

*Bi-Quarterly specialized-
scholarly journal Of Quranic
Studies Light of Revelation Vol.7,
No. 14,
Autumn & Winter 2023
P 101 - 136*

دو فصل نامه علمی-تخصصی
مطالعات قرآن پژوهی نور وحی
س ۷ ش ۱۴ پاییز و زمستان ۱۴۰۱
صفحات ۱۰۱ - ۱۳۶

تحلیل قرآنی کارکردهای مدیریت فشار روانی در سازمان

عبدالصیر سجادی* علی آقا صفری*

چکیده

انسان به عنوان اشرف مخلوقات نظام هستی در مسیر رشد و تعالی و تکامل نیاز به سلامت جسمی و روحی دارد. از جمله اموری که سلامت انسان را تهدید می‌کند، بیماری‌های متداول و مرسوم است که آحاد جامعه به آنها گرفتار می‌شوند؛ ولی با مراجعه به متخصص و پزشک حاذق و درمانگری و مصرف دارو معمولاً بهبود می‌یابند؛ اما نوع خطرناک‌تر بیماری، بیماری مرموز فشار روانی است که کماکان سلامت بسیاری از انسان‌ها را تهدید می‌کند بدون اینکه خود بدان واقف باشند. بنابراین، یکی از مهم‌ترین گرفتاری‌ها و چالش‌های جدی انسان معاصر، بیماری فشار روانی و استرس و اضطراب می‌باشد که آن را «بیماری تمدن جدید» نامیده‌اند. امروزه، به گونه‌ای استرس و فشار روانی زندگی انسان معاصر را تهدید می‌کند که غفلت از آن مساوی است با نابودی انسان. این بیماری در جهان امروز و سازمان‌های پرزرق و برق شهرت

*. کارشناسی ارشد تفسیر و علوم قرآن، جامعه المصطفی العالمیه، مجتمع آموزش عالی قرآن و حدیث

(نویسنده مسئول): absajadi 1368@gmail.com

*. استادیار جامعه المصطفی العالمیه: a.a.safari1364@gmail.com

چشم‌گیری پیدا نموده است. به گونه‌ای که واژه استرس امروزه به اندازه کلماتی نظیر هوا، غذا و ورزش کاربرد دارد و بر سر زبان‌ها افتاده است. این یعنی زنگ خطر و بحران برای انسان مدرن امروزی. پژوهش پیشرو با استفاده از روش توصیفی-تحلیلی با بهره‌گیری از رهنمودهای کلام وحی سعی نموده است، نتایج و کارکردهای فشار روانی را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت صحیح فشار روانی نتایج و کارکردهای چون افزایش بهره‌وری نیروی انسانی، پویای های فردی و گروهی، رفاه فراگیر، ارتباطات اجتماعی مطلوب، رونق و شکوفایی سازمان و محل کار، بهبود روابط کار و ایجاد اعتماد متقابل، تعهد سازمانی و مثبت اندیشی را به همراه دارد.

واژگان کلیدی: قرآن کریم، مدیریت، سازمان، فشار روانی، استرس، کارکردها.

مقدمه

فشار روانی یک بیماری همگانی و فراگیر در عالم بوده و هست. دانشمندان رشته روانشناسی پیرامون آن مطالب زیادی را بیان و راه‌کارهای متعددی هم جهت درمان آن ارائه نموده‌اند؛ اما از منظر قرآن کریم باوجود درمانگری که دارد کار درخور ارائه نشده است و از آنجایی که دین و معنویت‌گرایی و انس به قرآن کریم، گم شده‌ی انسان است، باید برای درمان این نوع بیماری‌های خطرناک، به دین و قرآن رو آورد و جهت مدیریت فشار روانی از رهنمودهای آن بهره‌مند شد.

با توجه به اینکه موضوع پیش رو از منظر قرآن کریم مورد بحث و بررسی قرار نگرفته است ضرورت دارد که با مراجعه به آیات کلام وحی و بهره‌گیری از اقوال مفسران و

قرآن پژوهان موضوع اتخاذ شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد. از آن حیث که قرآن کریم، نسخه‌ی شفابخش امراض روحی روانی و برطرف‌کننده بیماری‌های معنوی می‌باشد. این کتاب با عظمت در سه آیه، شفابخشی خویش را چنین تصویرسازی نموده است: «یا أَيُّهَا النَّاسُ قَدْ جَاءَ تَكْمُ مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّكُمْ وَ شِفَاءٌ لِمَا فِي الصُّدُورِ وَ هُدًى وَ رَحْمَةٌ لِّلْمُؤْمِنِينَ». (یونس/۵۷) در آیه دیگر می‌فرماید: «وَ نَزَّلُ مِنَ الْقُرْآنِ مَا هُوَ شِفَاءٌ وَ رَحْمَةٌ لِّلْمُؤْمِنِينَ». (اسراء/۸۲).

مستفاد از آیات شریفه این است که رسالت قرآن کریم درمانگری بیماری‌های روحی و روانی انسان است و روشن است که بهره‌مندی از رهنمودها و هدایتگری‌های آن نیازمند به استنطاق و ارتباط‌گیری و فهم درک صحیح مدالیل و مقاصد آن است و این پژوهش سعی دارد که در بخش مدیریت فشار روانی مسئله کارکردها و برآیند آن را مبتنی بر داده‌های وحیانی قرآن کریم مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد؛ تا از این رهگذر مشخص شود که مدیریت صحیح منبعث از قرآن کریم چه کارکردها و نتایج و آثاری را در بخش درمانگری فشارهای روانی در سازمان دارد و بر این اساس سؤالی که پرسیده می‌شود این است که کارکردهای فشار روانی از منظر قرآن کریم چیست و سازمان چگونه از آن می‌تواند بهره‌مند شود؟ پاسخ پرسش یاد شده در این پژوهش ارائه می‌گردد.

پیشینه تحقیق

جستجو و کنکاش‌ها بیانگر آن است که درباره، نتایج و کارکردهای فشار روانی از منظر قرآن کریم، که دغدغه اصلی نگارش پژوهش حاضر است، کتابی یا مقاله‌ای با عنوان یاد شده کار نشده است و جای چنین پژوهشی با محوریت قرآن کریم به نظر

خالی بوده و ضروری است که این خلأ علمی برطرف شود. البته با عناوین مختلفی در محور استرس و اضطراب و... آثار ارزشمندی تألیف شده است که در ذیل برخی از مهم‌ترین آن‌ها که در تحقیق پیش‌رو از آن‌ها استفاده شده است اشاره می‌گردد: ۱- مدیریت فشار روانی (مدیریت رفتار سازمانی پیش‌رفته) مؤلف: علی رضائیان، ۲- غلبه بر افسردگی. مؤلف: پاول گیلبرت، ترجمه: سیاوش جمالفرا، ۳- استرس در محیط‌های شغلی و روش‌های مقابله. نویسنده: غلامعلی افروز و علیرضا صالح، ۴- کنترل فشار روانی. مؤلف: جرالدا. اس. گرینبرگ، ۵- تنیدگی یا استرس / بیماری جدید تمدن. مؤلف: استورا، مترجم، پریخ دادستان. مشکل عمده چهار کتاب مذکور این است که فشار روانی را از دید قرآن کریم هیچ‌گونه بحث ننموده‌اند. فقط مباحث دانشی را در محور فشار روانی مطرح نموده‌اند، ۶- نگاهی قرآنی به فشار روانی. مؤلف: سید اسحاق حسینی کوهساری. کتاب مذکور با توجه به حجم آن، قابل استفاده می‌باشد، ولی در بحث تحلیل کارکرد های فشار روانی از منظر قرآن کریم با رویکرد مدیریتی به نوعی کم‌کاری صورت گرفته است. به خصوص در بعد مدیریت قرآنی فشار روانی و نتایج و کارکرد های آن.

روش تحقیق

پژوهش پیش‌رو، با روش مطالعه‌ی کتابخانه‌ای سامان یافته و روش گردآوری داده‌ها و اطلاعات به این صورت است که نخست درباره‌ی مسئله‌ی مورد نظر در منابع دست اول از تفاسیر قرآن کریم، کتاب‌های مدیریتی، کتاب‌های نگارش یافته شده در محور استرس و فشارهای روانی، پایان‌نامه‌ها، مجله‌های علمی، مقالات و نرم افزارها،

مطالعه صورت گرفته و پس از یادداشت برداری و گردآوری داده‌ها، اطلاعات به دست آمده با روش تحلیلی - توصیفی از منظر قرآن کریم نگارش یافته است.

بررسی قرآنی مهم ترین کارکردهای مدیریت فشار روانی

بدیهی است که مدیریت صحیح فشار روانی در سازمان کارکردها و ره آوردهای فراوانی به همراه داشته باشد که بررسی همه آنها فراتر از ظرفیت محدود پژوهش پیش رو است، از این رو به قدر وسع نگاشته، به برخی از مهم ترین کارکردها که ارتباط مستقیم با مدیریت و کاهش فشار روانی دارند از منظر قرآن کریم پرداخته خواهد شد.

۱- افزایش بهره‌وری

یکی از نتایج و کارکردهای مدیریت فشار روانی افزایش و بهره‌وری نیروی انسانی است. یعنی زمانی که فشار روانی به عنوان یک بیماری، مدیریت و کنترل شود، نیروهای انسانی سالمی در جامعه و سازمان‌ها خواهد بود. نیروی انسانی و یا منابع انسانی به عنوان یکی از عوامل اصلی و مهم هر سازمان، نقش بسزایی در کیفیت، کمیت و شکوفایی سازمان دارد. (رک، بردبار، ۱۳۹۲: ص ۳، ش ۱۶، دوره ۱۵). برای بهره‌وری با توجه به دیدگاه‌های مختلف، تعاریف متعددی شده است. در ذیل به چند تعریف از آن اشاره می‌شود:

۱- «بهره‌وری عبارت است از به حداکثر رساندن استفاده از منابع، نیروی انسانی و تمهیدات به طریق علمی و به منظور کاهش هزینه‌ها و رضایت کارکنان، مدیران و مصرف‌کنندگان». (طالب زاده، ۱۳۹۰: ۳).

