

## تبیین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی در پرتو اصول عقاید برگرفته از آیات قرآن کریم

جواد عطاران<sup>1</sup>  
سید مهدی الوانی<sup>2</sup>  
علی‌نقی امیری<sup>3</sup>  
مرضیه شوشتری<sup>4</sup>

### چکیده

**هدف:** پژوهش حاضر با هدف شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی در پرتو اصول عقاید برگرفته از آیات قرآن کریم و در ادامه، طراحی ابزار استاندارد برای سنجش این مؤلفه‌ها در سازمان انجام شد. **روش:** جامعه آماری این تحقیق، خبرگان مذهبی و فقهای برگزیده دینی بودند که از بین آنها، پنج نفر برای گردآوری اطلاعات در مرحله اول (مصاحبه عمیق و تشکیل گروههای کانونی) و 10 نفر در مرحله دوم (توزیع پرسشنامه و تست روایی محتوا) برگزیده شدند. **یافته‌ها:** تجزیه و تحلیل داده‌ها منجر به محاسبه روایی محتوایی هر یک از شاخصهای استخراج شد. **نتیجه‌گیری:** پس از کنار گذاشتن شاخصهایی که میزان روایی محتوایی آنها پایین‌تر از حد استاندارد تعیین شده بود، ابزاری که از روایی بالایی برخوردار است با 17 شاخص استاندارد برای اصل توحید، 68 شاخص استاندارد برای اصل عدل، 91 شاخص استاندارد برای اصل معاد و 57 شاخص استاندارد برای اصل نبوت و امامت ارائه شد.

**واژگان کلیدی:** فرهنگ سازمانی، فرهنگ سازمانی اسلامی، مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، روایی محتوا.

♦ دریافت مقاله: 95/02/04؛ تصویب نهایی: 95/11/30

✉ این مقاله مستخرج از رساله دکتری دانشجوی در رشته دکترای مدیریت است.

1. دانشجوی دکتری مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران، ایران (نویسنده مسئول) / نشانی: قم، جاده قدیم، پردیس فارابی دانشگاه تهران / شماره: 02188649820 / Email: Attaranjavad@yahoo.com
2. دکتری مدیریت، استاد گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی قزوین.
3. دکتری مدیریت، دانشیار دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران.
4. دکتری زبان و ادبیات فارسی، ادیان و عرفان دانشگاه ملی تاجیکستان. حافظ کل قرآن.

**الف) مقدمه**

امروزه سازمانها جایگاه مهمی در جامعه دارند. فضای رقابتی در جامعه جهانی، سازمانها را به سمتی می‌برد تا از ابزارها و شیوه‌های مختلفی برای توسعه کمی و کیفی مشتریان جامعه هدف خود بهره ببرند. بر این اساس، سازمانها می‌بایست در پی راههایی برای اتخاذ راهبرد متمایزی نسبت به رقبای برای ارائه خدمات به مشتریان باشند (عطاران و دیگران، 1391: 91). یکی ابزارهای مهم و کلیدی برای ایجاد تمایز و دستیابی به جایگاه رقابتی متمایز، پرداختن به موضوع هویت سازمانی و مدیریت فرهنگ سازمانی است. «فرهنگ سازمانی را در متون مدیریت به عنوان مجموعه‌ای از ادراکات، هنجارها و ارزشهای مشترکی دانسته‌اند که مورد پذیرش اعضای سازمان بوده و در عمق زندگی سازمانی جریان دارد» (لونی، 1387: 30). بدیهی است جوامع عموماً دارای اعتقادات، باورها، ارزشها و الگوهای رفتاری مشترکی‌اند که در مجموع، فرهنگ آن جامعه یا نظام اجتماعی را شکل می‌دهد. تمام اعمال انسانها به عنوان مهم‌ترین عنصر در جوامع، تحت تأثیر فرهنگی است که آن را آموخته‌اند و با آن رشد کرده‌اند. سازمانها نیز به عنوان یک نظام اجتماعی، بر حسب اهداف و رسالت، تعهدات، ساختار سازمانی، فناوری و سیستمهای خود، فرهنگهای متفاوتی دارند. مطالعات مختلف نشان داده است فرهنگ سازمانی که پیوندی نزدیک با فرهنگ عمومی جامعه دارد، نقش بسیار مهمی در سازمان و رفتار ایفا می‌کند. «دانشمندان معتقدند که فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه‌های سازمان تأثیر می‌گذارد. به همین دلیل، مهم‌ترین وظیفه مدیریت عالی سازمان را شکل‌دهی و مدیریت فرهنگ سازمانی می‌دانند» (زارعی مین، 1392: 299). با توجه به الگوها و رفتارهای مؤثر در موضوعات فرهنگی جوامع، تاکنون از سوی دانشمندان این حوزه پنج رهیافت شناسایی شده است که عبارتند از: رهیافت منافع، رهیافت عینی، رهیافت ارزشی - هنجاری، رهیافت تجربه‌ای و رهیافت دموکراتیک. (اشتریان، 1391: 14-17)

گفتنی است، رهیافت انتخابی محقق در این پژوهش به دلیل اثر فرهنگ بر ارزشها و در اینجا اثر مؤلفه‌های ارزش‌ساز قرآن در ایجاد ارزشها و هنجارهای اسلامی، رهیافت ارزشی - هنجاری است. بر این اساس، در این پژوهش با توجه به نقش بسیار پررنگ فرهنگ سازمانی در موفقیت سازمانها و از طرفی آموزه‌های دینی بسیار غنی موجود در تعالیم اسلام در خصوص این مبحث، به شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی در پرتو اصول عقاید برگرفته از آیات قرآن کریم پرداخته و در ادامه، پرسشنامه‌ای استاندارد برای ارزیابی این مفهوم در سازمانها طراحی شده است.

**ب) مبانی نظری****1. فرهنگ و فرهنگ سازمانی**

«فرهنگ» مجموعه‌ای از آداب و رسوم، اعتقادات، اخلاق، مذهب، هنر و قوانین است. در تعریف «فرهنگ ملت» اشاره شده است که کلیه مظاهر معنوی و عوامل مادی حیات یک ملت، فرهنگ آن ملت نامیده می‌شود (دیویس، 1373: 240). تعریف فرهنگ سازمانی در قالب مشخصی امکان‌پذیر نیست، به عبارت دیگر؛ تعریفی از این مفهوم که به طور

## 5 ♦ تبیین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی در پرتو اصول عقاید ...

عام مورد پذیرش باشد، وجود ندارد (شریف‌زاده، 1385: 14). با این وجود، ریچارد موریس، فرهنگ سازمانی را اعتقادات نسبتاً ثابت ارزشها و ادراکات مشترک که به وسیله اعضای سازمان حفظ می‌شود، تعریف کرده است (گرای، 2007: 28). جورج گوردن نیز فرهنگ سازمانی را به عنوان مجموعه‌ای از فرضیات و ارزشهای سازمان می‌داند که به طور گسترده، رعایت و به الگوهای رفتاری خاصی منجر می‌شود (فرانکتال، 2001). فرهنگ یک سازمان؛ باورها، نگرشها، فرضیات و انتظارات مشترکی را در بر می‌گیرد که در نبود یک قانون یا دستورالعمل صریح، رفتارها را هدایت می‌کند و در اکثر سازمانها، اغلب موقعیتهای مدیریتی این چنین است. فرهنگ می‌تواند منبع نیرومندی از هویت، هدف مشترک و رهنمود انعطاف پذیر باشد (آرستراک، 1380: 74). فرهنگ سازمانی اشاره دارد به شخصیت یا روح یک سازمان (کیلن، 1985) و علاوه بر این، انعکاس دهنده ارزشها، روشهای رهبری و سیاستهاست (کرون و کوین، 2011). رابینز، فرهنگ سازمانی را شیوه انجام گرفتن امور در سازمان برای کارکنان دانسته که ادراکی یکسان از سازمان در همه اعضای آن ایجاد کرده و بیانگر مشخصات مشترک و ثابتی است که سازمان را از سازمانهای دیگر متمایز می‌کند و به عبارتی؛ هویت اجتماعی هر سازمان را مشخص می‌کند. فرهنگ سازمانی از شخصیت سازمان، شامل مفروضات، ارزشها و فرمها که نشانه‌های هویدای اعضای سازمان و رفتارشان است، و به وسیله اعضای آن درک می‌شود، تشکیل شده است. (مک‌نامارا و همکارانش، 2002)

از دیدگاه محققان این پژوهش، فرهنگ سازمانی بازتاب دیدگاه یا بیانیه مأموریت سازمان است که در قالب اصول و ارزشهایی که مجموعه سازمان بدان باور و اعتقاد دارند، متجلی شده و عینیت می‌یابد. در سازمانهایی که فرهنگی قوی دارند و ارزشهای غالب را می‌پذیرند، استحکام رفتاری به وجود می‌آید. در چنین مواردی، فرهنگ سازمانی عملاً می‌تواند جایگزین آیین‌نامه‌ها و مقرراتی شود که به طور رسمی کارکنان را راهنمایی می‌کند. در واقع؛ فرهنگهای قوی به نوعی پیش‌بینی‌پذیری، اطاعت و استحکام بخشی را بدون نیاز به بخشنامه‌ها پدید می‌آورند. بنابر این، هر چه فرهنگ سازمانی قوی‌تر باشد، مدیران نیاز کمتری به گسترش و توسعه آیین‌نامه و مقررات دارند. از جهت دیگر، هرگاه فرهنگ سازمانی ضعیف باشد؛ یعنی هیچ ارزش مشترک غالب وجود نداشته باشد، اثر آن روی ساختار سازمانی کمتر است.

## 2. اهمیت فرهنگ سازمانی

تأثیر فرهنگ سازمانی بر اعضای سازمان به حدی است که می‌توان با بررسی زوایای آن، به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاهها و نگرش اعضای سازمان پی برد و واکنش احتمالی آنان را در قبال تحولات مورد نظر ارزیابی، پیش‌بینی و هدایت کرد. با اهرم فرهنگ سازمانی، به سادگی می‌توان انجام تغییرات را تسهیل و جهت‌گیری‌های

1. Gray

2. Frankental

3. Armstrong

4. Kilmann

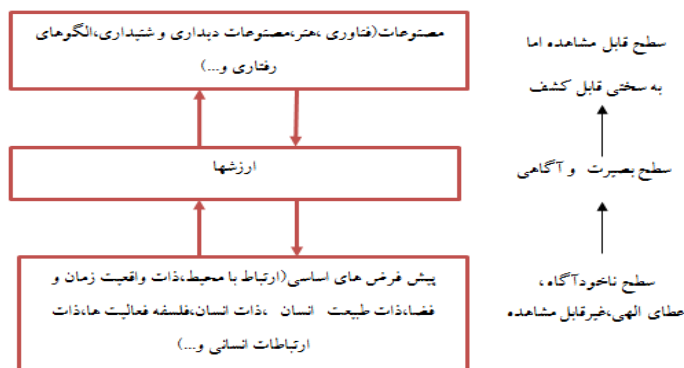
5. Cameron & Quin

6. Mcnamara, et al

جدید را در سازمان پایدار کرد (الوانی، 1387: 43). فرهنگ سازمانی برجسته اجتماعی است که از راه ارزشهای مشترک، تدبیرهای نمادین و آرمانهای اجتماعی، اعضای سازمانها را به هم می‌پیوندد (طوسی، 1381: 155). دنیسون<sup>1</sup> در سال 2000، مدل پیچیده‌ای را برای فرهنگ سازمانی ارائه کرد که به تجزیه و تحلیل محیط خارجی سازمان نیز پرداخته و وضعیت سازمان را از نظر ثبات و ناپایداری نشان می‌دهد. این مدل، فرهنگ سازمانی را به چهار قسمت تقسیم می‌کند:

- مأموریت: درک روشنی از اهداف وجودی و جهت‌گیری سازمان.
- انطباق‌پذیری: توانایی سازمان برای انطباق با تغییرات از طریق محیط خارجی.
- مشارکت: میزان حضور و ابتکار عمل همه کارکنان در کار.
- سازگاری: ارزشها، باورها و استانداردهای رفتاری حاصل شده و به اشتراک گذاشته شده در میان کارکنان.

