


 <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0> 10.22034/modiriyati.2025.5002029 20.1001.1.22516522.1403.14.2.2.3

Organizational Development Based on the Components of Organizational Culture from the Perspective of the Holy Quran

✉ **Seyed Ahmad Hashemi (Sadr)**  / PhD in Management from Al-Mustafa International University, Qom, Iran
hashemisadr1361@gmail.com

Mohsen Manteghi / Professor, Department of Management, Imam Khomeini Educational and Research Institute, Qom, Iran
manteghi@iki.ac.ir


Received: 2025/03/04 - Accepted: 2025/04/06

Abstract

Identifying the basic components and characteristics of organizational culture related to the development of organizations from the perspective of the Holy Quran is the main topic of this article. Using a descriptive-analytical method, this article seeks to explore the perspective of the Holy Quran and answer the question of what organizational development is like based on the components of organizational culture. Based on the analyses conducted with reference to the verses of the Holy Quran and their confirmation by Islamic management commentators and experts, the conclusion has been reached that, based on the perspective of the Holy Quran, "Allah-centeredness" is considered as the central and central category of organizational culture, and other components, such as trustworthiness, justice-centeredness, self-standardization, cooperation and assistance, each of which plays a fundamental role in the improvement and promotion of organizations, originate from this central category, and their true meaning can only be realized in the light of this concept. Accordingly, with the dominance of the "Allah-centered organizational culture" model in Islamic organizations, real and comprehensive organizational development (material and spiritual) will be achieved.

Keywords: Organizational Development, Organizational Culture, Holy Quran.

توسعه سازمانی مبتنی بر مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از دیدگاه قرآن کریم

سیداحمد هاشمی (صدر)  / دانش‌آموخته دکتری مدیریت در جامعه المصطفی العالمية، قم، ایران hashemisadr1361@gmail.com

محسن منطقی / استاد گروه مدیریت مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، قم، ایران manteghi@iki.ac.ir

دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۱۴ - پذیرش: ۱۴۰۴/۰۱/۱۷

چکیده

شناسایی مؤلفه‌ها و شاخصه‌های اساسی فرهنگ سازمانی مرتبط با توسعه سازمان‌ها از منظر قرآن کریم موضوع اصلی این مقاله است. این مقاله با استفاده از روش توصیفی - تحلیلی درصدد کشف دیدگاه قرآن کریم و دریافت پاسخ به این پرسش است که توسعه سازمانی بر اساس مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی چگونه است. بر اساس تحلیل‌های انجام‌شده با استناد به آیات قرآن کریم و تأیید آنها توسط مفسران و متخصصان مدیریت اسلامی، این نتیجه به‌دست آمده است که بر اساس دیدگاه قرآن کریم، «الله‌محوری» به‌عنوان مقوله محوری و مرکزی فرهنگ سازمانی مطرح است و مؤلفه‌های دیگر، مثل امانت‌نگری، عدالت‌محوری، خودمعیاری، تعاون و همیاری... که هر یک نقش اساسی در بهبود و ارتقای سازمان‌ها دارند، از همین مقوله محوری نشئت می‌گیرند و معنای واقعی آنها تنها در پرتو این مفهوم قابل تحقق است و بر این اساس، با حاکم شدن الگوی «فرهنگ سازمانی الله‌محور» در سازمان‌های اسلامی، توسعه سازمانی واقعی و همه‌جانبه (مادی و معنوی) محقق خواهد شد.

کلیدواژه‌ها: توسعه سازمانی، فرهنگ سازمانی، قرآن کریم.

در دنیای رو به تحول و پیچیده امروز، یکی از عوامل کلیدی در موفقیت و پایداری سازمان‌ها، توسعه سازمانی است. در این میان، فرهنگ سازمانی می‌تواند مینا و بستری برای توسعه سازمانی باشد و از رهگذر آن می‌توان به تحلیل مسائل توسعه سازمانی پرداخت. فرهنگ سازمانی «نظام اعتقادات و باورهای اساسی، ارزش‌های حاکم و الگوهای رفتاری است که عموماً افراد سازمان بدان پایند بوده و در طول زمان ایجاد و توسعه یافته‌اند [یا توسعه می‌یابند]» (زارعی متین، ۱۳۷۷، ص ۱۲۱). ازسوی دیگر، از آنجاکه ماهیت زندگی اجتماعی مسلمانان را آموزه‌ها و ارزش‌های اسلامی شکل می‌دهد، توجه به اصول و ارزش‌های دینی، به‌ویژه آموزه‌های قرآن کریم، ضروری می‌نماید؛ اما فراتر از نگاه ارزشی به آموزه‌های قرآنی، در میدان واقعی نیز قرآن کریم شاخص‌ها، مؤلفه‌ها، اصول و ارزش‌های فراگیری را ارائه می‌کند که نه تنها برای جوامع اسلامی، بلکه برای کل جامعه بشری اثربخش و بلکه حیات‌بخش است و ظرفیت آن را دارد که به‌مثابه یک منبع غنی و سرشار از رهنمودهای اساسی، برای همه ساحت‌های زندگی فردی، اجتماعی و سازمانی انسان طرح و برنامه ارائه کند و با گذر از نگاه تک‌بعدی به انسان، به فراسوی نیازهای اساسی او نظر اندازد و پاسخ دهد.

با عنایت به توضیح یادشده، این تحقیق بر آن است تا به این پرسش‌ها پاسخ دهد: منظر قرآن کریم در زمینه توسعه سازمانی مبتنی بر مؤلفه‌های اساسی فرهنگ سازمانی چیست؟ چه نسبتی بین توسعه سازمانی و فرهنگ سازمانی وجود دارد و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی چگونه به توسعه سازمانی منجر می‌شود؟ محققان برای پاسخ به این پرسش‌ها با مراجعه به منابع تفسیری معتبر قرآن کریم، آثار علمی حوزه مدیریت اسلامی و منابع تخصصی در زمینه توسعه و فرهنگ سازمانی، در گام نخست، پس از تبیین مفهومی مفاهیم تحقیق، به تبیین رابطه توسعه سازمانی و فرهنگ سازمانی پرداخته‌اند و اینکه فرهنگ سازمانی متعالی مهم‌ترین نقش را در توسعه سازمانی دارد؛ و در گام دوم، پس از تشریح سطوح سه‌گانه فرهنگ سازمانی (باورها، ارزش‌ها و رفتار) و استنتاج اینکه «الله‌محوری» در فرهنگ سازمانی مورد نظر قرآن کریم مقوله محوری و مرکزی است، به تشریح مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با ابتنا به این مقوله محوری پرداخته‌اند و از این رهگذر، موضع قرآن کریم را درباره توسعه سازمانی استخراج و استنباط کرده و الگوی مفهومی مبتنی بر دیدگاه قرآن کریم را برای سازمان‌های اسلامی ترسیم کرده‌اند و در پی آن، راهکارها و پیشنهادهای عملی را برای مدیران و تصمیم‌گیران سازمان‌ها جهت بهبود و ارتقای فرهنگ سازمانی و در نتیجه، توسعه پایدار سازمانی ارائه داده‌اند.

هدف اصلی این پژوهش، در نهایت دستیابی به توسعه و ارتقای منابع انسانی و بهبود عملکرد سازمان‌ها بر اساس آموزه‌های اسلامی با محوریت قرآن کریم است. این مقاله، برخلاف بسیاری از آثار که به منابع غربی تکیه دارند، جنبه‌های مادی و معنوی و اخلاقی توسعه سازمانی را توأمان برجسته می‌سازد و با تکیه بر مقوله ذواباد «الله‌محوری»، الگوی جدیدی از توسعه سازمانی را با تکیه بر آموزه‌های قرآن کریم ارائه می‌دهد.

۱. روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی، و از نظر ماهیت و روش، توصیفی - تحلیلی است. روش توصیفی برای تبیین مفاهیم کلیدی‌ای چون توسعه سازمانی، فرهنگ سازمانی و آموزه‌های قرآنی به کار رفته، و تحلیل محتوای کیفی برای کشف مؤلفه‌ها و استخراج رابطه مفهومی میان این عناصر استفاده شده است. گردآوری داده‌ها به صورت کتابخانه‌ای و با استفاده از منابع تفسیری معتبر قرآن کریم، آثار علمی حوزه مدیریت اسلامی و منابع تخصصی در زمینه توسعه و فرهنگ سازمانی انجام شده است.

فرایند پژوهش شامل مراحل زیر بوده است:

- مفهوم‌پردازی نظری در خصوص توسعه سازمانی و فرهنگ سازمانی و ترسیم چهارچوب مفهومی آنها؛
- استخراج مؤلفه‌ها و شاخص‌های فرهنگ سازمانی از آیات قرآن کریم با رویکرد موضوعی؛
- تحلیل و تطبیق تفسیری - مفهومی این مؤلفه‌ها با ساختار فرهنگ سازمانی و اهداف توسعه سازمانی؛
- و در نهایت، طراحی الگوی مفهومی پیشنهادی توسعه سازمانی مبتنی بر فرهنگ سازمانی متکی بر آموزه‌های قرآنی.

۲. اعتبارسنجی پژوهش

در برخی پژوهش‌ها، چهار عنصر «استناد دینی»، «انسجام و هماهنگی»، «مطابقت با واقعیت» و «کارآمدی» به‌منزله شاخص‌های آن معرفی شده‌اند (منطقی، ۱۴۰۰، ص ۱۰۱-۱۲۲). این تحقیق نیز دارای این چهار شاخص است: دارای استنادهای دینی است؛ یعنی محتوای تحقیق مبتنی بر منابع اصیل دینی است و روش تحلیل محتوای آیات که موضوع تحقیق‌اند، بر اساس تفسیر موضوعی با استفاده از آثار تفسیری معتبر (همچون مجمع‌البیان، تفسیر المیزان و تفسیر نمونه) و تلفیق آن با ادبیات نظری در مدیریت اسلامی بوده است تا بدین وسیله پیوندی مستند و علمی میان منابع دینی و مفاهیم مدیریتی برقرار شود؛

- انسجام و هماهنگی بین مضامین آن موجود بوده و با قواعد اسلامی و گزاره‌های بنیادین آن سازگار است؛
- با توجه به اعتبار منابع تحقیق، مضامین آن با واقع مطابقت دارد؛

- در صورت به‌کارگیری صحیح مضامین تحقیق، از کارآمدی لازم نیز برخوردار است.

