

چیستی و ویژگی‌های چشم‌انداز سازمانی با رویکرد قرآنی

حیات الله عالمی^۱

دریافت: ۱۴۰۳-۱۰-۱۹

پذیرش: ۱۴۰۳-۱۱-۲۵

چکیده

قرآن، ضمن تأکید بر ماهیت اجتماعی انسان، سازمان را نه فقط ساختاری مادی، بلکه موجودیتی اعتباری می‌داند که در راستای کمال انسانی عمل می‌کند. برخلاف رویکردهای مادی‌گرایانه که اهداف سازمان را صرفاً مادی می‌داند. چشم‌انداز سازمان از منظر قرآن، انسان را به سمت تعالی معنوی و اجتماعی انسان سوق می‌دهد. این پژوهش با روش تحقیق استنباطی شهید صدر در قرآن صورت گرفته است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند که چشم‌انداز آرمانی سازمان در قرآن، بر اصول زیر استوار است: قانون مداری، عدالت مداری شفافیت، اخلاق‌مداری، رشد تعالی، تفویض اختیار، فرهنگ ارزشی، تعاون و همکاری، این چشم‌انداز آرمانی، به رشد معنوی و اخلاقی کارکنان توجه ویژه داشته و به دنبال تعالی انسانی و کمال در دنیا و آخرت است. همچنین، تعادلی بین اهداف اقتصادی، اجتماعی و معنوی برقرار می‌کند و به دنبال ایجاد سازمانی است که هم در دنیا و هم در آخرت برای انسان مفید باشد. سازمان‌هایی که بر اساس این اصول شکل می‌گیرند، می‌توانند به بهترین نحو به نیازهای جامعه پاسخ دهند و به‌سوی کمال انسانی گام بردارند.

واژگان کلیدی: قرآن، سازمان، چشم‌انداز، رویکرد.

^۱ - دانش‌پژوه دکتری قرآن و علوم - گرایش مدیریت

چیستی سازمان و چشم‌اندازهای آن از منظر قرآن موضوعی است که به‌ظاهر به‌صورت مستقیم در آیات قرآن مطرح نشده است، زیرا مفهوم «سازمان» به شکل مدرن و امروزی آن، محصول تفکر و تجربه‌های تاریخی بشر در قرون اخیر است. باین‌حال، قرآن کریم، با ارائه مفاهیم و الگوهای رفتاری، اجتماعی و مدیریتی، بستر فکری غنی را برای تبیین ماهیت سازمان و ترسیم چشم‌اندازهای مطلوب آن فراهم کرده است. می‌توان گفت که قرآن، به‌جای ارائه یک تعریف صریح از «سازمان»، اصول و ارزش‌هایی را بیان می‌کند که می‌توانند در ساختار، عملکرد و چشم‌انداز هر سازمان به‌ویژه سازمان‌های دینی و مذهبی، تجلی یابند. این پژوهش تلاش می‌کند تا با بررسی آیات مرتبط و تفسیرهای معتبر، به چیستی سازمان از منظر قرآن و چشم‌اندازهای آن بپردازد. در این بررسی، مفهوم سازمان به‌عنوان یک مجموعه هماهنگ از افراد باهدف مشترک در نظر گرفته می‌شود. ساختار و عملکرد سازمان، متأثر از عوامل مختلفی چون اهداف، ارزش‌ها، رهبری، روابط بین اعضا و روش‌های مدیریت است. قرآن کریم با تأکید بر اصول اخلاقی و الهی، راهنمایی‌های ارزشمندی برای ایجاد سازمان‌هایی کارآمد، عادلانه و موفق ارائه می‌دهد. بررسی چشم‌اندازهای مطرح‌شده در قرآن، نیز به تفکیک به ابعاد مختلف تقسیم‌بندی می‌شود. در بعد توحیدی، اهداف و ارزش‌های الهی ملاک عمل قرار می‌گیرد. در بعد عدالت‌مداری، ایجاد جامعه‌ای عادلانه و با همکاری و تعاون بین اعضا مهم است. در بعد قانون‌مداری ایجاد نظم و ممانعت از بی‌نظمی مدنظر است.

در بعد نظارت‌مداری نیز، رهبری عدل‌مدار و مشورت در تصمیم‌گیری‌ها نقش اساسی دارد. در این پژوهش، به مقایسه الگوهای مدیریتی قرآنی با رویکردهای مدیریتی مدرن نیز پرداخته می‌شود تا امکان استفاده از این الگوها در زمینه مدیریت سازمان‌ها به‌طور عملی بررسی گردد. همچنین محدودیت‌ها و چالش‌هایی که در تطبیق این مفاهیم قرآنی در سازمان‌های امروزی موجود است، موردبررسی قرار می‌گیرد. درنهایت این پژوهش زمینه را برای بحثی مفصل و جامع در مورد چیستی سازمان و چشم‌اندازهای آن از منظر قرآن فراهم

می‌آورد و به خواننده این امکان را می‌دهد تا با مبانی فکری این بحث آشنا شده و برای درک مطالب آتی آماده شود. در ادامه، با توجه به چیستی سازمان و چشم‌اندازهای آن از منظر قرآن مطابق با الگوی قرآنی پرداخته خواهد.

مفاهیم

۱- چیستی سازمان

دانشمندان مدیریت در رابطه با چیستی و ماهیت سازمان تعاریف مختلفی ارائه کرده است که به مهم‌ترین آن‌ها اشاره می‌گردد. سازمان عبارت است از سیستم فعل‌وانفعالات سلوکی و رفتار اجتماعی یک گروه انسانی که با یکدیگر همکاری می‌کنند (سایمون، شفریتیز: ۸۷). نهاد اجتماعی است که دارای هدف بوده و سیستمی است که به سبب یک ساختار آگاهانه فعالیت‌های خاصی را انجام می‌دهد و دارای مرزهای شناخته‌شده است. (دفت ریچارد، ۱۳۸۳: ۴۰). سازمان عبارت از است مجموعه‌ای که افراد برای تحقق اهداف معین همکاری می‌کنند. (رضائیان، ۱۳۸۰: ۱۰). از این‌رو؛ سازمان، یک سیستم اجتماعی با اهداف مشترک است که از افراد و منابع مختلف تشکیل شده و بر اساس قوانین و سلسله‌مراتب، به‌صورت هماهنگ و هدفمند فعالیت می‌کند (بابای، ۱۳۹۸: ۷۰)

۲- سازمان در قرآن

مفهوم «سازمان» به معنای امروزی آن، به‌طور صریح و مستقیم در قرآن کریم یافت نمی‌شود. قرآن کتابی آسمانی است که بر هدایت و تربیت انسان‌ها تمرکز دارد و به ساختارهای اجتماعی و سیاسی به شکلی متفاوت از آنچه امروزه به‌عنوان «سازمان» شناخته می‌شود می‌پردازد. در قرآن مفاهیمی وجود دارد که به‌عنوان معادل سازمان در نظر گرفته‌شده است می‌توان با تفسیر آن‌ها وجود سازمان در قرآن را استخراج کرد که در شکل‌گیری و عملکرد سازمان‌های موفق امروزی کاربرد دارند و آن مفاهیم عبارت است از واژه ملت، امت وسط و دارالسلام می‌باشد.

