

شاخص‌های فرهنگ سازمانی مطلوب در پرتو آموزه های دینی

خداداد عزیزی^۱

دریافت: ۱۴۰۴-۳-۱۶

پذیرش: ۱۴۰۴-۴-۱۷

چکیده

فرهنگ سازمانی به عنوان زیربنای رفتارها، نگرش‌ها و تصمیمات سازمانی، نقش بسزایی در تعالی، انسجام و اثربخشی نهادهای اجتماعی و اداری ایفا می کند؛ در حالی که ادبیات رایج مدیریت، عمدتاً با رویکردهای تجربی و انسان‌محور به تبیین این مفهوم می‌پردازد، آموزه‌های اسلامی، به‌ویژه قرآن کریم و سنت معصومین (علیهم السلام)، با نگاهی توحیدی، اخلاق‌محور و ارزشی، ابعاد عمیق‌تری از فرهنگ سازمانی را عرضه می‌دارند. هدف این پژوهش، شناسایی و تبیین شاخص‌های فرهنگ سازمانی مطلوب در پرتو آموزه های دینی، با روش پژوهش، کیفی از نوع تحلیل اجتهادی - تفسیری است. داده‌ها از طریق تحلیل متون دینی و تفاسیر معتبر استخراج و دسته‌بندی مفهومی شده‌اند. یافته‌ها نشان می‌دهد که شاخص‌هایی همچون اخلاص، عدالت‌محوری، امانت‌داری، مشورت، مسئولیت‌پذیری، نظم، کرامت انسانی، تعاون و ساده‌زیستی و خدمت‌محوری، شاخص‌های اصلی فرهنگ سازمانی در اسلام را شکل می‌دهند. این شاخص‌ها، افزون بر جنبه‌های کارکردی، دارای بنیادهای معرفتی و اخلاقی هستند که تمایز آشکاری با رویکردهای دنیاگرایی دارند.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، قرآن، حدیث، فرهنگ اسلامی، شاخص‌های ارزشی

^۱ - دانشجو دکتری قرآن و علوم - گرایش مدیریت، جامعه المصطفی

فرهنگ سازمانی به مثابه روح حاکم بر رفتار، تصمیم‌گیری و تعاملات درون‌سازمانی، یکی از اساسی‌ترین عوامل موفقیت یا ناکامی نهادها و سازمان‌ها به شمار می‌رود. این مفهوم که در دهه‌های اخیر مورد توجه اندیشمندان علوم مدیریت و روان‌شناسی سازمانی قرار گرفته، دربردارنده مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، هنجارها و الگوهای رفتاری است که در درازمدت در سازمان شکل می‌گیرد و تداوم می‌یابد (مهديه، ۱۳۹۲: ۱۸).

با وجود ارائه مدل‌ها و نظریه‌های گوناگون از سوی نظریه‌پردازان غربی همچون براون، کوئین، رابینز، ادگار شاین، دنیسون و هافستد و غیره، بیشتر این دیدگاه‌ها بر مبنای انسان‌شناختی و معرفت‌شناسی دنیاگرایی و مادی‌گرایی استوارند (منوریان و دیگران، ۱۳۸۷: ۶۵)، و از غایت‌مندی و نگرش توحیدی غفلت دارند. در این میان، تمدن فرهنگ اسلامی با تکیه بر منابع وحیانی همچون قرآن کریم و سنت معصومین (علیهم‌السلام)، ظرفیت عظیمی برای بازتعریف مفاهیم مدیریتی و سازمانی بر پایه اصول اخلاقی و الهی دارد.

با توجه به اهمیت منابع دینی مانند قرآن کریم و احادیث، می‌توان از آموزه‌های این منابع به عنوان منبعی غنی و ریشه‌دار در جهت تبیین و تقویت فرهنگ سازمانی اسلامی بهره گرفت. قرآن و حدیث به عنوان دو منبع اصلی شریعت اسلامی، علاوه بر بیان احکام عبادی و اخلاقی، حاوی مفاهیمی هستند که به وضوح به مسائل مرتبط با رفتارهای سازمانی و اجتماعی اشاره دارند (مصباح یزدی، ۱۳۸۵: ۲۹۵).

با وجود اهمیت فرهنگ سازمانی در بهبود عملکرد سازمان‌ها و نقش آموزه‌های دینی در شکل‌دهی به رفتارهای اجتماعی، پژوهش‌های علمی در حوزه فرهنگ سازمانی مبتنی بر منابع دینی به ویژه قرآن و حدیث، هنوز در سطح کافی انجام نشده است. فقدان شاخص‌های دقیق و مستند از منظر قرآن و حدیث باعث شده است که مدل‌های فرهنگ سازمانی غالباً برگرفته از دیدگاه‌های غربی و غیر مرتبط باشند که ممکن است با ارزش‌ها و باورهای اسلامی جامعه تطابق نداشته باشند. از این رو، مسئله اصلی این پژوهش استخراج و تبیین شاخص‌های فرهنگ سازمانی مطلوب از منظر قرآن و حدیث با استفاده از روش اجتهادی است تا بتوان در نظام‌های اداری و سازمانی نیز قابلیت کاربرد داشته باشد. در این پژوهش، تلاش می‌شود تا با بهره‌گیری از روش تحلیل محتوای کیفی و مطالعه تطبیقی آیات قرآن و روایات اهل بیت (ع)، شاخص‌های اصلی فرهنگ سازمانی مطلوب از منظر

اسلام‌شناسایی و تبیین گردد. تکیه بر این شاخص‌ها نه تنها می‌تواند به ارتقاء سلامت اخلاقی در سازمان‌ها کمک کند، بلکه زمینه‌ساز کارآمدی و تعالی نظام اداری مبتنی بر ارزش‌های اسلامی خواهد بود.

مبانی نظری

مطالعات معاصر در حوزه فرهنگ سازمانی بر نقش ارزش‌ها و باورهای مشترک؛ و پیوند فرهنگ سازمانی با فرهنگ دینی تأکید کرده‌اند. با این حال، پژوهش مستقلی که به‌طور جامع شاخص‌های فرهنگ سازمانی را مستقیماً از قرآن و احادیث استخراج کرده باشد، کمتر مشاهده می‌شود. این مقاله در پی پاسخ به این خلأ علمی است از این جهت در مرحله نخست مفاهیم کلیدی و کاربردی که در انجام پژوهش تاثیر اصلی دارند بررسی می‌گردد.

۱. شاخص

شاخص معادل واژه "Indicator" در لغت به معنای، میله برآمده، تیر، تیرک، نمودار فرد، ممتاز، نماینده و علامت معین‌کننده زمان نماز ظهر آمده است (آذرنوش، ۱۳۹۳: ۳۲۲)؛ در توضیح که برای معانی شاخص در کتب لغت ذکر شده آمده است که نشانه‌ای که آن را به هنگام وجود آفتاب برای تعیین زمان به ویژه زمان (ظهر) نصب میکنند شاخص می‌گویند که در واقع همان ساعت آفتابی است همچنین میله‌ای که آن را به منظور مشخص کردن جهت به خصوص قبله و مسیر راه در زمین قرار میدهند؛ و یا دستگاهی که آن را به منظور تعیین سطح، آب طی سالها و فصول مختلف در رودخانه‌ها نصب میکنند؛ و نیز فردی که از جامعه آماری که ممتاز از افراد دیگر و منتخب آنان باشد (معین، ۱۳۹۱: ۱۹۹۳۲). در تعریف اصطلاحی گفته‌اند - شاخص معیاری است که روند تغییر یک متغیر را نشان میدهد همچنین شاخص یک راهنمای آماری است که میتواند تغییرات یک متغیر را نسبت به زمان پایه نشان دهد (خلعت بری، ۱۳۷۱: ۶۰۶). از نظر فقهی و حدیثی شاخص به معنای میله یا چوبی است که نشان دهنده‌ی روند تغییر سایه برای تشخیص زوال و وقت نماز است (کلینی، ۱۳۰۴: ۱۷۵۳).

