



The Role of Environment in Organizational Behavior from the Perspective of the Quran *

Abbas Mohammadhassani¹ and Ali Agha Safari²

Abstract



Organizational behavior is the systematic study aimed at understanding the causes of behaviors, improving predictions, guiding and controlling with the purpose of revealing important realities in relationships and creating changes in undesirable behaviors. The necessity of understanding the influence of the turbulent and dynamic environment on organizational behavior in this age of communications and information, and significant technological advancements, the emergence of transboundary organizations, and complex organizations, as well as the importance of speed as a competitive advantage and improving flexibility, has become clearer than ever. This research, with fundamental and applied objectives, examines the issue from the perspective of the Quran, using a descriptive-analytical-inferential method and content analysis to clarify the viewpoint of Sepahar Vahiani. The findings indicate that in the Quran, not only attention is paid to the influence of the environment on organizational behavior, but also, with a broader view than contemporary management science, its implications are challenged in the areas of human, organization, and environment perspectives, while expanding the scope of this science, it emphasizes particular attention to the active, dynamic, and preventive interaction of human and organizational entities with the environment. The divine revelation emphasizes the role of the environment in perceptions, decision-making, education and learning, identity formation, and organizational culture; however, contrary to systemic and deterministic management, it does not accept human enslavement to the environment and, moreover, does not consider environmental factors limited to factors such as economic, technological, social, cultural, and political, but also raises and considers transcendental and metaphysical factors.

Keywords: Holy Quran, Organization, Role, Environment, Organizational Behavior.

*. **Date of Receiving:** 18/09/2021, **Date of Approving:** 08/02/2024.

1. PhD Candidate (Corresponding Author): hasani13341334@gmail.com .

2. PhD, Al-Mustafa International University, Qom (Afghanistan): a.a.safari1364@gmail.com .





نقش محیط در رفتار سازمانی از منظر قرآن *

عباس محمد حسنی^۱ و علی آقا صفری^۲



چکیده

رفتار سازمانی مطالعه نظام‌مندی در راستای درک علل رفتارها، بهبود پیش‌بینی‌ها، هدایت و کنترل با هدف پرده‌برداری از واقعیت‌های مهم موجود در روابط و ایجاد تغییر در رفتارهای نامطلوب است. ضرورت درک تأثیر محیط پرتلاطم و پویا در رفتار سازمانی در این عصر ارتباطات و اطلاعات پیشرفت‌های چشم‌گیر فناوری، پدید آمدن سازمان‌های فرامرزی و سازمان‌های پیچیده و نیز لزوم توجه به سرعت به‌عنوان یک مزیت رقابتی و بهبود انعطاف‌پذیری، بیش‌ازپیش روشن شده است. پژوهش با اهداف بنیادی و کاربردی، مسئله را از منظر قرآن با استفاده از روش توصیفی - تحلیلی - استنتاجی و نیز تحلیل محتوا برای روشن‌سازی دیدگاه سپهر و حیانی به بررسی گرفته است. یافته‌ها نشان می‌دهد که در قرآن نه تنها بر تأثیر محیط در رفتار سازمانی توجه شده است که با نگاه جامع‌تر نسبت به دانش مدیریت معاصر هم رهاوردهای آن را در حوزه‌های نگرش به انسان، سازمان و محیط به چالش کشیده و ضمن گسترش دادن دامنه این دانش اهتمام خاص بر تعامل فعالانه، پویا و پیشگیرانه انسان و سازمان با محیط دارد. کلام وحی به نقش محیط در ادراکات، تصمیم‌گیری‌ها، تربیت و یادگیری، هویت‌بخشی و فرهنگ سازمانی تأکید دارد؛ لکن برخلاف مدیریت سیستمی و اقتضایی اسارت انسان در چنگال محیط را نمی‌پذیرد و افزون بر آن اینکه عوامل محیطی را منحصر به عواملی نظیر: عوامل اقتصادی، فناوری، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی نمی‌داند؛ بلکه عوامل غیبی و ماورائی را نیز مطرح و مطمح نظر دارد. واژگان کلیدی: قرآن کریم، سازمان، نقش، محیط، رفتار سازمانی.

*. تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۲۸ و تاریخ تأیید: ۱۴۰۲/۱۱/۱۷.

۱. طلبه سطح چهار قرآن و علوم (گرایش مدیریت)، مرکز تخصصی قرآن امام علی بن ابیطالب ع، (نویسنده مسئول): hasani13341334@gmail.com.

۲. استادیار قرآن و علوم (گرایش مدیریت) جامعة المصطفی ص العالمية، مجتمع آموزش عالی قرآن و حدیث: a.a.safari1364@gmail.com.



مقدمه

از دیرباز تا کنون، انسان در سازمان مورد توجه صاحب نظران و مدیریت بوده است. انسان سازمانی از مهم ترین عناصر اصلی سازمان است تا آنجا که می توان اذعان کرد قوام سازمان منوط و وابسته به انسان سازمانی است. از این رو گفته شده سازمان از دو مؤلفه محوری شکل یافته است؛ یعنی «سازمان» که با مرزهای نسبتاً مشخص و اجزای هماهنگ و منسجم که به طور هوشمندانه و پیوسته در راستای نیل به اهداف خاص و تعریف شده حرکت می کند و از او به موجود فنی یاد می شود. مراد از موجودیت فنی، مجموعه ای از اهداف، منابع، امکانات، تجهیزات و قوانین و مقررات است. عنصر محوری دیگری، «انسان سازمانی» یا انسان در سازمان است که به خاطر وجود و جنبه اجتماعی انسان به موجودیت اجتماعی سازمان که در ضمن افراد و گروه های دیگر که با هم تعامل دارد، اشاره دارد (قلی پور، مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)، ۱۳۹۱: ۲۳).

بر این اساس ضرورت پاسخگویی به نیازهای اساسی کارکنان در اولویت اول قرار می گیرد؛ زیرا نیل به اهداف، رسالت و مأموریت های سازمانی در گرو تأمین اهداف و خواسته های منطقی و مشروع منابع انسانی و خصوصاً تأمین نیازهای آنان است.

هنر مدیران در این است که بتوانند امور سازمان را به وسیله کارکنان انجام دهند؛ بنابراین داشتن دانش و مهارت های ذی ربط در رفتار سازمانی اهمیت فراوانی دارد. یکی از موضوعات مرتبط با مدیریت، رفتار سازمانی و عوامل مؤثر در آن است. از جمله عوامل تأثیرگذار بر رفتار سازمانی محیط است. محیط در سطوح مختلف (سطح فردی، گروهی و سازمانی) بر رفتار سازمانی اثر می گذارد.

امروزه ثابت شده که محیط یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر رفتار سازمانی است. درباره تأثیر محیط بر رفتار سازمانی، نظریه های مختلفی ارائه شده است. بی هیچ تردیدی محیط در رفتار سازمان ها نقش دارد. دانشمندی چون می ی (meyer)، رُوان (rowen)، سالان سیکو (salanik) پفر (peffer) گفته اند: «محیط در رفتار سازمانی تأثیر به سزایی دارد (الوانی، مدیریت عمومی، ۱۳۹۹: ۲۱). محیط به رفتارهای انسان شکل می دهد و شخصیت و روحیه او را می سازد.» (همان: ۲۸).

از سوی دیگر قرآن کریم به عنوان منشور کامل هدایت انسان، در بسیاری از حوزه ها از جمله در حوزه مدیریت دارای تعالیم بسیار ارزنده ای است. بخش درخور توجهی از آیات قرآن درباره مدیریت و مسائل مربوط به آن از جمله تأثیر محیط بر رفتار سازمانی است. از این رو مسئله اصلی این مقاله، بررسی چستی دیدگاه قرآن نسبت به نقش محیط در رفتار سازمانی است. به عبارت دیگر مشخص نبودن نظر قرآن درباره نقش محیط در رفتار سازمانی، مسئله اصلی این پژوهش را شکل می دهد.

بنابراین هدف اصلی پژوهش، شناخت دیدگاه قرآن درباره نقش محیط در رفتار سازمانی است و سؤال اصلی تحقیق عبارت است از اینکه دیدگاه قرآن درباره نقش محیط در رفتار سازمانی چیست؟ باتوجه به اینکه تحقیق به دنبال استخراج دیدگاه قرآن کریم درباره نقش محیط در رفتار سازمانی است و این دیدگاه با واکاوی در آیات قرآن به دست می آید، به همین سبب فرضیه‌ای دراین باره مطرح نشده است.

پژوهش در این موضوع یک ضرورت است؛ زیرا با انجام این پژوهش دیدگاه قرآن درباره نقش محیط در رفتار سازمانی مشخص می‌شود و از این طریق می‌توان به‌صورت عملی از آن بهره‌مند شد و مدیران در تمامی سطوح و در همه سازمان‌ها، به‌صورت عینی از نظرات قرآن استفاده نموده، موجب ارتقای مدیریت در سطح سازمان خود می‌شوند، از دیگر سو، نبود پژوهش در این زمینه و ناشناخته باقی ماندن نقش محیط از منظر قرآن، مدیران را از فیض نگاه قرآن محروم و متضرر می‌سازد؛ بنابراین انجام این تحقیق گشاینده پنجره جدیدی در حوزه مدیریت است که نباید از آن غفلت کرد.

