

سطوح وجود و انگیزه در اسلام

نویسنده: عباس جلیل علی^۱

مترجم: محمدشاه صدیق^۲

چکیده

هدف - این مقاله تلاش دارد تا دیدگاه‌های اسلامی درباره انگیزه و شخصیت را روشن کند. استدلال شده است که تفکر اسلامی در قرن هفتم و یازدهم، بینش سازمانی مفیدی را برای سازمان‌های امروزی ارائه می‌دهد.

طرح / روش شناسی / رویکرد - این تحقیق ادامه نوشته‌های پیشین اسلامی پیرامون انگیزه و شخصیت و نظریه‌های معاصر انسانی بوده و نشان می‌دهد که دین و معنویت می‌تواند بر رفتار و عملکرد سازمانی تأثیر مثبتی داشته باشد.

یافته‌ها - بیان کننده آن است که مذهب می‌تواند یک چارچوب بالقوه مفید رابطه بین ایمان و کار برای مطالعه فراهم کند. هم چنان نشان داده شده که مشخصات روح‌والای اسلامی و انسانی (مطمئنانه) بسیاری از فرض‌های فرایند مدیریت بر وجود انسان را به چالش کشیده است.

پیامدهای عملی - راه جدیدی برای مشاهده ماهیت وجود انسانی باز می‌شود چون بر این باور است که انسان‌ها طبیعتاً از نظر رفتار-اخلاق در معرض خطر قرار دارند.

اصالت / ارزش - این مقاله مفهوم سازی و دیدگاه‌های ارزش اصلی محققان در زمینه معنویت و مدیریت در مقیاس بین‌المللی را ارائه نموده دیدگاه جدیدی در مورد اینکه چگونه میزان درونی سازی نیازهای معنوی بر رفتار و انتظارات فردی تاثیر می‌گذارد، ارائه می‌دهد.

واژگان کلیدی: اسلام، شخصیت، انگیزه (روانشناسی)، تاریخچه مدیریت

۱. عضو گروه مدیریت، دانشگاه ایندیانا پنسیلوانیا، ایالات متحده آمریکا

۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی

نوع مقاله پژوهشی مفهومی

رقابت برای بازارها و تلاش بی پایان مدیران و دانشجویان برای بهبود عملکرد سازمانی مدرسه دیدگاه‌ها و رویکردهای جدید و مرتبط را به طور یکسان به دنبال دارد. معنویت به حیث یک حوزه جذاب جلب توجه می‌کند. در واقع، سال‌های اخیر، تعداد زیادی از پژوهش‌ها در مورد معنویت به طور پیوسته در حال رشد است؛ و بخش قابل توجهی از آن سر و کار داشتن با معنویت در محل کار و روابط بین ایمان و کار را احتوا می‌کند (متروف و دنتون، ۱۹۹۹؛ وستون، ۲۰۰۲). هر چند رابطه بین معنویت و مذهب با روح موضوع این مقاله هم خوانی ندارد، اما مفید است ابتدا ذکر شود که همپوشانی بین معنویت و دین وجود دارد، عنوان هر دوی آنها تأکید قابل توجهی در هدایت وجدان دارند. در حقیقت، اغلب در گفتمان مذهبی کلمه معنویت مترادف با دین و ایمان استفاده می‌شود (بنفیل، ۲۰۰۳؛ رینر، ۲۰۰۷). با این حال محققان، دیگر مانند (مک کرمیک، ۱۹۹۴) استدلال می‌کنند که دین مترادف معنویت نیست، بنا براین، به احتمال زیاد معنویت فقط مربوط به جنبه‌های ذاتی دین است از اینرو، دین، محققان را انگیزه می‌دهد تا صحت تاثیر دین بر مدیریت و سازمان را از نظر عرف عمومی مورد ارزیابی قرار دهند (ویور و اگلی، ۲۰۰۲).

نویسندگان مذکور ادعا می‌کنند که مذهب در هویت فردی نقش بزرگتر دارد، بناءً انتظار خنثی کردن تأثیر نقش مذهب برای عوامل دیگر سخت تر خواهد بود. از علاقه رابطه بین مذهب و مدیریت انتظار می‌رود، تعداد روزافزون مدیران در سال‌های اخیر به طور عمومی اهمیت مذهب را در رفتار تجاری خود بیان می‌کنند (کینی، ۲۰۰۳؛ اگلی و ویور ۲۰۰۲). در دنیای کسب و کار امروز، شرکت‌های بزرگ مانند فورد، تگزاس هندرز و مریل لینچ علاقه‌ای بزرگ به نقش دین در محل کار را نشان داده‌اند (کینی، ۲۰۰۳) دین و معنویت در حال افزایش است کارکنان شرکت‌های بزرگ برای معنای بیشتری برنامه‌ها کسب و کار جستجو می‌کنند و رهبران به دنبال رویکرد اجتماعی بیشتری برای کسب و کار و راه‌های جدید و الهام بخش برای ایجاد انگیزه کارکنان هستند (گارسایز، ۲۰۰۳). به طور سنتی، دین با توسعه اقتصادی و اخلاق کاری، و تأثیر مذهب بر فرهنگ و عملکرد سازمانی رابطه داشته و به شدت در مسیحیت و یهودیت مورد بحث قرار گرفت است. مشارکتهای ادیان دیگر، به ویژه اسلام، در تحقیقات مدیریت به طور کامل نادیده گرفته شده است. با این حال، اسلام به عنوان یک اعتقاد و باور نه تنها عناصر بسیاری را با مسیحیت و یهودیت به اشتراک می‌گذارد، بلکه همچنین می‌تواند به ارائه دیدگاه منحصر به فرد در تعادل کار و زندگی و ماهیت کار و فعالیت‌های سازمانی نقش داشته باشد. از زمان آغاز آن در سال ۶۱۰ اسلام دیدگاه‌های منحصر به فرد در مورد کار و

مدیریت ارائه نموده است. به احتمال زیاد، تفسیر اخلاق کار و رفتار مورد نظر توسط ایمان و تسریع تغییرات اجتماعی و اقتصادی که به ندرت در عربستان، جایگاه تولد، اسلام تجربه می‌شد تقویت شده است. در آن زمان، معنای مثبت توسعه به کار اضافه شد، مسلماً هنوز هم با تفکر معاصر امروز مطابقت دارد. در حین سال‌های اولیه اسلام، کسب و کار مسلمانان، تحت تأثیر دستورالعمل‌ها و آموزش‌های اسلامی، در صنایع و معاملات بگونه‌ی موفقیت آمیز شرکت‌ها و یا ادارات سازماندهی می‌شد (ایازالدین، ۱۹۵۳). رفتار مسئولانه و وظیفه‌گرا هدف قرار گرفت، و تمرکز کار و تجارت در بهبود زندگی و رفاه اجتماعی با کار سخت و کمال، فضیلت رقابت و تنوع تأکید گردید (علی، ۲۰۰۵).

در واقع، حضرت علی(ع) به عنوان امام (۵۹۸-۶۶۱ م) ادعا کرد، رفاه دولت و جامعه مشروط بر آنچه که تجار در بازار انجام می‌دهند است. او علاوه نمود هر چند گردانندگان مالی، قضات، مدیران، نمایندگان دولت و سربازان نقش حیاتی در دولت دارند، اما هیچکدام آنها (صفحه، ۳۱۵) «نمی‌توانند بدون معامله گران و صنایع دستی در ساخت و نگهداری تسهیلات و بازارها، که وظیفه‌ی آنها [کارکنان دولت] است قادر به انجام شوند». این دیدگاه، حرکت جدیدی است که وجود هنجارها برای کارآفرینان، تجار و کارگران را در میان کلاس‌های ممتاز قرار داده و به آنها اعتبار بسیار بیشتری نسبت به بوروکراتهای دولتی می‌دهد.

به نظر می‌رسد در زمینه کار و انگیزه، ارتباط بین نیازهای انسان و فعالیت‌های اقتصادی و توجیه ضرورت مناسب و صلح آمیز جوامع در حالی که، گاهی اوقات، به شدت منشور مذهبی از طریق یک نگاه مشاهده می‌شود، امکان مدیریت موجود و یا سازمانی دیدگاه‌ها نباید به حداقل برسد. قطعاً سخنان حضرت محمد(ص) و همسایگان نزدیک او پایه، اساس و شیوه‌های سازمان و کارآفرینی را تشکیل می‌دهند. این اصطلاح خود نشان می‌دهد که "کار پرستش" است و این کمال از کار یک وظیفه دینی است: «خداوند کارگرانی را که حرفه را یاد می‌گیرند و ارتقاء می‌دهند، برکت دهد» به همین ترتیب، امام علی (ص ۴۸۳) اظهار داشت: "عمل خود را با پایان نجیبانه در ذهن نگه دارید... عدم موفقیت در کار شما در حالی که شما از پاداش مطمئن هستید بی‌عدالتی است خودتان" اضافه کنید، "فقر تقریباً به معنی نافرمانی است".

