

Examining the Effect of Reinforcing Islamic Intellectual Foundations on Employee Organizational Behavior Using the Theory of Planned Behavior

✉ **Ehsan Taheri**  / Ph.D. student in Media Management, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran
ehsan_taheri@atu.ac.ir

Abbas Asadi / Associate Professor, Department of Media Management, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran
abbas.assadi@atu.ac.ir

Received: 2025/08/24 - **Accepted:** 2025/12/17

Abstract

Nowadays, identifying fundamental and sustainable solutions for enhancing desirable organizational behavior has become a primary concern for managers. This study aims to assess the effect of reinforcing Islamic intellectual foundations on employee organizational behavior, considering the mediating mechanisms posited by the Theory of Planned Behavior (TPB), thereby addressing the existing lacuna in utilizing religious principles to improve organizational behavior within a scientific framework. To achieve this objective, an experimental method and ex-post facto technique were employed. The statistical population comprised all employees of Allameh Tabataba'i University, from which a sample of 30 individuals was selected through purposive non-probability sampling and underwent training in Islamic intellectual foundations. The findings indicated that the post-test scores of the experimental group, compared to the pre-test scores, significantly increased across all variables, including attitude, subjective norm, perceived behavioral control, behavioral intention, and ultimately, organizational behavior. These results suggest that training in Islamic intellectual foundations, through influencing the socio-cognitive mechanisms of the TPB, can serve as an effective strategy for improving organizational behavior.

Keywords: Organizational Behavior, Islamic Intellectual Foundations, Theory of Planned Behavior.

بررسی تأثیر تحکیم مبانی فکری اسلامی بر رفتار سازمانی کارکنان با استفاده از نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده*

ehsan_taheri@atu.ac.ir

abbas.assadi@atu.ac.ir

✉ احسان طاهری  / دانشجوی دکتری مدیریت رسانه، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

عباس اسدی / دانشیار گروه مدیریت رسانه، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

دریافت: ۱۴۰۴/۰۶/۰۲ - پذیرش: ۱۴۰۴/۰۹/۲۶

چکیده

امروزه یافتن راهکارهای ریشه‌ای و پایدار برای ارتقای رفتار سازمانی مطلوب، به یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران تبدیل شده است. این پژوهش با هدف سنجش تأثیر تحکیم مبانی فکری اسلامی بر رفتار سازمانی کارکنان با در نظر گرفتن نقش سازوکارهای واسطه‌ای پیش‌بینی‌شده در نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده به دنبال آن است تا خلأ موجود در بهره‌گیری از مبانی دینی در بهبود رفتار سازمانی را در چهارچوبی علمی پوشش دهد. برای نیل به این هدف، از روش آزمایشی و تکنیک پس‌رویدادی استفاده شده است. جامعه آماری کلیه کارکنان دانشگاه علامه طباطبائی می‌باشد که نمونه ۳۰ نفره به روش نااحتمالی هدفمند انتخاب شدند و تحت آموزش مبانی اندیشه اسلامی قرار گرفتند. یافته‌ها حاکی از آن بود که نمرات پس‌آزمون گروه آزمایش در مقایسه با پیش‌آزمون، در کلیه متغیرها شامل نگرش، هنجار ذهنی، کنترل رفتاری درک‌شده، قصد رفتاری و در نهایت رفتار سازمانی به‌طور معناداری افزایش یافته است. این نتایج نشان می‌دهد که آموزش مبانی فکری اسلامی از طریق تأثیرگذاری بر سازوکارهای شناختی - اجتماعی نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده می‌تواند به‌عنوان یک راهبرد مؤثر برای بهبود رفتار سازمانی به کار گرفته شود.

کلیدواژه‌ها: رفتار سازمانی، مبانی فکری اسلامی، نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده.

مقدمه

ظهور سازمان‌های اجتماعی و گسترش روزافزون آنها را می‌توان یکی از ویژگی‌های بارز تمدن بشری دانست. امروزه بخش وسیعی از زندگی انسان‌ها در سازمان‌ها می‌گذرد؛ سازمان‌های متنوعی که برای دستیابی به اهداف گوناگون شکل گرفته‌اند (رضائیان، ۱۳۹۰). انسان امروزی در سازمانی به‌نام بیمارستان متولد می‌شود؛ در خانواده رشد می‌کند؛ اندکی بعد به سازمانی به‌نام مدرسه، دانشگاه یا دیگر مراکز آموزشی پای می‌گذارد و سپس در سازمانی دولتی یا خصوصی، خدماتی یا تولیدی مشغول به کار می‌شود. مفهوم زندگی سازمانی زائیده همین واقعیت ناگزیر و گویای بعد مهمی از ابعاد زندگی امروزی است.

یکی از موضوعات مهم، قابل توجه و تعیین‌کننده در سازمان‌ها و مدیریت آنها بحث رفتار سازمانی است؛ یعنی نگرش‌ها، اعمال و رفتار افراد در سازمان. مطالعه و بررسی نظام‌یافته رفتار سازمانی به بهبود توانایی پیش‌بینی، تشریح، هدایت، کنترل، بهبود و تغییر رفتارها در راستای اهداف سازمان می‌انجامد و زمینه‌ای برای تحقق مدیریت رفتار سازمانی است. هدف اصلی مدیریت رفتار سازمانی دستیابی به اثربخشی سازمان و رفاه فرد در سازمان است. نقطه اشتراک بین تمامی علوم انسانی و آنچه ستون فقرات این علوم را تشکیل می‌دهد، «انسان» و ابعاد وجودی اوست و هر یک از این علوم به‌شکلی یکی از جنبه‌های انسان را مورد بررسی قرار می‌دهد (مصباح یزدی، ۱۳۸۱). در مدیریت رفتار سازمانی نیز انسان و رفتار اوست که مورد مطالعه و بررسی قرار می‌گیرد و سعی می‌شود رفتار فرد تبیین، پیش‌بینی و در جهت اهداف سازمان هدایت گردد (جاسبی، ۱۳۷۶).