۱. ادبیات و مبانی نظری پژوهش

الف. پیشینه تحقیق

با بررسی پیشینه تحقیق مشخص شد، شاخصه‌های رفتار سازمانی از نگاه قرآن کریم در پژوهشی که توسط موسوی و ملکی (۱۳۹۴) انجام شده، مورد واکاوی قرار گرفته و شاخص‌هایی از قرآن درباره رفتار فرد در اجتماعات انسانی مانند یک سازمان احصا شده است. محمدی، حجازی فر و قاسمی‌نژاد (۱۳۹۵) در مطالعه‌ای باورهای مؤثر در هدایت و کنترل رفتارهای سازمانی از دیدگاه قرآن کریم را مورد بررسی قرار داده‌اند و با تعمق در آیات منتخب قرآن کریم، دیدگاه قرآن در باره هدایت و راهنمایی نوع بشر را ارایه کرده است. فهم رفتار سازمانی مبتنی بر فقه، پژوهش دیگری است که توسط منطقی، پیروز، قوامی و علیزاده (۱۳۹۸) انجام شده و طی آن به شاخص‌هایی از رفتار سازمانی مبتنی بر فقه شیعه پرداخته شده است. نیک‌پور، رستم‌پور و نوبری (۱۳۹۳) در مطالعه‌ای با عنوان تبیین مبانی رفتار سازمانی در سیره نبی اکرم ﷺ با اتکا به روایات ائمه معصومین (ع) به سیره پیامبر ﷺ پرداخته‌اند و با انطباق سیره پیامبر گرامی اسلام با برخی از مبانی رفتار سازمانی در ادبیات امروزی علم مدیریت و رفتار سازمانی، نسبت به تبیین مبانی رفتار سازمانی در سیره و روش زندگی نبی مکرم اسلام اقدام کرده‌اند.



جمع‌بندی پیشینه تحقیق نشان می‌دهد همه پژوهش‌های انجام‌شده بر مقولاتی مانند رفتار سازمانی و قرآن متمرکز شده‌اند و پژوهش‌ها، موضوع رفتار سازمانی از دیدگاه آیات، روایات و سیره پیامبر ﷺ را مورد بررسی قرار داده‌اند که در این موارد با پژوهش پیش‌رو دارای اشتراکاتی هستند؛ اما هیچ‌یک از پژوهش‌های انجام‌شده به دیدگاه‌های قرآن کریم درباره نقش محیط در رفتار سازمانی نپرداخته‌اند؛ بنابراین از این منظر این تحقیق با تحقیقات پیشین متفاوت و متمایز است.

ب. مفهوم‌شناسی

یک. نقش

نقش در لغت، تصویر، رسم، ترسیم، شبیه صورت و شکل (دهخدا، لغت‌نامه دهخدا، ۱۳۳۴: واژه نقش)؛ و در اصطلاح دانش جامعه‌شناسی، عنوان یا برچسبی است که با آن جایگاه و الگوهای رفتاری شخص در بین جامعه تعیین می‌گردد (رفیع‌پور، آناتومی جامعه یا سنة الله: مقدمه‌ای بر جامعه‌شناسی کاربردی، ۱۳۷۷).

دو. سازمان

سازمان عبارت است از مجموعه‌ای از افراد که برای تحقق اهدافی معین همکاری می‌کنند. در همه سازمان‌ها از انسان‌ها استفاده می‌شود و همه آن‌ها هدفمند بوده، از «تقسیم کار» بهره می‌گیرند (رضائیان، تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم، ۱۳۷۶: ۱۱).

سه. محیط

درباره محیط، مفاهیم مختلفی ارائه شده است که موارد زیر بخشی از آن‌ها به شمار می‌روند: در متون تخصصی مدیریت، محیط به پدیده‌های اطراف سازمان اطلاق می‌گردد که به‌طور معمول عواملی نظیر دولت، رقبای، تکنولوژی، عرضه و تقاضای نیروی کار، مشتریان و ارباب رجوع و اخیراً صنعت مرتبط با سیستم را در بر می‌گیرد (رضائیان، تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم، ۱۳۷۶: ۱۵۴).

به دیگر سخن، محیط مجموعه‌ای فراهم آمده از شرایط، نیروها، عناصر و مؤلفه‌های بیرونی است که عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار داده و سازمان کنترل کمی بر آنها دارد (راینر، تئوری سازمان، ساختار، طراحی و کاربردها، ۱۳۷۸: ۱۷۸). به عبارتی، اگر عالم در نظر گرفته شده و زیرمجموعه‌ای که سازمان را نشان می‌دهد، از آن جدا شود، آنچه باقی می‌ماند، محیط سازمانی خواهد بود. افزون بر

آن در اندیشه مکتب مدیریت سیستمی، محیط از آنچنان قدرت و تأثیرگذاری برخوردار است که سازمان برای بقا و ادامه حیات نیاز به تطبیق و تأمین نیازها محیطی دارد؛ زیرا محیط به منزله موجودیتی که در بیرون از مرزهای سیستم قرار دارد و از طریق اعمال محدودیت ها و الزام سیستم به سازگاری با محیط تأثیر مهمی بر آن می‌گذارد (توکلی و همکاران، بررسی و نقد معرفت شناسی مکتب سیستمی از دیدگاه قرآن، ۱۴۰۱: ۱۷۰).

همچنین گفته‌اند: «محیط سازمانی متشکل از اشخاص، اشیاء، سازمان‌ها، نمادها، نظام‌ها و سایر فراگیرنده‌هایی (سایر عوامل مؤثر محیطی) است که در تأمین منابع موردنیاز مؤسسه و یا استفاده از کالاها یا خدمات تولیدشده توسط آن، به طریقی دخالت دارند» (ایران‌نژادپاریزی و ساسان‌گهر، سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، ۱۳۹۰: ۳۰۸). باتوجه‌به تعاریف ارائه‌شده، می‌توان محیط را مجموعه عواملی معرفی کرد که بر عملکرد سازمان تأثیر دارد.

چهار. رفتار سازمانی

رفتار سازمانی عبارت است از مطالعه منظم عملیات، اقدامات، کارها و نگرش‌های افرادی که سازمان را تشکیل می‌دهند. در رشته رفتار سازمانی مطالعه منظم جایگزین قضاوت مشهود می‌شود؛ یعنی مدارک و شواهد علمی که در شرایط کنترل‌شده جمع‌آوری می‌شود، به شیوه‌ای معقول موردسنجش قرار می‌گیرد و در رابطه با هر معلول در پی علت برمی‌آید (رابینز، تئوری سازمان، ساختار، طراحی و کاربردها، ۱۳۷۸: ۳). رفتار سازمانی، مطالعه رفتار انسان در عرصه سازمان، رویارویی رفتار فرد و سازمان و مطالعه سازمان است (مورهد و گریفین، رفتار سازمانی، ۱۳۸۶: ۱۰).

رفتار سازمانی، مطالعه علمی چرایی رفتار افراد در سازمان‌ها با تمرکز روی رفتار فرد و گروه در بافت سازمانی است (برومند، مدیریت رفتار سازمانی، ۱۳۸۸: ۱۸). رفتار سازمانی از اهمیت بسیاری برخوردار است. شاید بتوان گفت که مهم‌ترین دلیل اهمیتش آن است که «بسیاری از مردم در داخل یک سازمان متولد شده، در سازمانی دیگر تحصیل کرده، بسیاری از دارایی خود را از سازمان کسب کرده‌اند و در درون یک سازمان از دنیا رفته‌اند» (مورهد و گریفین، رفتار سازمانی، ۱۳۸۶: ۱۶). ازاین‌رو در تعریف آن گفته‌اند: «رفتار سازمانی مطالعه رفتار انسان در عرصه سازمان، رویارویی فرد و سازمان و بالاخره مطالعه سازمان است» (عسکرپور و همکاران، مفهوم‌شناسی محیط در قرآن کریم و نقش تربیتی آن، ۱۳۹۹: ۹۸).



برابر نگاه برخی از صاحب نظران، تاریخچه رفتار سازمانی به اوایل قرن بیستم برمی گردد، در آن زمان، روان شناس مشهور آلمانی «هومانستربرگ» عقیده داشت که رشته روان شناسی می تواند دیدگاه های مهمی در زمینه هایی مانند انگیزش و استخدام کارکنان جدید ارائه دهد. خانم «ماری فالت» نیز بر این عقیده بود که مدیریت باید در برخورد با کارکنان آزادانه تر عمل کند (مورهد و گریفین، رفتار سازمانی، ۱۳۸۶: ۲۰).

تا سال های ۱۹۳۰ هیچ گونه تغییری در درک مدیران از رابطه فرد و محل کار صورت نگرفت. از آن زمان به بعد بود که به دنبال یک سلسله تحقیقات رفتار سامانی به عنوان یک رشته مطالعاتی مطرح شد (همان: ۲۲). پیشینه نقش محیط بر رفتار سازمانی را باید در دو دوره مورد کنکاش قرار داد. دوره نخست از اواخر دهه ۱۹۵۰ و اوایل دهه ۱۹۶۰ که در این دوره به دلیل گسترش تفکرات سیستمی، عامل محیط به عنوان عامل مهمی در تجزیه و تحلیل سازمانی مورد بحث و بررسی قرار گرفت. دوره دوم در اواخر دهه ۱۹۷۰ آغاز شد و بر فرض تأثیرگذاری محیط استوار بوده و شیوه های ایجاد تأثیرگذاری در مرکز توجهات بود. در این دوره بود که اندیشمندان سازمان به تأثیر تعیین کننده و جدی محیط بر فعالیت های سازمان پی بردند (پوررضا، رهبری تحول گرا در سازمان های سده ۲۱، ۱۳۹۵).

۲. اهداف رفتار سازمانی

اهداف رفتار سازمانی عبارت اند از: توجیه، پیش بینی و کنترل رفتار انسانی است.

الف. توجیه: هنگامی که می خواهیم متوجه شویم که چرا فرد یا گروه کاری را انجام دادند، درواقع به دنبال بیان یا توجیه هدف هستیم و می خواهیم علت را بدانیم.