۳. پیشینه پژوهش

با جست‌وجو در پایگاه‌های مجازی و منابع کتابخانه‌ای، مقالات چندی با عناوین مشابه یافت شد که به برخی از آنها اشاره می‌شود: ایمانی (۱۳۹۰) در تحقیقی نشان داده است که میان «فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های آن» و «توسعه» رابطه معناداری وجود دارد و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی قادر به پیش‌بینی توسعه سازمانی هستند. بشیر بنائم (۱۳۹۱) در مقاله «نقش فرهنگ سازمانی در توسعه تفکر راهبردی» به این نتیجه دست یافته است که فرهنگ سازمانی همیشه به‌مثابه بستری برای پیشرفت و توسعه هر سازمانی است. وی نبود تفکر راهبردی در سازمان را یک کاستی اساسی در

سازمان قلمداد کرده و برای رفع این نقیصه، پیشنهاد داده است که سازمان‌ها باید به فرهنگ سازمانی توجه کنند؛ چون فرهنگ در توسعه و بهبود تفکر راهبردی افراد سازمان، مخصوصاً رهبران و مدیران، بسیار مؤثر است. کامرون و کوئن (Cameron & Quinn, 1999) در سطح پنجاه شرکت بزرگ زنجیره‌ای در کشور هلند برای سنجش فرهنگ سازمانی پژوهشی را انجام دادند و به این نتیجه دست یافتند که بین «پنج متغیر فرهنگ سازمانی» و «متغیرهای عملکرد و توسعه» همبستگی به‌میزان ۰/۲۴ تا ۰/۵۳ وجود دارد. جهانی و مگدا (Juhani & Magda, 2007) در اثری پژوهشی نشان داده‌اند که بین «فرهنگ سازمانی و به‌کارگیری روش‌های توسعه» و «توسعه سازمانی» رابطه‌ی معناداری وجود دارد. گفتمی است که هیچ یک از این تحقیقات با رویکرد دینی و قرآنی به بررسی رابطه‌ی این دو مفهوم نپرداخته‌اند و تحقیق پیش رو می‌تواند این خلأ نظری را تکمیل کند. از این رو این تحقیق، طرح یک موضوع کاملاً جدید در عرصه سازمان و مدیریت محسوب می‌شود.

۴. ادبیات نظری تحقیق

۴-۱. توسعه سازمانی

«توسعه» به‌معنای عام، مفهومی است چندبعدی که در مفاهیم اقتصادی و اجتماعی، فلسفی، عرفانی و مذاهب آسمانی دارای وسعت معنای بسیاری است (افجه، ۱۳۷۰، ص ۸۹). «توسعه سازمانی» (OD = Organizational Development) اصطلاحی است که امروزه به‌عنوان وسیله‌ای برای پیشرفت سازمان به‌کار می‌رود و تاریخ پیدایش آن به سال‌های دهه ۱۹۴۰-۱۹۵۰ برمی‌گردد (رنگریز، ۱۳۹۴، ص ۱۴۸؛ افجه، ۱۳۷۰، ص ۹۰). در منابع فارسی، علاوه بر توسعه سازمانی، واژگانی چون «پیشرفت سازمانی»، «بالتدگی سازمانی» (طوسی، ۱۳۸۰، ص ۹-۱۰)، «تحول» (نوروزی، ۱۴۰۲، ص ۲۸-۲۹) و «بهبود و بازسازی سازمانی» (برومند، ۱۳۸۲، ص ۵) نیز بیانگر همین مفهوم و اصطلاح‌اند. در علم رفتار سازمانی رایج، توسعه سازمان عبارت است از: «برنامه‌ی درازمدت تغییر و تحول و کاربرد دانش مربوط به علوم رفتاری در یک تلاش سیستماتیک و پر دامنه برای بهبود اثربخشی سازمانی در سطوح فردی، گروهی و سازمانی؛ و به‌تعبیر دیگر، نگرشی است تلفیقی از علم و تجربه در کنار یکدیگر جهت وصول به اثربخشی و کارایی و بهسازی و بهره‌وری نیروی انسانی سازمان و ارضای نیازهای آنان» (مهریانی مجد، ۱۳۹۲، ص ۱۳-۱۵).

۴-۲. فرهنگ سازمانی

از زمانی که انسان در کانون توجه نظریه‌های مدیریت قرار گرفت، فرهنگ به‌عنوان عاملی تأثیرگذار در موفقیت مدیریت و سازمان‌ها شناخته شد. اندیشمندان مدیریت به شناخت لایه‌های درونی فرهنگ اهمیت بیشتری دادند و «فرهنگ» را بعد اصلی پدیده سازمان‌ها دانستند (منطقی، ۱۴۰۱، ص ۹۸). شایان ذکر است که میان فرهنگ جامعه و فرهنگ سازمانی رابطه‌ای دوسویه و تعاملی برقرار است: فرهنگ به‌عنوان زیربنای زندگی اجتماعی انسان‌ها نقش

مهمی در شکل‌دهی به باورها، ارزش‌ها و ادراکات اعضای سازمان ایفا می‌کند؛ به‌تعبیردیگر، فرهنگ ملی یا عمومی جامعه معمولاً چهارچوب‌ها و جهت‌گیری‌های فرهنگ سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در مقابل، سازمان‌ها نیز با نهادهای سازگی الگوهای رفتاری و هنجارهای خاص، در بازتولید یا حتی اصلاح بخشی از فرهنگ عمومی جامعه مؤثر واقع می‌شوند (احمدی ندوشن، ۱۳۹۴).

امروزه اهمیت فرهنگ سازمانی به‌حدی است که دانشمندان مدیریت مهم‌ترین وظیفه رهبران سازمان را وضع ارزش‌های فرهنگی مناسب و توسعه آن در سطح سازمان می‌دانند (زارعی متین، ۱۳۷۷، ص ۱۱۹). فرهنگ سازمانی، در واقع اساس و سرچشمه تمام کارایی‌ها و توانایی‌های سازمان است؛ به‌گونه‌ای که کامیابی‌ها، پیشرفت و توسعه یا شکست‌ها و انحلال سازمان‌ها تا حد زیادی منوط به فرهنگ حاکم بر آنهاست (طوسی، ۱۳۷۳، ص ۱۲). تعریف‌های مختلفی از فرهنگ سازمانی ارائه شده است. بر اساس یک تعریف، «فرهنگ سازمانی عبارت از الگویی مشترک و نسبتاً پایدار از ارزش‌ها، باورها و اعتقادات اساسی در یک سازمان است» (عسگریان، ۱۳۸۸، ص ۱۰۱).

از مجموع تعاریف ارائه‌شده از فرهنگ سازمانی، تعریف ذیل جامع‌تر و حاوی نکات اساسی فرهنگ سازمانی است: «نظام اعتقادات و باورهای اساسی، ارزش‌های حاکم و الگوهای رفتاری که عموماً افراد سازمان بدان پایبند بوده و در مرور زمان ایجاد و توسعه یافته‌اند». بر اساس این تعریف، ارزش‌ها که محور اصلی تحقیقات‌اند، از اعتقادات اساسی نشئت می‌گیرند و به‌نوبه خود بر نگرش و رفتار فردی و عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارند (زارعی متین، ۱۳۷۷، ص ۱۲۱-۱۲۲). بر اساس این تعریف، فرهنگ سازمانی ممکن است مثبت باشد و در راستای پیشرفت و توسعه سازمان قرار گیرد یا مخرب باشد و به ضعف و انحطاط سازمان منجر شود.

این تعریف‌ها را اگر بر قرآن کریم عرضه کنیم و بر اساس دیدگاه اسلامی آن را بازتعریف نماییم، می‌توانیم بگوییم: فرهنگ سازمانی «مجموعه مرتبط و درهم‌تنیده‌ای از نظام باورها (اعتقادات) و ارزش‌های مشترک و مورد قبول جامعه اسلامی متخذ از جهان‌بینی اسلامی است که باعث می‌شوند مدیران و کارمندان نظام‌ها و سازمان‌های اجتماعی رفتارشان را بر اساس این باورها و ارزش‌ها شکل بدهند». این تعریفی است که از متون اسلامی و جمع‌بندی تعاریف و نظریات متخصصان مدیریت اسلامی به‌دست می‌آید و درعین‌حال برخی تعاریف ارائه‌شده، مثل تعریف ادراگ‌شاین، آن را تأیید می‌کند (گرچی دوز و دیگران، ۱۳۹۶، ص ۷۶).

تعاریف و سطوحی که برای فرهنگ سازمانی ارائه شده‌اند، در واقع با توجه به شئون وجودی انسان انجام گرفته‌اند. به‌عبارت‌دیگر، ابعاد و ساحتهای وجودی انسان که متشکل از جسم و روح و بعد نفسانی و روحانی است، حقیقتی است که خود دارای سه ساحت است: ۱. ساحت معرفتی، شناختی یا بینشی (باورها)؛ ۲. ساحت عاطفی، احساسی یا گرایشی (ارزش‌ها)؛ ۳. ساحت رفتاری، فعلی یا کرداری (نوروزی، ۱۴۰۲، ص ۳۲). مباحث فرهنگ سازمانی در این تحقیق و الگوی مفهومی ارائه‌شده، بر اساس همین تعریف شکل یافته است.

