

نقش شخصیت در رفتار سازمانی از منظر آموزه‌های وحیانی (با محوریت آیه ۸۴ سوره اسراء)

احمد دهدار^۱

موسی شعبانپور پیچا^۲

علی آقا صفری^۳

چکیده

یکی از عوامل تعیین‌کننده رفتار انسان‌ها، شخصیت است. این مقاله با هدف بررسی نقش شخصیت بر رفتار سازمانی کارکنان از منظر آموزه‌های وحیانی تدوین شده است. تحقیق از نوع «کاربردی» و روش تحقیق از نوع توصیفی-تحلیلی است. مناسب‌ترین واژه قرآنی که مفهوم شخصیت را تداعی می‌کند واژه «شاکله» است. «شاکله» به معنای ملکه، دین، مذهب و طریقت، خلقت و طبیعت، نیت، خلق و خوی آمده است. قرآن کریم در آیات فراوان، به ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری انسان‌ها اشاره نموده است. آنانی که از شخصیت مثبت برخوردارند دارای عملکرد مثبت و آنانی که از شخصیت منفی برخوردارند، دارای عملکرد منفی نیز هستند. رفتار انسان بر اساس شاکله (شخصیت) هر فرد صورت می‌گیرد و این شاکله خود تأثیر گرفته از محیط، اختیار، وراثت، فطرت و نیازهای انسان است. تبیین نقش شخصیت وابسته به شناخت زمینه‌های ساخت آن است. عوامل مؤثر شکل‌دهنده شخصیت انسان‌ها به دودسته عوامل درونی (ذاتی) و بیرونی (محیط جغرافیایی و اجتماعی) قابل تقسیم می‌باشد. عوامل درونی کنترل‌ناپذیر و خارج از کنترل و اختیار انسان است. عوامل محیط اجتماعی و فرهنگی کنترل‌پذیر و اکتسابی است. محیط قابل کنترل و رفتارهای اختیاری انسان، اکتسابی و سازنده شخصیت بالفعل است که تبیین، تغییر، اصلاح، کنترل و پیش‌بینی رفتار سازمانی وابسته به آن‌ها است.

واژگان کلیدی: قرآن، شخصیت، رفتار، سازمان، رفتار سازمانی.

۱. گروه قرآن و علوم (گرایش مدیریت)، مرکز تخصصی قرآن امام علی بن ابیطالب (ع)، قم، ایران.

ایمیل: ahmaddehdar1967@gmail.com

۲. گروه جامعه‌شناسی (گرایش جامعه‌شناسی فرهنگی)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

ایمیل: mosashabanpoor@yahoo.com

۳. گروه قرآن و علوم (گرایش مدیریت)، جامعه المصطفی (ص) العالمیه، قم، ایران. ایمیل: a.a.safari1364@gmail.com

مقدمه

کلیدی‌ترین و حساس‌ترین عنصر سازمانی در عصر حاضر انسان‌ها محسوب می‌شوند و به همین خاطر است که نظریه‌های جدید مدیریت به این موضوع تأکید دارد. در اهمیت افراد در سازمان همین بس که مدیریت را عبارت از کار کردن با دیگران دانسته‌اند. رفتار انسان نقش مؤثری در سازمان و فرآیندهای مدیریتی دارد و در واقع منشأ تمام کاستی‌ها و ضعف‌های سازمانی و مدیریتی به رفتار انسان در سازمان برمی‌گردد و کمیت و کیفیت رفتار سازمانی انسان نقش تعیین‌کننده‌ای در کارایی، بازدهی، بالندگی و شکوفایی سازمان و افراد سازمانی ایفا می‌کند.

پژوهشگران علوم رفتاری با توجه به اهمیت این موضوع، توجه خود را به تفاوت‌های فردی در سازمان و بین کارکنان رده‌های مختلف معطوف کرده‌اند. کارکنان و مدیران سازمان‌ها اگرچه شباهت‌هایی با یکدیگر دارند، ولی از نقطه‌نظرات متعددی با یکدیگر متفاوت‌اند و این تفاوت‌ها، برقراری ارتباطات و مدیریت انسان‌ها را مشکل‌تر می‌کند. هرچه آگاهی مدیران نسبت به تنوع و گوناگونی این تفاوت‌ها و اساس آن بیشتر باشد، احتمال اینکه بتوانند تلاش‌های افراد تحت نظارت خود را در جهت دستیابی به اهداف سازمان و افزایش بهره‌وری فردی و شغلی، بهتر هماهنگ سازند، بیشتر خواهد بود (عبدالعلی‌پور و بساک، ۱۳۹۹).

عوامل مختلفی بر رفتارهای افراد تأثیر می‌گذارد. به نظر رابینز نگرش، انگیزش، ادراک، یادگیری و توانایی از جمله عوامل تأثیرگذار رفتارهای کارکنان محسوب می‌شوند (رابینز، ۱۳۸۰، ص ۶۸). یکی از عوامل تعیین‌کننده رفتار انسان‌ها، شخصیت است. هر فردی شخصیت منحصر به فرد خودش را دارد.

رفتار انسان جنبه‌های گوناگونی دارد که باعث شده همواره به‌عنوان موجود پیچیده شناخته شود و پیش‌بینی حرکاتش غیرممکن شود. پیچیدگی این قالب در حدی است که منجر به ایجاد رفتارهای متنوع شده و برای مدیران ایجاد چالش کرده است زیرا آگاهی از تفاوت‌های شخصیتی افراد یک سازمان می‌تواند در حل مسائل به مدیران و سازمان‌ها کمک کند. کارایی افراد در شغل، تحصیل، اثربخشی و روش‌های درمانی

با خصایص او مرتبط است (کردی و احمدی، ۱۳۹۴).

بنابراین، لازم است به این سؤال پاسخ داده شود که منشأ و مبنای رفتار انسان در سازمان کجاست؟ چگونه باید آن را تحلیل کرد تا بتوان رفتارهای افراد را در راستای بالندگی سازمانی پیش‌بینی، تعدیل و کنترل کرد؟ از این‌رو، تا شخصیت افراد در سازمان شناخته نشود، نمی‌توان رفتار آن‌ها را تبیین، تحلیل، پیش‌بینی و کنترل کرد. این مقاله به دنبال پاسخ به این سؤال است که شخصیت چه تأثیری بر رفتار سازمانی کارکنان از منظر آموزه‌های وحیانی دارد؟

در اهمیت موضوع باید گفت که در جوامع اسلامی، درک پیچیدگی‌های رفتاری کارکنان مسلمان و به‌کارگیری رفتار صحیح در آنان، حساسیت ویژه‌ای دارد. لازم است مدیران سازمان‌های اسلامی برای درک و پیش‌بینی رفتار افراد در زیرمجموعه خود، ابعاد معنوی و ارزشی ساختارهای ذهنی آنان که تحت تأثیر اندیشه‌های اسلامی است، توجه کنند و مبنای فکری و ایدئولوژیکی افراد و گروه‌های متداخل سازمان‌های اسلامی را در نظر بگیرند. نتیجه این که حوزه رفتار سازمانی در سازمان‌های اسلامی با پیش‌فرض‌های معرفتی اسلام است و بالطبع موضوع رفتار در جوامع اسلامی با دیگر جوامع متفاوت است. از این‌رو، رفتار مدیران مسلمان متفاوت خواهد بود. این مسئله مهم، پژوهشگران و اندیشه‌ورزان مسلمان را بر آن می‌دارد که در زمینه رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی پژوهش کنند و رهیافت‌های آن را در اختیار مدیران مسلمان قرار دهند. شکل‌گیری نظام اسلامی بیشتر از قبل اقتضاء می‌کند که رفتار سازمانی بر اساس موازین اسلامی و فقهی باشد.

نوع رفتارها، چالش‌های جدیدی را پیش روی مدیران سازمان‌ها قرار می‌دهد و شناخت تفاوت‌های شخصیتی افراد، می‌تواند مدیران را در حل بسیاری از مسائل سازمانی یاری رساند؛ زیرا هر رفتاری علتی دارد که باید در شخصیت انسان جستجو نمود و نیز هر فرد سازمانی یگانه و منحصر به فرد و دارای توانایی‌ها و استعداد‌های متفاوتی است و باید بدان گونه که شایسته آن است با او رفتار کرد (وی‌ریچ و کونتز، ۱۳۸۸، ص ۵۰۶).

سازمان‌ها متشکل از مجموعه‌ای از انسان‌ها هستند که این افراد هر یک دارای شخصیت منحصر به فردی است که در تعاملات خود با سازمان و دیگران آن را بروز می‌دهند. مدیران برای آن‌ها می‌توانند با این افراد کار کنند، الزاماً بایستی ویژگی‌های شخصیتی افراد تحت سرپرستی خود را بشناسانند و مطابق این ویژگی‌ها، افراد را به کار گمارند. چراکه بعضی از مشاغل و فعالیت‌ها با ویژگی‌های شخصیتی افراد تطابق ندارد و همین عاملی می‌شود تا سازمان و فرد در رسیدن به هدف‌های خود با شکست مواجه شوند. علاوه بر آن، افراد در سازمان نیز از تمامی جنبه‌های شخصیتی خود شناخت کافی ندارند که بایستی زمینه‌ای فراهم شود تا افراد نسبت به تقویت جنبه‌های مثبت و پرهیز از جنبه‌های منفی شخصیتی خود اقدام کنند (مقیم، ۱۳۷۷).

عمده مشکلاتی که در سازمان رخ می‌دهد ناشی از درک نکردن متقابل افراد از یکدیگر است. شناخت صفات شخصیتی افراد، مدیر را یاری می‌دهد تا از به وجود آمدن چنین وضعیتی جلوگیری کند و به توانمندی و ظرفیت‌های کارکنان پی ببرند (مقیم، ۱۳۷۷).

رفتار سازمانی موجب برخورد صحیح با مسائل و مشکلات و نیز استفاده از فرصت‌ها برای مدیران شده است. مدیر می‌تواند با استفاده از این دانش، اثربخشی کار خود و سازمانش را افزایش داده، کیفیت و کمیت عملکرد کارکنان را بهبود بخشد و برنامه‌هایی در جهت تغییر و اصلاح ساختار سازمان به اجرا درآورد. همچنین «می‌توان روابط انسانی مدیران را بهبود بخشید و به تفاوت بین مدیران توجه کرد و مدیران را یاری داد تا بتوانند با گروه‌های کاری شاغل در محیط‌های متفاوت سازش کرد» (کریتنز و کینیکی^۱، ۲۰۱۲).

مفهوم شخصیت از آن جهت برای مدیریت اهمیت دارد که به نظر اکثر مدیران نقش عمده‌ای در چگونگی ادراک، ارزیابی و واکنش فرد در برابر محیط دارد. در ضمن، «به واسطه شخصیت می‌توان پیش‌بینی کرد فرد در وضعیت‌های معین چه رفتاری

از خود نشان خواهد داد» (اتکینسون، ۱۳۸۶). در نتیجه، محققان مسائل سازمانی معتقدند ویژگی‌های شخصیتی بر بهره‌وری و عملکرد شغلی افراد تأثیر دارند (رابینز، ۱۳۸۴).

در خصوص ضرورت انجام این تحقیق باید گفت که آگاهی مدیران در نحوه برخورد با زیرمجموعه افزایش می‌یابد؛ توانایی‌ها و استعدادهای متفاوت زیرمجموعه توسط مدیران کشف و مورد استفاده قرار می‌گیرد؛ آگاهی و شناخت کارکنان از ویژگی‌های شخصیتی خود را فراهم می‌سازد؛ باعث افزایش کارایی و اثربخشی و بهره‌وری سازمانی می‌شود؛ درک و پیش‌بینی رفتار کارکنان و زیرمجموعه امکان‌پذیر می‌شود؛ از هدر رفت منابع در اثر تعارض بین کارکنان و مدیران جلوگیری می‌نماید؛ و در نهایت باعث تحقق منویات مقام معظم رهبری در بیانیه گام دوم انقلاب شده و دستیابی به تمدن نوین اسلامی را فراهم می‌سازد. یکی از ضرورت‌های تحقیق، ضعف یا خلأ دانشی بوده که محقق به نوشتن این تحقیق اقدام نموده است. هرچند شخصیت در علوم مختلف مورد بحث و بررسی قرار گرفته است، لیکن برابر بررسی‌های به‌عمل آمده، کتاب و مقاله‌ای که متناسب با موضوع این مقاله باشد و نقش شخصیت در رفتار سازمانی از منظر آموزه‌های وحیانی را تبیین نماید، یافت نشده است.

