

شاخصه‌های مطلوب فرهنگ‌سازمانی در سازمان‌های آموزشی از منظر قرآن

عباس شفیعی* عبد الکبیر صادقی*

چکیده

فرهنگ‌سازمانی به عنوان مؤثرترین عوامل پیشرفت و توسعه سازمان‌ها، به مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها و اعتقادات اساسی گفته می‌شود که بر نحوه‌ی ادراکات، تفکرات و واکنش‌ها نسبت به شرایط و موقعیت‌های متعدد محیطی، تأثیر می‌گذارد و عدم توجه به آن کارایی و اثربخشی سازمان‌ها را کاهش می‌دهد. پژوهش حاضر با مراجعه به آیات کلام وحی و اقوال مفسران و متخصصان قرآن‌پژوه و با بهره‌گیری از روش تحلیل مضمون، شاخص‌های مطلوب فرهنگ‌سازمانی در سازمان‌های آموزشی را مورد تجزیه و تحلیل قرار داده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که فرهنگ‌سازمانی از منظر آیات نقش و کارکردهای اساسی در مدیریت و کارایی و اثربخشی سازمان‌های آموزشی داشته و مغفول ماندن از آن هزینه‌های مادی و انسانی فراوانی را برای نظام‌های آموزشی به همراه دارد. همچنین روشن شد که مهم‌ترین شاخص‌های فرهنگ‌سازمانی منبعث از وحی در سازمان‌های آموزشی، توحید محوری، آخرت‌گرایی، خودکنترلی، مسئولیت‌پذیری، امر به

* استاد یار پژوهشگاه حوزه و دانشگاه: ashafiee۸۴۴@gmail.com

* کارشناسی ارشد، جامعه المصطفی العالمیه، مؤسسه آموزشی عالی علوم انسانی، (نویسنده مسئول):

sadiqi۲۷۴۸@gmail.com

معروف و نهی از منکر و تعهد سازمانی است که در صورت التزام و پایبندی به آن‌ها تغییر و تحول اساسی در سازمان‌های آموزشی به وجود می‌آید چون فرهنگ‌سازمانی نقش کلیدی در ایجاد فضای معنویت و خودکنترلی و ارتقاء کیفیت سیستم آموزشی دارد.

واژگان کلیدی: سازمان، سازمان‌های آموزشی، فرهنگ، شاخص‌های مطلوب فرهنگ‌سازمانی.

مقدمه

فرهنگ‌سازمانی از منظر دانش مدیریت - که همان «سیستم ارزشی غالب برای کل سازمان» را گویند. (رضائیان، ۱۳۹۲: ۲۷۴) موضوعی است که طی این چند دهه اخیر صاحب‌نظران و محققان این رشته در کتاب‌ها و آثار خود به شکل‌های گوناگونی به تبیین و تحلیل آن پرداخته‌اند؛ دلیل توجه و اهتمام آنان هم این بوده است که گفته‌اند فرهنگ‌سازمانی در سه سطح مظاهر رفتاری، ارزش‌ها و مفروضات تأثیر عمده دارد (ادکارشاین، ۱۳۸۳: ۱۵۳) تا آنجا که گروهی از اندیشمندان علم مدیریت فرهنگ‌سازمانی را یکی از مؤثرترین عوامل پیشرفت و توسعه کشورهای مثل ژاپن دانسته‌اند؛ اما در مورد فرهنگ‌سازمانی در سازمان‌های آموزشی بر اساس منابع اسلامی و به‌خصوص با رویکرد قرآنی آن‌طور که شایسته و بایسته است کار چندان جدی صورت نگرفته است؛ بنابراین نیاز است که با توجه به نقش اساسی فرهنگ به‌ویژه در سازمان و مدیریت همان‌طور که از منظر دانش مدیریت پژوهش‌های متعدد و فراوانی صورت گرفته است در منابع اسلامی و مبتنی بر قرآن کریم نیز پژوهش و تحقیقات بنیادی و کاربردی صورت گیرد و نقش کلیدی فرهنگ و حیانی در کار آیی و اثربخشی سازمان و مدیریت تبیین و تحلیل گردد.

بیان مسئله

پژوهش پیش رو به دنبال این است که مهم ترین شاخصه‌های مطلوب فرهنگ‌سازمانی در سازمان‌های آموزشی از منظر قرآن کریم را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد؛ تا راهنما و راهگشای باشد برای مدیران در جامعه و سازمان‌های اسلامی و همچنین گام مفید و مؤثری باشد در راستایی کاربردی کردن منابع اسلامی - که نتیجه آن شکل‌گیری فرهنگ اصیل اسلامی منبعت از قرآن کریم خواهد بود- و از این رهگذر تمایز و برجستگی‌های شاخصه‌ها و مؤلفه‌های مطلوب فرهنگ سازمانی اسلام در سازمان‌های آموزشی در مقایسه با فرهنگ‌های موجود در نظام‌های آموزش غرب به تصویر کشیده می‌شود.

سؤال اصلی پژوهش

این پژوهش به دنبال پاسخ‌گویی به این سؤالات است که شاخصه‌های مطلوب فرهنگ‌سازمانی در سازمان‌های آموزشی از منظر قرآن کریم چیست؟ و بر فرض شناخت چگونه می‌توان از آنها در سازمان‌های آموزشی استفاده نمود و بر فرض استفاده چه کارایی‌های دارند؟

روش تحقیق

روش این پژوهش تلفیقی مبتنی بر روش اکتشافی، فراترکیب و استنتاجی است. بدین بیان که نخست با بهره‌گیری از روش اکتشافی و مطالعه اسناد و آثار مکتوب، امکان دست‌یابی به داده‌های قابل‌توجهی مباحث مطرح در حوزه شاخصه‌های فرهنگ سازمانی مطلوب فراهم شده و در مرحله دوم، با استفاده از روش فراترکیب؛ طی فرایند سه

مرحله‌ای ۱- شناسایی و انتخاب پژوهش‌ها ۲- ارتباط و پیوند پژوهش‌ها ۳- چگونگی ترکیب و عملیاتی کردن، لیستی از پرسش‌هایی اساسی فراهم شده و پروتکلی از سؤالات مشخص و در گام سوم، با بهره‌گیری از روش استنتاجی سؤالات به قرآن عرضه شده است؛ تا بر اساس فلسفه‌ی روش استنتاجی، پاسخ‌ها از کلام وحی کشف و استخراج گردد؛ تا زمینه مقایسه بین گزاره‌های قرآن و یافته‌های دانش مدیریت فراهم شده و از این منظر غنای علمی قرآن کریم در عرصه فرهنگ سازمانی و نظام آموزشی مطلوب به تصویر کشیده شود.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

الف) مفهوم شناسی

۱- شاخص

الف) شاخص در لغت

واژه «شاخص» معادل واژه‌ی «Indicator» در لغت به معنای میله، برآمده، تیر، تیرک، نمودار، فرد ممتاز، نماینده، و علامت معین کننده زمان نماز ظهر آمده است. (آذرنوش، ۱۳۹۳: ۳۲۲) در توضیح که برای معانی شاخص در کتب لغت ذکر شده آمده است که: نشانه‌ای که آن را به هنگام وجود آفتاب برای تعیین زمان (به ویژه زمان ظهر) نصب می‌کنند شاخص می‌گویند که در واقع همان ساعت آفتابی است، همچنین میله‌ای که آن را به منظور مشخص کردن جهت (به خصوص قبله) و مسیر راه در زمین قرار می‌دهند؛ و یا دستگاهی که آن را به منظور تعیین سطح آب، طی سال‌ها و فصول مختلف، در رودخانه‌ها نصب می‌کنند؛ و نیز فردی که از جامعه آماری که ممتاز از افراد دیگر و منت خب آنان باشد (معین، ۱۳۹۱: ۲/ ۱۹۹۳) برخی لغویون، معانی دیگری چون پایه،

رئیس، منتخب جامعه، شاخص هزینه زندگی، راهنمای جاده برای واژه «شاخص» بیان کرده‌اند. شهید ثانی (ره) می‌گوید: «شاخص عبارت است از علامت و نشانه‌ای که روی سطح زمین عمودی یا افق قرارداد شده است. و با طلوع خورشید بر روی شاخص و سایه‌ای که از شاخص ایجاد می‌شود وقت نماز ظهر معلوم می‌گردد (شهیدثانی، ۱۳۷۹: ۷۷/۱).

در فرهنگ توصیفی علوم تربیتی درباره تعریف معنای شاخص آمده است که «شاخص» علامت یا مقیاسی است که روابط موجود میان دو یا چند متغیر (کمی - کیفی) را در زمانی مشخص به صورت ارزش‌های عددی (میانگین، نسبت و واریانس) به طوری که معنی و مفهوم لازم را برساند، بیان می‌کند» (فرمehنی فرهانی، ۱۳۷۸: ۲۷۷).

ب) شاخص در اصطلاح

حسب جستارهای انجام شده نشان می‌دهد که برای واژه شاخص همانند دیگر واژه‌ها تعاریف متعددی ذکر شده است که در اینجا به عنوان نمونه به چند مورد که همسو با مراد و مقصود نگارنده این اثر می‌باشد اشاره می‌گردد: - «شاخص یک راهنمای آماری است که می‌تواند تغییرات یک متغیر را نسبت به زمان پایه نشان دهد» (فیروزه‌خلعت بری، ۱۳۷۱: ۶۰۶)؛ همچنین آمده است که ۲- «شاخص ارزش مشخصه تغییرنسبی یک رقم در فاصله زمانی دو تاریخ یا نقاط مختلف است» (منوچهر فرهنگ، ۱۳۸۸: ۵۴۱). و نیز در تعریف دیگر گفته‌اند: ۳- «شاخص معیاری است که روند تغییر یک متغیر را نشان می‌دهد» همچنین «شاخص یک راهنمای آماری است که می‌تواند تغییرات یک متغیر را نسبت به زمان پایه نشان دهد» (خلعت بری، ۱۳۷۱: ۶۰۶) از نظر فقهی و حدیثی شاخص

به معنای میله یا چوبی است که نشان‌دهنده‌ی روندِ تغییر سایه برای تشخیص زوال و وقت نماز است. (کلینی، ۱۳۰۴: ۳/ ۱۷۵).

با توجه به تعاریف لغوی و اصطلاحی فهمیده می‌شود که واژه «شاخص» در زبان فارسی و ادبیات اندیشمندان، دارای مفهومی بس وسیع و گسترده بوده و علاوه بر شاخص‌های کمی، شاخص‌های کیفی را نیز در بر می‌گیرد تا جای که کاربرد واژه یاد شده در شاخص‌های کیفی، بیش‌تر از شاخص‌های کمی است. لازم به ذکر است که «شاخص‌های کیفی، ماهیت غیرشمارشی دارد و به صورت عبارت و گزاره و با مفاهیمی چون عالی، خوب، متوسط، ضعیف و خیلی ضعیف، بیان و اندازه‌گیری می‌شود» (پایی نژاد، ۱۳۸۹: ۲۷).

البته برخی میان شاخص و معیار تفاوت قائل شده و گفته‌اند: که معیار، بیانگر ملاک و ضابطه‌ی وجود حکم یا ویژگی خاص نسبت به موضوع مورد نظر است؛ اما شاخص، این ویژگی را به صورت کمی می‌سنجد. بنابراین چنین ابزاری مادی در دسترس همگان قرار دارد؛ ولی سنجش مسائل معنوی و ارزشی با نفسانیات و وجدانیات است. (جوادی آملی، ۱۳۸۸: ۱۲/ ۴۰۶).