۲- «بهره‌وری نیروی انسانی را حداکثر استفاده مناسب از نیروی انسانی به منظور حرکت در جهت اهداف سازمان با کمترین زمان و حداقل هزینه دانسته‌اند». (همان،

۱۳۹۰: ۳). بر پایه این تعریف: استفاده مطلوب و حداکثری در جهت اهداف سازمان را بهره‌وری گویند. سازمان ملل بهره‌وری را معادل اثربخشی و کار آیی تعریف می‌نماید. (سید جوادین، ۱۳۹۰: ۸۴/۲).

۳- بهره‌وری از دید دولت‌ها عبارت است از عمران و آبادانی بیش‌تر، افزایش سطح اشتغال، کاهش تورم، توزیع عادلانه ثروت. و بالاخره بهره‌وری از دید ملت‌ها عبارت است از رفاه، آسایش و زندگی بهتر، فرصت‌های شغلی مناسب، امکان دسترسی به کالاها و خدمات ارزان». (احمدی، ۱۳۸۶: ۲۶۲).

از فواید یا لوازم غایت مدارانه بهره‌وری این است که: «یک ملت را و یک سازمان را ثروتمند می‌کند و به یک سازمان امکان می‌دهد تا به کارکنان خود، دستمزدهای بالا پرداخت نماید». (طالب زاده، ۱۳۹۰: ۴).

افزون بر دیدگاه‌های بیان شده در مورد بهره‌وری نیروی انسانی، مسائلی همچون سیستم پاداش مناسب و درخور شأن نیز مفید است. به علت این که پرداخت پاداش، عامل «جذب و حفظ نیروها، تشویق کارکنان به حضور منظم و مرتب در سازمان و ترغیب آن‌ها به عملکرد بهتر می‌باشد» (سعادت، ۱۳۸۵: ۲۶۳)، تا سازمان به اهدا خویش که خدمات‌دهی به جامعه است برسد.

مسئله کیفیت نیروی انسانی مورد توجه سازمان‌ها است و در قرآن کریم نیز مطرح شده است. آن زمان که سپاهیان طالوت در مقابل جالوت قرار گرفتند و صف‌آرایی کردند: (بقره/ ۲۴۹). بر اساس آموزه‌های این آیه، کیفیت نیروی انسانی نسبت به کمیت آن از اهمیت بیش‌تری برخوردار است. (قرائتی، ۱۳۸۳: ۱/۳۹۰). و مطمئناً «توجه و باور به امکان پیروزی جمعیت‌های کیفی - هر چند کم باشند - بر

نیروهای عظیم کمی، تسکین بخش رزمندگان خواهد بود» (هاشمی رفسنجانی، ۱۳۷۹: ۱۶۸/۲).

بنابراین موجودیت نیروی انسانی باکیفیت در سازمان، هم خود شان رشد می کنند و هم باعث رونق سازمان می شوند. خداوند در سوره فرقان صفات منابع انسانی و نیروی انسانی کمال یافته را بیان نموده است: (فرقان/۶۳). نیروهای انسانی کمال یافته در این آیه متواضع اند «با وقار روی زمین راه می روند و از تکبر و فساد و معصیت خودداری می کنند» (طبرسی، ۱۳۷۲: ۲۷۹/۷)، و کبر و غرور ندارند. حتی کبر و خود خواهی در راه رفتن آن ها راه ندارد چه رسد به برخورد با دیگران.

در آیه دیگر صفات نیروهای انسانی به کمال رسیده را در قالب ویژگی های چون احترام به حقوق دیگران، حضور در مجامع و هدف مثبت، مورد اشاره قرار داده است و می فرماید: «وَالَّذِينَ لَا يَشْهَدُونَ الزُّورَ وَإِذَا مَرُّوا بِاللَّغْوِ مَرُّوا كِرَامًا» (فرقان/۷۲). مستفاد از آیه شریفه این است که نیروی انسانی مطلوب قرآنی تعامل و رفتار کریمانه با دیگران دارد. (ابن عاشور، بی تا: ۹۸/۱۹).

لازم به ذکر است که قرآن کریم «در آیات متعددی بر این نکته تأکید دارد که افراد وظیفه شناس در قبال کارهای که انجام می دهند، مستحق دریافت پاداش مادی و معنوی هستند و گاهی اوقات ارزش این پاداش ها حتی می تواند بیش تر از ارزش خدماتی باشد که افراد از خود بر جای گذارده اند. به عنوان نمونه برخی از آیات قرآن ذکر می شود:

۱- در جریان آب دادن حضرت موسی ^(ع) گوسفندان دختران حضرت شعیب ^(ع) را این مسئله مطرح شده است: «فَجَاءَتْهُ إِحْدَاهُمَا تَمْشِي عَلَى اسْتِحْيَاءٍ قَالَتْ إِنَّ أَبِي يَدْعُوكَ لِيَجْزِيَكَ أَجْرَ مَا سَقَيْتَ لَنَا» (قصص/۲۵). با وجود اینکه حضرت موسی ^(ع) جهت دریافت

مزد و پاداش، گوسفندان را آب نداده بود و حضرت شعیب^(ع) نیز قصد اعطای مزد کار ایشان را نداشت. (حقی برسوی اسماعیل، بی تا: ۳۹۶/۶؛ فخر رازی، ۱۴۲۰: ۵۹۰/۲۴).
 لکن آنچه که از آیه به صراحت برداشت می شود این است که در برابر کار نیکوی دیگران ولو تبرعی و بدون چشمداشت هم که باشد (هاشمی رفسنجانی، ۱۳۷۹: ۳۶۲/۱۳). باید هدیه ای عطا گردد و این از سیره و سنت حسنه انبیاء الهی است. و برابر با آیات کلام وحی هیچ عمل نیکوی انسان را خداوند بی پاداش نمی گذارد. (کهف/۳۰؛ یوسف/۵۶؛ اعراف/۱۷۰). پس یکی از راه کارهای بهره وری و افزایش نیروی انسانی در سازمان پرداخت پاداش مناسب برای کارکنان می باشد. پاداش «برای کارمند اگر مهم و با ارزش نباشد، تأثیری در عملکرد و رفتار او نخواهد داشت» (سعادت، ۱۳۸۵: ۲۶۳)، و به تبع آن نیروی انسانی هم افزایش نمی یابد.

۲- پاداش مادی و معنوی برای نیکوکاران: خداوند بزرگ می فرماید: «فَاتَّقِلُّوا بِنِعْمَةِ مِّنَ اللَّهِ وَفَضْلٍ لَّمْ يَمَسَّسَهُمْ سُوءٌ وَاتَّبِعُوا رِضْوَانَ اللَّهِ وَاللَّهُ ذُو فَضْلٍ عَظِيمٍ» (آل عمران/۱۷۴). در این آیه «نتیجه ای پایمردی در برابر دشمنان و اطاعت از رهبران الهی، خشنودی الهی و پاداش خداوند را به دنبال خواهد داشت که پاداش های مادی و معنوی را به صورت توأمان شامل می شود». (مقیم، ۱۳۹۴: ۲۸۵).

۳- دریافت پاداش مضاعف: خداوند در سوره نساء می فرماید: «إِنَّ اللَّهَ لَا يَظْلِمُ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ وَإِنْ تَكَ حَسَنَةً يُّضَاعِفْهَا وَيُؤْتِ مِنْ لَدُنْهُ أَجْرًا عَظِيمًا» (نساء/۴۰). بعضی از مفسران گفته اند: انسانها «از چیزی می بخشند که خداوند بدیشان داده است، اما با این وجود، پاداش چندین برابر بدانان می دهد، و از الطاف کریمانه اش، بیشتر از استحقاق بهره مندشان می نماید، هر چند که آنان از روزی یزدان بذل و بخشش و نیکی و احسان می کنند و می بخشند!» (سید قطب، ۱۴۱۲: ۶۶۲/۲).

۴- ضایع نشدن پاداش نیکوکاران: «إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا» (کهف/ ۳۰). بنابراین، نیروی انسانی سالم و سازمان و محل کار مناسب در واقع می‌توان گفت در یکدیگر تأثیرات مثبت و متقابل می‌گذارند. بدین بیان که سازمان و محل کار مطمئن و برخوردار از امنیت مطلوب، باعث مانایی و ماندگاری و افزایش نیروی انسانی می‌شود. نیروی انسانی سالم و بانشاط خود عامل بهبود، رشد و شکوفایی سازمان خواهد شد. در واقع، «کانون اصلی و قلب هر سازمان آدم‌های آن هستند نه کارخانه و ماشین‌آلات» آن سازمان (درک راجر، ۱۳۸۸: ۹۷).

با توجه به مطالب بیان شده، نیروی انسانی در سازمانها اهمیت خاصی دارد و مدیران مدبر باید مدام در فکر بهبود آنها از هر دو بعد کمی و کیفی باشند. دست یابی به اهداف هر سازمانی متوقف بر مدیریت درست این منابع ارزشی هست. لذا یکی از کارکردهای مهم فشار روانی افزایش نیروی انسانی در سازمانها می‌باشد.

۲- پویایی‌های فردی و گروهی

مدیریت فشار روانی باعث پویایی فردی و گروهی در سازمانها و محل کار می‌شود. این مهم به‌طور شایسته در انسان‌های با استعداد و توانا اتفاق خواهد افتاد. بر همین اساس ابتدا «شناخت افراد با استعداد و کسانی که زمینه رشد و توان پرکردن خلأهای مدیریتی را دارند، یکی از مهم‌ترین وظایف در ارزیابی نیروهاست» (نبوی، ۱۳۸۷: ۳۲۶)، چون که پویایی چه به‌صورت فردی باشد یا گروهی زمانی اتفاق می‌افتد که افراد با استعداد و توانا شناسایی شوند و آنها در جهت پیشرفت و تکامل سوق داده شوند.

