



نقش فرهنگ قرآنی در بهره‌وری سازمان

محمدعلی رحیمی^۱

دریافت: ۱۴۰۰/۶/۱۹

پذیرش: ۱۴۰۰/۷/۲۹

چکیده

در این تحقیق تأثیرات فرهنگ و ارزش‌های قرآن کریم بر اثربخشی، کارایی و بهره‌وری سازمان‌ها، بحث و بررسی می‌شود. مفهوم سازمان به‌طور عام و معنای فرهنگ سازمانی به‌طور خاص تبیین گردیده و به عناصر و مؤلفه اساسی فرهنگ اشاره شده است. همچنین به‌منظور آشکار شدن نقش فرهنگ و تعالیم قرآن بر ارتقا بهره‌وری در سازمان‌ها، ضمن مفهوم شناسی، دیدگاه‌های مختلف درباره بهره‌وری مطرح شده است. نمود و جلوه‌های بهره‌وری، در چهار ویژگی؛ کاهش هزینه، کوتاه شدن زمان، افزایش کمیت و بهبود کیفیت نشان داده شده است و بیان شده است که اگر فرهنگ قرآن در سازمان‌ها حاکم شود، موجب تربیت مدیران و کارکنان با انگیزه عالی، متعهد به سازمان، دارای وجدان کاری و انضباط اجتماعی و... می‌گردد و سازمان‌ها به سطح بالایی از بهره‌وری می‌رسد. ابعاد و جنبه‌های فرهنگ قرآنی مرتبط با بهره‌وری، مانند قدرت و تلقی آن به‌منزله امانت، ایثار و فداکاری، حس مسئولیت‌پذیری، وجدان کاری، ولایت مداری، امانت و اهلیت، عبادت و بندگی، تقوا و خودکنترلی مورد بحث و بررسی قرار گرفته است.

واژگان کلیدی: فرهنگ، فرهنگ قرآنی، سازمان، بهره‌وری

^۱ - دانش‌آموخته حوزه علمیه و دانش‌پژوه دکتری قرآن و مدیریت.



مقدمه

یکی از دغدغه‌های اساسی و ذاتی بشر که از گذشته‌های دور تاکنون شاهد ظهور و بروز آن بوده‌ایم، تلاش وی برای تغییر وضعیت موجود به وضعیت مطلوب بوده است و یکی از آشکارترین این تلاش‌ها در ساحت فرهنگ شکل گرفته است؛ زیرا لازمه هرگونه برنامه و اقدام اصلاح‌گرایانه و تحول‌آفرین برای رشد و ایجاد وضعیت مناسب‌تر به‌طور عام و دست‌یابی به بهره‌وری در حوزه مدیریت و سازمان به‌طور خاص از سوی جامعه بشری، اصلاح و یا مهندسی فرهنگ موجود و تلاش برای ایجاد فرهنگ مطلوب است.

در این زمینه بعثت پیامبران الهی و نزول کتب آسمانی، نقش بسیار مهم و سرنوشت‌سازی را در دست‌یابی انسان به این اهداف ایفا نموده است. از آنجاکه هر فرهنگی دارای مؤلفه‌ها، ابعاد و ویژگی‌های متعدد و مخصوص به خود هست. لازمه اصلاح فرهنگ یک سازمان و دست‌یابی به فرهنگ مطلوب، ایجاد تغییرات مناسب در مبانی، مؤلفه‌ها و ویژگی‌های آن فرهنگ همراه با به‌کارگیری روش‌های مناسب هست.

اسلام به‌عنوان دین خاتم کامل‌ترین مکتب و قرآن کریم به‌عنوان جامع‌ترین برنامه برای هدایت و رشد جامعه انسانی چه در حیات معنوی و چه در حیات مادی دیدگاه‌های ویژه‌ای در این زمینه دارد که آگاهی از این دیدگاه‌ها اولین قدم برای تحقق فرهنگ مطلوب و انتقال آن در زندگی سازمانی و بهره‌وری نمودن سازمان‌ها هست. البته دست‌یابی به این دیدگاه‌ها نیازمند تلاش‌های وسیع و گسترده است که در جای خود لازم و بایسته است.

آنچه در این تحقیق مدنظر است بررسی و تبیین آن بخش از ابعاد و جنبه‌های فرهنگ قرآنی است که موجب بهره‌وری سازمان‌ها می‌گردد. قبل از این‌که به تبیین موضوع فوق بپردازیم، لازم است در ابتدا، از مفاهیم و واژگان مطرح در عنوان بحث یک تصویر روشنی پیدا کنیم، زیرا اگر ندانیم که «فرهنگ» چیست؟ عناصر و مؤلفه‌های آن کدام است؟ دارای چه قدرت و کارکردهای هست؟ هم‌چنین اگر معنا و مفهوم «بهره‌وری» را به‌درستی فهم نکرده باشیم، سطوح بهره‌وری و عوامل مؤثر در آن را ندانیم، نمی‌توانیم از عهده تأثیرات فرهنگ قرآن بر بهره‌وری و بهبود آن برآیم و این موضوع را به‌درستی تجزیه و تحلیل نماییم؛ بنابراین باید بحث را با تعریف دو واژه «فرهنگ» و «بهره‌وری» آغاز نماییم.



