

الگوی دینی تغییر نگرش، عامل خود حفاظتی رفتارهای کاری انحرافی^۱ در سازمان

فرامرز عابدینی^۲

حسن علی اکبری^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۲/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۵/۱۵

چکیده

یکی از مباحث مهم مطرح شده در مدیریت سازمانی بررسی الگوهای کنترل، نظارت و مصونیت بخشی کارکنان و سرمایه انسانی از بروز رفتارهای کاری انحرافی که هنجارهای سازمانی را دست‌خوش تغییر قرار داده و باعث تهدید سلامت سازمان و کارکنانش می‌گردد، است. پرسش اساسی آن است که چه الگویی می‌تواند بالاترین دل‌بستگی، تعهد، رضایت، انگیزش و وجدان کاری را در تعامل متقابل سازمان و افراد فراهم آورد؟ در این تحقیق با رویکرد توصیفی - اکتشافی، از روش کثرت‌گرایی روشمند دینامیکی دیالکتیکی با امتزاج روش‌های عام تحقیق و روش خاص تفسیر موضوعی استفاده شده است. یافته‌های حاصل از پژوهش بیانگر آن است که الگوی دینی تغییر نگرش به‌عنوان یک مکانیسم درونی، با افزایش ضریب تحول فکری و تعالی روحی، تعهد سازمانی و انگیزه کاری را به بالاترین مرحله می‌رساند در نتیجه ضریب خود حفاظتی کارکنان با افزایش دل‌بستگی و رضایت شغلی در مقابله با انحراف کاری سازمانی به حدی ارتقاء می‌یابد که فرهنگ کار در این الگو، سازمان را از یک محل کسب‌وکار، به صحنه عبادت، تقرب و مجاهدت الهی تبیل معنا می‌بخشد.

کلید واژه‌ها: الگوی دینی، خودحفاظتی، تغییر نگرش، رفتار کاری انحرافی، فرهنگ کار

۱- این مقاله برگرفته از رساله دکتری فرامرز عابدینی با عنوان «الگوی تغییر نگرش اجتماعی در قرآن» می‌باشد.

۲- دانشجوی دکتری مهندسی سیستم‌های فرهنگی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)

۳- استادیار و عضو هیئت‌علمی دانشگاه جامع امام حسین (ع)

بیان مسئله

بررسی سیر تطور تاریخی دستگاه‌های کنترل و نظارت نشان می‌دهد که به تدریج با تغییر نگرش در حوزه مدیریت منابع انسانی، نگرش به مقوله کنترل و نظارت هم تغییر کرده است. سرعت و پیچیدگی تحولات سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی نیز نوع و شیوه‌های بروز و ظهور آسیب‌ها و تهدیدات در سازمان‌ها را به کلی تغییر داده است. در این تحولات آنچه خیلی مهم است این است که عامل انسانی محور تحولات قرار گرفته و در نتیجه دستگاه‌های کنترل و نظارت بیرونی کافی به مقصود نیستند. لذا به تدریج سازمان‌ها به تناسب تغییرات محیطی در صدد برآمدن تا به جای تکیه صرف به روش‌ها، ابزار و عوامل بیرونی، به روش‌ها و شیوه‌های کنترل درونی روی آوردند. برای این منظور نظام‌های کنترل درونی مختلفی به تناسب موقعیت و حساسیت سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی پیشنهاد و طراحی گردید.

در این راستا بررسی الگوهای نظام کنترلی موجود نشان می‌دهد که اولاً این نوع نظام‌های کنترلی عمدتاً برای شرکت‌های کسب و کار، بازاریابی و نیز نهاد تربیتی و اجتماعی مطرح شده است؛ ثانیاً حساسیت و موقعیت سایر سازمان‌ها مورد توجه و هدف طراحان این نوع نظام‌های کنترلی نبوده است. ثالثاً نظامات موجود خودکنترلی در مقام ارائه الگوهای مبتنی بر آموزه‌های دینی و اسلامی نبوده‌اند.

لذا با توجه به اینکه هر نظریه‌ای برخاسته از مبانی هستی‌شناختی، انسان‌شناختی، معرفت‌شناختی و روش‌شناختی می‌باشد تاکنون مباحث و مطالعات انجام‌شده پیرامون خودکنترلی در چارچوب مبانی غربی شکل گرفته است که با ماهیت مبانی اسلامی تفاوت‌های جدی دارد، لذا تبیین خود حفاظتی بر محور مبانی اسلامی برای سازمان‌های دین پایه یک ضرورت راهبردی است. مسئله اساسی تحقیق حاضر این است که چگونه می‌توان مبتنی بر آموزه‌های وحیانی و معارف اسلامی به نهادینه‌سازی خود حفاظتی در مقابله با رفتارهای انحرافی کاری در سازمان‌ها پرداخت.

۱- پیشینه تحقیق

درباره رابطه تغییر نگرش در کنترل رفتار انحرافی در سطح فرد، سازمان و جامعه میان متفکران غربی مباحث و مطالعات قابل توجهی در مطالعات روانشناسی اجتماعی، علوم ارتباطات، روانشناسی شخصیت و... صورت گرفته است. کوهن در اثر خود تلاش کرد تا به این پرسش پاسخ دهد که چگونه عقیده و افکار کارکنان سازمان را می‌توان در راستای پایایی و پویایی آن تغییر داد؟ در چه شرایطی افراد می‌توانند تحت تأثیر پذیرش ایده‌های جدید قرار گرفته و زمینه‌های قدیمی تفکر را کنار گذارند. (کوهن: ۱۳۷۸، مقدمه) ایساک

هم در کتاب خود با توضیح سه اصل بنیادین؛ همسانی یا ثبات در امور انسانی، اصل به‌هم‌پیوستگی رفتاری و اصل همسازی شخصیت، به تحلیل فرایند نگرش‌ها از نیت تا اعمال می‌پردازد (ایساک، ۱۳۷۴: ۹۷). بوهنر و وانک (۱۳۸۲) نیز تأثیر بافت اجتماعی، قانع‌سازی در برابر قضاوت دیگران و ایجاد مشوق‌ها در برابر ناهماهنگی شناخت‌ها را از سازه‌های مهم برای تغییر نگرش اجتماعی برمی‌شمارند. اما برگر بیشتر بر شیوه‌های تقویت افتراقی تأکید دارد (میلتن برگر، ۱۳۸۵: ۴۸). در عوض تری یاندیس (۱۳۸۳) در کتاب «فرهنگ و رفتار اجتماعی» تمرکز بر فرهنگ ذهنی که نمایانگر نگرش مردم به محیط خود است تجزیه آن به باورها، هنجارها و اهداف و ارزش‌ها را جهت درک مکانیسم تغییر در بروز و ظهور نخبگان فرهنگی هر سازمان و اجتماعی ضروری می‌داند.

در تحقیقات و ادبیات اسلامی نیز آذربایجانی و همکاران او در کتاب «روانشناسی اجتماعی با نگرش به منابع اسلامی» تلاش کرده‌اند با انطباق حوزه نگرش به نگرش‌های مؤمنانه، مناقانه و کفرآمیز، مدار و محور اصلی تغییر نگرش را بر سه مؤلفه «عقیده و شناخت»، «عقله قلبی و عاطفی» و «رفتار ظاهری» و متناظر بر آن در سه بُعد؛ عامل شناختی، انگیزشی و ژنتیکی تبیین نمایند (آذربایجانی، ۱۳۸۵: ۱۲۳). بهجت پور (۱۳۸۸) نیز در تحقیقی با عنوان «درآمدی بر اصول تحول فرهنگی با الهام از نزول تدریجی قرآن» با تبیین فلسفه نزول تدریجی قرآن در تغییر نگرش جاهلی به ایمانی و خروج از ظلمات به نور، معتقد است تغییر نگرش از اصلاح رفتار انسانی شروع شده و از اصول تربیت رفتار آدمی؛ تقدم هشدار بر بشارت، تقدم تذکر بر تعلیم، تقدم ایجاد حس و فقر درونی بر بیان احکام و وظایف و عطف توجه به فضا سازی از طریق مقابله و تدبیر مناسب نسبت به جریان‌ات مخالف و نیز توجه به ویژگی مبلغ برای منفعل ساختن مخاطب است.