ب. پیش بینی: هدف از پیش بینی توجه به رویدادهای آینده است. مدیریت می خواهد نتیجه یک اقدام خاص را حدس زده و در حقیقت می خواهد برخی از واکنش های رفتاری را نسبت به پدیده های متغیر، پیش بینی کند و راه هایی را برای کمترین مقاومت بیابد و تصمیم گیری کند (پال و بلانچارد، مدیریت رفتار سازمانی، ۱۳۷۸: ۲۲).

ج. کنترل رفتار انسان: مدیران باید تولید یا بازدهی را افزایش دهند، کیفیت محصول را بهبود بخشند و خدمات مناسبی را ارائه کنند. برای بهبود کیفیت و افزایش تولید یا بهره وری، باید برنامه هایی را مانند کنترل کیفیت، اجرا کنند تا از این راه، کارکنان تشویق شوند و در امور سازمان مشارکت فعال کنند (رابینز، تئوری سازمان، ساختار، طراحی و کاربردها، ۱۳۷۸: ۴۵).

در رفتار سازمانی سعی می‌شود تا مطالعه یا بررسی منظم جایگزین قضاوت شهودی شود؛ یعنی کاربرد مدارک و شواهد علمی که در شرایط کنترل‌شده جمع‌آوری می‌شود، به شیوه‌ای معقول و حساب‌شده، موردسنجش و ارزیابی قرار می‌گیرد و در رابطه با هر معلولی، در پی علت برمی‌آید. روشن است که وجود چنین هدفی باعث می‌شود که به نتایج درستی دست‌یابیم؛ بنابراین رفتار سازمانی، مبتنی بر تئوری‌ها، نتایج و ارمغان پژوهش‌های گوناگونی است که به‌صورت منظم طرح‌ریزی شده‌اند (ر.ک: شهیدی، فرهنگ و فرهنگ سازهای رفتاری در قرآن کریم، ۱۴۰۲، ۱۰۸).

۳. نقش محیط در رفتار سازمانی

عوامل مختلفی در پیدایش و نهادینه شدن رفتار سازمانی نقش دارند که ازجمله آن‌ها، نقش محیط است. «در اینکه اندیشه انسان تا حدود زیادی تحت تأثیر محیط قرار می‌گیرد بحثی نیست» (مطهری، وحی و نبوت، ۱۳۷۷/۲:۲۲۷).

طبق نظریه جغرافیائی، عامل سازنده تمدن و به‌وجودآورنده فرهنگ و تولیدکننده صنعت، محیط طبیعی است. در مناطق معتدل، مزاج‌های معتدل و مغزهای نیرومند به وجود می‌آید. بوعلی در اوایل کتاب قانون، شرحی مبسوط در تأثیر محیط طبیعی روی شخصیت فکری، ذوقی و احساسی انسان‌ها بحث می‌کند؛ بنابراین نظریه، آنچه انسان‌ها را آماده جلو بردن تاریخ می‌کند نژاد و خون یعنی عامل وراثت نیست، یک نژاد معین در هر محیط و منطقه‌ای که باشد سازنده و پیش‌برنده تاریخ است و نژاد دیگر در هر محیطی که زیست کند فاقد چنان استعدادی است؛ بلکه اختلاف نژادها معلول اختلاف محیط‌هاست، با جابه‌جاشدن نژادها تدریجاً استعدادها هم جابه‌جا می‌شوند. پس در حقیقت، این اقلیم‌های خاص و منطقه‌های خاص هستند که پیش‌برنده و نوآفرین هستند. «منتسکیو» جامعه‌شناس فرانسوی قرن هفدهم در کتاب معروف روح القوانين، طرفدار این نظریه است (مطهری، جامعه و تاریخ، ۱۳۸۴/۲:۴۹۵).

هر سیستمی علاوه بر ارتباط با عناصر درون خود (عناصر تشکیل‌دهنده سیستم و روابط آن‌ها)، با عناصر خارج از خود و مربوط به محیط نیز سروکار دارد. درواقع، محیط هر سیستم، شامل آن چیزهایی است که خارج از کنترل کامل سیستم هستند؛ ولی به‌گونه‌ای بر عملکرد آن تأثیر دارند. با توجه به اینکه محیط، خارج از سیستم قرار دارد، سیستم نمی‌تواند کار چندانی برای کنترل مستقیم تغییر و تحولات آن انجام دهد؛ به همین دلیل می‌توان محیط سیستم را به‌منزله عاملی ثابت در نظر گرفت (فتح‌اللهی‌فر، تئوری‌های مدیریت پیشرفته، ۱۳۹۱: ۲۳).



۴. روش‌شناسی تحقیق

تحقیق پیش‌رو از نوع نظری - کاربردی و با استفاده از روش توصیفی تحلیلی انجام شده است. نتایج این تحقیق می‌تواند در سازمان‌های مختلف مورد بهره‌برداری قرار گیرد. از این‌رو این تحقیق از نوع کاربردی است. داده‌های تحقیق با استفاده از ابزار اسناد و مدارک (قرآن کریم و تفاسیر مربوط) گردآوری شده‌اند و به روش کیفی (تحلیل محتوا) مورد تجزیه تحلیل قرار گرفته‌اند.

۵. نقش محیط در رفتار سازمانی از منظر قرآن

یافته‌های تحقیق نشان‌دهنده آن است که قرآن کریم نقش محیط در «ادراک»، «تصمیم‌گیری»، «یادگیری»، «فرهنگ سازمانی» و «انگیزش» را به رسمیت می‌شناسد. از این‌رو آیات مربوط به نقش محیط در رفتار سازمانی (در پنج حوزه پیش‌گفته) از منظر قرآن مورد بررسی قرار می‌گیرد.

برابر آیات ۵۶ از سوره عنکبوت و ۹۷ از سوره نسا، جای کوچک‌ترین تردیدی درباره به رسمیت شناخته شدن نقش محیط در رفتار سازمانی از منظر قرآن باقی نمی‌ماند. اینک با استناد به نظر بعضی از مفسران قرآن کریم، نحوه دلالت دو آیه پیش‌گفته در ارتباط با نقش محیط در رفتار سازمانی را مورد بررسی قرار می‌دهیم.

۱. «ای بندگانِ باایمان من! همانا زمین من وسیع است، پس تنها مرا بپرستید» (عنکبوت/۵۶). بسیاری از مفسران معتقدند که آیه درباره مؤمنانی نازل شده که در مکه تحت فشار شدید کفار بودند، به‌طوری‌که توانایی بر ادای وظائف اسلامی خود نداشتند. به آن‌ها دستور داده شد از آن سرزمین هجرت کنند (مکارم شیرازی، تفسیر نمونه، ۱۳۷۱: ۱۶/۳۲۶).

حاصل معنای آیه این است که زمین من فراخ است، اگر پرستش من برای شما در یک ناحیه آن ممکن نشد، در دیگر نقاط آن برای عبادت من جا هست، حال که چنین است، مرا به‌تنهایی بپرستید و غیر مرا نپرستید، پس اگر نتوانستید مرا در قطعه‌ای از آن بپرستید، به دیگر نواحی آن هجرت کنید و در آنجا مرا به‌تنهایی بپرستید (طباطبایی، المیزان، ۱۳۹۰: ۱۶/۱۴۴).

معنای آیه این است که هرگاه برای مؤمن در شهری به‌راحتی امکان بندگی نباشد و نتواند در آن، آن‌گونه که دوست دارد به امور دینی خود پردازد، باید از آنجا هجرت کند به جایی که امکان انجام این امور برایش فراهم باشد (زمخشری، الکشاف عن حقائق غوامض التنزیل و عیون الأقاویل فی وجوه التأویل، ۱۴۰۷: ۳/۴۶۱) فخررازی در ذیل این آیه می‌گوید بلکه خروج از آنجا بر او واجب است (فخررازی، التفسیر الکبیر، ۱۴۲۰: ۶۹/۲۵).

التزام به این راهبرد آسمانی قرآن را می‌توان یکی از مهمترین شاخصه‌های جامعه ایمانی پویا و مسئولیت‌پذیر دانست که در صورت عملیاتی‌شدن آن، آورده‌های فراوانی را برای فرد و اجتماع در پی خواهد داشت. هجرت مورد نظر قرآن هویت‌ساز، تاریخ‌ساز، تمدن‌ساز، حیات‌آفرین، عزت‌آفرین، ظرفیت‌آفرین و بسترساز خوشبختی دنیا و آخرت است. اساساً بدون عمل به این راهبرد امکان غلبه بر مشکلات اجتماعی سیاسی و تغییر فضای حاکم بر جوامع سلطه زده ناممکن و خسارات بی‌تفاوتی در برابر فضای نامطلوب ناشی از حاکمیت ناشایسته سالاران غیرقابل جبران خواهد بود.

بنابراین باید هجرت کرد تا وضعیت موجود نامطلوب را به نفع جامعه اسلامی تغییر داد، وگرنه خواه نا خواه جامعه اسلامی دچار مرگ تدریجی حیات اجتماعی خواهد شد که مسئولیت‌خداایی را در پی دارد. پس باید هجرت کرد تا از برکات آن در دنیا و آخرت بهره‌مند شد.