ضرورت مطالعه رفتار سازمانی از آنجا ناشی می‌شود که موفقیت هر سازمانی به‌طور جدی به انسان‌ها و رفتارهای آنان وابسته است. درک عوامل مؤثر بر عملکرد، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و روحیه کارکنان برای مدیران و رهبران سازمان حیاتی است. با ظهور فناوری‌های جدید ارتباطی، مانند شبکه‌های اجتماعی، شیوه‌های تعامل و ارتباطات اعضای سازمان دگرگون شده است و این تغییرات می‌توانند به‌طور مثبت یا منفی بر فرهنگ سازمانی و رفتار کارکنان تأثیر بگذارند (Fathi Makvand, 2017).

رفتار فرد در صورتی که خاستگاه دینی داشته باشد، برای سازمان تأثیرات نامطلوب نخواهد داشت. این رویکرد بر این پیش‌فرض استوار است که انسان نمی‌تواند بدون داشتن فکر، آرمان و ایمان، زندگی سالمی داشته باشد یا کاری مفید و ثمربخش برای بشریت و تمدن بشری انجام دهد. بنابراین، ایمان مذهبی است که به ارزش‌های اخلاقی اعتبار می‌بخشد و موجب وحدت اجتماعی می‌شود (مطهری، ۱۳۵۷). رفتارهای فرد بر مجموعه‌ای از ارزش‌های انسانی مبتنی است که از نگاه اسلام در سرشت انسان ریشه دارد؛ از جمله اینکه گرایش به فضیلت به‌شکل فطری در انسان وجود دارد (مطهری، ۱۳۷۶).

رفتار سازمانی از منظر اسلام با عنایت به نظام‌های بینشی، ارزشی و کنشی اسلامی و مبتنی بودن هنجارهای رفتاری بر پیش فرض‌های اسلامی، درک پیچیدگی‌های رفتاری کارکنان سازمان و به کارگیری رفتار صحیح در قبال آنان، حساسیت ویژه‌ای دارد و مدیران سازمان‌ها لازم است برای درک و پیش‌بینی رفتار افراد زیرمجموعه خود به ابعاد معنوی و ارزشی ساختار ذهنی آنان که متأثر از اندیشه اسلامی است، توجه کنند و مبانی فکری و ایدئولوژیک افراد و گروه‌های درون سازمانی را در نظر بگیرند (شفیعی، ۱۳۸۵).

بنا بر آنچه بیان شد، پرسش اصلی این تحقیق این است که تحکیم مبانی فکری اسلامی تا چه اندازه و از طریق چه سازوکارهایی بر بهبود رفتار سازمانی کارکنان بر اساس نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده تأثیر می‌گذارد؟

۱. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تولید علوم انسانی در پارادایم اسلامی پاسخی ضروری به بن‌بست معرفت‌شناختی علوم انسانی غربی است که ریشه در نگاه ناقص و یک‌بعدی آن به انسان دارد. پارادایم مسلط غربی انسان را موجودی صرفاً مادی و محصور در تمایلات حیوانی و عقلانیت ابزاری می‌داند که غایتش حداکثرسازی لذت و منفعت فردی است. این انسان سکولار شده، فاقد هر گونه بعد متعالی، فطرت خداجویانه و مسئولیت در برابر امر قدسی است. طبیعی است که علوم انسانی برآمده از چنین انسان‌شناسی مضیق، در تبیین و هدایت جامعه‌ای که انسان را خلیفه‌الله و موجودی دارای روح ملکوتی، اراده، اختیار و هدفمند برای رسیدن به قرب الهی می‌داند، به کلی ناتوان است. این علوم نمی‌توانند مفاهیمی چون عبادت، جهاد، ایثار، حیا و سعادت اخروی را که محرکه‌های اصلی رفتار فرد و جامعه اسلامی هستند، درک یا تبیین کنند. بنابراین، تنها با گذار از این پارادایم ناتمام و بنیان نهادن علوم انسانی بر اساس یک انسان‌شناسی کامل، که ابعاد مادی، عقلانی، عاطفی و روحانی انسان را در سایه رابطه‌اش با خداوند می‌سنجد، می‌توان به دانشی دست یافت که هم توصیفگر واقعی جامعه ما باشد و هم توانایی ترسیم و طراحی تمدن نوین اسلامی را دارا باشد.

اندیشه اسلامی بیانگر یک نوع تفکر و اندیشه منسجم متشکل از مؤلفه‌ها، اجزا و تعاریف خاص خود است که چگونگی تعریف این مؤلفه‌ها و نحوه ربط آنها به یکدیگر، اندیشه اسلامی را به مثابه یک درخت منسجم و متمایز از سایر اندیشه‌ها معرفی می‌کند: «أَلَمْ تَرَ كَيْفَ ضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا كَلِمَةً طَيِّبَةً كَشَجَرَةٍ طَيِّبَةٍ أَصْلُهَا ثَابِتٌ وَفَرْعُهَا فِي السَّمَاءِ» (ابراهیم: ۲۴)؛ آیا ندانستی که خدا چگونه مثلی زده است؟ کلمه پاک [که اعتقاد واقعی به توحید است] مانند درخت پاک است؛ ریشه‌اش استوار و پابرجا و شاخه‌اش در آسمان است.