به طور خلاصه سازمان را باید به عنوان یک سیستم در نظر گرفت. این سیستم مجموعه‌ای از اجزاء به هم پیوسته است که برای تحقق هدف معینی استقرار می‌یابد. اجزاء اصلی سیستم عبارت است از درون داد، فرآیند، برون داد، پیامد؛ بدین ترتیب درون دادها پس از گذشتن از فرآیند تغییر و تحول‌های مناسب، برون داد مورد انتظار را حاصل می‌کنند. برای محاسبه شاخص یک سال را به عنوان سال مبنا یا پایه فرض کرده و پس

از تقسیم ارزش جاری بر ارزش مبنا (ارزش سال پایه) آن را در عدد ۱۰۰ ضرب می‌کنیم. عدد بدست آمده شاخص آن گروه یا دسته مورد نظر را به ما نشان می‌دهد. در این پژوهش منظور از شاخص، متغیرهای رفتاری، ویژگی‌های رویه‌ای و نمادهای نظری و مراوده‌ای است.

۲- فرهنگ

فرهنگ واژه‌ای فارسی و مرکب از دو جزء «فر» و «هنگ» است. «فر» پیشوند و به معنی جلو، بالا و «هنگ» به معنی کشیدن، سنگینی و وزن است. بنابراین فرهنگ از نظر لغوی به معنی «بالا کشیدن»، «برکشیدن» و «بیرون کشیدن» است. (روح‌الامینی، ۱۳۶۵: ۸) در اصطلاح برای فرهنگ تعریف‌های زیادی وجود دارد ولی جان‌مایه‌ی همه به این رهنمون است که فرهنگ بیانگر بینش‌ها، باورها، بایدها و نبایدها، آداب و رسوم حاکم بر رفتار اجتماعی، عبادی و حتی چگونگی رفتار انسان با خود و با طبیعت است. فرهنگ، چگونگی سازمان‌دهی اجتماعی و نیز شیوه به کارگیری طبیعت را برای تأمین نیازهای مادی و معنوی آموزش می‌دهد (عسکری وزیری، ۱۳۹۵: ۵۵-۵۶). فرهنگ آن چیزی است که در ذهن‌های افراد ایجاد و ساکن می‌شود. از این‌رو فرهنگ توسط افراد مختلف به صورت مختلفی تعبیر و تعریف می‌گردد (شمس مورکانی، ۱۳۸۹: ۲۵) فرهنگ، وسیله‌ای برای خودشناسی و جهان‌شناسی، معنی بخشی هستی انسان و پناهگاه روانی اجتماعی و سرچشمه‌ای است که از درون آن، باورها، بینش‌ها، اعتقادات و آداب و رسوم، پدید می‌آید (یار محمدی، ۱۳۸۱: ۲۳۵) با عنایت به مطالب بیان شده و مطالعات انجام شده می‌توان گفت: فرهنگ به مثابه‌ی آب و هوا برای آدمی لازم است؛ زیرا حاوی مجموعه‌ی

اعتقادات و ارزش‌های مشترک و تعیین‌کننده‌ی شیوه‌ی زندگی مطلوب و قابل انتقال به نسل‌های بعدی است.

۶- سازمان‌های آموزشی

در یک تقسیم‌بندی، آموزش به دو صورت در سازمان انجام می‌شود: الف) آموزش رسمی؛ ب) آموزش غیررسمی اما در این پژوهش تکیه اصلی روی بعدی رسمی است چرا که آموزش‌های غیر رسمی مراکز آموزشی بسیار کم‌رنگ دیده می‌شود و در چنین پژوهشی به آن نمی‌پردازند. البته منظور این نیست که مراکز آموزشی یادگیری غیررسمی (سرمد، ۱۳۷۸: ۹۵) وجود ندارد، بلکه منظور این است که پژوهش حاضر جای بحث در آن نبوده است.

الف) آموزش رسمی^۱

آموزش رسمی به آموزشی اطلاق می‌شود که از پیش برنامه‌ریزی شده و دارای ساختار مشخصی است، مانند برگزاری کلاس‌ها، سخنرانی‌های رسمی، همایش‌ها و نشست‌های علمی، برگزاری جلسات مناظره‌ها، جلسات پرسش و پاسخ و... بدیهی است که مدیران سازمان‌ها با توسل به شیوه‌های جدید آموزشی به فرایند یادگیری و تسهیل در انجام بهتر امور کمک می‌کنند. ۱۴

ب) آموزش غیر رسمی

در این روش ساختار مشخصی وجود ندارد؛ به تعبیری برنامه‌ریزی نشده است و شاید به خاطر غیر ساختارمند بودن آن؛ به سادگی با موقعیت تطابق پیدا می‌کند؛ یادگیری

^۱. FORMAL TRAINING

در محیط کار برای آموزش مهارت‌ها و به روز نگه داشتن کارمندان از طریق آموزش غیر رسمی انجام می‌شود. زمان که کارکنان دور هم جمع می‌شوند و جلسات غیررسمی تشکیل می‌دهند، ممکن است موضوعات مرتبط با کار و مشکلات آن را طرح و از دیگران برای حل آنها راهکار مطالبه کنند بدین صورت باروش‌ها و شیوه‌های حل مسئله آشنا شوند؛ این نوع آموزش غیر رسمی است.

امروزه، مدیران با تشکیل جلسات غیر رسمی مخالفت نمی‌کنند؛ بلکه در پاره‌ای از مواقع از آن حمایت می‌کنند؛ با توجه به روش‌های آموزش رسمی و آموزش غیر رسمی، شیوه‌های گفتاری، نوشتاری و عملی قابل اجراست؛ شیوه گفتاری به صورت سخنرانی، همایش، نشست، مناظره، پرسش و پاسخ و شیوه نوشتاری به صورت مکاتبه‌ای (نامه نگاری)، رساله و کتاب نویسی و شیوه عملی به صورت آموزش با عمل خود یا تمرین دادن دیگران تعریف می‌شود؛ سخنرانی در تاریخ اسلام قدمت بسیاری دارد. پیامبر اسلام (ص) و امیر مؤمنان علی (ع) در زمینه‌های مختلف، از ابزار سخنرانی استفاده می‌کردند؛ خطبه‌ها و مواعظ مختلف در سخنرانی‌های بزرگان دینی در مجموعه‌های مختلف از جمله نهج الفصاحه و نهج البلاغه گویای این امر مهم است؛ همایش نیز یکی دیگر از شیوه‌های مهم آموزش تلقی می‌شود که در تاریخ اسلام دارای سابقه است؛ در همایش یاران پیامبر اکرم (ص) برای بررسی چگونگی انتخاب سفیران برای کشورها نتایج به دست آمده حاکی از این مطلب است که شش نفر انتخابی به مناطق مختلف فرستاده شدند. (ابن هشام، ۱۴۱۰: ۲/۶۰۶). افزون بر همایش، در امور توجیه و یادگیری، روش‌های دیگری همچون آموزش و تمرین عملی، مانند وادار کردن کودکان به مناسکی همچون روزه داری و... (طباطبایی، ۱۳۷۱: ۲/۱۵۷).

در یک تقسیم‌بندی دیگر، آموزش در سازمان‌ها به صورت آموزش ضمن خدمت و آموزش خارج از خدمت انجام می‌شود. آموزش ضمن خدمت مشتمل بر گردش شغلی، کارآموزی، انجام وظیفه به عنوان جانشین و برنامه‌های رسمی مرشدی است؛ اشکال این نوع آموزش این است که ممکن است محیط کار را مختل کند؛ از این رو، سازمان‌ها بیشتر تمایل دارند که آموزش‌های خارج از خدمت طراحی و سرمایه‌گذاری کنند. برگزاری کلاس‌ها به صورت رسمی، استفاده از نوارهای ویدیویی و سمینارها، نشست‌ها، کارگاه‌ها، دوره‌های اینترنتی و برگزاری فعالیت‌های گروهی از جمله موارد آموزش خارج از خدمت است. (شفیعی، ۱۳۹۷: ۱۶۰).

ب) پیشینه تحقیق

فرهنگ از آن حیث که بخشی از فرهنگ به تمام انسان به مثابه عقلاء تعلق دارد و دست آوردی فکری مشترک تمام انسان‌ها و جامعه انسانی است، فرهنگ عام است، اعتقادات دینی، ارزش‌های اخلاقی، معرفت‌های تجربی، نظام خویشاوندی، بخشی از معارف عام اجتماعی از این قبیل‌اند؛ از جنبه تاریخی، اولین بار واژه فرهنگ‌سازمانی در سال ۱۹۷۶، در مقاله‌ی تحت عنوان مطالعه فرهنگ‌های سازمانی، مطرح گردید. سپس وارید ادبیات دانشگاه امریکا شد. در ادبیات مدیریت آمریکا این واژه در سال ۱۹۶۴ توسط بلیک و موتن به کاربرده شده است چیزی که دیگران بعدها آن‌ها را «جو» یا «فضای سازمانی» نامیدند (بوزنجانی، ۱۳۸۵، شماره ۳۱: ۶۳-۱۱).

نخستین بار در سال ۱۸۷۱ میلادی مفهوم فرهنگ در معنای جامعه‌شناختی و مردم‌شناختی را ادوارد تایلر^۱ انسان‌شناس انگلیسی، در کتاب فرهنگ ابتدایی به کاربرد؛ وی

^۱ Edward Tyler

فرهنگ را چنین تعریف می‌نماید: «مجموعه‌ای که شامل معارف، اعتقادات، هنرها، تکنیک‌ها، اخلاق، قوانین، سنن و تمام عادت‌ها و رفتار و ضوابطی است که انسان به عنوان عضو یک جامعه آن را از جامعه خود فرا می‌گیرد. (نصرآبادی، ۱۳۷۶: ۴۹). همچنین دیگری می‌گوید: فرهنگ عبارت است از شیوه انتخاب شده برای کیفیت زندگی که باگذشت زمان و مساعدت عوامل طبیعی و پدیده‌های روانی و رویدادهای نافذ در حیات یک جامعه، به وجود می‌آید. (جعفری، ۱۳۸۰: ۲۵).

با توجه به اینکه بخشی از عناصر فرهنگی مربوط به گروه‌ها و افراد خاص است و یا دارای زمینه‌های اجتماعی خاص است، مانند فرهنگ‌های که در قلمرو رشته‌های خاص مانند مهارت‌های فنی، پزشکی، مهندسی، کشاورزی در اثر تقسیم‌کار شکل گرفته است، می‌توان گفت فرهنگ خاص همان افراد و گروه‌ها و یا آن جامعه است. (چلبی، ۱۳۹: ۳۶) جدیدترین آثاری که در خصوص این موضوع می‌توان به عنوان پیشینه این موضوع بیان نمود عبارتند از: در نشریه زبان و ادبیات دانشکده ادبیات و علوم انسانی تبریز، مقاله‌ای با عنوان پویایی فرهنگ و تعلیم و تربیت به چاپ رسیده است که در آن بر نقش سازنده فرهنگ در جهان‌بینی، و نگرش‌ها و تفکرات انسان و نیز کیفیت روابط جامعه، اشاره شده است. (سلطان‌القرایی، ۱۳۷۷: ۷۹-۱۲۴)

۱۷ مقاله «فرهنگ و تعلیم و تربیت در اندیشه امام خمینی» از مجید کافی با رویکرد چند رشته‌ای، رابطه‌ای فرهنگ و نظام تعلیم و تربیت تبیین شده است. (کافی، ۱۳۸۰: ۵/۲۵).

هرچند که در حوزه موضوع اتخاذ شده اثری نگاشته نشده است ولی برخی از منابع به صورت جسته و گریخته به آن پرداخته‌اند که در ذیل به برخی از مهم‌ترین آثاری که می‌توان در فرایند تدوین از آنان بهره گرفت به اجمال اشاره می‌گردد.