تعریف فرهنگ و فرهنگ‌سازمانی

برای واژه فرهنگ تعاریف متعددی ارائه شده است، بعضی از این تعاریف‌ها مفهوم عام و برخی دیگر معنای خاصی را در بردارد. ضمن این‌که هر یک از تعاریف‌ها به جنبه‌های خاصی از این مفهوم تأکید دارد. ذیل به چند تعریف اشاره می‌شود:

منظور از «فرهنگ» عبارت است از مجموعه‌ای به هم پیوسته از نظام ارزش‌ها و باورها، هنجارها، قوانین و مقررات، حقوق، اخلاقیات، سنت و آداب و رسوم، هنر و فناوری، سبک زندگی و بالاخره عادت‌های اکتسابی انسان به عنوان عضوی از جامعه، می‌باشد (شوری، ۱۳۸۶: ۱۱۳).

«فرهنگ‌سازمانی» عبارت است از: مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، درک و استنباط و شیوه‌های تفکر یا اندیشیدن که اعضای سازمان در آن‌ها وجوه مشترک دارند و همان چیزی است که به عنوان یک پدیده درست به اعضای تازه وارد آموزش داده می‌شود (قاسمی، ۱۳۸۲: ۴۱۵).

«فرهنگ‌سازمانی» بر ارزش‌ها، عقاید، فرضیات، افسانه‌ها، هنجارها و اهدافی که به طور وسیع در سازمان پذیرفته شده اند دلالت می‌کند (مورهد، گریفین، الوانی، معمارزاده، ۵۱۲، ۷۴).

با نگاهی دقیق به تعریف فرهنگ پی می‌بریم که زمینه اصلی در فرهنگ‌سازمانی وجود سیستمی از معانی و مفاهیم مشترک در میان اعضای سازمان است. در هر سازمان الگوها، سمبل‌ها، شعایر، داستان‌ها، آداب و رسوم، وجود دارند که به مرور زمان به وجود آمده است. این الگوها باعث می‌شود که در خصوص اینکه سازمان چیست و چگونه اعضا باید رفتار خود را ابراز نمایند، درک مشترک و یکسانی به وجود می‌آید (رابینز، الوانی، دانایی فرد، ۳۸۱، ۸۵).

عناصر و مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی

در مورد عناصر و مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی دیدگاه‌های مختلفی وجود دارد، ولی بر مبنای تحلیل دقیق‌تر، مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی از یک سلسله ویژگی‌های کلیدی تشکیل یافته است که سازمان به آن‌ها بها می‌دهد. ویژگی ذیل وقتی با یکدیگر درآمیخته و با همدیگر مختلط شوند مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی را تشکیل می‌دهند

۱. خودمختاری فردی، ریسک‌پذیری، هدایت، یکپارچگی، حمایت مدیریت، نظارت، هویت، نظام پاداش، برخورد آرام (قاسمی، ۴۱۸، ۸۲).
۲. قدرت فرهنگ؛ قدرت فرهنگ، بیانگر توافقی است که بین اعضای یک سازمان در رابطه با اهمیت ارزش‌ها، وجود دارد؛ بنابراین اگر اتفاق نظر کاملی درباره‌ی اهمیت این ارزش‌ها وجود داشته باشد، سازمان دارای فرهنگ قوی است و اگر توافق زیادی وجود نداشته باشد، آن فرهنگ ضعیف هست (همان).
۳. عموماً در یک فرهنگ قوی، پیوسته شاهد جشن‌ها، داستان‌ها، قهرمانان و شعارهایی هستیم. این علائم موجب تعهد بیشتر افراد و اعضای سازمان به ارزش‌ها و استراتژی‌های آن می‌شود. فرهنگ یک سازمان مشخص‌کننده‌ی ارزش‌هایی است که افراد باید با آن‌ها ارج نهند و به‌گونه‌ای رفتار کنند که درخور سازمان و نیازهای افراد باشد (همان: ۴۲۰).

تعریف بهره‌وری

«بهره‌وری» را می‌توان از دو جنبه تعریف کرد:

الف) بهره‌وری در لغت

بهره‌وری در لغت به معنای «قدرت تولید، باروری و مولد بودن است». مثلاً زمینی که استعداد زراعت دارد و بذر در آن رشد و نمو می‌کند اصطلاحاً زمین مولد و بارآور گفته می‌شود (خاکی، ۱۳۸۲: ۲۲).

ب) بهره‌وری در اصطلاح

در رابطه با تعریف اصطلاحی و کاربردی بهره‌وری، یک تعریف واحدی که مورد توافق همگان باشد وجود ندارد. ما در اینجا به چند تعریف اشاره می‌کنیم.

نسبت میان بازداده‌ی مرتبط به عملیات تولیدی مشخص و معین در مقایسه با نهادهای مصرف‌شده (پژوهشکده تحقیقات راهبردی، ۱۳۹۱: ۶۹).