از طرفی برخی از محققان اشاره کرده‌اند که فرهنگ‌سازی، مجموعه‌ای از ارزشها، باورها و پیش‌فرضهای مشترک است که نظامهای اجتماعی، روابط گروهی و فرایندهای ارتباطی را شکل داده و راهبری می‌کند. فرهنگ چیزی نیست که به طور مشخص و ملموس، کاملاً واضح و عریان در سازمان نمایان باشد، بلکه مظاهر گوناگون آن را می‌توان در ساحت سازمان مشاهده کرد؛ لذا کمتر بدان توجه می‌شود، چه اینکه بسیاری برآن وقوف ندارند و به راحتی آن را نادیده می‌گیرند. دلیل این موضوع را باید در لایه‌ها و سطوح پنهان فرهنگ سازمانی (پیش‌فرضها، ارزشها و هنجارها) جستجو کرد. شاین<sup>2</sup> در مدل فرهنگ سازمانی، سه سطح را برای فرهنگ برشمرده است (شکل 1). (شاین، 1992: 32)



شکل 1: مدل سطوح فرهنگ سازمانی

1. Denison  
2. Schein

## تبیین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی در پرتو اصول عقاید ... ♦ 7

**پیش‌فرضها:** پیش‌فرض چیزی است که فرد به حقیقت آن اعتقاد دارد و ادراک، تفکرات و احساسات او از آن تأثیر می‌پذیرند. در حقیقت؛ فرهنگ مجموعه‌ای است از پیش‌فرضهای به هم مرتبط که مسلّم انگاشته می‌شوند و تا حد زیادی در ناخودآگاه انسانها قرار دارند. پیش‌فرضها و باورهای انسان تابع نظام ارزشی حاکم بر جامعه‌اند. در جوامع مسلمان، پیش‌فرضها و باورها از اصول عقاید اسلامی منتج می‌شوند؛ اصولی که لایتغیرند و در هر زمان و مکانی به عنوان اصول اولیه دین اسلام، ثابت و استوارند. این اصول عبارتند از: ایمان به یگانگی و وجود خداوند متعال و حکمت خلقت (توحید)، ایمان به پیامبران خداوند و کتاب آسمانی قرآن کریم (نبوت)، ایمان به رهبری جهان اسلام بعد از پیامبر خاتم توسط امامان معصوم و منصوب از طرف خداوند (امامت)، ایمان به عدالت به عنوان زیربنای زندگی اجتماعی دنیوی و زندگی اخروی و اساس حکومت الهی (عدل)، ایمان به روز رستاخیز و پاسخگویی کلیه اعمال هر فرد در پیشگاه الهی و دادگاه عدل الهی (معاد). به اعتقاد شاین، این پیش‌فرضها بر یکپارچگی درونی و انطباق‌پذیری بیرونی سازمان تأثیرگذار بوده و نقش فرهنگ سازمانی را پررنگ می‌سازند.

**ارزشها و هنجارها:** ارزشها عبارتند از اصول، آرمانها و استانداردهای اجتماعی نهفته در فرهنگ، که به افراد القا می‌کنند باید مراقب چه چیزهایی باشند. ارزشها به عنوان ملاکهایی برای قضاوت پیرامون درست یا نادرست بودن امورند؛ به همین سبب از آنها به عنوان منشورهای اخلاقی و معنوی یاد می‌شود. هنجار، مفهومی نزدیک به ارزش دارد؛ هنجارها قواعد نانوشته‌ای‌اند که خواسته‌های مختلفی را که از اعضای سازمان در موقعیتهای مختلف طلب می‌کنند به ایشان یادآور می‌شوند.

**مصنوعات:** سطح رویین و پوسته فرهنگ است. همان‌گونه که یک زمین‌شناس به منظور پی بردن به ماهیت هسته زمین، به بررسی گدازه‌های آتشفشانی می‌پردازد، مصنوعات در فرهنگ نیز حکم آن گدازه‌ها را دارند. مصنوعات؛ ملموس، قابل مشاهده و منبعث از ارزشها و پیش‌فرضها می‌باشند. گفتنی است که اغلب مصنوعات، ظهور فیزیکی، رفتاری یا گفتاری دارند؛ ضمن آنکه رمزگشایی آنها کار چندان آسانی نیست. اگر فرهنگ سازمان را به مثابه کوهی یخی در نظر بگیریم، پیش‌فرضها و ارزشها و هنجارها، سطح زیر آب این کوه یخی محسوب می‌شوند؛ بر خلاف مصنوعات که سطح رویین و نمایان آن هستند. (هادوی نژاد، 1390: 96-95)

### 3. فرهنگ در دین مبین اسلام

اسلام با محور قرار دادن توحید الهی و نفی طاغوتها و با تکیه بر ارزشهای مستند به آیات و روایات معصومین (ع)، از دیگر فرهنگها متمایز می‌شود و کارآمدی فرهنگ خود را در خصوصیات ذیل می‌داند:

#### یک) توحیدمداری

قرآن، برنامه عینی دوری از شرک بر محور توحید در جامعه اسلامی است و مثالهای قرآن از زندگی پیامبران، مصداق بارز آنهاست. ساختار جامعه اسلامی باید از این کتاب اخذ شود و اگر به این رفتارها توجه نشود، دیگران از آن بهره خواهند برد. (معرفت، 1380: 93)

### دو) همراهی دانش با بینش

در فرهنگ اسلامی، دانش در کنار بینش و حکمت قرار دارد. فرهنگی کامل است که متشکل از دو عنصر پراچ علم و حکمت باشد. در این فرهنگ، دانش و بینش و حکمت، مقدمه آبادانی زمین‌اند. چه بسیارند کشورهایی که منابع طبیعی فراوان دارند، ولی به علت نداشتن علم و بینش یا یکی از آنها، در ذلت سلطه‌پذیری یا فقر به سر می‌برند. در اسلام، به دنبال علم و بینش، تقوا می‌آید. بینش و تقوا اساس کار بوده و به علم جهت می‌دهند و آن را مسیر شکوفایی، روشن می‌سازند. فرهنگ اسلامی درصدد توسعه دانش و بینش و فراگیر شدن تقوا در جامعه است. (موسوی همدانی، 1381: 27)

### سه) ولایت‌مداری

در فرهنگ اسلامی؛ معیار، میزان و ملاک رفتارها در هر عصر، الگوی رفتاری امام و رهبر الهی همان عصر است. در فرهنگ اسلامی، ولایت روحی است که همبستگی و اتحاد در جامعه اسلامی حول آن می‌چرخد. امامت چون هسته مرکزی و نگهدارنده و نظم‌دهنده، کنترل‌کننده گردش چرخهای جامعه و بازدارنده از حرکت‌های انحرافی است.

### چهار) تکلیف‌مداری

انسان در فرهنگ اسلامی عبث و بیهوده خلق نشده، بلکه از خلقت انسان هدفی دنبال می‌شود که اسلام برای رسیدن به آن، الگوها و شیوه‌های زندگی و در نهایت فرهنگ خاصی را معرفی می‌کند و مجاز نمی‌شمارد که انسان هر امری را انجام دهد، بلکه او را مکلف به انجام کارهایی می‌کند که هویتی اصیل و شیوه‌ای خاص و سالم دارند تا هدف از آفرینش او تأمین شود.

### پنج) حق‌مداری و حق‌گرایی

در فرهنگ اسلامی همه چیز بر محور واقعیت و حق می‌چرخد. اسلام، حق و واقعیت را در زندگی آدمی در چیزهایی می‌داند که او را به تعالی کمال برساند. در این فرهنگ، هم به محتوای عمل و هم به شیوه عمل و هم ابزار آن توجه می‌شود. این فرهنگ هیچ وقت هدف، ابزار حرکت و شیوه‌های گزینشی را توجیه و تأیید نمی‌کند. (نوابی، 1382: 145)

### ج) پیشینه نظری

به منظور درک رابطه فرهنگ سازمانی با آموزه‌های دینی، می‌بایست به رابطه بین معنویت و سرمایه‌های روان‌شناختی و همچنین رابطه مذهب با کسب و کار پی برد. در جدول 1، به برخی از جدیدترین و مرتبط‌ترین تحقیقات داخلی و خارجی انجام شده در حوزه فرهنگ سازمانی و نتایج آنها به صورت خلاصه اشاره شده است.