با توجه به تعاریف لغوی و اصطلاحی از شاخص فهمیده می‌شود که واژه شاخص در زبان فارسی و ادبیات اندیشمندان دارای مفهومی وسیع و گسترده بوده و علاوه بر شاخص‌های کمی شاخص‌های کیفی را نیز در بر می‌گیرد تا جای که کاربرد واژه یاد شده در شاخص‌های کیفی بیشتر از شاخص‌های کمی است. لازم به ذکر است که شاخص‌های کیفی ماهیت غیر شمارشی دارد و به

صورت عبارت و گزاره و با مفاهیمی چون عالی، خوب متوسط ضعیف و خیلی ضعیف بیان و اندازه گیری می شود (شفیعی و صادقی، ۱۳۹۹: ۱۰).

شاخص های فرهنگ سازمانی

شاخص های فرهنگ سازمانی شامل مؤلفه هایی مانند: اخلاص، عدالت، امانت، مشورت، مسئولیت پذیری، نظم، کرامت، تعاون، ساده زیستی، خدمت، اعتماد، همکاری، نوآوری و صداقت هستند که در پژوهش های مختلف به عنوان عوامل کلیدی شناسایی شده اند (هافستد، ۱۹۹۱). این شاخص ها نه تنها بر رفتار فردی، بلکه بر ساختارها و فرآیندهای سازمانی نیز تأثیرگذارند.

۲. مفهوم فرهنگ

فرهنگ "culture" فرهنگ واژه ای فارسی و مرکب از دو جزء «فر» و «هنگ» است. «فر» پیشوند و به معنی جلو بالا و هنگ به معنی کشیدن سنگینی و وزن است؛ بنابراین فرهنگ از نظر لغوی به معنی بالا کشیدن برکشیدن و بیرون کشیدن است (روح الامینی، ۱۳۶۵: ۸). در اصطلاح برای فرهنگ تعریف های زیادی وجود دارد ولی جان مایه ی همه به این رهنمون است که فرهنگ بیانگر بینش ها، باورها، بایدها و نبایدها، آداب و رسوم حاکم بر رفتار اجتماعی عبادی و حتی چگونگی رفتار انسان با خود و با طبیعت است، فرهنگ چگونگی سازماندهی اجتماعی و نیز شیوه به کارگیری طبیعت را برای تأمین نیازهای مادی و معنوی آموزش میدهد (عسکری وزیری، ۱۳۹۵: ۵۶).

در تازه ترین تعریف فرهنگ را به معرفت و شناخت معرفی کرده اند که دارای ویژگیهای بشری، "اکتسابی" و "مشترک بودن" بین یک یا چند گروه کوچک و بزرگ انسانی مثل سازمان و نیز تحول پذیری و قابلیت انتقال از نسلی و جامعه ای به نسل و جامعه دیگر است و با توجه به حوزه های گوناگون آن دارای جلوه ها و مؤلفه های مختلف و متنوعی است. در این تعریف باورها جهان بینی ایدئولوژی ارزشها، هنجارها، نمادها، فناوری مادی و اجتماعی مهم ترین مؤلفه های فرهنگ محسوب میشوند. (اسدی، ۱۳۸۹: ۳۹).

۳. سازمان

سازمان معادل "Organization" پدیده اجتماعی است که به طور آگاهانه، هماهنگ شده، حدود و ثغور نسبتاً مشخصی داشته برای تحقق هدف یا اهدافی براساس یک سلسله مراتب و مبنای دائمی فعالیت می کند (پیروز و همکاران، ۱۳۹۲: ۸۸). به تعبیر دیگر سازمان عبارت است از فرایندهای نظام یافته از روابط متقابل، افراد برای دست یافتن به هدفهای معین با توجه به این، تعریف سازمان چیزی جز روابط متقابل بین افراد نیست و ساختار سازمانی این روابط متقابل را که شامل

تعیین نقشها، روابط بین افراد فعاليتها، سلسله مراتب هدفها و ساير ويژگيهاي سازمان است منعكس مي‌كند(عسكري وزيري وهمكاران، ۱۳۹۱: ۴۰۴).

فرهنگ سازمانی

مفهوم فرهنگ سازمانی نخستین بار در سال ۱۹۷۹ وارد ادبیات مدیریت شد. این مفهوم یکی از واژه‌های ادبیات دانش مدیریت است که در سالهای اخیر مورد توجه اندیشمندان و صاحب نظران مدیریت قرار گرفته است. در حوزه دانش مدیریت طی این سالها مقالات و کتاب‌هایی با مضمون فرهنگ سازمانی به رشته تحریر در آمده که به طور در عمده با همان مبانی غربی همراه است(مهديه، ۱۳۹۲: ۱۲). به عنوان نمونه محققانی مانند ادگار شاین، دیل و کندی پیترز و واترمن و دیویس وغيره؛ مورد فرهنگ سازمانی پژوهش‌هایی داشته‌اند اما بیشتر به نموده‌ها و جنبه‌های ظاهری آن توجه کرده اند لذا از آنجا که مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی بررسی نشده‌اند خلا این بحث همچنان باقی است(عسكري وزيري وهمكاران، ۱۳۹۱: ۴۰۳).

از فرهنگ سازمانی تعاریف مختلفی از طرف دانشمندان مدیریت انجام شده است. که در ادامه به برخی از آن تعاریف اشاره می‌شود.

فرهنگ سازمانی: نظام اعتقادات و باورهای اساسی، ارزش‌ها والگوهای اساسی رفتاری که عموماً افراد سازمان پایبند آن بوده و در طول زمان نیز توسعه یافته است(زارعی زارعی متین، ۱۳۹۳: ۳۴۲).
فرهنگ سازمانی: عبارت است از روش برخورد ما با پیرامون‌مان در سازمان، یا کالبدهایی از مفاهیم که تجارب انسان‌ها را تفسیر نموده و فعالیت‌های شان را هدایت و راهنمایی می‌کند(شريف زاده وكاظمي، ۱۳۷۷: ۱۶).

فرهنگ سازمانی: مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، رفتارها و هنجارهای اشاره دارد که اعضای یک سازمان به اشتراک می‌گذارد. این فرهنگ هویت و شخصیت سازمان را شکل می‌دهد و بر نحوه عملکرد و تعامل افراد در آن تاثیر می‌گذارد(رضائیان، ۱۳۹۵: ۵).

فرهنگ سازمانی عبارت است از مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، هنجارها و رفتارهایی که اعضای یک سازمان به صورت مشترک آن‌ها را پذیرفته و بر اساس آن‌ها عمل می‌کنند(شاین، ۲۰۱۰). فرهنگ سازمانی به عنوان یک سیستم معنایی درونی، تعیین‌کننده رفتار و تعاملات سازمانی بوده و نقش مهمی در موفقیت و پایداری سازمان ایفا می‌کند.

در ادبیات مدیریت، فرهنگ سازمانی به دو بعد اصلی تفکیک می‌شود: بعد ملموس (مانند رفتارها و آداب) و بعد ناملموس (مانند ارزش‌ها و باورها) (دنیسون، ۱۹۹۰). این دو بعد در تعامل با یکدیگر، چارچوب کلی عملکرد سازمان را شکل می‌دهند.