بهره‌وری به مفهوم نسبت بین بازده تولید، به واحد منابع مصرف‌شده است که با یک نسبت مشابه در دوره‌ی پایه، مقایسه می‌شود و به کار می‌رود (رضایی، ۱۳۸۶: ۲۶).



سازمان همکاری اقتصادی اروپا

بهره‌وری برابر است با خارج‌قسمت خروجی (میزان تولید) بر یکی یا کل عوامل تولید (طاهری، ۱۳۸۵: ۲۰).

سازمان بین‌المللی کار

بهره‌وری عبارت است رابطه‌ی بین ستاده‌ی حاصل از یک سیستم تولیدی به داده‌های به‌کاررفته (زمین، سرمایه، نیروی کار و...) به منظور تولید آن ستاده (خاکی، ۱۳۸۲: ۲۴).

مرکز بهره‌وری ژاپن

بهره‌وری عبارت است از به حداکثر رساندن استفاده از منابع، نیروی انسانی، تسهیلات و غیره به طریقه‌ی علمی و کاهش هزینه‌های تولید، گسترش بازارها، افزایش اشتغال، کوشش برای افزایش دستمزدهای واقعی و بهبود معیارهای زندگی آن‌گونه که به سود کارگر، مدیریت و عموم مصرف‌کنندگان باشد (پیرایش، ۱۳۸۷: ۳).

با توجه به تعاریفی که ارائه گردید این سؤال اساسی مطرح می‌گردد که چه کسی و با چه ویژگی‌های می‌تواند یک فرد بهره‌ور باشد؟ در پاسخ سؤال فوق سه ویژگی اساسی نگرشی را برای یک فرد بهره‌ور می‌توان مورد شناسایی قرار داد:

الف) نگرش مثبت:

نگرش مثبت به معنای ندیدن بدی‌ها و نقایص و خوش‌بینی افراطی خلاف واقع نیست، بلکه به معنای درست دیدن نقص‌ها برای دستیابی به راه‌های رفع آن‌هاست. آدمی آنگاه به رفع نقص و بهبود امور یا افراد دیگر می‌اندیشد که بتواند به آن بادیث مثبت نگاه کند.

ب) خلاقیت:

خلاقیت، یعنی توانایی تجسم، پیش‌بینی و ایجاد ایده‌ها. بهره‌وری، در گروی اندیشه‌های نو برای بهبود آنچه هست و طراحی برای آینده می‌باشد.

ج) عدم رضایت از وضع موجود:

رضایت از وضع موجود پدیده‌ها و امور، باعث می‌شود که فرد نسبت به تغییر وضعیت آن‌ها اقدامی نکند. عدم رضایت خلاق، یعنی همواره از زاویه‌ی نقد وضع موجود پدیده‌ها، به آن‌ها نگرستن و در جستجوی شکل برتر و بهتر برآمدن. ناراضایتی خلاق نسبت به دستاوردهای زندگی



باعث می‌شود تا ما همواره با خود شماره زیر را زمزمه کنیم و بر اساس آن عمل کنیم "امروز بهتر از دیروز و فردا بهتر از امروز".

جلوه‌های بهره‌وری

نتایج تحقیقات و فعالیت‌هایی که در رابطه با بهره‌وری صورت گرفته‌اند را می‌توان در چهار جلوه، نمود و ویژگی مرتبط به هم نشان داد، این ویژگی‌ها عبارت‌اند از:

- (۱) کاهش هزینه
- (۲) کم شدن زمان
- (۳) افزایش کمیت
- (۴) بهبود کیفیت

میزان موفقیت و عدم موفقیت سازمان‌ها با چهار مؤلفه فوق که از ویژگی‌های بهره‌وری به شمار می‌رود، سنجیده می‌شود و تمام تلاش‌های نظریه‌پردازان دانش سازمان و مدیریت و نیز فعالیت‌های مستمر مدیران در راستای دستیابی به بهره‌وری یعنی کاهش هزینه‌های سازمان، کاهش زمان انجام کار، افزایش کمیت کالا و خدمات و بهبود کیفیت کالا و خدمات، هست. اکنون باید دید که نهادینه شدن ارزش‌ها و فرهنگ قرآن در سازمان‌ها تا چه می‌تواند در رسیدن آن‌ها به بهره‌وری تأثیرگذار است؟

فرهنگ قرآن

مطالعات و پژوهش‌های قرآنی بیانگر این واقعیت است که قرآن کریم خود دارای فرهنگی است و این فرهنگ از عناصر و مؤلفه‌های خاصی تشکیل شده و موجب تفاوت و تمایز فرهنگ قرآن از سایر فرهنگ‌ها گردیده است. طبعی مدیران و کارکنانی که در چنین فرهنگی زندگی و رشد می‌یابد، متفاوت از سایر مدیران و کارکنان خواهند بود. نیروهای بانگیزه، متعهد به سازمان برخوردار از نظم اجتماعی و وجدان کاری که سازمان‌ها را از کارایی و اثربخشی و بهره‌وری بالایی برخوردار خواهد نمود. در ادامه به بررسی و مطالعه‌ی عناصر و مؤلفه‌های فرهنگ قرآنی مؤثر در بهره‌وری، می‌پردازیم.