علاوه بر این، تفاسیر اجتماعی که شاخه‌ای از تفسیر اجتهادی با گرایش اجتماعی است مفسران متعددی همچون؛ جوادی آملی (۱۳۸۹) در کتاب «جامعه در قرآن»، مطهری (۱۳۸۴) در «جامعه و تاریخ»، شهید صدر (۱۳۶۹) در «سنت‌های تاریخ و فلسفه اجتماعی در مکتب قرآن» و حکیمی (۱۳۸۲) در کتاب «جامعه سازی قرآنی» و... بیشتر با روش تفسیر موضوعی به مقتضای شرایط اجتماعی، با موضعی متعهدانه به انحرافات کاری سازمانی و اجتماعی پرداخته و به تبیین راه‌حل‌ها برآمده‌اند.

باین‌حال ادبیات مربوط به تغییر الگوی نگرش بر اساس مبانی اسلامی به‌عنوان عامل خود حفاظتی رفتارهای کاری انحرافی بسیار محدود می‌باشد. مزیت این تحقیق این است که تلاش دارد تا الگوی دینی تغییر نگرش را استخراج کرده و نقش آن در بازدارندگی از رفتارهای انحرافی سازمانی را بازنمایی کند.

۲- تمهیدات مفهومی

برخی مفاهیم محوری و کانونی در تحقیق حاضر نیاز به واکاوی مفهومی و تدقیق معنایی دارند.

۲-۱- الگو

به لحاظ لغوی و زبان‌شناسی الگو، ترجمه و معادل واژه انگلیسی Pattern است. در زبان فرانسه برای این واژه معادل‌هایی همچون modele, Structrue, theme, patron, configuration و غیره به کار می‌برند. در زبان فارسی الگو به معنای مدل، سرمشق، مقتدی، اسوه، مثال و نمونه است. (دهخدا، ۱۳۷۲) و در اصطلاح، الگو عبارت است از مجموعه گزاره‌ها که به صورت منطقی در شبکه‌ای مرتبط با هم قرار گرفته‌اند و بیان‌کننده عملکرد یک تئوری در فضای واقعی هستند ... به تعبیر دیگر الگو طرح‌واره‌ای عملیاتی برای یک نظریه به شمار می‌آید که ویژگی بارز آن، بازتعریف کردن عملیاتی نظریه متناسب با شرایط و مقتضیات زمانی و مکانی برای تحصیل اهداف مطلوب است. (افتخاری، ۱۳۸۷: ۲۶)

۲-۲- تغییر

در حوزه روان‌شناسی، تغییر به معنی «شیوه‌های پیشرفته و کاملی برای کمک به مردم به منظور اصلاح رفتارشان است». این تغییر شامل تغییر رویدادهای محیطی به منظور تأثیر بر رفتار است (میلتن برگر، ۱۳۸۵: ۱۷) وگی روشه در تعریف تغییر اجتماعی می‌گوید تغییر اجتماعی عبارت است از: «تغییری قابل‌رؤیت در طول زمان به صورتی که موقتی و یا کم‌دوام نباشد، بر روی ساخت یا وظایف سازمان اجتماعی یک جامعه اثر گذارد و جریان تاریخ آن را دگرگون نماید» (روش، ۱۳۸۴: ۳۰)

۲-۳- خود حفاظتی

تعریف نگارندگان کتاب «کالبدشکافی خود حفاظتی» از مفهوم خود حفاظتی عبارت است از فرایند درونی در عامل انسانی که منجر به کنش و واکنش هوشیارانه، متعهدانه و مسئولانه او در ایفای نقش حفاظتی برای صیانت از خود و سازمان شده و حذف یا کاهش تهدیدها و خطرهای ناشی از محرک‌های بیرونی و وسوسه‌های درونی را به دنبال دارد. (عابدینی و باقری، ۱۳۹۲: ۷۲)

۲-۴- رفتار انحرافی

رفتار انحرافی کاری عبارت است از: «رفتار ارادی که هنجارهای سازمانی را نقض کرده و سلامتی سازمان و یا کارکنانش و یا هر دو را تهدید می‌کند» (Colbert:2004, 599) نوع شناسی رفتارهای انحرافی کارکنان نشان می‌دهد که طبقه‌بندی‌های زیادی از رفتارهای انحرافی کاری صورت گرفته است که معروف‌ترین آن‌ها، این رفتارها را به چهار گروه تقسیم می‌کند:

- انحراف تولیدی^۱: زمانی رخ می‌دهد که کارکنان استانداردهای کیفیت و کمیت در تولید خدمات یا محصول را نقض می‌کنند و می‌تواند باعث افزایش هزینه‌های تولید و کاهش در کنترل موجودی شود.
- انحراف سیاسی^۲: زمانی رخ می‌دهد که کارکنان از سهامداران و جریان خاص حمایت کنند که در این صورت سایرین در معرض مضراتی قرار می‌گیرند. چنین حمایت‌هایی ممکن است هزینه‌هایی ایجاد کند که ناشی از کیفیت بی‌ثباتی خدمات، نارضایتی و احساس بی‌عدالتی است.
- انحراف مالی^۳: شامل کسب یا اتلاف اموال شرکت بدون تأیید شرکت است. مثل دزدی و دست‌کاری در حساب‌های هزینه.
- انحراف شخصی^۴: شامل خصومت و رفتارهای تجاوزکارانه نسبت به دیگران می‌شود که می‌تواند اعتبار شرکت را به خطر بیندازد و پیامدهای جدی منفی برای افراد موردنظر داشته باشد. (Barrie:2006,91-93)

۲-۵- نگرش

واژه Attitude معادل‌های فارسی متعددی هم چون طرز تلقی، وجهه نظر، بازخورد، وضع روانی، ایستار، گرایش، و نگرش دارد. ولی اکنون مفهوم نگرش قبول عام یافته است. (آذربایجانی و همکاران، ۱۳۸۵: ۱۳۶) روان‌شناسان اجتماعی مفهوم نگرش را از طریق تحلیل آن به سه جز و عنصر متشکله (شناختی، عاطفی و رفتاری) تشریح و تحلیل می‌کنند. (محسنی، ۱۳۷۹: ۱۹؛ کریمی، ۱۳۷۹: ۱۱؛ لارنس و جان، ۱۳۸۱: ۱۷) و به اعتقاد یوسف کریمی نگرش مجموعه‌ای از شناخت‌ها، باورها، عقاید، و واقعیت‌ها (دانسته‌ها) است که حاوی ارزشیابی‌های مثبت و منفی (احساسات) است. و همگی به یک موضوع مرکزی مربوطاند یا آن را توصیف

1. Production Deviance
2. Political Deviance
3. Property Deviance
4. Personal Deviance

می‌کنند و این موضوع مرکزی همان موضوع یا شیء مربوط به نگرش است. این خوشه احساس‌ها و دانسته‌ها باعث ایجاد رفتارهای معینی می‌شوند. (کریمی، ۱۳۷۹: ۱۷)

۳- تمهید نظری

پیش‌فرض پذیرفته‌شده الگوی تغییر نگرش این است که با تغییر نگرش کارکنان دارای رفتارهای کاری انحرافی می‌توان جلوی انحراف کاری آن‌ها را گرفت. موضوع نگرش^۱ ممکن است هر چیزی باشد که در جهان شناختی شخص وجود دارد. بازخوردها نسبت به اشیاء مادی جهان، جهان اجتماعی، افراد، گروه‌ها، سازمان‌های اجتماعی، وقایع سیاسی یا اقتصادی و یا بازخوردها نسبت به خود، خدا، فلسفه و... باشد (دیوید و بلاگی، ۱۳۴۷: ۱۰۰) یک شخص می‌تواند هزارها نگرش داشته باشد. نگرش‌های عمده در سازمان را می‌توان در چارچوب شقوق زیر توصیف کرد:

یکی از نگرش‌ها در بحث بهبود سازمانی بحث رضایت شغلی است. (صفرزاده، ۱۳۸۵: ۴۱۵) دومین نگرش سازمانی، تعهد سازمانی است؛ که عبارت از حالتی است که کارگر سازمان به‌خصوص، هدف‌هایش را معرف خود می‌داند و آرزو می‌کند که در عضویت آن سازمان بماند. (استیفن، ۱۳۷۸: ۲۸۳) سومین نگرش سازمانی، نگرش وجدانی به کار است، منظور از وجدان کاری احساس مسئولیت و تمجید همه‌جانبه درونی فرد نسبت به انجام وظایف و کارهایی است که بر عهده او می‌باشد. (شه‌نهاد، ۱۳۸۴: ۴۶) چهارمین نگرش سازمانی، نگرش به فضا و جو سازمانی است. جو سازمانی، در همه ابعاد و جای‌جای سازمان جریان دارد، بنابراین ضمن تأثیرگذاری در سلوک و حالت اعضا رفتار سازمانی را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. (دل‌گشایی، توفیقی و کرمانی، ۱۳۸۷: ۶۱ و ۶۰؛ Alagheband: 1991, 45) نگرش به کار و فرهنگ پنجمین نگرش سازمانی است. فرهنگ کار عبارت است از: مجموعه ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته‌شده یک گروه کاری در انجام فعالیت‌های معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش‌افزوده. (عطافر، ۱۳۷۲: ۷۸) و بالاخره ششمین نگرش، ارزش‌های فرهنگ سازمانی است که از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد. هسته اصلی فرهنگ سازمانی را ارزش‌هایی تشکیل می‌دهند که اعضای سازمان همگی با هم در آن مشترک هستند و بر اساس این ارزش‌ها، رفتارهای درون سازمانی شکل می‌گیرند. (حاجی کریمی، ۱۳۸۳: ۱۰۸) همچنین یک هویت گروهی می‌سازد که این هویت، به اعضای گروه در هماهنگ‌سازی و انطباق خویش با سیاست‌ها، مأموریت‌ها و هدف‌های سازمان کمک می‌کند (همان، ۱۳۸۳: ۱۰۸)، موجبات تعهد گروهی را فراهم می‌آورد (کینیکی و کریتز،

۲۰۰۷: ۴۵) به‌عنوان یک کنترل‌کننده اجتماعی جهت تقویت رفتارهای مشخص و ارزش‌های غالب عمل می‌کند (باربوسا و کردوسا، ۲۰۰۷: ۲۷۸) و بالاخره بر روی تمام تعاملات سازمانی اثرگذار می‌باشد (فرانکوئیس، ۲۰۰۶: ۸۰-۷۹).

به هر صورت، تحقیقات انجام‌شده در زمینه نحوه تأثیر نگرش بر رفتار چند عامل را مشخص کرده است که روانشناسان اجتماعی آن‌ها را «متغیرهای تعدیل‌کننده»^۱ می‌نامند، یعنی عواملی که در میزان تأثیر نگرش‌ها بر رفتار دخالت می‌کنند. (بارون و بیرن، ۱۹۹۸: ۸۳) اگرچه این متغیرها زیادند، اما بیشتر آن‌ها یا مربوط به جنبه‌هایی از موقعیت‌اند، یا به جنبه‌هایی از خود نگرش‌ها ربط دارند، و یا به جنبه‌هایی از افراد مربوط می‌شوند (کریمی، ۱۳۷۹: ۵۶).

۴- یافته‌های تحقیق

الگوهای تغییر نگرش برای کنترل، نظارت و خود حفاظتی رفتارهای انحرافی کار در فضای انتزاعی شکل نگرفته‌اند. بلکه ریشه در بنیادهای هستی‌شناختی، انسان‌شناختی، معرفت‌شناختی و روش‌شناختی دارند. به بیان دیگر، هر مکتب و نظریه‌ای به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم متضمن بنیان‌ها و مبادی اندیشه‌ای، تفسیری و توضیحی در حوزه‌های هستی‌شناسانه، معرفتی و روشی می‌باشد که تبیین‌کننده تئوریک یک پدیده اجتماعی و همچنین مفسر رابطه بین متغیرهای وابسته و مستقل است. الگوی تغییر نگرش قرآنی مبتنی بر مبانی و مفروضات اندیشه‌ای زیر می‌باشد:

۴-۱- الگوهای تغییر نگرش قرآنی

۴-۱-۱- تغییر نگرش مبتنی بر الهامات فطری نفس

تغییر نگرش به استناد آیه شریفه «إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ» (رعد/۱۱) مبتنی بر مکانیسم کنش و واکنش نفس ناطقه انسانی است. که برخوردار از الهامات فطری است «وَوَفَّيْنَاكَ مَا سَوَّيْنَاهَا * فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا * قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا * وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا» (شمس/۱۰-۷) نفس ناطقه قابلیت تشخیص حق از باطل و زشتی از زیبایی را دارد. انسان‌ها به‌مثابه نوار خام و خالی از آگاهی‌ها و گرایش‌ها نیستند. بلکه فطرتاً واجد آگاهی‌ها و گرایش‌هایی هستند که آن‌ها را برای ارتکاب فعلی و یا تغییر رفتاری مهیا و آماده می‌سازد. و چون آگاهی‌ها و گرایش‌های فطری نفس انسانی در تکاپوی ارگانیک با محیط و

فضای اجتماعی ناسالم، مخدوش و غیرفعال عمل می‌کند به گونه‌ای که دیگر نجوای فطرت را نمی‌شنوند پس در شناخت حق و باطل کارشان به اختلاف می‌کشد. از این رو، کتاب و رسول از جانب خدا فرستاده می‌شود تا انسان‌ها را به فطرت الهی خودشان بازگرداند. «كَانَ النَّاسُ أُمَّةً وَاحِدَةً فَبَعَثَ اللَّهُ النَّبِيِّينَ مُبَشِّرِينَ وَ مُنذِرِينَ وَ أَنْزَلَ مَعَهُمُ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ لِيَحْكُمَ بَيْنَ النَّاسِ فِي مَا اخْتَلَفُوا فِيهِ» (بقره/۲۱۳)

بر این مبنا؛ افراد و کارکنان یک سازمان در مواجهه با نگرش‌های انحرافی عصر و زمان خود به‌منظور گزینش موضع اقبال یا ادبار می‌توانند علاوه بر ملاک‌های تجویزی دین اسلام و شریعت نبوی از طریق معیارها و الهامات فطری نیز دست به سنجش و ارزیابی این نگرش‌ها و بالطبع همگرایی یا واگرایی به نگرش‌های اجتماعی زمانه خود بزنند.

۴-۱-۲- تغییر نگرش مبتنی بر تربیت تدریجی

قرآن از سوی پروردگار، با انگیزه تربیت و تغییر و تحول مثبت مخاطبان به نحو تدریجی نازل شده است. نزول بسیاری از آیات در پی حادثه‌ها، ورود به چالش‌ها با اصحاب عقاید، راهبری اجتماعی و تدریجی مسلمانان تا تشکیل حکومت و آسیب‌شناسی مسائل حکومت دینی نشان از انگیزه‌ای تربیتی دارد که در نزول قرآن مورد توجه خدای حکیم بوده است. این انگیزه تنها در صورت نزول تدریجی تأمین می‌شد و با لحاظ این حکمت، نزول تدریجی قرآن به وقوع پیوست: «وَ قُرْءَانًا فَرَقْنَا لِتَفْقَهُ عَلَى النَّاسِ عَلَى مَكْثٍ وَ نَزَّلْنَاهُ تَنْزِيلًا» (اسراء/۱۰۶) و قرآنی [باعظمت را] بخش بخش [بر تو] نازل کردیم تا آن را به آرامی بر مردم بخوانی و آن را به تدریج نازل کردیم.

قرآن بخش بخش و در قالب سوره‌ها و آیات در مقاطع مختلف زمانی و متناسب با شرایط، پیش آمده‌ها و پرسش‌ها بر مردم خوانده شد. تلاوت تدریجی آیات هم که تابعی از نزول تدریجی قرآن بود، انگیزه تربیتی قرآن را به خوبی تأمین کرد. «تربیت»، امری آنی و دفعی نیست و در یک جا و یک لحظه حاصل نمی‌شود، بلکه امری تدریجی و مشمول گذر زمان است و این نیازمند فهم و دریافت معارف و مطالب در مرحله اول و به کار بستن آن‌ها در مرحله دوم و سپس آمادگی روحی برای آموزش بالاتر دانش و پس از آن، به کار بستن آن می‌باشد. (بهجت پور، ۱۳۸۸: ۵۷-۵۶)

۴-۱-۳- تغییر نگرش به نحو سیستمی

قرآن در تغییر نگرش اجتماعی صرفاً نگاه کلینیکی، مسئله محور و جزء نگر ندارد بلکه مسئله را در درون یک تفکر سیستمی و یکپارچه مورد مذاقه و بررسی قرار می‌دهد. به تعبیر دیگر نه تنها ریشه و زمینه بسیاری از نگرش‌های اجتماعی را تک عاملی نمی‌داند بلکه در درمان، اصلاح و تغییر نگرش‌های سازمانی نیز عوامل متعدد عقیدتی- شناختی، بصیرتی، فقهی، اخلاقی، عرفانی، عاطفی و رفتاری و حتی عوامل غیبی را نیز ذی مدخل و مؤثر برمی‌شمارد.