۱. تعاریف

شخصیت^۱: شخصیت عبارت از مجموعه‌ای از صفات و ویژگی‌های شخصیتی است که می‌تواند برای مقایسه اشخاص با یکدیگر مورد استفاده قرار گیرد (مورهد و گریفین، ۱۳۸۸، ص ۶۶). شخصیت الگوهای کاملاً ثابت تفکر، احساس و عمل که مخصوص یک فرد است.

رفتار: رفتار شیوه معمول عمل و زندگی است. در روان‌شناسی، رفتار نحوه گذراندن هستی یا واکنش فرد، چه در زندگانی عادی و چه در برابر اوضاعی خاص، تعریف

1. personality

می‌شود. در جامعه‌شناسی و روان‌شناسی اجتماعی، رفتار جمعی عبارت است از شیوه‌های عمل هر مجموعه اجتماعی (نظیر طبقه، گروه، افرادی که در یک محیط زندگی می‌کنند، یا گروه‌های مبتنی بر سن و جنس) (بیرو، ۱۳۷۰، ص ۳۰) یا مجموع افعال و طرز تلقی‌هایی که از طریق آنان یک فرد یا گروه در برابر وضعی معین به واکنش می‌پردازد (بیرو، ۱۳۷۰، ص ۳۱).

سازمان: عبارت است از مجموعه‌ای از افراد که برای تحقق اهدافی معین همکاری می‌کنند (رضاییان، ۱۳۸۸: ۱۰). سازمان به مفهوم کلی عبارت است از روابط منظم افرادی که تحت سلسله‌مراتب مختلف سازمانی دارای هدف مشترک‌اند که برای نیل به آن همکاری دارند (گلشن فومنی، ۱۳۷۹: ۳۶). اهداف مشترک، روابط و جایگاه افراد، فعالیت تعاونی و مقررات ویژگی‌های مشترک سازمان‌ها هستند (Ahuja, 1993:160-159).

رفتار سازمانی: افراد سازمان به‌تنهایی کار نمی‌کنند. آن‌ها به طرق مختلف با سایر افراد و دیگر سازمان‌ها در تماس می‌باشند و این نقاط تماس عبارت از مدیران، همکاران، خط‌مشی‌ها و روش‌های رسمی سازمان و تغییرات مختلف اعمال‌شده از سوی سازمان خواهد بود. رفتار سازمانی مطالعه رفتار انسان در عرصه سازمان، رویارویی رفتار فرد و سازمان و بالاخره مطالعه سازمان است (مورهد و گریفین، ۱۳۷۹، ص ۳). رفتار سازمانی را نگرش‌ها و اعمال افراد در سازمان تعریف کردند. (Hersey & Blanchard, 1984:4). دانش رفتار سازمانی به رفتارهایی می‌پردازد که به کار و عملکرد سازمانی افراد مربوط است (Robbins, 1994:2).

محیط: محیط عبارت از هر امری است که انسان را احاطه کرده است؛ بنابراین هرچند که انسان رشد می‌کند، دایره محیط او وسعت می‌یابد. «به‌طور کلی، عوامل و نیروهای جانبی از فرد که می‌توانند در رفتار مؤثر واقع شود را می‌توان محیط نامید» (جاسبی، ۱۳۸۶، ص ۱۶). محیط انسان را می‌توان به محیط درونی و بیرونی تقسیم نمود. محیط خارجی انسان شامل محیط طبیعی و جغرافیایی و محیط اجتماعی است.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

خاستگاه شخصیت دانش روان‌شناسی است و نیز در علوم دیگری همچون جامعه‌شناسی، علوم سیاسی، علوم تربیتی و مدیریت نیز درباره آن بحث شده است. از این رو، بررسی تکوین و شکل‌گیری شخصیت متنوع، موضوعی میان‌رشته‌ای است. هرچند کتاب‌ها و مقالات فراوانی از منظر دانش و از منظر دینی نوشته شده است که مجال بازگو کردن آن‌ها نیست، اما در دانش سازمان و مدیریت، عمده بحث شخصیت در مباحث رفتار سازمانی و در خلال نظریات مکتب روابط انسانی طرح شده است. با تتبعی که صورت گرفت، کتاب و مقاله‌ای که متناسب با موضوع این مقاله باشد یافت نشد. بنابراین می‌توان گفت این پژوهش اولین رهیافت تبیین نقش شخصیت در رفتار سازمانی از منظر قرآن کریم و آموزه‌های وحیانی است. با این همه به تعدادی از تحقیقات قبلی در خصوص شخصیت و رفتار سازمانی اشاره می‌گردد: عبدالعلی‌پور و بساک (۱۳۹۹) در پژوهش خود با عنوان «شخصیت‌شناسی و ارتباط آن در رفتار سازمانی» سعی کردند با توجه به اهمیت و جایگاه تفاوت‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان در سازمان‌ها، ضمن بیان مفاهیم تفاوت‌های فردی و شخصیتی، منشأ تفاوت‌های فردی و شخصیتی کارکنان و تأثیر آن بر ارتباطات سازمانی را بیان نمایند.

منطقی و دیگران (۱۳۹۸) در تحقیق خود با عنوان «فهم رفتار سازمانی مبتنی بر فقه»، درصدد بودند عوامل مؤثر بر شکل‌گیری رفتار افراد در سازمان را شناسایی کنند. در این پژوهش، داده‌های دینی و مؤلفه‌های فقهی رفتار سازمانی استخراج شد. حکیمی (۱۳۹۶) در تحقیق خود به بررسی نقش شخصیت در رفتار سازمانی از منظر قرآن کریم پرداخته است. در نظر او، شاکله به مثابه زیرساخت و علت درونی رفتار انسان در عرصه سازمان و مدیریت است. او زمینه‌های شکل‌گیری آن را، در دو بُعد درونی (مادی، ماورائی، محیط غیر قابل کنترل) و بُعد بیرونی (محیط قابل کنترل و رفتار اختیاری انسان) دسته‌بندی نموده است. از میان زمینه‌های یادشده، محیط قابل کنترل و رفتارهای اختیاری انسان، اکتسابی و سازنده شخصیت بالفعل است که

امکان تبیین، تغییر، کنترل و پیش‌بینی رفتار انسان‌ها را فراهم می‌سازند. برآیند تعامل ابعاد درونی و بیرونی سه نوع شخصیت مؤمن، منافق و کافر ترسیم شده است. محمدی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیق خود با عنوان «باورهای مؤثر در هدایت و کنترل رفتارهای سازمانی از دیدگاه آیات منتخب قرآن کریم»، در پی شناسایی آیات قرآن، باورها و ارزش‌هایی را که در هدایت کنترل رفتار سازمانی مؤثر است. در این راستا ۶ مضمون سازمان‌دهنده (علم خدا بر عملکرد انسان، ثبت و ضبط عملکرد، مرگ و بازگشت انسان به همراه عملکرد، ارائه عملکرد و آگاه کردن انسان نسبت به عملکرد خودش، محاسبه دقیق عملکرد و داوری بدون ظلم، پاداش و کیفر رفتار بر مبنای عملکرد) شناسایی شد.

هدف تحقیق کردی و احمدی (۱۳۹۴) با عنوان «نقش شخصیت افراد در رفتار سازمانی آنها»، به بررسی تفاوت‌های فردی و عوامل تعیین‌کننده شخصیت افراد و نقش آن‌ها بر رفتار سازمانی پرداخته است. این نتیجه به دست آمده که برای اینکه نتیجه خوبی از کار انجام شده در سازمان داشته باشیم و افراد رفتار سازمانی خوبی داشته باشند، لازم است به نیازها و خواسته‌های افراد گروه که ناشی از شخصیت آن‌هاست توجه شود. به نظر نویسندگان، آگاهی از تفاوت‌های شخصیتی افراد یک سازمان می‌تواند در حل مسائل به مدیران و سازمان‌ها کمک کند. رفتار انسان جنبه‌های گوناگونی دارد که باعث شده همواره به‌عنوان موجود پیچیده شناخته شود و پیش‌بینی حرکاتش غیرممکن شود. پیچیدگی این قالب در حدی است که منجر به ایجاد رفتارهای متنوع شده و برای مدیران ایجاد چالش کرده است.

نظریان و عیسی‌خانی (۱۳۹۴) در پژوهش خود به دنبال تبیین رابطه ابعاد پنج‌گانه شخصیت و رفتار شهروند سازمانی بوده‌اند. نتایج حاکی از وجود رابطه بین شخصیت (برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی و سازگاری) و رفتار شهروندی سازمانی است. همچنین نتایج نشان می‌دهد رفتارهای شغلی اثربخش در سازمان‌ها محدود به رفتارهای رسمی که در شرح وظایف سازمانی کارکنان تعریف شده‌اند، نیست.

موضوع تحقیق سلمان ماهینی و فرامرز قراملکی (۱۳۹۴)، بررسی دیدگاه علامه

طباطبایی در تفسیر مفهوم «شاکله» و الزامات تربیتی آن در تفسیر المیزان است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که علامه طباطبایی در تفسیر شاکله دیدگاه ملکه‌انگاری را برگرفته و سلامت نفس، رشد و کمال آن را در گرو شاکله دانسته است. بر پایه تفسیر وی، با شناخت شاکله، به مثابه زیرساخت و علت درونی رفتار، تربیت به منزل تغییر این زیرساخت تلقی و تغییر رفتار از طریق آن جستجو می‌شود. توجه به این سطوح ناپیدای رفتار، برخلاف سنت رایج معطوف به تغییر ظاهری رفتار، نوعی ژرف‌نگری در تبیین رفتار و تغییر آن است که به اثربخشی تربیت می‌انجامد. علامه، با اثبات در حد اقتضاء بودن تأثیر شاکله در رفتار، شبه جبری بودن رفتار را رد می‌کند و عمل برخلاف شاکله و تغییر آن را دشوار ولی ممکن می‌داند. وی با معرفی عوامل مؤثر در ایجاد شاکله روش و الگوی تربیت را نشان می‌دهد. دشواری شکل‌دهی ثانویه به شاکله به دلیل استحکام شاکله اولیه است تا حدی که جزئی از فرد می‌شود و مانع شکل‌گیری و حتی توجه به باورها و الگوهایی می‌شود که متعارض با خود است. عاملیت انسان مبین امکان و ضرورت تغییر و شکل‌گیری آگاهانه و اختیاری ثانوی شاکله است. از آنجاکه شیوه تغییر شاکله باید با نوع شاکله هر فرد و برحسب شخصیت او متناسب باشد، کثرت‌گرایی روش‌شناختی در تربیت ضرورت می‌یابد. در مقاله موسوی جلال و ملکی (۱۳۹۳) با عنوان «شاخصه‌های رفتار سازمانی از نگاه قرآن»، پیامبر به عنوان بهترین الگو برای رفتار عملی مدیریت در جامعه معرفی شده است. در نظر نویسندگان، مدیریت قرآنی مدیریتی عملی، متمرکز، مشاوره‌جویانه، باز و آزاد است. ارتباطات در رفتار عملی مدیریت بسیار مؤثر است و برای تقویت زیرساخت‌ها و ارزش‌ها و هدف‌های سازمان باید دارای الگو و مشخصه‌ای باشند که قرآن اصولی را برای آن برمی‌شمرد. در رفتار عملی مدیریت نظارت اسلامی، دو فرآیند درونی و بیرونی را هم‌زمان باهم در نظر دارد که آیات قرآن آن را بازگو می‌کنند که بر مدیر هیچ چیز نباید پنهان بماند. برای اینکه مدیر بتواند از درجه علمی و تعهد افراد استفاده کند مشورت و تیم‌گرایی را معرفی می‌کند. هدف تحقیق نیک‌پور و همکاران (۱۳۹۲) شناسایی عناصر رفتار سازمانی در

سیره نبی اکرم^(ص) است. در این پژوهش، ۴۲ مؤلفه رفتار سازمانی در سه سطح فرد، گروه و سازمان مبتنی بر الگوی رفتار سازمانی رایینز شناسایی شده است. عناصر فردی رفتار در سیره نبی اکرم مهرورزی با مردم، ارج‌گذاری و احترام به افراد، تواضع و فروتنی، حسن خلق، وفای به عهد، نظم و انضباط فردی، سعه صدر، مدارا و گذشت، عیب‌پوشی، تقوا و پرهیزگاری، صداقت و راست‌گویی، امانت‌داری و درستکاری، صمیمیت و محبت، وجدان اخلاقی، تهذیب نفس، خلوص نیت، رضایت از کار، شجاعت و قاطعیت، همت و بلندنظری، انگیزه، یادگیری فردی و مؤثر بودن رهبری تعیین شدند. در سطح گروهی رفتار در سیره نبی اکرم عبارت‌اند از: انسجام و همدلی، تصمیم‌گیری گروهی، مشورت، ارتباطات و رهبری. عناصر سطح سازمانی رفتار انسجام ساختاری، انعطاف‌پذیری ساختاری، قدرت، تعویض اختیار، سلسله‌مراتب اختیار، آزادی بیان، عدالت و انصاف سازمانی، نظم و انضباط سازمانی، تنبیه و تشویق، نظارت و بازرسی، سیستم پرداخت، مدیریت فرهنگ، مدیریت تعارض و مدیریت تغییر بودند.