۳-۴. رابطه توسعه سازمانی و فرهنگ سازمانی

بر اساس آنچه گفته شد، توسعه سازمانی فرایندی برنامه‌ریزی شده و نظام‌مند برای بهبود اثربخشی و سلامت سازمان از طریق تغییرات هدفمند در ساختار، فرایندها و به‌ویژه فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی که شامل باورها، ارزش‌ها و هنجارهای حاکم بر رفتار اعضاست، هم بستر و هم عامل مؤثر بر موفقیت توسعه سازمانی محسوب می‌شود. در واقع، هرگونه تحول پایدار در سازمان نیازمند تغییر یا تطبیق در فرهنگ سازمانی است؛ چراکه فرهنگ می‌تواند به‌عنوان تسهیلگر یا مانع تغییر عمل کند.

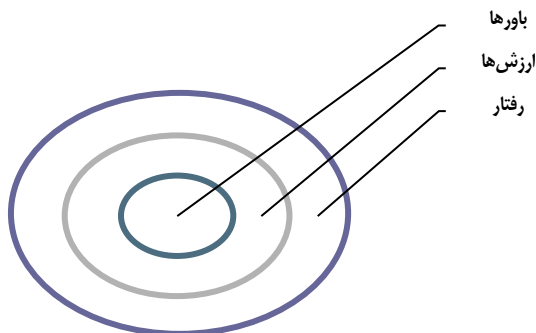
تحقیقات نشان داده‌اند که بی‌توجهی به جنبه‌های فرهنگی در تغییرات سازمانی، اغلب به شکست انجامیده و در مقابل، فرهنگ به‌عنوان عامل اصلی پایداری تغییرات مؤثر شناخته می‌شود. از این رو، مدیریت دقیق و هوشمندانه فرهنگ سازمانی برای اجرای موفق و ماندگار این تحولات ضروری است (کریمیان و افشاری، ۱۴۰۱، ص ۴۵).

ضرورت این موضوع زمانی بیشتر درک می‌شود که ساختار اداری و سازمانی را ابزاری برای پیشبرد اهداف توسعه در سطوح گوناگون بدانیم. بر این اساس، شکل‌گیری نوعی درک و باور مشترک میان اعضای سازمان برای هماهنگ‌سازی اجزا و بخش‌های مختلف، امری اجتناب‌ناپذیر خواهد بود (احمدی و حاجی‌علی‌اکبری، ۱۳۹۴). قرآن کریم با ارائه آموزه‌هایی در زمینه‌هایی مانند عدالت‌محوری، امانت‌داری، تعاون و مسئولیت‌پذیری، چهارچوبی الهام‌بخش برای شکل‌گیری فرهنگ سازمانی متعالی فراهم می‌آورد؛ فرهنگی که زمینه‌ساز توسعه‌ای پایدار، انسانی و الهی، و به یک معنا توسعه واقعی و فراگیر خواهد بود.

۴-۴. سطوح فرهنگ سازمانی

بر اساس تعریفی که از فرهنگ سازمانی ارائه شد، فرهنگ سازمانی دارای سه سطح یا عنصر است: باورها/اعتقادات (هست‌ها)، ارزش‌ها (باید و نبایدها) و الگوهای رفتاری. این سطوح هم‌پوشانی دارند که لایه زیرین آن را باورها و خارجی‌ترین سطح آن را رفتار شکل می‌دهد که در شکل شماره ۱ مشاهده می‌شود.

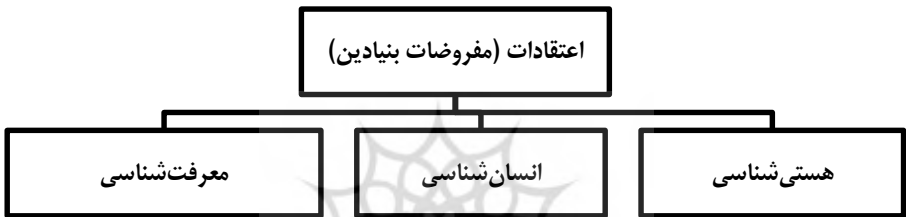
شکل ۱. سطوح فرهنگ سازمانی



بر این اساس، فرهنگ سازمانی فرایند متوالی، پیوسته و وابسته‌ای از «باورها ← ارزش‌ها ← رفتار» است. در این تحقیق بر مبنای همین چهارچوب نظری، نگاه قرآن کریم (با در نظر داشت ابعاد مفاهیم منطوقی و التزامی آیات مرتبط با فرهنگ سازمانی)، مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد.

۱-۴-۴. باورهای بنیادین

اعتقادات و باورهای اساسی و اصیل [که از نوع جهان‌بینی انسان] نشئت می‌گیرند، اموری هستند که بر ارزش‌ها و الگوهای رفتاری انسان در سازمان تأثیر می‌گذارند (صالحی، ۱۳۹۲، ص ۱۱۴). این باورها و پیش‌فرض‌ها را می‌توان در سه بعد هستی‌شناسی، انسان‌شناسی و معرفت‌شناسی مورد بحث قرار داد.
شکل ۲. مفروضات اساسی سطح باورها/اعتقادات



الف) هستی‌شناسی: در پرتو جهان‌بینی قرآنی، جهان هستی از یک مشیت حکیمانه پدید آمده و نظام هستی بر اساس خیر وجود و رحمت و رسانیدن موجودات به کمالات شایسته آنها استوار است. به تعبیر دیگر، جهان‌بینی توحیدی «از او بودن» (إِنَّا لِلَّهِ) و «به سوی او شتافتن» (وَأِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ) است و تمام موجودات جهان با یک نظم خاص و هماهنگ به یک سو و یک جهت و یک مرکز و محور در حرکت‌اند و در عین طی مسیر، تکامل نیز می‌یابند؛ لذا هیچ موجودی در این نظام عظیم بیهوده و عبث و بدون هدف خلق نشده است و هستی با یک سلسله نظام‌های قطعی که «سنن الهیه» نامیده می‌شود، اداره می‌گردد (مطهری، ۱۳۸۱، ج ۲، ص ۸۵). به هر روی، از منظر آموزه‌های اسلامی و قرآنی دویعدی بودن و هدفمند بودن جهان هستی، از عناصر اصلی هستی‌شناسی است (پیروز و همکاران، ۱۴۰۲، ص ۷۳-۷۵).

ب) انسان‌شناسی: از منظر اسلام و قرآن کریم، عالم هستی برای تکامل انسان خلق شده و انسان عصاره نظام هستی و اشرف مخلوقات است و بر اساس نظام علی حاکم بر جهان هستی و در نظر گرفتن غایت خلقت انسان از سوی خالق، انسان باید بکوشد که از استعدادهای خود برای هدف خلقت خویش که همانا نیل به سعادت ابدی و جاوید است، استفاده کند (پیروز و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۱۴۳). این نوع نگاه با حمایت نیروی منطوق و استدلال، به زندگی انسان روح و معنا و هدف می‌بخشد و با کشش و جاذبه‌ای که دارد، به انسان نشاط، دلگرمی و شور زندگی می‌دهد و هدف متعالی و مقدس برای وی عرضه می‌کند و انسان را از سقوط در دره پوچ‌گرایی و هیچ‌گرایی نجات می‌دهد و مسیر روشن پیش پای او می‌گذارد (صالحی، ۱۳۹۲، ص ۱۱۵).

نظریه پردازان عرصه توسعه نیز گفته‌اند که هرگونه توسعه‌ای منوط به تحولات فکری، روحی و فرهنگی انسان است و این انسان است که سرمنشأ هرگونه تغییری است و بدون تغییر باورها و بینش‌ها، امیال و آرزوها و تصورات انسانی، امکان هرگونه توسعه و از جمله توسعه اقتصادی، فراهم نمی‌شود (یوسفی‌نژاد، ۱۳۸۲، ص ۱۱۱-۱۱۲).

ج) معرفت‌شناسی: در چهارچوب بینشی اسلامی، منابع شناخت عبارت‌اند از: وحی، قلب، عقل و حس؛ اما روش‌های شناخت عبارت‌اند از: ۱. روش استدلالی یا برهان مبتنی بر عقل؛ ۲. روش تجربی که بر اساس تجربه و حس حاصل می‌شود؛ ۳. روش شهودی یا تجربه درونی که با سیر و سلوک و تهذیب نفس به دست می‌آید؛ ۴. روش شرعی یا وحیانی که منبع آن کتاب و سنت پیامبر ﷺ است (پیروز و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۱۴-۱۵).

۲-۴-۴. ارزش‌ها

آنچه در این تحقیق مدنظر است، «ارزش‌ها»ی نشست‌گرفته از اعتقادات اساسی افراد و گروه‌ها و مجموعه‌ای از باید و نبایدهایی هستند که اعمال انسان را هدایت می‌کنند و مرجع و ملاک قضاوت‌هایی می‌باشند که ما درباره خود و دیگران می‌کنیم» (خنیفر و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۶۲).

۳-۴-۴. رفتار

رفتار یا کنش، که گاه به آن هنجار هم گفته می‌شود، برخاسته از ارزش‌ها و باورهای اساسی انسان است و بیانگر قواعدی است که چگونگی عمل و قاعده بازی را در زندگی [فردی] و اجتماعی برای انسان تعیین و ترسیم می‌کند و بر وظایف و حقوق مورد انتظار مشتمل است (یوسفی‌نژاد، ۱۳۸۲، ص ۱۱۵). در فرهنگ اسلامی از رفتار یا کنش به «عمل» یاد می‌شود؛ اما این مفهوم را می‌توان در قالب مفهوم «ارتباط» با شناخت؛ چراکه هم‌گویی ارتباط انسان با خویش است و هم بازگویی ارتباط و چگونگی تعامل انسان با دیگر انسان‌ها و محیط پیرامون وی (دفتر برنامه‌ریزی و توسعه آموزش، ۱۳۹۱، ص ۳۴-۳۶). به‌طور مصداقی، رفتار را می‌توان در نوع احوال‌پرسی، طرز لباس پوشیدن، تزئینات و دکوراسیون داخلی، مکتوبات اداری و... مشاهده کرد (شنایدر و بارسو، ۱۳۸۲، ص ۳۵-۴۵).