«آیات قرآن مجموعاً یک ساختمان به هم پیوسته را تشکیل می‌دهند. ... آیات قرآن برخی مفسر برخی دیگر است. ... در بسیاری از موارد اگر یک آیه تنها را از قرآن اخذ کنید بدون آن که آن را بر آیات مشابه عرضه بدارید، مفهومی پیدا می‌کند که با مفهوم همان آیه وقتی که در کنار آیات هم مضمون قرار گرفته است، به کلی متفاوت است.» (مطهری، ۱۳۷۲: ۲۱) به عبارت دیگر میان آیات قرآن، علوم مختلف قرآنی، مسائل و موضوعات مختلف قرآنی یک نوع پیوستگی، تلازم و تناسب وجود دارد که در قالب یک برنامه واحد برای تأمین سعادت زندگی انسان‌ها طراحی و تدوین شده است و باید این برنامه را به صورت یکپارچه و هماهنگ به کار بست. به عبارت دیگر همه آن‌ها مکمل و مقوم هم هستند.

«قرآن، اساس برنامه خود را خدانشناسی قرار داد و اعتقاد به یگانگی خدا را اولین اساس دین شناخت و پس از شناساندن خدا، معاد شناسی (اعتقاد به روز رستاخیز که در آن پاداش و کیفر کردار نیک و بد انسان داده خواهد شد) را از آن نتیجه گرفت و اصل دیگر قرار داد و پس از آن پیامبر شناسی را از معاد شناسی نتیجه گرفت زیرا پاداش اعمال نیک و بد بدون ابلاغ قبلی طاعت و معصیت و نیک و بد از راه وحی و نبوت صورت نمی‌بندد.

پس از آن در مرتبه تالی اصول اخلاق پسندیده و صفات حسنه مناسب اصول سه‌گانه را که یک انسان واقع‌بین باایمان باید واجد آن‌ها و متصف به آن‌ها باشد بیان نمود. و پس از آن قوانین عملی که در حقیقت حافظ سعادت حقیقی و زاینده و پرورش دهنده اخلاق پسندیده و بالاتر از آن عامل رشد و ترقی اعتقادات حقه و اصول اولیه می‌باشد تأسیس و بیان داشت. ...

پس اخلاق پسندیده همیشه با یک رشته اعمال و افعال مناسب زنده می‌ماند چنان که اخلاق پسندیده نسبت به اعتقادات اصلیه همین حال را دارد مثلاً کسی که جز کبر و غرور و خودبینی و خودپسندی سرش نمی‌شود اعتقاد به خدا و خضوع در برابر مقام ربوبی را نباید از وی توقع داشت و کسی که یک عمر معنی انصاف و مروّت و رحم و عطوفت را نفهمیده است نمی‌شود ایمانی به روز رستاخیز و بازخواست داشته باشد.

خدای متعال در خصوص ارتباط اعتقادات حقه و اخلاق پسندیده-که خود نوعی اعتقاد هستند- به عمل می‌فرماید: «إِلَيْهِ يَصْعَدُ الْكَلِمُ الطَّيِّبُ وَالْعَمَلُ الصَّالِحُ يَرْفَعُهُ»^۱ (فاطر/۱۰) و در خصوص ارتباط اعتقاد به عمل می‌فرماید: «ثُمَّ كَانَ عَاقِبَةُ الَّذِينَ أَسَوُا السُّوْأَىٰ أَن كَذَّبُوا بِآيَاتِ اللَّهِ وَكَانُوا بِهَا يَسْتَهْزِءُونَ»^۲ (روم/۱۰) (طباطبایی، ۱۳۷۰: ۱۱-۳).

۴-۱-۴- تابعیت رفتار از اندیشه و عواطف

تمام تصمیمات، موضع‌گیری‌ها و به‌طور کلی رفتارهای انسان تابع عناصر شناختی، عاطفی و احساسی او است. این موضوع ضمن اینکه مبنای تجربی داشته و مبتنی بر آموزه‌های علوم مختلفی مانند علوم روان‌شناسی، روان‌شناسی اجتماعی، جامعه‌شناسی و جامعه‌شناسی سیاسی، علوم سیاسی و اقتصاد و علوم ارتباطات است، از نظر آموزه‌های دینی نیز مورد تأیید قرار گرفته است.

به تعبیر پیاژه، شناخت و عواطف شدیداً در تعامل با یکدیگر هستند و می‌توان آن‌ها را تشبیه به اتومبیل و بنزین کرد که از تعامل آن‌ها حرکت ایجاد می‌شود و بدون هر کدام، دیگری حرکت آفرین نخواهد بود. بر مبنای یافته‌های پیاژه هیچ رفتاری نیست که هر قدر هم عقلی باشد، واجد عوامل عاطفی به‌عنوان محرک نباشد، و نیز بالعکس نمی‌توان شاهد حالات عاطفی بود، بدون آنکه ادراک یا فهم که ساخت شناختی آن حالات را تشکیل می‌دهند، در آن‌ها مداخله داشته باشند.... دو جنبه عاطفی و شناختی، در عین حال جدایی‌ناپذیر و تحویل‌ناپذیرند.

در روایت آمده است که «حب الشيء یعمی و یصم» به‌عنوان مثال ذکر خدا و تلاوت قرآن کریم موجب آرامش روحی می‌شود. فراتر از این، موضوع رابطه میان محتوای درونی انسان و دگرگونی اجتماعی در منابع اسلامی و دیدگاه‌های اندیشمندان اسلامی نیز دارای جایگاه قابل توجهی است. شهید سید محمدباقر صدر در تفسیر آیه «إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ» می‌گوید که محتوای درونی انسان پایه و اساس رونمای اجتماعی و حرکت تاریخی است. رابطه بین این دو رابطه تبعیت و ارتباط سبب و مسبب است. دگرگونی در رونما یا ظواهر اجتماعی (از قبیل نوع روابط، رژیم‌ها و سازمان‌ها و دیگر مسائل مربوط به رونمای اجتماعی) جز در پرتو دگرگونی و تحول روحی و فکری افراد، ممکن نیست. (صدر ۱۳۶۹: ۱۸۱)

۱- کلمه طیب به‌سوی او بالا می‌رود و عمل صالح آن را در بالاتر رفتن مدد می‌دهد.

۲- سپس سرانجام کسانی که اعمال بد مرتکب شدند به‌جایی رسید که آیات خدا را تکذیب کردند و آن را به مسخره گرفتند.