رضایان و نیسانی (۱۳۹۲) در پژوهش خود به تبیین مدل سیستمی رفتار انسان از منظر قرآن کریم پرداختند. این کار از طریق روش تحقیق موضوعی قرآن کریم انجام شده است. به نظر نویسندگان، قرآن کریم نگاهی نظام‌مند به رفتارهای انسان دارد و هرچه با دقت بیشتری در آن‌ها تدبّر شود وجود ارتباطاتی نظام‌مند میان آن‌ها مشخص‌تر می‌گردد. در این مقاله، ویژگی‌ها و ساختار محیط انسان، ویژگی‌های موجود در خود انسان، چگونگی رابطه انسان و محیط طبیعی خود و چگونگی رابطه انسان و دیگران مورد بررسی قرار گرفته است.

جعفرپور و حبی (۱۳۹۲) در تحقیق خود با عنوان «بررسی ماهیت و چرایی دوگانگی رفتار در سازمان»، جهت مرتفع نمودن دوگانگی‌های رفتار و منافع فردی و جمعی در سازمان‌ها، پیشنهاد نمودند باید اهداف و مأموریت‌های سازمان به‌طور کامل برای کارکنان تشریح شود تا افراد در فرآیند تحقق آن‌ها می‌توانند ایفا کنند و در مشاغلی که افراد به کار گرفته شده‌اند بازبینی صورت گیرد و انطباق میان شغل،

الزامات آن و ویژگی‌های شخصیتی افراد مورد توجه قرار گیرد.

احمدی (۱۳۹۰) در مقاله تحقیق خود با استفاده از نظریه تالکوت پارسونز، به بررسی رابطه شخصیت و فرهنگ کار پرداخته است. نتایج نشان می‌دهد که شخصیت ابزاری بر فرهنگ کار (همکاری و تعهد) تأثیر معنادار و معکوسی دارد به گونه‌ای که با افزایش ویژگی‌های شخصیت ابزاری، فرهنگ کار کاهش می‌یابد.

پاشا (۱۳۸۸) در مقاله نقدی بر تحول تاریخی اندیشه رفتار سازمانی سعی نمود در بستر محدوده زمانی ۱۹۶۰-۱۹۲۰، تحول تاریخی اندیشه رفتار سازمانی را به تصویر بکشد، یعنی از زمان مطالعه التون می (که از آن باید به عنوان تلاشی آغازین در این زمینه از مطالعه یاد کرد) تا روزگار هرزبرگ مطرح شده است.

مقیم (۱۳۷۷) در تحقیق خود با عنوان «شناخت شخصیت کارکنان، لازمه مدیریت رفتار سازمانی» ابعاد و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان در سازمان مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد تا افراد با مطالعه آن بتوانند تا حدودی به ویژگی‌های شخصیتی خود واقف شوند. در پایان مقاله، پرسشنامه‌ای با طرح ۱۰ سؤال آورده شده (پرسشنامه ارزیابی کانونی کنترلی درونی و بیرونی افراد) تا افراد یکی از جنبه‌های شخصیتی خود را مورد سنجش قرار دهند.

جاسبی و محمدنوربخش لنگرودی (۱۳۷۶) در تحقیق خود به مبانی رفتار انسان از دیدگاه اسلام پرداختند. در این مقاله مبانی رفتار انسان به عنوان یکی از مباحث مهم مدیریت رفتار سازمانی از سه دیدگاه متفاوت مورد بررسی قرار گرفته است. نخست دیدگاهی که جنبه‌های غیر اکتسابی را مبنای رفتار انسان می‌داند توضیح داده شده و سپس دیدگاهی که از نقطه نظر عوامل اکتسابی سعی در تبیین رفتار دارد به بحث کشیده شده است و آنگاه با استفاده از آیات و احادیث در بررسی عوامل مؤثر بر رفتار و به وجود آورنده آن (به تعبیر قرآنی آن، شاکله) پرداخته شده و عواملی همچون نیت، مذهب و خلق و خوی انسانی در این زمینه تبیین گردیده و سپس در مورد عواملی همچون فطرت، اختیار و محیط که بر عوامل فوق تأثیر می‌گذارد توضیح داده شده و در پایان با استفاده از مطالب فوق مدلی که مبانی رفتار انسانی را از دیدگاه

اسلام تبیین نماید ارائه گردیده است. در این مدل عواملی همچون نیت، مذهب، خلق و خوی انسان که به طور مستقیم بر روی شاکله تأثیر دارند خود متأثر از عوامل دیگری مانند محیط، فطرت، اختیار و نیاز قلمداد گردیده است. در این مدل مراد از محیط، هم جنبه‌ها و نیروهای جانبی فرد و هر آنچه او را احاطه می‌کند و هم مفهوم درونی محیط و آنچه در ارتباط با «طرز تلقی» فرد نسبت به محیط است مدنظر قرار گرفته است. در مدل ارائه شده تمامی عوامل فوق چه به طور مستقیم و چه به طور غیرمستقیم بر شاکله فرد مؤثر بوده و شاکله به عنوان عامل موجد و اساسی رفتار، مبنای رفتار انسان را از دیدگاه اسلام شکل می‌بخشد.

به طور کلی، نظریه‌های شخصیت را می‌توان به روانکاوی، صفات مشخصه، ادراک، یادگیری اجتماعی، رفتارگرایی و انسان‌گرایانه تقسیم‌بندی نمود.

۱- نظریه روانکاوی^۱: این نظریه مبتنی بر نظریات زیگموند فروید^۲ استوار است. ایشان شخصیت را معلول عوامل جبری یا محدودیت‌های اجتماعی که توسط نیروهای غریزی هدایت می‌شود، می‌داند (شفیع‌آبادی، ۱۳۶۵). فروید معتقد است که «برای ایجاد یک شخصیت سالم بایستی بین سه عنصر نهاد، من و فرامن توازن ایجاد شود» (مقیمی، ۱۳۷۷). فروید چند مرحله در رشد توانایی‌های کودک و خردسال تشخیص می‌دهد. او توجه خاصی به سن چهار تا پنج سالگی ابراز می‌کند که در آن اکثر کودکان می‌توانند از همراهی دایمی پدر و مادرشان صرف‌نظر کرده و وارد دنیای اجتماعی و بزرگ‌تری شوند که او این مرحله را ادیپ^۳ می‌نامد (گیدنز، ۱۳۷۴، ص ۷۸).

هربرت مید^۴، هم به مراحل رشد شخصیت کودکان توجه می‌کند. به نظر مید، «خردسالان و کودکان پیش از هر چیز با تقلید اعمال کسانی که در پیرامونشان هستند به عنوان موجودات اجتماعی ظاهر می‌شوند» (گیدنز، ۱۳۷۴، ص ۸۰).

1. psychoanalytical theory

2. freud

3. oedipal

4. Mead

خردسالان از راه تقلید ساده، کودکان چهار تا پنج ساله تقلید به بازی‌های پیچیده‌تر، هشت یا نه سالگی به بازی‌های سازمان‌یافته گرایش دارند. کودک در سن حدود هشت یا نه سالگی می‌تواند ارزش‌های کلی و قواعد اخلاقی موجود در فرهنگی را که وی در آن رشد می‌کند، را درک نماید.

۲- نظریه صفات مشخصه^۱: این نظریه ترکیبی از صفات را بهترین شکل بازتاب‌دهنده شخصیت می‌داند (مورهد و گریفین، ۱۳۸۱، ص ۸۳). به عبارت دیگر، شخصیت را به عنوان بازتابی از صفات مشخصه فردی قلمداد می‌کند. طبق نظریه آلپورت، هر شخصی دارای مجموعه‌ای از صفات مشترک شخصیتی است، ولی همان شخص دارای تعدادی صفات متفاوت و منحصر به خود نیز است. صفات موردنظر آلپورت شخصیت‌های اجتماعی، سیاسی، مذهبی و زیباشناسی را شامل می‌شود. حالات شخصی انسان‌ها با یکدیگر متفاوت است. به عنوان مثال، ممکن است شخصی مهربان باشد ولی به مسائل سیاسی نیز علاقه داشته باشد (مورهد-گریفین، ۱۳۸۸، ص ۷۰).

ریموند کاتل^۲ برای تشریح ساختار شخصیت، صفات مشخصه را در دو گروه اصلی طبقه‌بندی می‌کند: الف: صفات مشخصه ظاهری مثل دانایی یا نادانی، خوش مشربی یا منزوی، صادق یا کاذب و امثال آن. ب: صفات مشخصه باطنی مثل با اعتماد یا مشکوک، رک‌گویا یا زیرک، منعطف یا بدون انعطاف، غالب یا مغلوب، بشاش یا دل‌تنگ و امثال آن (مقیم، ۱۳۷۷). آرگریس در تئوری خود، نظریه‌های مراحل رشد و صفات را با یکدیگر ادغام کرده است. با افزایش تجربه و اعتماد به نفس، شخصیت انسان‌ها از نابالغی به طرف بلوغ رشد می‌کند (مورهد-گریفین، ۱۳۸۸، ص ۷۱).

۳- نظریه ادراک^۳: افراد به فعالیت‌هایی که با تصورات آن‌ها درباره خودشان سازگاری داشته باشد، تمایل دارند. برای درک رفتار فرد بهترین مرجع چارچوب درونی خود فرد است. این ادراک از خود، نتیجه تعامل فرد با محیطش است. از نقطه نظر

1. trait

2. cattell

3. self. coucept

رفتار سازمانی، مدیران باید بدانند که هر فرد دارای ادراک از خود منحصر به فردی است و به کارگیری شیوه‌های متعدد انگیزشی، غنی‌سازی شغل و سبک‌های رهبری تأثیرات مختلفی بر روی افراد مختلف خواهد گذاشت (مقیم، ۱۳۷۷).

۴- نظریه یادگیری اجتماعی^۱: نظریه یادگیری اجتماعی در مقایسه با نظریه روانکاوی، «باور دارد که بهبود شخصیت بیشتر نتیجه متغیرهای اجتماعی است تا انگیزه‌های زیستی و ثانیاً انگیزه‌ها ناشی از نیازهای شناخته‌شده و خودآگاهی هستند و نه تمایلات نهانی و ناخودآگاه. بنابراین نظریه یادگیری اجتماعی شخصیت را عبارت از مجموعه چیزهایی که شخص آموخته، می‌داند. این نظریه از شیوه تقویت و تنبیه برای درک شخصیت استفاده می‌کند» (مقیم، ۱۳۷۷).