قرآن (۱۹۸۹، ۲: ۲۷۵) به مسلمانان دستور می‌دهد هر زمان و هر کجا که در دسترس باشد به طور مداوم کار کنند، می‌گوید: "خداوند تجارت را حلال و سود را ممنوع کرده است." به همین ترتیب، پیامبر(ص) موعظه می‌کند که بازرگانان باید وظایفی را انجام دهند که نه تنها از نظر اخلاقی مورد نیاز است، بلکه برای بقا و شکوفایی ضروری است او

در یک جمع اعلام کرد: "من از شما می‌خواهم که برای تاجران احترام بگذارید، زیرا آنها پیک افقاها و خادمان مطمئن خداوند بر روی زمین هستند." امام علی(ع) (۶۶۱) در نامه خود به فرماندار مصر (ص ۳۲۹-۳۰) اظهار داشت:

مراقبت خوب از بازرگانان و صنعتگران و حصول اطمینان از رفاه آنها در حل و فصل، سفر، و یا کار از خود نشان دهید. اینها ارائه دهنده مزایا و کالاها از راه‌های دور دریا، خشکه یا از طریق کوه‌ها و دره‌ها هستند، تامین امنیت آنها از افرادی که قادر رسیدن به آنها نشوند. اینها کسانی هستند که به شما صلح پایدار و احترام به وفاداری را اطمینان می‌دهند. اینها را در حوالی زمین خودتان و سایر نقاط که به آنها احتیاج داشته باشند مسکن دهید.

حتی دهها سال بعد، گروه‌های مسلمان فعالیت‌های کاری و تجاری را در نظر داشتند به عنوان مثال، ابن خلدون (۱۹۸۹، ص ۲۷۳)، جامعه شناس عرب قرون وسطایی، استدلال کرد که مشارکت در کسب و کار دارای چهار هدف است: تسهیل همکاری و درک متقابل بین مردم، رضایت از نیازهای مردم، افزایش ثروت و نفوذ و انحراف رشد شهرها. قبلاً، اخوان الصفاء که در قرن دهم حکومروایی کردند، از اصطلاحات مربوط به طبقه بندی معاصر مدیریت و رفتار سازمانی در توصیف محدوده و معنای کار استفاده کردند. آنها نشان دادند که تعامل در تجارت و تولید برای اهداف فیزیکی، روانی، اجتماعی و معنوی انجام شد. به طور خاص (جلد ۱، ص ۲۸۶)، اخوان الصفاء اهمیت کار را تاکید کردند آنها دلایل برای پیگیری فعالیت‌های تجاری را شرح دادند: کاهش فقر؛ انگیزه دادن مردم به ماندگاری و خلاقیت در یک برنامه مناسب حرفه تکمیل روح انسانی با دانش حقیقی، رفتارهای خوب، ایده‌های مفید و مسئولیت‌های عملی و رسیدن به رستگاری علاوه بر این، (اخوان الصفاء، صص ۲۸۸۰-۲۹۰) یک منطق قوی برای هر نوع کار به عنوان یک کار شرافتمندانه و کمال مطلوب ترین وسیله کار نزد خداوند.

در حالی که پیامبر اکرم(ص) و امام علی(ع) در پیوند و دخالت دادن در فعالیت‌های اقتصادی به رفاه جامعه و ارتقاء صلح کار سختی کرده بودند، نویسندگان قرون وسطایی (به عنوان مثال اخوان الصفاء و ابن خلدون) در اهمیت انگیزه در محیط سازمانی نقش بسزای بازی کردند. در واقع، اخوان الصفاء یک دهم جامعه روشنفکر قرن، پیشگامان برجسته کردن ابعاد معنوی بودند علاوه بر انجام وظایف مذهبی نیز کار می‌کردند. مهمتر از همه، طبقه بندی آنها از نیازهای انسانی به چهار دسته (فیزیولوژیکی، روحی، اجتماعی و معنوی) در آن زمان، درک ماهیت کار و نشان دادن درجه‌ای از پیچیدگی سازمان است. اینها تا حد زیادی با آنچه که توسط دانشمندان قرن بیستم ارائه شده، مطابقت دارد از جمله مازلو و آلدرفر با این حال، بر خلاف نظریه پردازان معاصر، اخوان الصفاء عمدتاً با دسته بندی نیازهای پتانسیل انسانی برای رشد آن مواجه بود. با توجه به

سوابق تاریخی وجود، به نظر می‌رسد که گروه نیازمندی‌های انسانی را به طور سیستماتیک نیافتند. با این وجود تمرکز صرف آنها تنها در وجود این نیازها و رشد انسانی پیچیدگی در تفکر قرن دهم است.

بنابراین اهداف این مطالعه عبارتند از:

درک دیدگاه اسلامی درباره نیازهای انسانی و سطح وجود در بستر یک سند نوشته شده توسط امام علی در وسط قرن هفتم بیان شده است؛ دیدگاه‌های اصلی در مورد سطوح وجود انسان در اسلام و به طور خلاصه مقایسه آن با نظریه‌های معاصر درباره وجود انسان؛ دیدگاه‌های اسلامی در مورد ارتباط بین میزان درونی سازی نیاز روحانی به نیت و رفتار فرد؛

سبک مدیریت مناسب برای یک سطح رفتاری خاص گروه از کارمندان را روشن کنید. این رویکرد جدید دیدگاه‌های چالش انگیز و واقعی را در مورد مسائل ضروری مورد نظر برای محیط کار سالم ارائه می‌دهد. علاوه بر این، مطالعه حاضر، تجزیه و تحلیل انتقادی پیچیدگی مدیریت در دوران تنوع مذهبی و فرهنگی را ارائه می‌دهد.

اسلام و نیازهای انسانی

بر طبق سنت اسلامی، انسانها انتخاب‌های بی حد و حصر را در زندگی دارند. شریعتی (۱۹۷۹، ص ۹۲) استدلال می‌کند که به عنوان یک انسان به سمت "مسیر بی نهایت" یا به سوی جسم (رس) یا به سوی خدا، فرد "مجبور به بودن و همیشه در حال حرکت است او در مرحله‌ی جنگی بین دو نیرو است که به نتیجه می‌رسد تکامل مداوم نسبت به کمال. "در نتیجه، دستیابی به کمال یک هدف مطلوب و متعهد است.

از لحاظ نیاز، طبیعت انسانها در اسلام، نیازهای انسانی پیچیده و نه لزوماً سلسله مراتبی را که مازلو پیشنهاد کرد تعیین می‌کند. چون فرض بر این اساس است که خدا انسان را از رس (فیزیکی) و روح (معنویت) آفرید پس خداوند انسان را با اعتماد (اراده آزاد) و دانش (به ارمغان آورد و توانایی درک پیچیدگی‌های جهان را به او عطا کرد) بنابراین، محققان در مطالعات اسلامی نتیجه می‌گیرند که پنج دسته کلی نیازها وجود دارد: فیزیولوژیکی، مادی، روانی، معنوی و ذهنی یا فکری (الجسمانی، ۱۹۹۶؛ گلاچی، ۲۰۰۰؛ نسیر، ۱۹۸۳؛ شریعتی، ۱۹۷۹). دو دسته اول بیشتر مربوط به خاک رس یا قسمت فیزیکی طبیعت بشر است. سه دسته آخر بیشتر احتمال دارد که از تفکر مستقل که خدا به طور خاص به انسان اختصاص داده است بخش معنوی و دانش و توانایی آن حاصل شود. نیازهای فیزیولوژیکی شامل غذا و پناهگاه است. مهم این است که در

ابتدای حکومت اسلامی (دوران حضرت محمد(ص) و چهار جانشین فوری او)؛ حداقل سطح از نیازهای فیزیولوژیکی برای شهروندان مشخص و توسط دولت تضمین شده است. نگرانی‌های مادی نیاز دستیابی به مقادیر قابل قبول ثروت و لذت اقتصادی است. نیاز روانشناسی احساسات مانند عشق، احساس تعلق، ترس و نفوذ. نیاز روحانی تمرکز بر روی ایمان، هماهنگی، اعتماد به نفس و هدف در زندگی است. نیاز روحانی نشان دهنده یک متکا است که به جذب سرخوردگی، بحران، شکست و غیره کمک می‌کند. به لحاظ نظری، انتظار می‌رود که توازنی میان نیازهای وجود برقرار شود. سرمایه گذاری فکری در مورد سرمایه گذاری، حداکثر سازی مشارکت، پتانسیل و ادامه تحصیل و توسعه.

فرضیه اصلی نیازهای انسانی در اسلام این است که انسانها موجودات پیچیده و پویا هستند. به عبارت دیگر، آنها متولد می‌شوند تا عواقب تلاش، معاشرت و فضیلت خود را محاسبه کنند، و به دنبال کمال می‌روند آنها گزینه‌های مختلفی در انتخاب زندگی و عواقبی فراتر از علاقه شخصی خود دارند. بنابراین، مردم با ایمان به یاد می‌آورند تا اعمالشان را در یک زمینه وسیع ببینند. باری حضرت محمد(ص) گفتند: "هر وظیفه توجه نسبت به خدا، خود و خانواده دارد" (نقل قول در گلاچی، ۲۰۰۰، ص ۵۹) در حالی که نیازهای فیزیولوژیکی یک پیش شرط برای وجود است و در نتیجه باید به اندازه کافی نیازهای دیگر از جمله اقتصادی و معنوی، سلسله مراتب مرتب نشده را در اسلام جستجو کرد، چون، آنها به طور همزمان در نظر گرفته می‌شوند، و در نتیجه چشم اندازی است از سیستم سلسله مراتبی نیازهای متفاوت که توسط مازلو پیش بینی شده است.