۴-۱-۵- رابطه ذاتی میان فعل به فاعل

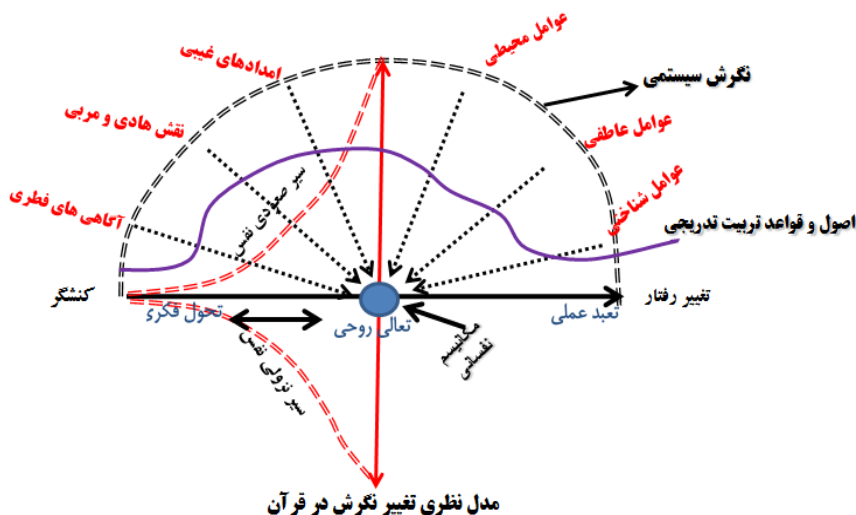
حکما گفته اند که میان فعل و فاعلش که عنوان معلول و علت را دارند سنخیتی وجودی و رابطه‌ای ذاتی است که با آن رابطه وجود عمل طوری جلوه می‌کند که گویا یک مرتبه نازله و درجه‌ای پائین‌تر از وجود فاعل است، همچنین سنخیت و رابطه مذکور و به عکس وجود فاعل را چنان جلوه می‌دهد که گویا مرتبه عالی‌ای از وجود فعل است، بلکه بنا بر اصالت وجود و تشکیک آن نیز، مطلب از همین قرار است. به این بیان که گفته اند اگر میان فعل که معلول است و فاعل که علت است هیچ ارتباط و مناسبتی ذاتی و خصوصیتی واقعی که این فعل را مختص آن فاعل و آن فاعل را مختص این فعل کند وجود نداشت می‌بایست نسبت فاعل به فعلش با نسبت او به غیر آن فعل برابر باشد، همچنین نسبت فعل به فاعل و غیر فاعل یکسان باشد، و بنابراین دیگر معنا ندارد که فعلی را به فاعل معینی نسبت دهیم... و اینکه گفتیم فعل همیشه هم سنخ فاعل است همین معنا است نه اینکه فعل واجد هویت فاعل بوده و مانند حقیقت ذات او باشد. (ترجمه المیزان، ج ۱۳: ۲۷۰)

و این جمله «إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ...»، چکیده‌اش این است که خداوند چنین حکم رانده و حکمش را حتمی کرده که نعمت‌ها و موهبت‌هایی که به انسان می‌دهد مربوط به حالات نفسانی خود انسان باشد، که اگر آن حالات موافق با فطرتش جریان یافت آن نعمت‌ها و موهبت‌ها هم جریان داشته باشد، مثلاً اگر مردمی به خاطر استقامت فطرتشان به خدا ایمان آورده و عمل صالح کردند، به دنبال آن نعمت‌های دنیا و آخرت به سویشان سرازیر شود، همچنان که فرمود: «وَلَوْ أَنَّ أَهْلَ الْقُرَىٰ آمَنُوا وَ اتَّقَوْا لَفَتَحْنَا عَلَيْهِم بَرَكَاتٍ مِّنَ السَّمَاءِ وَ الْأَرْضِ وَ لَكِن كَذَّبُوا» (اعراف/۹۶) و مادامی که آن حالت در دل‌های ایشان دوام داشته باشد این وضع هم از ناحیه خدا دوام یابد، و هر وقت که ایشان حال خود را تغییر دادند خداوند هم وضع رفتار خود را عوض کند و نعمت را به نعمت مبدل سازد. (ترجمه المیزان، ج ۱۱: ۴۲۳)

«قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا»^۱ (اسراء/۸۴). آیه کریمه عمل انسان را مترتب بر شاکله او دانسته به این معنا که عمل هر چه باشد مناسب با اخلاق آدمی است چنانچه در فارسی گفته‌اند: «از کوزه همان برون تراود که در اوست» پس شاکله نسبت به عمل، نظیر روح جاری در بدن است که بدن با اعضا و اعمال خود آن را مجسم نموده و معنویات او را نشان می‌دهد.

۱- تو به خلق بگو که هر کس برحسب ذات و طبیعت خود عملی انجام خواهد داد و خدای شما بر آن کس که راه هدایت یافته از همه آگاه‌تر است.

و این معنا هم بان تجربه و هم از راه بحث‌های علمی به ثبوت رسیده که میان ملکات نفسانی و احوال روح و میان اعمال بدنی رابطه خاصی است... و نیز ثابت شده که میان صفات درونی و نوع ترکیب بنیه بدنی انسان یک ارتباط خاصی است، پاره‌ای از مزاج‌ها خیلی زود عصبانی می‌شوند و به خشم در می‌آیند، و طبعاً خیلی به انتقام علاقه مندند، و پاره‌ای دیگر شهوت شکم و غریزه جنسی در آن‌ها زود فوران می‌کند، و آنان را بی‌طاقت می‌سازد، و به همین منوال سایر ملکات که در اثر اختلاف مزاج‌ها انعقادش در بعضی‌ها خیلی سریع است، و در بعضی دیگر خیلی کند و آرام. (ترجمه المیزان، ج ۱۳: ۲۶۲) از این رو، می‌توان مدل نظری تغییر نگرش حاصل از مفروضات دینی و قرآنی را به شکل زیر طراحی نمود:



۴-۲- مکانیسم تغییر نگرش در بازدارندگی رفتار کاری انحرافی

در ادبیات قرآنی و معارف دینی سازه‌های مفهومی نگرش و تغییر نگرش را باید با مفاهیمی همچون «نفس»، «قوس نزولی و قوس صعودی نفس»، «نعمت»، «تبدل نعمت به نعمت»، «شاکله»، «طبیعت اولیه و طبیعت ثانویه»، «خروج از ظلمات به نور»، «خروج از نور به ظلمات»، ... جستجو و مورد واکاوی قرار داد. بررسی همه این مفاهیم در قرآن بیانگر مکانیسم درونی تغییر نگرش است.

شهید مرتضی مطهری (ره) با طرح این پرسش که معیار تغییر نگرش اجتماعی بیرونی است یا درونی می‌نویسد: «آیا پیغمبران کار خود را از درون آغاز می‌کنند یا از بیرون؟ آیا اول دست به انقلاب درونی از راه

تولید عقیده و ایمان و شور معنوی می‌زند و مردمی را که انقلاب توحیدی فکری احساسی عاطفی یافته‌اند برای توحید اجتماعی و اصلاح اجتماعی و برقراری عدل و اقامه قسط می‌شوراند، یا اول با فشار آوردن روی اهرم‌های مادی یعنی توجه دادن به محرومیت‌ها و مغبنیت‌ها و استضعاف شدگی‌ها مردم را به حرکت می‌آورند و شرک اجتماعی و تبعیض اجتماعی را از میان می‌برند آنگاه در جستجوی ایمان و عقیده و اخلاق برمی‌آیند؟ اندک مطالعه و توجه به روش پیامبران و اولیای خدا نشان می‌دهد که پیامبران برخلاف مصلحان و یا مدعیان اصلاح بشری از فکر و عقیده و ایمان و شور معنوی و عشق الهی و تذکر به مبدأ و معاد آغاز می‌کنند». (مطهری، ۱۳۸۴: ۱۹۳)

قرآن مشتمل بر آموزه‌های متعددی است که هرگونه عقب‌ماندگی و انحطاط و نیز ترقی و تعالی ملت‌ها، سازمان‌ها و گروه‌ها را درگرو تغییر نگرش آنان ارزیابی می‌کند: «إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ»^۱ (الرعد: ۱۱)، و نیز «ذَلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُغَيِّرًا لِعَمَلِهِمْ تَحِيَّةً عَلَيْهِمْ عَلَىٰ قَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ»^۲ (الأنفال: ۵۳) همچنین از نظر قرآن اعمال و رفتار فردی و جمعی انسان‌ها مبتنی بر شاکله شخصیت فکری، اعتقادی، روحی و عاطفی آنان شکل گرفته و تغییر می‌کند. «قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ»^۳ «فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا (اسراء: ۸۴) و حتی قرآن فساد در خشکی و دریا را نتیجه تغییر نگرش و بالطبع تغییر رفتار انسان‌ها برمی‌شمارد «ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ»^۴ (روم: ۴۱) مکانیسم و فرایند آنچه قرآن از آن تعبیر به تغییر انفسی «يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ»^۵ (الأنفال: ۵۳) یا «شاکله» می‌کند موجب اصلاح و تغییر رفتارهای کاری انحرافی در سازمان می‌شود؟

قرآن کریم مکرر نمونه‌هایی از چگونگی تغییر رفتارهای انحرافی و جاهلی امت‌های گذشته به دلیل تغییر نگرش آن‌ها تحت تعالیم پیامبران و رسولان، سخن می‌گوید؛ همچنین قرآن کریم از عوامل و موانع مختلف درونی - بیرونی و مادی - معنوی تغییر نگرش همچون: «تقوا و طهارت»^۶ «بصیرت»^۷ «علم و

۱- در حقیقت، خدا حال قومی را تغییر نمی‌دهد تا آنان حال خود را تغییر دهند.