۵- رفتارگرایی: رفتارگرایی یک نوع ره‌یافت زیستی-غریزی (عینی و کمی) به‌شمار می‌رود که تجربه ذهنی افراد مورد بررسی و تحلیل قرار نمی‌گیرد. برخی از جامعه‌شناسان بر این باورند که عوامل زیست‌شناسی و جسمانی افراد، بر رفتارشان تأثیر دارد. جان برودوس واتسون^۲، آغازکننده این سنت در روان‌شناسی بود. «گرایش اساسی این نگرش، این است که پدیده‌های روانی، انسان را به رفتارهای ناشی از حیات زیستی او برگرداند و برای آن‌ها اساس حیوانی قائل شود، از نظر اینان، روان‌شناسی جمع‌ی به روان‌شناسی فردی برمی‌گردد، که بر اساس «غریزه» یا صورت، «بازتاب شرطی» دارد» (توسلی، ۱۳۷۱، ص ۲۷۵).

ویلیام شلدون^۳، انسان‌شناس جسمانی آمریکایی، کوشید تا شخصیت و رفتار فرد را به نوع بدنش مرتبط سازد. او در تحقیقاتش به این نتیجه رسید، کسی که جسم عضلانی دارد، زورگو، پرتوان و عصبی است. افراد گرد و چاق، معمولاً مهربان و آسایش طلب‌اند، ولی اشخاص استخوانی، بسیار حساس و تا اندازه‌ای گوشه‌گیرند. حتی عده‌ای مانند النور و شلدون گلوک^۴، الگوی توزیع کروموزوم‌های افراد را در نوع رفتارشان، خصوصاً رفتار انحراف‌پذیر، مؤثر می‌دانند، که البته این نظر چندان

1. social learning. t

2. 1958. 1896: John Broadus Watson

3. William Sheldon: 1899. 1977

4. Sheldon Gluck: 1896. 1980 & Eleanor Rosch: 1938. present

قابل قبول نیفتاد. «مک‌دوگال^۱، متفکر انگلیسی و متأثر از بی. واتسون، معتقد بود، هر رفتاری بر غرایز و سائق‌های مشتق از آن‌ها مبتنی است و استمرار و اتصال مراحل رشد نیز مبین این مطلب است. حیات اجتماعی نیز بر پایه این غرایز فردی استوار است» (توسلی، ۱۳۷۱، ص ۲۷۵).

۶- انسان‌گرایانه: تصویر خوش‌بینانه از ماهیت انسان ارائه داده و انسان را به‌صورت موجودات فعال و خلاق که به رشد و خودکفایی علاقه‌مند هستند، توصیف می‌کند (نیک‌صفت، ۱۳۸۲: ۱۸۹). این دیدگاه، فرایند رشد و کمال آدمی را در ساخت ژنتیک به‌عنوان نقشه پیش‌ساخته به‌صورت نهفته می‌داند (شولتز، ۱۳۸۹: ۴۲). راجرز هدف روان‌شناسی انسان‌گرا را به فعلیت رساندن استعدادهای بالقوه افراد دانسته (راجرز، ۱۳۷۰: ۱۸۵) و مسئله خودشکوفایی را امری فطری می‌داند (شاملو، ۱۳۷۴: ۱۱۴).

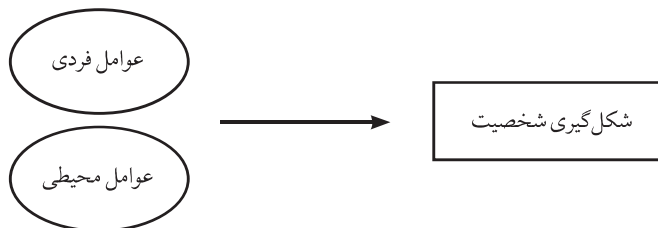
بنابراین گستره بحث شخصیت و نیز ارائه نظریه‌های مختلف در بستر چند دهه و نیز نقدهایی که هر نظریه‌پرداز بر دیگری ایراد کرده است، نشان‌دهنده اهمیت آن بوده و می‌توان گفت هرچند اندیشمندان دانش روان‌شناسی و مدیریت نتوانسته‌اند حقیقت شخصیت انسان را بنمایانند و تحلیل جامع و قابل قبول ارائه نمایند، اما با توجه به پیش‌فرض‌های حاکم بر نظریه‌ها تا حد زیادی در توسعه علمی و معرفتی شخصیت خوب عمل کرده‌اند.

عوامل مختلفی شخصیت انسان‌ها را شکل می‌دهند. بسیاری از صاحب‌نظران شخصیت هر فرد را تحت تأثیر ویژگی‌های فردی (وراثتی و ژنتیکی) و محیطی می‌دانند. این‌که کدام عامل تأثیر بیشتری دارد در این خصوص سه دیدگاه وجود دارد. دیدگاه اول، تأثیر وراثت و ژنتیک را بر شکل‌گیری شخصیت بیشتر می‌داند. بعضی از دانشمندان علوم رفتاری برای این باورند که ویژگی‌های شخصیتی ناشی از عوامل وراثتی است و محیط مناسب فقط زمینه را برای بروز آن‌ها فراهم می‌کند. دیدگاه دوم، تأثیر محیط بر شخصیت را بیشتر از عوامل فردی می‌داند. «طبق نظر مایر^۲، دانش و مهارت و زبان موجب تعدیل رفتار می‌گردند و این ویژگی‌ها به‌وسیله افراد از طریق

1 . William McDougall: 1871. 1938

2. mair

تجربه شخصی آن‌ها حاصل می‌شود» (به نقل از مقیمی، ۱۳۷۷). دیدگاه سوم، این تأثیر فردی و محیطی را توأمان و مساوی می‌داند.



نمودار شماره ۱: عوامل تأثیرگذار بر شکل‌گیری شخصیت

دیدگاه اسلام تحلیلی جامع‌تر، عمیق‌تر و ملموس‌تر نسبت به دیدگاه‌های متضاد تفسیر و تحلیل و ریشه‌یابی رفتار انسان است. رفتار انسان بر اساس شاکله (شخصیت) هر فرد صورت می‌گیرد و این شاکله متأثر از نیت، مذهب و خلق و خوی اوست و این عوامل خود تأثیر گرفته از اختیار، محیط و نیازهای انسان است (جاسبی و نوربخش، ۱۳۷۶).

مورهد و گریفین در کتاب رفتار سازمانی، عوامل تشکیل‌دهنده شخصیت را در سه دسته تقسیم‌بندی می‌نماید (مورهد و گریفین، ۱۳۸۸، ص ۷۳-۶۸).

۱- تعیین‌کننده‌ها: عامل‌های زیستی، اجتماعی و فرهنگی از جمله تعیین‌کننده‌ها محسوب می‌شوند. عامل‌های زیستی، وراثت، ویژگی‌های فیزیکی همچون قد و قیافه به‌نوبه خود بر شخصیت مؤثر هستند. عوامل اجتماعی نیز از تعیین‌کننده‌های شخصیت هستند. در این راستا، عوامل اجتماعی، فرهنگی، ارزشی، تجربه دوران کودکی بر شخصیت افراد و رفتار سازمانی در محیط کاری مؤثر است.

۲- مراحل رشد: طبق نظریه شکل‌گیری شخصیت، شخصیت هر انسان در مرحله‌ای از خاص از رشد قرار دارد. مهم‌ترین پیش‌قدمان این نظریه زیگموند فروید، اریک اریکسون و ژان پیاژه است.

۳- صفات: در تئوری صفات، سعی بر آن است که ترکیبی از صفات که به بهترین شکل بازتاب‌دهنده شخصیت هستند شناسایی شوند. مشهورترین نظریه‌پردازان

صفات گوردن آلپورت و ریموند کاتل می‌باشند.

بخشی از نظریه‌های شخصیت به تبیین و تشریح انواع شخصیت پرداختند. شخصیت‌های نوع A و B نوع اولین بار توسط دو پزشک قلب بنام‌های می‌ر فریدمن و ری روزنمن (۱۹۷۴) مطرح شد. فریدمن و روزنمن دو تیپ شخصیتی نوع A و نوع B را شناسایی کردند. نوع A شیفتگی بیشتری به کار دارند و وقت‌شناس هستند اما افراد نوع B شیفتگی کمتری دارند و کمتر وقت‌شناس هستند (Friedman and Rosenman, 1974 610-607). سایر ویژگی‌های دو نوع شخصیت به شرح ذیل است:

جدول شماره ۱: ویژگی‌های دو نوع شخصیت

شخصیت‌های نوع A	شخصیت‌های نوع B
انسان‌های کاملاً رقابتی، پُرمشغله، بسیار مصر در انجام کار، احتمالاً پرخاشگر، عجول، بسیار وظیفه‌شناس، دارای تمایلات و خواسته‌های زیاد، شیفتگی زیاد به کار، وقت‌شناس، ناراحتی قلبی بیشتر.	رقابتی نیستند، مشغله کاری زیاد ندارند، اصرار کم برای انجام کار، احساس تضاد کمتر با دیگران، نگرش آرام و متعادل، اعتماد به نفس بیشتر، شیفتگی کمتر به کار، تمایل به وقت‌شناسی کمتر.

برنارد بر این باور است که هر شخص در سازمان شخصیتی دوگانه دارد. یکی، شخصیت برون‌سازمانی او است که شخص آن را در طول یک فرایند تاریخی در ضمن گذران زندگی خویش در بیرون از سازمان شکل می‌دهد و برخلاف رفتار سازمانی دارای ویژگی شخصی است و بنا به همین ویژگی از نظر برنارد رفتار غیرعقلایی محسوب می‌شود. دوم، رفتار سازمانی است که شخص آن را با توجه به تعهداتی که در سازمان تقبّل کرده است، در ضمن همکاری با دیگران و در پاسخ به نیازهای غیرشخصی از خود به نوبه ظهور می‌گذارد. این نوع رفتار عقلانی تعریف شده است. در هر حال، هر عضو سازمان، در هر برهه‌ای از زمان دارای دو نوع شخصیت است و با توجه به این امر که این دو نوع شخصیت هریک به منافع خاصی تعلق

دارد، بنابراین تحت شرایط خاصی عملاً می‌تواند با یکدیگر در تضاد باشد و تعادل سازمان در اثر آن مختل شود. برنارد در جهت حل این معضل پیشنهاد می‌کند که به اعضای سازمان باید پاداش‌های مناسبی ارائه شود تا سطح غیر عقلایی بودن رفتار ایشان بدین وسیله در حدی کاهش یابد که احتمال رویداد بحران هر چه بیشتر در سازمان منتفی شود (پاشا، ۱۳۸۸).

التون می‌با طرح دو مفهوم ساختار رسمی و ساختار غیررسمی، شخصیت و رفتار سازمانی کارکنان را مورد بررسی قرار داده است. در نظر می، هر سازمان رسمی علاوه بر ساختار رسمی (که همان ضوابط از پیش تعیین شده است) از ساخت غیررسمی نیز برخوردار است. ساختار غیررسمی ماهیتی مستقل و ترکیبی از یک مجموعه روابط رفتاری است که فراسوی روابط رسمی در داخل سازمان بین افراد چند که باهم روابط تنگاتنگ و منافع مشترک دارند در جهت ارضای نیازهای عاطفی خویش، شکل می‌گیرد. ساختار غیررسمی از نظر می صرفاً حاصل عملکرد افرادی است که با منافع عاطفی مشترک و شبکه‌ای از روابط اجتماعی شکل می‌گیرد نه با شخصیت برون‌سازمانی و ساختار رسمی (پاشا، ۱۳۸۸).