از نظر قرآن کریم انسان‌ها در بعد فردی و اجتماعی در سایه هدایت و راهنمایی‌های قرآن کریم به رشد و پویایی می‌رسند: «إِنَّ هَذَا الْقُرْآنَ يَهْدِي لِلَّتِي هِيَ أَقْسَمٌ» (اسراء/۹). یعنی جامعه قرآنی، با بصیرت و تحت هدایت قرآن حرکت می‌کند، و یکی از شاخصه‌های مهم جامعه قرآنی پویایی، تحرک و رشد و نشاط است.

جامعه قرآنی پویا در مسیر قرآن حرکت می‌کند و به سلامت فکری، روحی روانی می‌رسد و «قرآن مردمان را به راهی رهنمون می‌کند که مستقیم‌ترین و استوارترین راه در نظام و سیستم حکومتی، در نظام و سیستم اقتصادی، در نظام و سیستم اجتماعی، و در نظام و سیستم ارتباطات و معاملات جوامع بین‌المللی است، نظام و سیستمی که در خورشان و مقام انسان است. این قرآن مردمان را به راهی رهنمون می‌کند که مستقیم‌ترین و استوارترین راه در پذیرش و سازش همه آئینها آسمانی، و در پیوند و ارتباط همه آنها بایکدیگر، و در تعظیم و احترام پیروان ادیان الهی برای مقدسات همدیگر است. در این هنگام است که همه انسانها با همه آئینهای آسمانی‌ای که دارند در صلح و صفا و وفاق و وفا بسر خواهند برد» (سید قطب، ۱۴۱۲: ۱۴۱۵/۴).

بنابراین افراد و گروه‌های پویا در تمام عرصه‌های زندگی رشد و پیشرفت می‌کنند. این ترقی و پویایی حاصل سلامت فکر و روح و روان انسان است که در اثر پیمودن راه قرآن و دستورات حیات بخش آن به وجود می‌آید و انسانها را به شایستگی می‌رساند. بنابراین «وجود شایستگی‌های مناسب در اعضای گروه می‌تواند یک دارایی بزرگ برای عملکرد خوب گروهی باشد» (رضائیان، ۱۳۹۰: ۲۳۷).

قرآن کریم عوامل پویایی و شکوفایی انسان‌ها را در یک فرمان چهار ماده‌ای چنین بیان می‌کند: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اصْبِرُوا وَصَابِرُوا وَرَابِطُوا وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ» (آل

عمران/۲۰۰). در این آیه و یا فرمان الهی، چهارتا دستور مهم و سرنوشت‌ساز و جود دارد که رعایت نمودن آن‌ها پویایی و شکوفایی افراد و گروه‌ها را در پی دارد:

۱- اصْبِرُوا: یعنی صبر و استقامت در برابر ناگواری‌های شخصی و هوس‌ها می‌باشد. در واقع صبر و استقامت ضامن پیروزی مسلمانان است. علامه طباطبایی می‌فرماید: «امرهایی که در این آیه آمده یعنی امر «اصبروا» و «صابروا» و «رابطوا» و «اتقوا» همه مطلق و بدون قید است، در نتیجه صبرش، هم شامل صبر بر شداید می‌شود و هم شامل صبر در اطاعت خدا، و همچنین صبر بر ترک معصیت و به‌رحال منظور از آن صبر تک‌تک افراد است». (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۹۲/۴).

۲- صَابِرُوا: یعنی صبر و پایداری در برابر دشمنان و محافظت از مرزهای جغرافیای و مقاومت زیاد در برابر فشارهای دشمنان دین و وطن است. اساساً کلمه «صابروا» به معنای این است که: «در حفظ مرزهای جغرافیایی از هجوم دشمن، حفظ مرزهای اعتقادی و فکری، از طریق مباحثات علمی و حفظ مرز دل‌ها، از هجوم وسوسه‌ها بکوشید». (قرائتی، ۱۳۸۳: ۶۸۵/۱؛ مکارم شیرازی، ۱۳۷۴: ۲۳۳/۲). درواقع مسلمانان باید مشکلات و گرفتارهای یکدیگر را تحمل نمایند. کلمه صابروا از باب مفاعله است و این باب طرفینی می‌باشد.

۳- وَرَابِطُوا: ربط به معنای پیوند است، بنابراین رابطوا، دلالت بر لزوم پیوند و ارتباط بین افراد جامعه ایمانی دارد، که از لوازم آن هماهنگی با یکدیگر است. سید قطب می‌نویسد: «رابطه عبارت است از اقامت در مواقع و مواضع جهاد، و در مرزهایی که در معرض خطر حملات دشمنان قرار دارد، گروه مسلمانان نباید هرگز چشمشان غافل شود و به خواب غفلت فرو رود؛ زیرا که هرگز دشمنانشان با ایشان

نساخته اند و صلح و ساز نداشته اند» (سید قطب، ۱۴۱۲: ۵۵۲/۱). همچنین علامه طباطبایی در این باره می نویسد: «مربطه از نظر معنا اعم از مصابره است، چون مصابره عبارت بود از وصل کردن نیروی مقاومت افراد جامعه در برابر شداید و مربوطه عبارت است از همین وصل کردن نیروها، اما نه تنها نیروی مقاومت در برابر شداید، بلکه همه نیروها و کارها، در جمیع شئون زندگی دینی، چه در حال شدت و چه در حال رخا و خوشی». (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۹۲/۴). در مربوطه هدف این است که جامعه به سعادت حقیقی دنیا و آخرت خود نایل گردد.

۴- وَأَتَّقُوا اللَّهَ: چهارمین ماده از مواد این فرمان، تقوا الهی است. تقوا مرتبه بالاتر از ایمان است. اساساً یکی از باارزش ترین فضایل انسانی، که زمینه سعادت مندی و رستگاری انسان را فراهم می نماید، اتصاف به تقوا و پرهیز کاری است. تقوا یعنی بازداشتن نفس خویش از انواع بدی ها و آلودگی ها و پیروی از دستورات الهی در تمام جهات زندگی می باشد.

نکته مهمی که در رابطه با پویایی فردی و گروهی و همچنین کارهای گروهی قابل دقت است مسئله اعتماد به هم تیمی ها و اعضای گروه است. در عصر و زمانی که مملو از بی اعتمادی و بی باوری ها است، پیدا نمودن دوستان و همکاران قابل اعتماد دشوار است. لذا، مسئله اعتماد یک امر حیاتی و بسیار مهم است. در تعریف آن آمده است: «اعتقاد و ایمان متقابل به رفتار و مقاصد دیگران». (کریتنر، کینیکی، ۱۳۸۶: ۳۶۹). به عبارت دیگر: «اعتماد به معنای ایمان دوجانبه به نیات پاک و رفتار خوب دیگران است». (رضائیان، ۱۳۹۱: ۴۴).

در توضیح و تشریح اعتماد، کارشناسان می گویند: «زمانی که می بینیم سایرین طوری رفتار می کنند که نشان می دهند به ما اعتماد دارند، ما نیز تمایل پیدا می کنیم که

اعتماد متقابل بیش‌تری نسبت به آن‌ها داشته باشیم. برعکس، نسبت به افرادی که به نظر می‌رسد اعتمادی به ما ندارند یا اعتماد ما را نقض می‌کنند، بی‌اعتماد شده و از نظر ما این افراد غیرقابل اعتماد تلقی می‌شوند». (کریتنر، کینیکی، ۱۳۸۶: ۳۶۹).

پویایی و رشد، چه فردی باشد یا گروهی، مرهون خوب عمل کردن است. چنان‌که پیامبر اکرم (ص) فرموده‌اند: «وَلَكِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ عَبْدًا إِذَا عَمِلَ عَمَلًا أَحْكَمَهُ» (شیخ حر عاملی، ۱۴۰۹: ۲۳۰/۳). و «سازمان‌ها باید گروه‌هایی داشته باشند که در درون خود خوب عمل کنند بدین معنا که اعضای گروه در انجام کارهای مهم گروهی با یکدیگر خوب کار کنند» (رضائیان، ۱۳۹۰: ۱۴۸)، تا به پویایی و شکوفایی و رشد برسند.

۳-رفاه فراگیر

یکی از کارکردهای مهم فشار روانی، مسئله رفاه فراگیر و آسایش در زندگی انسان است. اگر این بیماری به‌خوبی پیش‌گیری و یا درمان شود، نتیجه‌ای حتمی و قهری آن در برخورداری فرد از رفاه، آرامش و آسایش ظهور پیدا می‌کند. در تعریف رفاه گفته‌اند: «رفاه» به «معنای فراخ و آسان شدن زندگی» (ابن منظور، ۱۴۱۴: ۲۷۷/۵) و برخورداری از امکانات» است. (بستانی، ۱۳۷۵: ۳۶۴۵/۴).

در اسلام، مسئله رفاه و آسایش به‌شرط عمل نمودن به دستورات و آموزه‌های آن‌یک امر تضمین‌شده است و از چنان اهمیتی برخوردار است که امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) در پیام خود به مناسبت اولین سالگرد ارتحال امام خمینی (ره) فرمودند: «در نظام اسلامی، رفح فقر و محرومیت، در شمار هدف‌های طراز اول است». (همان). همچنان در باب وظایف نظام اسلامی گفته‌اند: «از وظایف مهم حکومت فراهم کردن رفاه، آسایش و تأمین معیشت برای همگان است که بدان مسیر، تعالی انسان هموار می‌گردد». (خرمشاد، ۱۳۸۵: ۱۸۶/۲).

مولای متقیان علی^(ع) در نهج البلاغه، «به رفاه عمومی توجهی ویژه داشته و عمران و آبادانی سرزمین‌ها و تأمین شرافتمندانه و کرامت مدارانه مردمان را از اهداف خویش می‌شمارد» (همان) چنانکه حضرت می‌فرماید: «وَنُظْهِرَ الْأِصْلَاحَ فِي بِلَادِكَ». (نهج البلاغه/ خطبه ۱۳۱).

خلاصه با ساماندهی و مدیریت کارآمد و صحیح در شهرها، و آباد کردن آن‌ها، همچنان افزایش درآمدها و دادن سهم‌ها و بهره‌ها به‌حق و صاحب‌حق و با توزیع عادلانه درآمدها است که بستر رفاه همگانی فراهم می‌آید. (ر.ک: خرمشاد، ۱۳۸۵: ۱۸۶/۲).