۴. فرهنگ اسلامی

در یک تعریف عام فرهنگ اسلامی عبارت از "مجموع آثار مثبت مادی و غیر مادی جوامع اسلامی که افراد، آن عقاید، باورها، ارزشها آداب و رسوم الگوها و شیوه‌های عمل خود را از قرآن کریم و سنت معصومین (علیهم السلام) اخذ کرده در پیروی از آن هیچ گونه کوتاهی عمدی روا ندارند. (عسکری و همکاران، ۱۳۹۱: ۴۰۴).

ضرورت بازخوانی فرهنگ سازمانی از منظر اسلامی

فرهنگ اسلامی، برخلاف الگوهای غربی، بر اساس جهان‌بینی توحیدی، کرامت انسان، مسئولیت‌پذیری الهی و غایت‌مندی اخلاقی استوار است. در این نگرش، انسان موجودی مختار، امانت‌دار و پاسخگو در برابر خداوند است (احزاب/ ۷۲). بنابراین، فرهنگ سازمانی اسلامی نیز باید بازتابی از این اصول در محیط کار باشد؛ فرهنگی که در آن، اخلاص در عمل، رعایت عدالت، امانت‌داری، مشورت و تقوا محور رفتارهای سازمانی است (مصباح یزدی، ۱۳۸۸: ۹۷). از نگاه اسلامی، سازمان تنها یک نهاد اقتصادی یا اجرایی نیست، بلکه بستر تحقق ارزش‌های انسانی و الهی است. در این راستا، تبیین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی مطلوب بر اساس قرآن و روایات، ضرورتی برای تحول معنوی در ساختارهای اداری محسوب می‌شود (جوادی آملی، ۱۳۹۴: ۱۴۵).

تعریف فرهنگ سازمانی اسلامی

از منظر اسلامی، فرهنگ سازمانی باید مبتنی بر آموزه‌های دینی و اخلاقی باشد که قرآن و سنت پیامبر اکرم (صلی الله علیه وآله) آن‌ها را تبیین کرده‌اند. مفاهیمی چون امانت‌داری، عدالت، امر به معروف و نهی از منکر، مشورت، و تعهد به مسئولیت، از جمله شاخص‌هایی هستند که در متون اسلامی بر آن‌ها تأکید شده است (مصباح یزدی، ۱۳۸۵: ۲۹۰-۳۰۰). در بیان دیگر فرهنگ سازمانی اسلامی را می‌توان مجموعه‌ای از نگرش‌ها، باورها، هنجارها و رفتارهایی دانست که بر مبنای اصول اسلامی در یک سازمان شکل می‌گیرد و موجب جهت‌دهی الهی به اهداف، تصمیمات و تعاملات اعضای آن می‌شود. این فرهنگ برخاسته از آموزه‌های قرآنی، سیره پیامبر اسلام (صلی الله علیه وآله) و اهل بیت (علیهم السلام) است و غایت آن، تحقق عدالت، کرامت انسانی و رضایت الهی است (عابدی، ۱۳۹۲: ۷۳).

پژوهش‌ها و مطالعات متعددی در دهه اخیر در حوزه «فرهنگ سازمانی اسلامی» انجام شده‌اند که تلاش دارند شاخص‌های فرهنگ سازمانی را از منظر آیات و روایات استخراج کنند برخی از مهم‌ترین پژوهش‌های انجام شده عبارت‌اند از:

شفیعی و صادقی (۱۳۹۹): "شاخصه‌های مطلوب فرهنگ سازمانی در سازمان‌های آموزشی از منظر قرآن" در این مقاله، با تحلیل آیات قرآن و اقوال مفسران، شاخص‌هایی مانند توحید محوری، آخرت‌گرایی، خودکنترلی، مسئولیت‌پذیری، امر به معروف و نهی از منکر و تعهد سازمانی به عنوان مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی مطلوب در سازمان‌های آموزشی معرفی شده‌اند.

موسوی و ابراهیمی (۱۳۹۹)، نیز در پژوهشی با عنوان "استخراج شاخص‌های فرهنگ سازمانی مبتنی بر قرآن کریم"؛ با روش تحلیل محتوا، آیاتی را شناسایی کردند که دلالت‌های مستقیم بر رفتارهای سازمانی دارند.

حسن‌زاده و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان "شاخص‌های فرهنگ سازمانی از منظر نهج البلاغه"؛ با بهره‌گیری از بیانات امیرالمؤمنین (علیه السلام)، عواملی چون عدالت، مشورت، نظارت‌پذیری و رعایت حق الناس را به عنوان عناصر فرهنگ سازمانی اسلامی شناسایی کرده‌اند.

عطاران والوانی و امیری (۱۳۹۶)، "تبیین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی در پرتو اصول عقاید برگرفته از آیات قرآن کریم"؛ این پژوهش با هدف شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی مبتنی بر اصول عقاید اسلامی انجام شده است. با استفاده از روش تحلیل محتوای آیات قرآن کریم و مصاحبه با خبرگان دینی، شاخص‌هایی برای اصول توحید، عدل، معاد، نبوت و امامت استخراج شده‌اند.

عسکری و داوری (۱۳۹۴)، در مقاله‌ای با عنوان "الگوی فرهنگ سازمانی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی"؛ به بررسی مفاهیم فرهنگی در قرآن پرداخته و شاخص‌هایی نظیر تقوا، اخلاص، انضباط، و پاسخ‌گویی را مطرح کرده‌اند.

قلی‌پور و اخوان‌کاظمی (۱۳۹۲) در مقاله‌ای با عنوان "طراحی مدل مفهومی فرهنگ سازمانی در نظام اداری جمهوری اسلامی ایران با رویکرد اسلامی"؛ تلاش کردند فرهنگ سازمانی مطلوب را از منظر اسلامی طراحی کنند که در آن به نقش قرآن و سنت تأکید شده است.

حسینی (۱۳۹۸)، "فرهنگ سازمانی در آموزه‌های اسلامی"، که بیشتر بر مفاهیم اخلاقی تمرکز دارد.

کریمی و همکاران (۱۴۰۰)، "مقایسه فرهنگ سازمانی اسلامی با مدل دنیسون"، که تطبیقی میان چهار مؤلفه دنیسون و ارزش‌های اسلامی ارائه می‌دهد.

ادبیات موجود نشان می‌دهد که گرچه تلاش‌هایی در راستای اسلامی‌سازی مفاهیم فرهنگ سازمانی صورت گرفته، اما خلأ پژوهشی در خصوص استخراج منظم شاخص‌های فرهنگ سازمانی از منابع اسلامی با روش اجتهادی و تطبیق آن با نظریات علمی معاصر همچنان محسوس است؛ مسئله‌ای که این پژوهش درصدد پاسخ‌گویی به آن است.