۲- این آیه را کافر! بدان سبب است که خداوند نعمتی را که بر قومی ارزانی داشته تغییر نمی‌دهد، مگر آنکه آنان آنچه را در دل دارند تغییر دهند.

۳- بگو هرکسی بر شاکله خویش عمل می‌کند و خدای شما به کسی که راهش از هدایت بیشتری برخوردار است داناتر است.

۴- به سبب آنچه دست‌های مردم فراهم آورده، فساد در خشکی و دریا نمودار شده است.

۵- مگر آن‌ها که آنان آنچه را در دل دارند تغییر دهند.

۶- قرآن کریم، اعراف: ۹۶ «لَوْ أَنَّ أَهْلَ الْقُرَىٰ آمَنُوا وَ اتَّقَوْا لَفَتَحْنَا عَلَيْهِم بَرَكَاتٍ مِّنَ السَّمَاءِ وَ الْأَرْضِ» و اگر مردم شهرها ایمان آورده و به تقوا گراییده بودند، قطعاً برکاتی از آسمان و زمین برایشان می‌گشودیم.

۷- همان، یوسف: ۱۰۸ «قُلْ هَذِهِ سَبِيلِي أَدْعُوا إِلَى اللَّهِ عَلَىٰ بَصِيرَةٍ أَنَا وَ مَنِ اتَّبَعَنِي» بگو، این است راه من، که من و هر کس (پیروی‌ام) کرد با بینایی به سوی خدا دعوت می‌کنیم.

دانش^۱ «اراده و مشیت پروردگار»^۲ «شفای قرآن»^۳ «رسولان و مصلحان»^۴ «محتوای خوب»^۵ «شکر نعمت»^۶ «ظلم»^۷ «کفر»^۸ «فسق»^۹ «شرک»^{۱۰} «جهل و گمراهی»^{۱۱} «پیروی از هوای نفسانی»^{۱۲} «دروغ»^{۱۳} «افراط‌گری»^{۱۴} «کفران نعمت»^{۱۵} و... سخن می‌گوید.

۱- همان، سبأ: ۶ «وَ يَرَى الَّذِينَ أُوْتُوا الْعِلْمَ الَّذِي أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ هُوَ الْحَقُّ وَ يَهْدِي إِلَى صِرَاطٍ الْعَزِيزِ الْحَمِيدِ» و کسانی که از دانش بهره یافته‌اند، می‌دانند که آنچه از جانب پروردگارت به‌سوی تو نازل شده، حق است و به راه آن عزیز ستوده [صفات] راهبری می‌کند.

۲- همان، قصص: ۵۶ «إِنَّكَ لَا يَهْدِي مَنْ أَحْبَبْتَ وَ لَكِنَّ اللَّهَ يَهْدِي مَنْ يَشَاءُ وَ هُوَ عَلِيمٌ بِالْمُهْتَدِينَ» در حقیقت، تو هر که را دوست داری نمی‌توانی راهنمایی کنی، لیکن خداست که هر که را بخواهد راهنمایی می‌کند، و او به راه‌یافتگان داناتر است.

۳- همان، اسراء: ۹ و زمر: ۲۳ و مائده: ۱۶ «يَهْدِي بِهِ اللَّهُ مَنِ اتَّبَعَ رِضْوَانَهُ سُبُلَ السَّلَامِ وَ يُخْرِجُهُم مِّنَ الظُّلُمَاتِ إِلَى النُّورِ بِإِذْنِهِ» (مائده: ۱۶) خدا هر که را از خشنودی او پیروی کند، به‌وسیله آن [کتاب] به راه‌های سلامت رهنمون می‌شود، و به توفیق خویش، آنان را از تاریکی‌ها به‌سوی روشنایی بیرون می‌برد.

۴- همان، ابراهیم: ۴ «وَ مَا أَرْسَلْنَا مِنْ رَّسُولٍ إِلَّا بِلِسَانٍ قَوْمِهِ لِيُبَيِّنَ لَهُمْ فَيُضِلَّ اللَّهُ مَنْ يَشَاءُ وَ يَهْدِي مَنْ يَشَاءُ» و ما هیچ پیامبری را جز به زبان قومش نفرستادیم، تا [حقایق را] برای آنان بیان کند. پس خدا هر که را بخواهد بی‌راه می‌گذارد و هر که را بخواهد هدایت می‌کند.

۵- همان، یونس: ۲۵ و جن: ۲ «وَ اللَّهُ يَدْعُوا إِلَى دَارِ السَّلَامِ وَ يَهْدِي مَنْ يَشَاءُ إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ» (یونس: ۲۵) و خدا [شما را] به سرای سلامت فرا می‌خواند، و هر که را بخواهد به راه راست هدایت می‌کند. «يَهْدِي إِلَى الرُّشْدِ فَآمَنَّا بِهِ وَ لَنْ نُشْرِكَ بِرَبِّنَا أَحَدًا» (جن: ۲) [که] به راه راست هدایت می‌کند. پس به آن ایمان آوردیم و هرگز کسی را شریک پروردگارتان قرار نخواهیم داد.

۶- همان، ابراهیم: ۷ و نمل: ۴۰ «إِذْ تَأْتِيَنَّكُمْ رِبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَ لَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ» (ابراهیم: ۷) آنگاه که پروردگارتان اعلام کرد که اگر واقعاً سپاسگزاری کنید، [نعمت] شما را افزون خواهم کرد، و اگر ناسپاسی نمایید، قطعاً عذاب من سخت خواهد بود.

۷- همان، بقره: ۲۵۸ «وَ اللَّهُ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الظَّالِمِينَ»

۸- همان، بقره: ۲۶۴ «وَ اللَّهُ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الْكَافِرِينَ»

۹- همان، مائده: ۱۰۸ «وَ اللَّهُ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الْفَاسِقِينَ»

۱۰- همان، انعام: ۸۸ «ذَلِكَ هُدَى اللَّهِ يَهْدِي بِهِ مَنْ يَشَاءُ مِنْ عِبَادِهِ وَ لَوْ أَشْرَكُوا لَحَبِطَ عَنْهُمْ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ» این، هدایت خداست که هر کس از بندگانش را بخواهد بدان هدایت می‌کند. و اگر آنان شرک ورزیده بودند، قطعاً آنچه انجام می‌دادند از دستشان می‌رفت.

۱۱- همان، نحل: ۳۷ «فَإِنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي مَنْ يُضِلُّ وَ مَا لَهُمْ مِنْ نَاصِرِينَ» ولی خدا کسی را که فرو گذاشته است هدایت نمی‌کند، و برای ایشان یاری‌کنندگانی نیست.

۱۲- همان، روم: ۲۹ «لَقَدْ اتَّبَعَ الَّذِينَ ظَلَمُوا أَهْوَاءَهُمْ بِغَيْرِ عِلْمٍ فَمَنْ يَهْدِي مَنْ أَضَلَّ اللَّهُ وَ مَا لَهُمْ مِنْ نَاصِرِينَ» انه، این چنین نیست [بلکه کسانی که ستم کرده‌اند، بدون هیچ‌گونه دانشی هوس‌های خود را پیروی کرده‌اند. پس آن کس را که خدا گمراه کرده، چه کسی هدایت می‌کند؟ و برای آنان یاورانی نخواهد بود.

۱۳- همان، زمر: ۳ «إِنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي مَنْ هُوَ كَاذِبٌ كَفَّارٌ» در حقیقت، خدا آن کسی را که دروغ‌پرداز ناسپاس است هدایت نمی‌کند.

۱۴- همان، غافر: ۲۸ «إِنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي مَنْ هُوَ مُسْرِفٌ كَذَّابٌ» چرا که خدا کسی را که افراط‌کار دروغ‌زن باشد هدایت نمی‌کند.