با این حال، توجه، تحت تأثیر بینش فکری، آرزوها و عواطف قرار می‌گیرد. داشتن توانایی در دستیابی به تعادل در رضایت از این نیازها فضیلت است. قرآن (۲۸: ۷۷) دستور می‌دهد که مسلمانان "در آنچه خدا برایشان داده، سرای آخرت را بطلبند؛ و بهره‌شان را از دنیا فراموش نکنند؛ و همان گونه که خدا به ایشان نیکی کرده نیکی کنند..." آموزه‌های اسلامی تعامل بین نیروهای خارجی و نهانی را در شکل دادن به نیازهای انسانی به رسمیت می‌شناسد. با این وجود، اسلام روشنفکر و نیازهای معنوی در یک مکان منحصر به فرد قرار می‌گیرند. قرآن (۵۸: ۱۱) به مردم می‌گوید: "خداوند کسانی از شما را که ایمان آورده‌اند و کسانی را که علم به آنان داده شده درجات عظیمی می‌بخشد. این، هر دو ایمان است دلیل و یا عدم وجود آنها تعیین می‌کند که چگونه نیازهای دیگر اولویت بندی شده است. نیاز روحانی به عنوان یک ظرف در حفظ

اعتماد به نفس و امنیت در نواقص و سختی‌ها عمل می‌کند. نیاز روحانی عامل مهمی که اجازه می‌دهد کسانی که آن را درونی می‌کنند نمایش آرام و محتوا با محیط اطراف خود را دارند، هر چند ممکن نیست به اندازه کافی نیازهای فیزیولوژیکی و دیگران را برآورده می‌کنند. علاوه بر این، نیاز فکری برای انجام آشکارسازی بینش، کاهش شک و تردید و جایگزین کردن امکان پذیر است (علی، ۲۰۰۵).

این مهم است توجه داشته باشیم که چشم انداز انسان اقتصادی انسانگرا (تومر، ۲۰۰۱) و طبیعت پیچیده (اسچین، ۱۹۸۰) در بسیاری موارد مشترک هستند عناصری که بخش جدایی ناپذیر از دیدگاه اسلامی از طبیعت بشر است. اراده آزاد، کثرت نیازها، پتانسیل بی نهایت و تمایل به کمال، در میان دیگران به شدت توسط سه دیدگاه مورد توجه قرار گرفته است. به این ترتیب، باورهای مذهبی و راه‌ها برای فهم طبیعت و انگیزه انسان امیدوار کننده هستند. در واقع، رشد اخیر علاقه به دین و معنویت در محل کار به این توانایی کمک می‌کند.

از لحاظ ارتباط بین دین و رفتار، دین اسلام (نگاه کنید به امام علی خلیفه چهارم، ۵۹۸-۶۶۱ میلادی) بین کسانی که دین را به عنوان یک وسیله برای خدمت به امور دنیوی و یا پایان دادن به آن مشاهده می‌کنند، تفاوت قائل است. امام علی (ع) (۱۹۸۹) اظهار داشت:

من فقط کسانی را یافته‌ام که [دانش] را درک می‌کنند، اما نمی‌توانند با آن اعتماد کنند. یا کسی که از دین برای اهداف دنیوی خود استفاده می‌کند، در واقع از نعمت خداوند سوء استفاده کرده چون برای او [نفوذ] استدلال بیش از موجودات دیگر داده شده، و برتری خود را نسبت به پارسایی خود ترجیح می‌دهد

یا افرادی که از دانش استفاده می‌کنند :

با اعتماد به نفس، روح و بخشش به یقین میرسند. آنها چیزها را آسان می‌یابند اما دشوارتر ثروتمند می‌شوند و آنچه که نادان‌ها از انجامش خسته می‌شوند، در آن خوب شرکت می‌کنند.

این امر غیر قابل تصور است که دومی بتواند در هر نوع خشونت‌ی که انجام داده، خود را به خدا و پایبندی او به اطاعت او درگیر کند. "این دسته بندی‌ها شبیه آنچه در ادبیات معاصر به عنوان جهت‌گیری‌های بیرونی و درونی مذهبی ذکر شده است (آپرت، ۱۹۵۴؛

ویور و اگلی، ۲۰۰۲). این نویسندگان پیشنهاد می‌کنند که دینداری درونی ارتباط قوی بین داوری و رفتار برقرار می‌کند. ویور و اگلی به طور خاص، طرفدار دارند که افراد درون‌گرا باور و عمل مذهبی را به عنوان نهایت در خود درمان می‌کنند. در مقابل، افراد بیرون‌گرا دین را از لحاظ مفید بودن آن مشاهده می‌کنند - یعنی بدست آوردن مزایای دیگر. از این رو، افراد ذاتی پیوسته انگیزه بیشتر به رفتار مسئولانه دارند آنچه که در نظر عام،

اخلاقی و مضر است، و تمایل دارند بر آن عمل کنند. به رغم اصطلاح، بیرونی در مقابل ذاتی، عمل آنها به پیام قرن هفتم زیاد شباهت دارد.

سطوح روانشناختی وجود

در مورد وجود و توسعه انسانی تعاریف جذاب و در عین حال متناقض از دیدگاه‌های روانشناختی تولید شده است. اغلب مطالعات به دنبال بررسی انگیزه‌های فراتر از رفتار انسان هستند. یافته‌های آنها دانشجویان را قادر می‌سازد سازمانها و تمرین کنندگان برای طراحی تکنیکهایی برای بهبود روابط انسان، تعامل، رضایت و افزایش بهره‌وری در محل کار، و تضاد میان گروه‌ها و ملت‌ها را کاهش دهد. سیگموند فروید (۱۸۵۶-۱۹۳۹)، یکی از پیشگامان در مطالعه روانشناسی انسانی، به دلیل اختلاف در شخصیت با درام‌های بنیادی متفاوت خود، به مردم پیشنهاد داد، او معتقد است بین دو قسمت روح، "آن" (بخش ناخودآگاه) و "من" یا "ego" (تصویر فردی از واقعیت جسمی و اجتماعی) نبرد وجود دارد و "superego" (انبار ارزش‌های فردی). فروید "آن" را به عنوان ماهیت پنهان روح میبیند و "من" را به عنوان بخش باز و آشکار روح. "آن" و "من" به طور مداوم در جنگ تنها باقی می‌ماند "سازش و هماهنگی هرگز نمی‌تواند بین آنها به دست آید" (ویلبر، ۱۹۹۹، ص ۵۸۳). فروید ادعا کرد که "آن قوی‌تر از من است" و "آن" نشان دهنده یک:

مجادله که "من" ضعیف می‌خواهم مقاومت کنم، چون احساس می‌شود که این تمایل ممکن در خطر قرار گیرد، ممکن در یک وضعیت آسیب دیده، برخوردار با جهان بیرونی صورت گیرد (نقل شده در ویلبر، ۱۹۹۹، ص ۵۸۳-۴).

مازلو در ارائه چارچوب برای مطالعه انگیزه‌های انسانی و توسعه پیشگام بود. گرچه تئوری مازلو در ادبیات گسترده پوشش داده شد و بدون نتایج قابل اعتماد تجربی، سلسله مراتب خود را از نیازهای عمومی ارائه می‌دهد به خصوص چارچوب برای درک چالش‌های انگیزشی در محل کار. در واقع، مازلو (۱۹۵۴) طبیعت انسانی را به عنوان پیشرفت در مراحل متوالی دید. این دیدگاه محققانی مانند اریکسون (۱۹۶۴) و گریوز (۱۹۷۰) را تحریک کرد بیشتر به بررسی وجود انسان و پیچیدگی طبیعت بشری به پردازند. در یک مطالعه تجربی بزرگ که ابتدا برای حمایت از نظریه ماسلو انجام شد، با نتایج متناقض نتیجه گرفت و سپس اعتبار نتیجه‌گیری را مورد پرسش قرار داد. (ایرکسون، ۱۹۶۴) مراحل تکاملی توصیف بنیادین انسان، نشان می‌دهد که مردم به عنوان یک نتیجه از مشکلات مدیریت و بحران‌های مختلف رشد می‌کنند. او هفت مرحله را شناسایی کرد: نوزاد، دوران کودکی، جوان و نوجوانی، نوجوانی، بلوغ جوان، بلوغ و سن

متوسط، متوسط و سالخوردگی. در هر مرحله، فرد با مسائل مختلف و مشکلات روبرو می‌شود به عنوان مثال، در دوران کودکی فرد جوان از استقلال در مقابل شرم و ابتکار عمل در مقابل گناه با آن مبارزه می‌کند. همانطور که افراد بالغ، با مشکل تلاش و علاقه مواجه هستند. در مرحله بعد (متوسط و سالخوردگی) افراد تلاش می‌کنند تا حس ارزش و صداقت خود را حفظ کنند. اریکسون فرض کرد یک شخص سالم در مراحل متوالی پیشرفت می‌کند. با این وجود ممکن در فرهنگ‌های دیگر مورد سوال قرار گیرد علاوه بر این، همه افراد پیش از مرحله‌های دیگر، مراحل خاصی را که پیش بینی کرده‌اند از بین نمی‌برند.