تردیدی وجود ندارد که مجموعه آموزه‌های اسلام دارای ساختاری نظام‌مند و مرتبط با هم هستند و می‌توان این مجموعه را در چهارچوب نظریه نظام‌ها مورد بررسی قرار داد. بر اساس این نظریه، سازمان به‌مانند یک کل

نظام‌یافته‌ای است که اجزای آن با یکدیگر اتحاد شبکه‌ای دارند (توکلی، ۱۳۸۳). واژه «نظام» معادل سیستم در زبان انگلیسی می‌باشد و منظور از نظام‌مندی همان تئوری سیستمی (System Theory) است. بر همین اساس، سیستم مجموعه‌ای از دو یا چند عنصر است که دارای سه ویژگی باشد: الف) هر یک از عناصر سیستم بر عملکرد یا ویژگی‌های کل سیستم مؤثر باشد؛ ب) بین عناصر سیستم از جهت رفتاری و نوع تأثیر بر کل سیستم، وابستگی متقابل وجود داشته باشد؛ ج) این عناصر به‌شکلی با هم دارای ارتباط باشند که هیچ زیرمجموعه مستقلی از آنها را نتوان تشکیل داد (حسن‌بیگی، ۱۳۹۰). به‌طور کلی می‌توان نظام را به‌عنوان مجموعه‌ای از اجزای وابسته به هم تعریف کرد که به‌علت وابستگی حاکم بر اجزای خود، کلیت جدیدی را احراز می‌کند و از نظم و سازمان‌دهی خاصی پیروی کرده، برای تحقق هدف معینی که دلیل وجودی آن است، فعالیت می‌کند. بنابراین، منظومه فکری را می‌توان مجموعه‌ای نظام‌مند و دارای اجزا و عناصر مرتبط به یکدیگر تعریف کرد که به‌شکلی هدفمند حول محور هسته مرکزی در سه بعد بینشی، ارزشی و کنشی تشکیل شده است (خسروپناه، ۱۴۰۲).

نظام بینشی نظام مبنای توصیفی منظومه فکری اسلامی است که شامل نظام گزاره‌های خبری و متعلق به جهان‌بینی و ایمان است (خسروپناه، ۱۴۰۲). نظام بینشی را می‌توان در هفت زیرنظام مورد مطالعه و بررسی قرار داد: نظام گزاره‌های معرفت‌شناسی، خداشناسی، جهان‌بینی، انسان‌شناسی، فرجام‌شناسی، اسلام‌شناسی و امام‌شناسی. مجموع این گزاره‌ها نظام بینشی انسان را شکل می‌دهند و مبنای شکل‌گیری نظام‌های ارزشی و کنشی قرار می‌گیرند. نظام ارزشی نیز تبیین‌کننده بایدها و نبایدهای ارزشی اعم از تربیتی، اخلاقی، عبادی و معنوی است. نظام کنشی را می‌توان مجموعه‌ای از رفتارهای ارادی انسان‌ها دانست که در راه رسیدن به اهداف مشخص هماهنگی دارند و دربردارنده هست‌ها و نیست‌ها و بایدها و نبایدهای اجتماعی است.

اهداف به‌عنوان مقاصدی که نظام اجتماعی و اجزای آن برای نیل به آنها طراحی و سازمان‌دهی شده‌اند، نتیجه مبنای بینشی است. به‌طور منطقی، اهداف نظام باید با اهداف زیرنظام‌های متناسب باشد. البته ضرورتی ندارد که نظام واحد هدف واحدی داشته باشد؛ بلکه اهداف یک نظام با زیرنظام‌هایش نباید متناقض یکدیگر باشد (خسروپناه، ۱۴۰۲). اجزای نظام کنشی را مواردی چون نظام حقوقی، نظام سیاسی، نظام امنیتی - دفاعی یا نظام مدیریتی تشکیل می‌دهند.

رفتار سازمانی عبارت است از مطالعه رفتار انسان در عرصه سازمان، رویارویی فرد و سازمان، و بالاخره مطالعه سازمان. می‌توان هر یک از این سه زمینه را جداگانه مورد مطالعه قرار داد؛ ولی باید به‌خاطر داشت که همه آنها در نهایت به درک جامع رفتار سازمانی منتهی می‌شوند (گریفن و گریگوری، ۱۳۹۲). این حوزه به‌عنوان دانشی زمینه‌ای با تمرکز بر سطح تحلیل خرد (انسان)، به‌دنبال شناخت و ارائه راهکارهایی جهت حل مسائل

سازمان است. به‌طور خاص، رایبیز، جاج، میلث و بویل، آن را به‌عنوان یک زمینه مطالعاتی توصیف می‌کنند که تأثیر گروه‌ها و ساختارهای فردی بر رفتار در سازمان‌ها را با هدف به‌کارگیری چنین دانشی در جهت بهبود اثربخشی یک سازمان بررسی می‌کند (Ashkanasy & Dorris, 2017).