۱- مهم‌ترین شاخصه‌های فرهنگ‌سازمانی از منظر قرآن مؤلف: علی‌آقا صفری
این مقاله مباحث خوبی را از منظر قرآن کریم در حوزه فرهنگ‌سازمانی از قبیل، توحید
محوری، معادباوری، امر به معروف و نهی از منکر، تعهد سازمانی و... کشف و استخراج
نموده است.

مباحث مطرح شده در حوزه فرهنگ‌سازمانی بسیار مختصر بوده و با رویکرد آموزشی
نگاشته نشده است.

۲- بررسی تأثیر فرهنگ‌سازمانی نوآوری و عملکرد در مدل شاین مؤلف: پرویز سعیدی،
محمد نوروزی.

مدل چند لایه شاین از فرهنگ‌سازمانی، چارچوب مفیدی برای تفکر در مورد فرآیندهایی
که پرورش نوآوری ارائه می‌دهد می‌باشد.

۳- شیوه‌های مدیریتی حضرت یوسف (ع) از منظر قرآن کریم، مؤلف: علی‌آقا صفری. با
توجه به اینکه شیوه‌های مدیریتی یکی از پیامبران به نام حضرت یوسف (ع) را از منظر
قرآن کریم مورد بحث و بررسی قرار داده است ارتباط بسیار خوبی با موضوع این پژوهش
دارد؛ زیرا مباحث فرهنگی موجود آن عصر را نیز به صورت پر رنگ و برجسته مورد
تجزیه و تحلیل قرار داده است.

۴- مدیریت اسلامی (مدل‌ها و موانع تحقق آن در جامعه و سازمان‌ها) مؤلف دکتر حسن
عابدی جعفری، حمید رضا معصومی. با توجه به اینکه ترسیم مدل زبان مشترک جهان
بوده و قابل فهم است می‌توان در فرایند تدوین مدل‌های پژوهش از این
کتاب بهره جست.

۵- رویکرد اسلامی به مدیریت رفتار سازمانی در سطح سازمان، مؤلف دکتر عباس شفیعی.
با توجه به عنوان و دغدغه نویسنده مباحث مطرح شده در این کتاب فراتر از بحث

شاخصه های فرهنگ سازمانی است ولی از آنجای که یکی از فصول تحت عنوان فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی همسو با پژوهش حاضر بوده نویسنده از آن بهره در تبیین و تشریح برخی موضوعات بهره برده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

مکاتب مدیریتی، مدعی فرهنگ سازمانی خاص خود هستند و با تعیین شاخص‌ها و عملیاتی کردن آنها در سازمان‌ها، مدعی بهره‌وری و سودآوری بیشتر آن هستند. مکتب اسلام نیز بیانگر فرهنگ متفاوت از فرهنگ رایج در نظام‌های آموزشی غیر اسلامی بوده و مدعی است که سازمان‌های آموزشی زمانی می‌توانند مفید و مؤثر و مایه سعادت و رشد همه‌جانبه انسان‌ها بشوند که بتوانند مؤلفه‌ها و شاخصه‌های مطلوبی را که آیات و روایات بیان می‌کنند دارا باشند. برجسته‌ترین شاخصه‌های فرهنگ سازمانی مطلوب در نظام‌های آموزشی از منظر گزاره‌های وحیانی اسلام در ذیل به‌اندازه وسع نوشتار در پیش رو ارائه و مورد تحلیل و بررسی قرار می‌گیرند.

شاخصه‌های مطلوب فرهنگ‌سازمانی در سازمان‌های آموزشی

۱- توحید محوری

از منظر اسلام توحید محوری یکی از اساسی‌ترین شاخصه‌های فرهنگ‌سازمانی است. گزاره‌های وحیانی نشان می‌دهد که اساس برنامه‌های پیامبران و پیشوایان آسمانی را دعوت به توحید و یکتاپرستی تشکیل می‌دهد. با عنایت به این مهم پیامبر مکرم (ص) سرلوحه دعوت خویش را برای هدایت و مدیریت مطلوب چنین می‌نگارد: «قُلْ يَا أَهْلَ الْكِتَابِ تَعَالَوْا إِلَى كَلِمَةٍ سَوَاءٍ بَيْنَنَا وَبَيْنَكُمْ أَلَّا نَعْبُدَ إِلَّا اللَّهَ وَ لَا نُشْرِكَ بِهِ شَيْئًا وَ لَا يَتَّخِذَ بَعْضُنَا بَعْضًا أَرْبَابًا مِنْ دُونِ اللَّهِ فَإِنْ تَوَلَّوْا فَقُولُوا اشْهَدُوا بِأَنَّا مُسْلِمُونَ» (نحل/۳۶).

اینکه خدامحوری چیست؟ به صورت متعارف همه درک ساده دارند و فهم عمیق آن نیازمند بیان مبسوط است.

در این پژوهش منظور از خدامحوری این است که مدیر و نیروی انسانی باورمند به این باشد که خداوند با دانای و توانای بی‌مانند بهترین نظام را آفریده و همه امکانات را برای تکامل و تعالی انسان و بالندگی و شکوفایی انسان‌ها و جامعه فراهم ساخته است. (غافر/۶۴) و بشر باید به شکل مطلوب از نعمت‌های مادی و طبیعی در راستای کسب رضایت الهی بهره گیرد. در بعد معنوی نیز راه رسیدن به بالاترین درجه و مقصد اصلی انسانی و مقام را فراروی بشر نهاده است. در این زمینه در قرآن کریم آمده است: انسان می‌تواند به درجه‌ای برسد که جز خشنودی و رضایت الهی چیزی دیگر خریدار نباشد. (کلینی، ۱۴۰۷: ۱۶/۴).

با توجه به اینکه که طی طریق و رسیدن به کمال مطلوب در هر دو بعد نیازمند ابزار و وسایل خاص و متناسب خود است، خداوند متعال آن ابزار را نیز با اعطای راهبر

درونی که عقل و خرد باشد و نیز پیشوایان جامعه انسانی و اسلامی که پیامبران و ائمه هدا باشند، در اختیار انسان‌ها قرار داده است.

بنابراین بایسته مدیر و نیروی انسانی مؤمن و متعهد آن است که در راستایی بیش توحیدی که هدایت و رهبری کلان سازمان هستی را تحت نظام ربوبی حضرت حق می‌داند. توجه به این داشته باشد که خداوند نظام هستی را بر اساس خیر، جود، رحمت و رساندن موجودات به کمالات شایسته آن‌ها استوار ساخته و بایست تمام تلاش و کوشش خویش را در حوزه بیان تئوری‌ها و نظریه‌ها و در ارائه خطی مشی‌ها چه به صورت جزئی و چه به صورت کلی متابعت و پیروی از فرامین الهی و رنگ خدای دادن مبذول دارد و تلاش نماید با الهام گیری از الگوهای قرآنی و آموزه‌های آزادی بخش و هدایت‌گر آن که می‌فرماید اصل حاکم در تمام حوزه‌های فعالیت انسانی، عدم تقدم بر خدا است. (حجرت/۱) را آویزه گوش و هوش خود ساخته و مطابق با اوامر و نواهی الهی گام بردارد.

بر اساس این گزارش‌ها قرآنی و دینی روشن شد که نخستین ارزش مورد توجه در فرهنگ سازمانی اسلامی یکتاپرستی و خدامحوری است. در حوزه نظر آموزه‌ها به این رهنمون‌اند که به هر میزان که خدامحوری در زندگی انسان پررنگ‌تر باشد، کارها، بیشتر رنگ و بوی معنوی و ماندگاری و ارزشمندی می‌گیرد. در مقام عمل نیز الگوهای بوده و هستند که با این باور و التزام به رعایت ادب و اخلاق و ارزش‌های دینی توانسته‌اند موانع رشد و کمال و عوامل موجب عصیان و طغیان مانند تکبر، خود برتر بینی، دوری از ریا و شرک است.

از مجموعه‌ی گزاره‌های بیان شده و آموزه‌ی دینی به‌خوبی به دست آمد که «خدامحوری» یکی از شاخصه‌های مهم فرهنگ و حیانی است. این مؤلفه عامل وحدت و

یکپارچگی مدیران و کارکنان در سازمان بوده و از هرگونه تفرقه افکنی و تشدد جلوگیری می‌نماید. (یوسف/۳۹) چنین باوری مدیران و نیروهای پرسنل را به دور خود جمع می‌کند و از آنان انتظار عملکرد بایسته در سازمان و همواره صبغه و رنگ الهی داشتن است. (بقره/۱۳۸) با چنین بینش و نگرشی دیگر شاهد نابرابری، تبعیض نژادی، کم‌کاری، بیکاری داشتن رفتارهای انحرافی و مانند آن که امروزه دامن‌گیر بسیاری از سازمان‌ها هست، نخواهیم بود و به‌جای آن با توان روحیه‌ی توحید محوری می‌توان ارزش‌های اسلامی و انسانی چون تواضع، تعهد، تذکر، تلاش، توکل و تعاون را در جامعه و سازمان‌ها نهادینه ساخت.

۲- آخرت‌گرایی

یکی از موضوعاتی که به صورت بسیار وسیع و گسترده در آیات و روایات به آن پرداخته شده مسئله ایمان به معاد است. ایمان به معاد در فرهنگ قرآنی جزء ضروریات دین مبین اسلام بوده و منکر آن کافر است. متأسفانه بعضی از انسان‌ها عمداً و بعضی دیگر از روی جهل و نادانی آخرت‌گرایی را مساوی با نفی دنیاگرایی دانسته و گفته‌اند زاهد و عابد و... کسی است که ترک دنیا کند و حال آنکه این چنین نبوده و نیست بلکه تفسیر صحیح از آخرت‌گرایی با توجه به آیه شریفه (قصص/۷۷) که می‌فرماید: «و در آنچه خدا به تو داده، سرای آخرت را بجوی و سهم خود را از دنیا فراموش مکن» این است که امکانات دنیوی را در راستای اهداف اخروی قرار ده. چطور امکان دارد که خداوند متعال این همه نعمت حلال و پاکیزه بیافریند و بعدش دستور دهد که شرط کمال عدم بهره‌مندی و استفاده از این نعمات است؟! بلکه خداوند از بندگانش خواسته است در زمین برای افزایش و فزونی آن بکوشند تا زندگی رشد و نمو داشته باشد و تازه و شاداب شود و

خلافت انسان در این زمین تحقق پیدا کند ولی در عین حال آخرت را نیز فراموش نکنند. (سید قطب، ۱۴۱۲: ۲۷۱۱) چرا که دنیا گذرگاه است و قرارگاه نیست؛ پس ایمان به حیات جاوید در فرهنگ قرآنی به معنی تلبس به ارزش‌های قرآنی و الهی است که ما را در مسیر الهی به پیش برد و از سقوط به جهنم هوی و هوس‌ها، نجات دهد (نقی پور فر، ۱۳۸۳: ۹۶). همچنین این باور اشاره دارد به اینکه در انسان حقیقتی وجود دارد که با جدا شدن روح از بدن و متلاشی شدن و پراکنده شدن استخوان‌ها؛ از بین نمی‌رود. (یس/۸) بلکه با توجه به بعد روحانی و ملکوتی که دارد ابدیت را به همراه دارد. لذاست که می‌گویند معاد باوری، پایه‌گذار نگاهی عمیق سیستم انگیزشی سازمان می‌شود، زیرا در چنین رویکردی فرد با ترسیم افق‌های عالی در نگرش خویش، نیازهایی والا و غنی ایجاد می‌کند و در راستایی برآوردن نیازهای مادی و طبیعی، نظامی انگیزشی غایت‌مدارانه و کمال‌گرا رقم می‌زند و موجب تحقق منبع کنترل غیرمستقیم و نظام انگیزشی درون‌مدیرانه می‌شود. (صالحی، ۱۳۹۳: ۷۹).