به‌طور کلی، مفاهیم و مؤلفه‌هایی چون باور، تفکر، بینش، امیال و... همان مؤلفه‌ها و شاخصه‌های فرهنگ و فرهنگ سازمانی‌اند؛ از این رو با تغییر فرهنگ و باورها و بینش‌ها به سمت مسیر مطلوب، آنچه اتفاق می‌افتد، توسعه است و قرآن کریم نیز با صراحت به این مهم اشاره می‌کند و می‌فرماید: «...إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ...» (رعد: ۱۱)؛ خداوند سرنوشت هیچ قوم (و ملتی) را [در مسیر هرگونه تحولی، چه مثبت و چه منفی] تغییر نمی‌دهد، مگر آنکه آنان آنچه در خودشان است، تغییر دهند!»

۵. یافته‌های تحقیق

با عنایت به مبانی و مباحث پیش‌گفته، اکنون مهم‌ترین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی که خروجی آن توسعه سازمانی است، مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرند. گفتنی است که بیان این مؤلفه‌ها بعد انحصاری ندارد و تنها گویای یک طرح است؛ از این رو ممکن است در تحقیقات آینده مؤلفه‌های دیگری نیز به این مؤلفه‌ها افزوده شود.

۵-۱. الله‌محوری (به‌عنوان مقوله مرکزی)

الله‌محوری تنها به پذیرش وجود آفریننده‌ای برای جهان محدود نمی‌شود؛ چراکه حتی مشرکان نیز به خالق بودن خدا اذعان داشتند (زخرف: ۹). خدامحوری حقیقی باور به حاکمیت مطلق و پذیرش سلطه مطلق الهی بر همه هستی است: «فَأَيُّمًا تُولُوا فَمَمَّ وَجْهُ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ وَاسِعٌ عَلِيمٌ» (بقره: ۱۱۵) و نیز: «وَهُوَ مَعَكُمْ أَيْنَ مَا كُنْتُمْ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ» (حدید: ۴)، که آشکارا وجود نقطه‌ای را که خداوند در آن تجلی نکرده باشد، رد می‌کند؛ بدین معنا که تنها اراده خداوند در جهان هستی نافذ و مؤثر است. این نگاه، همان توحید افعالی است که خدانشناسی حقیقی در پرتو آن تفسیر می‌شود. چنین نگاهی است که انسان را به درک حضور دائم خداوند و تلاش هدفمند برای رشد، تعالی و کمال واقعی سوق می‌دهد. در غیر این صورت، هرگونه فعالیت (فردی، گروهی و سازمانی) دچار تهی‌بودگی و بی‌معنایی می‌شود. جوهره مدیریت قرآنی در همین رویکرد توحیدی و الهی نهفته است که قرآن از آن به «رنگ الهی» یاد می‌کند: «صِبْغَةَ اللَّهِ وَمَنْ أَحْسَنُ مِنَ اللَّهِ صِبْغَةً» (بقره: ۱۳۸) (روشن ضمیر و فیروزی، ۱۳۹۳، ص ۳۹).

از منظر قرآن کریم، خداباوری و ایمان به او (عنصر اعتقاد) زمینه عمل به دستورها (عنصر عمل) را در انسان به‌وجود می‌آورد و تمام آیاتی که بعد از ذکر ایمان عمل صالح را متذکر می‌شوند، گویای این حقیقت‌اند (بقره: ۲۵، ۸۲، ۲۷۷ و...). چنین باوری است که انسان را از حالت کمون، بی‌هدفی و پوچی بیرون می‌آورد و در این راه، حوادث و مشکلات نه تنها او را از پای در نمی‌آورند، بلکه سبب رشد و تعالی او در تمام ابعاد حیات مادی و معنوی می‌شوند. انسان باورمند به خدا، بر اساس آموزه‌های الهی واقعیت هستی را ملک خدا و تحت حاکمیت مطلق او می‌داند (بقره: ۱۰۷) و چنین پنداری فقط در سایه ایمان حقیقی امکان‌پذیر است و چنانچه در وجود افراد شکل بگیرد و ریشه بدواند، زمینه عمل و پیشرفت همه‌جانبه حیات حقیقی و طبیه او فراهم می‌شود: «مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ» (نحل: ۹۷)؛ در غیر این صورت، دستیابی به توسعه حقیقی ممکن نیست و زندگی سخت و رنج‌آوری در انتظار او خواهد بود: «وَمَنْ أَعْرَضَ عَن ذِكْرِي فَإِنَّ لَهُ مَعِيشَةً ضَنْكًا...» (طه: ۱۲۴)؛ و هر کس از یاد من روی گردان شود، زندگی (سخت و) تنگی خواهد داشت...».

از این آیات می‌توان چنین استنباط کرد که افراد و مدیران سازمان‌ها به توسعه حقیقی - که عنصر واقعی آن توسعه معنوی و نوعی آرامش روحی و روانی است - دست نمی‌یابند، مگر اینکه امورشان را در سایه ایمان و اعتقاد به خداوند اداره کنند. مدیران و کارمندان سازمان و هر کسی که مسئولیتی دارد، در پرتو باور به وجود و مدیریت مطلق خداوند (توحید افعالی) است که هم به آرامش درونی و روحی دست می‌یابند و هم از معیشت پایدار دنیوی برخوردار می‌شوند. «قرآن مجید روی این مطلب تکیه می‌کند که "ایمان و تقوا" نه تنها سرچشمه "برکات معنوی" است، که موجب فزونی ارزاق مادی و وفور نعمت و آبادی و عمران و "برکت مادی" نیز می‌باشد» (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱، ج ۲۵، ص ۱۲۲).

با عنایت به آنچه بیان شد، می‌توان گفت: «الله‌محوری» مقوله و مفهوم چندبعدی است که تمام مؤلفه‌های دیگر، اعم از مؤلفه‌های سطح باورها، ارزش‌ها و الگوهای رفتاری، در نهایت به این مقوله محوری و مرکزی پیوند می‌خورند و بدون

این مؤلفه محوری، پایه و اساسی ندارند. با در نظر داشتن این نکته، در این تحقیق، «الله‌محوری» به‌عنوان مقوله و مؤلفه مرکزی و محوری فرهنگ سازمانی مطرح است و مبتنی بر آن، دیگر مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی (با توجه به سطوح سه‌گانه استخراج و استنباط می‌شوند و ارتباط هر یک دلالت‌یابی می‌شود و مورد بحث و تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد.

۵-۲. تقوا و توکل

قرآن کریم تصریح می‌کند که دو عامل تقوا و توکل نقش پررنگی در تعالی و توسعه مادی و معنوی انسان دارند: «...وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا * وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ...» (طلاق: ۲-۳). بر اساس این آیات، خداوند ضمانت کرده است که هر کس تقوا در پیش گیرد و به او توکل کند، درمانده نمی‌شود و خداوند قادر به انجام این ضمانت است. انسان پرهیزگار و متوکل، از یک سو به دستورهای الهی عمل می‌کند و از سوی دیگر در برخورد با مشکلات با توکل به خداوند و سپردن امور به دست توانای الهی، از پیچ‌وخم مشکلات (و بحران‌ها) عبور می‌کند و به افق تابناک سعادت رهنمون می‌شود. تقوا و توکل سختی‌های معیشت را برطرف می‌سازد و ابرهای تیره‌وتار مشکلات را از آسمان زندگی افراد کنار می‌زند (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱، ج ۴، ص ۲۳۵).

کسی که دارای روح توکل است، هرگز یأس و نومیدی را به خود راه نمی‌دهد؛ در برابر مشکلات احساس ضعف و زبونی نمی‌کند؛ در برابر حوادث سخت، مقاوم است و همین فرهنگ و عقیده چنان قدرت روانی به او می‌دهد که می‌تواند بر مشکلات پیروز شود؛ و از سوی دیگر، امدادهای غیبی که به متوکلان نوید داده شده است، به یاری او می‌آید و او را از شکست و ناتوانی‌های غیبی که به این محتوای عمیق، شخصیت تازه‌ای به انسان می‌بخشد و در تمام اعمال او اثر می‌گذارد... [البته] بدیهی است توکل به این معنا، همیشه توأم با جهاد و تلاش و کوشش است، نه تبلی و فرار از مسئولیت‌ها (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱، ج ۴، ص ۲۳۸-۲۴۰).

یکی از چالش‌های اساسی پیش روی سازمان‌ها، مواجهه با مشکلات و بحران‌هاست. سازمانی موفق خواهد بود که مدیران و کارکنانش بتوانند تهدیدها را به فرصت و ضعف‌ها را به نقطه قوت تبدیل کنند. این مهم در سایه امید، توکل و باور به نیروی برتر، یعنی خداوند، تحقق می‌یابد. انسانی که همه امور را تحت تدبیر الهی می‌داند، هم با تمام توان برای عبور از دشواری‌ها می‌کوشد و هم نتیجه را به حکمت الهی واگذار می‌کند. چنین سازمانی با روحیه توکل، در رویارویی با بحران‌ها به مراتب موفق‌تر از سازمان‌هایی است که صرفاً بر توان ظاهری و انسانی تکیه دارند.