۱- کلمه «ملت» به معنای راه و روش الهی است که ۱۵ بار در قرآن آمده است و مفهومی متفاوت از مفهوم مصطلح فارسی آن دارد (مطهری، ۱۳۶۵: ۶۰). اعراب به جای «ملت»، از کلمات «قوم» یا «شعب» استفاده می‌کنند (مثلاً الشعب المصری). در لغت، «ملت» به معنای دین، شریعت و طریقه‌ی الهی است که از جانب خداوند به پیامبران ابلاغ شده است (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲: ۲۸۹)؛ بنابراین، مفهوم «ملت» در قرآن با «مکتب» و «دین» نزدیک است. در آیه، ۱۳۰ بقره و ۹۵، آل عمران، ۱۶۱، ملت ابراهیم حنیف به‌عنوان الگویی عاری از شرک توصیف شده است (طباطبائی، ۱۳۶۰: ۵۷۳). با توجه به این مفهوم، می‌توان سازمان را به‌مثابه «ملت حنیف» در نظر گرفت. سازمانی که رهبری آن از سوی خدا منصوب شده و قوانین و مقررات حاکم بر آن، برگرفته از قوانین الهی است. در کل، می‌توان گفت اگرچه قرآن به‌طور مستقیم به مفهوم مدرن سازمان اشاره نمی‌کند، اما مفاهیم قرآنی مانند رهبری صالح، تعاون و همکاری، نظم و انضباط، مشورت الگوی ارزشمندی برای ایجاد یک سازمان‌های کارآمد و اثربخش است.

۲- «امت»: یکی دیگر از مفاهیم قرآنی مرتبط با سازمان کلمه «امت» است که ۶۵ بار در قرآن، ۵۲ بار به‌صورت مفرد و ۱۳ بار به‌صورت جمع آمده است. «امت» (بر وزن فَعْلَه از ریشه «أَمَمَ») به معنای قصد کردن و پیروی از هدفی خاص است و در قرآن با معانی امامت و رهبری نیز همراه است (لسانی رشارکی، ۱۳۹۸: ۱۳۵)؛ بنابراین، امت به پیروان یک پیامبر یا رهبر دینی، یا به گروهی از مردم با عملکرد و اهداف مشترک اطلاق می‌شود قرآن کریم می‌فرماید: «وَإِنَّ هَذِهِ أُمَّتُكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً» (مؤمنون: ۵۲). این آیه به امت واحده اشاره دارد که از بخش‌های گوناگون تشکیل شده است نظیر زبان، رنگ پوست و جغرافیا ولی در یک هدف مشترک آن توحید، فطرت پاک انسانی است. این مفهوم از امت معادل سازمان است قرآن کریم صفت چنین امت را معرفی می‌کند می‌فرماید: «وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ» (بقره: ۱۴۳). امت اسلامی بهترین امت است که برای هدایت مردم آمده است: «كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ» (آل عمران: ۱۱۰). این امت، الگویی برای سایر جوامع و سازمان‌هاست، هم در جنبه‌ی اجتماعی و هم در جنبه‌ی معنوی است. (طباطبایی، ۱۳۷۸: ۴۸۴). مکارم

شیرازی، ۱۳۸۶: ۱۲۰). در نتیجه، اگرچه قرآن به‌طور مستقیم به سازمان‌های مدرن اشاره نمی‌کند، اما مفهوم «امت وسط» الگویی ارزشمند مانند میانه‌روی، تعادل، همدلی برای سازمان‌ها ارائه می‌دهد.

۳- واژه «دارالسلام» دو بار در قرآن کریم (انعام: ۱۲۷ و یونس: ۲۵) آمده است و به‌جایی اشاره دارد که مؤمنان در آن زندگی می‌کنند و خواهند کرد. این مفهوم می‌تواند الگویی برای سازمان‌های ایدئال یا چشم‌انداز سازمان‌ها باشد. علامه طباطبایی در تفسیر آیه «لَهُمْ دَارُ السَّلَامِ عِنْدَ رَبِّهِمْ وَ هُوَ وَلِيُّهُمْ بِمَا كَانُوا يَعْمَلُونَ» (انعام، ۱۲۷) دارالسلام را محلی می‌داند که از هرگونه آفت، فقدان، غم و اندوه مصون است؛ بهشتی که اولیای خدا، حتی در دنیا، پیش‌نمایشی از آن را تجربه می‌کنند. دنیای آن‌ها دارالسلام است چون تنها به خداوند وابسته‌اند و از فقدان چیزی هراسی (طباطبائی، ۱۳۷۷: ۴۷۶). با توجه آیات و مذکور و تفسیر آن‌ها سازمان می‌تواند به‌مثابه دارالسلام باشد؛ محل که انسان‌های مخلص برای رسیدن به کمال و تقرب الهی در جهت یک هدف مشترک تلاش می‌کنند.

ویژگی‌های چشم‌انداز سازمانی

۱. توحید مداری

توحید مداری به‌عنوان چشم‌انداز سازمانی از منظر قرآن به مفهوم یکپارچگی در تمامی ابعاد و جنبه‌های سازمانی اشاره دارد. این مفهوم بر پایه اصل توحید، یعنی یگانگی و عدم تفکیک خداوند، بنا شده و به سازمان‌ها این پیام را می‌دهد که تمامی فعالیت‌ها و اهداف باید بر اساس یک حقیقت واحد و ارزش‌های مشترک تعریف شوند. در این رویکرد، هر فرد و هر بخش از سازمان باید نقش خود را در راستای تحقق اهداف کلان سازمان بشناسد و به‌صورت هماهنگ با دیگران عمل کند. ارتباطات مؤثر و همکاری میان اعضا در این نظام اهمیت ویژه‌ای دارد، چراکه هرگونه تفرقه یا جدایی می‌تواند به تضعیف وحدت و انسجام سازمان منجر شود. قرآن به مسئله وحدت و یکپارچگی تأکید دارد و فرامین الهی در زمینه رفتار فردی و اجتماعی می‌تواند الگوهای مناسبی برای سازمان‌ها ارائه دهد. با تکیه بر ارزش‌های اخلاقی، راست‌گویی، عدالت و همدلی، سازمان‌ها

می‌توانند محیطی را ایجاد کنند که در آن همه اعضا به‌طور یکپارچه و همسو در راستای اهداف مشترک فعالیت نمایند. گودرزی و دیگران، ۱۳۹۶ ش ۲۵ به‌طورکلی، توحید مداری از منظر قرآن به سازمان‌ها کمک می‌کند تا از قدرت وحدت و همبستگی بهره‌برداری کنند و با ایجاد فرهنگی مبتنی بر مشارکت و اعتماد، به موفقیت‌های پایدار دست یابند. هدف توحید مداری در سازمان ایجاد و ترویج مفهوم یگانگی و وحدت در تمامی جنبه‌های زندگی منابع انسانی در سازمان است. این مفهوم بر پایه شناخت و پذیرش یک خداوند واحد بناشده که تمام عالم و موجودات تحت اراده و حکمت او قرار دارند. توحید مداری چه به‌صورت نظری و عملی به سازمان‌ها این پیام را می‌دهد که همه‌چیز در کائنات به یک اصل واحد وابسته است و بنابراین باید تلاش کنند که در رفتارها و اندیشه‌های خود به این اصل پایبند باشند. (مطهری، ۱۳۷۴: ۱۷۸).