تبیین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی در پرتو اصول عقاید ... ❖ 9

جدول 1: خلاصه‌های از نتایج تحقیقات انجام شده در حوزه فرهنگ سازمانی و فرهنگ اسلامی

ردیف	محققان	عنوان پژوهش	خلاصه‌های از نتایج
1	هادوی‌نژاد و همکاران، 1390	پیش‌فرضها و ارزشهای فرهنگ سازمانی اسلامی: پژوهشی در چارچوب مدل فرهنگ سازمانی شاین	معرفی پیش‌فرضها و ارزشهای فرهنگ سازمانی اسلامی در قالب نمونه اعلی (نوع آرمانی اسلامی) مستخرج از بررسی تاریخی پدیده با رجوع به منابع معتبر اسلامی. ارزشها در رابطه با ارتباط وجودی انسان سازمانی با غیب، نبی، اولی الامر و رهبری سازمان، مؤمنان، شیاطین، نفس و طبیعت و نعمتهای الهی تعریف شده اند.
2	دانایی فرد و همکاران، 1389	بازپردازی مفهوم انضباط کارکنان: رویکرد قرآنی	ارائه گونه ایده آل انضباط تعالی بخش کارکنان براساس آیات قرآنی. مبنای برپایی این گونه ایده آل، بر دوگانه اصالت فرد و جامعه و هستی‌شناسی مبتنی بر مادی‌گرایی و آخرت‌گرایی استوار است. با بررسی آیات قرآنی در خصوص دوگانه‌های ذکر شده، گونه ایده آل در چهار گونه انضباط به مدد ابزارهای کنترلی و قرارداد، انضباط به مدد اخلاق، انضباط به مدد قانون الهی و انضباط به مدد اخلاق فردی الهی تبیین می‌شود.
3	پورعزت و الوانی، 1383	مبانی منطقی طراحی سیستم خط مشی گذاری دولتی برای تحقق عدالت حق مدار(براساس نهج البلاغه)	1. با استفاده از روش تحلیل منطقی بدون رویکرد ایدئولوژیک به متون دینی می‌توان به مجموعه‌ای از اصول و مبانی منطقی دست یافت که می‌تواند مبنایی برای خط مشی گذاری حق مدار باشد. در این مطالعه برای نمونه نهج البلاغه مبنای عمل قرار گرفته است. 2. وجوه و ابعاد اصلی سیستم خط مشی گذاری حق مدار علوی عبارتند از: تامین امنیت کامل، رفاه نسبی و آگاهی کافی برای همه آحاد جامعه از اهداف اصلی این سیستم است، این سیستم ملزم به شناسایی دقیق و مصر به احقاق حقوق «حقه همه آحاد جامعه» است، در فراگرد اجرای خط مشی در سیستم خط مشی گذاری حق مدار علوی نسبت به رعایت انصاف و عدالت در کلیه مراحل اجرایی تعهد وجود دارد.
4	میرزمانی و همکاران، 1392	واکاوی دلایل بنیادین خط مشی گذاری عمومی در جامعه اسلامی ایران	نتیجه بخش اول: در اغلب خط مشی‌های امروزی توجیه فعالیت حکومت براساس بررسی‌های هرمنوتیکی مبنای لیبرالی است که بر باورهای فایده‌گرایانه در مورد انسان و حکومت مبتنی است. نتیجه بخش دوم: بررسی پنج اثر آیت الله جوادی آملی به عنوان یکی از فیلسوفان معاصر و نماینده برجسته نحله فکری مدافع سیاست و حاکمیت دینی در جامعه معاصر ایران با استفاده از بررسی‌های هرمنوتیکی بیانگر این قضیه است که دلیل اصلی خط مشی گذاری عمومی در جامعه اسلامی، "اصل حق / عدل" است. - برخی از خبرگان دلیل اصلی خط مشی گذاری عمومی در ایران را مشابه جوامع لیبرالی اصل منفعت و ضرر مطرح کرده اند لذا نتایج این تحقیق را قابل انتقال به جامعه ایران ندانسته اند. در مقابل عده‌ای دیگر از خبرگان دلیل آن را اصل حق دانسته و بر این اساس قابلیت تسری الگو و یافته‌های تحلیل به جامعه ایران را مطرح کرده اند.
5	علینی، 1391	سرمایه اجتماعی در آموزه‌های اسلامی	دین و آموزه‌های دینی به ویژه دین اسلام تأثیر ویژه‌ای بر ایجاد و شکل‌گیری سرمایه اجتماعی دارد، لذا می‌توان با نظریه‌های بدیع، آموزه‌های این دین را در مورد سرمایه اجتماعی شناسایی و استخراج کرد. در همین راستا در مطالعه حاضر سنجه‌های مربوط به سازه سرمایه اجتماعی در دو شکل ساختی و شناختی (عینی و ذهنی) و در دو سطح خرد و کلان استخراج شده تا بر اساس آن دستگاه مفهومی مرتبط تهیه و تدوین شود.
6	Abdul Rasid.s.z & Others,2013	Leadership and Organizational Commitment in the Islamic Banking Context: The Role of	رهبری و فرهنگ سازمانی به طور معناداری بر تعهد سازمانی مؤثرند. رهبری تأثیر معناداری بر افزایش فرهنگ سازمانی دارد. فرهنگ سازمانی نقش میانجی در ارتباط رهبری و تعهد سازمانی دارد.

سبک رهبری، فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی نقش حیاتی در صنعت بانکداری اسلامی مازنی دارد.	Organizational Culture as a Mediator		
ارائه 22 ویژگی برای فرهنگ سازمانی اسلامی بر اساس قرآن، سنت، اجماع و قیاس و ترسیم مدل این فرهنگ.	:Organisational culture features and framework	Hoque & Others, 2013	7
در بین کارکنان جاوای مرکزی رهبری اسلامی با انگیزه کاری اسلامی، عملکرد اسلامی و فرهنگ سازمانی اسلامی رابطه مستقیم دارد. فرهنگ سازمانی اسلامی با رهبری اسلامی، انگیزه کاری اسلامی و عملکرد کارکنان رابطه مستقیم دارد. انگیزه کاری اسلامی با عملکرد اسلامی کارکنان رابطه مستقیم دارد.	The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu'amat Indonesia Employee in the .Tbk Central Java	Hakim, 2012	8
بسط مفهوم رفاه و ارائه مدل رفاه و حفاظت برای مدیریت سازمانی بر اساس سیستم ارزشی اسلام. در این سیستم همه ذی نفعان سازمان از جمله سهامداران، کارکنان، مشتریان، محیط زیست و جامعه، منتفع می شوند و سازمان در قبال آنها مسئولیت دارد.	Welfare and Protection Model for Organizational Management: The Islamic Perspective	Abbasi & Abbasi, 2010	9

## د) سؤالات تحقیق و فرایند انجام کار

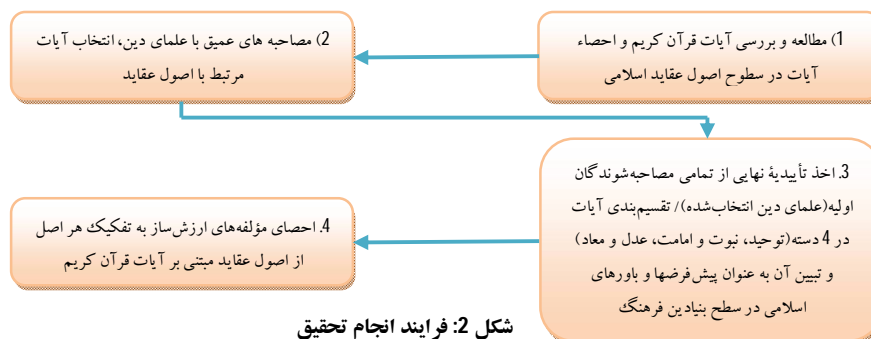
### 1. سؤالات اصلی

با توجه به مطالب مطروحه، سؤالات اصلی این پژوهش به قرار ذیل است:

- پیش فرضها و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی در پرتو اصول عقاید برگرفته از آیات قرآن کریم کدامند؟
- شاخصهای مربوط به هر یک از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی در پرتو اصول عقاید برگرفته از آیات قرآن کریم کدامند و روایی محتوای آنها به چه صورت است؟
- شاخصهای نهایی جهت سنجش فرهنگ سازمانی اسلامی کدامند؟

### 2. فرایند انجام تحقیق

برای پاسخ به سؤالات پژوهش و بررسی مدل مفهومی، فرایند مندرج در شکل 2، به عنوان الگوی انجام کار مد نظر قرار گرفت. همان‌طور که مشاهده می‌شود، برای انجام این تحقیق، چهار گام اساسی طی شده است:



شکل 2: فرایند انجام تحقیق



## ه) روش‌شناسی

این مطالعه، یک بررسی توصیفی - تحلیلی است. از آنجا که در این پژوهش در پی کاوش نوع آرمانی فرهنگ سازمانی اسلامی در سطح پیش‌فرضها و باورها هستیم، به جای بررسی تاریخی پدیده، با رجوع به قرآن کریم، مؤلفه‌های اصلی پدیده مورد بررسی را استخراج کرده و در ادامه از طریق مصاحبه‌های عمیق، تکنیک دلفی و ایجاد گروه‌های کانونی، مؤلفه‌های مدل مفهومی پیش‌بینی، کشف، طبقه‌بندی، تلخیص و نامگذاری شد. در این پژوهش با اخذ نظر خبرگان مذهبی، لایه اول از فرهنگ اصول عقاید اسلامی را در نظر گرفته و در لایه دوم شاخصهای ارزش‌ساز را برای هر اصل از اصول عقاید احصا کرده‌ایم. در ادامه، پس از شناسایی شاخصهای ارزش‌ساز، مجدداً میزان اعتبار این شاخصها و ارتباط آنها با سطح اول (پیش‌فرضها و باورها و...) مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی بررسی شد. در ادامه، هر یک از این مراحل بررسی می‌شود.

### 1. استخراج شاخصها و طراحی پرسشنامه

برای استخراج شاخصها و طراحی پرسشنامه فرهنگ سازمانی اسلامی، تمامی آیات قرآن کریم مطالعه و بررسی و در چهار سطح توحید، نبوت و امامت، عدل و معاد، تقسیم‌بندی شد. سپس با انجام مصاحبه‌های عمیق با چند اسلام‌شناس و کمک گرفتن از تکنیک دلفی، نسبت به اصلاح و غربال موضوعات مرتبط به هر یک از سطوح اصول عقاید اسلامی اقدام شد. در این گام صرفاً آیات و موضوعات مرتبط با هر سطح از اصول عقاید که به طور مستقیم یا غیر مستقیم به این چهار اصل از اصول عقاید اشاره دارند، انتخاب و موضوع و فلسفه آیه مشخص شد. از آنجا که دسترسی به همه علمای دین برای انجام این پژوهش امکان‌پذیر نبود، صرفاً با 10 تن از فقهای آشنا با پژوهش علمی به شیوه دانشگاهی، ارتباط برقرار شد و با انجام مصاحبه‌های عمیق و کسب نظر در چند مرحله رفت و برگشتی به غربال و اصلاح اقدام شد.

در این مرحله برای هر یک از چهار اصل عقاید، تعدادی شاخص استخراج شد که این تعداد در مرحله اول برای اصل توحید 40 شاخص، اصل عدل 83 شاخص، اصل معاد 99 شاخص و اصل نبوت و امامت 67 شاخص بود. گفتمانی است که در انتهای هر قسمت از پرسشنامه، از خبرگان خواسته شده بود در صورت لزوم به حذف یا اضافه کردن شاخصهای دیگر به فهرست پرسشنامه اولیه اقدام کنند. حاصل این فرایند، منجر به استخراج پرسشنامه نهایی تحقیق شد (ترکیب پرسشنامه اولیه و پرسشنامه تکمیلی). در این پرسشنامه، 45 شاخص برای اصل توحید (40+5)، 86 شاخص برای اصل عدل (83+3)، 113 شاخص برای اصل معاد (99+14) و 71 شاخص برای اصل نبوت و امامت (67+4) در نظر گرفته شده است.