۵-۳. امانت‌نگری در خصوص وظایف و مسئولیت‌ها

امانت‌داری یکی از زیرساخت‌های بنیادی فرهنگی برای پیشرفت به‌شمار می‌رود و در آموزه‌های دینی از نشانه‌های اصلی ایمان تلقی می‌شود؛ به‌گونه‌ای که این فضیلت اخلاقی از سطح رفتارهای تعاملی فراتر می‌رود و به عنصری بنیادین در جهان‌بینی تعالی می‌یابد؛ درحالی که خیانت‌ورزی موجب کفر و نفاق شناخته شده است؛ چنان که در قرآن کریم (مؤمنون: ۷) آمده است: مؤمنان کسانی‌اند که امانت‌دارند و به پیمانشان وفادارند (عربی، ۱۳۹۰، ص ۱۶۴). از

منظر قرآن کریم، انسان در برابر همهٔ داشته‌های مادی و معنوی خویش، که در حقیقت امانت‌های الهی‌اند، مسئول است. او حتی در خصوص اعضا و جوارح خود، که ابزار عمل در مسیر رشد و هدایت‌اند، امانت‌دار محسوب می‌شود. در روز قیامت، انسان دربارهٔ بهره‌گیری از این امانت‌ها مورد پرسش و بازخواست قرار خواهد گرفت: «يَوْمَ تَشْهَدُ عَلَيْهِمْ أَلْسِنَتُهُمْ وَأَيْدِيهِمْ وَأَرْجُلُهُمْ بِمَا كَانُوا يَعْمَلُونَ» (نور: ۲۴) و «وَوَقَفُوهُمُ إِنَّهُمْ مَسْئُولُونَ» (صافات: ۲۴).

در فرهنگی که بر پایهٔ امانت‌نگری بنا شده است، سازمان، وظایف، مسئولیت‌ها و تمامی داشته‌های کارکنان، امانتی الهی و بالا‌اعتبار امانتی از سوی بندگان خدا تلقی می‌شود. در چنین نگاهی، انسان سازمانی خود را موظف می‌داند که با تمام توان از این امانت‌ها پاسداری کند و کوچک‌ترین کوتاهی یا خیانتی روا ندارد. او نه تنها بار مسئولیت‌های کاری خود را می‌پذیرد، بلکه انتقال دانش، تخصص و تجربیات به دیگران را نیز وظیفه‌ای امانتی می‌شمارد. قرآن کریم در فرمانی عام می‌فرماید: «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا (نساء: ۵۸)؛ بی‌گمان خداوند به شما فرمان می‌دهد که امانت‌ها را به صاحبانشان بازگردانید». علامه طباطبایی ذیل این آیه، امانت را، هم شامل امور مالی و هم شامل امور معنوی دانسته، انتقال دانش به دیگران را بخشی از ادای امانت می‌داند و عدم وصول آنها را خیانت قلمداد می‌کند (طباطبایی، ۱۳۹۰ ق، ج ۴، ص ۳۷۸). همچنین حضرت یوسف علیه السلام هنگام پذیرش مسئولیت خزانه‌داری، با تأکید بر ویژگی‌های «حفیظ» و «علیم» بودن، اهمیت امانت‌داری در مسئولیت‌های سازمانی را یادآور می‌شود: «قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ» (یوسف: ۵۵). طبرسی در تفسیر خود بیان می‌کند که واژه «حفیظ» در آیه به معنای نگه‌دارندهٔ امانت است. بر این اساس، زمانی که حضرت یوسف علیه السلام برای تصدی خزانه‌داری، خود را با صفات «حفیظ» (امین) و «علیم» (دانا) توصیف می‌کند، نشان می‌دهد که کارگزار حکومت - و به تبع آن، هر مدیر و کارمند سازمانی - باید امانت‌دار و آگاه باشد (طبرسی، ۱۳۷۲، ج ۵، ص ۳۷۱).

به‌طور خلاصه، انسان سازمانی در این فرهنگ تمام تلاش خود را صرف حفظ سازمان، انجام دقیق مسئولیت‌ها و آموزش بی‌دریغ دیگران می‌کند تا امانت‌ها را به بهترین شکل به صاحبان اعتباری و مالک حقیقی، یعنی خداوند، بازگرداند.

۵-۴. خودمعیاری

در آموزه‌های قرآن کریم، انسان موظف است که در تعامل با دیگران خودمعیاری را ملاک رفتار خویش قرار دهد؛ یعنی خود را به‌جای دیگران بگذارد. برای نمونه، در امر انفاق، خداوند فرمان می‌دهد که از اموال پاک و مرغوب ببخشند؛ زیرا هیچ کس دوست ندارد که اموال پست و ناخوشایند را دریافت کند: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَنْفِقُوا مِنْ طَيِّبَاتِ مَا كَسَبْتُمْ وَمِمَّا أَخْرَجْنَا لَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَلَا تَيَمَّمُوا الْخَبِيثَ مِنْهُ تُنْفِقُونَ وَلَسْتُمْ بِآخِذِيهِ إِلَّا أَنْ تُغْمِضُوا فِيهِ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ» (بقره: ۲۶۷). همچنین کسانی که دیگران را به کاری فرامی‌خوانند، ولی خود به آن عمل نمی‌کنند، به‌شدت نکوهش شده‌اند: «تَأْمُرُونَ النَّاسَ بِالْبِرِّ وَتَنْسَوْنَ أَنْفُسَكُمْ وَأَنْتُمْ تُلَوْنُ الْكِتَابَ أَفَلَا تَعْقِلُونَ» (بقره: ۴۴) و نیز: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ» (صف: ۲). بر پایهٔ این آموزه‌ها، کارکنان سازمان اگر خود را در جایگاه صاحب

و مالک سازمان ببینند، با تمام توان در جهت رشد و تعالی آن خواهند کوشید و از هرگونه کوتاهی، زیان‌رسانی، اسراف، بدرفتاری و آسیب رساندن به سازمان پرهیز خواهند کرد. چنین نگرشی زمینه‌ساز توسعه و رشد معنوی فرد و پیشرفت معنوی و مادی سازمان خواهد شد.

۵.۵. عدالت‌محوری

مدت‌هاست که عدالت (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های کلیدی در توسعه اجتماعی سازمان‌ها مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است؛ به‌گونه‌ای که یافته‌های متعدد پژوهشی نقش مؤثر عدالت و ابعاد مختلف آن را در جلب نظر، افزایش مشارکت و تقویت وفاداری کارکنان (پورعزت و دیگران، ۱۳۹۲، ص ۶۵) و در نتیجه توانمندسازی روان‌شناختی آنان تأیید کرده‌اند (عیدی و دیگران، ۱۳۹۷، ص ۱۸۷).

در آیهٔ آیات قرآن کریم، یکی از اهداف مهم بعثت پیامبران الهی، اقامهٔ قسط و عدل در جامعهٔ انسانی است (حدید: ۲۵). خداوند در یک فرمان عام، این مهم را به‌عنوان یک وظیفهٔ ایمانی و به‌دور از دایرهٔ مبادلهٔ سود و زیان، برای همهٔ مؤمنین توصیه می‌کند (نساء: ۱۳۵) و هشدار می‌دهد که دشمنی با جمع و جمعیتی، شما را به گناه و ترک عدالت نکشاند (مائده: ۸). خداوند ذیل آیهٔ ۵۸ سورهٔ نساء تأکید می‌فرماید که هنگام داوری و قضاوت میان مردم، بر اساس عدل حکم کنید. قرآن متقابلاً از هرگونه ظلم و بی‌عدالتی برحذر می‌داد و پیامدها و اثرات وضعی جبران‌ناپذیری برای آن گوشزد می‌کند (هود: ۱۰۲؛ اعراف: ۵ و ۴۱؛ قصص: ۳۷؛ بقره: ۲۵۸ و ۲۷۰؛ آل عمران: ۵۷). از نگاه قرآن، از جمله مصادیق ظلم، کم‌فروشی و کاستن از حقوق مردم است (اعراف: ۸۵؛ هود: ۸۵؛ شعراء: ۱۸۳). به‌طور کلی، مجموع آیاتی که مربوط به عدل و ظلم‌اند، به‌طور ویژه بر دو شاخص حق‌محوری و دوری از ظلم و ستم تأکید فراوانی کرده‌اند و این دو مفهوم می‌توانند همهٔ اقسام عدالت (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی یا مرادوای) و مخصوصاً عدالت توزیعی را مورد پوشش قرار دهد. در یک نگاه، قرآن با خطاب‌هایی چون «یا ایها الذین آمنوا»، «یا ایها الکافرون» و «یا قوم»، ویژگی‌های جمعی انسان‌ها را برمی‌شمرد و می‌گوید که اگر اکثریت جامعه صفتی خاص داشته باشند، آن ویژگی به کل جامعه نسبت داده می‌شود. یکی از این صفات، «برپاداشتن عدالت» (قوامین بالقسط) است. بر اساس آیهٔ ۱۳۵ سورهٔ نساء، مؤمنان مأمور به اقامهٔ عدالت‌اند؛ حتی اگر برخلاف منافع خودشان باشد؛ و از منظر قرآن، عدالت اجتماعی بر مصالح فردی تقدم دارد. سازمان نیز به‌عنوان ساختاری مدرن، همانند جامعه تابع این قواعد است: می‌تواند عادل یا ظالم باشد. در نگرش قرآنی، عدالت سازمان تنها در رفتار با دیگران خلاصه نمی‌شود؛ بلکه سازمان باید در سه عرصه رفتار عادلانه داشته باشد: در ارتباط با خداوند، در ارتباط با خود و در ارتباط با دیگران (محمدنژاد چاوشی و دیگران، ۱۳۹۴، ص ۱۵۲-۱۵۳).

از مجموع آیات مربوط به عدالت و ظلم می‌توان استنباط کرد که سازمان موفق و توسعه‌یافته سازمانی است که عدالت را، هم در مورد خدا، هم در مورد خود و در نهایت در مورد افراد و کارمندان خودش رعایت کند و در ارائهٔ خدمات عمومی و اجتماعی خویش کم‌نگذارد؛ همچنین در ارزیابی‌ها و داوری‌ها جایگاه معنوی و مادی افراد را در

نظر بگیرد. چنین سازمانی بنیان مرصوصی است (صف: ۴) که شالوده آن بر اساس عدالت و تقوا و خشنودی خداوند بنا شده است و در نتیجه به‌دور از هرگونه بحران و آفت خواهد بود (توبه: ۱۰۹).