۱) قدرت و توانمندی

در همه‌ی فعالیت‌ها خصوصاً در فعالیت‌های سازمانی، قدرت و توانایی بر انجام وظیفه، یک امر ضروری به حساب می‌آید. قرآن کریم به درستی به این واقعیت اشاره نموده و تصریح می‌کند، فردی که در فعالیت‌های اجتماعی وظیفه‌ای را بر عهده می‌گیرد علاوه بر اینکه نسبت به آن کار قدرت لازم را داشته باشد امانت‌دار هم باشد تا مدیران و کارکنان سازمان وظیفه و شغل سازمانی را طعمه ندانسته بلکه امانتی بر گردن خود احساس نمایند. قرآن کریم از زبان دختر شعیب درباره حضرت موسی می‌فرماید: "ان خیر من استاجرت القوی الامین" (قصص، ۲۶)

بنابراین از منظر قرآن کریم، نیروی انسانی یک سازمان الهی، باید بر اساس توانایی و قدرت متناسب با مسئولیت موردنظر انتخاب شوند و در صورت حاکم شدن این فرهنگ در سازمان‌های اسلامی ضوابط جایگزین روابط شده و شایسته‌سالاری قوت یابد...

۲) ولایت

کلیه‌ی ارتباطات سازمانی در مدیریت رحمانی، مبتنی بر ولایت است. هم در سلسله‌مراتب و هم در روابط میان فردی و میان گروهی، ولایت از خداوند که عالی‌ترین مدیر هستی است، شروع می‌شود و تا پایین‌ترین رده‌های سازمانی ادامه می‌یابد. همان‌گونه که فرموده است: «انما ولیکم الله ورسوله و الذین امنوا الذین یقیمون الصلاه و یوتون الزکاه و هم راکعون و من یتول الله ورسوله و الذین آمنوا فان حذب الله هم و الغالبون؛ سرپرست و ولی شما تنها خدا است و پیامبر او و آن‌هایی که ایمان آورده‌اند همان‌ها که نماز را بر پا می‌دارند و در حال رکوع زکات می‌دهند، و کسانی که ولایت خدا و پیامبر او و افراد باایمان را بپذیرند، پیروزند، زیرا حزب خدا پیروز است» (مائده ۵۵ - ۵۶). این آیات و مانند آن سلسله‌مراتب ولایت را خدا، رسول و مدیران مؤمن، می‌داند.

لغت‌شناسان، ولایت را محبت، نصرت، سرپرستی و حکومت، معنا کرده‌اند که جمع آن‌ها نیز ممکن است به این معنا باشد که روابط و تعامل مدیران و کارکنان در سازمان‌های الهی‌آکنده از محبت و نصرت نسبت با یکدیگر است و هرکسی در سازمان نسبت به دیگری احساس مسئولیت می‌کند و هر بالادستی نسبت به زیردست خود ولایت و سرپرستی دارد. فرهنگ ولایی اگر بر سازمان حاکم شود هماهنگی و انسجام ناگسستگی پدید می‌آید و از سوی دیگر نظارت عمومی، اطاعت‌پذیری، معنویت و دستگیری از یکدیگر در سازمان نهادینه می‌شود.

۳) ایثار و فداکاری

یکی دیگر از مؤلفه‌های فرهنگ قرآنی، ایثار و ازخودگذشتگی در میان اعضای سازمان هست. قرآن کریم این حقیقت را به زیباترین شکل به تصویر کشیده و می‌فرماید: "والذین تبوءوا الدار و الايمان من قبلهم يحبون من هاجر اليهم و لا يجدون و صدورهم حاجه مما اوتوا و يوثرون على انفسهم و لو كان بهم خصاصة و من يوق شح نفسه فاولئك هم المفلحون؛ و برای کسانی که در این سرا (سرزمین مدینه) در سرای ایمان پیش از مهاجران مسکن گزیدند، کسانی را که به سویشان هجرت کنند، دوست می‌دارند و نسبت به آنچه به ایشان (مهاجران) داده‌شده، در دل‌هایشان حسودی نمی‌یابند و نسبت به هرچه خودشان بدان بسیار نیازمندند، آن‌ها را بر خود مقدم می‌دارند و هرکس از خست نفس خود مصون ماند، ایشان‌اند که رستگاران» (توبه ۷۱)

آیه‌ی فوق فضای حاکم بر اجتماع قرآنی را چنین ترسیم می‌نماید:

الف) همدیگر را دوست دارند. ب) نسبت به یکدیگر، حسادت نمی‌ورزند.

ج) در برخورداری از امکانات باینکه خود نیازمندند دیگران را بر خود مقدم می‌دارند.

در پایان به یک قانون اخلاقی و کلی اشاره می‌کند "هرکس بخل خود را مهار و کنترل کند رستگار و پیروز است." بدون تردید این خود نمونه‌ی روشنی از خودکنترلی یا مدیریت بر خویشتن است که نقش بسیار تعیین‌کننده‌ای در موفقیت و کارآمدی سازمان دارد.