## 2. کدگذاری پرسشنامه، جمع‌آوری داده‌ها، انتخاب الگو برای تعیین روایی محتوایی

به گفته لاوشی<sup>1</sup> (1975) از روشهای مختلفی برای تعیین روایی ابزار استفاده می‌شود که عبارتند از: روایی ظاهر، روایی محتوا، روایی همزمان، روایی پیش‌بین و روایی سازه. این روشها هر کدام با اهداف مشخصی استفاده می‌شوند. معمولاً در طراحی پرسشنامه، ابتدا برای انطباق ظاهری و تعیین دامنه محتوایی پرسشنامه از روش روایی ظاهری و روایی محتوا استفاده می‌شود. در این پژوهش نیز ابتدا شاخصهای استخراج شده از آیات قرآن و آموزه‌های دینی در اختیار خبرگان امر قرار گرفت تا روایی ظاهری و اولیة آن تأیید شود. از آنجا که هدف این مطالعه، طراحی پرسشنامه استاندارد و اختصاصی برای فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی بود، از روایی محتوا نیز استفاده شد؛ زیرا روایی محتوا اعتبار بیشتری نسبت به روایی ظاهری دارد. (لاوشی، 1975)

لاوشی در سال 1975 مدلی را برای تعیین روایی محتوایی ابداع کرد؛ به این ترتیب که پرسشنامه در اختیار گروه پانل قرار می‌گیرد که نقش آن راهنمایی اعضای گروه است؛ به طوری که امکان قضاوت دقیق اعضا بر اساس ضرورت اجزای ابزار (مدل یا پرسشنامه) فراهم می‌آورد و از آنها خواسته می‌شود نظر خود را درباره هر قسمت در مقیاس قضاوتی که تعیین شده است، لحاظ کنند. پاسخ هر یک از خبرگان در خصوص هر یک از سؤالات پرسشنامه، به شرح ذیل کدگذاری می‌شود:

- E: ضروری (Essential)

- U: مفید اما غیر ضروری (Useful but not Essential)

- N: غیر ضروری (Not Necessary)

در این مرحله نیاز بود که به منظور آزمون کردن روایی سؤالات پرسشنامه، افراد گروه پانل شناسایی شوند. معمولاً اعضای گروه پانل ارزیاب روایی، باید از متخصصانی تشکیل شوند که در حوزه دامنه محتوایی پرسشنامه فعالیت داشته باشند تا امکان قضاوت دقیق و صحیح فراهم شود. این اعضا طبق اهداف از پیش تعیین شده مطالعه انتخاب شدند. اگر چه روش پیشنهادی لاوشی حداقل تعداد اعضا را چهار نفر اعلام می‌کند، اما تصمیم بر آن شد که تا حد امکان از اعضای بیشتری در این مطالعه استفاده شود. این تصمیم ضمن غلبه بر محدودیتهای آتی، نظیر انصراف افراد از شرکت در مطالعه و عدم برگشت پرسشنامه، باعث افزایش قابلیت اطمینان نتایج می‌شد (لاوشی، 1975). بر این اساس، 10 نفر از خبرگان و علمای دینی به عنوان اعضای پانل انتخاب شدند و پرسشنامه تحقیق برای سنجش روایی در اختیار آنها قرار گرفت. از این رو، حداقل مقدار CVR مورد قبول برای پذیرش روایی هر یک از شاخصهای پرسشنامه در این تحقیق معادل 0/62 است. این مقداری است که توسط چادویک و همکارانش<sup>2</sup> در سال 1984 به عنوان حداقل ضریب اعتبار تجربه و تحلیل روایی پذیرفته شده است. این مقدار به ازای تعداد مختلف اعضای پانل در جدول 2 ارائه شده است.

1. Lawshe

2. Chadwick et al.

## تبيين مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی در پرتو اصول عقاید ... ♦ 13

جدول 2: حداقل مقادیر CVR برای تعداد متفاوتی از اعضای پانل (لاوشی، 1975)

30	25	20	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	تعداد اعضای پانل
0/33	0/37	0/42	0/49	0/51	0/54	0/56	0/59	0/62	0/78	0/75	0/99	0/99	0/99	حداقل مقادیر CVR قابل قبول

بنابر این، پس از کدگذاری سؤالات پرسشنامه، فرمت اولیه آن بریا اخذ نظرات خبرگان در اختیار آنان قرار گرفت. گفتنی است که در این پرسشنامه علاوه بر مواردی همچون نام سوره، شماره آیه، متن آیه و ارزش برگرفته از آیه، در انتهای هر قسمت چند جای خالی به منظور ارائه سایر موارد مورد نظر خبرگان در نظر گرفته شده است.

### و) تجزیه و تحلیل داده‌ها

#### 1. نحوه کمی سازی آرای گروه پانل از طریق محاسبه روایی محتوایی (CVR)

پس از جمع‌آوری داده‌ها، آرای اعضای گروه پانل که به گزینه E (ضروری) تعلق گرفته است، از طریق نسبت روایی محتوا (CVR) با فرمول ذیل کمی سازی می‌شود:

$$CVR = [(n_e - (N / 2)) / (N / 2)]$$

در این فرمول،  $n_e$  تعداد کسانی است که به سؤالات مندرج در پرسشنامه، نمره ضروری داده‌اند و  $N$  تعداد کل خبرگان است. CVR می‌تواند عددی بین 1- تا 1 باشد. هر چه میزان این شاخص به 1 نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده ضروری‌تر بودن و هر چه به 1- نزدیک‌تر باشد، حکایت از غیر ضروری بودن سؤال مد نظر دارد (لاوشی، 1975). همان‌طور که در جدول 2 اشاره شد، با توجه به اینکه در این تحقیق نظرات 10 نفر از خبرگان مد نظر قرار گرفته، لذا حداقل مقدار قابل قبول برای CVR مربوط به هر یک از سؤالات پرسشنامه 0/62 است.

#### 2. وضعیت شاخصهای هر یک از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی

مقادیر CVR، میانگین عددی قضاوتها و نتایج پذیرش یا رد هر یک از سؤالات پرسشنامه فرهنگ سازمانی اسلامی به تفکیک اصول عقاید اسلامی در جدولهای ذیل ارائه شده است. گفتنی است شاخصهایی که به صورت رنگی در جدولها مشخص شده‌اند، از نظر روایی محتوا تأیید نشده‌اند؛ لذا از پرسشنامه نهایی و همچنین فرایند تحقیق حذف می‌شوند.

جدول 3: وضعیت پذیرش یا عدم پذیرش شاخصهای پرسشنامه (اصل توحید)

ردیف	ارزش برگرفته از آیه	نام سوره و شماره آیه	CVR	میانگین عددی قضاوتها	نتیجه
1	توکل فقط بر خدا	تغابن، 13	-0/8	0/4	عدم پذیرش
2	موفقیّت با توکل بر خدا	طلاق، 3؛ احزاب، 3؛ نساء، 81؛ زمر، 38 و ...	1	2	پذیرش
3	توکل بر خدا	یوسف، 67؛ شوری، 36؛ رعد، 30 و ...	0/6	1/8	پذیرش
4	ارزش توکل کنندگان	آل عمران، 159	0/8	1/9	پذیرش
5	توکل فقط بر خدا	هود، 88	0/6	1/8	پذیرش
6	رزق نیکوی خداوند	حج، 58؛ نحل، 67 و 75؛ حج، 50 و ...	0/8	1/9	پذیرش
7	گشایش برکات آسمان و زمین به روی مؤمنان	اعراف، 96	0/6	1/8	پذیرش
8	گشایش یا تنگی روزی به اذن خداوند	عنکبوت، 62؛ اسراء، 30	0/8	1/9	پذیرش
9	رازق بودن خداوند	رعد، 26؛ انفال، 44؛ ذاریات، 58	0/8	1/9	پذیرش
10	حق گوئی	بقره، 42؛ آل عمران، 71	0/6	1/7	پذیرش
11	روزی نیکو برای مؤمنان	انفال، 74؛ نور، 26	0/8	1/8	پذیرش
12	هدایت خداوند	بقره، 213؛ هود، 6	0	1/4	پذیرش
13	حقیقت گوئی	بقره، 71	0	1/1	عدم پذیرش
14	سخن حق	انبیاء، 55	0/2	1/4	پذیرش
15	گذشت	تغابن، 14	0/6	1/8	پذیرش
16	اصلاح و بهبود	هود، 88	0/6	1/8	پذیرش
17	قدرشناسی و پاداش	عنکبوت، 58	0/8	1/9	پذیرش
18	پرهیز از خودستایی	زمر، 38	0/6	1/8	پذیرش
19	پرهیز از نفاق و دورویی	احزاب، 48	0/6	1/8	پذیرش

جدول 4: وضعیت پذیرش یا عدم پذیرش شاخصهای پرسشنامه (اصل عدل)

ردیف	ارزش برگرفته از آیه	نام سوره و شماره آیه	CVR	میانگین عددی قضاوتها	نتیجه
20	لیافت، ملاک ارتقا	بقره، 34	-0/6	0/9	عدم پذیرش
21	ارزش و تلاش	بقره، 134	0	1/5	پذیرش
22	شایسته سالاری	اعراف، 196	0/2	1/2	عدم پذیرش
23	درست کاری	اسراء، 35	0/8	1/8	پذیرش
24	کیفیت کار	کهف، 7	0/6	1/7	پذیرش
25	مسئولیت و مؤاخذه	زمر، 7	0/8	1/9	پذیرش
26	ارتقا بر اساس عملکرد	احقاف، 19	0/8	1/9	پذیرش
27	مقایسه و رقابت	حدید، 10	0/8	1/9	پذیرش
28	معیارها و ارزیابی عملکرد	لیل، 4	0/2	1/5	پذیرش
29	انتخاب بهترین و مناسبترین برنامه برای اجرا	اعراف، 145	0/8	1/9	پذیرش
30	توجه به تمام آثار برنامه‌ها	فتح، 25	0/4	1/6	پذیرش

تبیین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی در پرتو اصول عقاید ... ♦ 15