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، بنیادی و از نظر روش، اجتهادی - تحلیلی تفسیری است. روش اجتهادی، روشی اصول‌مند در حوزه علوم اسلامی است که در آن، با بهره‌گیری از قواعد علم اصول، قواعد فهم آیات و روایات، تحلیل واژگانی و عقلی، مفاهیم و احکام شرعی از منابع دینی استخراج می‌شود (مصباح یزدی، ۱۳۸۵: ۲۸۷). اجتهاد به معنای تلاش و کوشش فکری برای استنباط حکم شرعی از منابع معتبر اسلام است که قرآن، سنت پیامبر (صلی الله علیه وآله وسلم)، عقل و اجماع از آن جمله‌اند (شهید صدر، ۱۳۸۲). روش تحقیق اجتهادی به عنوان روشی علمی و معتبر، امکان استخراج شاخص‌های فرهنگ سازمانی از قرآن و حدیث را به صورت دقیق و مستند فراهم می‌کند. این روش به پژوهشگران اجازه می‌دهد تا مدل‌های فرهنگ سازمانی اسلامی را که منطبق با ارزش‌ها و نیازهای جامعه اسلامی است، ارائه دهند و در نظام‌های اداری و سازمانی به کار گیرند. در پژوهش‌های علوم انسانی، روش اجتهادی فراتر از حکم فقهی است و به استخراج معانی و مفاهیم عمیق از متون دینی با استفاده از قواعد استدلالی و تحلیلی گفته می‌شود (مصباح یزدی، ۱۳۸۵).

در این تحقیق، به منظور کشف شاخص‌های فرهنگ سازمانی، تلاش شده است با استفاده از روش اجتهادی، آیات و روایات مرتبط گردآوری، تحلیل، و از آن‌ها مفاهیمی استخراج گردد که به عنوان مؤلفه‌های شاخص‌های فرهنگ سازمانی در نظام اداری اسلامی قابل شناسایی و استفاده باشد. نخست، داده‌های متنی اولیه شامل آیات و روایات مرتبط با موضوعات استخراج گردید. در مرحله دوم، واژگان کلیدی مورد تحلیل و تبیین معنایی قرار گرفتند.

تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

در این بخش به تحلیل یافته‌ها، استخراج و تبیین شاخص‌های اصلی فرهنگ سازمانی بر اساس آیات قرآن و احادیث معتبر پرداخته می‌شود. البته در منابع دینی شاخص‌های فرهنگ سازمانی بسیار گسترده و فراوان وجود دارد که این تحقیق ظرفیت بیان همه موارد آنها را ندارد. لذا به صورت اجمالی در این پژوهش عمده آنها با استفاده مفاهیم کلیدی که می‌توانند بنیان فرهنگ سازمانی اسلامی را شکل دهند، شناسایی و تشریح می‌شوند. این شاخص‌ها به عنوان معیارهایی برای سنجش و ارزیابی

فرهنگ در سازمان‌های اسلامی کاربرد دارند؛ اصلی‌ترین شاخص‌های فرهنگ سازمانی مبتنی بر آموزه‌های دینی به شرح زیر است:

۱. اخلاص

اخلاص به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مفاهیم اخلاقی و عرفانی در اسلام، جایگاهی بنیادین در تربیت فردی و اجتماعی مسلمانان دارد. در قرآن و سنت نبوی، اخلاص به‌عنوان شرط قبولی اعمال و معیار ارزش‌گذاری نیت‌ها معرفی شده است. بررسی این مفهوم در آیات قرآن و احادیث اهل‌بیت (علیهم السلام) نشان می‌دهد که اخلاص نه تنها در بعد عبادی، بلکه در همه ابعاد زندگی انسانی، نقش کلیدی ایفا می‌کند. قرآن می‌فرماید: "وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ" (البینه/۵)، در جای دیگر می‌فرماید: "قُلْ إِنِّي أُمِرْتُ أَنْ أَعْبُدَ اللَّهَ مُخْلِصًا لَهُ الدِّينَ" (زمر/۱۱). این آیه‌ها نشان می‌دهد که اخلاص در عبادت، یعنی هدف‌گذاری صرف برای رضای الهی می‌تواند به‌عنوان الگوی رفتاری در کارهای دنیوی نیز وارد شود. اگر کار در سازمان به‌عنوان یک وظیفه الهی تلقی شود، آنگاه اخلاص در انجام آن به معنای عمل دقیق، صادقانه، با کیفیت و هدف‌مند خواهد بود. امام علی (علیه السلام) می‌فرماید: "هر کس نیت خود را خالص کند، به خواسته‌اش می‌رسد." (غررالحکم، حدیث ۸۷۸۶) در فضای سازمانی، اگر کارکنان نیت خود را از خدمت، رشد فردی و جمعی، و تعالی جامعه قرار دهند، نه تنها رضایت درونی می‌یابند بلکه در پیشرفت شغلی و معنوی نیز موفق خواهند بود. اخلاص در فرهنگ سازمانی، مفهومی فراتر از اخلاق فردی است و می‌تواند ساختار، رفتار و عملکرد سازمان را دگرگون کند. سازمانی که در آن کارکنان با نیت‌های خالص، شفاف و بدون خودنمایی فعالیت می‌کنند، به سمت عدالت، سلامت، بهره‌وری و رشد پایدار حرکت خواهد کرد. در جای دیگر حضرت می‌فرماید: "اعمال را برای خدا خالص گردان، که خالص‌سازی دین، برترین اعمال است" (نهج البلاغه، حکمت ۳۱). ازاین جهت کارکنانی که نیت خدمت صادقانه دارند، کار را برای رضای خدا انجام داده و نه صرفاً پاداش مادی؛ این فرهنگ منجر به افزایش مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و بهره‌وری می‌شود. اخلاص، شاخص اساسی در فرهنگ سازمانی اسلامی است که موجب تعالی فردی و سازمانی می‌شود. رعایت اخلاص در کار، باعث می‌شود سازمان‌ها نه تنها موفقیت مادی بلکه موفقیت معنوی و پایدار را تجربه کنند.

۲. عدالت

عدالت یکی از بنیادی‌ترین شاخص‌ها در قرآن و حدیث است که نقش کلیدی در فرهنگ سازمانی ایفا می‌کند. عدالت مبنای همه حرکت‌های صحیح مدیریت است که در اثر وجود عدالت همه چیز در جای خود قرار می‌گیرد و هرکس کارش را به درستی انجام می‌دهد. خداوند در آیه ۵۸ سوره نساء

می فرماید: "... وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا". این آیه به صراحت بر اهمیت اجرای عدالت در تصمیم گیری ها و رفتارها تأکید دارد. عدالت به معنی رعایت حق و انصاف در روابط کاری، توزیع منابع و فرصت ها، و اجرای قوانین سازمانی است (مصباح یزدی، ۱۳۸۵: ۲۹۵). از این رو عدالت به عنوان شاخصی اساسی فرهنگ سازمانی، موجب اعتماد، رضایت و تعهد کارکنان می شود. در آیه ۹۰ سوره نحل که این آیه منشور جهانی اسلام است واوامر و نواهی این آیه درهمه ادیان بوده و هرگز نسخ نشده است (تفسیر نور: ۲۷۷)؛ و جامع ترین برنامه اجتماعی در کل جامعه انسانی نیز این دو حالت باید حاکم باشد و گر نه جامعه سالمی نیست (تفسیر نمونه، ج ۱۱: ۳۶۶). خداوند مردم را به عدالت و انصاف میان مردم و معامله به اعتدال که از افراط و تفریط و کجی و انحراف، دور باشد، امر می کند. (مجمع البیان، ج ۱۴: ۳۴). این آیه اشاره به اهتمام شدید در اسلام به اصلاح وضع جامعه دارد؛ به همین جهت اسلام در اصلاح اجتماع اهتمایی ورزیده که هیچ نظام غیر اسلامی به پای آن نمی رسد، جملتها درجه جد و جهد را در جعل دستورات و تعالیم دینی حتی در عبادات از نماز و حج و روزه مبذول دجشته، تا انسانها را، هم در ذات خود و هم در ظرف اجتماع صالح سازد. (المیزان، ج ۱۲: ۴۷۷)؛ امام علی (علیه السلام) فرموده: "الْعَدْلُ أَسَاسُ الْمُلْكِ" عدالت، پایه حکومت است. (نهج البلاغه، حکمت ۴۳۷). عدالت در تخصیص منابع، ارتقاها، تشویق ها و مسئولیت ها از پایه های فرهنگ سالم سازمانی است. نبود عدالت باعث بی انگیزی و فساد سازمانی می شود. همچنین عدالت در فرهنگ سازمانی، یک ارزش کلیدی و زیربنایی است که قرآن و حدیث به آن توجه ویژه دارند. رعایت عدالت، نه تنها موجب حفظ کرامت انسانی و افزایش رضایت کارکنان می شود، بلکه سازمان را در مسیر توسعه پایدار و موفقیت هدایت می کند.