۴) جهاد

جهاد از ریشه‌ی جهد به معنای سعی و تلاش و تحمل خستگی است. جهاد که از فروع دین اسلام است، از یک‌سو بدون قصد قربت پذیرفته نمی‌شود، از سوی دیگر دارای عرصه‌ی عام و گسترده‌ای مانند جهاد اقتصادی، سازندگی، علمی و فرهنگی و... می‌باشد.

جهاد سازمانی به‌عنوان یک فرهنگ مطلوب، باید موردنظر مدیریت در سازمان قرار بگیرد. منظور از جهاد سازمانی این است که کلیه‌ی فعالیت‌ها و رفتارهای سازمانی در مسیر الهی بوده و به‌قصد قربت انجام شود. در این نگرش، کسب رضای خداوند، بالاخره منجر به کسب رضایت مدیران مافوق، همکاران، ذینفعان و مشتریان خواهد شد.



(۵) احساس مسئولیت

از دیگر مؤلفه‌های فرهنگ قرآنی، احساس مسئولیت است. در این فرهنگ، افراد بر اساس میل باطنی و به‌عنوان یک تکلیف شرعی، اقدام به انجام وظیفه‌ی سازمانی خود می‌کند. قرآن کریم در این ارتباط می‌فرماید: «والذین یوتون ما اتوا و قلوبهم و جله انهم الی ربهم راجعون اولئک یسارعون فی الخیرات و هم لها سابقون؛ و کسانی که آنچه را دارند در راه خدا می‌دهند در حالی که دل‌هایشان هراسناک است و می‌دانند که به‌سوی پروردگارشان باز می‌گردند، آنان‌اند که در کارهای نیک شتاب می‌ورزند و آنان‌اند که در انجام آن‌ها سبقت می‌جویند» (مؤمنون، ۶۱، ۶۰).

آیات از این قبیل، مبنای برای احساس مسئولیت است، بدون شک مدیران و کارکنان مؤمن، مصداق روشن از این قاعده‌اند، قاعده‌ای که بر مبنای آن، کارکنان و مدیران هرچند که همه‌ی وظایف سازمانی خود را انجام دهند و حتی بیش از وظیفه اقدام کنند نه‌تنها مغرور و طلبکار نیستند بلکه احساس تقصیر و کوتاهی در کار را دارند و قلبشان دائماً لرزان است که مبدا حقوق سازمانی ارباب رجوع، رئیس‌ان، همکاران و زیردستان را ادا نکرده باشند. از این فرهنگ می‌توان به‌عنوان "وجدان کاری" نیز نام برد و خداوند این حالت را در مؤمنان موجب سرعت و شتاب به‌سوی خیرات می‌شمارد، آن‌گونه که دائماً به سمت کار و مسئولیت بیشتر و باکیفیت‌تر، از یکدیگر سبقت می‌گیرند. به‌راستی اگر این احساس مسئولیت و وجدان کاری، به فرهنگ حاکم بر سازمان تبدیل شود، سازمان به میدان مسابقه‌ای می‌ماند که همه در آن به دنبال پیشروی‌اند.

(۶) امانت و اهلیت

قرآن کریم راجع به ادای امانت می‌فرماید:

«ان الله یمرکم ان تودوا الامانات الی اهلها و اذا حکمتم بین الناس ان تحکموا بالعدل ان الله نعما یعظکم به ان الله کان سمیعاً بصیراً؛ خداوند به شما فرمان می‌دهد که امانت‌ها را به صاحبانش بدهید و هنگامی که میان مردم داوری می‌کنید، به عدالت داوری نمایید؛ خداوند به شما پندهای خوبی را می‌دهد، خداوند شنوا و بینا است.» (نساء ۵۸). آیه‌ی فوق مطلق است، شامل هر نوع امانتی است که به دست انسان سپرده شود، خواه امانت الهی یعنی اوامر و نواهی او باشد و خواه امانت مردم از قبیل مال، رازداری و...

نکته مدیریتی که از این آیهی شریفه به دست می‌آید این است که مناصب و پست‌های سازمانی امانت الهی هستند که باید به اهل آن سپرده شوند بنابراین هرکس که اهلیت و صلاحیت ندارد نباید انتخاب و یا گزینش شود و خود فرد نیز نباید چنین مناصبی را بپذیرد و متقابلاً اگر شخصی اهلیت دارد، باید انتخاب شود و خود وی نیز نباید از تصدی چنین مسئولیتی شانه خالی کند و از باب ادای تکلیف، اقدام به انجام وظیفه‌ی سازمانی بنماید (قوامی، ۱۳۹۳: ۲۶۱).

۷) فرهنگ تقوا

قرآن کریم می‌فرماید: «یا ایها الناس انا خلقناکم من ذکر و انثی و جعلناکم شعوبا و قبائل لتعارفوا ان اکرّمکم عند الله اتقاکم ان الله علیم خبیر؛ ای مردم ما شما را از یک مرد و زن آفریدیم و شما را تیره‌ها و قبیله‌ها قرار دادیم تا یکدیگر را بشناسید (این‌ها ملاک امتیاز نیست) گرامی‌ترین شما نزد خداوند باتقواترین شماست خداوند دانا و آگاه است. (حجرات: ۱۳). بر پایه‌ی این آیه، هرچه میزان و درجه‌ی "تقوا" و "خودکنترلی" قوی‌تر باشد، فرد نزد خداوند باکرامت‌تر است. این امر در داخل یک سازمان نیز باید مدنظر قرار گیرد، به این معنا که معیار کرامت و ارزش انسان علاوه بر تخصص و مهارت‌های مدیریتی؛ میزان تقوای افراد باشد.