بدیهی است در جامعه‌ای که چنین اعتقادی زنده و حاکم باشد و در تمام شریان‌های آن جریان یابد و همگان بدان پایبند باشند، بی‌هیچ تردیدی برای اجرای قوانین و مقررات عادلانه و جلوگیری از ظلم و تجاوز به دیگران، کمتر نیاز به اعمال زور و فشار خواهد بود و بی‌شک مشکلات ناشی از کم‌کاری و سرقت از کار نیز به صورت چشمگیری کاهش می‌یابد. (پیروز، ۱۳۹۸: ۳۲۶)، البته فهم و درک این مسئله برای کسانی که معتقد به جهان دیگر نیستند دشوار خواهد بود. دلیل اصلی آن نیز بی‌توجهی به ساختار وجودی انسان بوده است؛ چون نیازهای واقعی انسان را درست درک نکرده‌اند. در ابتدای عصر صنعتی و همچنین طی این سال‌ها باور خیلی از صاحب نظران این بوده است که اعتقادات دینی یک مشت قضایایی پوچ و بی‌معنا هستند ولی پس از گذشت

حدود یک قرن از آغاز مطالعات سازمان یافته مدیریت در غرب و بخصوص ایالات متحده آمریکا، پژوهش‌ها حاکی از آن است که سازمان‌های اثربخش فرهنگ‌هایی قوی به همراه یک دسته ارزش‌های مشترک دارند و یک نمونه از فرهنگ‌های سازمانی قوی را در سازمان‌های مذهبی می‌توان مشاهده نمود. (استیفین، ۱۳۷۹: ۳۸۴).

۳- خودکنترلی

سومین معیار و شاخص فرهنگ‌سازمانی، در نظام مدیریت آموزشی قرآن محور، کنترل درونی یا خود نظارتی است. برآگاهان دانش مدیریت روشن است که مدیران وظایفی دارند، یکی از وظایف مهم مدیریت برنامه‌ریزی برای هدایت فعالیت‌ها در مسیر نیل به اهداف تعیین شده و دیگری نظارت و کنترل است. کنترل یکی از وظایف حائز اهمیت مدیران است که ضمن ارتباط با سایر وظایف، عامل مؤثر در تحقق اهداف و برنامه‌هاست. (رضائیان، ۱۳۷۹: ۴۹۵).

بنابراین درک درست رابطه‌ی همه‌ی وظایف باهم به ویژه برنامه‌ریزی و کنترل جهت فهم مسئله‌ی میان وضع موجود و وضع مطلوب، فهم صحیح کاستی‌ها و محدودیت‌ها در مسیر تحقق اهداف لازم و ضروری است.

در الگوی مدیریتی حاکم بر نظام آموزشی قرآن محور علاوه بر توجه بر نظارت و کنترل مطرح در دانش مدیریت مبتنی بر باور نظارت مدیر و مدبر هستی و مسئولیت نظارت همگانی بر مجموعه فعالیت‌های انسانی مسئله‌ی دیگری که برای اصلاح امور در دانش مدیریت غیر قرآنی به اندازه‌ی آموزه‌های وحیانی به آن توجه نشده است بحث خودکنترلی است. بی‌تردید خودکنترلی به مدیریت و یاری خود، در چرخه‌ی نظام مدیریت آموزشی خدامحور نقش تعیین کننده در کاهش هزینه‌های سازمانی، حرکت دادن

خود و نیز هدایت دیگران به سوی کمال و همسوی با سرشت و ترسیم همدلی، همفکری، و همیاری همه‌جانبه برای رفع کاستی‌ها و برطرف سازی محدودیت‌ها و نیل به رشد و پیشرفت متوازن دارد. در این قسمت از پژوهش شاخص کنترل در فرهنگ‌سازمانی از منظر قرآن کریم به بررسی گرفته می‌شود.

الف) تبیین تفاوت کنترل و خودکنترلی

در دانش مدیریت برای نظارت و کنترل تعریف‌های زیادی ارائه شده است. از جمله گفته‌اند: کنترل فرایند بازبینی فعالیت‌ها برای کسب اطمینان از انجام کارها بر طبق برنامه است (استیفین، ۱۳۷۹: ۴۰۰) کنترل فراگردی است که از طریق آن عملیات انجام شده با فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده تطبیق داده می‌شود (رضائیان، ۱۳۸۰: ۴۶۹). همچنین آقای رابرت ماکلر و نیز دیگران تعریف از کنترل ارائه کرده‌اند و همه بیانگر آن هستند که کنترل مرادف نظارت و برای تصحیح مستمر عملکردهای سازمانی جهت دستیابی به اهداف به کار گرفته می‌شود و میزان پیشرفت در جهت تحقق اهداف را نشان می‌دهد یعنی نظام کنترل برای کسب اطمینان از سازگاری رفتارها و عملکردهای سرمایه‌ی انسانی سازمان‌ها با استانداردها و برنامه‌ها و هدف‌های سازمانی بوده و تلاش بر آن است که با نظارت بیرونی برنامه‌ها به صورت منظم در راستای تحقق اهداف به اجرا درآید.

۲۵

برخلاف نظام نظارت به معنای عام که در دانش مدیریت برای آن تعریف‌های وجود دارد و از باب نمونه یکی از مهم‌ترین‌ها آورده شد؛ برای خودکنترلی تعریف خاصی یافت نشد ولی از منظر آموزه‌های دینی و مدیریت اسلامی می‌توان گفت: خودکنترلی یک نوع مراقبت درونی است که بر اساس آن، وظایف محوله انجام و رفتارهای ناهنجار و غیر قانونی ترک می‌شود، بی‌آنکه نظارت یا کنترل خارجی در بین باشد. بدین معنا که فرد یا

افراد بدون توجه به کنترل خارجی، تلاش خود را مصروف انجام کاری نمایند که بر عهده‌ی او گذاشته شده و مرتکب موارد نادرستی از قبیل کم‌کاری، سهل‌انگاری، رفتارهای انحرافی و مشابه آن نشوند. (پیروز، ۱۳۸۹: ۳۱۷).

بنابراین می‌توان گفت تفاوت اساسی کنترل مدنظر در دانش مدیریت با نظام خودکنترلی در این است که در فراگرد کنترل از جهت بیرونی به مقایسه‌ی بایدها و هست‌ها پرداخته می‌شود تا از این طریق فاصله‌ی میان وضع موجود و مطلوب و فهم اجرای صحیح برنامه‌ها و عدم آن، اندازه‌گیری شود ولی در نظام خودکنترلی، برای رسیدن به هدف نظارت خارجی و مراقبت‌های بیرونی که متضمن انجام درست وظایف و ترک رفتارهای انحرافی است نقشی ندارد و تنها علت درونی یعنی مبارزه با هوای نفس و خودشناسی موجب چنین رفتار است. مطالعات نشان می‌دهد که بر اساس آموزه‌های اسلامی می‌توان درباره‌ی اهمیت، فرایند، استانداردها و شاخص‌های خودکنترلی پژوهش مبسوط داشت (میری، ۱۳۹۸: ۲۳۶-۲۵۱) در ذیل به مهم‌ترین‌ها با رویکرد نظام مدیریت آموزشی پرداخته می‌شود.

ب) نقش و اهمیت خودکنترلی از منظر اسلام

به نظر می‌رسد بهتر آن است که برای درک جایگاه و اهمیت خودکنترلی مقایسه‌ای در میزان کارایی و هزینه‌بری نظارت و کنترل بیرونی با خودکنترلی داشت و درک درست آن ضرورت و اهمیت خودکنترلی بهتر روشن می‌سازد. بی‌گمان اگر نظام خودکنترلی در نهاد نیروها ایجاد و تقویت شود هم از اعتبار و کارایی لازم برخوردار است و هم گمانه‌زینی‌های مانند غرض‌ورزی‌ها و کینه‌توزی‌ها و زد و بندهای رفاقتی و عداوتی مطرح نیست و هم به صورت چشم‌گیر هزینه‌های مالی که نهادهای اجتماعی در راه نظارت

صرف می‌کند کاسته می‌شود و هم دیگر دغدغه و نگرانی این که در هر سطحی ناظران بر ناظران بالادست نیاز دارند مطرح نیست و هم اعتبار و اعتماد نسبت به گزارش‌ها افزایش می‌یابد (پیروز، ۱۳۸۹: ۳۱۷).

مطالعات قرآنی و دینی به این رهنمون است که برای اصلاح خود و انجام کارها به بهترین وجه ممکن برای نهادینه‌سازی نظام خودکنترلی در نهاد و درون نیروها انواعی از نظارت‌ها مطرح شده که در ذیل مهم‌ترین‌ها آورده شده است.

ج) انواع نظارت و کنترل از منظر اسلام

مطالعات علمی و گزاره‌های جمع‌آوری شده از منابع دینی نشان می‌دهد که نگرش اسلام نسبت به حوزه‌ی نظارت و کنترل بسیار گسترده‌تر از آن است که در دانش مدیریت رایج وجود دارد. از آنجا که بیان مبسوط آن در اینجا نه مقدور است و نه مطلوب، فقط اشاره‌ای به مهم‌ترین نوع‌ها و مستندات دینی آن‌ها می‌شود.

۱. نظارت و کنترل خداوند

در منابع اسلامی و به صورت خاص در آموزه‌های کلامی به مسئله‌ی نظارت خداوند اشاره رفته است. در این حوزه در آیه‌ی با خطاب توبیخی می‌خوانیم: «أَلَمْ يَعْلَم بِأَنَّ اللَّهَ بَرِيءٌ...» (علق/۱۴)؛ مگر انسان نمی‌داند که خدا می‌بیند؟ از آیات و روایات زیادی این استفاده می‌شود که انسان پیوسته در پیوسته در تحت نظارت و کنترل مستقیم الهی قرار دارد و یکی دیگر از آیات بیانگر نظارت خداوند، آیه‌ی مربوط به ساختن کتشی حضرت نوح است که به آن پیشوای هدایت دستور می‌دهد زیر نظر و تحت کنترل خداوند کتشی را بساز «اصْنَعِ الْفُلْكَ بِأَعْيُنِنَا» (هود/۳۷). یکی دیگر از آن آیات این آیه است: «وَمَا تَكُونُ فِي شَأْنٍ وَمَا تَتْلُوا مِنْهُ مِنْ قُرْآنٍ وَلَا تَعْمَلُونَ مِنْ عَمَلٍ إِلَّا كُنَّا عَلَيْكُمْ شُهُودًا إِذْ تُفِيضُونَ فِيهِ وَمَا

يَعَزُّبُ عَنْ رَبِّكَ مِنْ مِّثْقَالِ ذَرَّةٍ فِي الْأَرْضِ وَلَا فِي السَّمَاءِ وَلَا أَصْغَرَ مِنْ ذَلِكَ وَلَا أَكْبَرَ إِلَّا فِي كِتَابٍ مُبِينٍ (يونس / ۶۱).

۲. نظارت و کنترل فرشتگان

از منظر قرآن علاوه بر اینکه انسان پیوسته در تحت نظارت و کنترل مستقیم الهی است برای آن ناظران و کنترل‌کنندگانی از فرشتگان نیز گماشته شده است. از جمله آیاتی که در این زمینه تصریحی دارند این آیات هستند: «وَإِنَّ عَلَيْكُمْ لَحَافِظِينَ، كِرَامًا كَاتِبِينَ، يَعْلَمُونَ مَا تَفْعَلُونَ» (انفطار / ۱۰-۱۲).