ردیف	ارزش برگرفته از آیه	نام سوره و شماره آیه	CVR	میانگین عددی قضاوتها	نتیجه
31	برتری در سازمان براساس شایستگی	یوسف، 8	0/2	1/3	پذیرش
32	شرط واگذاری مسئولیتها	فتح، 26	0/4	1/7	پذیرش
33	شروط واگذاری مأموریتها: سرعت، قدرت و امانتداری	نمل، 38؛ 40	0/8	1/9	پذیرش
34	برتری مدیر در مجموع و نه در جمع جهات	قصص، 34	0/2	1/4	پذیرش
35	آشنایی و هم‌سنخی مسئول هر کار با ماهیت آن کار	تحریم، 6	0	1/2	عدم‌پذیرش
36	عدم توجه به مقام و جایگاه افراد متخلف	احزاب، 30	0	1/4	پذیرش
37	عدم اعتماد سریع به افراد بد سابقه	یوسف، 63 و 64	1	2	پذیرش
38	اعلام دلیل تنبیه و توبیخ	جاثیه، 35	0/8	1/9	پذیرش
39	مجازات، متناسب با میزان نقش افراد در تخلف	نور، 11	1	2	پذیرش
40	تنبیه شدید در برخورد با تخلفات بزرگ	ص، 77	1	2	پذیرش
41	تقسیم و توزیع عادلانه امکانات	(اعراف، 160)؛ (حشر، 7)	0/8	1/9	پذیرش
42	مدیریت افراد متعهد و صالح بر صنعت در نظام اسلامی	سبا، 11	1	2	پذیرش
43	ارتقای سازمانی پس از موفقیت در مرحله قبل - گزینش و آزمایش برای منصوب کردن	بقره، 124	0/4	1/7	پذیرش
44	ترفع به موقع نه زودتر و نه دیرتر، یان دلیل عزل و نصبها	یوسف، 22	0/2	1/6	پذیرش
45	ارتقای تدریجی و مرحله‌ای	یوسف، 21	0/4	1/7	پذیرش
46	واگذاری مسئولیت برزیردستان و انتظار از آنها براساس توانایی‌هایشان	بقره، 233	0/2	1/5	پذیرش
47	معرفی افراد شایسته برای واگذاری مسئولیت	شعراء، 13	0/4	1/7	پذیرش
48	انتخاب و گزینش افراد شایسته برای مسئولیت‌های مهم	اعراف، 155	-0/2	1/4	عدم‌پذیرش
49	عدالت در رفتار	(ممتحنه، 8)؛ (اعراف، 159 و 181)؛ (حدید، 25)	0/8	1/9	پذیرش
50	عدالت در پیمانه و ترازو	هود، 85	1	2	پذیرش
51	عدل در قضاوت	یونس، 54	1	2	پذیرش
52	حکم کردن انبیا به عدل	یونس، 47	1	2	پذیرش
53	پاداش از روی عدل	یونس، 4	1	2	پذیرش
54	حکم به عدالت	مانده، 42	1	2	پذیرش
55	توجه به کوچکترین کارها در ارزیابی و نظارت کامل	لقمان، 16	0/8	1/9	پذیرش
56	ثبت سوء سابقه ی افراد	توبه، 83	0/4	1/5	پذیرش
57	برخورد قاطع در برابر افراد متخلف بدون عذر موجه	نمل، 21	1	2	پذیرش
58	توع جرمه برحسب توان خاطی	مجادله، 4	0/8	1/9	پذیرش
59	کیفر سخت تر برای تخلف مدیران ارشد	اسراء، 75	0/8	1/9	پذیرش
60	باقی گذاشتن راه جبران در مقام توبیخ	مجادله، 13	0/6	1/8	پذیرش
61	تغییر قوانین در شرایط مقتضی در عین قاطعیت	انفال، 66	-0/4	1/3	عدم‌پذیرش
62	عدل و نظام خلقت	انعام، 1	0/6	1/8	پذیرش
63	تفاوت قسط و عدل، عدالت در مال یتیم، پیمانه و وزن، سخن	انعام، 152	0/8	1/9	پذیرش
64	عدل در کلام پروردگار	انعام، 115	1	2	پذیرش

ردیف	ارزش برگرفته از آیه	نام سوره و شماره آیه	CVR	میانگین عددی قضاوتها	نتیجه
65	حج و عدل	مانده، 95	0/8	1/9	پذیرش
66	عدل و وصیت	مانده، 106	0/8	1/9	پذیرش
67	عدل در قیامت	انبیاء، 47	1	2	پذیرش
68	عدالت در رفتار و عدل در برابر سایر ادیان	شوری، 15	0/2	1/6	پذیرش
69	عدالت درباره یتیمان	نساء، 2 و 127	0/8	1/9	پذیرش
70	یک قانون کلی در باره اجرای عدالت، عدل و شهادت و گواهی، ضابطه مداری، تقدیم ضوابط بر روابط	نساء، 135	1	2	پذیرش
71	دعوت اکید به عدالت	مانده، 8	1	2	پذیرش
72	جامع ترین برنامه اجتماعی	نمل، 90	0/4	1/6	پذیرش
73	دعوت اکید به عدالت	حجرات، 9	1	2	پذیرش
74	عدالت به معنای مساوات نیست	زخرف، 32	-0/6	1/1	عدم پذیرش
75	هدف از قراردادن میزان در عالم هستی اینست که شما هم میزان را رعایت کنید.	الرحمن، 9 و 8 و 7	0/2	1/6	پذیرش
76	اهمیت امانت و عدالت و قضاوت در اسلام - اهلیت و صلاحیت ملاک عزل و تعصب	نساء، 58	1	2	پذیرش
77	عدل و شفاعت، عدل وسیله نجات در قیامت	بقره، 48 و 123	0/2	1/6	پذیرش
78	عدل و شفاعت، وسیله نجات در قیامت	(یس، 23؛ مدثر، 48)؛ (انعام، 70)	-0/6	1/1	عدم پذیرش
79	دوری از ظلم	کهف، 49	0/2	1/6	پذیرش
80	خداوند بر پادارنده عدل	آل عمران، 18	0/8	1/9	پذیرش
81	عدل ترازوی سنجش	قارعه، 6 تا 9	0	1/5	پذیرش
82	عدل و سرمایه گذاری، احکام وام و معامله	بقره، 282	0/8	1/9	پذیرش
83	عدالت و زنان و یتیمان	(نساء، 3)؛ (طلاق، 2)	0/8	1/9	پذیرش
84	دوری از تبعیض و عدالت و زنان و یتیمان	نساء، 129	0/4	1/6	پذیرش
85	عدل و اعتدال، عدل و نظام خلقت	انفطار، 7	0/6	1/7	پذیرش
86	عدل الهی در مجازات	(قصص، 84)؛ (یس، 54)؛ (مؤمن، 40)	1	2	پذیرش
87	عدالت در عطا و بخشش	اسراء، 20	0/8	1/9	پذیرش
88	تلاش، نشانه برتری	اسراء، 21	0/2	1/5	پذیرش
89	داوری به حق	ص، 26	0/8	1/9	پذیرش
90	یکسان نبودن انسانها	ص، 28	0/6	1/7	پذیرش
91	داوری به حق در مجازات	مؤمن، 78	0/2	1/3	پذیرش
92	سازگاری تفاوت با عدالت	نحل، 71	0/6	1/8	پذیرش
93	قاطعیت	(نمل، 90)؛ (حجرات، 9)	0/6	1/8	پذیرش
94	الگو بودن	آل عمران، 18	0/2	1/6	پذیرش

تبیین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی در پرتو اصول عقاید ... ♦ 17

جدول 5: وضعیت پذیرش یا عدم پذیرش شاخصهای پرسشنامه (اصل معاد)

ردیف	ارزش برگرفته از آیه	نام سوره و شماره آیه	CVR	میانگین عددی قضائتها	نتیجه
95	پیگیری کارها	بقره، 87	0	1/4	پذیرش
96	ارزیابی عملکرد	(بقره، 249)؛ (الرحمن، 31)	0/4	1/6	پذیرش
97	نظارت، اصلاح سازمان	آل عمران، 104	0/4	1/7	پذیرش
98	تلاش	آل عمران، 136	-0/2	1/1	عدم پذیرش
99	سرعت عمل	انعام، 62	0/8	1/8	پذیرش
100	پاسخگویی	اعراف، 6	1	2	پذیرش
101	دوری از تکبر	اعراف، 13	0/8	1/9	پذیرش
102	نظریه سیستمی	اسراء، 7	0	1/4	پذیرش
103	فرهنگ رحمت	اسراء، 8	0/4	1/7	پذیرش
104	مدیریت مذاکرات	عنکبوت، 46	0/8	1/9	پذیرش
105	بهره گیری از فرصتها	روم، 43	0/6	1/8	پذیرش
106	خوشرویی	لقمان، 18	1	2	پذیرش
107	تغییر و تحول	صافات، 69 و 70	0/4	1/5	پذیرش
108	مسئولیت و اختیارات	محمد، 4	0	1/5	پذیرش
109	تشویق با ابراز مورد علاقه	الرحمن، 68	0/4	1/5	پذیرش
110	تجلیل از پیشکسوتان	واقعه، 13	0/4	1/6	پذیرش
111	وحدت و یکپارچگی	صف، 4	0/6	1/8	پذیرش
112	طبقه بندی اطلاعات	جن، 27	-0/2	1/4	عدم پذیرش
113	نشاط در محیط کار	نازعات، 2	0/2	1/4	پذیرش
114	فن آوری و روشهای ابتکاری	فیل، 3 و 4	0/4	1/6	پذیرش
115	جامع نگری در برنامه ریزی و مدیریت	توبه، 122	0/8	1/9	پذیرش
116	خوش نامی افراد در مناصب حساس	الشرح، 4	0/4	1/7	پذیرش
117	پرکناری مدیر به خاطر اسراف	شعراء، 151	0/8	1/9	پذیرش
118	رعایت اصل کیفیت در تولید	سبا، 11	0/6	1/8	پذیرش
119	اهمیت کیفیت کار و نه کمیت کار در سازمان	کهف، 7	0/4	1/7	پذیرش
120	توسعه اقتصادی با خداگرایی	(هود، 52)؛ (اعراف، 96)	0/8	1/9	پذیرش
121	سرمایه گذاری سازمان بر کارهای عام المنفعه	کهف، 94	0/4	1/7	پذیرش
122	درستکاری و وفا به قرارداد	اسراء، 35	0/4	1/7	پذیرش
123	عدم واگذاری مدیریت به افراد بی ایمان	آل عمران، 28	1	2	پذیرش
124	اجتناب از اجابت درخواستهای نابجا، هر چند گروهی و مکرر	حج، 47	0/8	1/9	پذیرش
125	اجتناب مدیر از زودبآوری	حجرات، 6	0/8	1/9	پذیرش
126	شایسته سالاری	انبیاء، 105	0/4	1/7	پذیرش
127	امانتداری	(نساء، 58)؛ (یوسف، 55)	0/8	1/9	پذیرش
128	آزمون قبل از انتصاب، شایسته سالاری	بقره، 124	1	2	پذیرش
129	لزوم کرامت انسانی	اسراء، 70	0/8	1/9	پذیرش
130	منزلت انسان	(بقره، 30 و 31)؛ (حجر، 3)	0/8	1/9	پذیرش