تقوا به معنای مراقبت از عمل و حفاظت از ایمان است که دارای نشانه‌های ذیل است: نشانه‌های بینشی شامل: ایمان به مبدأ و معاد و کتاب آسمانی. نشانه‌های ارزشی شامل: استغفار و یاد خدا و ندامت از گناه و نشانه‌های رفتاری مانند احسان، انفاق، وفای به عهد و...

۸) عبادت و بندگی

در به نیش مدیریت الهی، سازمان تنها، محل تولید کالا و عرضه خدمات نیست، بلکه یک معبد است، به این معنا که مدیر شدن و مدیریت کردن خود طریقی از بندگی است. بر اساس این تفکر، سازمان نردبان آسمان است و پله‌های در قوس صعود و سکویی برای پرتاب و وسیله‌ای برای پرواز به سوی دوست. طبق این اندیشه، کسی، مافوق کسی نیست، مگر در عالم اعتبار؛ اما در عالم حقیقت، همه بنده‌ی خداوند؛ بنابراین، سلسله‌مراتب سازمانی امری مجازی برای رسیدن همگان به ساحت قرب الهی است و در فرهنگ بندگی و عبادت، همه آزاد آفریده شده‌اند و هیچ‌کس بنده دیگری نیست به این ترتیب، مافوق، خود را برتر از مادون، نمی‌داند و مادون نیز احساس حقارت نمی‌کند، اگر هم اطاعتی است اطاعت از خداست، همان‌گونه که فرمود "من یطیع الرسول فقد



اطاعه الله" (نساء ۸). کسی که از پیامبر اطاعت کند خدا را اطاعت کرده است؛ بنابراین هرکس از مافوق اطاعت کند به شرط آن که همچون رسول مشروعیت داشته باشد، از خدا اطاعت کرده است (قوامی، ۱۳۹۳: ۲۶۲).

نتیجه‌ی حاکمیت فرهنگ قرآن در سازمان

اگر اهداف و مأموریت‌های سازمان در جهت اهداف و انگیزه‌های الهی باشد، به عبارت دیگر اگر فرهنگ و ارزش‌های دینی و قرآنی در سازمان‌ها حاکم شود، عملکرد مدیران و کارکنان از لحاظ کمی و کیفی ارتقا یافته و از هدر رفتن امکانات، سرمایه و نیروی انسانی سازمان جلوگیری می‌گردد. این همان "بهره‌وری" است که گم‌شده همه سازمان‌ها بوده و هست.

اساساً پیدایش مدیریت در سازمان‌ها، ایجاد مکاتب مدیریتی و ارائه نظریه‌ها و تئوری‌های متعدد و مختلف که در این رابطه از سوی دانشمندان شرقی و غربی، مطرح گردیده کلاً در راستای دستیابی به "بهره‌وری" قابل ارزیابی هست. دانشمندان و نظریه‌پردازان دنیا برای رسیدن به بهره‌وری و سود مادی به طور مرتب و بدون وقفه به مطالعه و ارزیابی سازمان‌ها پرداخته و مشکلات، تنگناها و محدودیت را شناسایی و برای رفع و دفع آن‌ها راه‌حل ارائه می‌کنند. (عابدی جعفری و همکار، ۱۳۹۲: ۱۹)

روانشناسان سازمانی و صنعتی به موضوعات همچون خستگی، بی‌حوصلگی و سایر عوامل مربوط به شرایط کاری که می‌تواند مانع عملکرد بهتر شود می‌پرداختند. هم‌چنین به مطالب و موضوعات یادگیری، ادراک، شخصیت، کارآموزی، رهبری اثربخش، نیازها و عوامل انگیزشی، رضایت شغلی، فرایندهای تصمیم‌گیری، ارزیابی عملکرد، نگرش سنجی، فنون گزینش کارکنان و طراحی شغل توجه نشان دادند. (رضاییان، ۱۳۸۴: ۱)

مردم‌شناسان برای شناخت انسان‌ها و فعالیت‌های آنان جوامع را بررسی می‌کنند؛ به عنوان مثال تحقیقات آنان بر روی فرهنگ‌ها و محیط‌ها به مدیران کمک می‌کند تا تفاوت در ارزش‌های اساسی، نگرش‌ها و رفتار میان افراد و کارکنان از کشورهای گوناگون و در سازمان‌های مختلف را بشناسد (همان).