رفتار سازمانی یک موضوع چندرشته‌ای است؛ همچون روان‌شناسی، روان‌شناسی اجتماعی، جامعه‌شناسی و انسان‌شناسی که چگونگی تأثیر اقدامات افراد، گروه‌ها و ساختارهای سازمانی را بر موفقیت سازمان مطالعه می‌کند. سازمان‌ها می‌توانند رضایت، انگیزه و عملکرد کارکنان را بهبود بخشند و همچنین با درک و استفاده از ایده‌های رفتار سازمانی به رشد پایدار دست یابند. موفقیت سازمانی به‌شدت تحت تأثیر رضایت کارکنان است و رفتار سازمانی در ایجاد یک محیط کاری مثبت بسیار مهم است. سازمان‌ها می‌توانند مشاغلی ایجاد کنند که متناسب با توانایی‌ها و علایق افراد بوده و درعین‌حال چالش‌برانگیز و معنادار باشد. علاوه‌براین، رفتار سازمانی بر ارزش تعادل کار و زندگی سالم با ارائه انعطاف‌پذیری و کمک به کارکنان تأکید می‌کند و در نتیجه سطح رضایت و رفاه آنها را بالا می‌برد (Gomathy & Kailash, 2023).

رفتار سازمانی به‌عنوان رشته‌ای علمی به مطالعه نظام‌مند رفتارها، نگرش‌ها و عملکرد افراد در محیط سازمانی می‌پردازد. هدف نهایی این حوزه، درک، پیش‌بینی و مدیریت رفتار انسانی برای دستیابی به اهداف سازمانی است (Robbins & Judge, 2019). در دنیای رقابتی امروز، بهره‌وری به‌عنوان موتور محرکه رشد و موفقیت سازمان‌ها شناخته می‌شود. بهره‌وری تنها به‌معنای انجام کار بیشتر نیست؛ بلکه به‌معنای انجام کارها به‌شیوه‌ای هوشمندانه‌تر و با استفاده بهینه از منابع (از جمله منابع انسانی) است.

توجه به مسائل رفتار سازمانی در سازمان بسیار حائز اهمیت است؛ چراکه به‌صورت مستقیم بر بهره‌وری سازمان مؤثر است. رفتار سازمانی به مدیران کمک می‌کند تا درک بهتری از انگیزه‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای فردی و گروهی کارکنان خود داشته باشند. این درک، پایه‌ای برای ایجاد یک محیط کار مثبت است. انگیزه به‌عنوان نیروی محرکه رفتار شناخته می‌شود. یک نیروی کار با انگیزه، با انرژی بیشتر، خلاقیت بالاتر و تعهد قوی‌تری کار می‌کند که مستقیماً منجر به خروجی بیشتر و باکیفیت‌تر می‌شود (Luthans, 2011).

با مطالعه مسائل گروهی، ارتباطات سازمانی و رهبری، رفتار سازمانی به ایجاد روابط کاری سالم و مؤثر کمک می‌کند (Greenberg & Baron, 2008). امروزه بیشتر کارهای سازمانی در قالب تیم‌ها انجام می‌شود. رفتار سازمانی عواملی مانند همبستگی تیم، اثربخشی ارتباطات، مدیریت تضاد و اعتماد را که برای عملکرد موفق تیم حیاتی هستند، بررسی می‌کند. یک تیم منسجم و با عملکرد بالا می‌تواند بسیار مؤثرتر و کارآمدتر از مجموعه‌ای از افراد جداگانه عمل کند (Kozlowski & Bell, 2013).

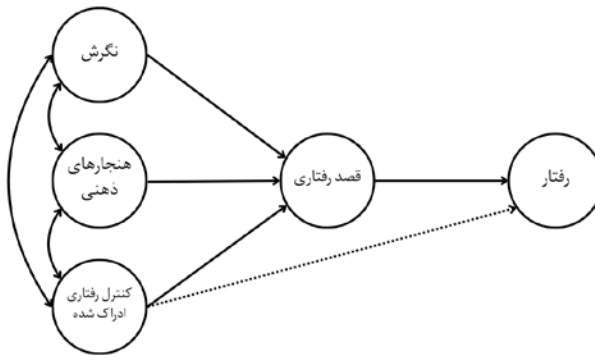
همچنین سبک رهبری مدیران تأثیر شگرفی بر عملکرد تیم دارد. رهبران تحول‌گرا که الهام‌بخش هستند، چشم‌انداز واضحی ارائه می‌دهند و به توسعه کارکنان می‌پردازند؛ محیطی ایجاد می‌کنند که در آن کارکنان احساس ارزشمندی و توانمندی کنند. مطالعات نشان داده‌اند که این سبک رهبری به‌طور مثبت با سطوح بالاتر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و در نهایت بهره‌وری مرتبط است (Bass & Riggio, 2006).

به کارگیری اصول رفتار سازمانی سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا فرایندها را بهینه کرده، تضادها را کاهش داده و در نهایت به سطوح بالاتری از کارایی و اثربخشی دست یابند؛ همچنین ابزارهای لازم برای مدیریت موفقیت‌آمیز تغییرات سازمانی و کاهش مقاومت در برابر تغییر را فراهم می‌کند.

رفتار سازمانی به طراحی ساختارهایی کمک می‌کند که جریان اطلاعات و تصمیم‌گیری را تسهیل می‌کنند. ساختارهای بسیار سلسله‌مراتبی و بروکراتیک می‌توانند باعث کندی فرایند انجام کار و کاهش انعطاف‌پذیری سازمان شوند. در مقابل، ساختارهای مسطح‌تر و منعطف‌تر (مانند ساختارهای ماتریسی یا تیمی) که توسط اصول رفتار سازمانی پشتیبانی می‌شوند، توانمندسازی کارکنان را افزایش می‌دهند و امکان پاسخگویی سریع‌تر به تغییرات بازار را فراهم می‌کنند که منجر به بهره‌وری بالاتر می‌شود (Daft, 2015).