۲. «همانا کسانی که فرشتگان، جانشان را می‌گیرند، درحالی‌که بر خویشان ستم کرده‌اند، از آنان می‌پرسند: شما در چه وضعی بودید؟ گویند: ما در زمین مستضعف بودیم (و به‌ناچار در جبهه کافران قرار داشتیم) فرشتگان (در پاسخ) گویند: مگر زمین خداوند گسترده نبود تا در آن هجرت کنید؟ آنان، جایگاهشان دوزخ است و بدسرانجامی است» (نساء/۹۷). آیه درباره کسانی است که قدرت مهاجرت داشته‌اند؛ ولی مهاجرت نکرده و در دیار کفر مانده‌اند، در نتیجه نه در پیشبرد توحید سهمی داشته و نه موحد زندگی کرده‌اند، این‌ها در برزخ مورد استیضاح ملائکه قرار می‌گیرند و عذرشان پذیرفته نمی‌شود. علامه طباطبائی می‌فرماید: «ملائکه در گفتار خود کلمه «ارض» را بر کلمه «اللّه» اضافه کردند و زمین را به خدا نسبت داده، پرسیده‌اند: مگر زمین خدا گسترده نبود؟ و این خالی از یک نکته نیست و آن نکته اشاره دارد به اینکه خدای سبحان قبل از آنکه بندگان خود را به ایمان و عمل صالح دعوت کند، اول زمین خود را فراخ قرار داد تا اگر کسی شرایط محیطش اجازه نمی‌دهد ایمان بیاورد به محل دیگر برود.» (طباطبائی، المیزان، ۱۳۹۰: ۵/۵۳).

طبق مفاد آیه و استدلال مفسران قرآن کریم، محیط در رفتار انسان نقش‌آفرین است. با این تفاوت که اگر مثبت باشد نقش آن مثبت و اگر منفی باشد نقش آن منفی خواهد بود.

الف. نقش محیط در ادراکات از منظر قرآن کریم

به حکم آیات زیر، محیط در ادراکات انسان نقش‌آفرینی غیرقابل‌انکاری دارد که در ذیل مرور می‌کنیم.

۱. تقلید باطل از نیاکان: از دلایل نقش محیط بر ادراکات، تقلید باطل از نیاکان خود توسط جمع زیادی از مردمان عصر جاهلی در مقابل دعوت رسول خدا ﷺ است. قرآن این واقعیت تلخ را در چند



جا یادآوری کرده است. یک جا می‌فرماید: «هنگامی که به آن‌ها گفته شود به‌سوی آنچه خدا نازل کرده و به‌سوی پیامبر ﷺ بیاید، آن‌ها از این کار سرباز زده، می‌گویند همان رسوم و آداب نیاکان ما، ما را بس است» (مائده/ ۱۰۴). از موضوعاتی که در زمان جاهلیت به‌شدت رایج بود و به همین دلیل در آیات مختلفی از قرآن منعکس است مسئله افتخار به نیاکان و احترام بی‌قید و شرط و تا سرحد پرستش، در برابر آنان و افکار و عادات و رسوم آن‌ها بود، این موضوع اختصاصی به عصر جاهلیت نداشت، امروز هم در میان بسیاری از ملت‌ها وجود دارد (مکارم، تفسیر نمونه، ۱۳۷۱: ۵/ ۱۰۶).

آیات (اعراف/ ۲۸؛ یونس/ ۷۸؛ انبیاء/ ۵۳؛ شعراء/ ۷۴؛ لقمان/ ۲۱؛ زخرف/ ۲۲ - ۲۳) نیز مطلبی مشابه مطلب آیه ۱۰۴ از سوره مائده را مطرح کرده‌اند. تقلید باطل نتیجه ادراک باطل است و برابر این آیات، به دلیل تأثیرپذیری مردم جاهلی از محیط نیاکان خود، گرفتار تقلید باطل و کورکورانه شده بودند که خروجی چنین اندیشه‌ای در صدر اسلام امثال خوارج و در عصر حاضر امثال دواعش هستند.

۲. غفلت‌آور بودن محیط‌های اشرافی: قرآن محیط‌های اشرافی را از جمله عوامل تأثیرگذار در ادراک آدمی دانسته و به‌شدت انسان را از قرار گرفتن در چنین محیطی بر حذر داشته است. نمونه روشن آن، ماجرای نمایش ثروت قارون و تحت تأثیر قرار گرفتن گروهی از مردم و آرزوی اینکه کاش جای قارون بودند. قرآن در این باره می‌فرماید: «(قارون) با تمام زینت خود در برابر قومش ظاهر شد، آن‌ها که طالب حیات دنیا بودند گفتند: ای کاش همانند آنچه به قارون داده شده است ما نیز داشتیم! به‌راستی که او بهره عظیمی دارد.» (قصص/ ۷۹). بعضی نوشته‌اند «قارون با یک جمعیت چهارهزار نفری در میان بنی اسرائیل رژه رفت، درحالی که چهار هزار نفر بر اسب‌های گران‌قیمت با پوشش‌های سرخ سوار بودند. کنیزان سپیدروی با خود آورد که بر زین‌هایی طلایی که بر استرهای سفیدرنگ قرار داشت سوار بودند، لباس‌هایشان سرخ و همه غرق زینت‌آلات طلا، بعضی عدد نفقات او را هفتاد هزار نوشته‌اند و مسائل دیگری از این قبیل. در اینجا، طبق معمول، مردم به دو گروه شدند: اکثریت دنیاپرست که این صحنه خیره‌کننده، قلبشان را از جا تکان داد و آه سوزانی از دل کشیدند و آرزو کردند که ای کاش به جای قارون بودند، حتی یک روز و یک ساعت و یک لحظه! چه زندگی شیرین و جذابی، چه عالم نشاط‌انگیز و لذت بخشی؟ چنان‌که قرآن می‌گوید: کسانی که طالب زندگی دنیا بودند گفتند ای کاش ما هم مثل آنچه به قارون داده شده است داشتیم.» (مکارم، تفسیر نمونه، ۱۳۷۱، ۱۶: ۱۶۳).

۳. تأثیرپذیری قوم موسی از محیط بت‌پرستان. بالینکه قوم موسی (علیهم‌السلام) انواع معجزات را از آن حضرت دیده و ایمان آورده بودند؛ اما بعد از عبور از رودخانه نیل و مشاهده محیط بت‌پرستان، از آن حضرت تقاضای بتانی همانند بتان بت‌پرستان نمودند. قرآن می‌فرماید: «و بنی اسرائیل را از دریا (سالم) عبور

دادیم در مسیر خود به جمعیتی رسیدند که اطراف بت‌هایشان با تواضع و خضوع گردآمده بودند (در این هنگام بنی اسرائیل) به موسی گفتند تو، هم برای ما معبودی قرار ده همان‌گونه که آن‌ها معبودان (و خدایان) دارند! گفت: شما جمعیتی جاهل و نادان هستید.» (اعراف/ ۱۳۸).

این جریان نشان می‌دهد که انسان تا چه اندازه، تحت تأثیر محیط قرار دارد، محیط است که می‌تواند او را به خداپرستی سوق دهد و محیط است که می‌تواند او را به بت‌پرستی بکشانند، محیط است که منشأ انواع مفاسد و بدبختی‌ها و یا سرچشمه صلاح و پاکی می‌گردد (اگرچه انتخاب خود او نیز عامل نهایی است) و به همین جهت اصلاح محیط در اسلام فوق‌العاده مورد تأکید قرار دارد (ر.ک: قرائتی، تفسیر نور، ۱۳۸۸: ۳۶۲/۶). آیات مذکور و ده‌ها نمونه دیگر از این‌گونه آیات گواه روشنی است بر اینکه نقش محیط بر ادراکات غیرقابل انکار است.

اصلاح محیط در گرو اصلاح ادراک افراد تأثیرگذار در محیط و اصلاح ادراک افراد یادشده در گرو اصلاح چهار مؤلفه «بینش»، «منش»، «ارزش» و «روش» مربوط به آنهاست و این هم از راه یاد دهی سازمانی هدفمند دست‌یافتنی است.

ب. نقش محیط در تصمیم‌گیری از دیدگاه قرآن کریم

«تصمیم‌گیری عبارت است از انتخاب یک راه از میان راه‌های مختلف». تصمیم‌گیری در مدیریت از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است تا آنجا که گفته شده: «مدیریت جز تصمیم‌گیری نیست.» (پیروز و همکاران، مدیریت در اسلام ۱۳۸۴: ۵۲). بی‌شک محیط در رفتار سازمانی تأثیر بسزایی دارد و به رفتارهای انسان شکل می‌دهد و شخصیت و روحیه او را می‌سازد (الوانی، مدیریت عمومی، ۱۳۹۹: ۲۲)؛ که در پی به سه مورد اشاره می‌شود:

۱. نقش محیط در تصمیم‌گیری‌های تدریجی: هرگاه شرایط محیطی اجازه تصمیم‌گیری دفعی فراگیر را ندهد، مدیر چاره‌ای جز تصمیم‌گیری تدریجی ندارد تا به مرور زمینه فراگیرسازی آن فراهم گردد. نظیر آنچه رسول خدا ﷺ درباره دعوت مردم مکه انجام داد. باینکه آئین اسلام همگانی بود و هست (سبأ/ ۳۸)؛ اما به دلیل آماده‌نبودن محیط فکری، فرهنگی، اجتماعی مکه آن حضرت به فرمان الهی «وَ أَتْلُزْ عَشِيرَتَكَ الْأَقْرَبِينَ» (شعراء/ ۲۱۴)؛ «خویشاوندان نزدیکت را انداز کن و از شرک و مخالفت فرمان پروردگار بترسان.» تصمیم گرفت در دعوت مردم به اسلام به مدت سه سال به نزدیکانش بسنده کند تا زمینه فراگیرسازی آن فراهم آید؛ اما به مجرد اینکه شرایط محیطی آماده گشت فرمان آمد که «وَ أَذِّنْ فِي النَّاسِ» (حج/ ۲۷)؛ «دعوت را علنی کن و پیام دین را به گوش همگان برسان.» در نتیجه آن حضرت تصمیم به دعوت همگانی گرفت و اسلام را به عنوان دین جهانی معرفی کرد.