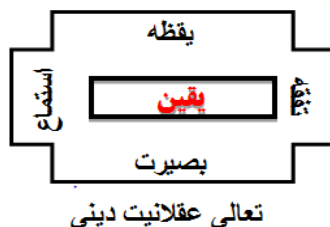
۱۵- همان، نحل: ۱۱۲ و ۱۱۳ «وَ ضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا قَرْيَةً كَانَتْ آمِنَةً مُطْمَئِنَّةً يَأْتِيهَا رِزْقُهَا رَغَدًا مِنْ كُلِّ مَكَانٍ فَكَفَرَتْ بِأَنْعُمِ اللَّهِ فَأَذَاقَهَا اللَّهُ لِبَاسَ الْجُوعِ وَ الْخَوْفِ بِمَا كَانُوا يَصْنَعُونَ» (نحل: ۱۱۲) و خدا شهری را مثل زده است که امن‌امان بود [و] روزیش از هر

مجموعه رهیافت‌های وحیانی دلالت بر سه شیوه و مکانیسم تغییر نگرش برای تغییر و اصلاح رفتارهای کاری انحرافی دارد.

۴-۲-۱- تحول فکری و معرفتی

مکانیسم اول در تغییر و اصلاح رفتارهای کاری انحرافی، پرورش قوه عاقله و رشد و تعالی عقل، خردورزی و ارتقاء معرفت، به‌ویژه دین ورزی مبتنی بر عقلانیت در میان کارکنان است. این مهم در پرتو تغییر نگرش به جهان هستی، خالق هستی، فلسفه آفرینش انسان و هدف و غایت زندگی و جهان میسر می‌گردد. در پرتو تعالیم و آموزه‌های قرآنی نقطه عزیمت این حرکت یقظه و بیداری است که کارکنان سازمان با نقد، نقب، شک و طرد مکاتب، ایسم‌ها و رهیافت‌های عقل خود بنیاد منعزل و بریده از آموزه‌های وحیانی، بتوانند به بازنگری در انگاره‌های معرفتی خود پرداخته و با پیمودن مدارج معرفتی و متصف شدن به ویژگی عقلانیت ملهم از آموزه‌های دینی به مراتب استماع، تفقه و بصیرت دینی و درنهایت وصول به مراتب یقین که غایت حرکت شناختی و معرفتی بشر و مشتمل بر علم‌الیقین، عین‌الیقین و حق‌الیقین است نائل آیند.

بر این مبنا هرچقدر دین‌ورزی کارکنان سازمان عقلانی و اعتقاد به توحید، نبوت، امامت، عدالت و معاد و درک به ابعاد و زوایای آن‌ها مترتب بر مراتب عالی معرفت باشد. موجب ارتقاء ضریب تعهد، دل‌بستگی، انگیزش و رضایت کارکنان به کار و سازمان شده و بالطبع این تغییر نگرش معرفتی به عالم و آدم مانع و رادع جدی در وقوع رفتارهای کاری انحرافی خواهد شد.

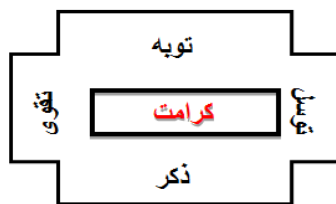


سو فراوان می‌رسید، پس [اسکانانش] نعمت‌های خدا را ناسپاسی کردند، و خدا هم به سزای آنچه انجام می‌دادند، طعم گرسنگی و هراس را به [مردم] آن چشانید.

۴-۲-۲- تحول روحی و ایمانی

دومین مکانیسم تغییر و اصلاح رفتارهای کاری انحرافی، تعمیق و تحکیم مکرمت‌های اخلاقی و سجایای معنوی در کارکنان سازمان است. اینکه کارکنان بتوانند به رشد و تعالی صفات اخلاقی و ایمانی و طی کردن مراتب کمالات روحی و عاطفی که نقطه عزیمت آن در آموزه‌های وحیانی از توبه آغاز شده، بپردازند و با پیمودن مدارج اخلاق ایمانی از توسل، تقوی و ذکر، درنهایت این سیر به مقام کرامت نفس دست یابد.

بر این مبنا هرچقدر کارکنان این سازمان‌ها به لحاظ روحی و عاطفی ایمان مستقر و مستحکم داشته باشند و از صفات رذیله و شیطانی اجتناب ورزند کرامت نفس و تعالی روحی آنان موجب می‌شود تا ضریب تعهد، دل‌بستگی، انگیزش و رضایت کارکنان به کار و سازمان افزایش یافته و طبعاً این تغییر نگرش روحی و ایمانی به اینکه «عالم محضر خداست و در محضر خدا معصیت خدا نکنید» بزرگ‌ترین عامل بازدارنده وقوع رفتارهای کاری انحرافی می‌گردد.

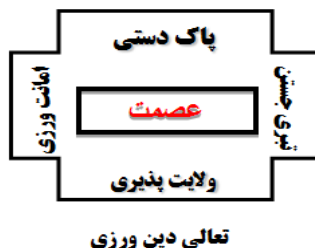


تعالی اخلاق ایمانی

۴-۲-۳- تعبد عملی و رفتاری

سومین مکانیسم تغییر و اصلاح رفتارهای کاری انحرافی، ارتقاء سطح التزام، تعبد و تسلیم کارکنان سازمان در برابر اوامر و نواهی الهی است. و این امر تابعی از میزان ارتقاء معرفتی و عقلی و نیز تعالی عاطفی و معنوی کارکنان است. بدین معنی که به موازات رشد عقلانیت دینی و معنویت، تعبد و التزام عملی نیز ارتقاء می‌یابد. نقطه عزیمت این سیر پس از باور عقلی و قلبی به توحید، معاد، عزت و کرامت نفس؛ با لقمه حلال و پاک دستی شروع می‌شود. پس از آن مراتب امانت‌ورزی، مرزبندی و تبری از دشمنان و ولایتمداری را باید ببیند تا آنجا که به مرتبه عصمت متجزی و یا تالی تلو ائمه معصومین علیهم‌السلام نائل گردد.

بر این مبنا هرچقدر کارکنان تعالی عقلانی و تعالی اخلاقی پیدا کنند تعالی عملی و رفتاری هم پیدا می‌کند و به تدریج ملکه عصمت آنان را از معصیت و رفتار انحرافی کاری بازمی‌دارد و بالطبع این تعالی دین‌ورزی، تغییر نگرش به سازمان را موجب می‌شود به نحوی که کارکنان، سازمان متبوع خود را نه جولانگاه کسب و کار بلکه میدان و محراب تقرب الی الله دانسته در نتیجه ضریب تعهد، دل‌بستگی، انگیزش و رضایت کارکنان به کار و سازمان به بالاترین سطح خود می‌رسد.



۵- نتیجه گیری

ارتقاء خود حفاظتی کارکنان سازمان‌ها به‌ویژه در سازمان‌های اطلاعاتی در مواجهه با چهار دسته از انحرافات سازمانی؛ یعنی انحرافات مالی، تولیدی، شخصی و سیاسی مستلزم بهره‌گیری از الگوی تغییر و اصلاح نگرش قرآنی می‌باشد.

به‌هرتقدیر، قرآن کریم از دو نوع مهندسی و مدیریت در حوزه تغییر نگرش که یکی مهندسی تغییر نگرش از ظلمات به نور و دیگری از نور به ظلمات است، سخن می‌گوید؛ **اللَّهُ وَلِيُّ الَّذِينَ آمَنُوا يُخْرِجُهُم مِّنَ الظُّلُمَاتِ إِلَى النُّورِ وَ الَّذِينَ كَفَرُوا أُولَئِكَ هُمُ الطَّاغُوتُ يُخْرِجُونَهُم مِّنَ النُّورِ إِلَى الظُّلُمَاتِ** ^۱ (بقره: ۲۵۷) مهم آن است که بدانیم فرایند این تغییر نگرش از ظلمات به نور و نور به ظلمات چگونه انجام می‌پذیرد. قرآن کریم رسالت خود را خروج مردم از ظلمات به نور معرفی می‌کند **«كِتَابٌ أَنْزَلْنَاهُ إِلَيْكَ لِتُخْرِجَ النَّاسَ مِنَ الظُّلُمَاتِ إِلَى النُّورِ»** ^۲ (ابراهیم: ۱)