تئوری رفتار برنامه‌ریزی‌شده مدلی کاربردی است که می‌تواند برای درک چرایی تغییر رفتار افراد مورد استفاده قرار گیرد. بر اساس این تئوری فرض می‌شود که رفتار افراد برنامه‌ریزی‌شده است و بر همین اساس، رفتار آگاهانه آنان پیش‌بینی می‌شود (Ajzen, 1991). تئوری رفتار برنامه‌ریزی‌شده هم‌راستای تئوری رفتار منطقی توسعه یافته است. این دو تئوری بر این فرض استوارند که افراد با ارزیابی اطلاعات در دسترس اقدام به اتخاذ تصمیمات منطقی و مستدل می‌کنند (Ajzen & Fishbein, 2000).

بر اساس تئوری رفتار برنامه‌ریزی‌شده، بهترین راه برای پیش‌بینی و تبیین رفتار افراد، قصد رفتاری است؛ چراکه هرچه انگیزه افراد برای درگیر شدن در رفتار بیشتر باشد، عملکرد آنان نیز ارتقا می‌یابد. قصد رفتاری از طریق سه عامل تعیین می‌شود: نگرش فرد به رفتار، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری ادراک‌شده. نگرش فرد به رفتار، متأثر از باورهای رفتاری است و بیانگر احساسات مثبت یا منفی وی در خصوص انجام رفتار هدف است. هنجارهای ذهنی بیانگر فشار اجتماعی درک‌شده از سوی فرد برای انجام یا عدم انجام رفتار هدف است. افراد غالباً اقدامات خود را بر اساس ادراکشان از آنچه دیگران فکر می‌کنند، تنظیم می‌کنند. قصد آنان برای پذیرش رفتار، تحت تأثیر افرادی است که روابط نزدیک با آنان دارند. کنترل رفتاری ادراک‌شده، به آسانی یا سختی درک شده مرتبط با انجام رفتار اشاره دارد (Ajzen & Madden, 1986).



نمودار ۱. نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده (Ajzen, 1991)

وستابی و همکاران (Westaby et al., 2010) در پژوهش خود، نگرش فرد به رفتار و هنجارهای ذهنی را که از آن رفتار در ذهن فرد شکل گرفته‌اند، به‌عنوان عواملی برشمرده‌اند که بر قصد و نیت فرد برای انجام رفتارهای مختلف تأثیر می‌گذارد، که این قصد و نیت نیز به‌نوبه‌خود بر رفتار فرد اثرگذار است.

کروگر و همکاران (Krueger et al., 2000) بیان می‌کنند ارزش‌هایی که فرد انتظار دارد در محیط سازمان وجود داشته باشند، به نگرش و حرکت فرد به‌سمت آن فعالیت منجر می‌شوند و این امر به نیت و قصد فرد درباره مسائل مختلف جهت می‌دهد. همچنین باورهای هنجاری فرد به شکل‌گیری هنجارهای درونی و ذهنی وی منجر می‌شود که در شکل‌گیری قصد و نیت در مورد کارهای گوناگون تأثیرگذار است.

چان و همکاران (Chan et al., 2015) نیز می‌نویسند: کارآمدی و انگیزه کارآفرینی بر قصد و نیت کارآفرینی، همچنین کارآمدی و انگیزه رهبری بر قصد و نیت رهبری تأثیر مثبت و معنادار دارد و در نهایت، قصد و نیت بر رفتار تأثیر می‌گذارد.

در این پژوهش، تأثیر تحکیم مبانی فکری اسلامی بر رفتار کارکنان در سازمان با استفاده از نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده، فارغ از اثرگذاری مستقیم یا غیرمستقیم بر هر عامل، بررسی شده است. بنابراین، فرضیه‌های پژوهش حاضر به این صورت‌اند:

فرضیه اول: تحکیم مبانی فکری اسلامی کارکنان سازمان، بر نگرش آنان نسبت به رفتار سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه دوم: تحکیم مبانی فکری اسلامی کارکنان سازمان، بر ادراک آنان از هنجارهای ذهنی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه سوم: تحکیم مبانی فکری اسلامی کارکنان سازمان، بر احساس کنترل رفتاری درک‌شده توسط آنان

برای انجام رفتارهای سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه چهارم: تحکیم مبانی فکری اسلامی کارکنان سازمان، بر قصد رفتاری آنان برای انجام رفتارهای سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه پنجم: تحکیم مبانی فکری اسلامی کارکنان سازمان، بر رفتار سازمانی آنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

۲. روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق، راه رسیدن به مقصد است و حرکت در این مسیر با استفاده از وسایلی به نام «تکنیک» تسهیل می‌شود (نقیب‌السادات، ۱۳۹۱، ج ۱). در این تحقیق، از روش آزمایشی و تکنیک پس‌رویدادی استفاده شده است و با توجه به هدف و کاربرد، از نوع کاربردی است. از میان جامعه آماری پژوهش، که شامل کلیه کارکنان دانشگاه علامه طباطبائی، اعم از زن و مرد، با هر میزان تحصیلات و سابقه شغلی می‌شود، یک گروه سی نفره با توجه به هدف پژوهش با روش ناهتمالی هدفمند به عنوان نمونه انتخاب شده است. پس از گرفتن پیش‌آزمون، گروه نمونه تحت آموزش دوره مبانی اندیشه اسلامی قرار گرفت؛ سپس پس‌آزمون از گروه نمونه گرفته شد. تعداد کل جامعه آماری ۶۹۶ نفر است که شامل ۳۳۲ عضو رسمی، ۲۸ عضو پیمانی و ۳۳۶ عضو قراردادی است. در این تحقیق به منظور تعیین پایایی آزمون، از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری، که خصیصه‌های مختلف را اندازه‌گیری می‌کند، به کار می‌رود. برای تعیین اعتبار پرسش‌نامه نیز از روش اعتبار محتوا استفاده شده است. بنابراین، اعتبار محتوای پرسش‌نامه توسط چند نفر از اساتید صاحب‌نظر مورد تأیید قرار گرفته و از اعتبار لازم برخوردار است.