روانشناسی اجتماعی تأثیر رفتار افراد بر یکدیگر را مورد پژوهش قرار داده است. چه اینکه یکی از زمینه مهم که بسیار مورد مطالعه روان‌شناسان اجتماعی قرار گرفته، تغییر است. آن‌ها چگونگی ایجاد تغییر و کاهش موانع را برای پذیرش تغییر بررسی کرده‌اند. علاوه بر آن روان‌شناسان اجتماعی سهم عمده‌ای دارند در زمینه‌ی اندازه‌گیری، شناخت و تغییر نگرش‌ها، الگوهای ارتباطی، یافتن راه‌هایی که با فعالیت‌های گروهی بتوان نیازهای فردی را برطرف کرد. جامعه‌شناسان از طریق مطالعه رفتار گروه در سازمان خصوصاً سازمان‌های رسمی و بچیده، بیشترین سهم را در دانش رفتار سازمانی دارند. زمینه‌های از رفتار سازمانی که جامعه‌شناسان سهم ارزنده‌ی در آن دارند عبارت است از: پویایی گروه، فرهنگ سازمانی، نظریه و ساختار سازمان‌های رسمی، فناوری سازمانی، بروکراسی، ارتباطات، قدرت، تضاد و رفتار میان گروهی (رابینز، ۱۹۹۳: ۱۸)

کلیه تلاش‌های علمی و پژوهشی که در سطور قبل به گوشه‌های از آن اشاره شد، از سوی دانشمندان به منظور افزایش کارایی، اثربخشی و بهبود بهره‌وری در سازمان‌ها انجام می‌شود. اگر در جوامع اسلامی، فرهنگ مادی گرایانه، انسان‌محور و سود انگارانه‌ی حاکم بر سازمان‌های حال و حاضر دنیا، جای خود را به فرهنگ اسلامی‌قرآنی بدهد، شاهد تغییر و دگرگونی کمی و کیفی عمیق و گسترده در سطوح و لایه‌های مختلف سازمان‌ها خواهیم بود، زیرا با حاکمیت فرهنگ قرآن و مدیریت اسلامی نگرش به انسان، ارزش‌ها، اهداف، عوض می‌شود. نوع نگاه به ماهیت مدیریت، انگیزه‌ها و نیت‌ها، وسیله‌ها و روش‌های انجام کار، فرق می‌کند. تلقی مدیران از مبانی و اصول، رقابت و تبلیغات، سود و منافع، نظارت و کنترل و معیارهای کنترلی و... تفاوت جدی پیدا می‌کند. نتیجه و خروجی این تفاوت‌ها که در سایه حاکمیت ارزش‌های الهی و فرهنگ قرآنی به وجود آمده این می‌شود که: مدیران و کارکنان در سازمان‌ها منافع و مصالح عمومی را بر منافع شخصی مقدم داشته و ترجیح می‌دهند، (عابدی جعفری، ۱۳۹۲: ۴۱). کارکنان مؤمن هرچند همه‌ی وظایف سازمانی خود را و حتی بیش از آن را انجام دهند نه تنها مغرور نشده و طلبکار نیستند بلکه احساس قصور و تقصیر دارند که مبادا حقوق سازمانی را ادا نکرده باشند و چنین احساسی به او انگیزه می‌دهد که با تمام قوا و نیروی که دارد وظایف سازمانی خود را انجام دهند و از هرگونه کم‌کاری و تنبلی پرهیز نمایند (قوامی، ۱۳۹۳: ۲۶۰).



انگیزه‌ها صرفاً مادی نبوده بلکه تلفیقی از انگیزه‌های مادی و معنوی است و یا بالاتر به سمت انگیزه‌های سطح عالی که همان انگیزه‌های الهی باشد سوق پیدا می‌کند. «قوماعبدوالله شکرا، فتلک عبادہ الاحرار» (نهج البلاغه، حکمت ۲۳۷) پرواضح است کارکنانی که با انگیزه‌های الهی کار می‌کنند به مراتب جدی‌تر و فعال‌تر از کارکنانی اند که با انگیزه‌های صرفاً مادی کار می‌کنند.

در فرهنگ قرآنی بر این نکته تأکید شده است که انسان‌ها نتیجه اعمال خود را، چه خوب چه بد، خواهند دید «فمن يعمل مثقال ذره خیرا یره و من يعمل مثقال ذره شرا یره» (قرآن کریم، زلزال، ۷ و ۸) پس هرکس هم‌وزن ذره‌ای کار خیر انجام دهد آن را می‌بیند و هرکس هم‌وزن ذره‌ای کار بد کرده آن را می‌بیند.

مدیر و کارمندی که چنین اعتقادی داشته باشد و بداند که نتایج اعمال هرچه باشد با آن مواجه خواهد شد، از درون برانگیخته‌شده و وظایف سازمانی خود را تمام و کمال انجام خواهد داد.