۳. امانت و تعهد سازمانی

امانت در فرهنگ سازمانی به معنای رعایت مسئولیت پذیری، صداقت، حفظ منافع سازمان و پرهیز از خیانت در انجام وظایف است. این اصل اخلاقی، شاخص اعتماد متقابل در محیط کار بوده و بنیان گذار یک نظام سالم و پاسخ گو است. در فرهنگ اسلامی، امانت نه فقط در نگهداری اشیاء، بلکه در وظایف، موقعیت ها، اطلاعات و حتی برخورد با انسان ها معنا می یابد. امانت داری و تعهد سازمانی از شاخص های بارز فرهنگ سازمانی اسلامی است که بر اساس آیات متعددی از قرآن تأکید شده است. در آیه ۸۳ سوره انفال آمده است: "وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ"؛ در جای دیگر قرآن می فرماید: "إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا..." (النساء/ ۵۸) امام صادق (علیه السلام): خداوند چیزی گران بهاتر از امانت داری نیافریده است. (الکافی، ج ۲: ۱۰۴). پایبندی به

مسئولیت‌ها، امانت‌داری در استفاده از منابع و وفاداری به اهداف سازمان، از شاخص‌های کلیدی فرهنگ سازمانی در نظام اسلامی است. در روایات متعدد منظور از امانت رهبری جامعه معرفی شده؛ کلید خوشبختی جامعه بر سرکار بودن افراد لایق و منشأ نابسامانی‌های اجتماعی ریاست ناهلان است. برای تشکیل حکومت سپردن مسئولیت‌ها به اهلش و قضاوت عادلانه برقراری نظام و حکومت الهی است (تفسیر نور: ۸۷). در آیه ۵۸ سوره نساء به دو قانون مهم اسلامی اشاره شده یک: اداء امانت که سرمایه‌های مادی و معنوی را شامل می‌شود، در واقع یکی از موارد اعلامیه حقوق بشر در اسلام است. دو: عدالت در حکومت یعنی هنگام قضاوت بین مردم به عدالت حکم کنید (تفسیر نمونه، ج ۳: ۴۳۰). همین‌طور این آیه در باره هر نوع امانتی است که بدست انسان سپرده شود. یا مقصود زمامداران است که بفرمان خداوند باید ملاحظه حال مردم را داشته باشند و آنها را براه دین و شریعت وادار کنند. (مجمع البیان فی تفسیر القرآن، ج ۵: ۱۹۹). پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله) فرموده: "کسی که امانت‌دار نیست، ایمان ندارد". (الکافی، ج ۲: ۱۰۴) در سازمان‌ها، امانت‌داری در برابر بیت‌المال، اطلاعات محرمانه و منابع انسانی بسیار حیاتی است. نبود آن موجب فروپاشی سرمایه اجتماعی سازمان می‌شود. امانت، یک ارزش محوری و اخلاقی در فرهنگ سازمانی اسلامی است که تضمین‌کننده سلامت، پایداری و اعتبار سازمان است. رعایت امانت باعث افزایش اعتماد، کارایی و انسجام در سازمان می‌شود و به رشد و پیشرفت آن کمک می‌کند.

۴. مشورت و مشارکت در تصمیم‌گیری

شاخص مشورت در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های سازمانی از دیگر شاخص‌های مهم فرهنگ سازمانی اسلامی است. مشورت عبارت است از استخراج رأی صحیح، یعنی آدمی در مواقعی که خودش درباره کاری رأی صحیح ندارد به دیگران مراجعه کند و از او رأی صحیح بخواهد. مفهوم مشورت در فرهنگ سازمانی به معنای بهره‌گیری از خرد جمعی، تبادل نظر و هم‌فکری اعضای سازمان برای اتخاذ تصمیمات بهتر و رسیدن به اهداف مشترک است. مشورت، یکی از اصول مهم در مدیریت اسلامی است و در قرآن و حدیث، به‌عنوان راهکاری کارآمد برای رشد، پیشرفت و عدالت مورد تأکید قرار گرفته است (الوانی، ۱۳۸۵: ۱۲۳). در قرآن کریم حتی پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله وسلم) که عقل کامل عالم امکان است نیز به مشارکت فکری دعوت شده، اگرچه به نظر می‌رسد این دستور قرآن به خاطر آموزش این شیوه مشارکت به سایر مسلمانان بوده است. "شاورْهُمْ فِی الامرِ" (آل عمران/ ۱۵۹). نیز در آیه ۳۸ سوره شورا می‌فرماید: "وَأْمُرْهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ". ترویج فرهنگ مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، یکی از نشانه‌های بلوغ سازمانی و احترام به کرامت نیروی انسانی است. مشورت و همکاری موجب ایجاد همبستگی، افزایش انگیزه و بهبود کیفیت تصمیمات

می‌شود (مصباح یزدی، ۱۳۸۵). پیامبر اکرم (صلی الله علیه وآله وسلم): کسی که مشورت کند، زیان نمی‌بیند (بحارالانوار، ج ۷۲، ۱۰۶). شاخص مشورت در سازمان، موجب نوآوری، کاهش خطا و تصمیمات عاقلانه‌تر می‌شود. حضرت علی (علیه السلام) بارها اطرافیان و برگزیدگان خود را به مشورت و کمک فکری از دیگران سفارش نموده‌اند و حتی در بعضی از موارد، حصول موفقیت را به آن مهم منوط دانسته‌اند (نهج البلاغه، حکمت‌های ۱۱۳، ۵۴، ۱۶۱، ۱۷۳). مشورت در فرهنگ سازمانی اسلامی، از آموزه‌های قرآنی و حدیثی سرچشمه می‌گیرد و باعث افزایش کارآمدی، عدالت و رضایت در سازمان می‌شود. سازمان‌هایی که فرهنگ مشورت را نهادینه کنند، محیطی پویا، مشارکتی و موفق خواهند داشت (نصرآبادی، ۱۳۹۴: ۱۳۲).