گریوس (۱۹۷۰) گمان می‌کند که مردم از طریق سطوح متوالی پیشرفت می‌کنند "وجود روانشناختی". این پیشرفت به وسیله توانایی آنها برای به دست آوردن و جذب دانش و تمرین و توسعه استعدادها تعیین می‌شود. بستگی به شرایط فرهنگی فرد و درک فرصت‌ها و محدودیت‌ها در محیط زیست، سطح تحصیلات روانشناختی خود میتواند در مورد سطح آن به سمت بالا یا پایین حرکت کند. سطح وجود انسان بالغ یک فرایند در حال ظهور توسط فرمانروای مترقی کهن سطح پایین تر از وجود سیستم‌های ارزشمند جدید و بالاتر مشخص شده. گریوس برای فرد بالغ یا گروه‌های بالغ انسان شش سطح را مشخص می‌کند. این‌ها عبارتند از: ایل‌گرایی (تسلیم به قدرت و / یا سنت)، خودپسندی (تهاجمی، خودخواه، بی‌ثباتی)، Impulsive (کسیکه از روی انگیزه‌انی و بدون فکر قبلی عمل کند و به طور کلی، تمایل به زندگی در محدودیت‌های دور از هنجارهای جامعه)، سازگار (فداکارانه، تحمل کم در ابهام و نیاز پیروی از قوانین و ساختار)، دستکاری (ماده‌گرایی، بی‌انگرم و خود محاسب برای رسیدن به هدف)، اجتماعی-مرکزی (نیاز به وابستگی بالا و نگرانی کم برای ثروت) و وجودی (تحمل زیاد برای ابهام و برای کسانی که ارزش‌های مختلفی دارند، معمولاً خود را بیان می‌کنند، اما نه به هزینه دیگران). بر خلاف، اریکسون و فروید، گریوس تاکید زیادی بر ارزش‌ها به عنوان تعیین کننده اصلی نگرش انسانی، رفتار و عمل احساسات، انگیزه‌ها، ترجیحات، افکار، و اقدامات منعکس کننده سیستم ارزش که در آن سطح خاص از وجود است دارد. بر خلاف مازلو که خودآموزی را به عنوان مرحله نهایی در توسعه انسانی یا هدف اهمیت میداد، از نظر گریوس سلسله مراتب متمایز نیازها در هر سطح از مدل وجود دارد. به این معنا که گریوس پیشنهاد می‌کند که هیچ ایده‌ی ایده‌آل وجود ندارد که بشر به طور مداوم تکامل یافته است.

این روانشناسان انسانی، به ویژه ماسلو و گریوس، هرچند سکولار بودند، اما برخی

مشترکات و شباهت‌ها با تفکر اسلامی از نظر سطح وجود انسانی داشتند. به ویژه در تأکید آنها بر پتانسیل مفهوم انسان صادق که رشد و برگشت یک جنبه عادی از وجود انسان است. در زمینه، چهار سطح وجود در اسلام وجود دارد. این سطوح در حالت گداختگی و پویایی است به این علت که مردم با توانایی‌های ذهنی و آزادی تصمیم خواهند گرفت که چه چیزی برای آنها مناسب است. انتخاب و اولویت‌ها بوسیله تربیت، محدودیت‌های اجتماعی و اقتصادی، دانش و فرصت‌های درک شده و واقعی صورت می‌گیرد. قرآن کریم (۵۳:۱۲، ۷۵:۲، ۸۹:۲۷-۳۰) سطوح وجود و جزئیات را مشخص می‌کند. همچنین قرآن نه تنها شرایطی را تکامل و شکل می‌دهد بلکه روشن می‌کند و شرایطی را که موجب تغییر و پیشرفت هر سطح وجود، می‌شود بیان می‌کند. روانشناسی یک فرد سالم با توجه به سطح وجود آن تغییر می‌کند. در هر سطح خاص، فرد، اعتقادات، ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارها را نمایش می‌دهد که مربوط به آن مرحله است. با تغییر شرایط، فرد ممکن است پیشرفت کند یا به مرحله جدیدی برسد. پس از آن، آرزوها، ارزش‌ها و رفتارهای او انتظار تغییر می‌کند این دیدگاه بسیار شبیه به چیزی است که توسط گریوس بیان شده است. سطوح تفکر اسلامی به طور خلاصه در زیر شرح داده شده است.

سواله (اشتیاق برای وسوسه)

در این سطح، روح فرد باعث می‌شود تنها به خواسته‌های او پی ببرد و دور از روشننگری باشد. این روحیه در داستان‌های موسی (ع) و یعقوب (ع) و مشکلاتی که آنها مواجه شدند توضیح داده شد. تمایل به بدی سامری را به گمراه کردن قوم موسی در غیبت او کشاند. وقتی موسی از سامری خواست چه کار کردی:

سامیری به موسی گفت: "من مهارت (حکاک)ی داشتم که آنها نداشتند. من چیزی را دیدم که آنها ندیدند؛ من قسمتی از آثار (و رد پای) فرستاده (خد جبرئیل) را گرفتم سپس آن را (در درون گوساله) افگندم، و این کاری بود که (هوای) نفس من در نظرم جلوه داد" (۲۰:۹۶).

به همین ترتیب، قرآن، داستان یوسف نبی را بیان می‌کند که چگونه برادرانش به او خیانت کرده و او را به مرگ محکوم کردند برادران به پدر خود، یعقوب، گفتند که یوسف توسط یک گرگ کشته شد یعقوب پاسخ داد:

نفس (سرکش) شما این کار (زشت)، را برایتان زینت داده؛ من صبر جمیل خواهیم داشت (و شکیبایی خالی از ناسپاسی)؛ و در برابر آنچه می‌گویید، از خداوند یاری می‌طلبم (۱۲:۱۸).

در این موارد، این افراد، سامری و برادران یوسف، به نحوی عمل کردند که در نهایت مانع از جذاب شدن سازمانی آینده خود شدند. امام علی خلیفه چهارم (۵۹۸-۶۶۱م) طبیعت شخص در این مرحله را شرح داد (ص ۴۷۰-۱):

و هنگامیکه موضوع روشن است، و بر آن کنترل ندارد در شک و تردید عواطف استدلال را مطرح می‌کند، هنگامی که او درک می‌کند فرصتی برای برآورده شدن یک اشتیاق دارد، از تمسخر دفاع می‌کند. اگر او با آزمون مواجه می‌شود، صبر خود را از دست می‌دهد و سخاوتمندانه سخن می‌گوید و در عمل بد بخت است. رقابت او مدت‌ها طول می‌کشد و به آنچه ابدی است بی تفاوت است. او وظایفی را به عهده می‌گیرد و فوری پایان می‌دهد و پر از انتقاد از دیگران و ستایش از خود است. زمان که او از غنیمت با لذت صرف می‌کند، نسبت به زمان صرف شده با فقرا که در اطاعت از خدا با او شریک اند طولانی تر است و اطاعت می‌کند، اما بی رحم؛ ادعا می‌کند که هزینه‌های آن است اما دیگران را نمی‌دهد و مردم را در مسائلی که توسط خدا تعیین نشده می‌هراساند، و از خدا در معاملات با مردم هراس ندارد.

می‌توان به این نکته اشاره کرد که توجه اولیه یک شخص در این سطح، پیگیری علاقه شخصی است. به عبارت دیگر، ممکن است افراد توانایی ذهنی برای تمایز بین خوب و بد داشته باشند، اما آنها ظرفیت ادغام نیازهای خود را با بقیه محیط اطراف خود ندارند. وسواس شخصی خود را با علاقه منطقی در سرمایه گذاری فرصت‌ها و مشارکت در رفتار سازمانی موثر مهار می‌کند. امام علی استدلال کرد که در این مرحله (ص ۴۷۵) "آرام کردن روح انسان از وسوسه دشوار است چون او با شور و نشاط گناه را ترجیح می‌دهد."