۲. نقش محیط در تصمیم به استفاده از قدرت نرم و سخت: پیامبر ﷺ در مکه به دلیل محدودیت‌های محیطی از سویی مجاز به تسلیم در برابر کافران نبود. «فَلَا تُطِيعِ الْكَافِرِينَ» (فرقان/ ۵۲)؛ «پس هیچ‌گاه از کافران پیروی مکن.» و از سویی دیگر مجاز به سکوت و بی‌عملی هم نبود؛ بلکه موظف بود به‌طور خستگی‌ناپذیر دست به جهاد بزرگ فرهنگی بزند. «وَجَاهِدْهُمْ بِهِ جِهَادًا كَبِيرًا» (فرقان/ ۵۲). علی‌رغم همه آزار و اذیت‌های کفار و مشرکین، حضرت برای دفاع از خود و یارانش هیچ‌گاه تصمیمی بر استفاده از قدرت سخت نگرفت و تنها به استفاده از قدرت نرم بسنده کرد تا اینکه با تغییر شرایط محیطی در مدینه برای مقابله با دشمن علاوه بر قدرت نرم از قدرت سخت نیز بهره جسته و فرمان آسمانی نازل شد که «و بکشید آن‌ها را تا جایی که فتنه ریشه‌کن شده و دین فقط برای خدا باشد.» (بقره/ ۱۹۳).

۳. نمونه سوم، داستان تغییر قبله از بیت المقدس به سوی کعبه مکرّمه است: آیه نازل شد: «به‌زودی سبک‌مغزان از مردم می‌گویند: چه چیز آن‌ها را (مسلمانان را) از قبله‌ای که بر آن بودند بازگردانید؟ بگو مشرق و مغرب از آن خدا است هرکس را بخواهد به راه راست هدایت می‌کند.» (بقره/ ۱۴۲). فلسفه تغییر قبله از بیت المقدس به سوی بیت الحرام، زخم‌زبان یهود بر پیامبر ﷺ بود (امین، تفسیر مخزن العرفان در علوم قرآن، ۱۳۶۲: ۲/ ۱۰۶)، مبنی بر اینکه تو به خاطر نماز خواندن به سمت بیت المقدس، استقلال از خود نداشته و تابع ما هستی (زبیدی، التیسیر فی التفسیر للقرآن بروایة أهل البيت، ۱۴۲۸: ۲۰۵). از این رو پیامبر تصمیم گرفت به جای بیت المقدس به سمت بیت الحرام نماز اقامه کند. اینکه رسول خدا ﷺ تا زمانی که در محیط مکه بود یک‌جور و از زمانی که در محیط مدینه قرار گرفت جور دیگری تصمیم می‌گرفت و نیز به دنبال سرزنش‌های یهودیان تصمیم آن حضرت مبنی بر تغییر قبله بیانگر نقش محیط در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، به‌ویژه از نوع اقتضایی آن است.

ج. نقش محیط در تربیت و یادگیری از منظر قرآن

در پاسخ به این پرسش که آیا مدیریت علم است یا هنر؟ گفته شده: به آن بخش از مدیریت که از راه آموزش فراگرفته می‌شود «علم» و به آن بخش از مدیریت که از راه تجربه ضمن کار آموخته می‌شود «هنر» اطلاق می‌شود. به دیگر سخن، علم «دانستن» است و هنر «توانستن» (رضائیان، مبانی سازمان و مدیریت، ۱۳۹۲: ۱۵).

مدیریت را علم بدانیم و یا هنر و یا تلفیقی از هر دو، در هر صورت پویایی و پایایی آن نیازمند یادگیری از دو راه برنامه‌های آموزشی ویژه یا ضمن خدمت برای افراد شاغل در سازمان است (همان).

اهمیت یادگیری سازمانی

سازمان‌ها برای ارتقاء و بقای خود راهی جز یادگیری مستمر ندارند. سازمانی که در مسیر یادگیری مستمر قرار نگرفته باشد، به تدریج دچار مرگ ادراکی، رفتاری و اجتماعی خواهد شد که دکتر رضائیان از آن به عنوان «انجماد» سازمانی یاد کرده و تنها راه خروج از این وضعیت را یادگیری سازمانی می‌داند (رضائیان، مبانی سازمان و مدیریت، ۱۳۹۲: ۱۶).

قرآن نیز به هردو شیوه یادگیری «نظری» و «عملی» اهمیت ویژه‌ای قائل شده و مسلمانان را به این نوع از یادگیری‌ها سفارش کرده است. با این رویکرد می‌توان گفت طبق آیه ۲۷ سوره قصص فلسفه مأمور یافتن به خدمت حضرت موسی (علیه السلام)، در خدمتگزاری حضرت شعیب (علیه السلام) به خاطر نقشی است که محیط زندگی شعیب نبی در یادگیری حین خدمت حضرت موسی داشته است. از این رو نتیجه تجربه محیط زندگی حضرت شعیب این شد که پس از پایان مأموریت و هنگام بازگشت از آن به عنوان پیامبر مورد خطاب خداوند قرار گرفت (قصص / ۳۰). به سبب همین نقش محیط در یادگیری است که صاحب تفسیر نمونه حضور موسی (علیه السلام) در محیط «مدین» را برای آن حضرت ضروری شمرده (مکارم، تفسیر نمونه، ۱۳۷۱، ۱۶: ۷۳) و می‌فرماید: در حقیقت ضرورت داشت که موسی ع یک دوران ده‌ساله را در غربت و در کنار یک پیامبر بزرگ بگذرانند و شبانی کند تا اگر خوی کاخ‌نشینی بر فکر و جان او اثر گذاشته است به کلی شستشو شود، موسی باید در کنار کوخ‌نشینان باشد، از دردهای آن‌ها آگاه گردد و برای مبارزه با کاخ‌نشینان آماده شود. از سوی دیگر موسی باید زمان طولانی برای تفکر در اسرار آفرینش و خودسازی در اختیار داشته باشد، کجا بهتر از بیابان مدین؟ و کجا بهتر از خانه شعیب بود؟ مأموریت یک «پیامبر اولوالعزم» ساده نیست که به آسانی بتوان عهده‌دار آن شد؛ بلکه می‌توان گفت مأموریت موسی بعد از پیامبر اسلام در میان پیامبران از یک نظر از همه سنگین‌تر بود. مبارزه با بزرگ‌ترین جباران روی زمین کردن و به اسارت قوم بزرگی پایان بخشیدن و آثار فرهنگ اسارت را از روح آن‌ها شستشودادن کار آسانی نیست.

نکته شایان ذکر در این رابطه، انتخاب محیط مناسب برای یادگیری است؛ چراکه از منظر قرآن، محیط به دو نوع سالم و ناسالم قابل تقسیم است. قرآن از محیط سالم تعبیر به «بلد طیب، سرزمین پاک» و از محیط ناسالم تعبیر به «[بلد] خبیث، سرزمین شوره‌زار و ناپاک» (اعراف / ۵۸) می‌کند که خروجی اولی مفید و خروجی دومی مضر است. برابر «اصل انطباق با محیط» (سیدجوادین، مروری جامع بر مفاهیم اساسی نظریات مدیریت و سازمان، ۱۳۸۸: ۶۲۰ و ۶۳۶)، برای یادگیری باید در پی محیط سالم بود تا دست آورد سالم داشت. یکی از فلسفه‌های تأکید قرآن به هجرت از محیط‌های غیرتوحیدی به محیط‌های توحیدی همین است که از یک سو مردم از رهاوردهای مفید محیط سالم برخوردار شوند و از سویی دیگر از پیامدهای محیط منفی در امان بمانند.



د. نقش محیط در فرهنگ سازمانی از منظر قرآن

از دیگر یافته‌های تحقیق آن است که محیط نقش تعیین‌کننده‌ای در فرهنگ سازمانی دارد. فرهنگ سازمانی را می‌توان به مجموعه‌ای از باورها، آیین‌ها، اندیشه‌ها، آداب و ارزش‌های حاکم بر این سازمان‌ها دانست (حاجیان و همکاران، فرهنگ سازمانی، ۱۳۸۸: ۷). کارکرد سازمان در محیط‌های ارزشی مبتنی بر آموزه‌های قرآنی، مثبت و در محیط‌های غیرارزشی منفی خواهد بود؛ بنابراین بر مسئولان سازمان‌هاست که در ارزشی‌سازی محیط‌های سازمانی خویش کوشا باشند تا از کارکردهای بهتر و مفیدتری برخوردار شوند.

شاخصه‌های فرهنگ سازمانی در قرآن

فرهنگی سازمانی مبتنی بر قرآن، شاخصه‌های فراوانی دارد که پردازش کامل به آن‌ها، مقاله مستقلی را می‌طلبد که از ظرفیت این مقاله خارج است. به همین سبب در این مقاله، تنها از باب طرح موضوع به مواردی چند از آن‌ها پرداخته می‌شود و تفصیل آن به فرصتی دیگر موکول می‌گردد.

یک. عشق به ایثار: در صورت حاکمیت فرهنگ سازمانی موردنظر قرآن، اعضای سازمان برای دستیابی به اهداف و آرمان مشترک از هیچ‌گونه تلاش فروگذار نکرده و در صورت پیدایش تعارض منافع به نفع دیگری کنار می‌روند که در اصطلاح قرآنی از آن با نام «ایثار» یاد می‌شود که در آیه‌ای می‌فرماید: «و برای کسانی که در دارالجهنم (سرزمین مدینه) و در خانه ایمان، قبل از مهاجران، مسکن گزیدند، آن‌ها کسانی را که به سویشان هجرت کنند دوست می‌دارند و در دل خود نیازی به آنچه به مهاجران داده شده احساس نمی‌کنند و آن‌ها را بر خود مقدم می‌دارند هرچند شدیداً فقیر باشند، کسانی که خداوند آن‌ها را از بخل و حرص نفس خویش بازداشته رستگارند» (حشر/ ۹).