به نظر موریس^۱ شخصیت افراد را به شخصیت‌های درون‌گرا و برون‌گرا بودن تقسیم‌بندی می‌کند. افراد درون‌گرا از نظر رفتاری افراد آرام، خویشتن‌نگر، هوشمند، منظم، احساسی، ارزش‌مدار و ناتوان در بیان مقصود، علاقه‌مند به گروه‌های کوچک هستند. درحالی‌که افراد برون‌گرا افرادی خوش‌مشرّب، پرتحرک، کاوشگر در چیزهای جدید و بدون دلوپسی می‌باشند. از نقطه‌نظر سازمانی، بیشتر مدیرانی که نقش مدیر را در کار کردن با او به‌وسیله دیگران انجام می‌دهند، مدیرانی برون‌گرا هستند و مدیرانی که تنها در یک دفتر آرام و بدون تأثیر عوامل خارجی کار می‌کنند، مدیران برون‌گرا هستند (مقیم، ۱۳۷۷). البته مقیمی در تحقیق خود از سایر شخصیت‌ها همچون شخصیت اقتدارگرا، دیوان‌سالار، ماکیاولیستی، شخصیت سبک حل مسئله و شخصیت کانون کنترل نیز نام می‌برد.

1. Lw.morris

آلن بیرو (۱۳۷۰) شخصیت را در ابعاد شخصیت اجتماعی، شخصیت اساسی و شخصیت روانی دسته‌بندی نموده است. شخصیت اجتماعی^۱ چگونگی رفتار و نحوه حضور فرد در جامعه‌ای است که در آن حیات می‌گذرانند و از محیط تأثیر می‌پذیرد (۳۰۷). از سوی دیگر از نظر بیرو، شخصیت موجب پیدایی هویت فرد در حیات اجتماعی و نیز روابط اجتماعی می‌شود نظیر شخصیت مدنی، اخلاقی و حقوقی (بیرو، ۱۳۷۰، ص ۲۶۴). شخصیت اساسی یا نوعی^۲ ویژگی‌های روانی مشترک بین گروه‌های چند از اشخاص در یک جامعه خاص است. شمار شخصیت‌ها در جامعه به اندازه کافی متعدد و تشابه آنان با یکدیگر نیز چنان است که می‌توان شخصیتی نوعی به دست آورد (بیرو، ۱۳۷۰، ص ۳۰). شخصیت روانی^۳ همان ویژگی‌های شخص انسانی با توجه به حالات روانی خاصش که هم از محیط اجتماعی و هم از مشخصات زیستی تأثیر می‌پذیرد (بیرو، ۱۳۷۰، ص ۲۶۴).

۳. روش‌شناسی پژوهش

تحقیق از نوع «کاربردی» و روش تحقیق از نوع توصیفی-تحلیلی است. (با توجه به آیه ۸۴ سوره اسراء) ضمن مراجعه به کتب موردنظر، ابتدا از مطالب موردنظر فیش‌برداری صورت گرفت و سپس با دسته‌بندی فیش‌های تهیه‌شده، تجزیه و تحلیل و جمع‌بندی نهایی صورت پذیرفت. در این خصوص، برخی کتب تفسیری و مقالات علمی و پژوهشی پیرامون موضوع تحقیق مطالعه، بررسی و سپس نقش شخصیت بر رفتار سازمانی تبیین گردید.

۴. یافته‌های پژوهش (تبیین شخصیت از منظر آموزه‌های وحیانی)

آیا قرآن از شخصیت تعریفی ارائه کرده است؟ پاسخ این پرسش نیازمند بررسی زمینه‌های پیدایش شخصیت است.

1. social personality
2. Basic personality
3. personality

۴-۱. آیه شاکله و پیوند معنایی با آیه ۸۴ اسراء

ترجمه آیه ۸۳ اسراء بدین صورت است که هنگامی که به انسان نعمت می‌بخشیم (از حق) روی می‌گرداند و متکبرانه دور می‌شود و هنگامی که کمترین بدی به او می‌رسد (از همه چیز) مأیوس می‌گردد. در انسان‌های بی‌ایمان و یا ضعیف‌الایمان به هنگام روی آوردن نعمت‌ها آن‌چنان مغرور می‌شوند که به کلی بخشنده نعمت‌ها را به دست فراموشی می‌سپارند، نه تنها فراموشش می‌کنند بلکه یک حالت بی‌اعتنایی و اعتراض و استکبار در برابر او به خود می‌گیرند.

در خصوص پیوند آیه ۸۳ با آیه ۸۴ باید گفت که مؤمنانی که از آیات قرآن، شفا می‌طلبند و رحمت کسب می‌کنند و ظالمانی که جز خسارت و زیان، بهره‌ای از آن نمی‌گیرند و انسان‌های کم‌ظرفیتی که در حال نعمت مغرورند و در مشکلات مأیوس و زبون، همه این‌ها طبق روحیاتشان عمل می‌کنند، روحیاتی که بر اثر تعلیم و تربیت و اعمال مکرر خود انسان شکل گرفته است. این‌گونه افراد به هنگام روبرو شدن با مشکلات از زندگی خویش به کلی مأیوس می‌شوند و همین حالت یأس، سبب می‌شود که پرده‌ها از فطرت‌شان کنار برود و به درگاه خدا روی آورند، اما این توجه اضطراری نه برای آن‌ها افتخاری است و نه دلیلی است بر بیداری‌شان، زیرا به محض اینکه مشکلات برطرف گردد، به همان حال سابق که طبیعت ثانوی آن‌ها شده رو می‌آورند (مکارم، ۱۳۷۴، ج ۱۲، ص ۲۷۰-۲۷۲).

۴-۲. معنای لغوی و تفسیری شخصیت

مفهوم شاکله فقط یک‌بار در قرآن آمده است. قرآن کریم در سوره اسراء از شخصیت انسان این‌گونه تعریف ارائه داده است: «قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَى شَاكَلَتِهِ» (اسراء، ۸۴)؛ «تو به خلق بگو: هرکس بر حسب ذات و طبیعت خود عملی انجام خواهد کرد». با توجه به این آیه، مناسب‌ترین واژه قرآنی که مفهوم شخصیت را تداعی می‌کند واژه «شاکله» است، از این‌رو این مفهوم، از دو منظر لغوی و تفسیری بررسی می‌گردد. از نظر لغوی، «شاکله» از ماده شکل به معنای بستن پای چارپا است. طنابی که با آن پای حیوان را می‌بندند «شِکال» می‌گویند (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲، ص ۴۶۲).

در مجمع‌البیان شاکله به معنای طریقت و مذهب آمده است. از معانی دیگر شاکله، از ریشه شکل به معنای هیئت و ریخت است و نیز شاکله خود به معنای احتیاج و حاجت نیز آمده است به طوری که شاکله به معنای حاجتی است که انسان را مقید می‌سازد (جاسبی و نوربخش، ۱۳۷۶). براساس بیان لغوین، واژه شاکله دارای مفاهیمی همچون نیت، خلق و خوی، طریق، هیئت، طبیعت، صفت، مثل و مانند و مخلوط شدن است. ضمن بررسی معنای لغوی شاکله در منابع متعدد، در جدول ذیل مفاهیم اصلی شاکله ذکر شده است.

جدول شماره ۲: مفاهیم لغوی شاکله

ردیف	منبع	معنای لغوی شاکله
۱	قرآن کریم استاد مهدی محمودیان	راه، روش، ساختار شخصیتی، شخصیت شکل یافته
۲	تفسیر قرائتی	ساختار و خلق و خوی
۳	محمد بیستونی	ساختار، شیوه
۴	محمی‌الدین مهدی الهی‌قمشه‌ای	ذات و طبیعت
۵	علامه طباطبایی	ذات و طبیعت
۶	عبدالله عبداللهی - اثنا عشری	طبیعت، عادت، سنت، دین، مقدار قوت و طاقت

پیرامون مفهوم شاکله از منظر مفسرین باید گفت که در قرآن کریم از ریشه «شکل»، دو آیه آمده است: «وَأَخْرَجْنَا مِنْ شَكْلِهِ أَزْوَاجًا» (ص، ۵۸) و «قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَى شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَى سَبِيلًا» (اسراء، ۸۴). بر اساس بیان مفسرین «شاکله» به معنای، ملکه، دین، مذهب و طریقت، خلقت و طبیعت، نیت، خلق و خوی آمده است. خلاصه معانی «شاکله» از منظر تفاسیر در جدول زیر آمده است:

جدول شماره ۲: مفاهیم تفسیری شاکله

ردیف	منبع	معنای تفسیر شاکله
۱	قرآن کریم استاد مهدی محمودیان	هرکسی بر طبق روش و خلق و خویی عمل می‌کند که بر اثر تعلیم و تربیت و ساختار شخصیتی خود دارد (ارتباط مستقیم اعمال انسان با روحيات درونی او).
۲	تفسیر قرائتی	شاکله به معنای ساختار و بافت روحی انسان است که در اثر وراثت و تربیت و فرهنگ اجتماعی برای انسان پیدا می‌شود. آنچه در انسان متفاوت است، انگیزه‌ها، خلق و خوی، عادات و بافت فکری و خانوادگی افراد است و عملاً هر کس در گرو آن‌هاست.
۳	محمد بیستونی	اصولاً مشکلات و روحيات انسان معمولاً جنبه اختیاری دارد چراکه انسان هنگامی که عملی را تکرار کند، نخست حالات و سپس عادت تدریجاً تبدیل به ملکه می‌شود، همین ملکات است که به اعمال انسان شکل می‌دهد و خط او در زندگی مشخص می‌سازد، درحالی که پیدایش آن مستند به عوامل اختیاری بوده است. در بعضی از روایات شاکله به نیت تفسیر شده است، در اصول کافی چنین نقل شده است: نیت افضل از عمل است اصلاً نیت همان عمل است. پس منظور شاکله در آیه قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَى شَاكَلَتِهِ، نیت است.
۴	تفسیر المیزان	شاکله اخلاق، ملکات نفسانی و احوال روح انسان است که عمل تجسم و تجلی آن است. عمل خارجی مجسمه صفات درونی است. و به قول معروف ظاهر عنوان باطن و صورت دلیل بر معناست.

۵	تفسیر نمونه	مفهوم «شاکله» هیچ‌گونه اختصاصی به طبیعت ذاتی انسان ندارد. انسان هنگامی که عملی را تکرار کند، نخست «حالت» و سپس «عادت» و بعد تدریجاً تبدیل به «ملکه» می‌شود، همین ملکات است که به اعمال انسان شکل می‌دهد و خط او را در زندگی مشخص می‌سازد، در حالی که پیدایش آن مستند به عوامل اختیاری بوده است.
---	-------------	---

همان‌طور اشاره گردید شاکله در مفهوم: نیت، ملکه، خلقت و طبیعت و همچنین دین، طریقه و مذهب، خلق و خوی آمده است.

۱- ملکه: شاکله بدین جهت ملکات نفسانی معنی شده است که رفتار تجسم و تجلی آن است (طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۱۳، ص ۲۶۲). تفسیر نمونه طریق شکل‌گیری ملکه را تشریح می‌نماید: انسان هنگامی که عملی را تکرار کند، نخست «حالت» و سپس «عادت» و بعد تدریجاً تبدیل به «ملکه» می‌شود، همین ملکات است که به اعمال انسان شکل می‌دهد و خط او را در زندگی مشخص می‌سازد (مکارم، ۱۳۷۴، ج ۱۲، ص ۲۷۵)، لیکن پیدایش آن مستند به عوامل اختیاری است.

امام خمینی^(ع) ملکات را شاکله اولیه نفس و نیات را شاکله ثانویه آن می‌دانند که اعمال تابع آن‌هاست. غایات انسان‌ها تابع ملکات نفسانیه است که باطن ذات انسان و شاکله آن را تشکیل دهد. به‌عنوان مثال، کسی که دارای حب جاه و ریاست است و این حب ملکه نفسانیه و شاکله روح او شده است، غایت آمال او رسیدن به آن مطلوب است و افعال صادره از او تابع آن غایت است (خمینی، ۱۳۸۹، ص ۳۳۰-۳۳۲).