این آیات تصریح دارند که تمامی کارکردهای انسان تحت کنترل فرشتگان گماشته شده برای نظارت بوده و همه ثبت و ضبط می‌شود. شایان ذکر است که وقتی خداوند فرشتگان را به‌عنوان ناظر بر اعمال انسان‌ها قرار داده است این به معنای عدم نظارت مستقیم ذات باری نیست بلکه همان بحث سلسله مراتب سازمانی در اینجا مدنظر بوده و بی‌تردید خداوند قبل از هر کس و بهتر از هر کس، شاهد و ناظر اعمال آدمی است، ولی برای تأکید بیشتر و احساس مسئولیت فزون‌تر این کنترل‌کنندگان در عالم اسباب و مسببات انتخاب شده است. (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۲۶ / ۲۲۵).

۳. نظارت و کنترل پیامبران و پیشوایان الهی

درباره‌ی نظارت پیامبران و اینکه اعمال و رفتار و گفتار و کردار آدمی تحت کنترل پیشوای الهی و ولی خداست یک پژوهش مبسوط می‌طلبد آنچه در اینجا مد نظر است ذکر صریح‌ترین آیاتی است که بیانگر این مدعا هستند. به نظر می‌رسد صریح‌ترین آموزه‌ها را در این حوزه این آیات دارند: «وَيَوْمَ نَبْعَثُ فِي كُلِّ أُمَّةٍ شَهِيدًا عَلَيْهِمْ مِنْ أَنْفُسِهِمْ وَجِئْنَا بِكَ شَهِيدًا عَلَى هَؤُلَاءِ وَنَزَّلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ تِبْيَانًا لِكُلِّ شَيْءٍ وَهُدًى وَرَحْمَةً وَبُشْرَى لِلْمُسْلِمِينَ» (نحل /

۸۹). تحلیل و تفسیرهای صاحب نظران نشان می‌دهد که این آیه به صورت روشن بیانگر نقش نظارتی پیامبران است. (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۱۲ / ۳۲۲).

یکی از آیاتی که نقش نظارتی را در دامنه‌ی گسترده‌تر بیان کرده و هم از نظارت خداوند و هم پیامبران و هم از نظارت مؤمنین سخن گفته، این آیه است: «وَقُلِ اعْمَلُوا فَسِرِّي اللَّهُ عَمَلِكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ» (توبه/۱۰۵).

به مقتضای این قسمت از پژوهش نمی‌توان به تحلیل و تبیین بایسته آیه بیان شده پرداخت ولی به طور کلی می‌توان گفت: روایات معتبر به این رهنمون‌اند که در آیه‌ی مذکور منظور از مؤمنین ائمه معصومین (ع) است. از باب نمونه این شخصی از امام رضا (ع) خواست برای او و خانواده‌اش دعا کند حضرت فرمود مگر من برای شما دعا نمی‌کنم؟ به خدا سوگند، اعمال شما هر شب و روز بر من عرضه می‌شود» راوی می‌گوید این بیان بر من گران آمد و اما متوجه این شد و فرمود: آیا کتاب خداوند عزوجل را نمی‌خوانی که می‌گوید: عمل کنید خدا و پیامبرش و مؤمنان عمل شما را می‌بینند به خدا سوگند منظور از مؤمنان علی بن ابی‌طالب (ع) و امامان دیگر از فرزندان او است. نکته‌ی قابل توجه در بحث نظارت، در این روایت، این است که امام فرمود: «إِنَّ أَعْمَالَكُمْ تُعْرَضُ عَلَيَّ فِي كُلِّ يَوْمٍ وَ لَيْلَةٍ» و سپس این فرمایش را مستند به آیه نموده و می‌فرماید منظور از «الْمُؤْمِنُونَ» ما هستیم (کلینی، ۱۴۰۷: ۱ / ۲۱۹).

۴. نظارت و کنترل مدیران

در منطق دین بر اساس عالم اسباب و مسببات سلسله مراتب نظارت و کنترل از عالی‌ترین مقام یعنی مقام قدسی خداوند شروع شده و در عالم اسباب و مسببات فرشتگان و پیشوایان آسمانی و تا مدیران و کارگزاران سازمان‌ها ادامه دارد. یکی از گزاره‌های دینی

که در حوزه‌ی نظارت مدیران و فراتر از آن می‌توان استفاده حدیثی معروفی است که هم از پیامبر و هم از ائمه معصومین (ع) نقل شده است.

در این حدیث می‌خوانیم که حضرت فرمودند: «... الْأَمِيرُ عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَ هُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَ الرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَ هُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَ الْمَرْأَةُ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا رَاعِيَةٌ وَ هِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَ الْخَادِمُ فِي مَالِ سَيِّدِهِ رَاعٍ وَ هُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ ... وَ كُلُّكُمْ رَاعٍ وَ كُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ» (صحیح بخاری، ۱۳۶۷: ۱؛ ۳۰۸؛ مجلسی، ۱۴۰۳: ۸ / ۳۴۹).

حدیث گویایی آن است که همه مسئولیت نظارت و مراقبت از یکدیگر را ندارد و به صورت مشخص می‌فرمایند: مدیر و پیشوا مسئولیت نظارتی دارد، مرد خانواده این مسئولیت را دارد و زن مسئول بر امور خانه و فرزندان و خادم مسئول حفظ اموال مالک و صاحب کارش است و در واقع همه در یک نظارت و کنترل عمومی وظیفه‌ی مراقبت و کنترل همدیگر را دارند «كُلُّكُمْ رَاعٍ وَ كُلُّكُمْ مَسْئُولٌ» به نظر می‌رسد با اندک تأمل در تصریح‌های موجود در این حدیث نقش و جایگاه نظارتی مدیران بر زیردستان در منطق اسلام روشن می‌گردد و نیازی به توضیح بیش از آن نیست.

د) خودکنترلی

درباره‌ی خودکنترل خود و خویشان سازی در قرآن کریم می‌خوانیم: «عَلَيْكُمْ أَنْفُسُكُمْ» (مائده / ۱۰۵)؛ به خودتان پردازید. و در آیه‌ی دیگر می‌خوانیم: «قُوا أَنْفُسَكُمْ وَ أَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَ الْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَ يَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ» (تحریم / ۶). از آنچه خدا به آنان دستور داده سرپیچی نمی‌کنند و آنچه را که مأمورند انجام می‌دهند. شاید به ذهن این بیاید که این آیه مربوط به قیامت و عذاب در جهنم است ولی بایست توجه داشت که اعمال دنیایی انسان سازنده‌ی چنین جای برای

اوست چنانکه در آغاز آیه هم به این مسئله تصریح شده و بیانگر نظرات و خودکنترلی است «فُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا» بدیهی است که نگهداری خود و کسان مربوط به دنیا و اموال حاصل و دوری از گناه و انواع رفتارهای انحرافی است. مبتنی بر همین منطق قرآن امام علی (ع) که خود قرآن ناطق است می‌فرماید: «اجْعَلْ مِنْ نَفْسِكَ عَلَى نَفْسِكَ رَقِيبًا وَ اجْعَلْ لِآخِرَتِكَ مِنْ دُنْيَاكَ نَصِيبًا» (لیثی واسطی، ۱۳۹۰: ۸۵)؛ از خودت مراقب و کنترل کننده‌ی بر خویشتن قرار بده و از عملکرد دنیای خویش برای آخرت سهم و نصیبی قرار بده.

ه) عوامل مؤثر بر خودکنترلی

مطالعات دینی نشان می‌دهد که در آموزه‌های اسلامی برای تحقق خود بخشی خودکنترلی در نهاد آدمی عوامل و عناصر زیادی نقش‌آفرین است که به نظر می‌رسد مهم‌ترین‌ها خدا محوری که در رأس برنامه‌های مدیران و نیروهای اهل ایمان قرار دارد و داشتن تقوای فردی و تقوای اجتماعی از همان آیه‌ی ۶ سوره تحریم و دیگر آیات و روایات قابل استنباط است و معاد باوری که امیرالمؤمنین (ع) در منشور حکومتی و مدیریتی خود به مالک اشتر می‌فرماید: «وَلَنْ تَحْكُمَ ذَلِكَ مِنْ نَفْسِكَ حَتَّى تُكْثِرَ هُمُومَكَ بِذِكْرِ الْمَعَادِ إِلَى رَبِّكَ» (نهج البلاغه، نامه، ۵۳)؛ هرگز حاکم بر خویشتن نخواهی بود، جز اینکه فراوان به یاد قیامت و بازگشت به سوی پروردگار باشی.

- ۳۱) بی تردید فراز از بیان نورانی امیر بیان حاوی مطالب ظریف است ولی تصریح روشن بر این دارد که یکی از عوامل مؤثر در کنترل نفس و خویشتن داری معاد باوری و یادآوری آن است. همچنین تنبیه‌ها و تشویق‌های عادلانه و نظام پاداش بر ساس عملکرد و معرفت‌افزایی، تلفیق اهداف فردی با اهداف سازمانی، ارزش‌های دینی، احساس‌های ملی، تعهد کاری، پشتکار و تحمل سختی‌ها از مؤلفه‌های تأثیرگذار در ایجاد نظام خودکنترلی هستند.

با توجه به این‌که نظام مدیریت آموزشی مترصد و متصدی پرورش نیروهای متخصص و متعهد و آینده‌سازان جامعه است به نظر می‌رسد توجه به شاخص خودکنترلی و عوامل تعیین کننده‌ی آن، در نظام آموزشی نقش برجسته‌تر دارند و نهادینه‌سازی آن سبب افزایش راندمان، سازگاری عملکرد با استانداردها و ارزش‌ها، تشخیص دقیق و سریع میزان انحراف‌ها و درک علل آن، کنترل مستمر، گذشته، حال و آینده و تقویت نگرش کنترل‌های پیش‌گیرنده و کنترل‌های اصلاح کننده است.

۴- مسئولیت‌پذیری

مطالعات نشان می‌دهد، یکی از شاخص‌های مهم و مطلوب فرهنگ‌سازمانی در نظام مدیریت آموزشی، مسئله‌ی مسئولیت‌پذیری در ازای حقوق دیگران است. در فرهنگ فارسی واژه‌ی «مسئولیت» به معنای موظف بودن و یا متعهد بودن به انجام امری آمده است. (دهخدا، ۱۳۷۳: ۴۴۷) در اندیشه و سلوک دینی این واژه بسیار پرکاربرد و بیانگر انجام وظایف و تکالیف در امر خدمتگزاری به دین در حوزه‌ی نظر و خدمت‌رسانی به آحاد مردم در مقام عمل و نیز وسیله‌ای برای اجرای عدالت و مساوات میان افراد است. شاخص مسئولیت‌پذیری در آموزه‌های دینی بصورت بسیار وسیع و گسترده لحاظ شده و منطق قرآن به این رهنمون است که مهم‌ترین معیار در مسئولیت‌پذیری پرسش‌گری و پاسخ‌گوی در برابر وظایف و ارزیابی عملکردها برای تشویق و تنبیه عادلانه است. (قاموس قرآن، ۱۳۷۱: ۳/ ۲۰۱) بنابراین جایگاه معیار مسئولیت‌پذیری در حوزه‌ی رشد و پیشرفت و ارائه‌ی حق و نیل به مطلوب بسیار بلند و برین بوده و پرسش اساسی این است که برای حسن مسئولیت‌پذیری در نظام آموزشی از منظر اسلام چه معیارها و

ملزوماتی وجود دارد؟ با عنایت به این پرسش و پرسش‌های متفرع از آن مسئله به بررسی گرفته خواهد شد.