۵-۶. تعاون و همیاری

تعاون که در معنای وسیع خود به «همکاری، کمک، معاضدت و اشتراک مساعی در رفع نیازهای همگانی» تعریف می‌شود، مفهوم فراگیری است که از محدوده زمانی و مکانی فراتر می‌رود و دربردارنده نوعی رابطه متقابل بین فرد و فرد، فرد و گروه یا گروه و گروه است. تعاون با این توسعه مفهومی دربردارنده رفع نیازها و توسعه (در همه ابعاد)، رفاه، عدالت اجتماعی و تعالی ارزش‌های اخلاقی و... است (انتظاریان و سنجری، ۱۳۹۲، ص ۲۳ و ۲۴). قرآن کریم نیز با اشاره به لزوم کار گروهی و پرهیز از اختلاف و پراکنده‌کاری و یک‌جهت نبودن می‌فرماید: «تَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ (مائده: ۲)؛ (همواره) در راه نیکی و پرهیزگاری با هم تعاون کنید! و (هرگز) در راه گناه و تعدی همکاری نکنید». قرآن کریم در موارد متعددی در بعد اقتصادی دستور به انفاق و دستگیری می‌دهد (بقره: ۲۱۹ و ۲۶۷؛ نساء: ۱۶۲؛ توبه: ۱۱؛ منافقون: ۷ و...).

بر اساس آموزه‌های قرآنی، تعاون دارای دو رکن اساسی است: همکاری و داشتن هدف مشترک. قرآن کریم مردم را به همکاری برای دستیابی به خیر و تقوا دعوت کرده، از همکاری در گناه و دشمنی نهی می‌کند. برای مثال، تولید انگور می‌تواند برای تغذیه و دارو باشد که امری خیر است یا برای تهیه شراب، که گناه است. هر دو تعاون‌اند؛ اما فقط تعاون در مسیر خیر مورد تأیید اسلام است. بنابراین، تعاون به معنای هرگونه همکاری برای هدفی مشترک است؛ اما در نگاه اسلامی، تنها تعاونی مشروع شمرده می‌شود که در راستای اهداف مجاز و بی‌گناه باشد. شرکت‌های تجاری و تعاونی نمونه‌هایی از این همکاری مجازند؛ به شرط آنکه فعالیت آنها بر پایه رفع نیاز انسان‌ها و بدون ایجاد گناه و دشمنی باشد (یوسفی، ۱۳۹۵، ص ۷۳-۷۴).

بر اساس آنچه گفته شد، در فرهنگ سازمانی برگرفته از قرآن کریم، تعاون و همکاری (در ابعاد مختلف مادی و معنوی) یکی از ارزش‌های بنیادین به‌شمار می‌آید. نهادینه‌سازی این ارزش در سازمان‌ها، زمینه‌ساز افزایش بهره‌وری و انسجام درونی می‌شود. در سازمانی که روحیه تعاون حاکم باشد، کارکنان بدون چشمداشت مادی و صرفاً با نیت خیرخواهی، در حل مشکلات یکدیگر می‌کوشند. افراد تازه‌وارد نیز با حمایت و محبت سایر همکاران، تا رسیدن به مهارت کامل همراهی می‌شوند. این روحیه همکاری، ضمن کاهش سختی کار، همدلی و محبت در میان اعضا را تقویت می‌کند و موجب می‌شود که در هنگام بروز مشکلات فردی، همه خود را در قبال یاری‌رسانی مسئول بدانند.

۵-۷. نظم و انضباط

فرهنگ نظم و انضباط در هر سازمانی لازم و شرط اولیه هر نوع توسعه، و ابزار اصلی بهره‌وری و کارایی در سازمان است و به عبارتی توسعه سازمان‌ها در بستر فرهنگ نظم و انضباط قابل تحقق است و نقص این امر می‌تواند باعث هرج‌ومرج

شود و سازمان را از مسیر اهداف خود منحرف کند (حسینی و دیگران، ۱۴۰۱، ص ۳۶؛ میرزاخانی و درویشی، ۱۳۹۴، ص ۴-۱). از منظر قرآن کریم نیز محور نظام هستی و تمام امور عالم بر اساس نظم بنا شده و خداوند انسان را بارها به تفکر درباره این نظم عجیب عالم خلقت فراخوانده است (آل عمران: ۱۹۰؛ نمل: ۸۶؛ قصص: ۲۳؛ اعراف: ۱۸۵ و...). می‌توان با محور قرار دادن این تعالیم و بهره‌گیری از ویژگی‌های انسان در قرآن کریم، به راهکارهایی دست یافت که نظمی خودکنترل ایجاد کند؛ نظمی که افراد در هر شرایطی به آن پایبند بمانند (حسینی و دیگران، ۱۴۰۱، ص ۳۷).

مفهوم این آیات به‌وضوح بر این حقیقت دلالت دارد که انسان برای سامان‌دهی به زندگی فردی، اجتماعی و شغلی خود ناچار به رعایت نظم و انضباط است. بر این اساس، تمامی کارکنان سازمان، از مدیران عالی‌رتبه گرفته تا کارمندان عادی، باید خود را ملتزم به رعایت قوانین و مقررات بدانند. این التزام باعث جلوگیری از هرج‌ومرج در محیط کاری می‌شود و فضایی سالم، بانشاط و کارآمد برای سازمان فراهم می‌کند که در نهایت به افزایش بهره‌وری و تحقق سریع‌تر و دقیق‌تر اهداف منجر می‌شود که عبارت دیگری از توسعه سازمانی در بعد مادی و معنوی است.

۵-۸. توانمندسازی منابع انسانی

امروزه نیروی انسانی ماهر و توانمند یکی از مزیت‌های رقابتی سازمان‌ها به‌شمار می‌رود. یکی از عوامل کلیدی در بروز خلاقیت در سازمان، ایجاد فرهنگ سازمانی مناسبی است که در آن کارکنان برای رشد استعدادها و بروز توانمندی‌های ذهنی خود تلاش کنند. این فرایند با اثرگذاری و اثرپذیری متقابل میان اندیشه‌ها و تکمیل ایده‌ها، نه‌تنها موجب پیشرفت سازمان، بلکه در نهایت سبب توسعه جامعه خواهد شد (سیدنقوی و عباس‌پور، ۱۳۸۹، ص ۹۲-۱۱۰). صریح‌ترین واژه بیانگر این مفهوم در قرآن کریم، واژه «رشد» است. خداوند درباره حضرت ابراهیم علیه السلام می‌فرماید: «وَلَقَدْ آتَيْنَا إِبْرَاهِيمَ رُشْدَهُ مِنْ قَبْلُ وَكُنَّا بِهِ عَالِمِينَ» (انبیاء: ۵۱). رشد در این آیه به‌معنای راه یافتن به مقصد و هرگونه خیر و صلاح است (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱، ج ۱۳، ص ۴۲۸). جناب بعد از شنیدن قرآن گفتند: «ما قرآن عجیبی شنیده‌ایم» که «يَهْدِي إِلَى الرُّشْدِ فَأَمَّا بِهٍ... (جن: ۱-۲)؛ به راه راست هدایت می‌کند؛ پس ما ایمان آوردیم». در جای دیگر، رشد به‌معنای پختگی و رشد عقلی به‌کار رفته است «...أَنْتُمْ مِنْهُمْ رُشْدًا...» (نساء: ۶) که در مقابل آن، سفاخت و سبک‌عقلی در امور مادی و معنوی و عدم تشخیص مصالح و منافع است (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱، ج ۳، ص ۲۶۷-۲۶۹).

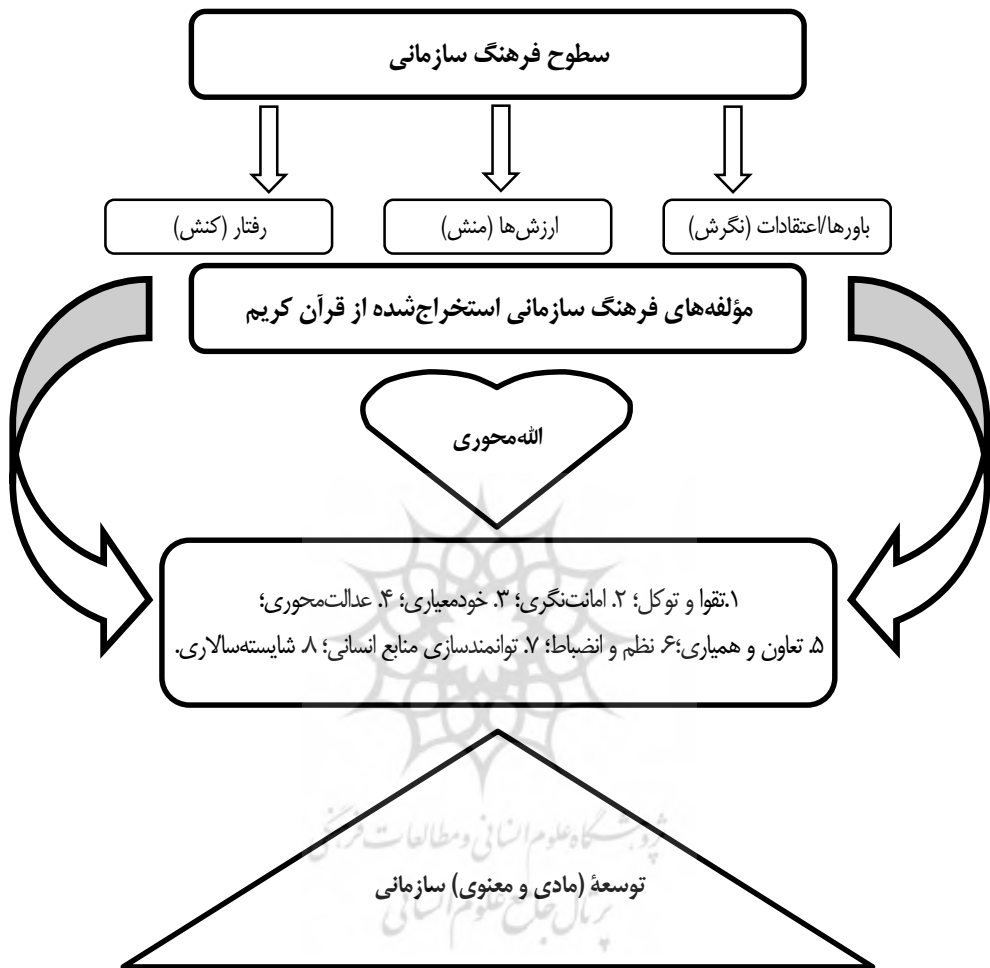
مجموعه آیات پیش‌گفته انسان را به‌سوی رشد و ترقی همه‌جانبه دعوت می‌کند و رشد و تعالی را تنها در بعد صرفاً مادی خلاصه نمی‌کند و چنین توصیه‌هایی مطلق‌اند و محصور در زمان و مکان یا بعد مادی یا تنها بعد معنوی نیستند؛ از این‌رو چنین رویکرد جامعی، در سازمان‌ها نیز قابل تسری و تطبیق است. تمرکز اصلی فرهنگ دانش‌محور برگرفته از مجموعه فرموده‌های قرآن، بر ارتقای علمی، افزایش توانمندی‌ها، تخصص‌ها و مهارت‌ها، آمادگی و توان رویارویی با تحولات محیطی، رقابت‌طلبی سالم و استفاده از فرصت‌ها و قوت‌های سازمان و کارکنان است (صادقی، ۱۳۹۹، ص ۵۶). خلاصه اینکه نتیجه طبیعی چنین فرهنگ سازمانی‌ای که به توانمندسازی منابع انسانی خویش توجه نشان دهد، در نهایت اثربخشی سازمان را بالا می‌برد و زمینه توسعه سازمانی را فراهم می‌آورد.