۵. مسئولیت‌پذیری

مسئولیت‌پذیری در فرهنگ سازمانی به معنای تعهد فردی و گروهی نسبت به انجام درست وظایف، پاسخ‌گویی نسبت به نتایج عملکرد، و آمادگی برای پذیرش پیامدهای اقدامات خود است. این شاخص، پایه‌ی اعتماد متقابل، کارآمدی و عدالت در سازمان است. فرد مسؤول در برابر خدا، وجدان، مردم و مدیران بالادستی خود پاسخ‌گوست. مسئولیت‌پذیری به معنای قبول و انجام وظایف و تکالیف سازمانی به بهترین نحو است. در قرآن کریم می‌فرماید: "وَقُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا" (احزاب/۲۳)؛ "كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِيْنَةٌ" (المدرثر/۳۸)؛ "وَقَفَّوْهُمْ إِنْهُمْ مَسْئُولُونَ" (صافات/۲۴). که نشانه توجه به حفظ و مسئولیت در برابر خود و دیگران است. پیامبر اسلام (صلی الله علیه وآله وسلم) نیز مسئولیت‌پذیری را از شاخص‌های مدیران و کارگزاران موفق معرفی کرده است؛ "كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ" (بحارالانوار، ج ۷۴). امام علی (علیه السلام) می‌فرماید: "أَطِع مَنْ فَوْقَكَ يَطْعَكَ مَنْ دُونَكَ"، از مافوق خود اطاعت کن، زیردستان نیز از تو اطاعت خواهند کرد. غررالاحکم و دررالکلم، (ج ۱: ۱۴۳). هر عضو سازمان در برابر وظایف خود مسئول است و باید پاسخ‌گو باشد. این شاخص، بنیان شفافیت و سلامت اداری را تقویت می‌کند. مسئولیت‌پذیری از دیدگاه قرآن و حدیث، از اصول محوری اخلاق سازمانی است که اگر در ساختارهای اداری و مدیریتی نهادینه شود، به شفافیت، اعتماد، بهره‌وری و عدالت می‌انجامد. این شاخص، مقدمه‌ای است برای تحقق فرهنگ پاسخ‌گو، توسعه‌یافته و متعهد در نظام اداری اسلامی.

۶. نظم و انضباط سازمانی

مفهوم نظم یکی از ارکان بنیادین در فرهنگ سازمانی اسلامی است. نظم‌ی که در سطح فردی و جمعی رعایت شود، موجب کارآمدی، هماهنگی، عدالت و رشد بهره‌وری در سازمان خواهد شد. از منظر قرآن و حدیث، نظم نه تنها یک امر اداری یا مدیریتی، بلکه یک اصل اخلاقی، عبادی و تمدنی

به شمار می‌رود. نظم از شاخص کلیدی فرهنگ سازمانی است که در منابع دینی نیز به آن سفارش شده است. رعایت نظم و مقررات موجب حفظ سلامت سازمان و اجرای موثر اهداف آن می‌شود (مصباح یزدی، ۱۳۸۵). امام علی (علیه السلام) در وصیت‌نامه به امام حسن (علیه السلام) می‌فرماید: "أوصيكمما بتقوى الله ونظم أمركم"، شمار را به تقوای الهی و نظم در کارها سفارش می‌کنم (نهج البلاغه، نامه ۴۷). نظم فردی و سازمانی، یکی از ارکان پیشرفت و موفقیت نهادهاست. نبود آن منجر به اتلاف منابع، فرصت‌ها و کاهش بهره‌وری می‌شود. نظم در فرهنگ سازمانی اسلامی، یک شاخص راهبردی است که ریشه در حکمت الهی، آموزه‌های پیامبران و سنت معصومان دارد. رعایت نظم در کار، زمان، ارتباطات و تصمیم‌گیری‌ها، ضامن کارآمدی و سلامت سازمان خواهد بود. سازمان‌هایی که نظم را در ساختار و فرهنگ خود نهادینه کنند، زمینه‌ساز پیشرفت پایدار و رضایت الهی خواهند شد.

۷. کرامت انسانی

کرامت انسانی به معنای شرافت ذاتی و ارزش وجودی هر انسان است که خداوند به همه انسان‌ها عطا کرده است. این کرامت، مبنای احترام، عدالت و رفتار انسانی در هر محیطی از جمله سازمان‌ها و محیط‌های کاری است. خداوند در قرآن می‌فرماید: "وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ..." (إسراء/ ۷۰). از این جهت ارزش‌گذاری به شأن انسان‌ها، رعایت حقوق کارکنان و رفتار محترمانه، باعث افزایش رضایت شغلی و تعلق سازمانی می‌شود. همچنین در آیه ۱۳ حجرات قرآن می‌فرماید: "يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ". این آیه تأکید می‌کند که کرامت انسان‌ها برابر است و ارزش انسان‌ها نه به نژاد، قومیت یا جایگاه اجتماعی، بلکه به تقوای آنان بستگی دارد. لذا کرامت در نزد مردم زود گذر است کسب کرامت در نزد خداوند مهم است؛ قرآن تمام تبعیض‌های نژادی، حزبی، قومی، قبیله‌ای، اقلیمی، اقتصادی، فکری، اجتماعی و نظامی را مردود دانسته و ملاک فضیلت را تقوا می‌داند (تفسیر نور، ۵۱۷). همچنین این آیه به صورت يك شعار اسلامی درآمده، بعد از نفی ارزشهای وابسته به قبیله و عشیره بیانگر همین انقلاب فکری و ارزشی است (تفسیر نمونه، ج ۱۸: ۱۱۴). نفی امتیازات مادی و طبقاتی و بزرگداشت علم و تقوا... (تفسیر المیزان، ج ۶: ۴۳۰). از پیامبر خدا (صلی الله علیه وآله) روایت شده است که فرمودند: خداوند بزرگ روز قیامت می‌فرماید: به شما فرمان دادم اما شما آنچه را که سفارش کرده بودم ضایع ساختید، و در فکر بالا بردن انساب خود بودید، امروز هم من نسب خود را بالا برده انساب شما را پائین می‌آورم کجا هستند پرهیزکاران؟ که گرامی‌ترین فرد در پیشگاه الهی با تقواترین فرد خواهد بود. روایت شده است که مردی از حضرت عیسی بن مریم (ع) پرسید: کدامین انسان برتر است؟

حضرت از روی زمین دو کف خاک برگرفته فرمود: کدامیک از این دو کف خاک برتر است؟ مردم از خاک آفریده شده‌اند هر کدام که با تقواتر باشند برتر خواهند بود. (مجمع البیان فی تفسیر القرآن، ج ۲۳: ۲۲۴). امام علی (علیه السلام): "هیچ‌کس نمی‌تواند خود را بر جان و مال دیگران امن بداند، مگر آنکه مردم در نظر او کرامت قائل باشند" (نهج البلاغه، خطبه ۱۸). کرامت، رابطه متقابل بین فرد و جامعه است و باید در فرهنگ سازمانی به این معنا توجه شود. کرامت انسانی در فرهنگ سازمانی اسلامی، شاخص اصلی ایجاد محیط کاری سالم، عادلانه و انگیزشی است. قرآن و حدیث کرامت را حق طبیعی و ذاتی هر فرد می‌دانند که سازمان‌ها موظف به حفظ و ارتقاء آن هستند. وقتی کرامت در سازمان حفظ شود، بهره‌وری، رضایت شغلی و وفاداری افزایش می‌یابد و سازمان به سمت تعالی و موفقیت حرکت می‌کند.