از آیات قرآن کریم به‌روشنی استفاده می‌شود که خدای سبحان علاوه بر رفع نیازهای اولیه و ضروری، به رفاه و آسایش بندگانش نیز عنایت ویژه دارد. به‌عنوان مثال به دو مورد اشاره می‌شود: «وَكُلُوا وَاشْرَبُوا وَلَا تُسْرِفُوا إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الْمُسْرِفِينَ» (عراف/۳۱)، و نیز می‌فرماید: «قُلْ مَنْ حَرَّمَ زِينَةَ اللَّهِ الَّتِي أَخْرَجَ لِعِبَادِهِ وَالطَّيِّبَاتِ مِنَ الرِّزْقِ» (همان/۳۲). با عنایت به آیات مذکور می‌توان گفت: «محدود شدن اکل و شرب به رعایت عدم اسراف در آیه اول و تعبیر به «زینت» در هر دو آیه و نیز تعبیر به «طبیّات از رزق» در آیه دوم، اقتضای رفاه نسبی و عدم اکتفا به ضروریات اولیه را دارد». (مکارم شیرازی، ۱۴۲۷: ۱۳۶/۲).

رفاه و آسایش مطلوب از دیدگاه قرآن به سبب دو عامل مهم به دست می‌آید:

الف) یکی استغفار واقعی است. زیرا «استغفار واقعی عامل دستیابی انسان به زندگی خوب و زیبای توأم با ثروت، رفاه، امنیّت و عزّت است» (بی‌نام، ۱۳۸۹: ۱۳۶/۳). قرآن کریم می‌فرماید: «وَأَنِ اسْتَغْفِرُوا رَبَّكُمْ ثُمَّ تُوبُوا إِلَيْهِ يُمَتِّعْكُمْ مَتَاعًا حَسَنًا» (هود/۳). جالب این است که در این آیه «از این دنیای خوب مادّی به متاع نیکو یادشده

است.» (بی نام، ۱۳۸۹: ۱۳۶/۳). نتایج خوب استغفار در آیه ذیل هم نمایان می شود:
 «فَقُلْتُ اسْتَغْفِرُوا رَبَّكُمْ إِنَّهُ كَانَ غَفَّارًا * يُرْسِلِ السَّمَاءَ عَلَيْكُمْ مِدْرَارًا * وَيُمْدِدْكُمْ بِأَمْوَالٍ وَبَنِينَ وَ
 يَجْعَلْ لَكُمْ جَنَّاتٍ وَيَجْعَلْ لَكُمْ أَنْهَارًا» (نوح/۱۲-۱۰).

ب) عامل دوم نیل به رفاه و آسایش و فراوانی رزق و رزوی ایمان و تقوی الهی است (اعراف/۹۶). لازم به ذکر است که امنیت نقش محوری در تحقق رفاه و آسایش دارد و این مهم نیز به عنوان یکی از عوامل زمینه ساز رفاه و آرامش در کلام وحی مورد تأکید قرار گرفته است: «وَإِذْ قَالَ إِبْرَاهِيمُ رَبِّ اجْعَلْ هَذَا بَلَدًا آمِنًا وَارْزُقْ أَهْلَهُ مِنَ الثَّمَرَاتِ» (بقره/۱۲۶). هم چنان می توان به آیات ذیل در باب رفاه و آسایش که به سبب امنیت به دست می آید اشاره نمود: «وَضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا قَرْيَةً كَانَتْ آمِنَةً مُطْمَئِنَّةً يَأْتِيهَا رِزْقُهَا رَغَدًا مِنْ كُلِّ مَكَانٍ» (نحل/۱۱۲، قصص/۵۷).

بر پایه مطالب بیان شده، این نتیجه به دست می آید که رفاه فراگیر در حدی که مطلوب دین است و نیاز انسان ها را برطرف می نماید لازم و ضروری است و از نتایج کنترل فشار روانی محسوب می شود؛ اما اگر انسان را به سمت اسراف سوق داده و در زمره «مُتْرَفِينَ» قرار دهد، در آن صورت عامل بدبختی و شقاوت و بغاوت وی می گردد.

۴- ارتباطات اجتماعی مطلوب

یکی دیگر از نتایج و کارکردهای مهم مدیریت فشار روانی از منظر قرآن کریم، مسئله ارتباطات اجتماعی مطلوب است که از جهاتی مختلف روحی روانی و فرهنگی در انسان تأثیر شگفت انگیزی دارد. از آنجایی که: «انسان در اسلام موجودی اجتماعی و مسئول است؛ موجودی اجتماعی که بر او فرض شده در همه ابعاد زندگی، مسائل انسانی را که جایگاه خلیفه الهی (بقره/۳۰) او را تثبیت می کند رعایت کند. شخصیت

وی در جامعه شکل می‌گیرد و هویت واقعی‌اش در اجتماع ظهور و بروز می‌یابد» (جوادی آملی، ۱۳۸۹: ۲۵/۱۷-۲۳).

بنابراین «اسلام، جامعه اسلامی را یک خانواده بزرگ می‌شمارد، خانواده‌ای که همسالان همانند برادر و خواهر، کهن‌سالان چون پدر و مادر و خردسالان مانند فرزندان آن محسوب می‌شوند». (حسینی کوهساری، ۱۳۸۶: ۲۲۶). بنا براین، برای هر انسانی ارتباط و مرابطه اجتماعی لازم و ضروری است. زیرا که نبود ارتباطات اجتماعی و یا ضعف ارتباطات اجتماعی خود به فشار روانی می‌انجامد و فشار روانی ممکن است باعث ضعف ارتباطات اجتماعی شود. (ر. ک، درک، راجز: ۱۳۸۸، ۹۷). لذا «فشار روانی و ارتباط اجتماعی باهم پیوند گسست‌ناپذیر دارند» (همان: ۹۷) از این باب است که ارتباطات اجتماعی معقول و منطقی لازم و ضروری است و خود عامل کاهش فشار روانی است و نشاط بخش و بهجت‌آفرین نیز می‌باشد.

راجع به اهمیت و ضرورت ارتباطات اجتماعی فرموده‌اند: «بی‌تردید، انسان نیازمند زندگی گروهی و حیات اجتماعی است، چون اجتماعی بودن لازم حیات اوست». (جوادی آملی، ۱۳۸۹: ۲۴/۱۷). ارتباط انسان‌ها در شکل‌ها و قالب‌های مختلف و با وسایل گوناگون، از چنان اهمیتی برخوردار است که باعث رشد افکار و تعالی فرهنگ‌ها می‌شود. بنابراین «ارتباط انسان‌ها، سنگ بنای جامعه بشری است و بدون آن هرگز خصیصه انسانی پدید نمی‌آید». (سابقی، ۱۳۸۸: ۱۱۷).

در این محور خوب است که قرآن کریم الگو قرار بگیرد. قرآن کریم در جمله‌ای کوتاهی بیان می‌دارد «وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا» (بقره/۸۳). در آیه دیگر، سفارش به حکمت، موعظه حسنه و مجادله احسن نموده است: «أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ» (نحل/۱۲۵). در داستان حضرت موسی و هارون (ع)

خداوند توصیه به نرم‌گویی می‌نماید: «اذْهَبَا إِلَىٰ فِرْعَوْنَ إِنَّهُ طَغَىٰ، فَقُولَا لَهُ قَوْلًا لَّيِّنًا لَّعَلَّهُ يَتَذَكَّرُ أَوْ يَخْشَىٰ» (طه / ۴۳-۴۴). بر پایه مطالب مذکور، بسیار مهم است که انسان روش‌های ارتباطات اجتماعی مطلوب را بلد باشد و درست به کار گیرد.

بدین خاطر که، «موفقیت در روابط اجتماعی، نیازمند برخورداری از مهارت‌های ارتباطی است. روابط اجتماعی را نباید ساده انگاشت». (پسندیده، ۱۳۹۰: ۹۴).

خلاصه، یکی از نتایج مهم مدیریت فشار روانی برقراری ارتباطات مطلوب اجتماعی است. و این ارتباط را ابتدا انسان می‌تواند از اعضای خانواده شروع کند تا در کنار هم زندگی با عشق و محبت داشته باشند تا یکدیگر را به‌خوبی درک نمایند و از حال هم باخبر باشند. چرا ابتدا از خانواده آغاز نمایند؟ به علت این‌که: «خانواده از نگاه جامعه‌شناسان، نخستین و مهم‌ترین «نهاد» اجتماعی دانسته می‌شود. به همین دلیل چگونگی ارتباطات و روابط اعضای خانواده با یکدیگر در حقیقت پایه‌های شخصیتی و الگوهای رفتاری انسان را شکل می‌دهد». (شریفی، ۱۳۹۱: ۲۳۳).

در قرآن کریم هم توجه ویژه‌ای به کانون خانواده شده است: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا». (تحریم / ۶). بعد از خانواده ارتباطات تسری پیدا کند به اجتماع و جامعه انسانی. چون انسان فطرتاً نیاز دارد به این نوع ارتباطات. ارتباطات مطلوب و منطقی به انسان هویت می‌بخشد و سبب نشاط و شادابی او می‌شود و در کاهش فشار روانی نقش مهمی دارد.

۵- رونق و شکوفایی سازمان

رونق و شکوفایی سازمان و محل کار انسان، از نتایج و کارکردهای مهم مدیریت فشار روانی از منظر قرآن کریم است. یعنی اگر فشار روانی در نیروهای انسانی

مدیریت و کنترل شود، این نیروها، نقش برانزنده، مفید و مؤثری در شکوفایی سازمان و محل کار خواهند داشت که برآیند نیروی سالم در سازمان، رونق و شکوفایی آن سازمان است. اساساً، «شکوفایی یک عنصر مهم است که به سازمان‌ها، کمک می‌کند سرمایه‌های انسانی خود را حفظ کنند، اثربخشی خود را افزایش دهند و هزینه مراقبت‌های بهداشتی را کاهش می‌دهد، همچنین کارکنان شکوفا شده دارای عملکرد بالا، تعهد بیشتر، تندرستی و خلاقیت هستند؛ البته از طرفی اگر نتوانیم محیط کاری مناسبی برای شکوفایی کارکنان ایجاد کنیم، آنان معمولاً با محیطی کسالت‌آور و یکنواخت روبه‌رو خواهند بود، هم از ظرفیت‌های بالقوه آنان محروم خواهیم بود و هم شاهد بی‌تفاوتی سازمانی، فرسودگی شغلی، احساس دل‌سردی و نارضایتی شغلی در آنان خواهیم بود» (جباری و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۴۸-۱۳۵).