۲- دین، طریقه و مذهب: مذهب به معنای راه و محل رفتن است و در اصطلاح به آیین و دین آدمی نیز مذهب گفته می‌شود. دین اسلام راه و روشی است که خداوند برای زندگی انسان‌ها برگزیده است. معمولاً دین بر اساس آموزش‌های محیطی و القائنات اجتماعی شکل می‌گیرد یعنی محیط در این زمینه مؤثر است اما پذیرش این آموزش‌ها بدون وجود زمینه‌های مناسب روانی ممکن نیست. از دیدگاه اسلام،

دین اساساً بر مبنای فطرت انسان و نیازهای فطری انسان شکل می‌گیرد و این چیزی است که طلب و خواست او در سرنوشت و نهاد انسان نهفته است. به این ترتیب دین بر اساس نیت و ساخت اولیه روانی انسانی (فطرت) شکل گرفته و به سهم خود موجب پیدایش ساخت و هیئت روانی خاصی می‌شود که انسان را وادار به عمل خاصی می‌کند. از سوی دیگر، فرد مسلمان بر اساس اعتقادات دینی، عالم را محضر خدا و پروردگار را بر کلیه اعمال و حرکات خویش بینا و شنوا می‌داند. بر مبنای این دین‌داری و اعتقاد که خدا را حاکم مطلق می‌داند سایه پُررنگ نظارت و کنترل الهی را بر اعمال و رفتار خویش احساس می‌نماید. این اعتقادات دینی بر روی شاکله فرد و رفتار و اعمال او تأثیر می‌گذارد (جاسبی، ۱۳۷۶، ص ۱۴). می‌توان از تعبیر شاکله به طریق و مذهب چنین برداشت نمود که همان‌طوری که از ملتزمین به یک مذهب و طریقه، عدم انحراف از اعتقاد خود مورد انتظار است، از انسان نیز عمل متناسب با شاکله‌اش انتظار می‌رود (حاجی‌علی لالانی و دیگران، ۱۳۹۱، ص ۳۴).

۳- نیت: نیت، روح رفتار انسان‌ها است که بر اثر مداومت رفتار، برای انسان ملکه و پایدار خواهد شد (جوادی آملی، ۱۳۸۸: ج ۱، ص ۵۰۵). حضرت امام در کتاب چهل حدیث، در ذیل روایت سفیان از حضرت امام صادق^(ع) به اهمیت نیت اشاره می‌نماید: نیت عبارت است از اراده باعثه به عمل و آن تابع غایات اخیره است، چنانچه این غایات تابع ملکات نفسانیه است که باطن ذات انسان و شاکله آن را تشکیل دهد. نیت صورت فعلیه و جنبه ملکوتیه عمل است و در حدیث شریف اشاره به همین مطالب می‌نماید آنجا که فرماید: «والتَّيَّةُ أَفْضَلُ مِنَ الْعَمَلِ»؛ «أَلَا وَ إِنَّ التَّيَّةَ هِيَ الْعَمَلُ». «نیت از عمل افضل است، بلکه نیت تمام حقیقت عمل است.»؛ زیرا نیت صورت کامله عمل و فصل محصّل او است، و صحت و فساد و کمال و نقص اعمال به آن است. چنانچه عمل واحد به واسطه نیت گاهی تعظیم و گاهی توهین است، و گاهی تامّ و گاهی ناقص است، و گاهی از سنخ ملکوت اعلی و صورت بهیّه جمیله دارد، و گاهی از ملکوت اسفل و صورت موحشه مدهشه دارد. به عنوان مثال، ظاهر نماز علی بن ابی طالب، علیه السلام و نماز فلان منافق در اجزاء و شرایط و

صورت ظاهری عمل هیچ تفاوتی ندارد، لیکن آن یک با آن عمل معراج إلى الله کند و صورتش ملکوت اعلی است، و دیگری با آن عمل به جهنم سقوط کند و صورتش ملکوت اسفل است و از شدت ظلمت شبیه ندارد. پس تمام حقیقت اعمال همان صور اعمال و جنبه ملکوتیه آنها است که نیت است (امام خمینی، ۱۳۸۹، ص ۳۳۰-۳۳۲).

۴- خلق و خوی (شخصیت اکتسابی): از شاکله به خلق و خوی، صفت روحی یا شخصیت مکسبه نیز تعبیر شده است. در تفسیر من وحی القرآن، منظور از شاکله، شخصیت اکتسابی انسان دانسته شده است. بنابراین اگر خلق و خوی را شاکله خوانده‌اند، بدین جهت است که آدمی را محدود و مقید می‌کند و نمی‌گذارد در آنچه می‌خواهد آزاد باشد، بلکه او را وادار می‌کند تا طبق آن رفتار کند (طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۱۳، ص ۲۶۲). لیکن این وادار ساختن از حد اقتضاء تجاوز نمی‌کند به این معنا که خلق و خوی هرکسی هیچ‌وقت او را مجبور به انجام کارهای مناسب با خود نمی‌کند، و اثرش به آن حد نیست که ترک آن کارها را محال سازد. هرچند که ترک عمل مناسب با اخلاق و انجام خلاف آن دشوار و در پاره‌ای موارد در غایت دشواری است. به عنوان مثال، شخص عصبانی در عین اینکه عصبانی و دچار فوران خشم شده، باز هم می‌تواند از انتقام صرف نظر کند، و شخص شکم‌باره باز نسبت به فعل و ترک عمل مناسب با خلقش اختیار دارد، و چنان نیست که شخص شهوت‌ران در آنچه به مقتضای دعوت شهوتش می‌کند مجبور باشد، (طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۱۳، ص ۲۶۳).

۵- خلقت و طبیعت: شاکله به معنای خلقت و طبیعت اشاره به صورت ثانویه نفس می‌تواند باشد که در اثر رسوخ افکار و تکرار رفتارها، ابتدا «عادت» و سپس «ملکه شده» و نفس را به انجام رفتارهای متناسب با خود ترغیب می‌کند. از این رو، راغب اصفهانی پس از ذکر معنای لغوی این واژه می‌نویسد: «از آنجاکه روحیات و سجایا و عادات هر انسانی او را مقید به رویه‌ای می‌کند، به آن شاکله می‌گویند» (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲، ص ۴۶۱).

۴-۳. تیپ‌های شخصیتی در قرآن

هرچند مفهوم شاکله فقط یک‌بار در قرآن آمده است، ولی از صفات و شخصیت‌های مختلف انسان‌ها سخن زیادی به میان آمده است. در جای‌جای قرآن، خداوند متعال به تأثیرات شخصیت بر رفتار آدمی اشاره می‌فرماید. آنانی که از شخصیت مثبت برخوردار هستند دارای عملکرد مثبتی نیز هستند و آنانی که از شخصیت منفی برخوردارند، دارای عملکرد منفی نیز هستند. با این اوصاف آیات زیادی را می‌توان یافت. صفتی که بیان می‌شوند بخشی از شخصیت فرد محسوب می‌شود و این صفات قطعاً در عملکرد فردی و سازمانی تأثیر دارند.

آیت‌الله مکارم شیرازی در تفسیر آیات ۸۳ و ۸۴ سوره اسراء، از سه تیپ شخصیتی مؤمنان، ظالمان و انسان‌های کم‌ظرفیت نام می‌برد. مؤمنانی که از آیات قرآن، شفا می‌طلبند و رحمت کسب می‌کنند، و ظالمانی که جز خسارت و زیان، بهره‌ای از آن نمی‌گیرند، و انسان‌های کم‌ظرفیتی که در حال نعمت مغرورند و در مشکلات مأیوس و زبون، همه این‌ها طبق روحیاتشان عمل می‌کنند، روحیاتی که بر اثر تعلیم و تربیت و اعمال مکرر خود انسان شکل گرفته است. ایشان ویژگی‌های انسان‌های خودباخته کم‌تحمل را توصیف می‌نمایند و اشاره می‌نمایند که حالاتشان در بسیاری از سوره‌های قرآن (نظیر یونس، ۱۲؛ لقمان، ۳۲؛ فجر، ۱۴ و ۱۵؛ فصلت، ۴۸ و ۴۹) آمده است.

علامه طباطبایی در تفسیر سوره ۸۴ اسراء شخصیت ظالم و عادل را توضیح می‌دهد. شاکله معتدل راه یافتنش به‌سوی کلمه حق و عمل صالح و برخورداری از دین‌قدری آسان‌تر است، و آن‌کس که شاکله ظالم و سرکشی دارد او هم می‌تواند به‌سوی کلمه حق و دین‌راه یابد اما برای او قدری دشوارتر است، و بیشتر به آن راه نمی‌آید و در نتیجه از شنیدن دعوت دین حق، جز خسران عایدش نمی‌شود (طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۱۳، ص ۲۶۸). ایشان در ادامه به ویژگی‌های شخصیتی انسان‌های متکبر مغرور، خوار و ذلیل و مسکین، شجاع با ترسو، سخی با بخیل، صبور با عجول (طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۱۳، ص ۲۶۱)، سعادتمند و شقی (طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۱۳، ص ۲۶۵)، جواد

و کریم با بخیل و لئیم (طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۱۳، ص ۲۶۳)، عصبانی با شهوت‌ران اشاره می‌نماید (طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۱۳، ص ۲۶۴).

سوره ماعون درباره کسانی است که: حقیقت دین را انکار می‌کنند، در عملکردشان بی‌رحمانه یتیم را می‌رانند، حتی رغبتی به کمک کردن به بیچارگان ندارند و اهل ریا و تظاهر هستند. در سوره همزه کسانی که صفت عیب‌جویی و طعنه‌زنی را دارند در عمل مال‌اندوز و حریص به ثروت هستند. در آیات فراوانی واژه عمل صالح در پی ایمان به خدا بکار رفته است: «ان الذین آمنوا و عملوا الصالحات». و نشان‌دهنده صدور کارهای مناسب و شایسته و مثبت از شخصیت‌های باایمان است. برابر آیه ۱۴ سوره اعلی (قد افلح من تزکی) کسانی که پرهیزگار و پاک‌دامن باشند، قطعاً در کارهایشان موفق و پیروز هستند. آیه ۳ سوره بقره درباره کسانی است که به خداوند ایمان دارند از داشته‌های خود به دیگران انفاق می‌کنند. همچنین در آیه ۶ و ۷ سوره بقره آمده است که کسانی که کفر می‌ورزند پندپذیر نیستند، چشم و گوش و دلشان بسته می‌ماند و در عمل حقایق را نه می‌بینند و نه می‌شنوند و نه درک می‌کنند. آیات ۱ تا ۸ سوره مؤمنون می‌فرماید، کسانی که ایمان دارند رستگارانند و در عمل اهل بیهودگی نیستند.

۴-۴. مؤلفه‌های تشکیل دهنده شخصیت

تبیین نقش شخصیت در رفتار سازمانی نیازمند شناسایی ریشه‌ها و زمینه‌های ساخت شخصیت است، زیرا تا عناصر سازنده آن شناسایی نشود، نمی‌توان تحلیل درستی از نقش آن در رفتار و نیز پیش‌بینی، تعدیل و کنترل رفتار در سازمان ارائه داد. هر فردی شخصیت‌های مختلف و متفاوتی دارد. با توجه به اینکه در تفسیر المیزان آمده است آدمی دارای یک شاکله نیست، بلکه شاکله‌ها دارد، می‌توان دریافت عوامل و مؤلفه‌های مختلف، باعث می‌شود در هر فرد شاکله و شخصی متفاوتی پدید می‌آید.

الف) مؤلفه‌های درونی یا ذاتی

۱- ویژگی‌های جسمی و مزاجی: کمالات یا نقایص جسمی از راه وراثت به انسان‌ها

منتقل می‌شود، چنانچه بسیاری از خصوصیت‌های فردی، مانند رنگ پوست، قد و قامت، ویژگی‌های چشم و... از این راه و از طریق ناآگاه انتقال می‌یابد. این صفات از آغاز باروری و انعقاد نطفه تا هنگام تولد و سپس تا مرگ، انسان را در بر گرفته و بر او تأثیر می‌گذارد یا از وی تأثیر می‌پذیرد. مجموعه غرایز، حس‌های پنجگان و کشاننده‌ها ناشی از طبیعت انسان است. انسان‌ها در عملکرد دستگاه‌های مختلف بدن خود، مانند دستگاه گوارش و یا گردش خون نقشی ندارند و این امور خارج از اختیار طبیعی ما صورت می‌پذیرد. خلق و خوی آدمی یکی از عوامل مؤثر شکل‌دهی شاکله‌هاست که تحت تأثیر دو عامل مزاج و ترکیب بدنی است. مزاج‌ها و ترکیب بدنی نیز از عامل وراثت به وجود می‌آیند.