۳. یافته‌های پژوهش

در بخش اول، اطلاعات زمینه‌ای و جمعیت‌شناختی با توجه به نتایج حاصل از پرسش‌نامه مورد ارزیابی قرار گرفت و مشخص شد که ۶۳/۳ درصد از پاسخ‌دهندگان را مردان و ۳۶/۷ درصد را زنان تشکیل داده‌اند. توزیع سنی کارکنان نشان می‌دهد که بیشترین توزیع سنی مربوط به گروه چهل سال به بالا و کمترین توزیع سنی مربوط به گروه سنی بیست تا ۲۵ سال است.

توزیع فراوانی کارکنان بر اساس نوع استخدام شامل ۶۹/۸ درصد قراردادی، ۳/۴ درصد پیمانی و ۲۶/۸ درصد رسمی است. ۱۹/۹ درصد کارکنان دارای مدرک تحصیلی فوق‌دیپلم و پایین‌تر، ۲۶/۸ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۳۶/۶ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۱۶/۷ درصد دارای مدرک دکتری می‌باشند. ۳/۴ درصد کارکنان دارای سابقه کاری حداکثر سه سال، ده درصد دارای سابقه کاری سه تا پنج سال، ۱۶/۸ درصد دارای سابقه کاری پنج تا ده سال و ۶۹/۸ درصد دارای سابقه کاری بیشتر از ده سال داشته‌اند.

در پژوهش حاضر در بخش آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در دو مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون، از آماره‌های میانگین، انحراف معیار، خطای استاندارد، چولگی و کشیدگی جهت بررسی میزان تفاوت در دو مرحله آزمون استفاده شده است.

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در دو مرحله آزمون

متغیر	گروه	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد	چولگی	کشیدگی
نگرش	پیش‌آزمون	۶۶/۲۶	۱۱/۱۵	۲/۰۳	-۲۶	-۴۱
	پس‌آزمون	۸۲/۱۶	۴/۷۳	۰/۸۶	-۰/۶۱	-۴۵
هنجارهای ذهنی	پیش‌آزمون	۲۸/۹۳	۷/۲۶	۱/۳۲	۰/۴۲	-۷۴
	پس‌آزمون	۴۰/۳۶	۲/۷۸	۰/۵	۰/۰۵۵	-۰/۶۵
کنترل رفتاری ادراک‌شده	پیش‌آزمون	۱۶/۳	۳/۷۲	۰/۶۸	۰/۰۶	-۰/۴۴
	پس‌آزمون	۲۱/۱۷	۱/۳۲	۰/۲۴	۰/۰۵۳	-۰/۸۹
قصد رفتاری	پیش‌آزمون	۱۷/۳	۴/۱۸	۰/۵۲	۰/۷۱	-۰/۶۱
	پس‌آزمون	۲۵/۲	۱/۶۹	۰/۳۳	۰/۰۴	-۰/۶۳
رفتار فرد در سازمان	پیش‌آزمون	۱۹/۰۱	۴/۰۲	۰/۶۸	۰/۵	-۰/۸۴
	پس‌آزمون	۲۵/۴۲	۲/۰۷	۰/۴۴	۰/۱۲	-۰/۵۷

همان‌طور که در جدول شماره ۱ دیده می‌شود، میانگین نمرات شرکت‌کنندگان در مورد هر سه متغیر در مرحله پس‌آزمون نسبت به پیش‌آزمون بیشتر است. چولگی و کشیدگی داده‌ها نیز در حد قابل قبول ۲- تا ۲+ قرار دارند. بخش دوم شامل تحلیل استنباطی است که در این تحقیق از آزمون تی وابسته برای بررسی فرضیه‌های پژوهش استفاده شده است. پیش‌فرض‌های این آزمون عبارت‌اند از کمی بودن متغیر وابسته، نداشتن داده‌های پرت، نرمال بودن داده‌ها، و دو بار اندازه‌گیری متغیرها، که باید رعایت شوند. در پژوهش حاضر، کلیه متغیرهای پژوهش در سطح فاصله‌ای و کمی بودند؛ لذا پیش‌فرض کمی بودن متغیر وابسته در مورد داده‌های پژوهش حاضر رعایت شده است. در این پژوهش به دلیل اینکه به دنبال بررسی تفاوت بین دو مرحله قبل و بعد از اجرای آموزش و تأثیر آن بر رفتار سازمانی هستیم، دو مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون از گروه نمونه گرفته شده است. لذا پیش‌فرض دوم، یعنی دو بار اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش رعایت شده است. داده‌های پرت با کمک نمودار باکس‌پلات اندازه‌گیری شد و نتایج نشان داد که هیچ گونه داده پرتی در داده‌های پژوهش حاضر وجود ندارد. در آخر اینکه سطح معناداری برای متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۰۵ به دست آمده است. برای اینکه توزیع متغیری نرمال باشد، لازم است که سطح معناداری بیش از ۰/۰۵ باشد. بنابراین، پیش‌فرض نرمال بودن نیز برای متغیرهای پژوهش حاضر برقرار است.