آیات زیادی در رابطه با توحید مداری در قرآن کریم ذکرشده است. هدف پیامبران الهی، دعوت به توحید نظری عملی یعنی برقرار ساختن توحید عملی در ابعاد زندگی بشر بوده است و نیز روح حاکم بر همه آیات قرآن، توحید مداری است که همه با تفصیلات و جزئیات خود بر یک اصل اساسی مبتنی است و بینان دین نیز در راستای آن قرارگرفته است. (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۱۹۳). قرآن کریم در رابطه با توحید مداری به‌عنوان چشم‌اندازی در سازمان، می‌فرماید: «أَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفاً فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ» (روم، ۳۰). در این آیه بر لزوم توجه به فطرت الهی و یگانگی انسان‌ها تأکید می‌کند و به مدیران و اعضای یک سازمان یادآوری می‌کند که آن‌ها باید در اهداف و فعالیت‌های خود به اصول انسانی و اخلاقی پایبند باشند. در یک سازمان توحید مدار، اصل یگانگی و همکاری بر پایه فطرت مشترک انسان‌ها در مرکز توجه قرار می‌گیرد. چشم‌انداز سازمانی بر پایه این آیه به معنای ایجاد فرهنگی است که در آن تمام اعضا به ارزش‌های مشترک اعتقاد داشته و تلاش می‌کنند که باهم به سمت رشد و تعالی حرکت کنند. این فرهنگ نه‌تنها منجر به ایجاد یک محیط کاری مثبت و پایدار می‌شود، بلکه به اعضا انگیزه می‌دهد که در راستای تحقق اهداف سازمان همکاری کنند. با

پذیرش مفهوم توحید به‌عنوان یک اصل کلیدی، سازمان می‌تواند به یکپارچگی در برنامه‌ها و تصمیمات خود دست یابد و با الهام از فطرت الهی، به ایجاد اعتماد و همبستگی در میان اعضای خود بپردازد. این پروسه درنهایت به تقویت مأموریت سازمان و بهبود نتایج عملکردی آن کمک می‌کند و از طریق این یگانگی، توانمندی‌ها و خلاقیت‌های اعضا به طرز مؤثری نمایان می‌شود (علی‌خانی، ۱۴۰۳: ۱۲) (هاشمی، ۱۳۸۶: ۱۸۹)؛ بنابراین، چشم‌انداز سازمانی مبتنی بر توحید مداری این آیه، نشان‌دهنده تلاشی است برای ایجاد یک محیط کاری هماهنگ، اخلاقی و مبتنی بر انسانیت و همدلی که در آن همه اعضا می‌توانند بدون توجه به تفاوت‌ها، در جستجوی تحقق اهداف مشترک خود قرار گیرند.

۲- عدالت مداری

عدالت مداری به‌عنوان چشم‌انداز سازمان به معنای تعهد سازمان به ایجاد محیطی است که در آن با همه افراد به‌طور منصفانه، برابر و با احترام رفتار می‌شود. این چشم‌انداز فراتر از رعایت قوانین و مقررات است و به فرهنگ سازمانی، سیاست‌ها، فرایندها و تصمیم‌گیری‌ها تعلق دارد. در سازمان‌هایی که عدالت چشم‌انداز اصلی آن‌ها است، همه افراد صرف‌نظر از موقعیت، سابقه، جنسیت، مذهب و به‌طور یکسان مورداحترام و ارزیابی قرار می‌گیرند. ابعاد مختلف عدالت مداری به‌عنوان چشم‌انداز سازمان، یک هدف آرمانی و ارزشمند است که می‌تواند تأثیر عمیقی بر فرهنگ، عملکرد و موفقیت آن داشته باشد؛ اما پیاده‌سازی این چشم‌انداز نیازمند برنامه‌ریزی دقیق، مدیریت مؤثر و تعهد تمام سطوح سازمان است. در زیر به جنبه‌های مختلف این چشم‌انداز پرداخته می‌شود. عدالت مداری به‌عنوان چشم‌انداز سازمانی از منظر قرآن کریم به‌مثابه یک اصل اخلاقی و اجتماعی بسیار حائز اهمیت است. در قرآن، عدالت به‌عنوان یکی از ارکان بنیادین زندگی فردی و اجتماعی معرفی شده و به مسلمانان تأکید شده است که در تعاملات خود و در مدیریت منابع و روابط، عدالت را رعایت کنند. عدالت در قرآن به معنای برقراری حق و انصافی است که در تمام ابعاد زندگی وجود دارد. خداوند در آیات مختلف قرآن به اهمیت عدالت و

لزوم رعایت آن تأکید کرده است. «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ» (مائده، ۸) این آیه به‌طور مستقیم به اهمیت عدالت و انصاف در رفتار انسان‌ها اشاره دارد. این آیه به مسلمانان دستور می‌دهد که درراه انصاف و عدالت قیام کنند و حتی اگر لازم باشد، شهادت دهند. حالا بیایید این آیه را در چارچوب "عدالت مداری" به‌عنوان چشم‌انداز سازمانی تحلیل کنیم. التزام به عدالت آیه می‌فرماید: "كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ" که به معنای "به خاطر خدا قیام کنید" است. در سازمان‌ها، این به معنای این است که مدیران و کارکنان باید در تمامی فعالیت‌های خود، عمل به عدالت را در اولویت قرار دهند. این التزام به عدالت باید در فرآیندهای تصمیم‌گیری، ارزیابی عملکرد، پرداخت‌ها و تعاملات روزمره تجلی پیدا کند. شهادت به قسط عبارت "شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ" به ما یادآوری می‌کند که باید در اعمال خود شفافیت و انصاف را رعایت کنیم. در یک سازمان، این بدان معناست که باید در برابر نا عدالتی‌ها به صدا درآمد و از اصول عادلانه دفاع کرد (حسینی شاه‌عبدالعظیمی، ۱۳۶۳: ۳۶). این برای کارکنان و مدیریت یک نیاز است که بتوانند در برابر نابرابری‌ها و تبعیض‌ها ایستادگی کنند. از آنجایی که آیه به پرهیز از هرگونه تبعیض و نا عدالتی تأکید می‌کند، پیاده‌سازی این ارزش در یک سازمان می‌تواند به ایجاد محیطی همدلانه و حمایتی منجر شود. محیط کار باید فضایی باشد که در آن همه افراد احساس کنند صدای آن‌ها شنیده می‌شود و به آن‌ها احترام گذاشته می‌شود.

پیامبر اسلام (ص) به‌عنوان الگوی عملی عدالت در زندگی فردی و اجتماعی شناخته می‌شود. ایشان در رفتار و تعاملات خود با دیگران، همواره عدالت را در نظر می‌گرفتند و به آن عمل می‌کردند. این الگو برای رهبران و مدیران سازمان‌ها می‌تواند به‌عنوان یک مدل مؤثر در پیاده‌سازی عدالت مداری در سازمان‌ها مورد استفاده قرار گیرد. قرآن کریم پیامبر را در تمام امور به‌عنوان الگو معرفی می‌کند می‌فرماید: «لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ» (احزاب، ۲۱). از منظر قرآن، عدالت مداری نه تنها یک الزام اخلاقی و دینی است، بلکه می‌تواند به‌عنوان کلیدی برای ایجاد محیط کاری مؤثر به‌وضوح بر الگو بودن پیامبر اسلام (ص) برای مسلمانان تأکید دارد. این آیه به ما می‌گوید که رفتار، اخلاق و

تصمیمات پیامبر می‌تواند به‌عنوان یک مدل و اسوه عملی در زندگی فردی و اجتماعی ما مورد استفاده قرار گیرد. از این منظر، می‌توان عدالت‌مداری را به‌عنوان یک چشم‌انداز سازمانی با تمرکز بر شخصیت و رفتار پیامبر اسلام تحلیل کرد. پیامبر اسلام (ص) در تمامی جنبه‌های زندگی خود بر اصول عدالت و انصاف تأکید داشتند. او به‌عنوان یک رهبر، حتی در مواردی که منافع شخصی یا قبیله‌ای در خطر بود، همیشه به عدالت پایبند بود. (الهامی نیا، ۱۳۸۵: ش ۹). این رویکرد می‌تواند به‌عنوان یک اصل کلیدی در سازمان‌ها مورد توجه قرار گیرد. مدیران و رهبران سازمان باید از پیامبر (ص) بیاموزند که باید در تصمیم‌گیری‌ها و تعاملات خود، به جامعه و منافع عمومی توجه کنند. و سالم در سازمان‌ها مورد توجه قرار گیرد. پیاده‌سازی اصول عدالت در سازمان‌ها می‌تواند موجب تقویت همکاری، رضایت و انگیزه در بین کارکنان و در نهایت پیشرفت و توسعه سازمان شود.