الف) جایگاه مسئولیت‌پذیری در آموزه‌ی اسلامی

چنان که بیان آن گذشت مسئولیت‌پذیری به معنای پاسخ‌گو بودن و مورد بازخواست قرار گرفتن است. بنابراین واژه‌ی «مسئولیت» با وظیفه، تکلیف، تعهد و حق، تلازم دارد، زیرا تا وظیفه‌ای بر دوش کسی نباشد، مسئولیتی در قبال انجام یا ترک آن نخواهد داشت و هرگاه سخن از حق به میان می‌آید، تکلیف و مسئولیتی هم در پی آن خواهد بود و با اثبات حق برای یک طرف، تکلیف و مسئولیتی متوجه طرف دیگر خواهد شد (دهخدا، ۱۳۷۳: ۳۴/۴۴۷).

طرفینی بودن چنین حق و مسئولیت در مدیریت آموزشی روشن است، آنچه باید مورد توجه قرار گیرد این است که در منطق وحی پذیرش کار و مسئولیت بایست از سر آگاهی باشد نه برگرفته از شنیده‌های از دیگران و ساده‌نگری‌های ناشی از خیالات و توهمات؛ زیرا خداوند به انسان ابزارهای لازم برای درک و دانایی را داده است و بر این اساس مورد بازخواست واقع می‌شود. مهم‌ترین سند مدعا این آیه است: «وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا» (اسراء/۳۶).

بر اساس آیه‌ی شریفه انسان خردمند از آنچه به آن آگاهی ندارد، پیروی نمی‌کند؛ زیرا می‌داند او مسئول است و باید پاسخگو باشد. این آیه به‌خوبی دایره‌ی مسئولیت انسان را ترسیم نموده و با اندک دقت در متن و محتوای آن گستردگی مسئولیت آدمی در برابر آنچه با گوش می‌شنود، با چشم می‌بیند و با ذهن و فکر درک و دریافت می‌کند روشن و مبرهن شده و انسان به این آگاهی می‌رسد که هیچ لحظه‌ای از لحظات نیست

مگر این‌که در قبال آن باید پاسخ‌گو باشد. در قرآن کریم در حوزه‌ی مسئولیت‌پذیری از آیات زیادی می‌توان بهره گرفت، یکی دیگر از آیات این آیه است: «لَا تَكْسِبُ كُلُّ نَفْسٍ إِلَّا عَلَيْهَا وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَى» (انعام/۱۶۴).

در این آیه «وزر» به معنی «سنگین» و «گناه» و «مسئولیت» آمده است. خداوند در این آیه ما را به این معنا رهنمون می‌شود که بار سنگین مسئولیت را احدی جز انسان بر دوش نمی‌کشد (طبرسی، ۱۳۷۷: ۱؛ ۴۲۴) همچنین از آیه‌ی بیانگر وصف اهل ایمان که می‌فرماید: «إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ الَّذِينَ إِذَا ذُكِرَ اللَّهُ وَجِلَّتْ قُلُوبُهُمْ» (انفال/۲) و مانند آن نیز می‌توان در این حوزه بهره گرفت؛ زیرا محتوای این آیات حاکی از آن است که اهل خرد و ایمان بر اساس آگاهی از جایگاه خدا و مسئولیت خود هر وقت نام خدا برده شود دل‌هایشان تجلی می‌یابد. واژه‌ی «وجل» به معنای حالت خوف و ترسی است که سرچشمه آن، آگاهی و درک مسئولیت‌ها و احتمال عدم انجام درست وظایف است (مکارم، ۱۳۸۷، ۷/۸۶).

ب) مسئولیت‌پذیری فردی و اجتماعی

با عنایت به این‌که نظام حقوقی اسلام تکلیف مدار و بر اساس حق‌الله و حق‌الناس بناشده و در این زمینه گزاره‌های زیادی وجود دارد از جمله حضرت سجاده (ع) در «رساله الحقوق» بیش از ۵۰ حق و تکلیف را نابرده است، می‌توان گفت: در قدم اول انسان مسئولیت در قبال وظایف و تکالیف شرع و دستورات خالق دارد؛ بر اساس بینش توحیدی، خداوند مدیر و مدبر و مالک همه چیز اوست و در این زمینه در قرآن کریم می‌خوانیم: «تَبَارَكَ الَّذِي بِيَدِهِ الْمُلْكُ وَهُوَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ» (ملک/۱) و «اللَّهُ مُلْكُ السَّمَاوَاتِ وَ الْأَرْضِ وَاللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ» (آل عمران/۱۸۹) چنان‌که اشاره شد میان مسئولیت و

حق رابطه‌ی معنادار برقرار است؛ زیرا هر مسئولیتی در قبال انجام یا ترک کاری است. بنابراین هرگاه سخن از حق به میان می‌آید بالطبع مسئولیتی هم در پی آن خواهد بود و با اثبات حق برای یک طرف، تکلیف و مسئولیتی متوجه طرف دیگر خواهد شد. بر اساس آیات کلام وحی و آموزه‌های اسلامی در قدم اول هرکجا حقی باشد اصالتاً از آن خالق هستی است و دیگران حق تصرف ندارند مگر به اذن و مشیت او. درگام بعدی مسئولیت انسان در برابر خود، خانواده «قُوا أَنْفُسَكُمْ وَ أَهْلِيكُمْ نَارًا» (تحریم/۶)؛ خویشان «وَأَنْذِرْ عَشِيرَتَكَ الْأَقْرَبِينَ» (شعراء/۲۱۴)؛ دیگران «همسایه خویش و بیگانه و همنشین و در راه مانده و...» (نساء/۳۶)؛ محیط زیست «لَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا» (اعراف/۸۵)؛ و مانند آن (آل عمران/۱۰۴-۱۱۰ و ۱۱۴ لقمان/۱۷ و اعراف/۱۵۷ و توبه...) مطرح است.

بنابراین در منطق و حیانی یکی از مهم‌ترین شاخصه‌های فرهنگ‌سازمانی، معیار مسئولیت‌پذیری و وظیفه‌مداری است؛ اما اینکه آیا این مسئولیت‌پذیری فردی است یا جمعی؟ با استفاده از آیات و روایاتی که در ذیل آنها آمده به این می‌رسیم که مسئولیت‌پذیری هم فردی است و هم جمعی! با این توضیح که در آموزه‌های اسلامی حکم هم روی فرد رفته و هم روی جمع و بدیهی است که این جمع می‌توان تیمی، گروهی و سازمانی باشد.

۳۵

بنابراین نبایست این شبهه در ذهن ایجاد شود که سازمان که هیچ‌گونه آگاهی و اختیاری ندارد و به خودی خود نمی‌تواند فعالیت نماید چگونه ارزش‌ها را ارزیابی و مورد سنجش قرار می‌دهد؟ زیرا سازمان‌ها را انسان‌ها به وجود می‌آورند و عاملان حیاتی و صاحب اراده در آنها نیروهای انسانی بوده و سرمایه‌ی انسانی موجب رشد و پیشرفت

و... است. در واقع سازمان به عنوان یک شخصیت حقوقی وسیله‌ای است بسیار ارزشمند برای تربیت و تکامل انسان‌ها.

در نظام مدیریت آموزشی اسلامی، بایست سیره‌ی مدیریتی و تربیتی پیامبران و پیشوایان معصوم (ع) در کانون توجه قرار گیرد و با الگوگیری از این مقربان درگاه حق، مدیران و مربیان مسئولیت‌پذیری و دلسوزی‌شان نسبت به زیردستان و متریان بیش از دیگران ظهور و بروز نماید. طبعاً این وظیفه‌ی مهم دارای بایدها و لوازمی مانند خودسازی، دلسوزی، ارتباط مستقیم و بی‌واسطه، یاری‌رسانی و همدردی، ساده‌زیستی و مانند آن است که بیان مبسوط این امور نیازمند تحقیق جداگانه است.

۵- امر به معروف و نهی از منکر

یکی از مهم‌ترین دستورات اسلامی حکم امر به معروف و نهی از منکر است. منظور از «امر به معروف»، دعوت و ارشاد به کارهای نیک و همسو با سرشت و درک عقل و تأیید شرع است. و مقصود از «نهی از منکر» دعوت به ترک کارهای زشت و ناشایست و ناشناخته از نظر عقل، شرع، و فطرت است. (راغب اصفهانی، ۱۳۶۳: ۵۶۱) در این قسمت از پژوهش تلاش بر آن است که نقش و جایگاه و کارکردهای امر به معروف و نهی از منکر، به عنوان یکی از شاخص‌های مطلوب فرهنگ‌سازمانی از روزنه‌ی آموزه‌های اسلامی به بررسی گرفته شود.

۳۶

الف) جایگاه امر به معروف و نهی از منکر در آموزه‌ی اسلامی

از منظر اسلام، امر به معروف و نهی از منکر، در مقیاس وسیع از همه خواسته شده و درباره‌ی اهمیت و جایگاه آن همین بس که یکی از وظایف و مسؤولیت‌های شرعی است. آموزه‌های کلام وحی به این رهنمون‌اند که «امر به معروف» و «نهی از منکر» یکی از

مهم‌تری شاخصه‌های «فرهنگ‌سازمانی» است و در این حوزه از آیات زیادی می‌توان بهره گرفت و در اینجا به محتوای برخی از آنها اشاره می‌شود. از باب نمونه مضمون و محتوای آیه‌ی ۱۰۴ سوره‌ی آل‌عمران حاکی از آن است که گروهی از مردم به عنوان وظیفه‌ی شرعی، بایست اقدام به دعوت به نیکی و کار شایسته نمایند و از بدی و زشتی بازدارند. در این آیه به لزوم بسیج شدن بخشی از مردم به این امر مهم به عنوان یک تکلیف دینی اشاره شده است. (مکارم، ۱۳۸۷: ۳/ ۴۸). مضمون و محتوای آیه‌ی دیگر به این رهنمون است که در میان خداپاوران مسلمانان بهترین امت هستند؛ زیرا به کار پسندیده فرمان می‌دهید، و از کار ناپسند باز می‌دارند. (آل‌عمران/۱۱۰)

در این آیه دلیل برتری امت اسلام، مجهز بودن آن؛ به سلاح امر به معروف و نهی از منکر به عنوان ابزار محکم‌ساز پایه‌های دین و اساس نیکی دانسته شده است. بنابراین شرط بهتر بودن آن است که خود را نسبت به معروف و منکر مسئول دانست و در مقابل ضعف‌ها و کاستی‌ها، از خود عکس‌العمل نشان داد و در تمام فرایندهای زندگی فردی و سازمانی، این فرهنگ را جاری و ساری ساخت.