۸. تعاون و کار جمعی

تعاون در فرهنگ سازمانی، به معنای همکاری، همیاری و مشارکت فعال اعضای سازمان برای رسیدن به اهداف مشترک است. این مفهوم ریشه عمیق در آموزه‌های قرآنی و حدیثی دارد و از شاخص بنیادین فرهنگ اسلامی به شمار می‌رود. قرآن کریم می‌فرماید: "وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى..." (مائده/ ۲). ازدیدگاه منابع دینی حکومت و جامعه اسلامی باید در صحنه‌ی بین‌المللی از مظلوم حمایت و بدی‌های ظالم را محکوم کند، راه رسیدن به اهداف همه‌جانبه تعاون است (تفسیر نور، ۱۰۶). لذا تعاون و همکاری در نیکی‌ها یک شاخص کلی اسلامی است که سراسر مسائل اجتماعی و حقوقی و سیاسی و اخلاقی و مدیریتی را دربر می‌گیرد (تفسیر نمونه، ج ۴: ۲۵۰). در اینجا خداوند بندگان را امر می‌کند که یکدیگر را بر نیکی و تقوی یاری کنند و به آنچه خداوند امر کرد، عمل و از آنچه نهی کرده، خودداری کنند. همچنین باید از معاونت بر گناه، خودداری نمایند. یعنی بدشمنی و تجاوز از حدود خدا دست نیالایند (مجمع البیان، ج ۶: ۱۹۴). ترویج همکاری و کار تیمی، یکی از پایه‌های اصلی موفقیت سازمانی و کاهش تعارضات فردی است. تعاون در فرهنگ سازمانی اسلامی، یک شاخص کلیدی است که بر اساس آموزه‌های قرآن و سنت، به عنوان راهکاری برای توسعه سازمانی و اجتماعی معرفی شده است. سازمان‌هایی که تعاون را در ساختار و فرهنگ خود نهادینه می‌کنند، به سطوح بالاتری از کارآمدی، انسجام و موفقیت دست می‌یابند.

۹. ساده‌زیستی

ساده‌زیستی در سازمان یعنی گرایش به سبک زندگی متعادل، پرهیز از تجمل در محیط اداری، استفاده بهینه از منابع، رفتار غیرریاکارانه و پرهیز از اشرافیت مدیریتی. این شاخص در سازمان، به فروتنی، عقلانیت اقتصادی، و افزایش عدالت سازمانی منجر می‌شود. ساده‌زیستی به‌ویژه در رفتار و

سبک زندگی مدیران، الگوی مؤثری برای کارکنان خواهد بود. ساده زیستی در اسلام بسیار سفارش شده است، هم برای آنان که دارای مقام‌های دولتی هستند و هم برای غیر آنان. یکی از موفقیت‌های مردان بزرگ، به‌خصوص انبیای عظام، ساده زیستی آنان بوده است. آنان سعی داشته‌اند با دسترنج خودشان، مثلاً از طریق کشاورزی و خیاطی معیشت نمایند و تاحد ممکن از مردم چیزی نخواهند. لذا به روزی اندک اکتفا می‌کردند و عمده وقت خویش را در هدایت مردم و خدمت به آنان می‌گذاردند؛ البته مدیران نظام اسلامی باید حقوق مناسبی داشته باشند، چرا که شرایط زندگی تغییر کرده است، اما نباید در بیت المال اجحاف و اسراف کنند و مقامات عالی و روحانی جامعه باید پیامبر گونه زندگی کنند و ساده زیستی را شعار خود سازند، امام خمینی (ره) درس ساده زیستی را به همه ما یاد دادند، که می‌توان بهترین الگویی زندگی در عصر حاضر باشد. قرآن می‌فرماید: "وَلَا تُسْرِفُوا إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الْمُسْرِفِينَ" (أنعام/ ۱۴۱). سازمان‌های اسلامی باید الگوی اعتدال در مصرف منابع باشند. اشرافی‌گری سازمانی، باعث از میان رفتن اعتماد عمومی می‌شود. در این باره مولای متقیان حضرت علی (علیه السلام) فرموده‌اند: "خداوند بر پیشوایان دادگر واجب نموده خود را با مردم ناتوان برابر نهند تا فقر، فقیر را به هیجان و طغیان درنیاورد" (نهج البلاغه، خطبه ۲۰۹). ساده‌زیستی در فرهنگ سازمانی اسلامی، رویکردی راهبردی و اخلاقی است که زمینه‌ساز عدالت، اعتماد عمومی، سلامت مالی و تقویت روحیه خدمتی می‌شود. با تأسی از سیره پیامبر اکرم و امام علی (علیه السلام)، مدیران و کارکنان باید در عمل به این اصل، پیش‌گام باشند تا سازمانی کارآمد، الهی و مردم‌مدار بنا شود.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف واکاوی شاخص‌های فرهنگ سازمانی در منابع دینی به‌ویژه قرآن کریم و روایات معصومین (علیهم السلام) انجام شد. از بررسی منابع دینی موجود دانسته شد، که فرهنگ سازمانی اسلامی، برخلاف الگوهای صرفاً مدیریتی یا غربی، بر پایه اصولی اصیل، ثابت و الهی بنیان گذاشته شده است. این فرهنگ، سازمان را نه صرفاً به‌مثابه یک نهاد اقتصادی یا اجتماعی، بلکه به‌عنوان بستری برای رشد انسانی، عدالت‌محوری، امانت‌داری، ارتقاء اخلاق و تحقق اهداف معنوی می‌نگرد. بر اساس تحلیل آیات قرآن و احادیث، مؤلفه‌های بنیادینی همچون اخلاص، عدالت، امانت‌داری، مشورت، مسئولیت‌پذیری، کرامت انسان‌ها، تعاون، و ساده زیستی به‌عنوان شاخص‌های محوری فرهنگ سازمانی اسلامی استخراج گردید. بنابراین آموزه‌های قرآنی و روایی، فرهنگ سازمانی مطلوب در اسلام متکی بر مفاهیمی بنیادین و اخلاقی است که فراتر از

چارچوب‌های صرفاً کارکردگرایانه غربی است. این شاخص‌ها، در صورت نهادینه‌سازی، می‌توانند الگوی مناسبی برای تعالی سازمان‌های اسلامی فراهم کنند. درکل می‌توان گفت که شاخص‌های فرهنگ سازمانی از منظر قرآن و حدیث، نه تنها ابعاد ساختاری و رفتاری سازمان را در بر می‌گیرند، بلکه دارای بنیانی اخلاقی، معرفتی و الهیاتی هستند که در نظریه‌های غربی کمتر بدان پرداخته شده است. برای نمونه: اخلاص به عنوان شاخص محوری در اسلام، در نظریات غربی جایگاهی ندارد؛ حال آنکه در سازمان اسلامی، نیت الهی، پشتوانه تمام رفتارهاست. عدالت در نظریات چون هافستد و دنیسون، در قالب "برابری فرهنگی" یا "عدالت سازمانی" آمده ولی عمق معنوی و فراتحلیلی آن در منابع اسلامی، گسترده‌تر است. مشورت که در فرهنگ اسلامی واجب اخلاقی است، در مدیریت مدرن بیشتر به عنوان ابزاری برای افزایش بهره‌وری تلقی می‌شود. مسئولیت‌پذیری در قرآن با ریشه اعتقادی (پاسخ‌گویی در برابر خداوند) همراه است، اما در ادبیات غربی بیشتر بر مبنای قراردادهای کاری و اجتماعی معنا می‌شود. در مجموع، رویکرد اسلامی به فرهنگ سازمانی، ترکیبی است از ارزش‌های انسانی، اصول اخلاقی، بینش توحیدی و جهت‌گیری خدمت به خلق، که در نظریه‌های سکولار غربی کمتر به چشم می‌خورد. شاخص‌های فرهنگ سازمانی اسلامی دارای پایه‌های عمیق اخلاقی، معنوی و الهی هستند که می‌توانند مکمل و تقویت‌کننده نظریه‌های مدیریت نوین باشند. استفاده از این شاخص‌ها در سازمان‌های اسلامی، باعث تعمیق اخلاق‌مداری، افزایش مسئولیت‌پذیری و مشارکت کارکنان می‌شود. همچنین، نگاه کل‌نگر و جامع اسلام به انسان و سازمان می‌تواند به توسعه مدل‌های مدیریت بومی و سازگار با فرهنگ اسلامی منجر شود.