۴. آزمون فرضیه‌های پژوهش

رابطه بین متغیرهای پژوهش در هر یک از فرضیه‌های تحقیق با استفاده از آزمون تی وابسته مورد بررسی قرار گرفته است که در جدول شماره ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. نتیجه آزمون تی وابسته برای متغیرهای پژوهش

متغیر	تفاضل میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد	T	df	sig
نگرش	۱۵/۹۰	۸/۲۶	۱/۵۰	۱۰/۵۴	۲۹	۰/۰۰۰
هنجارهای ذهنی	۱۱/۴۳	۵/۳۰	۰/۹۶	۱۱/۸۱	۲۹	۰/۰۰۰
کنترل رفتاری ادراک‌شده	۴/۸۷	۳/۹۴	۰/۳۸۸	۶/۴۱	۲۹	۰/۰۰۰
قصد رفتاری	۷/۹	۳/۲۷	۰/۳۹	۸/۷۳	۲۹	۰/۰۰۰
رفتار فرد در سازمان	۶/۴۱	۳/۱۸	۰/۷۱	۹/۱۶	۲۹	۰/۰۰۰

در ادامه بر اساس یافته‌های جدول شماره ۲ به بررسی فرضیه‌های پژوهش خواهیم پرداخت.

فرضیه اول: تحکیم مبانی فکری اسلامی کارکنان سازمان بر نگرش آنها نسبت به رفتار سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. با توجه به مقدار آماره تی به دست آمده برابر با ۱۰/۵۴ و سطح معناداری که کمتر از ۰/۰۵ است، می‌توان نتیجه گرفت که تفاوت معناداری بین مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون وجود دارد و بر همین اساس، فرضیه اول تحقیق تأیید می‌شود.

فرضیه دوم: تحکیم مبانی فکری اسلامی کارکنان سازمان، بر ادراک آنان از هنجارهای ذهنی تأثیر مثبت و معناداری دارد. با توجه به مقدار آماره تی به دست آمده برابر با ۱۱/۸۱ و سطح معناداری که کمتر از ۰/۰۵ است، می‌توان نتیجه گرفت که تفاوت معناداری بین مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون وجود دارد و بر همین اساس، فرضیه دوم تحقیق تأیید می‌شود.

فرضیه سوم: تحکیم مبانی فکری اسلامی کارکنان سازمان، بر احساس کنترل رفتاری درک‌شده توسط آنان برای انجام رفتارهای سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. با توجه به مقدار آماره تی به دست آمده برابر با ۶/۴۱ و سطح معناداری که کمتر از ۰/۰۵ است، می‌توان نتیجه گرفت که تفاوت معناداری بین مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون وجود دارد و بر همین اساس، فرضیه سوم تحقیق تأیید می‌شود.

فرضیه چهارم: تحکیم مبانی فکری اسلامی کارکنان سازمان، بر قصد رفتاری آنان برای انجام رفتارهای سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. با توجه به مقدار آماره تی به دست آمده برابر با ۸/۷۳ و سطح معناداری که کمتر از ۰/۰۵ است، می‌توان نتیجه گرفت که تفاوت معناداری بین مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون وجود دارد و بر همین اساس، فرضیه چهارم تحقیق تأیید می‌شود.

فرضیه پنجم: تحکیم مبانی فکری اسلامی کارکنان سازمان، بر رفتار سازمانی آنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. با توجه به مقدار آماره تی به دست آمده برابر با ۹/۱۶ و سطح معناداری که کمتر از ۰/۰۵ است، می‌توان نتیجه گرفت که تفاوت معناداری بین مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون وجود دارد و بر همین اساس، فرضیه پنجم تحقیق تأیید می‌شود.

نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر تحکیم مبانی فکری اسلامی بر رفتار سازمانی کارکنان سازمان بر اساس چهارچوب نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده انجام شد. داده‌ها از طریق پرسش‌نامه از یک نمونه سی نفره جمع‌آوری گردید و از روش آزمایشی و تکنیک پس‌رویدادی جهت بررسی فرضیه‌ها استفاده شد.

یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که تحکیم مبانی فکری اسلامی کارکنان سازمان به‌طور معناداری منجر به بهبود نگرش، تقویت هنجارهای ذهنی و افزایش احساس کنترل رفتاری درک شده در میان کارکنان سازمان شد. این تغییرات در نهایت به شکل‌گیری قصد رفتاری قوی‌تر و در نتیجه، ارتقای رفتار سازمانی مطلوب در آنان منجر گردید.

نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که مبانی فکری اسلامی با شکل‌دهی به زیرساخت‌های اعتقادی و ارزشی افراد، نگرش آنان را به رفتارهای سازمانی مثبت متحول می‌سازد. همچنین ایجاد یک محیط کاری حمایت‌گر که هنجارهای اسلامی در آن ترویج می‌شود، احساس فشار اجتماعی مثبت (هنجار ذهنی) و همچنین امکان اجرای این رفتارها (کنترل رفتاری درک شده) را در کارکنان تقویت می‌کند.

یافته‌های این پژوهش بر لزوم توجه مدیران سازمان‌های ایرانی به طراحی و اجرای دوره‌های آموزشی مبتنی بر مبانی فکری اسلامی به‌عنوان یک راهبرد مؤثر برای بهبود رفتار سازمانی کارکنان تأکید می‌کند. چنین دوره‌هایی، نه تنها بر دانش، بلکه بر نگرش، هنجارها، باورها و در نهایت بر رفتار کارکنان در سازمان تأثیر می‌گذارند.