در راستای رونق و شکوفایی سازمان و محل کار سه راهبرد را می‌شود مفید و تأثیرگذار دانست:

۱- راهبرد استقلال شغلی. «استقلال شغلی می‌تواند منعکس‌کننده قدرت تصمیم‌گیری کارکنان در سازمان باشد. هنگامی که کارکنان احساس استقلال می‌کنند و خود را قادر به مدیریت مسئولیت‌های شغلی خود می‌دانند، احتمال این‌که به طور فعالانه کارکنند و مهارت‌های کاری خود را بکار گیرند بیشتر است. داشتن قدرت تصمیم‌گیری به کارکنان کمک می‌کند تا ریسک پذیرتر شده و برای کشف فرصت‌های جدید تلاش کنند. استقلال شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر شکوفایی در محیط کار دارد» (همان: ۴)، استقلال شغلی، در واقع هم راهبردی مؤثر برای شکوفایی نیروی انسانی می‌باشد و هم عصر مفید و مطلوب برای رونق و شکوفایی سازمان و محل کار.

به نظر می‌رسد می‌توان استقلال شغلی و تأثیر آن در عملکرد موفقیت‌آمیز افراد و کارکنان در سازمان را از درخواست حضرت یوسف ^(ع) که فرمود «إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ» (یوسف / ۵۵)، بدست آورد. برابر نص صریح از این بیان نورانی فهمیده می‌شود که حضرت یوسف ^(ع) شغل خویش را خود پیشنهاد و انتخاب نمود و خود تصمیم گرفت و مسئولیت کارهای خویش را به دوش کشید و به موفقیت و پیروزی که همان پیشگیری بحران قحطی مصر باشد نائل گردید. به عبارت دیگر «حضرت یوسف ^(ع) شایستگی خود را برای داشتن چنین اختیاری با دو کلمه اظهار کرد، او گفت: من نگهبان و دانا هستم، یعنی هم این خزانه‌ها و انبارها را حفظ می‌کنم و از حیف و میل شدن آنها جلوگیری می‌نمایم و هم دانش لازم برای استفاده بهینه از این امکانات را دارم. یوسف ^(ع) هم درستکار بود و در اموال عمومی خیانت نمی‌کرد و هم برنامه‌های اقتصادی روشنی داشت و به اصطلاح هم تعهد داشت و هم تخصص داشت.

بدین گونه، یوسف شرط احراز یک مسئولیت بزرگ در حکومت را تعهد و تخصص یا درستکاری و علم می‌داند و بدون شک وجود این دو صفت در زمامداران و دست‌اندرکاران جامعه، آن جامعه را به سوی سعادت سوق می‌دهد.» (جعفری، بی‌تا: ۴۰۹/۵). غرض آنکه انتخاب شغل حسب صلاح دید و داشتن ویژگی‌ها و شرایط احراز شغل نقش مؤثر در موفقیت افراد دارد که این مهم در داستان حضرت یوسف ^(ع) به خوبی به تصویر کشیده شده است.

۲- راهبرد اعتماد. «پژوهشگران اعتقاد دارند، که اعتماد حدی است که شخص مایل است از نیت خوبی برخوردار بوده و به کلام و اعمال افراد دیگر اطمینان داشته باشد و حالتی روان‌شناختی است که فرد بر اساس انتظارات مثبت از نیت یا رفتار دیگری تمایل به پذیرش ریسک از طرف او را دارد.

در ادبیات مربوط به موضوع اعتماد در سازمان سه نوع اعتماد ذکر شده است:

(الف) اعتماد به مدیر؛

(ب) اعتماد به سرپرست؛

(ج) و اعتماد به همکاران؛

زمانی که اعتماد در سازمان وجود دارد، افراد این توانایی را کسب می‌کنند که بدون ترس از پیامدهای منفی بالقوه اقداماتشان رفتار کنند. از این رو افراد تمایل پیدا می‌کنند تا به روش خود عمل کنند، آن‌ها باور دارند حتی اگر اشتباه عمل کنند محیطی که اعتماد در آن جریان دارد به یادگیری از شکست‌ها کمک می‌کند و افراد راحت‌تر احساسات خود را بیان می‌کنند، دانش خود را به اشتراک می‌گذارند و با یکدیگر مشارکت می‌کنند و از این طریق یادگیری در سازمان را افزایش می‌دهند». (جباری و همکاران، ۱۴۰۱: ۴). بنابراین، اعتماد سازمانی بر شکوفایی سازمان و محل کار تأثیر مثبت و معناداری دارد و به نیروهای انسانی نشاط و شوق علاقه به کار و ماندن در سازمان می‌دهد.

مستفاد از گزاره‌های قرآن کریم این است که بیس و اساس مدیریت رحمانی بر پایه اعتماد میان نیروی انسانی مؤمن و موحد بنا نهاده شده است از این رو است که قرآن کریم به صراحت می‌فرماید: «إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخْوِيكُمْ» (حجرات/۱۰). تعامل و رفتار و عملکرد نیروی انسانی در سازمان اسلامی باید مبتنی بر اخوت و برادری باشد و از هر نوع بی‌اعتمادی و بدگمانی نسبت به یکدیگر اجتناب شود: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اجْتَنِبُوا كَثِيرًا مِّنَ الظَّنِّ...» (همان/۱۲).

چون پیامدهای مخرب و ویرانگری را به همراه دارد که مطمئناً پیشرفت و تعالی سازمان را کند نموده و چه بسا موجب اضمحلال و فروپاشی سازمان گردد؛ زیرا

تعارض و ناسازگاری نیروی انسانی در سازمان به تعاند و تخاصم کشانده می‌شود که نتیجه آن درگیری و نزاع و کشمکش و حذف یکدیگر از صحنه سازمان خواهد بود.

لازم به ذکر است که خداوند متعال در عین حال که مجوز اعتماد انسان به خودش را صادر کرده است دستور داده است که به دلیل نیازمندی وی به خداوند ابتدا به خالق یکتای بی‌همتا اعتماد و تکیه کند و در صورت کسب این اعتماد می‌تواند در دیگران نفوذ نموده اعتماد آنان را نیز جلب نماید: «إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ سَيَجْعَلُ لَهُمُ الرَّحْمَنُ وُدًّا» (مریم/۹۶) و محبوب همگان شود. (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴: ۱۴۶/۱۳).

غرض آنکه قرآن کریم راهبر اعتماد و انواع آن و نیز چگونگی جلب و جذب اعتماد را به خوبی تبیین و تشریح نموده است که مدیران می‌توانند با الگوگیری از آن به رونق و شکوفایی سازمان کمک نمایند.

۳- راهبرد سوم که باعث رونق و شکوفایی سازمان و محل کار انسان می‌شود، مدنیت است. آن هم مدنیت سازمانی که در تعریف آن آمده است: «مدنیت در محل کار به معنای ارتباط بین کارکنان است که با همکاری با احترام ارتباط برقرار کرده و هم-چنین احساس ارزشمند بودن می‌کنند. هم‌چنین مدنیت به پیروی کردن از هنجارهای مشترک از نزاکت، حسن نیت و احترام در محل کار اشاره دارد.

مدنیت شامل یک پیوستار مثبت از مفاهیمی نظیر رفتار مؤدبانه یا با ملاحظه، رفتار محترمانه، ترغیب ارتباطات مثبت و مغتنم و احترام به احساسات است. مدنیت ارتباط قوی با ارزش‌های فرهنگی دارد و نقشی جدایی‌ناپذیر در فرهنگ‌سازمانی دارد. زمانی که مدنیت وجود دارد افراد احساس مهم بودن و وجود داشتن کرده، در نتیجه مدنیت افراد را به شکوفایی در کار قادر می‌کند، زیرا زمانی که مدنیت در محیط کار وجود ندارد افراد در شکوفا شدن شکست می‌خورند.

طیف مخالف مدنیت را بی‌نزاکتی نامیده‌اند، نتایج تحقیقات نشان داده است که بی‌نزاکتی در محل کار بهبود و پیشرفت کارکنان را محدود می‌کند در حالی که مدنیت آن‌ها را پرانرژی، مشتاق و پر جنب و جوش می‌کند». (جباری و همکاران، ۱۴۰۱: ۵).

با توجه به تعریفی که از مدنیت ذکر شد به نظر می‌رسد قرآن کریم مدنیت و چگونگی اجرا و عملیاتی سازی و کاربرد آن در سازمان را به زیبایی به تصویر کشیده است. چون در ابتدا خطاب به عموم انسان‌ها می‌فرماید: «وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ...» (اسراء/۷۰) انسان کریم آفریده شده است و باید این کرامت را در همه حوزه‌ها از جمله در تعامل با دیگران صیانت نماید و باید کریمانه و رحیمانه با دیگران ارتباط برقرار کند و هر نوع تعامل و ارتباطی که به این کرامت خدشه وارد سازد غیر قابل پذیرش است، لذاست که حتی در خطابات و گفتگوهای که افراد با یکدیگر دارند نیز موظف به حفظ این حرمت بوده و باید حریم کرامت را نگهدارند و از هر نوع القاب بد و تحقیر کننده اجتناب نمایند: «وَلَا تَلْمِزُوا أَنْفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَزُوا بِاللُّقَابِ بِئْسَ الْأِسْمُ الْفُسُوقُ بَعْدَ الْإِيمَانِ...» (حجرات/۱۱).