خودکنترلی یکی دیگر از نتایج و پیامدهای نهاده شدن فرهنگ قرآنی در سازمان به شمار می‌آید. برای تبیین اهمیت خودکنترلی و نقش آن در بهره‌وری سازمان‌ها توضیح این نکته ضروری است که یکی از بخش‌های مهم و اساسی هر سازمان، بخش نظارت و کنترل آن است که در صورت فقدان، ضعف و ناکارآمدی آن نمی‌توان از اجرای درست برنامه‌ها و یا حیف و میل منابع، امکانات و سرمایه‌های سازمان مؤمن بود. به دلیل همین اهمیت است که دانشمندان شیوه‌ها و راهکارهای مختلف نظارتی و کنترلی را ارائه نموده تا بهترین و کم‌هزینه روش را بیابد و در سازمان‌ها مورد استفاده قرار دهند. با این وصف هم هزینه گزافی را بر سازمان تحمیل می‌کند. ضمن اینکه نسبت به آن اطمینان کاملی هم وجود ندارد.

در مدیریت اسلامی که مدیران و کارکنان مسلمان، مؤمن و متعهد به ارزش‌های دینی و قرآنی زمام مناصب و مشاغل سازمانی را به دست می‌گیرند، با توجه به اعتقادات و باورهای که دارند و خداوند را حاضر و ناظر بر افکار، نیت، گفتار و رفتار خود می‌دانند «والله یعلم ما تسرون و ما تعلنون» (نحل، ۱۹)، متصف به صفت خودکنترلی می‌گردد، آن‌وقت بدون اینکه نیاز به نظارت‌های سازمانی و کنترل‌های انسانی باشد، وظایف و مسئولیت‌های گروهی خود را به بهترین شکل آن



انجام می‌دهند. بعلاوه از صرف هزینه‌های گزاف جلوگیری شده و اطمینان کاملی نسبت به حسن انجام وظایف و تطبیق صحیح پلان‌ها به وجود آید.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

در این تحقیق ضمن تبیین کلیاتی در باب فرهنگ و بهره‌وری در دانش مدیریت، فرهنگ قرآن مطرح و ابعاد و جنبه‌های مرتبط با موضوع بهره‌وری به بحث و بررسی گرفته شد. موضوعاتی از قبیل تقوا و خودکنترلی، امانت و اهلیت، احساس مسئولیت، توکل، جهاد سازمانی، ایثار و ازخودگذشتگی، ولایت، عوامل انگیزشی معنوی و... مطرح و نقش آن‌ها در افزایش و ارتقا سطح بهره‌وری در سازمان‌ها به صورت مستدل تحلیل گردید. هم‌چنین تلاش شده است این واقعیت را آشکار سازد که نهادهای فرهنگ قرآن، آموزه‌ها و ارزش‌های دینی در قیاس به علل و عواملی مادی که دانشمندان دانش سازمان و مدیریت برای اثربخشی، کارایی و بالاخره بهره‌وری سازمان بیان نموده‌اند، سه امتیاز برجسته و مشخصی دارد: تأثیر گزاری بیشتر، هزینه کمتر، اطمینان بیشتر و بالاتر.

با توجه به واقعیت که در فوق ذکر شد (تأثیر گزاری بیشتر و عمیق‌تر ارزش‌ها و فرهنگ قرآن بر بهره‌وری) به جای اینکه دانشمندان به دنبال یافتن عوامل و راهکارهای مادی بهره‌وری در سازمان‌ها باشند، بهتر آن است که تعالیم انسان‌ساز و آموزه‌های حیات‌بخش اسلام و قرآن را در ذهن و جان مدیران و کارکنان سازمان‌ها نهادهای و ماندگار نماییم و از طریق به کار بستن آن‌ها، عالی‌ترین سطح بهره‌وری را برای سازمان‌ها به ارمغان آوریم.

فهرست منابع

۱. قرآن کریم.
۲. نهج البلاغه.
۳. پیرایش، رضا (۱۳۸۷)، مدیریت بهره‌وری، زنجان، سعادت.
۴. پژوهشکده‌ی تحقیقات راهبردی، ۱۳۹۱، مدیریت و بهره‌وری، تهران، مرکز تحقیقات استراتژیک.
۵. جاسبی، عبدالله، ۱۳۶۷، اصول و مبانی مدیریت، تهران، دانشگاه آزاد اسلامی.
۶. جوادی املی، عبدالله، ۱۳۷۲، هدایت در قرآن، تهران، مرکز نشر فرهنگی رجاء.
۷. غلامرضا خاکی، ۱۳۸۲، مدیریت بهره‌وری، تهران، دانشگاه آزاد.
۸. رضایی، نادر، ۱۳۸۶، مقدمه‌ای بر مدیریت بهره‌وری، تهران، فرایین.
۹. رضاییان، علی، ۱۳۸۴، مبانی سازمان و مدیریت، تهران سمت.
۱۰. رضاییان، علی، ۱۳۸۴.
۱۱. طاهری، شهنام، ۱۳۸۵، بهره‌وری و تجزیه تحلیل آن در سازمان‌ها، افرنگ.
۱۲. طباطبایی، سید محمدحسین، ۱۳۷۴، ترجمه تفسیر المیزان، قم، انتشارات اسلامی.
۱۳. قوامی، صمصام الدین، ۱۳۹۳، تفسیر موضوعی قرآن کریم، قم، نشر معارف.
۱۴. مورهدید/گیریفین، ۱۳۸۳، رفتار سازمانی، ترجمه الوانی و معمار زاده، تهران، مروارید.