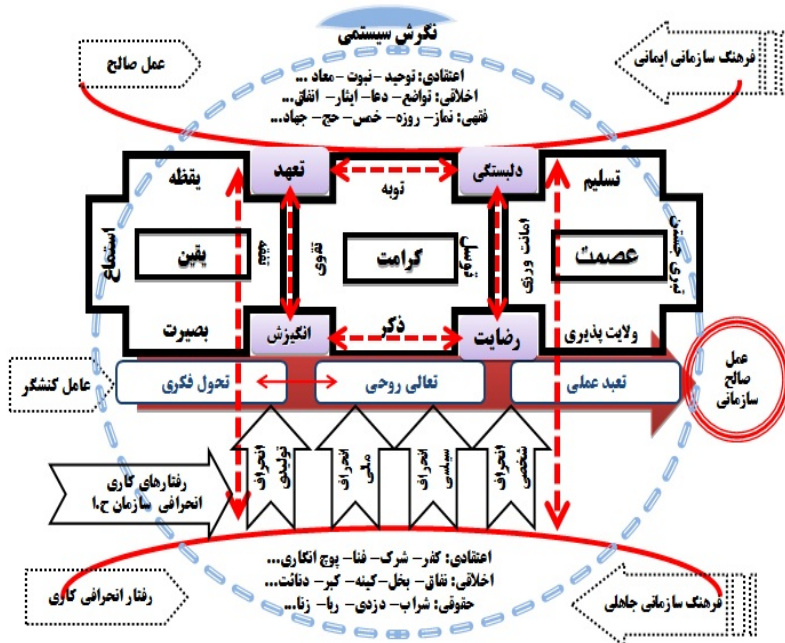
۱- خداوند سرور کسانی است که ایمان آورده‌اند. آنان را از تاریکی‌ها به‌سوی روشنایی به در می‌برد. و [الی] کسانی که کفر ورزیده‌اند، سرورانشان [همان عصیان‌گران] طاغوت‌اند، که آنان را از روشنایی به‌سوی تاریکی‌ها به در می‌برند.
 ۲- (این) کتابی است که بر تو نازل کردیم، تا مردم را از تاریکی‌های (شرک و ظلم و جهل)، به‌سوی روشنایی (ایمان و عدل و آگاهی)، به فرمان پروردگارشان درآوری.

بر مبنای الگوی قرآنی با تغییر و اصلاح نگرش‌های منفی کارکنان نسبت به رضایت شغلی، تعهد سازمانی، وجدان کاری، فضا و جوسازمانی و نیز تغییر و اصلاح نگرش‌های منفی به فرهنگ کار و فرهنگ سازمانی؛ می‌توان میزان تعهد، انگیزش، دل‌بستگی و رضایت کارکنان به کار و سازمان را ارتقاء بخشید.

مکانیسم این تغییر نگرش قرآنی از طریق ارتقاء تعالی عقلانی معرفت دینی و تعالی اخلاقی و معنوی روحی و ایمانی کارکنان سازمان، آنان را به تعالی عملی و رفتاری می‌رساند به نحوی که محیط سازمان را نه میدان رقابت دنیایی و کسب‌وکار مادی بلکه سازمان و کار را میدان مجاهدت الهی و تقرب به پروردگار می‌داند با چنین نگرش مثبتی، ضریب تعهد، انگیزش، دل‌بستگی و رضایت به کار و سازمان به بالاترین مرتبه خود رسیده و خود حفاظتی در برابر رفتارهای کاری انحرافی تحقق می‌یابد.

از این رو، الگوی تغییر نگرش قرآنی عامل خود حفاظتی رفتارهای کاری انحرافی در سازمان را می‌توان بر اساس مراتب موصوف به شکل زیر ترسیم نمود.

الگوی تغییر نگرش و اصلاح رفتارهای انحرافی



منابع و مأخذ:

- آذربایجانی، مسعود و همکاران (۱۳۸۵)، *روانشناسی اجتماعی با نگرش به منابع اسلامی*، تهران: انتشارات سمت.
- آپورت، گوردن دبلیو و جونز، ادوارد ای (۱۳۷۱)، *روانشناسی اجتماعی از آغاز تاکنون*، ترجمه محمدنقی منشی طوسی، چاپ اول، مشهد: آستان قدس رضوی.
- آیزن، ایساک (۱۳۷۴)، *نگرش‌ها شخصیت و رفتار*، ترجمه جعفر نجفی زند، تهران: نشر دانا.
- افتخاری، اصغر (۱۳۹۰)، *امنیت اجتماعی رویکرد اسلامی*، گزارش نسخه نهایی پروژه تحقیقاتی در دست چاپ، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی گروه مطالعاتی جامعه و امنیت.
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۷۹)، *مدیریت عمومی*، تهران: انتشارات نی.
- بوهنر، جرد و وانک، میکائیل (۱۳۸۲)، *نگرش و تغییر آن*، ترجمه منیژه صادقی بنیس، تهران: نشر ساوالان.
- بهجت پور، عبدالکریم (۱۳۸۸)، *درآمدی بر اصول فرهنگی*، قم: موسسه بوستان کتاب.
- بیرو، آلن (۱۳۷۰)، *فرهنگ علوم اجتماعی*، ترجمه باقر ساروخانی، چاپ دوم، تهران: انتشارات کیهان.
- پاک سنه والد، چالز (۱۳۷۴)، *مدیریت مؤثر حفاظت، مترجم: مدیریت پژوهشکده فارابی*، تهران: دانشکده علوم و فنون فارابی.
- پروین. لورنس ای، اولیور پی. جان (۱۳۸۱)، *شخصیت نظریه و پژوهش*، ترجمه محمد جعفر جوادی و پروین کدیور، تهران: نشر آبیژ.
- پیروز، علی آقا و همکاران (۱۳۸۴)، *مدیریت در اسلام*، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- دلگشایی، بهرام و همکاران (۱۳۸۷)، *رابطه جو سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان*، افق اندیشه، فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی گناباد، دوره ۱۴، شماره ۴.
- رابینز، استیفن (۱۳۷۸)، *رفتار سازمانی*، ترجمه علی پارساییان و سیدمحمد اعرابی، چاپ سیزدهم، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رفیع پور، فرامرز (۱۳۷۲)، *سنجش گرایش روستائیان نسبت به جهاد سازندگی*، تهران: مرکز تحقیقات و بررسی مسائل روستایی.

- روشه، گی (۱۳۶۸)، *تغییرات اجتماعی*، ترجمه منصور وثوقی، تهران: نشر نی.
- شه نهاد، صمد (۱۳۸۴)، *بسترسازی برای رشد و بروز وجدان کاری*، تهران: نشریه حمایت.
- صدر، سید محمداقبر (۱۳۶۹)، *سنت‌های اجتماعی و فلسفه تاریخ در مکتب قرآن*، ترجمه حسین منوچهری، ج اول، تهران: مرکز نشر فرهنگی رجاء.
- طباطبایی، سید محمدحسین (۱۳۶۸)، *تفسیر المیزان*، ترجمه محمداقبر موسوی همدانی، ج ۱۶ و ۱۷، قم: انتشارات اسلامی.
- عابدینی، فرامرز و سیامک باقری (۱۳۹۲)، *کالبدشکافی خود حفاظتی*، چاپ دوم، تهران: دانشگاه جامع امام حسین (ع).
- عطافر، علی (۱۳۷۲)، *فرهنگ‌سازمانی و نحوه ایجاد تحول در آن*، مجموعه مقالات سمینار تکامل فرهنگ کار، ج اول، تهران: وزارت کار و امور اجتماعی.
- کرچ، دیوید. کراچفلید، ریچارد. اس. و بلاگی، اجرتون، آل (۱۳۷۴)، *فرد در اجتماع*، ترجمه محمود صناعی، تهران: انتشارات زوآر.
- کریمی، یوسف (۱۳۷۳)، *روان‌شناسی اجتماعی*، تهران: انتشارات بعثت.
- کوهن، آرتور (۱۳۷۸)، *تغییر نگرش و تأثیر اجتماعی*، ترجمه علیرضا کلدی، تهران: دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی.
- مطهری، مرتضی (۱۳۷۲)، *آشنایی با قرآن*، ج ۱، شناخت قرآن، تهران: انتشارات صدرا.
- مطهری، مرتضی (۱۳۸۴)، *جامعه و تاریخ*، تهران: انتشارات صدرا.
- Alagheband A. Principles of management. Tehran: Mab'as 1991; 45.
- Rachline,H (1995). Self control: beyond commitment. Behavior and Brain Sciences.18(1);109.