۳- اخلاق‌مداری

اخلاق‌مداری به‌عنوان چشم‌انداز سازمانی به معنای پیاده‌سازی و ترویج اصول اخلاقی در تمامی جنبه‌های فعالیت‌های سازمان است. داشتن یک فرهنگ اخلاقی قوی نه تنها موجب حفظ انسجام کارمندان و افزایش رضایت شغلی می‌شود، بلکه به اعتبار و شهرت سازمان نیز می‌افزاید؛ بنابراین، سازمان‌ها می‌توانند با رفتار منصفانه و درست در تعاملات خود با ذینفعان، فضایی شفاف و مبتنی بر اعتماد ایجاد کنند که در آن افراد احساس امنیت و ارزشمندی کنند (کشاورزبان و همکاران، ز دیدگاه قرآن کریم، اصول اخلاقی مانند صداقت، امانت‌داری و انصاف به‌عنوان ارزش‌های بنیادین شناخته می‌شوند. رعایت این اصول می‌تواند به سازمان‌ها در برقراری روابط بلندمدت و سازنده با مشتریان و شرکای تجاری کمک کند. همچنین، اخلاق‌مداری می‌تواند به‌عنوان ابزاری برای مدیریت بحران عمل کند. با پیروی از اصول اخلاقی در مواقع چالش‌برانگیز، سازمان‌ها می‌توانند اعتماد و وفاداری بیشتری جلب کنند (مهدوی، ۱۳۹۴: ۴۶). پیامبران الهی نیز برای انجام وظایف مهم خود به صبر و بردباری نیاز داشتند. حضرت موسی بعد از مبعوث شدنشان، از خداوند متعال، سعه صدر و آرامش قلب

طلب کرد. (همان، ۱۴۰۰). قرآن کریم می‌فرماید: «رب اشرح لی صدری» (طه: ۲۵). یکی از دلایل «بعثت و موفقیت پیامبر اسلام (ص) در انجام رسالتش، نرم‌دلی و شرح صدر آن حضرت ذکر شده است. (کشاوریان و همکاران، ۱۴۰۰). قرآن کریم در این مورد می‌فرماید: «فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ؛ آل‌عمران، ۱۵۹). این آیه در زمینه اخلاق‌مداری در سازمان و به‌عنوان چشم‌انداز، پیام‌های بزرگی را ارائه می‌دهد. آیه ابتدا بر اهمیت رحمت و مهربانی تأکید می‌کند و به ما یادآوری می‌کند که برای جلب اعتماد و همکاری افراد در یک مجموعه، باید با لطافت و عطف رفتار کرد. (در سازمان‌ها، این به معنای ایجاد یک محیط کار مثبت و حمایتگر است که در آن اعضا احساس امنیت و ارزشمندی کنند). علاوه بر این، آیه به نیاز به عفو و بخشش اشاره دارد که این نکته در یک سازمان اخلاق‌مداری بسیار حائز اهمیت است. وقتی افراد در یک محیط کاری به اشتباهاتی دچار می‌شوند، یک رهبر یا مدیر باید با رویکردی عاقلانه و بردبارانه به آن‌ها نگاه کند و در عوض سرزنش و تنبیه، به حمایت و آموزش بپردازد. این امر موجب ایجاد فضایی می‌شود که خلاقیت و ابتکار را تشویق می‌کند و افراد را به یادگیری و رشد ترغیب می‌نماید. از سوی دیگر، مشورت کردن با اعضای تیم پیش از تصمیم‌گیری، به‌ویژه در سازمان‌ها، باعث می‌شود که افراد احساس کنند صدایشان شنیده می‌شود و این به آن‌ها انگیزه می‌دهد تا به‌طور فعال در فرآیندهای سازمان مشارکت داشته باشند. این‌گونه رفتارها نه‌تنها روابط بین افراد را تقویت می‌کند، بلکه باعث ایجاد همدلی و همبستگی در سازمان می‌شود. درنهایت، توکل بر خداوند پس از اتخاذ تصمیمات، به مدیران یادآوری می‌کند که حتی با بهترین برنامه‌ریزی‌ها، هر سازمانی باید بر راهنما و حمایت الهی خود اتکا داشته باشد. (اطیب، ۱۳۷۹: ۹۸). این مفهوم از ایمان و اعتماد به یک هدف بالاتر، می‌تواند سبب ایجاد یک فرهنگ سازمانی مثبت و سرشار از امید و انگیزه شود که همه اعضای سازمان را به‌سوی موفقیت سوق می‌دهد. به‌طور کلی، این آیه می‌تواند به‌عنوان یک چارچوب اخلاقی برای رهبری و مدیریت در سازمان‌ها

عمل کند درنهایت، توجه به اخلاق‌مداری به‌عنوان یک چشم‌انداز در سازمان‌ها می‌تواند موجب تقویت کارایی، اعتبار و پایداری سازمان شود.

۴- خدمت محوری

خدمت محوری به‌عنوان چشم‌انداز سازمانی می‌تواند در پرتو آموزه‌های قرآن کریم به شکلی عمیق و جامع موردبررسی قرار گیرد. قرآن همواره بر اهمیت خدمت به دیگران، همدلی و نیکی تأکید کرده است و این ارزش‌ها می‌توانند مبنای قابل‌اعتمادی برای طراحی و استقرار فرهنگی خدمت محور در سازمان‌ها باشند. قرآن کریم در رابطه با خدمت محوری می‌فرماید: «إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ» (بقره، ۱۵۹). این آیه بر اهمیت نیکی و احسان تأکید دارد و می‌تواند مبنایی برای ایجاد فرهنگی خدمت محور در سازمان‌ها باشد. خداوند محبتش را به احسان‌گران اعلام می‌کند و این نشان می‌دهد که موفقیت در هر فعالیتی، به‌ویژه در سازمان‌ها، زمانی به دست می‌آید که بر اساس خدمت به دیگران بنا شود. اعضای یک سازمان خدمت محور باید متعهد به بهبود کیفیت زندگی جامعه باشند و احسان را فراتر از انجام کارهای خوب در نظر بگیرند. باروحیه خدمت و نیت نیک، کارکنان به اهداف سازمانی دست‌یافته و تأثیر مثبتی بر جامعه خواهند گذاشت. ایجاد فرهنگی که به احسان پایبند باشد، همکاری و همدلی میان اعضای سازمان را افزایش می‌دهد و احساس تعلق و هدف مشترک را تقویت می‌کند (طیب، ۱۳۷۸: ۳۶۳). درنهایت، این آیه می‌تواند الگویی برای سازمان‌ها باشد تا ارزش خدمت محوری را در استراتژی‌های خود بگنجانند. سازمان‌هایی که بر پایه احسان کار می‌کنند، نه‌تنها در حوزه مالی موفق خواهند بود، بلکه به رشد و توسعه جامعه نیز کمک خواهند کرد و نمایانگر محبت الهی در زندگی روزمره خواهند بود. قرآن کریم در رابطه با پاداش خدمت محوری در سازمان می‌فرماید: «مَنْ جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَهُ عَشْرُ أَمْثَالِهَا» (انعام، ۱۶۰). این آیه بر اساس پاداش نیکی و جزای بدی تأکید دارد و می‌تواند به‌عنوان الگویی برای رویکرد خدمت محور در سازمان‌ها مورد استفاده قرار گیرد. در این آیه، خداوند وعده می‌دهد که نیکوکاران در برابر اعمال خوب خود پاداش چند برابری دریافت خواهند کرد که می‌تواند به سازمان‌ها الهام بخشد تا بر ارزش‌های

مثبت تأکید کنند. رویکرد خدمت محوری در سازمان‌ها بر اساس این آیه، می‌تواند منجر به ارتقای فرهنگ همکاری و همیاری در بین کارکنان شود. زمانی که اعضای سازمان عزم خود را بر نیکی و خدمت به دیگران جزم کنند، نه تنها به موفقیت‌های فردی دست می‌یابند، بلکه سازمان نیز به عنوان یک نهاد مسئول و اثرگذار در جامعه شناخته می‌شود (قوامی، ۱۳۹۳: ۱۰۳). در نتیجه، این آیه می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا از طریق تمرکز بر خدمات و نیکی به دیگران، موفقیت‌های پایدار و معناداری را رقم بزنند و ارتباطات مثبت با جامعه برقرار کنند. به طور کلی خدمت محوری از منظر قرآن به دیگران نه تنها یک وظیفه انسانی، بلکه الگویی از رفتار برتر است که می‌تواند به ایجاد محیطی مثبت و سازنده در سازمان کمک کند. آیات قرآن به ما می‌آموزند که انسان‌ها باید به یکدیگر محبت ورزند و در راستای رفع نیازها و مشکلات یکدیگر تلاش کنند. این مفهوم می‌تواند به فرهنگ سازمانی منتقل شود که در آن اهداف و فعالیت‌ها بر اساس نیازها و خواسته‌های جامعه تعریف می‌شود.