۵-۹. شایسته‌سالاری

به‌طور کلی کارایی هر سازمان به نحوه مدیریت و بهره‌برداری صحیح از منابع انسانی آن وابسته بوده و موفقیت سازمان در گرو به‌کارگیری مدیران مجرب و شایسته برای تحقق اهداف سازمان است. نظام شایسته‌سالاری فرایند انتصاب افراد مناسب در جایگاه‌های متناسب با توانمندی‌ها، تجربیات و قابلیت‌های آنان را مورد توجه قرار می‌دهد. در شرایط پرتلاطم محیطی، مدیران برای موفقیت نیازمند شایستگی‌هایی فراتر از دانش حرفه‌ای‌اند. این شایستگی‌ها باید در ابعاد شخصیتی، حرفه‌ای، نگرشی و رفتاری رشد یابند. استقرار فرهنگ شایسته‌سالاری فواید فراوانی به‌همراه دارد؛ از جمله: تقویت رقابت‌جویی سالم، ترویج فرهنگ تکریم‌نخبگان، الگوسازی از کارشناسان موفق، پرورش نیروهای خلاق و نوآور، بهبود فرهنگ سازمانی، تقویت همبستگی و تعهد شغلی، افزایش اعتماد به نفس کارکنان، و غنی‌سازی سرمایه انسانی سازمان (ارتنگلی فراهانی و دیگران، ۱۴۰۲، ص ۲۲۸). در داستان قرآنی حضرت یوسف علیه السلام آمده است: «وَقَالَ الْمَلِكُ اَتْتُونِي بِهٖ اَسْتَخِيصُهٗ لِنَفْسِي فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ اِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِيْنٌ اَمِيْنٌ * قَالَ اجْعَلْنِي عَلٰى خَزَايِنِ الْاَرْضِ اِنِّي حَفِيْظٌ عَلِيْمٌ» (یوسف: ۵۵). پس از آنکه یوسف نزد پادشاه مصر به مقام و منزلتی والا دست یافت و دانست که سخنش مورد پذیرش قرار می‌گیرد، با تکیه بر دانش و تخصص خود در زمینه امانت‌داری و امور اقتصادی، مدیریت اقتصاد مصر را درخواست کرد. پادشاه که به شایستگی او یقین داشت، با این درخواست موافقت کرد. یوسف با علم، آگاهی و توان بالای مدیریتی خود توانست خواب پادشاه را تعبیر کند و راه مقابله با بحران‌های اقتصادی آینده را نشان دهد؛ تبعیض‌های ناروا را از میان بردارد و توطئه‌های دشمنان را خنثی کند (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱، ج ۱۰، ص ۴ و ۷). طبرسی نیز در توضیح این داستان می‌گوید: هنگامی که بی‌گناهی حضرت یوسف علیه السلام اثبات شد و او با استدلال و پاکدامنی، عقل، فضل و امانت‌داری خود را نزد پادشاه مصر به‌نمایش گذاشت، پادشاه چنان تحت تأثیر قرار گرفت که یوسف را برای اداره امور کشور و مشاوره در کارهای مهم برگزید. او به یوسف گفت: «امروز نزد ما دارای مقام و منزلت بزرگی شده‌ای». ابن عباس نیز بیان کرده است که منظور از «مکین و امین» این است که پادشاه یوسف را در قلمرو حکومت خود صاحب قدرت و اختیار کرد و او را شریک و امانت‌دار امور حکومتی ساخت (طبرسی، ۱۳۷۲، ج ۵، ص ۳۶۹-۳۷۰).

به‌طور کلی از منظر قرآن کریم، شایسته‌سالاری دارای معیارهای چون تقوا، ایمان، عدالت، علم، صداقت، بصیرت، اخلاق نیکو، رفق و مدارا، قاطعیت، انتقادپذیری، تعافل، ایجاد امیدواری، صبر و استقامت است و مجموعه این معیارها برای انسان مزیت و شایستگی می‌آورد که نتیجه طبیعی همه اینها، کارایی را که عبارت دیگری از توسعه است، در صحنه سازمان ایجاد می‌کند و لذا یک مدیر شایسته لازم است که اولاً خود جامع این صفات باشد و ثانیاً فرهنگی را در سازمان ایجاد کند که در انتخاب‌ها و گزینش‌ها، این معیارهای شایستگی را مدنظر قرار دهد (ارتنگلی فراهانی و دیگران، ۱۴۰۲، ص ۲۳۰). از مجموع مؤلفه‌های یادشده، در نهایت می‌توان به الگوی مفهومی ذیل دست یافت:

شکل ۳. الگوی مفهومی نهایی توسعه سازمانی مبتنی بر فرهنگ سازمانی از منظر قرآن کریم



بر اساس این الگوی مفهومی، فرهنگ سازمانی که مجموعه‌ای از باورها، ارزش‌ها و رفتار است، بستر و بنایی است که خروجی نهایی مجموعه مؤلفه‌های آن، منجر به توسعه سازمانی شده است و در این میان، «الله‌محوری»، به‌مثابه مقوله مرکزی و به‌منزله قلب و قطب دیگر مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی قرآن‌محور مطرح است.

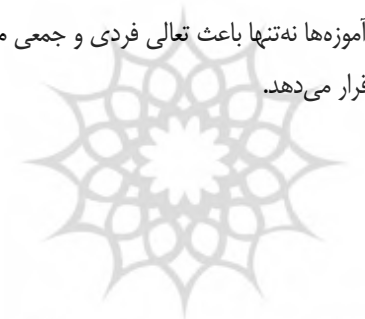
نتیجه‌گیری

مقاله یادشده به تحلیل و بررسی «توسعه سازمانی مبتنی بر فرهنگ سازمانی از منظر قرآن کریم» پرداخته و به این منظور، پس از بررسی مؤلفه‌ها و شاخصه‌های فرهنگ سازمانی قرآن‌محور، به این نتیجه رسیده است که فرهنگ سازمانی مطلوب باید بر مبنای ارزش‌ها و آموزه‌های اسلامی بنا شود تا بتواند به توسعه و پیشرفت همه‌جانبه سازمان‌ها

منجر شود. از مهم‌ترین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در قرآن، «الله‌محوری» است که به‌عنوان مبنای اصلی در تمامی رفتارها و تصمیمات سازمانی شناخته می‌شود. این مقوله محوری به دیگر مؤلفه‌ها، مانند عدالت‌محوری، امانت‌داری، تعاون و همیاری، خودمعیاری و احترام به کرامت انسانی پیوند می‌خورد؛ به‌گونه‌ای که تمام این شاخص‌ها در راستای تعالی سازمان و رشد آن از منظر قرآن قرار دارند.

این تحقیق نشان داده است که توسعه سازمانی مبتنی بر فرهنگ سازمانی «الله‌محور»، نه تنها بر ابعاد مادی، بلکه بر ابعاد معنوی و اخلاقی نیز تأثیرگذار است و به تحقق رشد و پیشرفت همه‌جانبه کمک می‌کند. این توسعه زمانی میسر است که تمامی افراد سازمان، اعم از مدیران و کارکنان، به ارزش‌های اسلامی و اصول اخلاقی قرآن در تعاملات و فعالیت‌های خود پایبند باشند. از این‌رو فرهنگ سازمانی باید فضایی را فراهم کند که در آن تقوا، امانت‌داری، عدالت، تعاون و احترام به کرامت انسانی، اصول بنیادین حاکم باشد.

در نهایت، این پژوهش بر لزوم توجه به آموزه‌های قرآن در هنگام طراحی و پیاده‌سازی فرهنگ سازمانی تأکید دارد و نشان می‌دهد که استفاده از این آموزه‌ها نه تنها باعث تعالی فردی و جمعی می‌شود، بلکه سازمان‌ها را در مسیر توسعه پایدار و موفقیت‌های همه‌جانبه قرار می‌دهد.