ردیف	ارزش برگرفته از آیه	نام سوره و شماره آیه	CVR	میانگین عددی قضایاها	نتیجه
		(29)			
131	ناپایدار بودن فرمانروایی	مانده، 18	0	1/4	پذیرش
132	بازگشت اعمال به انسان	قارعه، 9 تا 6	1	2	پذیرش
133	لزوم قدردانی و پاداش	کهف، 30	1	2	پذیرش
134	نقش صبر و استقامت در رهبری	احقاف، 35	1	2	پذیرش
135	هر کس مسئول اعمال خویش است	(مدثر، 38)؛ (نساء، 84)	1	2	پذیرش
136	ایجاد انگیزه	عنکبوت، 6	0/2	1/6	پذیرش
137	تصمیم گیری	بقره، 227	0/2	1/6	پذیرش
138	تصمیم گیری و مشورت	آل عمران، 159	0/2	1/6	پذیرش
139	صبر و تقوا اسباب تصمیم گیری	(آل عمران، 186)؛ (لقمان، 17)	0/6	1/8	پذیرش
140	بخشش و صبر از لوازم تصمیم گیری	شوری، 43	0/4	1/7	پذیرش
141	در نظر داشتن خدا در تصمیم گیری	محمد، 21	0/4	1/7	پذیرش
142	اهمیت حساسی و نظارت همه جانبه	(قیامت، 2)؛ (زلزال، 7 و 8)	0	1/3	پذیرش
143	تأثیر گفتار	طه، 44	0/6	1/8	پذیرش
144	عمل به گفتار	(صف، 3 و 2)؛ (بقره، 44)	1	2	پذیرش
145	هر کس مسئول اعمال خود است	(بقره، 134)؛ (زمر، 7) و ...	1	2	پذیرش
146	اهمیت حساسی و نظارت همه جانبه	ق، 17 و 18	1	2	پذیرش
147	کیفیت کار مهم است نه کمیت	توبه، 79	0	1/3	پذیرش
148	پرداختن به کارهای مهم بدون فوت وقت	الشرح، 7	1	2	پذیرش
149	اصول مدیریت اسلامی: شرح صدر، آسان شدن کار، رسایی زبان، معاون شایسته - فلسفه مدیریت اسلامی: یاد خدا	طه، 25 تا 34	0/8	1/9	پذیرش
150	شرح صدر به صورت مطلق	الشرح، 1	0/8	1/8	پذیرش
151	شرح صدر برای اسلام آوردن و ضیق صدر	انعام، 125	0/8	1/9	پذیرش
152	شرح صدر برای پذیرش اسلام	زمر، 22	0/6	1/8	پذیرش
153	شرح صدر برای کفر	نحل، 106	-0/2	1/3	عدم پذیرش
154	وفای به عهد	(مانده، 1)؛ (اسراء، 34)	0/6	1/7	پذیرش
155	ایجاد انگیزه	عنکبوت، 6	0/4	1/7	پذیرش
156	جایگاه فرمانروایان توانا در آخرت	قمر، 54 و 55	0/6	1/7	پذیرش
157	حسن خلق، بخشش و مشورت در مدیریت	آل عمران، 159	1	2	پذیرش
158	اهمیت نیروی انسانی	صف، 14	0/2	1/5	پذیرش
159	اهمیت دانش و آگاهی	نحل، 43	0/2	1/6	پذیرش
160	لزوم وفای به عهد برای رهبر	مریم، 54	1	2	پذیرش
161	لزوم گوش شنوا برای مدیر	توبه، 61	0/8	1/9	پذیرش
162	لزوم سیاستگذاری	سبا، 13	0/6	1/8	پذیرش
163	بخشش بدون منت، سیاستگذاری، کرامت انسانی	بقره، 263، 262	1	2	پذیرش
164	لزوم تدبیر در امور	رعد، 2	0/6	1/8	پذیرش
165	لزوم نظم در امور	انفطار، 7	0/8	1/9	پذیرش



تبیین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی در پرتو اصول عقاید ... ♦ 19

ردیف	ارزش برگرفته از آیه	نام سوره و شماره آیه	CVR	میانگین عددی قضاوتها	نتیجه
166	لزوم بازرس	انفطار، 10 و 11 و 12	1	2	پذیرش
167	وجدان	قیامت، 2	1	2	پذیرش
168	لزوم علم و آگاهی و قدرت جسمی برای مدیر، علم و توانایی، شفاف سازی، با علم بودن مدیران	بقره، 247	1	2	پذیرش
169	دریافت نتیجه اعمال	نجم، 39 و 40	1	2	پذیرش
170	تقسیم مسئولیتها	اعراف، 160	0/8	1/9	پذیرش
171	ایجاد روابط انسانی صحیح	(فتح، 29)؛ (آل عمران، 159)	0/6	1/8	پذیرش
172	پرهیز از نجوا و درگوشی حرف زدن	مجادله، 10	0/6	1/8	پذیرش
173	لزوم مشورت	(شوری، 38)؛ (بقره، 233)	0/8	1/9	پذیرش
174	لزوم فروتنی و صبر	شعراء، 215	0/6	1/8	پذیرش
175	اهمیت مسایل اقتصادی و مدیریت، نظارت بر مصرف، مدح خویش یا معرفی خود، اهمیت پادشاهای معنوی	یوسف، 54 تا 56	0/8	1/9	پذیرش
176	خوشرویی	طه، 44	0/6	1/8	پذیرش
177	تفکر در امور	بقره، 44	0/4	1/7	پذیرش
178	آینده نگری	بقره، 44	0	1/5	پذیرش
179	توجه به کیفیت	توبه، 79	0/6	1/8	پذیرش
180	عدم توجه به استهزاء دیگران	توبه، 79	0/6	1/8	پذیرش
181	پرتلاش	عنکبوت، 6	0/6	1/8	پذیرش
182	مهارت	صف، 14	0/6	1/8	پذیرش
183	شایسته سالاری	قمر، 54	0	1/5	پذیرش
184	گزینش خبرگان	نحل، 43	0/6	1/8	پذیرش
185	قانون‌مداری	اسراء، 34	0/8	1/9	پذیرش
186	صداقت	مریم، 54	0/8	1/9	پذیرش
187	قدردانی و سیاست‌گذاری	سیا، 13	0/8	1/9	پذیرش
188	گزینش علمی	رعد، 2	0/4	1/7	پذیرش
189	پرهیز از سخن چینیان	مجادله، 10	0/8	1/9	پذیرش

جدول 6: وضعیت پذیرش یا عدم پذیرش شاخصهای پرسشنامه (اصل نبوت و امامت)

ردیف	ارزش برگرفته از آیه	نام سوره و شماره آیه	CVR	میانگین عددی قضاوتها	نتیجه
190	ضرورت علم برای برنامه ریزی و اجرا	انعام، 96	-0/4	1/3	عدم پذیرش
191	فازبندی و انجام تدریجی	یونس، 3	0/8	1/9	پذیرش
192	دفع افسد به فاسد و ترجیح اهم بر مهم در طرحها و برنامه ها	کهف، 79	0	1/5	پذیرش
193	توجه به عنصر زمان و تأثیر آن در موفقیت برنامه	دخان، 23	0/2	1/6	پذیرش
194	پیشگیری قبل از درمان - ضرورت متعدد بودن منابع اطلاعاتی منجر به تصمیم گیری	حجرات، 6	1	2	پذیرش
195	کسب تجربه از شکست برای نیل به موفقیت	آل عمران، 139	0/6	1/8	پذیرش
196	پیگیری و تداوم برنامه ها برای حصول نتیجه نهایی	بقره، 87	0/6	1/8	پذیرش
197	دریافت و پرداختها همراه با عطفوت	توبه، 103	0/6	1/8	پذیرش
198	توجه دادن به نفع مخاطب و مشتری در قراردادها	قصص، 12	0/2	1/5	پذیرش
199	اهمیت وحدت و انسجام سازمان	طه، 94	0/8	1/8	پذیرش
200	یکپارچه بودن سازمان و افراد آن	آل عمران، 195	0/6	1/8	پذیرش
201	وحدت فرماندهی	زمر، 29	0/8	1/8	پذیرش
202	تعیین جانشین	اعراف، 142	1	2	پذیرش
203	اهمیت جانشین و دستورات او	طه، 86	0/8	1/8	پذیرش
204	ضرورت واگذاری مدیریت و رهبری به افراد لایق	نساء، 58	1	2	پذیرش
205	شایسته سالاری حتی در مورد زیردستان	اعراف، 196	-0/6	1	عدم پذیرش
206	اعلام توانایی های خود برای انجام کارهای سازمانی - توجه به علائق کارکنان	یوسف، 55	1	2	پذیرش
207	تعیین مدیر هر صنف از خود آن صنف	مائده، 12؛ نمل، 45	0/6	1/7	پذیرش
208	انتخاب مدیران ارشد از میان مدیران رده پایین	یوسف، 21	0/6	1/8	پذیرش
209	آموزش تدریجی کارکنان	فرقان، 32	0/6	1/6	پذیرش
210	ضرورت تدبیر مدیر برای معیشت افراد زیردست	نساء، 53	0/6	1/7	پذیرش
211	طرد نیروهای غیر مفید قبل از فعالیت مهم	بقره، 249	0/6	1/7	پذیرش
212	برخورد با متخلفین بعد از ابلاغ دستورات	بقره، 120	0/4	1/6	پذیرش
213	عبرت سازمانی از تنبیه ها	نور، 2	0/8	1/9	پذیرش
214	حذف افراد دو چهره از سازمان یا عدم واگذاری پستهای کلیدی	نساء، 81	1	2	پذیرش
215	جبران ضعف خود با بکارگیری مشاور	شعراء، 13	0/8	1/9	پذیرش
216	استفاده از مشاوران امین	یوسف، 54	1	2	پذیرش
217	مشاوره با خبرگان	قصص، 25	0/2	1/5	پذیرش
218	نظارت و بازرسی از طریق بازدید حضوری - انجام مأموریت با دستور مدیر ارشد - حضور و غیاب نیروها	نمل، 20 و 21	1	2	پذیرش
219	انجام کارها با اذن مدیر ارشد	قدر، 4	1	2	پذیرش
220	واگذاری مسئولیت همراه با اختیارات	محمد، 4	0/6	1/8	پذیرش
221	تفویض تصمیم گیری به مدیران زیردست	نازعات، 5	0/2	1/5	پذیرش
222	تعریف حدود وظایف و اختیارات	ق، 21	0/4	1/6	پذیرش

تبیین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی در پرتو اصول عقاید ... ♦ 21