«ابن عباس» در شأن نزول این آیه می‌گوید: پیغمبر گرامی اسلام ﷺ روز پیروزی بر یهود بنی‌نضیر به انصار فرمود: «اگر مایل هستید اموال و خانه‌هایتان را با مهاجران تقسیم کنید و در این غنائم با آن‌ها شریک شوید و اگر می‌خواهید اموال و خانه‌هایتان از آن شما باشد و از این غنائم چیزی به شما داده نشود؟! انصار گفتند: هم اموال و خانه‌هایمان را با آن‌ها تقسیم می‌کنیم و هم چشم‌داشتی به غنائم نداریم و مهاجران را بر خود مقدم می‌شمیریم، آیه فوق نازل شد و این روحیه عالی آن‌ها را ستود (مکارم شیرازی، تفسیر نمونه، ۱۳۷۱: ۵۱۸/۲۳).

و نیز گفته شده آیه در مورد جنگجویان «احد» نازل شده که هفت نفر از آن‌ها سخت تشنه و مجروح بودند، کسی آبی به مقدار نوشیدن یک نفر آورد و سراغ هریک رفت به دیگری حواله داد و او را بر خود مقدم شمرد و سرانجام همگی تشنه جان سپردند و خداوند این ایثارگری آن‌ها را ستود (همان).

مهم نیست که از این دو ماجرا کدام یک شأن نزول حقیقی آیه به شمار می‌رود، مهم این است که هردو ماجرا واقعیت داشته و در تاریخ رخ داده و بیانگر این حقیقت است که محیط در فرهنگ از خودگذشتگی به نفع دیگران که از شاخصه‌های فرهنگی سازمانی ارزش‌مدار است تا چه میزان نقش‌آفرین است.

دو. التزام به وحدت و انسجام: وحدت و انسجام سازمانی استحکام ساختاری، اتقان کاری، سلامت رفتاری، ارتقاء منزلت اجتماعی، شکست‌ناپذیری در برابر مشکلات و بحران‌ها و افزایش در بهره‌وری را به دنبال دارد از این روی قرآن به پیروانش فرموده: «و همگی به ریسمان خدا (قرآن و اسلام و هرگونه وسیله ارتباط دیگر) چنگ زنید و پراکنده نشوید و نعمت (بزرگ) خدا را بر خود به یاد آرید که چگونه دشمن یکدیگر بودید و او در میان دل‌های شما الفت ایجاد کرد و به برکت نعمت او برادر شدید و شما بر لب حفره‌ای از آتش بودید، خدا شما را از آنجا برگرفت (و نجات داد) این چنین خداوند آیات خود را برای شما آشکار می‌سازد شاید هدایت شوید.» (آل عمران/ ۱۰۳).

سه. سفارش به سپردن مسئولیت‌ها به افراد امین: از دیگر شاخصه‌های بسیار مهم فرهنگ سازمانی مبتنی بر قرآن سپردن مسئولیت‌ها به انسان‌های امین است. قرآن در این زمینه می‌فرماید: «خداوند به شما فرمان می‌دهد که امانت‌ها را به صاحبان آن برسانید» (نساء/ ۵۸). این موضوع تا آنجا مهم است که گاهی بر انسان‌های امین لازم است خود را عرضه کنند تا از افتادن مسئولیت‌ها به دست ناهلان و افراد غیرامین جلوگیری شود. چنانکه حضرت یوسف علیه السلام خود را بر عزیز مصر عرضه نموده و گفت: «مرا سرپرست خزائن سرزمین (مصر) قرار ده که من امانت‌دار و کاربلدم و آگاهم.» (یوسف/ ۵۵). قرارگرفتن افراد امین در رأس امور برای کارکنان سازمان، اعتمادساز، فرصت‌ساز، امیدآفرین و تحول‌آفرین است، همان اتفاق زیبایی که با قرار گرفتن حضرت یوسف در پست خزانه‌داری مصر افتاد و الگویی شد برای همیشه تاریخ.

چهار. اهمیت دادن به مشاوره: مشاوره یعنی مشورت‌دهی و مشورت‌گیری، مشاوره استفاده از عقل دیگران برای درست‌ترین تصمیم‌سازی‌ها و درست‌ترین تصمیم‌گیری‌ها، مشاوره راهبردی است که خداوند پیش پای پیامبر صلی الله علیه و آله و پیروان او گذاشته است. «و شاورْهُمْ فِی الْأَمْرِ» (آل عمران: ۱۵۹): «و با آنان در کارها مشورت کن.» این فرمان به قدری مهم است که نباید اگر در مواردی نتیجه مشورت به ظاهر مثبت نبود به آن بی‌مهری و بی‌توجهی شود؛ بلکه بازهم باید در کارها به مشورت اهمیت داده شود.



اساساً فرمان این دستور «و شاوروهم فی الامر» به خاطر آن است که پیامبر ﷺ قبل از آغاز جنگ «احد» در چگونگی مواجهه با دشمن با یاران خود مشورت کرد و نظر اکثریت بر این شد که اردوگاه، دامنه احد باشد و دیدیم که این نظر، محصول رضایت بخشی نداشت. در اینجا این فکر به نظر بسیاری می‌رسید که در آینده پیامبر ﷺ نباید با کسی مشورت کند. قرآن به این طرز تفکر پاسخ می‌گوید و دستور می‌دهد که باز هم با آن‌ها مشورت کن هرچند نتیجه مشورت در پاره‌ای از موارد سودمند نباشد؛ زیرا از نظر کلی که بررسی کنیم منافع آن روی هم رفته به مراتب بیش از زیان‌های آن است و اثری که در آن برای پرورش فرد و اجتماع و بالا بردن شخصیت آن‌ها وجود دارد از همه این‌ها بالاتر است (مکارم، تفسیر نمونه، ۱۳۷۱: ۱۴۳/۳).

پنج. آزادی عمل در اظهار نظر: در فرهنگی سازمانی مبتنی بر آموزه‌های قرآنی، افراد مجازند و حق دارند بدون لرزش صدا، مشروط به رعایت اخلاق اسلامی، نظر خودشان را اظهار کرده و نسبت به نظرات دیگران هم وظیفه‌ای جز شنیدن حرف‌ها و پذیرش و پیروی از بهترین‌ها را ندارند. قرآن می‌فرماید: «کسانی که سخنان را می‌شنوند و از نیکوترین آن‌ها پیروی می‌کنند، آن‌ها کسانی هستند که خدا هدایتشان کرده و آن‌ها خردمندان‌اند.» (زمر/ ۱۸). چنان‌که در جنگ بدر، لشکر اسلام طبق فرمان پیغمبر ﷺ می‌خواستند در نقطه‌ای اردو بزنند. یکی از یاران بنام «حباب بن منذر» عرض کرد: «ای رسول خدا ﷺ، این محلی را که برای لشکرگاه انتخاب کرده‌اید طبق فرمان خدا است که تغییر آن جایز نباشد و یا صلاح دید خود شما می‌باشد» پیامبر ﷺ فرمود: «فرمان خاصی در آن نیست»، عرض کرد: «اینجا به این دلیل و آن دلیل جای مناسبی برای اردوگاه نیست دستور دهید لشکر از این محل حرکت کند و در نزدیکی آب برای خود محلی انتخاب نماید.» پیغمبر اکرم ﷺ نظر او را پسندید و مطابق رأی او عمل کرد (مکارم، تفسیر نمونه، ۱۳۷۱: ۱۴۳/۳). به راستی که چقدر افتخار کردنی و دلپذیر است فرهنگ سازمانی مبتنی بر آموزه‌های قرآنی.

هـ. نقش محیط در انگیزش سازمانی از منظر قرآن کریم

یک. اهمیت انگیزش. دو عامل شکل دهنده رفتار انسان است، «انگیزش» و «هدف» (رضائیان، مبانی سازمان و مدیریت، ۱۳۹۲: ۴۹۱). انگیزش پیشران رسیدن سازمان به اهداف است. دو. معنای انگیزش. انگیزش عبارت است از میل به کوشش در جهت تأمین هدف‌های سازمان به گونه‌ای که این تلاش در جهت ارضای برخی نیازهای فردی سوق داده شود (پیروز و همکاران، مدیریت در اسلام، ۱۳۸۴: ۲۳۶).

سه. عوامل مؤثر بر انگیزش. عوامل گوناگونی در انگیزش مؤثرند. از جمله آن‌ها محیط است. برخی از افراد بیمار با قرار گرفتن در محیطی زیبا بهبود می‌یابند و اشتیاق نشان می‌دهند (رضائیان، مبانی سازمان و مدیریت، ۱۳۹۲: ۴۹۵).

به گفته برخی از صاحب‌نظران، محیط انگیزشی به محیطی گفته می‌شود که افراد در آن به روحیه «خویشتر کاری» (الوانی، مدیریت عمومی، ۱۳۹۹: ۴۲)، دست‌یافته باشند تا جایی که کار سازمان را کار خویش تلقی کند. در این صورت است که بودونبود کارفرما بالایی سرکارگران در حسن انجام مأموریت‌های محوله توسط آنان، تفاوتی نخواهد داشت. از راه‌های دست‌یابی به روحیه خویشتر کاری، احساس شخصیت توسط کارکنان سازمان است که جزء نیازهای اولیه روحی - روانی آنان محسوب می‌شود. «انسان همان‌گونه که نیاز به غذا، هوا و محیط فیزیکی مناسب دارد به احساس شخصیت در محیط کار، روابط اجتماعی مطلوب و حرمت و صمیمیت در سازمان نیز نیاز دارد.» (الوانی، مدیریت عمومی، ۱۳۹۹: ۱۸). باتوجه به سطوح سه‌گانه «مادی، تلفیقی و معنوی و الهی انگیزش» (پیروز و همکاران، مدیریت در اسلام، ۱۳۸۴: ۲۳۷) و اختصاص عالی‌ترین سطح انگیزه‌ها به نوع سوم (همان: ۲۴۰) و خالی‌بودن جای چنین انگیزه‌ای در مکاتب غیرالهی موجب شده است تا سازوکار انگیزش در مکتب مدیریتی قرآن منحصر به فرد باشد که با هدف پرهیز از اطاله مقاله، صرفاً به فهرستی از چگونگی انگیزش‌های الهی در قرآن بسنده شده و شرح و بسط آن به جایی دیگر واگذار می‌شود.