اماره (روان در معرض خطر)

در این مرحله شخص متوجه می‌شود که روح او باعث انجام کارهای بد می‌شود و در عین حال هیچ گونه مقاومت در برابر آن ارائه نمی‌دهد. شخص در این مرحله اعتراف می‌کند که روح او منبع بد یا بدکاری است؛ وسوسه خواسته روح انسانی است به عنوان مثال، طبق گفته قرآن، یوسف در زندان فرعون قرار داده شد سپس به فرعون برگشت تا رویای دومی را تفسیر کند. یوسف به زندان افتاد زیرا او توسط همسر استاد خود متهم به تلاش برای از راه بدر کردن او شده است. آن زن زنان نجیب را دعوت کرد تا یوسف را متهم کند. هنگامی که یوسف ایستادگی کرد و از آن رد شد وسوسه‌ها، او به زندان فرستاد. هنگامی که پادشاه از بندگان خود خواست تا یوسف را بیاورند پیش از او، یوسف درخواست کرد که نخست پادشاه از خانم‌هایی که آنها خواسته شده بودند خواستار شود که آیا او متهم است تا او را محکوم یا تأیید کنند. پادشاه از زنان پرسید در مورد برخورد آنها با یوسف خواستار تمام حقیقت شد. تمام زنان به جز یکی حقیقت بی گناهی یوسف را تأیید کردند. کسی که سکوت کرد، تصمیم گرفت که گناه او را بپذیرد. او شهادت داد که این روح خودش بود که مستعد ابتلا به شر شد و اعتراف کرد که می‌خواست او را در برابر او دوست داشته باشد چرا که او جذاب و خوش تیپ بود. قرآن می‌گوید (۵۳:۱۲) "با این حال، من خودم را بی گناه نمی‌دانم: روح انسانی قطعاً سبب

شرارت می‌شود، مگر اینکه پروردگار من رحمت خود را به او تحمیل کند. "در این زمینه، فرد عمداً تمایل درگیر شدن در اشتباهات دارد و، شاید بر خلاف علاقه شخصی، باشد. با این حال، فرد در این مرحله مایل است اشتباهات را تحت فشار و یا زمانی که او درک می‌کند که شرایط دیگر منجر به خدمت به منافع خود نمی‌شود اعتراف کند. شاید این موضوع فقدان درونی بودن باورهای معنوی باشد. اما امید اینکه فرد ممکن از اشتباهات خود یاد بگیرد و در رفتارهایی که منجر به دخالت رضایت بخش آن می‌شود، تعامل داشته باشد.

در این مرحله، فرد آگاه است که برای هر عمل عواقبی وجود دارد، به دلیل تمایل به اشتیاق، ممکن فرد به خواسته‌های خود پی ببرد. امام علی دولت را به فقدان این امر اختصاص داد نتیجه‌ی چشم انداز روشنی که یک فرد تمایل دارد "پذیرایی بدگمانی در قلب اولین علامت شک و تردید است. « امام پیشنهاد رویکردی داد که مناسب یک فرد در سطح، از پوشش دادن باشد «کمبودهای خود را با تحمل و مبارزه . . . شور و شوق را با خرد. "با این حال، نیاز بازرنگری به تفکر عمیق و معنوی دارد که ممکن منجر به تغییر در یکی از مراحل موفقیت شود.

لوامه (خودخواهی)

انسان در این مرحله، از بدی آگاه است، مبارزه‌ای بین خوب و بد وجود دارد انسان به دنبال توبه برای رسیدن به رستگاری است. در بخش‌های ۷۵:۲ و ۷۵:۱۴-۱۵، قرآن ناسازگاری‌های را در این مرحله از توسعه انسانی توضیح می‌دهد و می‌گوید: "و قسم می‌خورم به روح خود خواه" نه، به انسانی که خود دلیل دارد، حتی اگر او عذرهای خود را بپوشاند. « بنابراین، روح لوامه یا فرد را به سمت خوبی و کمال هدایت می‌کند و یا به سوی عمل بد و تجاوز. در نهایت منجر به تشویش و ترس در تجارب فرد می‌گردد (الجسمانی، ۱۹۹۶).

در باور اسلامی، مسئولیت شخصی و پاسخگویی فضیلت است. مقف قرآنی (۶: ۱۶۴)، "هیچ گنهکاری بار گناه کسی را بدوش نمی‌کشد و (۹: ۱۰۸) " هر کس در پرتو این حق هدایت شود، به سوی خود هدایت یافته، و هر کس با عدم تسلیم در برابر آن راه گمراهی را برگزیند به زیان خود گام برداشته است. "به عبارت دیگر، مردم در زندگی خود انتخاب می‌کنند و باید با عواقب این که آیا این پیامدها خوب یا بد هستند زندگی کنند. بر این اساس، فردی در این مرحله مستلزم مبارزه داخلی، تردید و ناامیدی است. بر خلاف مراحل پیشین، تمایل به پیروی از خواسته‌های خود در این سطح، به عنوان کسی به دنبال محدود کردن خود باشد سرگردان نیست. اگر اراده برای تعامل با

فعالیت‌های مثبت، سرکوب شود خواسته‌های، فرد ممکن به تحقق معنوی برسد. در غیر این صورت، فرد ممکن تجربه خود اتهام، شک و تاسف را طی کند. امام علی (ص ۳۰۱) می‌گوید که شخص باید "خود را از پیروی از احساسات خود محروم کند، و ... کنترل بیش از حد روح، از آنجا که روح انسان اغلب او را گمراه می‌کند. "او ادعا می‌کند که موثرترین راه میل به رد کردن از طریق ذهن است.

افراد در این سطح به استانداردهای اخلاقی حساس هستند، از ضعف آن آگاهی دارند گرایش‌ها، سعی در مقاومت در برابر تعالی و خودخواهی، هنگامی که همه چیز به اشتباه برسد، مشکل است در نظر بگیرید که نتیجه انتخاب خود چه اتفاقی می‌افتد. (مطمئنانه عادل)

این نکته نهایی در توسعه انسانی است. در این سطح، ذهن کاملا در موافقت با اعمال خوب است و شخص متوجه رضایت کامل و خودآموزی می‌شود. قرآن (۸۹: ۲۷-۸) "به روح عادل می‌گویند: "تو ای نفس مطمئن به سوی پروردگارت، خشنود و مهربان بازگرد. «علمای مسلمان محتوای این روح را به عنوان کسی که با آنچه که دارد، راضی است، در نظر گرفتند:

فراوانی یا فقدان، رفاه یا کمبود، ممنوعیت‌ها یا هرج و مرج. این محتواها هیچ شک و تردید در قلب وارد نمی‌کنند و از مسیر مستقیم جدا نمی‌سازد و در حوادث وحشتناک نگران هم نیستند (الجسمانی، ۱۹۹۶، ص ۱۶).

شریعتی (۱۹۷۹، ص ۱۲۱) استدلال می‌کند فردی که در این مرحله است مسیر دشوار توسعه را با اعتماد طی و تحمل می‌کند. امام علی (۵۵۵-۵۷) توضیح داد که مردم در این مرحله:

با تمام شیوه‌های نجابت شناخته شده مشخص می‌شوند: آنها حقیقت را می‌گویند، لباس فروتنی می‌پوشند و با شکسته نفسی رفتار می‌کنند آنها در فاجعه و مصیبت‌ها تکان نمی‌خورند و یا در فراوانی‌ها هیجان زده شده نمی‌شوند آنها با دستاوردهای کم خوشنود نمی‌شوند و هر چیزی را که به اندازه کافی انجام می‌دهند در نظر نمی‌گیرند اگر یکی از آنها ستایش کند، احساس ناخوشایندی می‌کنند اگر روح او در آنچه انجام می‌دهد اطاعت نکند، او در آنچه که دوست دارد، به آن عمل نمی‌کند. او با آنچه که ابدی است رابطه دارد و نومید است از آنچه مدتی طول نمی‌کشد. دانش او با بزرگی تلقی می‌شود و او آنچه را که موعظه می‌کند انجام می‌دهد اعمال خوب از او پیش بینی شده است، آنهایی که غیر قابل تصور هستند کسانی را که مرتکب بی‌عدالتی در حقش شده‌اند می‌بخشد؛ او به کسانی می‌دهد (بخشش) که او را محروم می‌کنند و رفتار بزرگوارانه می‌کند نسبت به کسانی که برای او اهمیت دارد او در مواجهه با فاجعه آرام، در سختی‌ها صبور و در زمان موفقیت پر از شکرگذاری است. او بر حقوق کسانی که دوست ندارند نفوذ نمی‌کند، و نه به نفع کسانی که او را دوست دارند. او حق را قبول می‌کند

قبل از اینکه شاهدی علیه او باشد. او چیزی را که بر عهده گرفته است فراموش نمی‌کند. او حقیقت را نادیده نمی‌گیرد وقتی از آن یاد می‌شود. او از مردم بدگویی نمی‌کنند و در بدبختی دیگران شادی نمی‌کند.

به گفته شریعتی، افرادی که به مرحله مطمئنه برسند، "زمین را می‌گیرند"... با قدرت صنعتشان... زندگی پر از فراوانی، لذت و رفاه را ایجاد می‌کنند "بدون احساس ارزش و علاقه. آنها کسانی اند که در آن ظرفیت انسانی عجیب و غریب هست "برای درک روح جهان، عمق زندگی، زیبایی‌های آفرینش و باورمند به چیزی بیش از طبیعت و تاریخ" در مرحله مطمئنه ضعف و کسالتی نیست. اینگونه افراد مسئول و متعهد بوده و از طریق مشارکت فکری و اجتماعی کمال و تحقق معنوی را به دست می‌آورد.