ردیف	ارزش برگرفته از آیه	نام سوره و شماره آیه	CVR	میانگین عددی قضاوتها	نتیجه
223	اعلام شرح وظایف مدیران به آنها و دیگران	احزاب، 45	0/8	1/9	پذیرش
224	جلوگیری از اختلاف و نابسامانی در سازمان	صف، 4	0/8	1/9	پذیرش
225	جلوگیری از تثبیت عادات بد سازمانی	اسراء، 84	0/6	1/7	پذیرش
226	عدم پیروی از روش مدیران سابق مگر با استدلال و تعقل	بقره، 170	1	2	پذیرش
227	خطر چاپلوسی و تملق	مجادله، 8	0/6	1/8	پذیرش
228	استقامت در رهبری	مؤمن، 77؛ طور، 48	0/4	1/4	پذیرش
229	صالح بودن رهبر	انبیاء، 73، 72	1	2	پذیرش
230	ایمان به تمام پیامبران و برنامه‌های الهی	بقره، 4	1	2	پذیرش
231	رسالت پیامبران در اعصار مختلف	مؤمنون، 44	1	2	پذیرش
232	هدف بعثت پیامبران: تلاوت آیات خدا بر مردم - تعلیم کتاب و حکمت - تزکیه	بقره، 129	1	2	پذیرش
233	هدف اصلی بعثت انبیا: اجرای قسط و عدل و واگذاری مسئولیت همراه با امکانات لازم	حدید، 25	1	2	پذیرش
234	بیان مراحل منتهی به بعثت پیامبران و نزول احکام آسمانی	بقره، 213	1	2	پذیرش
235	ابلاغ آشکار و وظیفه پیامبران	نحل، 35	0/8	1/9	پذیرش
236	وظیفه اصلی نبی و رهبر، پیروی از رهبر، حمایت، نصرت و تکریم مقام رهبر	اعراف، 157	1	2	پذیرش
237	مسئولیت رهبر در قبال مردم	هود، 97-98	0/4	1/4	پذیرش
238	رهبر و گروه باید از جنس آن گروه باشد	فرقان، 20؛ فصلت، 14	1	2	پذیرش
239	آزمون برای انتخاب رهبر - عصمت و رهبری	بقره، 124	1	2	پذیرش
240	اساس دعوت پیامبران دعوت به توحید و مبارزه با طاغوت	نحل، 36	1	2	پذیرش
241	اشاره به یکی از مهم ترین برنامه‌های عمومی انبیا - مبلغان راستین	احزاب، 39	1	2	پذیرش
242	وحدت لسان پیامبران و کتابشان با قوم آنها	ابراهیم، 4	1	2	پذیرش
243	اشاره یکی از نمونه‌های ارسال پیامبران در مقابل طاغوت‌های مصر	ابراهیم، 5	1	2	پذیرش
244	ضرورت رهبری و مدیریت	اعراف، 142؛ مائده، 67	1	2	پذیرش
245	اهمیت امامت	مائده، 3	1	2	پذیرش
246	قدردانی	قصص، 25	0/8	1/9	پذیرش
247	عامل به آنچه می‌گویند.	انبیاء، 73	0/8	1/9	پذیرش
248	شایسته‌سالاری	بقره، 124	0/8	1/9	پذیرش
249	صبوری	ابراهیم، 5	0/8	1/9	پذیرش

**ز) نتیجه‌گیری و پیشنهادها**

تأثیر فرهنگ سازمانی بر اعضای سازمان به حدی است که می‌توان با بررسی زوایای آن، به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاهها و نگرش اعضای سازمان پی برد و واکنش احتمالی آنان را در قبال تحولات مورد نظر، ارزیابی و پیش‌بینی و هدایت کرد؛ این امر، حکایت از اهمیت بسیار بالای فرهنگ سازمانی در موفقیت سازمان دارد. بر این اساس، در این تحقیق، متناسب با اهداف از پیش تعیین‌شده، به بررسی ادبیات موضوع پیرامون مبحث فرهنگ سازمانی اسلامی و همچنین استخراج مهم‌ترین شاخصهای مربوط به مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی از آیات قرآن کریم پرداخته شد. داده‌های تحقیق در دو مرحله گردآوری شد. در مرحله اول، شاخصهای استخراج شده از آیات قرآن کریم طی مصاحبه عمیق ساختاریافته با پنج نفر از فقهای دینی که آشنایی کافی با اصول تحقیق علمی نیز داشتند، مورد بررسی، تحلیل و غربال‌گری قرار گرفت. شاخصهایی حاصل از این مرحله، در مرحله بعد در قالب پرسشنامه‌ای متشکل از سه معیار ضروری، مفید اما غیرضروری و غیر ضروری، به تفکیک هر یک از اصول عقاید اسلامی در اختیار 10 تن از فقهای دینی قرار گرفت تا روایی محتوایی آنها بررسی و تحلیل شود. در این مرحله، در انتهای هر یک از پرسشنامه‌ها جاهای خالی در نظر گرفته شد و از خیرگان تقاضا شد در صورت لزوم به حذف یا اضافه کردن شاخصهای دیگر اقدام کنند. بدین ترتیب، پرسشنامه نهایی تحقیق استخراج شد (ترکیب پرسشنامه اولیه و پرسشنامه تکمیلی). در این پرسشنامه، 45 شاخص برای اصل توحید، 86 شاخص برای اصل عدل، 113 شاخص برای اصل معاد و 71 شاخص برای اصل نبوت و امامت در نظر گرفته شد. داده‌های گردآوری شده بر اساس فرمول محاسبه روایی محتوایی که لاوشی در سال 1975 پیشنهاد کرده و پیش از این به صورت مفصل توضیح داده شد، بررسی و تجزیه و تحلیل شدند. تحلیل داده‌ها نشان داد که:

- مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی بر گرفته از آیات قرآن کریم را می‌توان در مجموع در قالب چهار اصل کلی توحید، عدل، معاد، و نبوت و امامت تقسیم‌بندی کرد.
- وضعیت هر یک از چهار اصل کلی طرح شده را می‌توان با یک سری از شاخصها بررسی و سنجش کرد.
- روایی محتوایی هر یک از شاخصهای استخراج شده محاسبه و ارائه شد.
- نتایج تحلیل روایی شاخصهای مربوط به پرسشنامه فرهنگ سازمانی اسلامی در نهایت منجر به حذف دو شاخص از مجموع شاخصهای مربوط به اصل توحید، شش شاخص از مجموع شاخصهای مربوط به اصل عدل، سه شاخص از مجموع شاخصهای مربوط به اصل معاد و دو شاخص از مجموع شاخصهای مربوط به اصل نبوت و امامت شد.
- پس از کنار گذاشتن شاخصهایی که میزان روایی محتوایی آنها پایین‌تر از حد استاندارد تعیین شده برای این پژوهش بود (0/62)، 17 شاخص استاندارد برای اصل توحید، 68 شاخص استاندارد برای اصل عدل، 91 شاخص

## 23 ♦ تبیین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی در پرتو اصول عقاید ...

استاندارد برای اصل معاد و 57 شاخص استاندارد برای اصل نبوت و امامت به عنوان شاخصهای پیشنهادی برای سنجش فرهنگ سازمانی اسلامی ارائه شد.

- در خصوص هر یک از چهار اصل کلی فرهنگ سازمانی اسلامی، مواردی که بیشتر از همه ضرورت داشته و پیشنهاد می‌شود که سازمانها اهتمام ویژه‌ای به آنها داشته باشند (گفتنی است که تمامی این موارد بر اساس شاخص CVR و میانگین عددی قضاوت خبرگان نمرات بالایی را به خود اختصاص داده‌اند)، عبارتند از:

- در اصل توحید: موقفیت با توکل بر خدا؛ ارزش توکل‌کنندگان؛ رزق نیکوی خداوند؛ گشایش یا تنگی روزی به اذن خداوند؛ رازق بودن خداوند؛ قدرشناسی و پاداش.

- در اصل عدل: عدم اعتماد سریع به افراد بد سابقه؛ مجازات متناسب با میزان نقش افراد در تخلف؛ تنبیه شدید در برخورد با تخلفات بزرگ؛ مدیریت افراد متعهد و صالح بر صنعت در نظام اسلامی؛ عدالت در پیمانها و ترازو؛ عدل در قضاوت؛ حکم کردن انبیا به عدل و پاداش از روی عدل؛ برخورد قاطع در برابر افراد متخلف بدون عذر موجه؛ عدل در کلام پروردگار؛ عدل در قیامت؛ یک قانون کلی در باره اجرای عدالت؛ عدل و شهادت و گواهی، ضابطه‌مداری، تقدیم ضوابط بر روابط؛ دعوت اُکید به عدالت؛ اهمیت امانت و عدالت و قضاوت در اسلام- اهلیت و صلاحیت ملاک عزل و تعصب؛ عدل الهی در مجازات.

- در اصل معاد: پاسخگویی؛ خوشرویی؛ عدم واگذاری مدیریت به افراد بی‌ایمان؛ آزمون قبل از انتصاب، شایسته‌سالاری؛ بازگشت اعمال به انسان؛ لزوم قدردانی و پاداش؛ نقش صبر و استقامت در رهبری؛ هر کس مسئول اعمال خویش است؛ عمل به گفتار؛ هر کس مسئول اعمال خود است؛ اهمیت حسابرسی و نظارت همه‌جانبه؛ پرداختن به کارهای مهم بدون فوت وقت؛ حسن خلق، بخشش و مشورت در مدیریت؛ لزوم وفای به عهد برای رهبر؛ بخشش بدون منت، سپاسگزاری، کرامت انسانی؛ لزوم بازرسی و وجدان؛ لزوم علم و آگاهی و قدرت جسمی برای مدیر، علم و توانایی، شفاف‌سازی، اعلم بودن مدیران؛ دریافت نتیجه اعمال.

- در اصل نبوت و امامت: پیشگیری قبل از درمان- ضرورت متعدد بودن منابع اطلاعاتی منجر به تصمیم‌گیری؛ ضرورت واگذاری مدیریت و رهبری به افراد لایق؛ اعلام توانایی‌های خود برای انجام بهتر کارهای سازمانی، توجه به علائق کارکنان؛ حذف افراد دو چهره از سازمان یا عدم واگذاری پستهای کلیدی؛ استفاده از مشاوران امین؛ نظارت و بازرسی از طریق بازدید حضوری، انجام مأموریت با دستور مدیر ارشد، حضور و غیاب نیروها؛ انجام کارها با اذن مدیر ارشد؛ عدم پیروی از روش مدیران سابق مگر با استدلال و تعقل؛ صالح بودن رهبر؛ ایمان به تمام پیامبران و برنامه‌های الهی؛ رسالت پیامبران در اعصار مختلف؛ هدف بعثت پیامبران: تلاوت آیات خدا بر مردم، تعلیم کتاب و حکمت، تزکیه؛ هدف اصلی بعثت انبیا: اجرای قسط و عدل و واگذاری مسئولیت همراه با امکانات لازم؛ بیان مراحل منتهی به بعثت پیامبران و نزول احکام آسمانی؛ وظیفه اصلی نبی و رهبر، پیروی از رهبر،

حمایت، نصرت و تکریم مقام رهبر؛ رهبر و گروه باید از جنس آن گروه باشد؛ آزمون برای انتخاب رهبر، عصمت و رهبری؛ اساس دعوت پیامبران دعوت به توحید و مبارزه با طاغوت؛ اشاره به یکی از مهم‌ترین برنامه‌های عمومی انبیا، مبلغان راستین؛ وحدت لسان پیامبران و کتابشان با قوم آنها، اشاره به یکی از نمونه‌های ارسال پیامبران در مقابل طاغوت‌های مصر؛ ضرورت رهبری و مدیریت؛ اهمیت امامت.

با توجه به مطالب عنوان شده و نتایج برآمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها و از آنجا که برای سنجش وضعیت فرهنگ سازمانی اسلامی در سازمان‌های مختلف می‌بایست از یک ابزار قابل اعتماد استفاده کرد (و چنین ابزاری پیش از این طراحی نشده بود)، پرسشنامه استخراج شده از این پژوهش از روایی مناسبی برخوردار بوده و پیشنهاد می‌شود از این پرسشنامه برای سنجش وضعیت فرهنگ سازمانی اسلامی استفاده شود.