۱. از منظر قرآن، خدا اجر هیچ انسان باایمان، خیرخواه و نیکوکاری را ضایع نمی‌کند (آل عمران/ ۱۷۱؛ اعراف/ ۱۷۰؛ توبه/ ۹۴ و ۱۲۰؛ هود/ ۱۱۵؛ یوسف/ ۵۶ و ۹۰) و (کهف/ ۳۰).

۲. اعتقاد و التزام به اشراف کامل نسبت به همه‌چیز و همه‌کس. «آیا انسان نمی‌داند که خدا او را می‌بیند؟» (علق/ ۱۴؛ نحل/ ۱۹؛ تغابن/ ۴؛ آل عمران/ ۱۲۰؛ انفال/ ۴۷؛ هود/ ۹۲؛ فصلت/ ۵۴؛ بروج/ ۲۰؛ نساء/ ۱۰۸ و ۱۲۶) و...

۳. ثبت و ضبط دقیق ریزودرشت کارها توسط فرشتگان الهی با هدف جبران عادلانه و حکیمانه تلاش انسان‌ها (قمر/ ۵۳؛ انفطار/ ۱۰، ۱۱ و ۱۲؛ زلزله/ ۷ و ۸).

وقتی محیط فکری فرهنگی اعضای سازمان بر این باورها شکل گرفته و استوار شده باشد قطعاً به جای «کار برای خویش» به «کار برای خدا - فی سبیل الله» می‌اندیشند در نتیجه بهره‌وری در سازمان روز به روز افزایش می‌یابد.



نتیجه

از تجزیه و تحلیل داده‌های این تحقیق استنتاج می‌شود، همان‌گونه که در ادبیات کلاسیک، مفاهیمی همچون ادراک، تصمیم‌گیری، یادگیری، فرهنگ سازمانی، انگیزش و... مورد توجه قرار گرفته، قرآن نیز نقش محیط و انواع آن در رفتار سازمانی و ادراکات، تصمیم‌گیری، یادگیری، انگیزش و فرهنگ سازمانی را نه تنها به رسمیت شناخته است؛ بلکه بسار قوی‌تر و هدفمندتر از آن‌ها مورد تأکید قرار داده است؛ اما این یافته به هیچ وجه به معنای اسارت انسان در چنگال محیط نیست؛ چراکه انسان مختار توان آن را دارد که محیط فاقد اختیار را مطابق میل خود تغییر دهد و خواسته خود را به کرسی بنشاند. حقیقت امر آن است که این دو در یکدیگر تأثیر متقابل دارند؛ اما نه از آن جهت که محیط نیز همچون انسان دارای اختیار است؛ بلکه از آن جهت که ساخته و پرداخته انسان دارای اختیار و محیط‌ساز است. بنابراین انسان محیط‌ساز است؛ چون مختار است و محیط نیز انسان‌ساز است؛ چون ساخته و پرداخته انسان مختار است. نتایج تحقیق هم نشان‌دهنده درستی این نکته بسیار مهم است که محیط در رفتار سازمانی کارکنان نقش دارد و این نقش در ابعاد مختلف بروز و ظهور می‌یابد؛ بنابراین برای کنترل و نقش‌آفرینی مثبت و ارزشی محیط بر رفتار کارکنان بهترین راه بهره‌مندی از آموزه‌های قرآن کریم است که تحقیق پیش‌رو آن را به اثبات رسانده است مبنی بر اینکه در صورت عمل به راهبرد قرآنی درباره محیط‌های سازمانی توسط مدیریت‌های خرد و کلان کشوری، شاهد نقش‌آفرینی محیط برخاسته از فرهنگ متعالی قرآن در رفتار مطلوب سازمانی کارکنان خود خواهند بود.

منابع

۱. قرآن کریم، ترجمه مهدی الهی قمشه‌ای، تهران: سازمان تبلیغات اسلامی، ۱۳۷۲.
۲. امین، نصرت بیگم، تفسیر مخزن العرفان در علوم قرآن، [بی نا]، [بی جا]. ۱۳۶۲.
۳. ایران نژادپاریزی، مهدی، ساسان گهر، پرویز، سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، تهران: مؤسسه عالی آموزش بانکداری ایران، چاپ یازدهم، ۱۳۹۰.
۴. برومند، زهرا، مدیریت رفتار سازمانی، چاپ بیستم، تهران: دانشگاه پیام نور، ۱۳۸۸.
۵. پوررضا، محمدسعید، صالح نسب، اکبر، رهبری تحول‌گرا در سازمان‌های سده ۲۱، ۱۳۹۵.
۶. پیروز، علی و همکاران، مدیریت در اسلام، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، ۱۳۸۴.
۷. توکلی، عبدالله، همکاران، بررسی معرفت‌شناسی مکتب سیستمی از دیدگاه قرآن، دو فصلنامه علمی قرآن و علم، سال شانزدهم، شماره ۳۰، بهار و تابستان، ۱۴۰۱.
۸. حاجیان‌ابراهیم و همکاران، فرهنگ سازمانی، پژوهش‌نامه ۴۷، تهران: انتشاراتی کمیل، ۱۳۸۸.
۹. دهخدا، علی‌اکبر، لغت‌نامه، تهران: دانشگاه تهران، شماره مسلسل ۱۳۴، ۱۳۴۶.
۱۰. رابینز، استیفن پی، تئوری سازمان، ساختار، طراحی و کاربردها، مترجم مهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد، تهران: صفار، چاپ بیست‌ودوم، ۱۳۸۷.
۱۱. رضائیان، علی، تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم، تهران: سمت، ۱۳۷۶.
۱۲. رضائیان، علی، مبانی سازمان و مدیریت، چاپ شانزدهم، تهران: سمت، ۱، ۳۹۲.
۱۳. رفیع‌پور، فرامرز، آناتومی جامعه یا سنه الله: مقدمه‌ای بر جامعه‌شناسی کاربردی، تهران: کاوه، ۱۳۷۷.
۱۴. رنگریز، حسن، تئوری‌های سازمان و مدیریت پیشرفته، تهران: کتاب مهربان، چاپ دوم، ۱۳۹۶.
۱۵. زبیدی، ماجد ناصر، التیسیر فی التفسیر للقرآن بروایة أهل البيت، بیروت: دار المحجة البيضاء، ۱۴۲۸.
۱۶. زمخشری، محمود بن عمر، الکشاف عن حقائق غوامض التنزیل و عیون الأقاویل فی وجوه التأویل، دار الكتاب العربی، لبنان- بیروت، ۱۴۰۷.
۱۷. سیدجوادین، رضا، مروری جامع بر مفاهیم اساسی نظریات مدیریت و سازمان، تهران: نگاه دانش، چاپ دوم، ۱۳۸۸.



۱۸. شهیدی، محسن، فرهنگ و فرهنگ سازهای رفتاری در قرآن کریم، فصلنامه علمی قرآن، فرهنگ و تمدن، سال ۴، شماره ۲، ۱۴۰۲ش.
۱۹. صنعانی، عبدالرزاق، عبدالرزاق، بن همام، تفسیر القرآن العزیز المسمی تفسیر، بیروت، نشر دار المعرفة، ۱۴۱۱.
۲۰. طباطبایی، محمدحسین، المیزان فی تفسیر القرآن، بیروت: نشر مؤسسة الأعلمی للمطبوعات، ۱۳۹۰ق.
۲۱. عسکریور، زهرا، نجفی، محمد، نوروزی، رضاعلی، مفهوم‌شناسی محیط در قرآن کریم و نقش تربیتی آن، فصلنامه تعلیم و تربیت اسلامی، سال بیست و هشتم، دوره جدید، شماره ۷۴، ۱۳۹۹.
۲۲. فتح‌الهی‌فر، محمد، تنوری‌های مدیریت پیشرفته، هرمزگان، دانشگاه هرمزگان، ۱۳۹۱.
۲۳. فخر رازی، محمد بن عمر، تفسیر الکبیر (مفاتیح الغیب)، بیروت: دار إحياء التراث العربی، چاپ سوم، ۱۴۰۲.
۲۴. فقیهی، ابوالحسن، مهدی، الوانی، زاهدی، شمس السادات، فرهنگ جامع مدیریت، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی، چاپ پنجم، ۱۳۹۰.
۲۵. قرائتی، محسن، تفسیر نور، تهران: مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن، ۱۳۸۸.
۲۶. قلی‌پور، آرین، مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)، تهران: سمت، چاپ دوم، ۱۳۹۱.
۲۷. محمدی، ابوالفضل، حجازی‌فر، سعید، قاسمی نژاد، یاسر، باورهای مؤثر در هدایت و کنترل رفتارهای سازمانی از دیدگاه آیات منتخب قرآن کریم، فصلنامه مدیریت اسلامی، سال ۲۴، شماره اول، بهار ۱۳۹۵.
۲۸. مصطفوی، حسن، التحقیق فی کلمات القرآن الکریم، تهران: فرهنگ و ارشاد اسلامی، ۱۳۶۸.
۲۹. مطهری، مرتضی، جامعه و تاریخ، تهران: صدرا، چاپ هفتم، ۱۳۸۴.
۳۰. مطهری، مرتضی، وحی و نبوت، قم: صدرا، چاپ هفتم، ۱۳۷۷.
۳۱. مکارم شیرازی، ناصر، تفسیر نمونه، تهران: دار الکتب الإسلامیة، ۱۳۷۱.
۳۲. مورهد، گریگوری، گرین، ریکی، رفتار سازمانی، تهران: مروارید، ۱۳۸۵.
۳۳. موسوی جلال، زهرا و ملکی، یدالله، شاخصه‌های رفتار سازمانی از نگاه قرآن، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت واقتصاد و علوم انسانی ۱۳۹۴.