در روایات نیز درباره‌ی جایگاه و اهمیت امر به معروف و نهی منکر سخن بسیار است و از باب نمونه امیرالمؤمنین (ع) می‌فرماید: «مَا أَعْمَالُ الْبِرِّ كُلُّهَا وَالْجِهَادُ فِي سَبِيلِ اللَّهِ عِنْدَ الْأَمْرِ بِالْمَعْرُوفِ وَالنَّهْيِ عَنِ الْمُنْكَرِ إِلَّا كَنْفَتُهُ فِي بَحْرِ لُجِّي» (نهج البلاغه، حکمت، ۳۷۴) یعنی همه کارهای نیک، و جهاد در راه خدا، در مقایسه با امر به معروف و نهی از منکر، همچون فوت و باد دهن است به دریایی پر موج و پهناور! مطالعات نشان می‌دهد این جایگاه بس برین برای آن است که بنیاد دین را امر به معروف و نهی از منکر محکم می‌کند، اساس کار نیک را امر به معروف و نهی از منکر استوار می‌سازد. (خاتمی، ۱۳۸۵:

ب) امر به معروف و نهی از منکر فردی و جمعی در نظام آموزشی

چنان که اشاره رفت در منطق دین به شکل عام هر فردی مسئولیت امر به معروف و نهی از منکر برای مبارزه با بدی و ترویج خوبی، نهادینه‌سازی فرهنگ اصلاح و آبادانی، آسایش و آرامش در جامعه را دارد ولی به صورت خاص نقش مدیران و مربیان نظام آموزشی برجسته‌تر است؛ زیرا آنان با مدیریت و آموزگاری درست می‌توانند روحیه‌ی توحید محوری، استقلال‌طلبی و استکبارستیزی را در اذهان دانش‌جویان پرورش دهند و بستر تحولات بنیادی برای ایجاد جامعه‌ی اسلامی را فراهم سازند.

در این حوزه از آیات زیادی می‌توان بهره‌گرفت از باب نمونه برخی از آیات اشاره می‌شود. در آیه‌ی می‌خوانیم: «وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ» (آل عمران/۱۰۴).

این آیه به لوزم اقدام و عمل گروهی از مردم به این امر مهم به عنوان یک وظیفه‌ی شرعی تصریح دارد (مکارم، ۱۳۸۷: ۳/۴۸). در آیه‌ی دیگر می‌خوانیم: «كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ» (آل عمران/۱۱۰).

این آیه بیانگر آن است که در میان خداپاوران مسلمانان بهترین هستند و دلیل این برتری را مجهز بودن آنان به سلاح امر به معروف و نهی از منکر به عنوان محکم ساز پایه‌های دین و اساس نیکی می‌داند. در واقع این آیه‌ی شریفه امر به معروف و نهی از منکر را به عنوان یک وظیفه عمومی و نظارت همگانی در کانون توجه قرار داده است. (همان)

مبتنی بر آموزه‌های وحیانی امیرالمؤمنین امام علی (ع) که خود قرآن ناطق است در این زمینه می‌فرمایند: «وَعَلَيْكُمْ بِالتَّوَّاصِلِ وَالتَّبَادُلِ، وَإِيَّاكُمْ وَالتَّدَابُرَ وَالتَّقَاطُعَ. لَا تَتْرُكُوا الْأَمْرَ بِالْمَعْرُوفِ وَالنَّهْيِ عَنِ الْمُنْكَرِ فَيَوْلَى عَلَيْكُمْ شِرَارُكُمْ ثُمَّ تَدْعُونَ فَلَا يَسْتَجَابُ لَكُمْ» (میانجی، ۱۴۲۶: ۱۲۶).

با عنایت به این مطالب روشن شد که امر به معروف به صورت کلی هم یک وظیفه‌ی شرعی فردی است و هم یک شاخص مهم فرهنگ جمعی؛ اما به نظر می‌رسد به صورت خاص در نظام مدیریت آموزشی این مهم، بیش از دیگر حوزه‌ها جایگاه و پایگاه حیاتی دارد؛ زیرا مدیران نظام آموزش، در سطح کلان جامعه عهده‌دار اصلاح رفتارها و ترویج نیکی و نیک‌خواهی و مبارزه‌ی با بدی و دونی و دوری از رانت و فساد و کم‌کاری و مانند آن است. بی‌گمان وقتی رفتار انحرافی در نظام آموزشی جامعه‌ی نفوذ کند به سرعت می‌تواند روح اعتماد در خانواده‌ها نسبت به نظام را متزلزل سازد. وقتی بی‌اعتمادی حاکم گردد بی‌اعتباری را نیز بالطبع در سطوح مختلف در پی دارد. برآیند چنین سیستمی چیزی جز مغشوش سازی افکار و اذهان نسبت به تربیت و پرورش سالم در گستره‌ی نظام و دل سرد شدن نسل آینده‌ساز نیست. اما اگر بر اساس آموزه‌های وحیانی نظامی بنا شود که در آن معیارهای اصلاح بد رفتاری و رعایت شایسته‌سالاری و ایجاد فضای نیکی خواهی و زشتی ستیزی از شاخص‌های محوری آن باشد هم اعتماد و اعتبار کسب می‌کند و هم دارای آثار و برکات ماندگار برای افراد و جامعه است.

ج) کارکردهای امر به معروف و نهی از منکر در نظام آموزشی

مطالعات نشان می‌دهد که برای این دو ویژگی خاص امت اسلامی کارکردهای زیادی قابل طرح و بررسی است ولی به نظر می‌رسد از مهم‌ترین کارکردهای آن، اصلاح فرد، سازمان و جامعه است؛ زیرا بسیاری از مشکلات اجتماعی ریشه در بی‌توجهی به این آموزه وحیانی داشته و اگر آن‌طور که شایسته و بایسته است به این فریضه الهی عمل شود دیگر شاهد، این‌همه نابسامانی‌ها، نابرابری‌ها، کشمکش‌ها و راند خواری‌های سازمانی نخواهیم بود. اگر مدیران و نیروی‌های سازمانی باورمند شوند که شرط فلاح و

رستگاری. (آل عمران/۱۰۴)، و نجات از عذاب الهی (اعراف/۱۶۵) در گروی پابندی و عمل به این آموزه و حیانی بوده و همراهی معصومان را به همراه دارد.

در این زمینه از گزاره‌های دینی زیادی می‌توان بهره گرفت از باب نمونه امام باقر (ع) در بیان گهرباری درباره‌ی کارکردها، آثار و پیامدهای سازنده این شاخص مهم می‌فرماید: «انَّ الْأَمْرَ بِالْمَعْرُوفِ وَالنَّهْيَ عَنِ الْمُنْكَرِ سَبِيلُ الْأَنْبِيَاءِ وَمِنْهَا جَالُصَلْحَاءِ، فَرِيضَةٌ عَظِيمَةٌ بِهَا تُقَامُ الْفَرَائِضُ، وَتَأْمَنُ الْمَذَاهِبُ وَتَحِلُّ الْمَكَاسِبُ، وَتُرَدُّ الْمَظَالِمُ وَتَعْمُرُ الْأَرْضُ، وَيَنْتَصِفُ مِنَ الْأَعْدَاءِ وَيَسْتَقِيمُ الْأَمْرُ»، (کلینی، ۱۴۰۷: ۵/۶۴).

و حضرت باقر (ع) در ادامه‌ی همین فرمایش درباره‌ی مراحل و چگونگی امر به معروف و نهی از منکر می‌فرماید: «أَنْكُرُوا بِقُلُوبِكُمْ وَالْفِطْوَا بِالسِّنِّتِكُمْ وَصُكُّوا بِهَا جِبَاهَهُمْ وَلَا تَخَافُوا فِي اللَّهِ لَوْمَةً لَائِمَةً... فَجَاهِدُوهُمْ بِأَبْدَانِكُمْ وَأَبْغُضُوهُمْ بِقُلُوبِكُمْ غَيْرَ طَالِبِينَ سُلْطَانًا وَلَا بَاغِينَ مَالًا وَلَا مُرِيدِينَ بَظْلَمٍ ظَفْرًا حَتَّى يَفِيئُوا إِلَى أَمْرِ اللَّهِ وَيَمْضُوا عَلَى طَاعَتِهِ» (شیخ حرعاملی، ۱۴۱۴: ۵/۵۷۳).

خود همین حدیث مفصل‌تر از آن است که همه‌ی آن ذکر شود و احادیث و گزاره‌های دیگری نیز در این زمینه وجود دارد. مطالعات دینی به این رهنمون است که امر به معروف و نهی از منکر از جمله وظایف اساسی پیشوایان آسمانی و جامعه‌ی صالح ۴۰ و سالم «سَبِيلُ الْأَنْبِيَاءِ وَمِنْهَا جَالُصَلْحَاءِ» است. در باره‌های کارکردهای سازنده‌ی امر به معرف از همین حدیث شریف می‌توان کارکردهای زیادی را درک و دریافت کرد ولی آنچه بدان تصریح شده عبارتند از اینکه امر به معروف سبب امنیت یابی راهها «تَأْمَنُ الْمَذَاهِبُ» و کسب حلال «تَحِلُّ الْمَكَاسِبُ» و موجب بازگرداندن حقوق غضب شده «رَدُّ الْمَظَالِمِ» و آبادانی زمین «تَعْمُرُ الْأَرْضُ» و عامل دادخواهای و ساماندهی استوار امور «يَنْتَصِفُ مِنَ الْأَعْدَاءِ وَ

یَسْتَقِيمُ الْأَمْرُ» است. بدیهی است که فلسفه‌ی نهی از منکر برای رسیدن به مطلوب است و برای آن مراحل ذکر شده و آنچه از این حدیث حاصل می‌شود به ترتیب عبارتند از: تنفر قلبی «أَنْكُرُوا بِقُلُوبِكُمْ» و ابراز زبانی «وَأَلْفِطُوا بِاللِّسَانِ» و با صلابت و استواری به روی آوردن «وَصُكُّوا بِهَا جِبَاهَهُمْ» و عدم ترس از سرزنش دیگران «وَلَا تَخَافُوا فِي اللَّهِ لَوْمَةً لَّائِمَةً» و تلاش فیزیکی «جَاهِدُوهُمْ بِأَيْدِيكُمْ» و داشتن تنفر بدون قدرت طلبی «أَبْغِضُوهُمْ بِقُلُوبِكُمْ» غَيْرَ طَالِبِينَ سُلْطَانًا» و بدون قصد طلب مال از راه نادرست «لَا بَاغِينَ مَالًا وَلَا مُرِيدِينَ بَطْلًا» است. و درباره‌ی آثار مخرب منکرات در روایات مطالب زیادی یافت می‌شود از جمله: زوال برکات، سلطه نا اهلان و نداشتن دادرس و مرده در میان زندگان، دشمنی با خدا و مانند آن است.

بنابراین روشن شد که این شاخص مطلوب فرهنگی در همه‌ی حوزه‌ها دارای ارزش و نقش سازنده و حیاتی در جامعه و سازمان‌هاست و به نظر می‌رسد به صورت خاص در حوزه‌ی نظام مدیریت آموزشی بیش از دیگر عرصه‌ها دارای اهمیت و کارکرد است؛ زیرا تأثیر شگرف و گسترده‌ی آن در این حوزه بیش از دیگر زمینه‌ها تجلی و تبلور می‌یابد. مطالعات دینی نشان می‌دهد آموزه‌های اسلامی ظرفیت پردازش و پرورش برای پرواز و رسیدن به بهترین نظام مدیریت آموزشی را دارند و آنچه بایست بشود این است که پژوهشگران به این امر مهم اهتمام ورزند تا در جامعه‌ی اسلامی نظام آموزشی حاکم گردد که دغدغه‌ی جز رشد و تعالی متوازن و همه جانبه به ذهن و فکر آموزگاران و دانش آموزان خطور نکند.

۶- تعهد سازمانی^۱

تعهد سازمانی، یکی از مهم‌ترین شاخص‌های فرهنگ مطلوب در نظام آموزشی است. مطالعات نشان می‌دهد از جهت دانشی درباره‌ی مبانی، مؤلفه‌ها و کارکردها و انواع تعهد سازمانی و نقش آن در کاهش رفتارهای انحرافی در کتب، مقالات و مجلات مدیریتی تحقیقات خوبی صورت گرفته است؛ اما از منظر آموزه‌های اسلامی کاری درخوری یافت نشد. در این قسمت از تحقیق، تلاش بر آن است که این معیار مهم در نظام مدیریت آموزشی بر اساس آموزه‌های دینی به بررسی گرفته شود.