علاوه بر این نه تنها با مؤمنین بلکه در برابر مخالفین و معاندین نیز باید این حرمت نگهداشته شود. از این رو است که خطاب به رسول برگزیده خویش می‌فرماید: «اذْهَبَا إِلَىٰ فِرْعَوْنَ إِنَّهُ طَغَىٰ * فَقُولَا لَهُ قَوْلًا لَّيِّنًا لَّعَلَّهُ يَتَذَكَّرُ أَوْ يَخْشَىٰ» (نازعات/۴۳-۴۴).

شخصی که ادعای الهویت و ربوبیت دارد؛ اما باز انسان مؤمن موحد حق ندارد که در تعامل با او ادب را زیر پا بگذارد. منظومه‌ای از دستورات قرآن کریم مبنی بر قول سدید، قول کریم: «وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا» (نساء/۹)؛ «وَقُلْ لَّهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا» (اسراء/۲۳) و... بیانگر آن است که گزاره‌های وحیانی قرآن کریم به این بعد توجه جدی نموده و این مطالبه را از تمام نیروی انسانی مؤمن و متعهد در سازمان‌ها درخواست نموده است.

بنابراین فرهنگ ارزشی منبعث از قرآن کریم در مسئله مدنیت و چگونگی ارتباط اثربخش با دیگران و حتی مخالفان به خوبی تشریح شده است که مدیران جامعه اسلامی می‌توانند با بهره‌گیری از رهنمودهای قرآن کریم در این عرصه تکالیف و وظایف خویش را به خوبی فراگیرند و به رونق بخشی و شکوفایی سازی سازمان خویش کمک کنند. با عنایت به مطالب مذکور، نتیجه‌ای که به دست می‌آید این است که، مدنیت در محیط کاربر شکوفایی در کار و رونق محل کار و سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد که این مهم به دست توانایی افراد سالم و به دور از فشار روانی و بیماری‌های روحی روانی تحقق پیدا می‌کند. در واقع از نتایج و کارکردهای مهم کنترل فشار روانی، رونق و شکوفایی سازمان و محل کار انسان دانسته شده است.

۶- بهبود روابط و ایجاد اعتماد متقابل

مسئله اعتماد متقابل از مسائل ضروری مدیران و کارکنان در سازمان است. با فراهم آمدن اعتماد، روابط کاری در سازمان بهبود می‌یابد و کارکنان با اطمینان کامل به همدیگر در سازمان خدمت می‌نمایند. اندیشمندان در تعریف اعتماد گفته‌اند: «اعتقاد و ایمان متقابل به رفتار و مقاصد دیگران» (کریتنر / کینیکی، ۱۳۸۶: ۳۶۹) را اعتماد می‌نامند. به عبارت دیگر: «اعتماد به معنای ایمان دوجانبه به نیت پاک و رفتار خوب دیگران است». (رضائیان، ۱۳۹۱: ۴۴).

در قرآن کریم، نمونه‌های بارزی را برای اعتماد می‌شود پیدا کرد. از باب نمونه، جریان اعتماد متقابل را در داستان حضرت موسی و حضرت شعیب^(ع) و دختران حضرت شعیب^(ع) به خوبی می‌توان مشاهده نمود. پس از جریان سقایت و آب دادن گوسفندان دختران حضرت شعیب^(ع) توسط حضرت موسی^(ع) آن‌ها پی به تقوی و پاکی

حضرت موسی^(ع) بردند و اعتماد محکمی به ایشان پیدا کردند. دختران جریان را با پدرشان در میان گذاشتن، حضرت موسی^(ع) به شدت مورد اعتماد حضرت شعیب^(ع) قرار گرفت. تا سرحدی که پیشنهاد ازدواج یکی از دختران خود را به موسی کلیم^(ع) این عبد برگزیده خدا می دهد.

اعتماد حضرت شعیب و دختران ایشان نسبت به حضرت موسی^(ع) برآیند دو اصل قرآنی است. به عبارت دیگر «قرآن کریم اصولی ترین و مهم ترین شرایط مدیریت را از زبان دختر شعیب^(ع) در دو امر قدرت و امانت خلاصه نموده است»، (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴: ۶۴/۱۶). در واقع همین دو اصل قدرت و امانت، موجب اعتماد حضرت شعیب^(ع) به حضرت موسی^(ع) گردید. «الْقَوِيُّ الْأَمِينُ» (قصص / ۲۶).

بنابراین، حضرت شعیب^(ع) به عنوان یک مدیر برگزیده الهی، حق تصمیم گیری دارد، ایشان با توجه به اعتمادی که نسبت به حضرت موسی^(ع) پیدا کرده بود، او را به خاطر نگهداری گوسفندان استخدام کرد و دختر خویش را هم به ازدواج او درآورد. این اتفاقات میمون از نتایج اعتماد و باوری بود که نسبت به حضرت موسی^(ع) پیدا کرده بودند.

علامه طباطبایی در تفسیر المیزان، علت استخدام حضرت موسی^(ع) را همان دو صفت قوی و امین بودن به علاوه صفت عفت و پاکی در آن حضرت می داند (ر.ک: طباطبایی، ۱۴۱۷: ۲۷/۱۶).

بنابراین مجموعه اوصاف بارز حضرت موسی^(ع) سبب شد تا مورد اعتماد حضرت شعیب^(ع) قرار بگیرد. البته قرآن کریم از اعتماد عزیز مصر به حضرت یوسف^(ع) نیز پرده برمی دارد و بعد از آن که بی گناهی حضرت یوسف^(ع) ثابت و آشکار شد، عزیز مصر گفت تو امروز نزد ما مقام و منزلت و جایگاه بلندی داری و مورد اعتماد ما

هستی: «وَقَالَ الْمَلِكُ ائْتُونِي بِهِ اَسْتَخْلِصُهُ لِنَفْسِي فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ اِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ اَمِينٌ» (یوسف / ۵۴).

در آیات مذکور عزیز مصر و دختر حضرت شعیب^(ع)، انگشت روی قدرت و امانت حضرت یوسف و حضرت موسی^(ع) گذاشتند. به علت این که قدرت و امانت اعتماد زا هستند. بدیهی است منظور از قدرت تنها قدرت جسمانی نیست، بلکه مراد قدرت و قوت بر انجام مسئولیت است. یک پزشک قوی و امین پزشکی است که از کار خود آگاهی کافی و بر آن تسلط کامل داشته باشد. یک مدیر قوی کسی است که حوزه مأموریت خود را به خوبی بشناسد، از «انگیزه‌ها» باخبر باشد، در «برنامه‌ریزی» مسلط و از ابتکار سهم کافی و در «تنظیم کارها» مهارت لازم داشته باشد، «هدف‌ها را روشن کند» و نیروها را برای رسیدن به هدف «بسیج» نماید.

بر این اساس اگر کسی بخواهد به دیگری این اعتماد را ایجاد کند که او انسانی قابل اعتماد است، می‌بایست به این نکته توجه داشته باشد که گفتار و رفتار او در ایجاد چنین حالتی نقش اساسی دارد. از همین رو خدا ضمن بیان اینکه پیامبر^(ص) دارای خلق عظیم است، (قلم / ۴) تأکید می‌کند که مردم به این حقیقت رسیدند که ایشان نسبت به خودشان از خودشان دلسوزتر و مهربان‌تر است (توبه / ۱۲۸) و اگر کاری انجام می‌دهد تنها برای صلاح و خیر و خوشی و سعادت خود آنان است. وجود مکارم اخلاقی بسیار بالا در پیامبر^(ص) همچون رفتار کریمانه در برابر برخوردارهای جاهلانه (فرقان / ۶۳ و ۷۰) و رأفت و رحمت بسیار ایشان (آل عمران / ۱۵۹) تا اندازه‌ای بود که حتی منافقان ایشان را «اذن» یعنی حرف‌شنو می‌نامیدند که خدا آن را «اذن خیر» معرفی می‌کند که این حرف‌شنوی پیامبر^(ص) تنها برای خیررسانی به بشر بوده است. (توبه / ۶۱).

بنابراین، ایجاد اعتماد در قلب دیگران نیازمند اتخاذ رفتارها و گفتارهای خاصی است که بتواند نشان دهد که شخص قابل اعتمادی هستید. شکی نیست که رفتار و گفتار کریمانه و عمل به تعهدات، وفاداری، امانت‌داری، صداقت و مانند آن‌ها کلید بازگشایی قلب دیگران است تا در آن، جای گیرد و بتواند به‌عنوان فردی مورد اعتماد مورد پذیرش واقع شود. پیامبر اکرم (ص) درباره عوامل اعتماد ساز به برخی از این عوامل توجه داده و فرموده‌اند: «إِذَا رَأَيْتَ مِنْ أَحَدِكُمْ ثَلَاثَ خِصَالٍ فَارْجُهُ: الْحَيَاءُ وَالْأَمَانَةُ وَالصِّدْقُ» (پاینده، ۱۳۸۲: ۱۹۳). این امیدواری به معنای این است که می‌توان به چنین شخصی به‌عنوان انسان ثقه اعتماد کرد.

۷- تقویت مثبت اندیشی

انسان موجود مختار و انتخاب‌گراست و مُخیر است که در زندگی روش مثبت اندیشی را انتخاب کند و یا منفی نگر باشد. به هر سمت و سو که گرایش پیدا کند از عواقب و پیامدهای آن برخوردار می‌شود.

مثبت اندیشی را می‌توان چنین تعریف نمود: «مثبت اندیشی به معنای داشتن نگرش، افکار و رفتار و کرداری خوش‌بینانه در زندگی است. مثبت اندیشی تنها در داشتن افکاری خاص خلاصه نمی‌شود، بلکه نوعی رویکرد در جهت‌گیری کلی درباره زندگی است. مثبت اندیشی یعنی توجه داشتن به امور مثبت در زندگی و نپرداختن به جنبه‌های منفی». (علی محمدی و شفیع زاده، فصلنامه خانواده و پژوهش، ش ۳- ۴، ش ۹).