پیشنهاد کاربردی دیگر این پژوهش، طراحی ابزاری به منظور کمک به سیاستگذاران فرهنگی برای پیاده‌سازی فرهنگ سازمانی مطلوب است. با توجه به اینکه مهم‌ترین مرحله در مدیریت فرهنگ سازمانی، شناسایی وضعیت موجود و مقایسه آن با وضعیت مطلوب فرهنگی به منظور پیاده‌سازی و نهادینه‌سازی وضعیت فرهنگ سازمانی مطلوب است، مزیت کاربردی این پژوهش، شناسایی مهم‌ترین مؤلفه‌های ارزش‌ساز برگرفته از بنیادی‌ترین اصول اعتقادی شیعه برای سنجش وضعیت فرهنگ سازمانی موجود و همچنین معرفی فرهنگ سازمانی مطلوب و در نهایت، شناسایی شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب است. لذا با تبیین این مؤلفه‌ها امکان طراحی ابزارهایی برای پیاده‌سازی کدهای رفتاری (مصنوعات) برگرفته از ارزشهای دینی در سازمانها و جامعه فراهم می‌شود و پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی نسبت به شناسایی ابزارهای کاربردی پیاده‌سازی فرهنگ سازمانی مطلوب مطابق مؤلفه‌های ارزش‌ساز قرآنی شناسایی شده در این پژوهش اقدام شود.

گفتنی است که این تحقیق مزایای منحصر به فردی نسبت به مطالعات پیشین دارد؛ زیرا اکثر الگوهای مدیریت فرهنگ در جامعه و سازمانها بر اساس رهیافت منافع و رهیافت دموکراتیک بوده است که در رهیافت منافع، تمرکز اصلی بر منافع و نیازهای گروه‌های موجود در جامعه و سازمانها بوده که این منافع می‌تواند شامل منافع اقلیت‌های فرهنگی، فکری، قومیتها، منافع دیوان‌سالاران و سایر گروه‌های نفوذ و منفعت باشد و در رهیافت دموکراتیک نیز این موضوع با توجه به نظر اکثریت سیاسی اجتماعی و در عین احترام به حقوق فرهنگی اقلیتها و حیات‌بخشی آنها صورت می‌گیرد. این در حالی است که در این پژوهش، رهیافت ارزشی - هنجاری در دستور کار قرار گرفته که در آن از مؤلفه‌های دینی (اسلامی برگرفته از قرآن) برای شناسایی شاخصهای مؤثر بر مدیریت فرهنگ جوامع و سازمانها استفاده شده است.

تبیین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی در پرتو اصول عقاید ... ♦ 25

در پایان، از مهم‌ترین محدودیتهای این تحقیق می‌توان به دشواری‌های مربوط به برگزاری جلسات متعدد و هماهنگی با فقهای تراز اول دینی در کنار حجم بسیار بالای شاخصهای مربوط به سنجش اصول عقاید اشاره کرد که دشواری‌های مربوط به جمع‌آوری داده‌ها را به همراه داشته و زمان زیادی را به خود اختصاص دادند.



## منابع

- اشتریان، کیومرث، (1391)، مقدمه‌ای بر روش سیاستگذاری فرهنگی، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.
- آرمسترانگ، مایکل (1380). راهبردهای مدیریت منابع انسانی. ترجمه خدایار ابیلی، تهران، انتشارات فرا.
- الوانی، سیدمهدی (1387). مدیریت عمومی. تهران، نی، چاپ سی و دوم.
- پورعزت، علی اصغر. و الوانی، سیدمهدی (1383). «مبانی منطقی طراحی سیستم خط مشی گذاری دولتی برای تحقق عدالت حق مدار (بواساس نهج البلاغه)»، دانشور رفتار، دوره 11، شماره 5، صفحات 11-38.
- دانایی فرد، حسن؛ لطیفی، میثم؛ نقی پورفر، ولی الله. و مشبکی، اصغر (1389). «بازپردازی مفهوم انضباط کارکنان: رویکردی قرآنی»، پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره 14، شماره 3، صفحات 91-119.
- دیویس، استانی (1373). مدیریت فرهنگ سازمان. ترجمه ناصر میرسپاسی، تهران. انتشارات مروارید، چاپ اول.
- زارعی‌متین، حسن (1392). مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته. تهران، نشر آگه.
- شریف زاده، کاظم (1385). مدیریت و فرهنگ سازمانی. تهران، نشر قومس، چاپ اول.
- طوسی، محمدعلی (1381). فرهنگ سازمانی. تهران، مرکز آموزشی مدیریت دولتی، چاپ سوم.
- عطاران، جواد؛ دیواندری، علی. و آدینه، حیات (1391). «شناسایی عوامل مؤثر بر تحکیم خدمات بانکی در بانک ملت بر مبنای دیدگاه منبع محور»، نشریه مدیریت بازرگانی، شماره 4، دوره 12، صفحات 91-112.
- علینی، محمد (1391). سرمایه اجتماعی در آموزه های اسلامی. قم، بوستان کتاب.
- معرفت، محمد (1380). عناصر کارآمدی فرهنگ از نگاه قرآن. مشهد، نشر آستان قدس رضوی.
- موسوی همدانی، سید محمدباقر (1381). ترجمه تفسیر المیزان. تهران، نشر فرهنگ اسلامی.
- میرزمانی، اعظم؛ پورعزت، علی اصغر؛ امیری، مجتبی. و دانایی فرد، حسن (1392). «واکاوی دلایل بنیادین خط مشی گذاری عمومی در جامعه اسلامی ایران»، دو فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی، سال 21، شماره 2، صفحات 37-56.
- نوایی، علی اکبر (1380). «کارآمدی فرهنگ اسلامی»، مجله اندیشه حوزه، شماره 29، صفحات 11-24.
- هادوی نژاد، مصطفی؛ نقی پورفر، ولی الله و دانایی فرد، حسن (1390). «پیش فرض‌ها و ارزش‌های فرهنگ سازمانی اسلامی». دانشور رفتار مدیریت و پیشرفت، صفحات 2-47.
- Abbasi, A.S.; K.U. Rehman & s.h. Abbasi (2010). "Welfare and Protection Model for Organizational Management: The Islamic Perspective". *African Journal of Business Management*, 4 (5): 739-747.
- Abdul Rashid, S.Z. (2013). "Leadership and Organizational Commitment in the Islamic Banking Context: The Role of Organizational Culture as a Ediator". *American Journal of Economics*, 3(5): 171-176.
- Alini, M. (2012). *Social Capital in Islam Teachings*. Qom: Bustane Ketab.
- Alvani, S.M. (2008). *Public Management*. Tehran: Nashre Ney, 32nd edition.
- Armstrong, M. (2001). *Human Resource Management Strategies*. Translated by K. Abily. Tehran: Fara Publications.



- Ashtariyan, Q. (2012). **An Introduction to Cultural Policymaking Method**. Tehran: Jame'e Shenasan Publications.
- Attaran, J.; A. Divandari & H. Adine (2012). "Identification of Effective Factors on Consolidating Banking Services in the Bank Mellat Based on Resource-Based View". *Modiriyat Bazargani Journal*, Vol. 12, No. 4: 91-112.
- Cameron, K.S. & R.E. Quinn (2011). **Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework**. Reading, MA: Jossey Bass.
- Chadwick, B.A.; H.M. Bahr & S.L. Albrecht (1984). **Social Science Research Methods**. Englewood Cliffs: Prentice-Hall;
- Danaee-fard, H., Latifi, M., Naghi-purfar, V.A., & Moshabakki, A., (1389). "Rethinking Employees Discipline Concept: A Qoran Approach". *Pajuheshhay Modiriyat Dar Iran*, Vol. 14, No. 3: 91-119.
- Davis, S. (1994). **Organization Culture Management**. Translated by N. Mirsepasi. Tehran: Morvarid Publications.
- Denison, D.R. (2000). "Organizational Culture: Can it be a Key Lever for Driving Organizational Change". In S. Cartwright & C. Cooper (Eds.). *The Handbook of Organizational Culture*. London: John Wiley & Sons.
- Frankental, P. (2001). "Corporate Social Responsibility – a PR Invention?". *Corporate Communications: An International Journal* 6 (1): 18-23.
- Gray, D.H. (2007). "Standards of Corporate Responsibility are Changing". *Financial Analysts Journal*, 27 (5): 28-42.
- Hadavi-Nejad, M.; V.A. Naghi-Purfar & H. Danaee-Fard (2011). "Assumptions and Values of Islamic Organizational Culture". *Daneshvare Raftare Modiriyat va Pishraft*, P. 2-47.
- Hakim, A. (2012). "The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance". *Asia Pacific Management Review*, 17 (1): 77-90.
- Hoque, Z. (2013). "Organisational Culture: Features and Framework from Islamic Perspective". *Journal of Humanoids*, 29(3): 31-56.
- Kilmann, R.H.; M.J. Saxton, R. Serpa & Associates (1985). **Gaining Control of the Corporate Culture**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Lawshe, C.H. (1975). "A Quantitative Approach to Content Validity". *Personnel Psychology*, 28: 563-575.
- Ma'refat, M. (2001). **Elements of Culture Efficiency from Qoran Perspective**. Mashhad: Astan Ghods Razavi Publications.
- McNamara, G.; H. Moon & P. Bromiley (2002). "Banking on Commitment: Intended and Unintended Consequences of an Organization's Attempt to Attenuate Escalation of Commitment". *Academy of Management Journal*, 45: 443-452.
- Mir-zamani, A.; A.A. Pur-Ezzat, M. Amiri & H. Danaee-fard (2013). "Analysis of Foundational Reasons of Public Policymaking in Iran Islamic Society". *Modiriyate Eslami*, Vol. 21, No. 2: 37-56.
- Mussavi Hamedani, S.M.B. (2002). **Tarjomeye Tafssire Al-mizan**. Tehran: Farhange Eslami Publications.

- Navaee, A.A. (2003). “Efficiency of Islamic Culture”. *Andisheye Hoze Magazine*, Vol. 29: 11-24.
- Pur-ezzat, A.A. & S.M. Alvani (2004). “Logical Foundations of Designing Public Policymaking for Establishing Truth Justice (Based on Nahj-al-balaghe)”. *Daneshvare Raftar*, Vol. 11, No. 5: 11-38.
- Sharif-Zade, K. (2006). **Management and Organizational Culture**. Tehran: Qomes Publications.
- Shein, E. (1992). **Organizational Culture and Leadership (2nded)**. San Francisco, CA: Jossey- Bass.
- Toossi, M.A. (2002). **Organizational Culture**. Tehran: Markaz Amuzeshi Modiriyat Dolati, 3rd edition.
- Zare’i-Matin, H. (2013). **Advanced Organizational Behaviour Management**. Tehran: Agah Pulications.