علامه طباطبایی یکی از شاکله‌های آدمی را ناشی از نوع خلقت و خصوصیات ترکیب مزاج انسان‌ها می‌داند. علامه در خصوص رابطه ویژگی‌های جسمی با شخصیت معتقد است: میان ملکات نفسانی و احوال روح و میان اعمال بدنی رابطه خاصی است، و معلوم شده که هیچ‌وقت کارهای یک مرد شجاع و باشهامت با کارهایی که یک مرد ترسو از خود نشان می‌دهد یکسان نیست، او وقتی به یک صحنه هول‌انگیز برخورد کند حرکاتی که از خود بروز می‌دهد غیر از حرکاتی است که یک شخص شجاع از خود بروز می‌دهد و همچنین اعمال یک فرد جواد و کریم با اعمال یک مرد بخیل و لئیم یکسان نیست. همچنین در خصوص تأثیرگذاری مزاج‌ها بر شخصیت نیز می‌نویسد: 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 درمی‌آیند، و طبعاً خیلی به انتقام علاقه‌مندند، 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. باین‌همه، ایشان میزان تأثیرگذاری ویژگی‌های بدنی و مزاجی را در حد اقتضاء می‌داند (طباطبایی، ۱۴۱۷ ج ۱۳، ص ۲۶۳).

۲- فطرت: وقتی از فطرت انسانی سخن به میان می‌آید منظور آفرینش خاص

انسان و ویژگی‌هایی است که خداوند در اصل آفرینش وی قرار داده و انسان‌ها با این ویژگی‌های خاص شناخته می‌شوند. «فطرت ساخت روانی اولیه‌ای را در اختیار انسان قرار می‌دهد تا در برخورد با محرک‌های طبیعی به شکل انفعالی صرف پذیرنده تمام آن‌ها نباشد. فطرت یکی از مبانی رفتار انسان‌هاست. خداگرایی فطری به این معناست که در انسان نوعی گرایش و شناخت غیر اکتسابی نسبت به ذات پاک خداوند وجود دارد» (جاسبی، ۱۳۷۶، ص ۱۴).

به تعبیر آیت‌الله جوادی آملی آیه فطرت، انسان‌ها را دارای اصلی مشترک معرفی می‌نماید، درحالی‌که آیه شاکله، انسان‌ها را موجود اعمال مختلف دانسته و اصل مشترکی برای انسان قائل نیست. از این رو، بایستی بین فطرت (خلقت و طبیعت) و شاکله تفاوت‌هایی قائل شد، ازجمله این‌که: فطرت موهبتی است، ولی شاکله اکتسابی است. فطرت به حق و صدق مایل است، ولی شاکله گاهی متمایل به حق و گاهی مایل به باطل است. فطرت به غیر خدا استناد ندارد، ولی شاکله به مبدء فاعلی قریب، یعنی انسان استناد دارد. فطرت قابل تبدیل نیست، ولی شاکله چون وصفی نفسانی و ملکه‌ای انسانی است، تبدیل‌پذیر است (ر.ک. به: جوادی آملی، ۱۳۸۴، ص ۱۹۰-۱۸۲).

۳- نفس: یکی از شئون بُعد ماورائی، نفس انسان است که دارای شئون مختلفی چون نفس مسؤله به معنی تزیین نفس (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲، ص ۴۳۷) که زیبا را زشت و زشت را زیبا جلوه می‌کند، نفس اماره یعنی نفسی که انسان را به منکر امر و از معروف باز می‌دارد (یوسف، ۵۳). نفس لوامه یعنی وجدان بیدار و ملامت‌گری که از شئون مثبت نفس است (قیامت، ۲) و نفس مطمئنه (فجر، ۲۸-۲۷) که از شئون ارزشی نفس مطمئنه و آرامش آن است (جوادی آملی، ۱۳۸۳، ص ۱۴۳).

۴- عقل: در قرآن عقل با تعبیراتی همچون: تعقل (یوسف، ۲؛ انبیاء، ۱۰)، تفکر (روم، ۸؛ آل عمران، ۱۹۱)، علم (بقره، ۱۵۴؛ مجادله، ۱۱)، تفقه (توبه، ۱۲۲؛ اسراء، ۳۴)، تدبّر (نساء، ۸۲؛ محمد، ۲۴) و ادراک (انعام، ۱۰۳) آمده است؛ و کانون اندیشه و ادراک و دارای دو کارکرد؛ فهم و حکم بر اساس آن است (جوادی آملی، ۱۳۸۹،

ص ۱۹۷-۱۹۳).

۵-قلب: قلب کانون احساسات و عاطفه انسان است (بقره، ۲۶۰؛ رعد، ۲۸)، و برای آن دو کارکرد شناختی و ادراکی، اعم از حصولی و حضوری با استفاده از کلماتی همچون فهم، عقل، تدبّر و... (اعراف، ۱۷۹؛ حج، ۴۶؛ محمد، ۲۴)، کارکرد احساسی و عاطفی همچون: حالت غیظ، حالت خشوع، رأفت و لینت، احساس اضطراب، حالت غفلت، حالت اثم، ذکر، انابه و توجه بیان شده است.

به‌طورکلی، ویژگی‌ها و خاصیت امور درونی و ذاتی عبارت‌اند از: مقتضای آفرینش انسان است و اکتسابی نیست؛ در عموم افراد وجود دارد و همه انسان‌ها از آن برخوردارند؛ تبدیل یا تحویل‌پذیر نیست، گرچه شدت و ضعف را می‌پذیرد؛ بخش شخصیت غیر اکتسابی انسان است که خارج از دایره اختیار انسان است؛ تنها حامل و محمل شخصیت انسان است و نه خود آن؛ خمیرمایه و فیزیک انسان را می‌سازد و محیط قابل کنترل انسان را در دامن خود پرورش می‌دهد (حکیمی، ۱۳۹۶).

ب) مؤلفه‌های محیطی (طبیعی و اجتماعی)

محیط بیرونی محیط قابل کنترل است که انسان از روی اختیار برای فعالیت‌های زندگی شخصی و کاری خویش برگزیده و در آن رشد می‌کند (حکیمی، ۱۳۹۶). عوامل محیطی خارجی، خارج از ذات انسان است که در ظرف زندگی او حکم‌فرما است آدمی را به موافقت خود دعوت نموده، و از هر کاری که با آن‌ها ناسازگار است و همچنین از مخالفت با آن‌ها باز می‌دارد، و چیزی نمی‌گذرد که یک صورت جدیدی در نظر انسان منعکس می‌سازد که از مخالفت آن وحشت نموده و مخالفت با آن را شنای برخلاف جریان آب تصور می‌کند، و قهراً اعمالش با اوضاع و احوال محیط و جو زندگی اجتماعی‌اش تطبیق می‌گردد (طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۱۳، ص ۲۶۵).

در ارتباط با طبقه‌بندی شخصیت انسان‌ها، آرای متفکران اسلامی نشان می‌دهد به‌واسطه دخالت و اثر محیطی و اجتماعی، شخصیت انسان‌ها در چهار گروه حیوانی شهوی، حیوانی غضبی، شیطانی و ملکی طبقه‌بندی می‌شود. گروه چهارم شامل شخصیت ملکی است که در آن رفتار خداپسندانه و مبتنی بر بینش الهی بر سایر

جنبه‌ها مسلط است (ریاحی و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۴۹۸). متفکران اسلامی چنین اعتقاد دارند که انسان سزاوار است هر آن چه در محیط طبیعی و فرهنگی انسان وجود دارد، به‌طور شایسته درک، تسخیر و بهره‌برداری نماید. به‌علاوه، بسیاری از مسائل پیرامون انسان که در تکامل شخصیت انسان مؤثر است، قابل یادگیری و عبرت‌آموزی است (ریاحی و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۴۹۸).

محیط خارجی به دودسته محیط طبیعی و جغرافیایی و محیط اجتماعی قابل دسته‌بندی است. عوامل محیطی و جغرافیایی از قبیل شرایط اقلیمی، آب‌وهوا، سرما و گرما، خشکی و رطوبت، جنگلی یا کوهستانی بودن یا دشت و کویری بودن، شرایط فیزیکی محله و مسکن، تراکم افراد در اتاق و مسکن، آلودگی هوا، آلودگی صوتی و یا زیبایی و زشتی محیط زندگی، معماری منازل، منابع غذایی و دیگر امکانات مادی هر یک به‌نحوی در شکل‌گیری شخصیت انسان مؤثر است (ریاحی و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۵۰۰؛ حکیمی، ۱۳۹۶). محیط اجتماعی به‌عنوان مجموعه‌ای از شرایط و عوامل اجتماعی که در آن انسان برخی از خصوصیات اخلاقی را به‌صورت اکتسابی دریافت می‌کند، شامل آداب و سنن و رسوم و عادت‌های تقلیدی، محیط خانواده، محیط خویشاوندی، اقوام و طایفه، شهر و روستا و سازمان‌های رسمی و غیررسمی آموزش و تعلیم و تربیت، الگوهای حکومت، گروه‌ها، الگوهای فرهنگی، طبقه اجتماعی و... به‌نحو مؤثرتر در شکل‌گیری شخصیت انسان مؤثر است (ریاحی و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۵۰۵؛ حکیمی، ۱۳۹۶).

۴-۵. پیش‌بینی و تغییر رفتار سازمانی

شناخت و آگاهی از عوامل مؤثر در رفتار انسان‌ها تبیین، پیش‌بینی، کنترل و تغییر رفتار آدمی را در موقعیت‌های مختلف امکان‌پذیر می‌سازد. بین عمل و علت آن، رابطه و سنخیت وجود دارد. علامه طباطبایی معتقد است این رابطه باعث پیش‌بینی رفتار افراد بر اساس شاکله‌اش می‌شود. در نظر ایشان، تأثیر شاکله در اعمال انسان در حد اقتضاء و دعوت به عمل است. هرچند شاکله قدرت و تأثیر فراوانی دارد اما این تأثیر به‌طور جبر، حتم و علیّت تامه نیست (ر.ک به: ماهینی و قراملکی، ۱۳۹۴، ص ۴۰-).

۳۹). اختیار یکی از ویژگی‌های ذاتی انسان‌هاست. تفکر و تصمیم‌گیری، احساس رضایت یا پشیمانی و مسئولیت‌پذیری کارها و اقدامات، از جمله استدلال‌هایی است که می‌توان در بحث اختیار مطرح نمود. انسان‌ها در زندگی خود اختیار محدودی دارند، ما نقشی در وراثت، تعیین نوع مزاج، نحوه کار دستگاه‌های مختلف گوارشی، گردش خون و ... ندارد، لیکن همین اختیار محدودی که انسان‌ها دارند، مبنای تصمیم‌گیری‌ها و تعیین سرنوشت آن‌هاست.