۵- اعتدال‌گرایی

اعتدال‌گرایی به عنوان یک چشم‌انداز سازمانی، به معنای دستیابی به توازن و هماهنگی در تصمیم‌گیری‌ها، رفتارها و تعاملات درون سازمانی و برون سازمانی است. این رویکرد بر این اصل تأکید دارد که تعادل بین منافع مختلف، دیدگاه‌ها و ارزش‌ها می‌تواند منجر به تقویت ثبات، افزایش بهره‌وری و بهبود کیفیت عملکرد سازمان گردد. در اعتدال‌گرایی، سازمان‌ها از یک سو به دنبال رعایت اصول و استانداردهای اخلاقی و اجتماعی هستند و از سوی دیگر، به منافع و نیازهای تمامی ذینفعان - از جمله کارکنان، مشتریان، تأمین‌کنندگان و جامعه محلی - توجه می‌کنند. این رویکرد می‌تواند شامل توجه به تنوع و شمول، برقراری میزهای گفت‌وگو و همکاری و پذیرش تغییرات محیطی باشد. اعتدال‌گرایی همچنین به معنای پرهیز از افراط و تفریط در تصمیمات و سیاست‌هاست. در این راستا، سازمان‌ها باید ضمن ارزیابی دقیق داده‌ها و تجزیه و تحلیل شرایط، از انتظارات غیرواقعی و اقدامات شتاب‌زده پرهیز کنند. (صبوری، ۱۳۹۲: ۱۴). در نهایت، چشم‌انداز اعتدال‌گرایی می‌تواند به ایجاد

فرهنگی سازمانی منجر شود که در آن هم دقت و هم ابتکار، هم تنوع و هم انسجام و هم توجه به منافع کوتاه‌مدت و هم بلندمدت در کنار هم قرار گیرند. این رویکرد می‌تواند به تأسیس یک سازمان پایدار، مسئول و موفق کمک کند و به تطابق بهتر با چالش‌ها و تغییرات محیطی منتهی گردد. قرآن کریم می‌فرماید: «وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ» (بقره، ۱۴۳). جمله‌ای؛ «أُمَّةً وَسَطًا» در این آیه به مفهوم (ملت میانه) اشاره دارد که نشان‌دهنده‌ی لزوم میانه‌روی در تمامی جنبه‌های زندگی است. مفسرین امت وسط را به مردم معتدل تفسیر کردن کسانی که در رفتار و کردار خود نه افراط می‌کند و نه دچار تفریط می‌شود همواره محور تعادل قرار دارد و تعادل یکی از صفات انسان مؤمن است. (طیب، ۱۳۷۸: ۱۲۳). یکی از چشم‌اندازهای مهم سازمان‌ها اعتدال‌گرایی است اعتدال رکن اصلی پیشرفت و موفقیت سازمان‌ها محسوب می‌شود زیرا اعتدال باعث می‌شود سازمان آن هدف و مسیر که برنامه‌ریزی به‌طور منطقی و آگاهانه طی نماید. اعتدال‌گرایی در سازمان ابعاد مختلفی دارد که به مهم‌ترین آن‌ها اشاره می‌شود. ۱- تعاون و همکاری در سازمان؛ قرآن کریم می‌فرماید: «وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى» (مائده، ۲). این آیه به اهمیت همکاری در زمینه‌های نیکو و تقوا اشاره دارد و نشان می‌دهد که سازمان‌ها باید در مسیر اهداف مثبت و اخلاقی با یکدیگر همکاری کنند. ۲- استفاده بهینه از منابع انسانی در سازمان؛ قرآن می‌فرماید: «وَلَا تُبْذَرُ تُبْذِرًا» (اسراء: ۲۶). این آیه به‌وضوح بر اجتناب از اسراف در هزینه‌های سازمان تأکید می‌کند و تبذیر را به معنای مصرف بی‌رویه و غیرضروری منابع مالی، مادی و انسانی می‌داند. در یک سازمان، این مفهوم با بودجه‌بندی دقیق و محاسبه‌شده، بهینه‌سازی منابع، نظارت مستمر بر هزینه‌ها به‌منظور شناسایی موارد اضافی و ایجاد سیستم‌های شفاف برای جلوگیری از فساد مالی تجلی می‌یابد. همچنین، تبذیر تنها مختص منابع مالی نیست و مصرف بی‌رویه وقت و انرژی کارکنان نیز نوعی از آن به شمار می‌رود که باید با اعتدال‌گرایی مدیریت شود. ۳- توجه به نیازها؛ سازمان‌ها باید به نیازها و پتانسیل‌های موجود توجه کنند و با ایجاد استراتژی‌های مناسب، از منابع خود به بهترین نحو استفاده کنند تا نه تنها از هدر رفت جلوگیری کنند بلکه بتوانند رشد

و توسعه پایدار را رقم بزنند (ثقفی تهرانی، ۱۳۹۸: ۳۵۶). درواقع، حفظ و پرورش منابع انسانی و مالی در سازمان، مشابه حفظ و حمایت از نسل‌های آینده در خانواده، نشان‌دهنده تفکر بلندمدت و تعهد به پایداری است. ازاین‌رو، این آیه به‌نوعی بر ضرورت برنامه‌ریزی و تدبیر در سازمان‌ها تأکید دارد تا از افراط و تفریط در استفاده از منابع بکاهند و به سمت توسعه متوازن گام بردارند

۶- نظارت مداری

نظارت مداری به‌عنوان یک چشم‌انداز سازمانی در قرآن می‌تواند بر اساس اصولی مانند صداقت، شفافیت و مسئولیت‌پذیری قرار گیرد. قرآن به اهمیت تبادل حقایق و انصاف در تعاملات اجتماعی تأکید دارد و این اصول می‌توانند مبنای اصلی برای نظارت مداری در سازمان‌ها باشند. با الهام از آموزه‌های قرآن، سازمان‌ها می‌توانند به ایجاد فضایی پایدار و عادلانه بپردازند که در آن نظارت بر عملکرد و رفتار اعضا بر پایه اصول اخلاقی و الهی انجام شود. نظارت مداری همچنین به ایجاد حس مسئولیت در میان کارکنان منجر می‌شود؛ به‌گونه‌ای که هر فرد در قبال اعمال و رفتار خود احساس مسئولیت کند و این احساس، فرهنگ همکاری و همیاری را تقویت می‌کند. قرآن از انسان‌ها می‌خواهد که در کارها با همدیگر همکاری کنند و این رویکرد می‌تواند در یک سازمان با نظارت مداری نمود پیدا کند. این چشم‌انداز سازمانی می‌تواند به پاسخگویی و شفافیت در عملکردها و تصمیم‌گیری‌ها منجر شود و احساس اعتماد را در میان تمامی اعضای سازمان تقویت کند. (آقا پیروز و دیگران، ۱۳۹۴: ۲۵۸). به‌این‌ترتیب، سازمان‌ها می‌توانند با بهره‌گیری از آموزه‌های قرآن و اصول نظارت مداری، به موفقیت‌های پایداری دست یابند و درعین‌حال به توسعه و پیشرفت جامعه کمک کنند. درنهایت، این رویکرد نه‌تنها به بهبود عملکرد سازمانی می‌انجامد، بلکه تجلی ارزش‌های انسانی و الهی را در محیط کار فراهم می‌آورد. قرآن کریم می‌فرماید: «قَالَ لَا تَخَافَا إِنِّي مَعَكُمْ أَسْمَعُ وَأَرَى» (طه، ۴۶). «خدا به موسی و هارون می‌گوید: من تمام ریزودرشت کارهای شما را می‌بینم. هیچ کاری از دید من پنهان نیست ناظر بر اعمال شما هستم. در قرآن جای دیگر می‌فرماید: لِنَنْظُرَ كَيْفَ تَعْمَلُونَ (یونس، ۱۴). ما کارهای شما را زیر نظر داریم که چگونه انجام