فهرست منابع

قرآن

نهج البلاغه

۱. آذرنوش، آذرتاش (۱۳۷۹)، فرهنگ معاصر (عربی-فارسی)، تهران، نی.
۲. ابن منظور، محمدبن مکرم (۱۴۱۴ق)، لسان العرب. بیروت، دار صادر.
۳. اسلامی، جواد (۱۳۹۷)، فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی، قم، پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.

۴. الوانی، سید مهدی (۱۳۸۵)، تصمیم‌گیری و تعیین خط مشی دولتی، انتشارات سمت، تهران.
۵. باقی نصرآبادی، علی، (۱۳۹۴) مدیریت در آینه ارزش‌ها، زمزم هدایت، پژوهشگاه امام صادق (ع).
۶. بلوکی، نوریه، صبوری، حامد، بلوکی، صدیقه (۱۳۹۵)، بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی و فرسودگی شغلی، چهارمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری.
۷. پیروز، علی آقا، ابوطالب خدمتی، علی، شفیعی، عباس، بهشتی نژاد، محمود (۱۳۸۹)، مدیریت در اسلام، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۸. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۹۴)، مبانی مدیریت اسلامی، قم، نشر اسراء.
۹. حسن‌زاده، علی، رحیمی، فرهاد، حاجی‌بابایی، علی (۱۳۹۷)، شاخص‌های فرهنگ سازمانی از منظر نهج‌البلاغه، مطالعات مدیریت اسلامی، ۶ (۲)، ۱۱۵-۱۳۶.
۱۰. خلعت بری، فیروزه (۱۳۷۱)، مجموعه مفاهیم پولی بانکی و بین‌المللی، تهران، شب‌وینز.
۱۱. رضایی، حسن (۱۳۹۵)، مدیریت اسلامی با تأکید بر قرآن و سنت، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۱۲. رضائیان، علی (۱۳۹۵)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران، انتشارات سمت.
۱۳. روح‌الامینی، محمود (۱۳۶۵)، زمینه فرهنگ‌شناسی، انتشارات عطار چاپ اول.
۱۴. زارعی‌متین، حسن، (۱۳۹۳)، مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته، تهران، نشر آگه.
۱۵. شاه‌آبادی، محمد مهدی، جعفری، حسن عابدی (۱۳۹۰)، درآمدی بر روش بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی با نگاهی به قرآن کریم، فصلنامه علمی پژوهشی روش‌شناسی علوم انسانی، ۱۷ (۶۶)، ۹۷-۱۱۶.
۱۶. شاین، ادگار (۱۳۸۹)، فرهنگ سازمانی، ترجمه محمد ابراهیم محبوب، تهران، فرا.
۱۷. شریف‌زاده، فتاح، کاظمی، مهدی، (۱۳۷۷)، مدیریت و فرهنگ سازمانی (بررسی مفاهیم، نظریات و الگوها برای شناخت و ارزیابی فرهنگ سازمانی)، تهران، قومس.

۱۸. شفيعی، عباس، صادقی، عبدالکبير (۱۳۹۹)، شاخصه‌های مطلوب فرهنگ سازمانی در سازمانهای آموزشی از منظر قرآن، دو فصلنامه علمی - تخصصی مطالعات قرآن و علوم، ۴ (۸)، ۷-۵۱
۱۹. شهید صدر، محمدباقر (۱۴۲۲ق)، دروس فی علم الاصول، قم، مؤسسه نشر التوحید.
۲۰. طباطبائی، سید محمدحسین (۱۳۷۴)، تفسیر المیزان (جلدهای ۱ تا ۲۰)، قم، مؤسسه نشر اسلامی.
۲۱. طبرسی، فضل بن حسن (۱۳۷۹)، مجمع البیان. تهران، ناصر خسرو.
۲۲. عابدی، حمیدرضا (۱۳۹۲)، فرهنگ سازمانی از دیدگاه اسلام، تهران، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
۲۳. عسکری، سیدعلیرضا، داوری، غلامرضا (۱۳۹۴)، الگوی فرهنگ سازمانی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت راهبردی، ۲۰ (۴)، ۷۵-۹۸.
۲۴. عسکری، علی، زارعی متین، حسن، امیری، علی نقی (۱۳۹۱)، ارائه الگوی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی و مبتنی بر نهج البلاغه، مدیریت در دانشگاه اسلامی ۳، ۱ (۳).
۲۵. عسکری وزیری، علی (۱۳۹۵)، فرهنگ سازمانی مبتنی بر آموزه‌های اسلام، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
۲۶. عطاران، جواد، الوانی، سیدمهدی، امیری، علی نقی (۱۳۹۶)، تبیین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی در پرتو اصول عقاید برگرفته از آیات قرآن کریم، مدیریت در دانشگاه اسلامی ۱۳، ۱ (۱).
۲۷. قرائتی، محسن (۱۳۸۳)، تفسیر نور، مؤسسه فرهنگی درسهایی از قرآن، تهران.
۲۸. قلی‌پور، آرش، اخوان کاظمی، علی اکبر (۱۳۹۲)، طراحی مدل مفهومی فرهنگ سازمانی در نظام اداری جمهوری اسلامی ایران با رویکرد اسلامی، فصلنامه مدیریت فرهنگی، ۷ (۲۱)، ۹۵-۱۲۲.
۲۹. مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳ ق)، بحار الأنوار، بیروت، مؤسسه الوفاء.

۳۰. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۸۵)، آموزش فلسفه و روش‌شناسی علوم انسانی، قم، مؤسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی.

۳۱. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۸۸)، آسیب‌شناسی فرهنگی، قم، مؤسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی (ره).

۳۲. مصباح یزدی، محمدتقی. (۱۳۸۶). اخلاق در قرآن (جلد ۱ و ۲)، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).

۳۳. معصومی، عاصفه، فیضی، عمار، مدل‌های فرهنگ سازمانی و شرکت‌های دانش بنیان، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حساب داری، ۵ (۵۸)، ۶۴-۸۵.

۳۴. معین، محمد، (۱۳۹۱)، فرهنگ فارسی، تهران، چاپخانه سپهر، چاپ نهم، ج ۶.

۳۵. مکارم شیرازی، ناصر و همکاران (۱۳۷۴)، تفسیر نمونه، تهران، دارالکتب الاسلامیه.

۳۶. منوریان، عباس، قربانی، محمد حسین، شریفی، مسلم، (۱۳۸۷)، فرهنگ سازمانی (باتکیه بر مدل دنیسون)، شیراز، دانشگاه شیراز: مرکز نشر.

۳۷. موسوی، سجاد ابراهیمی، محمد (۱۳۹۹)، استخراج شاخص‌های فرهنگ سازمانی مبتنی بر قرآن کریم، پژوهش‌های فرهنگی قرآنی، ۱۴ (۱)، ۴۵-۶۸.

۳۸. مهدیه، امید، فرهنگ سازمانی مفاهیم، الگوها و ابزارها (۱۳۹۲)، تهران، مؤسسه کتاب مهربان نشر.

۳۹. Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (۲۰۰۶). Diagnosing and Changing Organizational Culture. Jossey-Bass.

۴۰. Denison, D. R. (۱۹۹۰). Corporate Culture and Organizational Effectiveness. Wiley.

۴۱. Hofstede, G. (۱۹۹۱). Cultures and Organizations: Software of the Mind. McGraw-Hill.