هرگونه اصلاح یا تغییر رفتار سازمانی بدون شناخت شاکله امکان‌پذیر نیست. ازاین‌رو، «از طریق شناخت متغیرهای مؤثر در ایجاد شاکله به مثابه زیرساخت رفتار و با مداخله در آن‌ها باید به اصلاح و تغییر شاکله پرداخت تا از طریق آن به نحو اثربخشی رفتار اصلاح شود» (ماهینی و قراملکی، ۱۳۹۴، ص ۴۰-۳۹). به نظر علمای دینی، روان‌شناسان و جامعه‌شناسان، سنین ابتدایی رشد کودک، در شکل‌گیری اولیه شخصیت بسیار مؤثر است. به همین خاطر، این موضوع در جذب کارکنان باید موردتوجه قرار گیرد و افرادی را گزینش نمود که شخصیت آن‌ها متناسب با اهداف و مأموریت‌های سازمانی باشد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

انسان‌ها نقش مهم و حیاتی در موفقیت سازمانی دارند. بسیاری از مشکلات موجود در سازمان‌ها ناشی از تفاوت‌های فردی در بین سطوح مختلف سازمانی است. تفاوت‌های فردی کارکنان به سطوح مختلف شخصیت آنان برمی‌گردد. دلایل متعددی در تفاوت‌های رفتاری کارکنان نقش دارد که یکی از متغیرهای مهم و تأثیرگذار، شخصیت است. در نظام اسلامی به دلیل حساسیت‌های ویژه، رفتار صحیح کارکنان مسلمان و مطابقت رفتارها با موازین دینی از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است. بررسی عوامل مؤثر در شکل‌گیری شخصیت انسان‌ها، موضوعی میان‌رشته‌ای است و در علوم مختلف دنبال می‌گردد. لیکن هنوز تحقیق مستقلی در خصوص تبیین رفتار سازمانی از منظر آموزه‌های وحیانی انجام نشده است. در

قرآن کریم فقط در یک آیه به شخصیت انسانی اشاره گردید. آیه ۸۴ سوره اسراء با معرفی شاکله به مثابه علت رفتار و عامل ضلالت و هدایت درصدد تبیین رفتار آدمی است. درعین حال، در آیات متعددی به شاخص‌ها و ویژگی‌های شخصیت انسان‌ها پرداخته است. از شاکله به طبیعت، ساختار، دین و مذهب، خلق و خوی، راه و روش، عادت، سنت، قوت و طاعت معنا شده است.

به طور کلی، عوامل مؤثر شکل دهنده شاکله به دودسته عوامل ذاتی و عوامل محیط خارجی تقسیم‌بندی می‌گردد. عوامل درونی و ذاتی، اکتسابی و کنترل‌ناپذیر بوده و محیط قابل کنترل انسان را در خود پرورش می‌دهد. عوامل محیطی بیرونی خارج از ذات انسان‌ها جای گرفته و کنترل‌پذیر و اکتسابی است. این متغیرها به دنبال یادگیری بوده و در تربیت و تکامل شخصیت انسان‌ها بسیار مؤثر است. بین رفتار سازمانی و عوامل مؤثر بر آن یک سنخیت و رابطه علی و معلولی وجود دارد. این رابطه باعث پیش‌بینی رفتار افراد بر اساس شخصیتش می‌شود. لیکن تأثیر شخصیت بر رفتار سازمانی در حد اقتضاء و نسبی است و تأثیر مطلق و حتمی نیست؛ چراکه با اصل اختیار ناسازگار است. آگاهی و تغییر رفتار سازمانی منوط به شناخت شاکله آدمی است. به خصوص شاکله سنین اولیه انسان‌ها در رشد شخصیت انسان‌ها نقش بسیاری دارد.

منابع و مآخذ:

۱. اتکینسون، ریتا ال، ریچارد سی. اتکینسون، ادوارد ای. اسمیت، داریل ج. بم، سوزان نولن هوکسما، (۱۹۸۳)، زمینه روان‌شناسی هیلگارد، ترجمه رضا زمانی، مهرداد بیگ، بهروز بیرشک، محمدنقی براهنی و مهرناز شهرآرای، (۱۳۸۶)، تهران: رشد.
۲. احمدی، سیروس، (۱۳۹۰)، بررسی رابطه شخصیت و فرهنگ کار، مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، سال هشتم.
۳. اجباری، محمدعلی نادى و دیگران، (۱۳۹۸)، ویژگی‌های شخصیتی، رفتار اخلاقی و احساس گناه با رفتار شهروندی، مجله روانشناسی، سال ۲۳، شماره ۱.
۴. بوهلال العسکری، (۱۴۱۲)، الفروق اللغویه، قم: مؤسسه نشر اسلامی.
۵. بیرو، آلن، (۱۹۶۶)، فرهنگ علوم اجتماعی، ترجمه باقر ساروخانی، (۱۳۷۰)، تهران: انتشارات کیهان، چاپ دوم.
۶. پاشا، ابراهیم، (۱۳۸۸)، نقدی بر تحول تاریخی اندیشه رفتار سازمانی، مجله برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی.
۷. توسلی، غلام‌عباس، (۱۳۷۱)، نظریه‌های جامعه‌شناسی، تهران: انتشارات سمت.
۸. حکیمی، عبدالمؤمن، (۱۳۹۶)، نقش شخصیت در رفتار سازمانی از منظر قرآن کریم، کنگره بین‌المللی قرآن و علوم انسانی.
۹. خمینی، سید روح‌الله، (۱۳۸۹)، شرح چهل حدیث (اربعین حدیث)، چاپ ۵۱، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی.
۱۰. جاسبی، عبدالله و محسن محمدنوربخش لنگرودی، (۱۳۷۶)، مبانی رفتار انسان از دیدگاه اسلام، مجله اقتصاد و مدیریت، شماره ۳۴.
۱۱. جعفرپور، محمود و محمدباقر حبی، (۱۳۹۲)، بررسی ماهیت و چرایی دوگانگی‌های رفتار در سازمان، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال ۲۲، شماره ۷.

۱۲. جمعی از نویسندگان، (۱۳۷۴)، روان‌شناسی رشد با نگرش به منابع اسلامی، تهران: سمت.
۱۳. جوادی آملی، عبدالله، (۱۳۸۸)، تفسیر تسنیم، قم: اسراء، چاپ هشتم.
۱۴. جوادی آملی، عبدالله، (۱۳۸۹)، تفسیر انسان به انسان، قم: اسراء، چاپ پنجم.
۱۵. جوادی آملی، عبدالله، (۱۳۸۴)، حیات حقیقی انسان در قرآن، قم: اسراء، چاپ دوم.
۱۶. رایبیز، استیفن پی، (۱۹۹۷)، رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها)، ترجمه علی پارسایان و محمد اعرابی.
۱۷. راجرز، کارل، (۱۳۷۰)، گروه‌های رویاروی: بحثی در روان‌درمانی گروهی، ترجمه فرهاد ماهر، تهران: رشد.
۱۸. رضاییان، علی، (۱۳۸۸)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: سمت، چاپ سیزدهم.
۱۹. رضاییان، علی و علی عبداللهی نیسیانی، (۱۳۹۲)، چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره ۱۶.
۲۰. راغب اصفهانی، حسین بن محمد، (۱۴۱۲)، مفردات ألفاظ القرآن، بیروت: دارالقلم.
۲۱. سلمان‌ماهینی، سکینه و احد فرامرز قراملکی، (۱۳۹۴)، دلالت‌های تربیتی مفهوم قرآنی «شاکله» بر اساس رهیافت علامه طباطبایی در تفسیر المیزان، دوفصلنامه پژوهشی علوم تربیتی از دیدگاه اسلام، سال سوم، شماره ۴.
۲۲. شاملو، سعید، (۱۳۷۴)، مکتب‌ها و نظریه‌ها در روانشناسی شخصیت، تهران: رشد.
۲۳. شفیع‌آبادی، عبدالله، (۱۳۶۵)، نظریه مشاوره و روان‌درمانی، تهران: بی‌نا.
۲۴. شولتز، دوان، (۱۹۹۰)، نظریه‌های شخصیت، ترجمه یوسف کریمی و همکاران، (۱۳۸۹)، تهران: ارسباران، چاپ هفتم.
۲۵. طباطبایی، سید محمدحسین، (۱۴۱۷)، المیزان فی تفسیر القرآن، قم: دفتر انتشارات اسلامی جامعه مدرسین، چاپ پنجم.

۲۶. طبرسی، فضل بن حسن، (۱۳۷۲)، مجمع‌البیان فی تفسیر القرآن، تهران: انتشارات ناصرخسرو، چاپ سوم.
۲۷. طالبی، پریوش رستمی، (۱۳۹۵)، نقش شخصیت در رفتار فرد در سازمان، مقاله سومین همایش ملی راهکارهای توسعه و ترویج علوم تربیتی، روان‌شناسی، مشاوره و آموزش در ایران.
۲۸. طوسی، محمد بن حسن، (بی‌تا)، التبیان فی تفسیر القرآن، بیروت: دار احیاء التراث العربی.
۲۹. عالمیان، وحید، محمدرضا ایمانی و دیگران، (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی، نشریه مدیریت سازمان‌های دولتی، شماره ۱.
۳۰. عبدالعلی‌پور، آرش و اسماعیل بساک، (۱۳۹۹)، شخصیت‌شناسی و ارتباط آن در رفتار سازمانی، پنجمین کنفرانس بین‌المللی نوآوری و تحقیق در علوم تربیتی، مدیریت و روان‌شناسی، تهران.
۳۱. فرجی، بهیه و فریدون احمدی، (۱۳۹۰)، تأثیر ویژگی‌های شخصیتی افراد در توسعه رفتار شهروندی سازمانی / مطالعه موردی اعضای تعاونی‌های فعال بخش صنعت شهرستان سهندج، نشریه تعاون و کشاورزی، پیاپی ۳۰۸، شماره ۸.
۳۲. کلینی، محمد بن یعقوب، (۱۴۰۷)، الکافی (ط-الإسلامیه) تهران: دار الکتب الإسلامیه.
۳۳. کردی، مرتد و مهری احمدی، (۱۳۹۴)، نقش شخصیت افراد در رفتار سازمانی آنها، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی.
۳۴. گلشن‌فومنی، محمدرسول، (۱۳۷۹)، جامعه‌شناسی سازمان‌ها و توانمندسازی، تهران: نشر دوران.
۳۵. گیدنز، آنتونی، (۱۹۸۹)، جامعه‌شناسی، ترجمه منوچهر صبوری، (۱۳۷۴)، تهران: نشر نی، چاپ دوم.
۳۶. مکارم شیرازی، ناصر، (۱۳۷۴)، تفسیر نمونه، تهران: دار الکتب الاسلامیه.

۳۷. مقیمی، سید محمد، (۱۳۷۷)، شناخت شخصیت کارکنان، لازمه مدیریت رفتار سازمانی، تدبیر، شماره ۹۰.
۳۸. منطقی، محسن و دیگران، (۱۳۹۸)، فهم رفتار سازمانی مبتنی بر فقه، نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۷، شماره ۲.
۳۹. موسوی جلال، زهرا و یدالله ملکی، (۱۳۹۳)، شاخصه‌های رفتار سازمانی از نگاه قرآن، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد و علوم.
۴۰. مورهد، گرiffin، (۱۹۸۹)، رفتار سازمانی، ترجمه سیدمهدی الوانی، غلامرضا معمارزاده، (۱۳۸۸)، تهران: مروارید.
۴۱. نیک‌صفت، ابراهیم، (۱۳۸۲)، بررسی تطبیقی روان‌شناسی نظریه‌پردازان شخصیت کامل در غرب و اسلام، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
۴۲. واسطی زبیدی حنفی، محب‌الدین سید محمد مرتضی حسینی، (۱۴۱۴)، تاج العروس من جواهر القاموس، بیروت: دارالفکر للطباعة و النشر و التوزیع.
۴۳. وی‌ریچ، هابینز و هرولد کونتز، (۲۰۰۵)، اصول مدیریت (چشم‌انداز جهانی)، ترجمه علی پارسایان، (۱۳۸۸)، تهران: ترمه.
44. Ahuja, k. k (1993). managemaent & organization, India, Satish kumar Jain
45. Friedman, M. Rosenman•R•H(1974) Type A Behavior and Your Heart, NewYork, Knof.
46. Hersey, p. & Blanchard, K. H. (1989). Management of Organizational Behavior:
47. utilizing Human Rresoures, Englewood cliffs, 5th ed, New Jersey: prentice-Hall,
48. Inc.
49. Krejei•R•V.Morgan•D•W(1970) Determining Sample Size for Research Activities

50. Educational and Psychological Measurement, No 30: PP 607-610.
51. Kreitner, R. & A. Kinicki (2012). Organizational Behavior. Boston: McGraw-Hill, 10th Edition.
52. Robbins, S. (1994). Essentials Of Organizational Behavior, 4th ed, Prentice Hall.