بررسی تأثیر دوره آموزشی تحکیم مبانی فکری اسلامی در کوتاه‌مدت بر نمونه مورد مطالعه و نمونه‌گیری از یک سازمان، از محدودیت‌های پژوهش حاضر است. بر همین اساس به محققان بعدی پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آینده، نمونه‌گیری در حجم بزرگ‌تر و از سازمان‌های مختلف گرفته شود. همچنین تأثیر تحکیم مبانی فکری اسلامی بر رفتار سازمانی کارکنان در بلندمدت جهت بررسی پایداری نتایج به دست آمده نیز مورد بررسی قرار گیرد.

در مجموع، یافته‌های این پژوهش مؤید آن است که تحکیم مبانی فکری اسلامی، نه به‌عنوان یک رویکرد صرفاً شعاری، بلکه به‌مثابه یک سازه اثرگذار روان‌شناختی - اجتماعی، از طریق تأثیرگذاری بر سازوکارهای کلیدی مدل رفتار برنامه‌ریزی شده عمل می‌کند. این فرایند به این صورت قابل تبیین است که آموزش و تقویت

این مبانی موجب شکل‌گیری نگرش مثبت‌تر به رفتارهای سازمانی اسلامی، تقویت هنجارهای ذهنی حمایت‌گر در محیط کار و افزایش کنترل رفتاری درک‌شده کارکنان می‌شود. در نتیجه، این سه عامل قصد رفتاری افراد را برای انجام رفتارهای مطلوب تقویت می‌کند و در نهایت به بروز عملی و عینی این رفتارها در محیط کار منجر می‌شود. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه‌گذاری بر روی برنامه‌های آموزشی عمیق و نظام‌مند در راستای تحکیم مبانی فکری اسلامی، یک راهبرد بلندمدت و ریشه‌ساز برای مدیران سازمان‌های ایرانی محسوب می‌شود. این راهبرد، با نهادینه کردن ارزش‌ها در سطح نگرش و باورهای کارکنان، در مقایسه با رویکردهای کنترلی صرف، نه تنها پایدارتر است، بلکه می‌تواند به ایجاد یک فرهنگ سازمانی اصیل، مقاوم و بالنده بینجامد که در آن، رفتارهای مطلوب سازمانی به یک هنجار نهادینه‌شده تبدیل می‌شوند. بنابراین قرار دادن این مبانی در سرفصل‌های آموزشی، نظام پاداش و حتی فرهنگ‌نامه رفتاری سازمان‌ها می‌تواند به‌عنوان یک امتیاز رقابتی راهبردی و مسیری برای دستیابی به تعالی سازمانی در چهارچوب ارزش‌های بومی ایرانی - اسلامی مورد توجه جدی قرار گیرد.

منابع

- توکل، عبدالله (۱۳۸۳). *اصول و مبانی مدیریت*. قم: زمزم هدایت.
- جاسبی، عبدالله (۱۳۷۶). *اصول و مبانی مدیریت*. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی.
- حسن‌بیگی، ابراهیم (۱۳۹۰). *مدیریت راهبردی*. تهران: حکمت.
- خسروپناه، عبدالحسین (۱۴۰۲). *منظومه فکری آیت‌الله خامنه‌ای*. تهران: سازمان انتشارات پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
- شفیعی، عباس و همکاران (۱۳۸۵). *رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی*. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- گریفن، ریکی و گریگوری، مورهد (۱۳۹۲). *رفتار سازمانی*. ترجمه مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده. تهران: مروارید.
- مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۸۱). *پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی*. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
- مطهری، مرتضی (۱۳۵۷). *انسان و ایمان*. قم: صدرا.
- مطهری، مرتضی (۱۳۷۶). *فطرت*. قم: صدرا.
- نقیب‌السادات، سیدرضا (۱۳۹۱). *روش‌های تحقیق در ارتباطات*. تهران: نشر علم.
- Ajzen, I. & Fishbein, M. (2000). Attitudes and the attitude-behavior relation: reasoned and automatic processes. *European Review of Social Psychology*, 11(1), 1-33.
- Ajzen, I. & Madden, T. J. (1986). Prediction of goal-directed behavior: attitudes, intentions and perceived behavioral control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22(5), 453-474.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Ashkanasy, M. Neal & Dorris, Alana D. (2017). *Organization Behavior*. Australia: University of Queensland.
- Bass, B. M. & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). New York: Psychology Press.
- Daft, R. L. (2015). *Organization theory and design* (12th ed.). United Kingdom: Cengage Learning.
- Fathi Makvand, Ali (2017). *The Effects of Social Media on Organizational Behaviours in Non-Democratic Countries*. PhD Thesis submitted to the Universitat Politècnica de Catalunya - BarcelonaTech in accordance with the requirements of the PhD.
- Gomathy, C. K. & Kailash, Sai Lakshmi (2023). organizational behavior: use and its importance. *International Journal of Scientific Research in Engineering and Management (IJSREM)*, 7(9), 106-133.

Greenberg, J. & Baron, R. A. (2008). *Behavior in organizations* (9th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

Kozlowski, S. W. J. & Bell, B. S. (2013). Work groups and teams in organizations: Review update. In: N. W. Schmitt & S. Highhouse (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 12(7), 412-469.

Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). United States: McGraw-Hill/Irwin.

Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). England: Pearson.