می‌دهید. نظر د راین آیه نظارت گرایی به‌عنوان چشم‌انداز سازمان در رفتار و عمل است.» (قرائتی، ۱۳۸۳: ۳۴۸). این آیه از چند بعد به نظارت مداری به‌عنوان چشم‌انداز سازمان اشاره می‌کند. خداوند اول: خداوند به‌عنوان رهبر و مدیری عالی، از عملکرد موسی و هارون آگاه است. عبارت (من با شما هستم) نشان‌دهنده پشتیبانی مداوم و نظارت مستمر بر عملکرد آنهاست. این آیه تأکید بر اهمیت رهبری حمایتی و نظارتی دارد که کارکنان را تقویت کرده و از آنها پشتیبانی می‌کند. رهبری با نظارت مستمر، اطمینان حاصل می‌کند که کارکنان در مسیر درست حرکت می‌کنند و در صورت نیاز به آنها کمک می‌رساند. بعد دوم: که در این آیه مطرح است. شفافیت و پاسخگویی می‌باشد عبارت (می‌شنوم و می‌بینم) به شفافیت عملکرد و پاسخگویی اشاره دارد. خداوند از همه فعالیت‌ها آگاه بوده و این آگاهی مسئولیت و پاسخگویی را در سازمان ایجاد می‌کند. این آیه بر اهمیت شفافیت در فعالیت‌ها و پاسخگویی مسئولان به عملکرد خود و پیامدهای آن تأکید می‌کند. سیستم‌های نظارتی شفاف باعث کاهش خطاها و افزایش کارایی می‌شود. بعد سوم: نظارت غیرتهاجمی، خداوند با آگاهی و دانایی خود، نظارت مستمر را بدون دخالت مستقیم و محدود کردن آزادی عمل موسی و هارون انجام می‌دهد. این نوع نظارت، بر ایجاد اعتماد و افزایش کارایی تأثیر مثبت می‌گذارد. در یک سازمان، این مفهوم نشان‌دهنده اهمیت نظارت به‌صورت بهینه و بدون ایجاد فشار بی‌مورد بر کارکنان است. نظارت مبتنی بر اعتماد و مشورت باعث افزایش انگیزه و افزایش بازده می‌شود. (مزیدی، ۱۳۹۶: ۷۶) این نوع نظارت در سازمان‌ها به معنای تعیین اهداف مشخص و ارزیابی مداوم عملکرد بر اساس چشم‌انداز است. نظارت مداری به سازمان کمک می‌کند تا از پیشرفت خودآگاه شده و در صورت نیاز تصحیح مسیر دهد.

۷- فرهنگ ارزشی

درج فرهنگ ارزشی به‌عنوان ویژگی چشم‌انداز یک سازمان، نشان‌دهنده تعهد عمیق سازمان به اصول و ارزش‌های خاصی است که رفتار، تصمیم‌گیری‌ها و عملکرد آن را در بلندمدت هدایت می‌کند. این امر فراتر از یک شعار تبلیغاتی است و به معنای تجسم و به‌کارگیری فعال این ارزش‌ها در تمام سطوح سازمان

است. وجود فرهنگ ارزشی در چشم‌انداز، باعث ایجاد هویتی قوی و منحصربه‌فرد برای سازمان می‌شود و به جذب و حفظ کارکنان بالارزش‌های مشابه کمک می‌کند. چگونگی بروز فرهنگ ارزشی در چشم‌انداز سازمان چشم‌انداز باید به‌گونه‌ای نوشته شود که نشان دهد فرهنگ ارزشی، جزء لاینفک و اساسی سازمان است و نه یک موضوع فرعی. این امر به روش‌های مختلفی قابل انجام است. (فقیه عبدالهی و دیگران، ۱۴۰۰) فرهنگ ارزشی مطلوب در سازمان از دیدگاه قرآن، بر پایه توحید، عدل، امانت، همکاری، مسئولیت‌پذیری، کرامت انسانی و پرهیز از اسراف استوار است. این فرهنگ، سازمانی به موفقیت و هم به هماهنگی با اصول اخلاقی و الهی می‌اندیشد و درنهایت به افزایش انگیزه، رضایت کارکنان و شکوفایی سازمان منجر می‌شود. قرآن کریم می‌فرماید: وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا (اسراء: ۷۰) چشم‌اندازی از یک فرهنگ سازمانی را ارائه می‌دهد که در آن کرامت انسانی اصل محوری است. این بدان معناست که هر فرد در سازمان، صرف‌نظر از مقام، موقعیت، جنسیت یا نژاد، دارای ارزش و احترام ذاتی است و سازمان باید محیطی امن و عاری از آزار و اذیت، تبعیض و بی‌احترامی ایجاد کند (میری، ۱۳۹۴: ش ۱۲). عبارت «وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ» به پتانسیل و توانایی انسان اشاره دارد و چشم‌انداز سازمان باید بر فراهم کردن فرصت‌های رشد فردی و حرفه‌ای کارکنان، از طریق آموزش‌های حرفه‌ای، فرصت‌های ارتقاء شغلی، حمایت از نوآوری و ایجاد محیط یادگیری، متمرکز باشد. عبارت «وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ» به توزیع عادلانه منابع، فرصت‌ها، مسئولیت‌ها و پاداش‌ها اشاره می‌کند. سیستم‌های پاداش دهی، تخصیص منابع و امکانات باید شفاف و عادلانه باشد. عبارت «وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا» به تلاش برای برتری در عملکرد، کیفیت محصولات و خدمات و نوآوری اشاره دارد، اما این برتری نباید به قیمت نادیده گرفتن کرامت انسانی و اصول اخلاقی باشد. درنهایت، کرامت انسانی سازمان را به سمت مسئولیت اجتماعی هدایت می‌کند، به‌گونه‌ای که سازمان به محیط‌زیست، جامعه و ذینفعان خود توجه داشته و در ارتقای سلامت و رفاه آن‌ها کوشا باشد. درمجموع، این آیه

چشم‌اندازی از یک سازمان پویا، انگیزشی و موفق را ترسیم می‌کند که در آن کرامت انسانی، عدالت، رشد فردی، توزیع عادلانه منابع و مسئولیت اجتماعی در کنار هم قرار می‌دهد (ذوعلم، ۱۳۹۲: ۱۳۴).

نگاه قرآن به فرهنگ ارزشی عنوان چشم‌انداز در سازمان، بر پایه اصول چون توحید و یکتاپرستی، عدل و انصاف، امانت‌داری و صداقت، همکاری و همدلی، مسئولیت‌پذیری، کرامت انسانی و پرهیز از اسراف و تبذیر استوار شده است. اعتقاد به خداوند و رعایت احکام الهی، اساس فرهنگ ارزشی را تشکیل می‌دهد. با در نظر گرفتن این اصول چشم‌انداز یک سازمان در چارچوب فرهنگ ارزشی در قرآن آن است که حقوق همه اعضا مبتنی بر اخلاق و ارزش‌های الهی رعایت شود؛ در مجموع، فرهنگ ارزشی در سازمان از منظر قرآن، به دنبال ساخت سازمانی است که هم کارآمد و اثربخش باشد و هم با اصول اخلاقی و الهی هماهنگ باشد. این نوع فرهنگ‌سازمانی به ایجاد روحیه تیمی، افزایش انگیزه و رضایت کارکنان و درنهایت رشد و شکوفایی سازمان کمک می‌کند.