۳۴. هرسی، پاول، کنت، بلانچارد، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه، قاسم کییری، تهران: جهاد دانشگاهی، ۱۳۷۸.
۳۵. الوانی سید مهدی، مدیریت عمومی، تهران: نی، چاپ پنجاه و هفتم، ۱۳۹۹.
۳۶. شهیدی، محسن، فرهنگ و فرهنگ سازهای رفتاری در قرآن کریم، فصلنامه علمی قرآن، فرهنگ و تمدن، سال ۴، شماره ۲، ۱۴۰۲ش.

References

1. *Quran –e- Karim (Holy Quran)*, Translated by Mehdi Elahi Qomshei, Tehran: Islamic Preaching Organization, 1372 SH (1993 CE).
2. Alvani, Seyyed Mehdi, *Modiriyat-e Omumi (Public Management)*, Tehran: Nei, 57th Edition, 1399 SH (2020 CE).
3. Amin, Nasrat Bigom, *Tafsir Makzan al-Irfan dar Olum-e Quran (Interpretation of the Treasury of Knowledge in Quran Sciences)*, n.p., N.p., 1362 SH (1983 CE).
4. Askarpour, Zahra; Najafi, Mohammad; Norouzi, Reza Ali, *Mafoooshenas Mahiyat dar Quran Karim va Nashr Tarbiati An (The Conceptualization of Environment in the Holy Quran and Its Educational Role)*, Ta'lim va Tarbiyat-e Eslami Quarterly, Vol. 28, New Series, No. 74, 1399 SH (2020 CE).
5. Baroomand, Zahra, *Modiriyat-e Raftar-e Sazmani (Organizational Behavior Management)*, 20th Edition, Tehran: Payam-e Noor University, 1388 SH (2009 CE).
6. Dehkhoda, Ali Akbar, *Loghatname (Lexicon)*, Tehran: University of Tehran, Serial No. 134, 1346 SH (1967 CE).
7. Fakhr Razi, Mohammad bin Omar, *Tafsir al-Kabir (Mafatih al-Ghayb)*, Beirut: Dar Ihya al-Turath al-Arabi, 3rd Edition, 1402 AH (1981 CE).
8. Faqih, Abolhasan; Mahdi; Alvani, Zahedi; Zahedi, Shams al-Sadat, *Farhang-e Jame'e Modiriyat (Comprehensive Culture of Management)*, Tehran: Allameh Tabataba'i University, 5th Edition, 1390 SH (2011 CE).
9. Fathollahi Far, Mohammad, *Theories of Advanced Management*, Hormozgan: University of Hormozgan, 1391 SH (2012 CE).
10. Hajiani Ibrahim et al., *Farhang-e Sazmani (Organizational Culture)*, Research Journal No. 47, Tehran: Kamal Publications, 1388 SH (2009 CE).
11. Hershey, Paul; Blanchard, Kenneth, *Modiriyat Raftar-e Sazmani*, Translated by Qasem Kabiri, Tehran: Jihad Daneshgahi, 1378 SH (1999 CE).
12. Irannejad Parizi, Mehdi; Sasan Gohar, Parviz, *Sazman va Modiriyat az Nazari ta Amal (Organization and Management from Theory to Practice)*, Tehran: Iran Banking Institute, 11th Edition, 1390 SH (2011 CE).
13. Makarem Shirazi, Naser, *Tafsir-e Nemouneh*, Tehran: Dar al-Kutub al-Islamiyyah, 1371 SH (1992 CE).
14. Mohammadi, Abolfazl; Hijazifar, Saeed; Qaseminejad, Yaser, *Bavarhay-e Mo'aser dar Hedayat va Kontrol-e Raftar-haye Sazmani az Didegah-e Ayat-e Montakhab-e Quran Karim (Effective Beliefs in Guiding and Controlling Organizational Behaviors from the Perspective of Selected Verses of the Holy Quran)*, Modiriyat-e Eslami Quarterly, Vol. 24, No. 1, Spring 1395 SH (2016 CE).
15. Moorhead, Gregory; Griffin, Ricky, *Raftar-e Sazmani (Organizational Behavior)*, Tehran: Morvarid, 1385 SH (2006 CE).
16. Mostafavi, Hassan, *Al-Tahqiq fi Kalimat al-Quran al-Karim*, Tehran: Farhang va Ershad-e Eslami, 1368 SH (1989 CE).
17. Motahhari, Morteza, *Jame'e va Tarikh (Society and History)*, Tehran: Sadra, 7th Edition, 1384 SH (2005 CE).
18. Motahhari, Morteza, *Vahy va Nobovvat (Revelation and Prophethood)*, Qom: Sadra, 7th Edition, 1377 SH (1998 CE).
19. Mousavi Jalal, Zahra; Maleki, Yadollah, *Shakhsehay-e Raftar-e Sazmani az Negah-e Quran (Organizational Behavior Indices from the Perspective of the Quran)*, Second International Conference on Management, Economics, and Humanities, 1394 SH (2015 CE).

20. Pirooz, Ali et al., *Modiriyat dar Eslam (Management in Islam)*, Qom: Research Institute of Hawzah and University, 1384 SH (2005 CE).
21. Poureza, Mohammad Saeed; Salehinasab, Akbar, *Rahbary-e Tahavolgarah dar Sazman-haye Sad-e 21 (Transformational Leadership in 21st Century Organizations)*, 1395 SH (2016 CE).
22. Qara'ati, Mohsen, *Tafsir-e Noor*, Tehran: Cultural Center for Quranic Studies, 1388 SH (2009 CE).
23. Qulipour, Arian, *Modiriyat-e Raftar-e Sazmani (Raftar Fardi) (Organizational Behavior Management, Individual Behavior)*, Tehran: SAMT, 2nd Edition, 1391 SH (2012 CE).
24. Rafieepour, Faramarz, *Anatomi-ye Jame'e ya Sunnat Allah: Moqaddame-i bar Jame'eshenasi Karbordi (Societal Anatomy or Sunnat Allah: An Introduction to Applied Sociology)*, Tehran: Kaveh, 1377 SH (1998 CE).
25. Rangriz, Hassan, *Theories of Advanced Organization and Management*, Tehran: Ketab Mehraban, 2nd Edition, 1396 SH (2017 CE).
26. Rezaian, Ali, *Mabani-e Sazman va Modiriyat (Principles of Organization and Management)*, 16th Edition, Tehran: SAMT, 1392 SH (2013 CE).
27. Rezaian, Ali, *Tajzie va Tahlil va Tarahi System (System Analysis and Design)*, Tehran: SAMT, 1376 SH (1997 CE).
28. Robbins, Stephen P., *Theory of Organization: Structure, Design, and Applications*, Translated by Mehdi Alvani and Hassan Danaiifard, Tehran: Safar, 22nd Edition, 1387 SH (2008 CE).
29. San'ani, Abdul Razzaq bin Hammam, *Tafsir al-Quran al-Aziz al-Musami Tafsir (The Interpretation of the Noble Quran Named Interpretation)*, Beirut: Dar al-Ma'arif, 1411 AH (1991 CE).
30. Seyyed Javadin, Reza, *Morori Jame' bar Mafahim Asasi-ye Nazriyat-e Modiriyat va Sazman (Comprehensive Review of Basic Concepts of Management and Organization Theories)*, Tehran: Negah Danesh, 2nd Edition, 1388 SH (2009 CE).
31. Tabatabai, Mohammad Hossein, *Al-Mizan fi Tafsir al-Quran*, Beirut: Foundation of Al-Alami for Publications, 1390 AH (1970 CE).
32. Tavakoli, Abdullah et al., *Barresi Marefatshenasi Maktab-e Systemi az Didegah-e Quran (Investigating the Epistemology of the Systemic School from the Perspective of the Quran)*, Dow Faslname-ye Elmie Quran va Elm, Vol. 16, No. 30, Spring and Summer, 1401 SH (2022 CE).
33. Zabidi, Majid Naser, *Al-Tayseer fi Tafsir al-Quran bi Riwayat Ahl al-Bayt (Facilitation in the Interpretation of the Quran according to the Narration of the Ahl al-Bayt)*, Beirut: Dar al-Mahaja al-Bayda, 1428 AH (2007 CE).
34. Zamakhshari, Mahmoud bin Omar, *Al-Kashshaf an Haqaiq Ghawamiz al-Tanzil wa Ayun al-Aqawil fi Wajh al-Tawil (Unveiling the Truths of Revelation Mysteries and the Springs of Interpretations in the Aspects of Interpretation)*, Dar al-Kitab al-Arabi, Lebanon-Beirut, 1407 AH (1986 CE).
35. Shahidi, Mohsen, *Farhang va Farhangsaz-haye Raftari dar Quran Karim (Culture and Behavioral Patterns in the Holy Quran)*, Faslname-ye Ilmi-ye Quran, Farhang va Tamaddon (Scientific Journal of Quran, Culture, and Civilization), Year 4, No. 2, 1402 SH (2023 CE).