در تعریف دیگری از مثبت اندیشی آمده است: «شیوه‌ای از فکر کردن است که فرد را قادر می‌سازد نسبت به رفتارها، نگرش‌ها، احساس‌ها، علایق و استعدادهای خود

و دیگران برداشت و تلقی مناسبی داشته باشد و با حفظ آرامش و خونسردی، بهترین و عاقلانه‌ترین تصمیم را بگیرد». (فریدون نژاد، ۱۳۹۴: ۵). بی‌تردید: «مثبت اندیشی در ایدئولوژی و روش زندگی اثر دارد و در نتیجه بر موفقیت و سبک زندگی تأثیر می‌گذارد». (همان).

در مورد مثبت اندیشی و خوش‌بینی نسبت به خود، خدا، دیگران و جهان، با مراجعه به آموزه‌های وحیانی و آیات قرآن کریم به موارد متعددی انسان برخورد می‌کند. به عنوان مثال: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اجْتَنِبُوا كَثِيرًا مِّنَ الظَّنِّ إِنَّ بَعْضَ الظَّنِّ إِثْمٌ» (حجرات/۱۲). در این آیه، انسان‌های مؤمن را از منفی‌نگری و بدبینی نسبت به دیگران بر حذر داشته است. هم‌چنان قرآن کریم نسبت به خوش‌بینی به آینده‌ی روشن و نویدبخش حاکمیت صالحان می‌فرماید: «وَلَقَدْ كَتَبْنَا فِي الزَّبُورِ مِن بَعْدِ الذِّكْرِ أَنَّ الْأَرْضَ يَرِثُهَا عِبَادِيَ الصَّالِحُونَ» (انبیاء/ ۱۰۵).

در جای دیگر می‌فرماید: «إِنَّ الْأَرْضَ لِلَّهِ يُورِثُهَا مَنْ يَشَاءُ مِنْ عِبَادِهِ وَالْعَاقِبَةُ لِلْمُتَّقِينَ» (اعراف/ ۱۲۸، قصص/ ۵، نور/ ۵۵). این آیات، نمونه‌هایی از آیاتی است که بر آینده‌ای روشن و نیکو برای تاریخ بشر دلالت دارد. برخی از منابع، تعداد آیاتی را که آینده بشر را مثبت و روشن همراه با خوش‌بینی ارزیابی می‌کنند، بیش از یک‌صد آیه برشمرده‌اند. (رضایی بیرجندی، ۱۳۹۴: ۴۰).

مثبت اندیشی و یا همان خوش‌بینی را می‌شود به انواع چهارگانه ذیل تقسیم نمود:

- ۱- خوش‌بینی به خداوند، که در نتیجه شناخت ذات و صفات او حاصل می‌شود.
- ۲- خوش‌بینی به خود، به این معنا که انسان خود را باور کند. ۳- خوش‌بینی به دیگران، یعنی حُسن ظن و اعتماد به آن‌ها داشتن. ۴- خوش‌بینی نسبت به عالم هستی، اعتقاد و باور به این‌که نظام هستی، نظام احسن است و خداوند او را بیهوده نیافریده

است. (ر. ک، همان: ۴۱-۴۲). موارد مذکور، عرصه‌های مثبت اندیشی و مثبت نگری را پوشش می‌دهند که باید تقویت شود و رشد نماید تا در پرتو این حس و باور آرام‌بخش، انسان به آرامش و اطمینان برسد و از فشارهای بر خواسته از منفی نگری و تفکرات زهرآگین منفی بافی درامان بماند.

مثبت نگری، انسان‌هایی مصیبت‌دیده و داغ‌دیده را نیز به سوی خوبی‌ها و زیبایی‌ها می‌کشاند. به دین بیان که، «مثبت نگری، بر این منطبق استوار است که توجه فرد مصیبت‌دیده را از مشکلات و سختی‌ها به سمت خوبی‌ها و زیبایی‌ها معطوف سازد. در حقیقت، مثبت نگری روشی است برای بازگرداندن توجه از ناخوشایندها به خوشایندها. در این روش، اموری که می‌توانند فرح‌بخش و نشاط‌آور باشند، وارد فضای روانی شخص مصیبت‌دیده می‌شوند و بدین‌سان، از شدت درد و رنج وی کاسته می‌شود». (پسندیده، ۱۳۹۰: ۱۴۷).

مثبت اندیشی و تقویت آن، به زندگی معنا و امید می‌بخشد. لذا انسان باید زندگی و فراز و فرود آن را درست درک نماید. زیرا «آنچه به نقاط مثبت زندگی، خاصیت آرامش‌بخشی می‌دهد، «درک» و توجه به آن‌هاست. در شرایط سخت، نقاط مثبت زیادی وجود دارند که با توجه به آن‌ها می‌توان به تعدیل تنیدگی و تخلیه فشار روانی پرداخت؛ مهم این است که این نقاط مثبت، شناسایی شده، مورد توجه قرار گیرند». (همان، ص ۱۴۸). توجه به نقاط مثبت زندگی و درک درست از واقعیت‌های آن، بار

سنگین بیماری‌ها، مصیبت‌ها، اضطراب‌ها و فشار روانی را کاهش می‌دهد.

در کنار مثبت اندیشی قرآن کریم عمل وسیع و تلاش را نیز لازم می‌داند: «لِتُجْزَى كُلُّ نَفْسٍ بِمَا تَسْعَى» (طه/۱۵). در آیه دیگر می‌فرماید: «وَكَانَ سَعْيُكُمْ مَشْكُورًا» (انسان/۲۲). در کریمه دیگر می‌فرماید: «وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى» (نجم/۳۹).

در نتیجه، انسان با دور کردن افکار منفی از ذهن خود و جایگزین نمودن افکار مثبت به جایی آن‌ها و با پیمودن مسیر مثبت نگری توأم با عمل و سعی تلاش و تقویت این ویژگی آرام‌بخش، می‌تواند بر مشکلات و بیماری‌ها و فشارهای روانی بر خواسته از حس بدبینی و منفی نگری، فائق‌آید.

۸- تعهد سازمانی

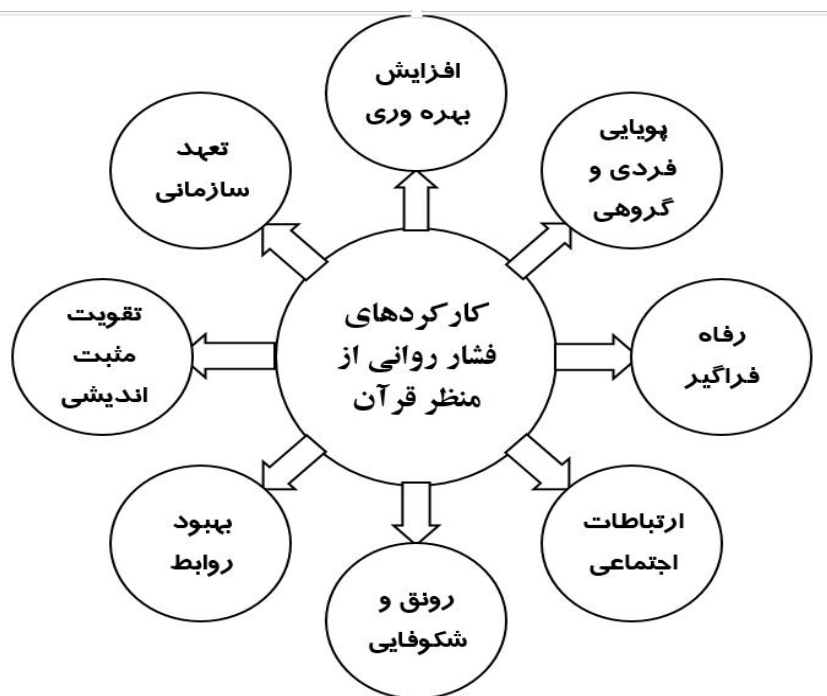
تعهد سازمانی، یکی از مهم‌ترین نتایج و کارکردهای مدیریت و کنترل فشار روانی می‌باشد. در قرآن کریم، کلمه «عهد» کاربرد زیادی دارد. مثل: «وَ أَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا» (اسراء/۳۴، بقره/۱۲۴، توبه/۱۱۱، طه/۱۱۵، یاسین/۶۰، و...) وفای به عهد و تعهد داشتن در کلام وحی از اهمیت به سزایی برخوردار است. به حدی که بسیاری از پیوندهای اجتماعی، خطوط و راه‌های نظام اقتصادی و مسائل سیاسی در محور عهدها و پیمان‌ها پابرجا هستند. هرزمانی که محوریت عهد و پیمان ضعیف شود، و اعتماد بین انسان‌ها سست شود نظام اجتماعی از بین می‌رود، به همین علت آیات قرآن تأکید بر وفای به عهد دارند.

بنابراین، در مورد «تعهد» گفته‌اند: «یک مدیر موفق خوب می‌داند که تعهد، انجام عملی خاص، در زمانی خاص و مکان خاص نمی‌باشد. بلکه تعهد یعنی: تعهد به خویشتن، تعهد به مردم، تعهد به زمان، تعهد به خدا» است. (نامنی، ۱۳۸۷: ۲۹۰-۲۹۱). در دانش مدیریت، تعهد سازمانی، مرتبط با میزان دل‌بستگی افراد به سازمان است. در واقع تعهد سازمانی بیانگر حاصل مجموعه فشارهای هنجاری درونی شده و تمایل افراد به گذاشتن انرژی برای انجام فعالیت‌ها و نشان دادن وفاداری به منظور دستیابی به اهداف سازمان است. ادبیات مدیریتی رهنمون به این است که تعهد سازمانی مبتنی بر دوپایه و معیار است:

۱- داشتن باور راسخ به درستی اهداف و ارزش‌های سازمان. ۲- وفاداری و تمایل قوی به ماندن در آن. به عبارت دیگر «تعهد سازمانی فرایندی مستمری است که از طریق آن کارکنان سازمان به اهداف و ارزش‌های سازمان، معتقد شده و برای رسیدن به آن‌ها تلاش می‌کنند». (حسین‌یان، و همکاران، س ۹، ش ۲، ص ۲). در واقع می‌توان گفت: «تعهد سازمانی سه عامل را شامل می‌شود:

۱- اعتقاد قوی به اهداف و ارزش‌های سازمان؛ ۲- تمایل به تلاش و فداکاری برای سازمان؛ ۳- خواست قوی و قلبی برای ادامه عضویت در سازمان». (همان)

بنابراین «تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش و طرز تلقی کاری می‌تواند پیامدهای مفیدی برای برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، افزایش کارایی، عملکرد بالا، کاهش غیبت و تأخیر به همراه داشته باشد». (همان). تعهد سازمانی بیانگر تعلق خاطر کارکنان نسبت به سازمان می‌باشد و احساس مسئولیتی است که سرمایه‌ی انسانی نسبت به سازمان و اهداف آن دارد. تعهد و تعلق به سازمان باعث آرامش، رشد و پیش‌رفت انسان می‌شود. بر پایه مطالب بیان‌شده، تعهد سازمانی را اندیشمندان، از کارکردها و نتایج کاهش فشار روانی دانسته‌اند. یعنی برآیند کنترل فشار روانی این است که انسان متعهد می‌شود. تعهد نسبت به شغل و مجموعه فعالیت‌های سازمانی و هم‌چنان متعهد می‌شود به اصل ماندن در سازمان، و محل کار خویش.