چهار سطح روان شناختی بالا از ارزش‌های شخصی و سبک زندگی توصیف می‌شود. سلطه‌ی یک روان خاص، شدت اولویت، نیازها و رفتارهای انسان را در هر سطح تعیین میکند که یک شخص از اعمال خود آگاه است که از مدل فروید کاملاً متفاوت است. در اسلام، فرد آزادی انتخاب خودش را جهت زندگی دارد. مبارزه دائمی یا همانطور که فروید می‌گوید، جنگ درون خود، در سطح دوم (آماره) و سوم (لوامه) است حتی در این سطوح، تمایل به پیشرفت به سمت "خیر" و "کمال" همیشه یک هدف است بر خلاف فرض فروید؛ خواستن انجام کارهای خوب به طور قابل توجهی، نسبت به تمایل به انجام بد ضعیف تر است. سطح آخر (مطمئنه) است، به احتمال زیاد، به نظر می‌رسد که انتخاب زندگی مردم نشان دهنده عدم قطعیت و شک نیست. قرآن (۴۹:۱۵) به صراحت به این حالت اشاره و بیان می‌کند که مؤمنان صادق هستند هرگز شک و تردید ندارند. علاوه بر این، بر خلاف اندیشه فروید، انسانها در اسلام ناشایسته نیستند و بهترین موجودات روی زمین در نظر گرفته می‌شوند. قرآن (۱۷:۷۰) اعلام می‌کند: "ما فرزندان آدم را گرمی داشتیم؛ و آنها در صحرا و دریا، (بر مرکبهای راهوار) سوار کردیم؛ و از نعمت‌های پاکیزه به آنها روزی دادیم؛ و آنها را بر بسیاری از موجوداتی که خلق کرده ایم، برتری بخشیدیم." یعنی، انسانها معاونان رژیم و دارای دانش، اعتماد و اختیار برای پیگیری منافع متعدد و فعالیت‌ها هستند. این در مقایسه با اخلاق فروید است که ادعا می‌کند که:

انسان طبیعت است (به دلیل درگیری اجتناب ناپذیر بین ماهیت انسان و جامعه) یک موجود ضعیف و غیر قابل تحمل بدون استقامت برای تحمل فشار زندگی، بنابراین نمی‌تواند امید لذت بردن از زندگی در زمین را داشته باشد (لپیر، ۱۹۵۹، ص ۶۰).

سطوح توسعه اسلامی نیز متفاوت از مدل گریوز و ماسلو است. گریوز فرض می‌کند که سیستم ارزش، انگیزه، و آرمان، عمل انسان را تعیین می‌کند. بدیهی است ارزش‌ها بر

احساس، نگرش و رفتار افراد تاثیر می‌گذارد. با توجه به دیدگاه اسلام، ارزش‌ها انعکاس وجود داشتن سطح انسانی است. در هر سطح، افراد تمایلات و اختیارات خاصی را می‌یابند. اینها نتیجه طبیعت "دوگانگی" انسان است. اما انسانها در مبارزه با کمال و تحقق امکانات بی‌نهایت، حداقل بر اساس مدل‌های سکولار و اسلامی ثابت هستند. در تفکر اسلامی خدا در جود انسان نیکی و شر آفریده است. این دانش و ایمان است که آنها را از گمراهی محافظت می‌کند. دانش مسیر خود را روشن می‌کند و ایمان به حفظ امید و جذب سرخوردگی، بحران و ... مشکلات کمک می‌کند قرآن (۹۱: ۷-۱۰) این حالت را نشان می‌دهد: «سوگند به روح آدمی و آن کس که آن را (آفریده) موزون ساخته، سپس فجور و تقوایش [=شر و خیرش] را به او الهام کرده است، هر کس نفس خود را پاک و تزکیه کرد رستگار شده، و آن کس که نفس خویش را با معصیت و گناه آلوده ساخته، ناامید و محروم گشته است» دیدگاه‌های اسلامی، گرچه بعضی از گزاره‌های ماسلو را از نظر پتانسیل انسانی و امکان رشد و برگشت تأیید می‌کند اما در برخی موارد به نظر می‌رسد در تفکر اسلامی تأکید بر نظام مرجع مربوط به هر سطح از وجود دارد، که اهمیت نیازها در تعیین و شکل دادن آن نقش دارد به عنوان مثال، در مرحله مطمئن به طور مستقیم پیوند رضایت به نیاز رفتار است. در این مرحله، بیشتر افراد در انتخاب زندگی خود به درجه‌ی از رضایت می‌رسند و بدون توجه به محتوای نیازهای اجتماعی و اعتماد به آنها شک هم ندارند، علاوه بر این، از دیدگاه‌های اسلامی، تنش بیشتر در سطح دوم (اماره و سوم (لوامه) احتمال دارد. در سطح مطمئن افراد در صلح و آرامش راضی هستند، همانطور که قبلاً گفته شد، با آنچه که دارند، صرف نظر از فراخی و کمبود منابع، نفوذ و فقر، تحریم‌ها و آسان‌گیری‌ها.

دیدگاه‌های اسلامی، مانند مدل اریکسون اهمیت پیشرفت را در زندگی برجسته می‌کند. اما در برخی موارد، بر خلاف مدل اریکسون، دیدگاه‌های اسلامی بیشتر برگشتی دارد و این ایده به بلوغ فرد بالغ و سالم به طور کامل ارتباطی ندارد بلکه به گروه‌های سنی خاص معنویت، دانش و یا غیبت آنها شکل می‌گیرند. شاید تمایل به پیشرفت به سوی "خیر" و "کمال" مدل سه‌گانه کوهلبرگ (۱۹۸۱) منطق اخلاقی و توسعه، به نوعی، اسلامی باشد به ویژه که در سطوح اول و آخر آن مشاهده می‌شود. اولین سطح کوهلبرگ - پیش قراردادی (رفتار غیرمستقیم تحقق خود پنداره - به سواله و آخرین سطح متعارف آن (اصول جهانی عدالت، برابری و غیره) - بسیاری از وجوه مشترک را با مرحله مطمئن دارد. با این حال، مدل سکولار کولبرگ، متفاوت از دیدگاه‌های اسلامی در تأکید بر تسهیلات سلسله مراتبی نیست. در دیدگاه اسلامی، این دانش و

معنویت است که قوانین حاکم بر رفتار را تنظیم می‌کند، تمایلات و خواسته‌های مردم را از دلایل و انگیزه‌های تحریک کننده مشارکت اجتماعی و مسئولیت اخلاقی دور می‌کند.

پیامدهای مدیریت

درک و تصور مدیرانه از طبیعت و انگیزه‌های انسانی تقاضای می‌کند، تا استراتژی‌های مدیریت بازنگری شود به ویژه در زمینه دامنه روابط بین کارمندان و سازمان. عمدتاً، این مطالعه سه دید کلی را بیان می‌کند: ارتباط گذشته با تفکر فعلی سازمانی، که هر دو نیاز رشد و کمبود می‌توانند همسو باشند و برای هر سطح از وجود استراتژی‌های خاص ممکن برای تولید رفتار مطلوب مناسب باشد. دیدگاه قرن هفتم بر نقش عوامل ذاتی در انگیزش فردی و دستیابی به نوعی تعادل در زندگی انسان را نشان می‌دهد که مطالعه کار و سازمان در گذشته بی معنی نبوده علاوه بر این، شناخت و طبقه بندی نیازهای انسانی توسط یک گروه در قرن دهم نشان می‌دهد که تفکر انسانی گذشته را مخزن مفید برای بازتاب و یادگیری محل جداگانه نمی‌گیرد.

علاقه مندی به مطالعه سازمانی، گزاره‌ای است که دیدگاه‌های اسلامی در سطح ایده آل وجود مطرح می‌شود، مرحله مطمئن، ضرورت به انتهای ندارد، و نشان دهنده تلاش پیوسته برای کمال و دروازه را برای امکانات نامحدود باز می‌کند، در حالیکه رشد در این مرحله دنبال می‌شود، این امر مانع از آن نمی‌شود که نیازهای کمبود وجود احساس شود (مثلاً اجتماعی یا عزت نفس). این دیدگاه خاص ممکن از سلسله مراتب رفتار ماسلو دور نباشد. با این وجود، این تفکر ممکن دارای توان بالقوه برای نظریه آینده باشد. به طور خاص، محققان ممکن نیاز به کشف راه‌هایی برای ایجاد انگیزه کارکنانی که کاملاً با محتوای مادی کم و ظاهراً بدون در نظر گرفتن سیاست‌های روزانه سازمانی هستند داشته باشند، با این وجود آنها فراتر از خودشان الهام و انرژی می‌گیرند.

از لحاظ سطح وجود، مدیران باید گزینه‌های گوناگون در برخورد و انگیزش کارکنان را با توجه به سطح روانشناختی وجود آنها در نظر بگیرند. جدول ۱ مفاهیم سازمانی را در هر سطح از وجود انسان ارائه می‌دهد. در سطح اول (سواله)، توسط انگیزه‌ی شخصیتی فرد به خاطر لذت شخصی به وجود آمده است.