۸- قانون مداری

قانون مداری به‌عنوان چشم‌انداز سازمان به دنبال نهادینه کردن قانون‌مداری به‌عنوان یک عامل تأثیرگذار در کارآمدی و اثربخشی سازمان است. قانون مداری به معنای پایبندی سازمان به قوانین، مقررات، رویه‌ها و دستورالعمل‌های داخلی و خارجی است. این ویژگی نشان‌دهنده‌ی سطح بلوغ و شفافیت در سازمان است. قانون‌مداری از منظر قرآن، در سازمان بر پایه‌ی عدالت و حفظ حقوق افراد پایه‌گذاری شده است. قرآن کریم بارها بر اهمیت تقوا (پرهیزگاری و رعایت حدود الهی) و عدل (دادگری) تأکید می‌کند که قانون مداری در یک سازمان، به معنای رعایت قوانین و مقررات به‌صورت همگانی به‌دوراز هرگونه بیدادگری و تبعیض است که حقوق تمام افراد به‌طور مساوی رعایت شود و هیچ فردی به خاطر مقام، ثروت، یا نفوذ از قانون مستثنی نباشد (اصغری، ۱۳۹۵). هدف قانون مداری از نظر قرآن به‌عنوان چشم‌انداز سازمانی این است که همه مسئول رفتار خود هستند. این امر به ایجاد محیطی امن، باثبات و موفق منجر می‌شود که در آن اعتماد و همکاری بین اعضای سازمان تقویت می‌شود. قرآن کریم در رابطه

قانون مداری به عنوان چشم انداز سازمان می فرماید: *إِنَّا أَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ لِتَحْكُمَ بَيْنَ النَّاسِ بِمَا أَرَاكَ اللَّهُ وَلَا تَكُنْ لِلْخَائِنِينَ خَصِيمًا* (نساء، ۱۰۵) این آیه چشم انداز بسیار روشنی از قانون مداری در یک سازمان ارائه می دهد. این آیه، حکمرانی عادلانه و مبتنی بر حق را اساس کار سازمان قرار می دهد. تحلیل این آیه با رویکرد قانون مداری به عنوان چشم انداز سازمان به شرح زیر است. *«إِنَّا أَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ»* به معنای وجود یک منبع برای قانون گذاری و داوری در سازمان است. این منبع می تواند اساسنامه، قوانین داخلی، یا مجموعه ای از اصول و ارزش های مورد توافق باشد و برای تمام اعضای سازمان قابل دسترسی و شفاف است. *«لِتَحْكُمَ بَيْنَ النَّاسِ بِمَا أَرَاكَ اللَّهُ»* به معنای حکم کردن با عدل و انصاف بر اساس قوانین و مقررات در سازمان است که این یعنی ایجاد سیستم داوری و قضایی منصفانه که در آن حقوق همه افراد به طور مساوی محافظت شود و هیچ تبعیضی وجود نداشته باشد. *«وَلَا تَكُنْ لِلْخَائِنِينَ خَصِيمًا»* به معنای عدم حمایت از کسانی است که قوانین را در سازمان نقض می کنند این به معنای برخورد قاطع و عادلانه با متخلفین و کسانی است که به نحوی قوانین را دور می زنند یا از آن سوء استفاده می کنند. (طبرسی، ۱۲۸۳: ۳۳۲). از این آیه قانون مداری به عنوان چشم انداز سازمان استخراج می شود این چشم انداز به گونه ای که قانون سازمان باید مبتنی بر آموزه های قرآنی باشد و در آن هم زمینه ی رشد مادی و هم معنوی سازمان لحاظ گردد.

۹- تخصص مداری

تخصص مداری به عنوان ویژگی چشم انداز یک سازمان، نشان دهنده تعهد سازمان به توسعه و استفاده ی مؤثر از تخصص در تمام سطوح است. این بدان معناست که چشم انداز سازمان، به جای تمرکز بر اهداف کلی و عمومی، بر ایجاد و حفظ محیطی تمرکز می کند که در آن تخصص افراد و تیم ها به بهترین شکل ممکن شکوفا شده و به کار گرفته شود. این ویژگی در چشم انداز، به روش های مختلفی می تواند خود را نشان دهد. نقی پور فر، ۱۳۸۲: ۱۲۳. تخصص به عنوان چشم انداز در سازمان، از منظر قرآن، فقط استخدام افراد متخصص نیست بلکه ایجاد یک سیستم جامع و خلاق است که مبتنی حفظ کرامت انسانی و

ارزش‌های دینی باشد. قرآن کریم می‌فرماید: «يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ» (نساء: ۵۸). این آیه به تخصص مداری به‌عنوان چشم‌انداز سازمان به چند روش تأکید می‌کند:

۱- ارتقای کارکنان متخصص: آیه به‌طور مستقیم به ارتقای کسانی اشاره دارد که دارای تخصص هستند. سازمان‌های تخصص محور، این می‌تواند به معنای سرمایه‌گذاری در آموزش و توسعه‌ی کارکنان، ایجاد مسیرهای شغلی روشن برای پیشرفت سازمان باشد. ۲- تخصص‌گرایی در وظایف: این آیه به سازمان‌ها الگوی را معرفی می‌کند که بر تخصص افراد تکیه کنند. به‌جای اینکه افراد را در نقش‌های چندگانه و بدون تخصص کافی به کار بگیرند، باید به تخصص هر فرد توجه شود و آن‌ها در حوزه‌های تخصصی خود به کار گرفته شوند. این امر باعث افزایش راندمان، کیفیت کار و خروجی‌های بهتر می‌شود. تقیه، ۱۴۰۰: ۶. ۳- اهمیت دانش و نوآوری: این آیه به معنای دانش عمومی و تخصصی اشاره دارد. سازمان‌ها باید فرهنگی را ایجاد کند که در آن دانش و نوآوری ارزش بالایی داشته باشد. سرمایه‌گذاری در تحقیق و توسعه، حمایت از ایده‌های نو و جذب استعدادهای متخصص از ضروریات چنین سازمانی است. ۴- در محضر خدا بودن، آیه به‌خوبی اشاره می‌کند که خداوند به آنچه انجام می‌دهید، آگاه است یعنی یادآوری مسئولیت در انجام وظایف است این امر با ایجاد کدهای اخلاقی و سیستم‌های ارزیابی شفاف قابل تحقق است. در کل: آیه شریفه به سازمان‌ها یادآوری می‌کند که سرمایه‌گذاری در تخصص و دانش کارکنان به‌عنوان یک اولویت مهم باشد. با ایجاد فرهنگی که در آن به تخصص و دانش احترام گذاشته شود، می‌توان به پیشرفت و ارتقای فردی و سازمانی رسید. این پیشرفت نه‌تنها مادی بلکه معنوی و اخلاقی نیز خواهد بود. قطب، ۱۳۹۴: ۲۳۴.

درنهایت، چشم‌انداز تخصص مداری در سازمان از منظر قرآن، به معنای ایجاد سازمانی کارآمد، پویا و رقابتی است که در آن بهترین نتایج با کمترین هزینه و بیشترین رضایت و کارایی حاصل می‌شود. این سازمان با به‌کارگیری بهترین افراد بر اساس شایستگی، ایجاد فرصت‌های رشد و توسعه برای کارکنان و رعایت

عدالت و انصاف، به اهداف خود دست می‌یابد. هدف نهایی، خدمت به جامعه و بهبود وضعیت آن با استفاده بهینه از منابع انسانی متخصص است.