نتیجه

یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که مدیریت فشار روانی از منظر قرآن کریم، باعث سلامت فکری، روحی روانی انسان‌ها می‌شود و نقش انسان سالم و به دور از فشار روانی، در سازمان و محل کار متمایز و متفاوت از دیگران می‌باشد. انسان سالم و فعال، نسبت به سازمان و محیط کاری خویش متعهد است و عملکرد خوب و قابل قبول برای سازمان، مدیریت و مجموعه نیروهای سازمان دارد. بنابراین مدیریت فشار روانی با تکیه بر کلام وحی، موجب سلامت روحی روانی انسان می‌شود. اما افرادی که مبتلا به فشار روانی هستند. اساساً این افراد حالت انزوا طلبی و گوشه‌گیری را اختیار و انتخاب می‌نمایند و از اجتماع و حضور در بین مردم‌گریزان هستند. انسان‌های سالم و به دور از فشار روانی، عناصر فعال، بانشاط و مفیدی هستند، هم برای خود هم برای سازمان و جامعه. بنابراین، مدیریت قرآنی بیماری فشار روانی، نتایج و کارکردهای چون افزایش بهره‌وری نیروی انسانی، پویای‌های فردی و گروهی، رفاه فراگیر، ارتباطات اجتماعی مطلوب، رونق و شکوفایی سازمان و محل کار، بهبود روابط کار و ایجاد اعتماد متقابل، تعهد سازمانی و مثبت اندیشی را به همراه دارد. که هرکدام به طور مبسوط در متن تحقیق مورد بررسی و مذاقه قرار گرفته است.

منابع

قرآن کریم

نهج البلاغه

۱. ابراهیمی، محمد حسین، مدیریت اسلامی، قم، مرکز انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی، چاپ دوم، ۱۳۷۹.
۲. ابن منظور، محمد بن مکرم، لسان العرب، بیروت، دارالفکر للطباعة و النشر و توزیع دار صادر، چاپ سوم، ۱۴۱۴ق.
۳. ایران نژاد پاریزیا و ساسان گهر، مهدی و پرویز، سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، تهران، مؤسسه عالی آموزش بانکداری ایران، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، چاپ دوازدهم، ۱۳۹۳.
۴. بستانی، فؤاد افرام، مهیار، رضا، فرهنگ ابجدی، تهران، اسلامی، چاپ دوم، ۱۳۷۵ش.
۵. پاینده، ابوالقاسم، نهج الفصاحه، (مجموعه کلمات قصار حضرت رسول اکرم (ص)، تهران، دنیای دانش، چاپ چهارم، ۱۳۸۲ش.
۶. پسندیده، عباس، هنر رضایت از زندگی، قم، دفتر نشر معارف، چاپ نهم، ۱۳۹۰.
۷. جعفری، یعقوب، کوثر، بی نا، بی تا.
۸. جوادی آملی، عبدالله، تسنیم، قم، اسراء، چاپ اول، ۱۳۸۸.
۹. جوادی آملی، عبدالله، تفسیر موضوعی قرآن کریم / جامعه در قرآن، قم، مرکز نشر اسراء، چاپ سوم، ۱۳۸۹.
۱۰. حسینی کوهساری، سید اسحاق، نگاهی قرآنی به فشار روانی، تهران، کانون اندیشه جوان، چاپ پنجم، ۱۳۸۶.

۱۱. حسین‌یان، و همکاران، شهامت، عوامل درون سازمانی مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی کارکنان کلاتری‌های تهران بزرگ، فصلنامه دانش انتظامی - سال نهم - شماره دوم.
۱۲. خرمشاد، محمد باقر، همایش مردم‌سالاری دینی، قم، دفتر نشر معارف، چاپ اول، ۱۳۸۵.
۱۳. درک، راجر، مترجمان بهمن نجاریان و ایران داودی، سازگاری با تغییرات زندگی: مهارت‌های عملی برای مقابله با فشار روانی، تهران، انتشارات: رشد، (ویرایش دوم) ۱۳۸۸.
۱۴. رضایی بیرجندی، علی، خوش‌بینی در متون و فرهنگ اسلامی، تهران، فکر بکر، ۱۳۹۴.
۱۵. رضائیان، علی، تیم‌سازی در قرن بیست و یکم (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، چاپ پنجم، ۱۳۹۱.
۱۶. رضائیان، علی، مبانی و رویکردهای مدیریت خویشتن (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، چاپ دوم، ۱۳۹۳.
۱۷. رضائیان، علی، مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، چاپ یازدهم، ۱۳۹۰.
۱۸. سعادت، اسفندیار، مدیریت منابع انسانی، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، چاپ دهم، ۱۳۸۵.
۱۹. سید بن قطب ابن ابراهیم شاذلی، فی ظلال القرآن، بیروت - قاهره، دارالشروق، چاپ هفدهم، ۱۴۱۲ق.
۲۰. سید جوادین، سید رضا، مروری جامع بر مفاهیم اساسی، نظریه‌های مدیریت و سازمان، تهران، نگاه دانش، چاپ سوم، ۱۳۹۰.

۲۱. سید جوادین، سید رضا، نظریه‌های مدیریت و سازمان، تهران، نگاه دانش، ۱۳۸۶.
۲۲. شریفی، احمد حسین، همیشه بهار، قم، دفتر نشر معارف، چاپ اول، ۱۳۹۱.
۲۳. شیخ حر عاملی، محمد بن حسن، و سائل الشیعه، قم، مؤسسه آل البیت، چاپ اول، ۱۴۰۹ق.
۲۴. صادقی تهرانی، محمد، البلاغ فی تفسیر القرآن بالقرآن، قم، مؤلف، چاپ اول، ۱۴۱۹.
۲۵. طالب زاده، عادل، عوامل بهره‌وری نیروی انسانی در مدیریت سازمان، کنفرانس بین‌المللی نخبگان مدیریت، تهران، دانشگاه شهید بهشتی، ۱۲ خردادماه ۱۳۹۵.
۲۶. طوسی، محمد بن حسن، التبیان فی تفسیر القرآن، بیروت، دار احیاء التراث العربی، بی تا.
۲۷. علی احمدی و علی احمدی، علیرضا و حسین. مبانی و اصول مدیریت اسلامی، تهران، تولید دانش، چاپ دوم، ۱۳۸۶.
۲۸. علی محمدی و شفیق زاده، علی و حمید، رابطه مهارت مثبت اندیشی با مهارت‌های اجتماعی در دانش آموزان مقطع دوم متوسطه شهرستان سمنان، فصلنامه خانواده و پژوهش شماره ۹.
۲۹. فریدون نژاد، رضا، مثبت اندیش باش تا کامروا باشی، وب سایت مجموعه دانش و زندگی (www.dzbook.ir)، ۱۳۹۴.
۳۰. قرائتی، محسن، تفسیر نور، تهران، مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن، ۱۳۸۸.
۳۱. قرائتی، محسن، مدیریت اسلامی، تهران، مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن، چاپ دوم، ۱۳۸۵.

۳۲. کریتنر، کینیکی، رابرت و آنجلو، مترجمان علی اکبر فرهنگی و حسین صفرزاده، مدیریت رفتار سازمانی، تهران، پیام پویا، چاپ دوم، ۱۳۸۶.
۳۳. کلینی، محمد بن یعقوب بن اسحاق، اصول کافی، تهران، دارالکتب الاسلامیه، چاپ چهارم، ۱۴۰۷ق.
۳۴. مجلسی، محمد باقر، بحارالانوار، بیروت، داراحیاء التراث العربی، چاپ دوم، ۱۴۰۳
۳۵. مقیمی، سید محمد. اصول مدیریت از دیدگاه اسلامی، تهران، راه‌دان، چاپ دوم، ۱۳۹۴.
۳۶. مکارم شیرازی، ناصر، الامثل فی تفسیرالکتاب الله المنزل، قم، مدرسه امام علی بن ابی طالب، چاپ اول، ۱۴۲۱ق.
۳۷. مکارم شیرازی، ناصر، تفسیر نمونه، تهران، دارالکتب الاسلامیه، چاپ دوم، ۱۳۷۴.
۳۸. مکارم شیرازی، ناصر، دایرة المعارف فقه مقارن، قم، مدرسه الامام علی بن ابی طالب (ع)، چاپ اول، ۱۴۲۷ق.
۳۹. نامنی، محمود. لطفاً مدیر موفق باشید، تهران، نامن، چاپ دوم، ۱۳۸۷.
۴۰. هاشمی رفسنجانی و همکاران، علی اکبر، فرهنگ قرآن، قم، بوستان کتاب، چاپ اول، ۱۳۸۴.
۴۱. هاشمی رفسنجانی، علی اکبر، تفسیر راهنما: روشی نو در ارائه مفاهیم و موضوعات قرآن، قم، مؤسسه بوستان کتاب، چاپ دوم، سال چاپ ۱۳۷۹.