ساحه نفوذ	سواله	اماره	لوامه	مطمئنه
سیستم‌های کنترل	رابطه مسئولیت با عملکرد	رابطه پاداش با عملکرد	اجازه دادن به زیر دستان برای	انعطاف پذیری به سمت
	و مواد پاداش را تأکید و	شخصی و برجسته نمودن	شرکت در تنظیم استانداردها و	احساس برای کنترل فردی
	و برجسته نموده قوانین و	مرزهای رفتاری قابل قبول	اهداف سازمانی و ضرورت تدویر	
	و استاندارد به وضوح شناسایی		جلسه استانداردها	
	و به شدت اعمال می‌شود.			
سیستم‌های جایزه	پاداش‌های اقتصادی	پاداش‌های اقتصادی	پاداش‌های درونی و بیرونی	پاداش بیش از کنترل شخصی
	شخصی و انگیزه؛ تأکید	براساس موفقیت شخصی	تأکید بر عملکرد خوب دارند	از رضایت شخصی، کار و مأموریت
	بر مجازات	و ملاقات اهداف سازمانی	و به طور عمومی تأیید و	حاصل می‌شود، پاداش‌های ذاتی
			استقبال می‌نمایند	(درونی) عامل انگیزشی قوی هستند
رشد فرصت‌ها	شدت پیشرفت و ارتقاء	پیشرفت و ارتقاء شخصی	اجازه دادن به گروه‌ها و	برقراری ارتباط وجود و امکان پذیری
	شخصی براساس عملکرد	زمانی ممکن است که اهداف	کارکردن با دیگران برای	تقویت مشارکت با گروه و جامعه
	و دستورات سازمان	سازمانی قابل مشاهده باشد	پیشرفت شخصی و درگیری	
			کارکنان برای توسعه خدمت سازمان	

در مورد پیامدهای وسوسه فکر نمیکند و هدف آن به حداکثر رساندن لذت شخصی است افراد در این مرحله جهان را از یک دیدگاه بسیار محدود می‌بینند و معتقد هستند که، خود و لذتشان هدف اصلی جهان است و می‌توانند بیشتر ایجاد لذت و ثروت کنند. نیازهای معنوی و فکری انگیزه دهنده نیستند بلکه نیازهای فیزیولوژیکی و مواد اولیه

اصلی انگیزه می‌دهند (جدول ۲). مدیران باید برای ارتقای عملکرد با انگیزه کارکنان جهت برآورده شدن نیازهای ایشان مانند لذت و پول، استراتژی‌های طراحی کنند. چون مسئولیت دارند باید جدی و مطمئن باشند. به این دلیل که کارمندان ثبات را درک می‌کنند و این دقیقاً همان چیزی است که آنها در داخل پارامترهای ایجاد شده با منافع خودشان از شناسایی نیازها و انتظارات دیگران مانع انجام آنها می‌شود. علاوه بر این، اگر اهداف را درک کنند، مشکلات در درک منطق اهداف سازمانی نیز موانع برای به حداکثر رساندن منافع خود و رعایت خواسته‌های خود می‌گردد.

در سطح دوم (اماره) شخص از طریق انگیزه تمایل به انجام کار دارد، ممکن عواقب ناخوشایندی داشته باشد یا به دیگران آسیب برساند. بر خلاف مرحله قبلی، افراد در این سطح آگاه هستند که از دیگران جدا نیستند و باید با دیگران کار کنند تا اهدافشان را برآورده سازند. بنابراین، آنها بخاطر حداکثر سازی منافع خود ممکن دستکاری موقعیت‌ها و حوادث برای رسیدن به اهداف را تحمل کنند. اولویت به نیازهای روانی، فیزیولوژیکی و مادی در محاسبه آنها نسبت به اهداف تاکتیکی و استراتژیک داده می‌شود. پاداش‌ها و انگیزه‌ها در زمینه اهداف شغلی فرد باید توسط مدیران برجسته شوند. در این مرحله، مدیران باید این واقعیت را نادیده نگیرند که برای این کارکنان رشد بالقوه وجود دارد و باید اطمینان حاصل کنند که انگیزه‌های دیگری برای ایجاد مشارکت و رفتار سازنده تر که می‌تواند به تحقق اهداف مطلوب سازمانی منجر شود در آنها وجود دارد، مدیران باید محیطی را ایجاد کنند که احساس می‌شود آنها فرصت دارند تا در حین انجام وظایف سازمانی، نیازهای خود را نیز برآورده سازند.

در سطح سوم (لوامه) شخصی که در مورد تغییر فایده دیدش واضح است، اما تحت تأثیر میل خودخواهانه قرار داد. بنابراین، مردم در این سطح از عواقب اقدامات خود آگاه هستند. با این حال، نیازهای معنوی هنوز به طور کامل در فرد درونی نشده و بدون سانسور قوی برای تمایل خودخواهانه خلق شده است. مدیران باید درک کنند که این کارمندان نشان دهنده یک بخشی از نیروی کار در حال رشد اند که در آن تعهد شخصی و علاقه به تلاش آگاهانه برای پیوند دادن آنها به دنبال اهداف سازمانی نیست. بنابراین، ابعاد معنوی کار باید در هر برنامه و مزایای انگیزشی برای خود و سازمان تکرار، تقویت و درج شود.

سطح چهارم (مطمئنه) نشان دهنده کمال و شادی در انجام کار و تحقق اهداف خود است. نیازهای معنوی و ذهنی تلاش برای کمال و تحقق پتانسیل آن در خدمت به جامعه و سازمان را تقویت می‌کند، در حالی که فعالیت‌های خود را دنبال می‌کند.

مطمئنانه افراد ناخواسته هستند و درک می‌کنند که بازتاب آسایش و افتخار از خود، دخالت و خلاقیت است. این افراد منحصر به فرد اند اما قطعاً یک فرصت بسیار چالش برانگیز برای مدیران اند.

جدول ۲. سطح وجود و نیازهای انسانی

سطح وجود	تأکید بر نیازها
سواله	فیزیولوژیکی و مادی
اماره	فیزیولوژیکی، مادی و روانی
لواحه	فیزیولوژیکی، مادی، روانشناختی و فکری علاوه بر برخی نیازهای روحانی
مطمئننه	همه نیازها و تأکید قابل توجه روی روحانیت

بنابراین، بیشتر استراتژی‌های مدیریتی به طور انحصاری روی انگیزه کارکنان برای انجام کارهای خود برای بهبود عملکرد تمرکز می‌کنند. کارمندان در مرحله مطمئننه موقعیت ایده آل را نشان می‌دهند که در آن وضعیت هماهنگی بین حقوق و تعهدات، خود و دیگران، نیازهای طبیعت و مواد وجود دارد. کارمندان معتقدند که هیچ گونه تناقضی میان رشد شخصی، انجام امور درست و خدمت به جامعه وجود ندارد. احساسات ذاتی یا معنویت آنها، به جای عوامل بیرونی، درگیر مشارکت و برتری را در عمیق ترین و واقعی ترین سطح موجود نشان میدهد، پایه و اساس تلاش برای برتری و علت شادی واقعی را در تضمین خدمت به آزادی می‌داند. بنابراین، کار مدیران این است که از اهداف سازمانی طراحی شده به طور مطلوب در خدمت جامعه و کارکنان اطمینان حاصل کنند. آنها باید فرهنگ سازمانی را با هنجارها و ارزش‌های اجتماعی رایج هماهنگ کنند. علاوه بر این، مدیران باید مسیرهای جدیدی را در محیطی دنبال کنند که در آن کارمندان، برای پرورش هدف و تعامل سازمانی خود را فراتر از نیازهای اقتصادی و اجتماعی پیدا می‌کنند. مدیران باید تشخیص دهند که کارمندان محتوای کارها و دستاوردهای زندگی عمومی هستند، آنها در صورت درک آسیب، تمایل دارند نگرانی‌های خود را به جامعه بیان کنند، و خشم خود را به اقدامات شرکتها و مشاغل، احتمالاً از طریق ترک شرکت نشان می‌دهند.

مهمتر از همه، مدیران باید در کسب و کار جهان امروزی اثر متقابل محیط زیست را از لحاظ سیاسی، فرهنگی، اقتصادی، و زیست محیطی درک کنند چون تاثیر فوری بر نیروی کار و رفتار سازمانی می‌گذارد بناءً نیاز به طراحی بسته‌های انگیزشی انعطاف پذیر بر نیروی کار متمرکز و متنوع دارد. به این معنا، مدیریت باید سطوح وجود طبیعت و تنوع نیروی کار را از لحاظ معنویت تشخیص دهد. در طراحی بسته انگیزشی یکنواخت برای

همه کارکنان بدون در نظر گرفتن نیاز به وجود تنوع و آرزوهای مربوطه ممکن نیست. سبک خاص رهبری در شرایط تعهد معنوی، دلبستگی و رویکرد انگیزشی، وجود ندارد، بسته آموزشی که به تواند به طور یکنواخت در سراسر سازمان مورد استفاده قرار گیرد ممکن از شیوه‌های مدیریت موجود در بسیاری از سازمان‌ها تجاوز نکند؛ کسانی که آرزوهای متنوع دارند در واقع شباهت را جشن می‌گیرند. علاوه بر این، قدردانی از تنوع استفاده از سطوح وجود را در سازمان‌ها و محیط کاری که به طور همزمان ایجاد شده پیشنهاد می‌کند، و اجازه می‌دهد کارکنان آگاه و حساس با استفاده از فرصت‌ها به سطوح بالاتر وجود رشد نمایند. در واقع، مدیریت باید محیطی را زمینه سازی کند که پیشرفت در سطوح وجود را تقویت کند. سطوح مختلف گروه‌های موجود می‌توانند ابتکار عمل را در شناسایی اهداف و آرمان‌های خود، در یک برنامه انگیزشی مناسب برای هر گروه طراحی کنند. این روش ممکن مداخله‌های غیرمستقیم در انگیزش کارکنان را داشته باشد چون بعضی‌ها کمتر منجر به یک رویکرد سازمانی نفوذی می‌شوند.