منابع

قرآن کریم.

- احمدی ندوشن، علیرضا (۱۳۹۴). بررسی نظری نقش فرهنگ و چگونگی اثرگذاری مؤلفه‌های فرهنگی بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی صنعت نفت. کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی، روان‌شناسی و علوم اجتماعی. تهران: مرکز همایش‌های بین‌المللی صداوسیما.
- احمدی، غلامعلی و حاجی‌علی‌اکبری، ندا (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت استراتژیک. کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت و مهندسی صنایع. تهران: شرکت مدیران ایده‌پردازان پایتخت ایلیا.
- ارتگلی فراهانی، اسماعیل، عطریان، فرامرز و روستایی حسین‌آبادی، یاسر (۱۴۰۲). بررسی راهکارهای توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌ها و نقش آن در ارتقاء سلامت اجتماعی. فصلنامه علمی - پژوهشی سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت، ۷(۲)، ۲۲۷-۲۳۷.
- افچه، سیدعلی‌اکبر (۱۳۷۰). مدیریت و توسعه سازمانی (OD). آینده‌پژوهی مدیریت، ۳(۲)، ۷۷-۹۲.
- انتظاریان، ناهید و سنجرى، محمد (۱۳۹۳). تأثیر بخش تعاون بر بهبود فرهنگ کار جمعی در اقتصاد کشور. ماهنامه کار و جامعه، (پیاپی ۱۶۸)، ۲۳-۲۷.
- ایمانی، جواد (۱۳۹۰). بررسی فرهنگ سازمانی و اداری آموزش و پرورش و ارائه راهکارهای عملی ارتقای آن در جهت برنامه توسعه. هرمزگان: اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان، پژوهشکده تعلیم و تربیت.
- برومند، زهرا (۱۳۸۲). بهبود و بازسازی سازمان. تهران: هیات.
- بشیر بنائم، یاسر (۱۳۹۱). نقش فرهنگ سازمانی در توسعه تفکر راهبردی. فصلنامه توسعه سازمانی پلیس، ۹(۳)، ۱۱-۲۸.
- پورعزت، علی‌اصغر، احسانی‌مقدم، نداء، یزدانی، حمیدرضا و کوب، فائز (۱۳۹۲). تحلیل مقایسه‌ای نقش ابعاد گوناگون عدالت در جو سازمان و وفاداری سازمانی: پژوهشی پیرامون یک سازمان فناوری اطلاعات. مدیریت دولتی (دانشکده مدیریت دانشگاه تهران)، ۵(۱)، ۶۵-۸۸.
- پیروز، علی‌آقا و همکاران (۱۳۹۲). مدیریت در اسلام. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- پیروز، علی‌آقا و همکاران (۱۴۰۲). مبانی دینی - اعتقادی مدیریت عملکرد سازمانی از منظر آموزه‌های اسلامی. اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۱۳(۲)، ۶۵-۸۲.
- حسینی، سیدحسین و دیگران (۱۴۰۱). تدوین الگوی انضباط سازمانی با تمرکز بر انضباط ظاهری و انضباط معنوی. فصلنامه مدیریت نظامی، ۲۲(۱)، ۷-۲۰.
- خنیفر، حسین و همکاران (۱۳۹۱). ارائه مدل مفهومی ارزش‌های کاری در چهارچوب نظام ارزشی اسلام، مجله علمی - پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۰(۱)، ۶۱-۹۶.
- دفتر برنامه‌ریزی و توسعه آموزش (۱۳۹۱). درسنامه آموزشی فرهنگ سازمانی و ارتباطات مؤثر در سازمان مبتنی بر ارزش‌های اسلامی (از مجموعه دوره‌های آموزشی بدون خدمت، موضوع بخشنامه شماره ۲۶۶۸۰/۲۰۰ مورخ ۱۳۹۰/۱۰/۲۰).
- رنگریز، حسن (۱۳۹۴). تحلیل مسائل برنامه‌ریزی نیروی انسانی. تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.
- روشن‌ضمیر، محمدابراهیم و فیروزی، نعمت‌الله (۱۳۹۳). نقش خدامحوری و مؤلفه‌های آن. آموزه‌های قرآنی (دانشگاه علوم اسلامی رضوی)، ۱۱(۲۰)، ۲۹-۵۲.
- زارعی متین، حسن (۱۳۷۷). تبیین الگوی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش اسلامی در محیط کار و اثر آن بر رضایت شغلی. مجله مجتمع آموزش عالی قم، ۱(۱)، ۱۱۹-۱۳۸.
- سیدنقوی، میرعلی و عباس‌پور، حسین (۱۳۸۹). تحلیل رابطه احساس توانمندی و خلاقیت کارکنان با فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی). فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، ۴(۱۱)، ۹۱-۱۱۴.
- شنایدر، سوزان سی و بارسو، ژان‌لویی (۱۳۸۲). مدیریت در پهنه فرهنگ‌ها. ترجمه سیدمحمد اعرابی و داوود ایزدی. تهران: دفتر نشر پژوهش‌های فرهنگی.

صادقی، عبدالکریم (۱۳۹۹). شاخص‌های مطلوب فرهنگ سازمانی در سازمان‌های آموزشی بر اساس منابع اسلامی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. قم: جامعه المصطفی (مؤسسه علوم انسانی).

صالحی، منصوره (۱۳۹۲). *شناسایی مفروضات بنیادین فرهنگ سازمانی در محیط‌های آموزشی با تأکید بر آموزه‌های اسلامی*. تهران: دانشگاه امام صادق ع.

طباطبایی، سیدمحمدحسین (۱۳۹۰ق). *المیزان فی تفسیر القرآن*. بیروت: مؤسسه الأعلمی للطبوعات.

طبرسی، فضل‌بن حسن (۱۳۷۲). *مجمع البیان فی تفسیر القرآن*. مصححان: فضل‌الله یزدی طباطبایی و هاشم رسولی. تهران: ناصرخسرو.

طوسی، محمدعلی (۱۳۷۲). *فرهنگ سازمانی*. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی ریاست‌جمهوری.

طوسی، محمدعلی (۱۳۸۰). *بالندگی سازمانی*. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی ریاست‌جمهوری.

عربی، حسینی (۱۳۹۰). راهکارهایی برای تقویت امانت‌داری در بعد فردی و اجتماعی. *دوفصلنامه علمی - تخصصی اسلام و علوم اجتماعی*، ۳(۶)، ۱۶۳-۱۸۴.

عسگریان، محمد (۱۳۸۸). مفهوم‌شناسی فرهنگ سازمانی. *دوماهنامه توسعه انسانی پلیس*، ۶(۲۴)، ۱۰۱-۱۲۴.

عبیدی، حسین، فرجی، رسول، صادقی، احدیه و ناصری پلنگر، ولی (۱۳۹۷). نقش عدالت سازمانی در توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان ادارات و ورزش و جوانان استان ایلام. *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش* (دانشگاه صنعتی شاهرود)، ۵(۲)، ۱۸۷-۲۰۱.

کریمیان، طاهره و افشاری، عبدالرحمن (۱۴۰۱). نقش فرهنگ سازمانی در توسعه و تسهیم دانش در سازمان. *مدیران منبکر*، ۲(۲)، ۴۵-۵۸.

گرگی‌دوز، سمیه و دیگران (۱۳۹۶). تحلیلی بر تغییر فرهنگ سازمانی سازمان آموزش و پرورش بر اساس مدل ادگار شاین. *فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری*، ۳(۴)، ۷۳-۹۴.

محمدنژاد چاوشی، حبیب و دیگران (۱۳۹۴). سازمان عادل (واکاوی عدالت سازمانی در پرتو قرآن و روایات). *مدیریت دانشگاه اسلامی*، ۱۰(۲)، ۱۴۷-۱۶۶.

مطهری، مرتضی (۱۳۸۱). *مجموعه آثار*. تهران: صدرا.

مکارم شیرازی، ناصر و جمعی از نویسندگان (۱۳۷۱). *تفسیر نمونه*. تهران: دار الکتب الاسلامیه.

منطقی، محسن (۱۴۰۰). اعتباریابی و اعتمادسازی در مطالعات اسلامی با تأکید بر دانش مدیریت. *تحقیقات بنیادین علوم انسانی*، ۷(۳)، ۱۰۱-۱۲۲.

منطقی، محسن (۱۴۰۱). تکامل مدیریت اسلامی در بستر انقلاب اسلامی ایران. *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، ۱۲(۲)، ۷-۲۰.

مهربانی مجد، لیلا (۱۳۹۲). *بهبودی سازمان. مجله فرهنگ و رفتار اداری*، ۵(۵)، ۱۳-۱۶.

میرزاخانی، عبدالرحمن و درویشی، صیاد (۱۳۹۴). تأثیر اخلاق کار در نظم و انضباط سازمانی (بررسی موردی سازمان پلیس). *مطالعات مدیریت بر آموزش نظامی*، ۸(۲)، ۱-۲۴.

نوروزی، محمدتقی (۱۴۰۲). جایگاه الگوی مداخلات پیشی، ارزشی و رفتاری در راهبردهای تحول سازمان از منظر آیت‌الله مصباح یزدی. *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، ۱۳(۱)، ۲۷-۴۰.

یوسفی، احمدعلی (۱۳۹۵). *اقتصاد تعاونی از منظر اسلام*. قم: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.

یوسفی‌نژاد، علی (۱۳۸۲). فرهنگ، توسعه و دین (الزامها و ضرورتها). *نشریه اقتصاد اسلامی*، ۳(۱۲)، ۱۱۱-۱۳۰.

Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture*. New York: Addison Wesley.

Juhani, I. & Magda, H. (2007). The Relationship between Organizational Culture and the Deployment of Systems Development Methodologies. *Journal MIS Quarterly*, 31(1), 35-58.