نتیجه‌گیری

قرآن کریم اگرچه به‌طور مستقیم به مفهوم مدرن سازمان اشاره نمی‌کند، اما اصول و ارزش‌های آن چارچوبی جامع برای ارزیابی و شکل‌دهی سازمان‌های ایدئال ارائه می‌دهد. یک سازمان ایدئال از منظر قرآن، بر پایه توحید بنا می‌شود؛ یعنی تمامی فعالیت‌ها بر محوریت خدا و اهداف الهی استوارند و منافع فردی در برابر منافع جمعی و اهداف الهی، اهمیت کمتری دارد. هدف نهایی چنین سازمانی، رضای الهی و خدمت به بشریت است. این سازمان ایدئال، با رعایت اعتدال در تمام تصمیمات و عملکردها مشخص می‌شود. این اعتدال بین اهداف مادی و معنوی، حقوق فردی و اجتماعی و نوآوری و رعایت سنت وجود دارد. افراط در هر زمینه، به‌طور قطع منجر به نابودی و عدم تعادل می‌شود. عدالت، ستون فقرات این سازمان است. حقوق همه اعضا به‌طور مساوی رعایت می‌شود و تبعیض و ظلم وجود ندارد. این عدالت نه تنها در توزیع منافع مادی، بلکه در فرصت‌ها، مسئولیت‌ها و احترام به شخصیت اعضا نیز تجلی می‌یابد. برای جلوگیری از انحراف از اهداف الهی و بی‌عدالتی، نظارت ضروری است. سازمان شفاف و پاسخگو است. مسئولان در برابر اعضا پاسخگو هستند و مکانیزم‌های مناسبی برای پیشگیری و کنترل فساد و انحراف وجود دارد. این نظارت هم از طرف مسئولان و هم از طرف اعضای سازمان می‌تواند صورت گیرد. فرهنگ ارزشی قوی، رکن اساسی این سازمان است. بر اساس ارزش‌های الهی، اخلاقی و انسانی بنا شده است. این فرهنگ الگوی رفتاری، ارتباطی و تصمیم‌گیری اعضا را شکل می‌دهد و به ایجاد همدلی و همکاری کمک می‌کند. این ارزش‌ها باید به‌طور عملی در تمام سطوح سازمان تجلی یابند. تخصص‌مداری، ابزار کارایی این سازمان است. افراد متخصص در زمینه‌های مربوطه به‌کار گرفته می‌شوند تا کارایی و اثربخشی سازمان افزایش یابد؛ اما تخصص باید در خدمت اهداف الهی و ارزش‌های سازمان باشد و هرگز نباید منجر به تفرقه و بی‌عدالتی شود.

۱. آج هال ریچاد (۱۳۹۳)، سازمان ساختار فریند و ره آرود، مترجم علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران.
۲. اصغری علی (۱۳۹۵)، ضرورت و اهمیت قانون‌گرایی در جامعه اسلامی، کنگره پژوهشی توسعه علوم تربیتی روانشناسی، جامعه‌شناسی و علوم فرهنگی.
۳. اطیب سید عبدالحسین (۱۳۸۷)، اطیب البیان فی تفسیر القرآن، تهران: انتشارات اسلام.
۴. اوت ج شفریتیز (۱۳۸۱)، تئوری‌های سازمان اسطوره‌ها، مترجم علی پارسائیان، تهران: انتشارات ترمه.
۵. بابای محمدباقر (۱۴۰۰)، سازمان چپستی، چرایی، چگونگی در فرهنگ قرآنی، تهران: انتشارات دیموند بلورین.
۶. تقیه صدیقه (۱۴۰۰)، مدیریت در قرآن از بعدهای تخصصی ارزشی، همایش ملی علوم انسانی و حکمت اسلامی.
۷. ثقفی تهرانی محمد (۱۳۹۸ ق)، تفسیر روان جاوید، تهران: انتشارات برهان، چاپ سوم.
۸. ذو علم علی (۱۳۹۲)، فرهنگ معیار از منظر قرآن، قم: انتشارات پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی، چاپ یکم.
۹. رضائیان علی (۱۳۸۰)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: سمت.
۱۰. راغب اصفانی حسین بن محمد (۱۴۱۲ ق)، مفردات الفاظ القرآن، بیروت: دارالقلم.
۱۱. سید قطب (۱۳۹۴)، فی ظلال القرآن، مترجم مصطفی خرم‌دل، نشر احسان، چاپ پنجم.
۱۲. صبوری ضیاءالدین، سیاست خارجی اعتدال‌گرا، تهران: همایش روابط بین‌الملل، ۱۳۹۲.
۱۳. طباطبائی محمدحسین (۱۳۶۷)، المیزان فی تفسیر القرآن، ترجمه مکارم شیرازی، قم: بنیاد علمی فرهنگی علامه طباطبائی.
۱۴. طبرسی فضل بن حسین (۱۳۹۷)، مجمع‌البیان فی تفسیر القرآن، تهران: ناصر خسرو، چاپ هفتم.
۱۵. طبیب، مهدی (۱۳۹۷)، مدیریت اسلامی، نشر سفینه، تهران.
۱۶. علی آقا پیروز و دیگران (۱۳۸۴)، مدیریت در اسلام، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

۱۷. علی‌خانی اسماعیل (۱۴۰۳)، کارکرد توحید در سبک زندگی، نشریه فلسفه و دین، شماره ۲.
۱۸. فقیه عبدالهی مریم (۱۴۰۰)، فرهنگ‌سازمانی و ارزش‌های فرهنگی حاکم بر سازمان آموزشی، کنفرانس بین‌المللی علوم تربیتی روانشناسی، تهران.
۱۹. قرائتی محسن (۱۳۸۸)، تفسیر نور، تهران: مرکز فرهنگی درس‌های از قرآن.
۲۰. قوامی سید صمصام‌الدین (۱۳۹۳)، تفسیر موضوعی قرآن کریم دانش مدیریت، نشر معارف.
۲۱. کشاورزبان حمیدرضا، حدیریه سید عبدالله و دانایی ابوالفضل (۱۴۰۰)، جایگاه اخلاق‌مداری در سازمان‌ها.
۲۲. کلهر محمدعلی (۱۳۸۹)، نظارت مبتنی بر عدالت در سیره مدیریتی پیامبر (ص) کنفرانس ملی پژوهش‌های حرفه‌ای در روانشناسی.
۲۳. لسانی فشار کی محمدعلی (۱۳۸۹)، روش تحقیق و پژوهش‌خواه، مجله رشد، آموزش قرآن، شماره ۱۲.
۲۴. مطهری مرتضی (۱۳۶۵)، تکامل اجتماعی انسان، قم: دفتر انتشارات اسلامی.
۲۵. مکارم شیرازی ناصر (۱۳۸۶)، پیام قرآن، تهران: انتشارات دارالکتب الاسلامیه.
۲۶. مهدوی آمنه (۱۳۹۴)، بررسی اخلاق حرفه‌ای از منظر قرآن و حدیث، مؤسسه آموزش عالی باختر.
۲۷. میری محسن (۱۳۹۴)، منابع فرهنگ متعالی از منظر قرآن کریم، جامعه المصطفی.
۲۸. نقی پور فر، ولی‌الله (۱۳۸۲) مجموعه مباحثی از مدیریت در اسلام، مرکز مطالعات و تحقیقات مدیریت اسلامی، تهران.
۲۹. هاشمی رفسنجانی، علی‌اکبر (۱۳۸۶)، تفسیر راهنما، قم: بوستان کتاب، دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.
۳۰. الهامی نیا علی‌اصغر (۱۳۸۷)، رسول‌الله اسوه حسنه بشری، حصون شماره ۹.