نتیجه‌گیری

در این مقاله، موجودیت سطوح وجود و انگیزه در متن عقاید اسلامی مورد بررسی قرار گرفت و به دنبال برجسته نمودن این واقعیت است که طیفی گسترده از دیدگاه‌های مربوط به طبیعت انسانی و مفاهیمی که در گذشته گسترش یافته‌اند ممکن با دیدگاه سازمانی و روان‌شناسی معاصر مطابقت داشته باشد؛ مهمتر از همه، مقاله پیشنهاد می‌کند که متفکران مذهبی و روحانی قرون وسطی دیدگاه‌های الهام بخش و مفیدی درباره ماهیت رفتار و عمل انسان در زمینه کار و انگیزه، ارائه داده‌اند. در واقع، محققان مدیریت ممکن پاداش بگیرند تا به شیوه‌ای منسجم و متقابل بین دین و مذهب تحقیق کنند. اگرچه دین می‌تواند یک عامل متضاد باشد، ولی ممکن یک چارچوب را برای بررسی رابطه بین ایمان و کار فراهم کند. به طور خاص، بخش ذاتی یا معنوی آن به حیث اجزاء نیرو دهنده و الهام بخش افراد برای خدمت کارگران، همکاران، سازمان، یا جامعه که در کل برای سرمایه گذاری وقت و پول می‌باشند. مستند شده است که دیدگاه‌های اسلامی با دیدگاه‌های انسانی و پیچیده سازمانی معاصر سازگار هستند. دیدگاه منحصر به فردی در سطح وجود انسان (مطمئنانه) اساساً اسلامی است. بنابراین، ویژگی‌های این نوع دیدگاه از لحاظ کیفی متفاوت است چون بسیاری از خودبینی‌های فرایند مدیریت غالب انسانها را به چالش می‌کشد. در واقع، این نوع منابع وجود انسانی و تغییرات عمیق در رویکرد سازمانی در مدیریت افراد را در این سطح خاص فراهم می‌کند.

References

- Ali, A. (۲۰۰۵), *Islamic Perspectives on Management and Organization*, Edward Elgar, Cheltenham.
- Ali, I. (۱۹۸۹), *Nahjul Balagah*, Dar Alkitab Al-Lubnani, Beirut (trans. and edited by F. Ebeid).
- Al-Jasmani, A.A. (۱۹۹۶), *The Psychology of Quran*, Arab Scientific Publishers, Beirut.
- Allport, G. (۱۹۵۴), *The Nature of Prejudice*, Addison-Wesley, Cambridge, MA.
- Benefiel, M. (۲۰۰۳), "Irreconcilable foes: the discourse of spirituality and the discourse of organizational science", *Organization*, Vol. ۱۰ No. ۲, pp. ۳۸۳-۹۱.
- Erikson, E. (۱۹۶۴), *Childhood and Society*, Norton, New York, NY.
- Garcia-Zamor, J.C. (۲۰۰۳), "Workplace spirituality and organizational performance", *Public Administration Review*, Vol. ۶۳ No. ۳, pp. ۳۵۵-۶۳.
- Glaachi, M. (۲۰۰۰), *Studies in Islamic Economy*, Dar An-Nafaes, Kuwait.
- Graves, C.W. (۱۹۷۰), "Levels of existence: an open system theory of values", *Journal of Humanistic Psychology*, Vol. X No. ۲, pp. ۱۳۱-۵۴.
- Ibn Khaldun, A-R. (۱۹۸۹), *The Magaddimah*, Princeton University Press, Princeton, NJ (trans. By Franz Rosenthal and edited by N.J. Dawood).
- Ikhwan-us-Safa (۱۹۹۹), *Letters of Ikhwan-us-Safa*, Vol. ۱, Dar Sader, Beirut.
- Izeeddin, N. (۱۹۵۳), *The Arab World*, Henry Regnery, Chicago, IL.
- Kinni, T. (۲۰۰۳), "Faith at work", *Across the Board*, November/December, pp. ۱۵-۲۰.
- Kohlberg, L. (۱۹۸۱), *Essay on Moral Development. Volume I: The Philosophy of Moral Development*, Harper and Row, San Francisco, CA.
- LaPiere, R. (۱۹۵۹), *The Freudian Ethic*, George Allen & Unwin Ltd, London.
- McCormick, D. (۱۹۹۴), "Spirituality and management", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. ۹

No. ۶, pp. ۵-۸.

Maslow, A. (۱۹۵۴), Motivation and Personality, Harper, New York, NY.

Mitroff, I. and Denton, E. (۱۹۹۹), "A study of spirituality in the workplace", Sloan Management Review, Summer, pp. ۸۳-۹۲.

Nusair, N. (۱۹۸۳), "Human nature and motivation in Islam", Islamic Quarterly, Vol. ۲۹ No. ۳, pp. ۱۴۸-۶۴.

Quran (۱۹۸۹), English Translation of the Meanings and Commentary, King Fahd Holy Quran Printing Complex, Al-Madinah Al-Munawarah.

Reiner, S. (۲۰۰۷), "Religious and spiritual beliefs: an avenue to explore end-of-life issues", Adultspan Journal, Vol. ۶ No. ۲, pp. ۱۱۱-۸.

Schein, E. (۱۹۸۰), Organizational Psychology, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.

Shariati, A. (۱۹۷۹), On the Sociology of Islam, Mizan Press, Berkeley, CA.

Tomer, J.F. (۲۰۰۱), "Economic man vs. heterodox men: the concepts of human nature in schools of economic thought", Journal of Socio-Economics, Vol. ۳۰ No. ۴, pp. ۲۸۱-۹۴.

Weaver, G. and Agle, B. (۲۰۰۲), "Religiosity and ethical behavior in organizations: a symbolic interactionist perspective", Academy of Management Review, Vol. ۲۷ No. ۹۱, pp. ۷۷-۹۷.

Weston, S. (۲۰۰۲), "Faith at work: managing the spiritual renaissance", Management, April, pp. ۲۸-۳۰.

Wilber, K. (۱۹۹۹), The Collected Works of Ken Wilber, Shambhala, London. Corresponding author Abbas J. Ali can be contacted at: aaali@iup.edu

This article has been cited by: Habib Rana Muhammad Muhammad Habib Rana Shaukat Malik Muhammad Shaukat Malik Alfalah Institute of Banking and Finance, Bahauddin Zakarya University, Multan, Pakistan . ۲۰۱۶. Human resource management from an Islamic perspective: a contemporary literature review. International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management ۹:۱, ۱۰۹-۱۲۴.

Ghulam Murtaza, Muhammad Abbas, Usman Raja, Olivier Roques, Afsheen Khalid, Rizwan Mushtaq. ۲۰۱۶. Impact of Islamic Work Ethics

on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing, Behaviors. *Journal of Business Ethics* ۱۳۳:۲, ۳۲۵-۳۳۳.

Masrur Mohd Khir, Abdul Kadir Othman, Muhammad Iskandar Hamzah, Nur Atiqah Rochin Demong, Emi Normalina Omar, Mohd Khalid Mohd Abbas. ۲۰۱۶. Islamic Personality Model: A Conceptual Framework. *Procedia Economics and Finance* ۳۷, ۱۳۷-۱۴۴.

Madeline Crocitto Business Administration, State University of New York, Old Westbury, New York, USA . ۲۰۱۵. Learning from the past to envision the future: a five-year review ۲۰۰۵-۲۰۰۹. *Journal of Management History* ۲۱:۴, ۴۵۳-۴۹۳.

Abdul Shukor Shamsudin, Hamzah Abdul Rahman, A. Rahim Romle. ۲۰۱۵. The Moderating of Islamic Work Ethic on Relationship of Emotional Intelligence and Leadership Practice: A Proposed Framework. *International Journal of Innovation, Management and Technology* ۶:۲, ۱۴۰-۱۴۳.

Syed Mohammad AtherDepartment of Management Studies, University of Chittagong, Chittagong, Bangladesh Mohammad Aktaruzzaman KhanDepartment of Business Administration, International Islamic University Chittagong (IIUC), Chawkbazar, Bangladesh Nazamul HoqueDepartment of Business Administration, International Islamic University Chittagong (IIUC), Chawkbazar, Bangladesh. ۲۰۱۱. Motivation as conceptualised in traditional and Islamic management. *Humanomics* ۲۷:۲, ۱۲۱-۱۳۷.

Pawan S. Budhwar and Kamel MellahiKamel MellahiThe University of Sheffield, Sheffield, UK Pawan S. BudhwarAston Business School, Aston University, Birmingham, UK. ۲۰۱۰. Introduction: Islam and human resource management. *Personnel Review* ۳۹:۶, ۶۸۵-۶۹۱.