الف) مفهوم تعهد

در دانش مدیریت تعهد سازمانی، مرتبط با میزان دل‌بستگی افراد به سازمان است. در واقع تعهد سازمانی بیانگر حاصل مجموعه فشارهای هنجاری درونی شده و تمایل افراد به گذاشتن انرژی برای انجام فعالیت‌ها و نشان دادن وفاداری به منظور دستیابی به اهداف سازمان است. ادبیات مدیریتی رهنمون به این است که تعهد سازمانی مبتنی بر دو پایه و معیار است: ۱. داشتن باور راسخ به درستی اهداف و ارزش‌های سازمان، ۲. وفاداری و تمایل قوی به ماندن در آن (می‌یر و همکاران، ۲۰۱۲: ۲۰ - ۲۵).

بنابراین تعهد سازمانی بیانگر تعلق خاطر و احساس مسئولیتی است که سرمایه‌ی انسانی نسبت به سازمان و اهداف آن دارد. از این رو می‌توان گفت: تعهد سازمانی در نظام مدیریت آموزشی مرتبط با نسبت سنجی میزان مسئولیت‌پذیری و وظیفه‌شناسی مربیان و متریان و ارزیابی رفتار نیروها بر اساس مبانی و معیارهای دینی است.

ب) تعهد در آموزه‌های اسلامی

۱. Organizational Commitment

مطالعات دینی نشان می‌دهد که تعهد پشتوانه‌ی باور سرمایه‌ی انسانی به درستی اهداف و ارزش‌ها، داشتن انگیزه خدمت، عامل خودکنترلی و سبب علاقه‌ی به ماندن در سازمان می‌باشد.

در حوزه‌ی تعهد از آیات و روایات فراوانی می‌توان بهره گرفت و به نظر می‌رسد یکی از آیاتی که به روشنی می‌رساند تعهد ریشه در سرشت آدمی دارد و تاریخ آن همزاد با تاریخ جهان ذر، آفرینش انسان، تعقل و اندیشه‌ورزی است، آیه‌ی: «وَ إِذْ أَخَذَ رَبُّكَ مِنْ بَنِي آدَمَ مِنْ ظُهُورِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَأَشْهَدَهُمْ عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ أَلَسْتُ بِرَبِّكُمْ قَالُوا بَلَىٰ» (اعراف/۱۷۲). و نیز این آیه است: «أَلَمْ أَعْهَدْ إِلَيْكُمْ يَا بَنِي آدَمَ أَنْ لَا تَعْبُدُوا الشَّيْطَانَ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُبِينٌ» (یس/۶۰). بر اساس همین مبنا و معیار پیامبر اکرم (ص) فرمودند: «أَوْصَانِي رَبِّي بِتَسْعِ أَوْصَانِي بِالْإِخْلَاصِ فِي السِّرِّ وَالْعَلَانِيَةِ وَالْعَدْلِ فِي الرِّضَا وَالْغَضَبِ وَالْقَصْدِ فِي الْفَقْرِ وَالْغِنَىٰ وَأَنْ أَعْفُوَ عَمَّنْ ظَلَمَنِي وَأُعْطِيَ مَنْ حَرَمَنِي وَأَصِلَ مَنْ قَطَعَنِي وَأَنْ يَكُونَ صَمْتِي فِكْرًا وَ مَنْطِقِي ذِكْرًا وَ نَظْرِي عَبْرًا» (مجلسی، ۱۴۰۳: ۱۳۸/۷۴). با عنایت به مطالب دانشی و نیز ارزشی و آموزه‌های و حیانی و محتوای حدیث شریف روشن شد که توجه به شاخص تعهد برای دادورزی و ارزیابی درست اندیشه و عمل خود و دیگران لازم و ضروری است.

ج) تعهد سازمانی در نظام مدیریت آموزشی

۴۳

مطالعات نشان می‌دهد درباره‌ی تعهد سازمانی نگرش‌ها و رویکردهای وجود دارد. از باب نمونه درباره‌ی انواع تعهد سازمانی، الن و مایر^۱ در دهه‌ی ۹۰ میلادی، یک نظریه‌ی تحلیلی بیان کردند و آن را به سه بخش تقسیم و تجزیه نمودند که عبارتند از: ۱. تعهد سازمانی عاطفی، ۲. تعهد سازمانی مستمر، ۳. تعهد سازمانی هنجاری.

^۱. Allen and Meyer

بی‌گمان در این پژوهش جای بررسی مبسوط آن نیست و شالوده آن این است که تعهد عاطفی مرتبط با درک میزان علاقه و دل‌بستگی احساسی نیروها به ارزش‌های سازمانی است که در آن مشغول‌اند.

تعهد مستمر میزان تمایل فرد به ادامه‌ی همکاری با همان سازمان را بیان می‌کند و تعهد هنجاری با التزام و مسئولیت‌پذیری‌ای سروکار دارد که فرد نسبت به سازمان در خود احساس می‌کند. به‌رحال در دهه‌های اخیر تعهد سازمانی یکی از مسائل اساسی در مدیریت منابع انسانی مطرح شده و توجهات زیادی را به خود جلب کرده است. این شاخص به عنوان یک متغیر وابسته بیانگر نیرویی است که فرد را ملزم می‌کند در سازمان بماند و با تعلق خاطر جهت تحقق اهداف سازمان کار کند؛ یعنی تعهد سازمانی با یک سری رفتارهای مولد همراه است. فردی که تعهد سازمانی بالایی دارد در سازمان باقی می‌ماند، اهداف آن را می‌پذیرد و برای رسیدن به آن اهداف از خود تلاش زیاد و حتی ایثار و فداکاری نشان می‌دهد. (قلی‌پور، ۱۳۹۰: ۳۷۵) در واقع این مفهوم حکایت از اعتقاد شدید فرد به سازمان و پذیرش اهداف آن و تلاش برای نیل به اهداف سازمانی دارد.

آموزه‌های اسلامی و به شکل خاص قرآن کریم نسبت به این مسئله عنایت ویژه داشته و در آیات متعدد به آن پرداخته است که به بعضی از آن آیات اشاره می‌شود: خداوند متعال می‌فرماید: به عهد خود وفا کنید؛ چرا که از وفای به عهد سؤال می‌شود. (اسراء/۳۴).
 ۴ ۴
 به عبارت دیگر اینکه در برابر تعهدی که داده‌اید مسئولیت دارید، همانطور که خداوند در هنگام دستور و توصیه به عهد به انسان می‌گوید: «ای فرزندان آدم، با شما عهد نبسته‌ام که شیطان را نپرستید؟ قطعاً او دشمن آشکاری برای شماست و مرا بپرستید. این است راه راست» «و به عهد خداوندی وفا کنید، هنگامی که عهد بستید» (یس/۶۰-۶۱: نحل/۹۱) و یا اینکه می‌فرماید: نیکوکاران کسانی هستند که وقتی عهد بستند به عهد خود وفا

می‌کنند حقا که خداوند کسی و کسانی را که به عهد خود وفا کنند و تقوا پیشه نمایند دوست می‌دارد. (بقره/ ۱۷۷ و آل عمران/ ۷۶).

در نهایت قرآن کریم وفای به عهد را یکی از صفات خداوند متعال ذکر کرده و فرموده است: «و کیست وفا کننده تر از خدا به عهد خویشتن» در مقابل یکی از ویژگی‌های ناشایست منافقان عدم پایبندی به تعهدات شان است که خداوند متعال در آیات متعدد تذکر داده از جمله می‌فرماید: «کسانی که پیمان خدا را، پس از محکم ساختن آن می‌شکنند و آنچه را خدا به پیوستنش فرمان داده، می‌گسلند...» (توبه/ ۱۱۱؛ بقره/ ۲۷) «همان) کسانی که با آنان پیمان بستی سپس در هر مرتبه پیمانشان را می‌شکنند...» (انفال/ ۵۶).

با تأمل در محتوای آیات و نیز روایاتی که ذیل این آیات وجود دارد به این می‌رسیم که این همه تأکید و تشویق در آیات و نیز روایات بخاطر آثار و پیامدهای ناشی از عمل به تعهد است زیرا در اجتماعی که تعهدات و قراردادهای مختلف زندگی بشکند و افراد آن جامعه در برابر پیمان‌ها احساس مسئولیت نکنند تنفس در چنین فضای مسمومی غیرممکن خواهد شد زیرا شکستن پیمان‌ها، اطمینان و اعتماد را به کلی از جامعه سلب می‌کند و طبعاً تأثیر سوئی بر سلامت اقتصاد و سیاست و فرهنگ و اخلاق خواهد گذشت.

۴۵ (دامغانی، ۱۳۷۸: ۲۱۰) و این بحث از جهت نقش تعهد در روابط مریبان و متربیان و مدیریت دانش و تعهد سازمانی در سه حوزه «مستمر، تکلیفی و عاطفی» و فرهنگ‌سازمانی در عرصه‌های راهبردی، رهبری سازمانی، انسجام سازمانی، مدیریت سرمایه‌ی انسانی و معیارهای موفقیت و همچنین مدیریت دانش در زمینه‌های کسب دانش، خلق دانش، توزیع دانش و نگهداری دانش در نظام مدیریت آموزشی قابل طرح و بررسی است ولی در این قسمت از پژوهش مجال بررسی مبسوط و مستدل آن، نیست.

د) کارکردهای تعهد سازمانی در نظام مدیریت آموزشی

تعهد ریشه در اندیشه و فرهنگ دارد و تعهد سازمانی، میان فرد و سازمان پیوند ایجاد می‌کند و این پیوند انگیزه مسئولیت‌پذیری را افزایش می‌دهد، شاخص مهم و دارای کارکردهای زیادی در فرهنگ‌سازمانی است. از باب تشبیه معقول به محسوس می‌توان گفت: تعهد به‌مانند طناب است، همان‌گونه که طناب میان دو چیز پیوند برقرار می‌کند تعهد نیز میان دو نفر، یا چند نفر، بین افراد گروه و تیم در جامعه و سازمان‌ها ارتباط برقرار می‌کند و همان‌طور که طناب قابل‌نقض و گسست است پیمان و عهد نیز قابل شکستن و گسستن است.) (جوادی آملی، ۱۳۸۸: ۲/۵۴۷) بنابراین حرکت در مسیر درست برای رسیدن به اهداف نیازمند پایبندی به تعهدات در هر حوزه‌ای می‌باشد ولی به شکل خاص در حوزه نظام آموزشی بدون التزام به تعهد، عزم و تلاش برای رسیدن به هدف بیش از آنکه اثر و ثمر مطلوب داشته باشد موجب صرف هزینه و زمان است. این عزم باید با تعهد نهادینه شود تا بر اساس اصول و معیارهای آن به اعتماد متقابل و مسئولیت‌پذیری وظیفه‌شناسی دست‌یافت و در راستای نیل به چشم‌انداز طرح‌ها و برنامه‌ها را عملیاتی ساخت.

درواقع از منظر اسلام مسئله تعهد و پایبندی به آن معیاری است که انسان همواره باید به آن پاسخ‌گو باشد و زمانی که انسان خود را همیشه پاسخ‌گوبدان این کارکرد و نقش حیاتی در رشد و بالندگی فردی و سازمانی دارد.

بی‌تردید مدیر و معلم و مربی که در سازمان‌های نظام آموزشی استخدام می‌شوند و تعهد می‌سپارند که مطابق قوانین و آئین‌نامه‌های آن نظام کار و تلاش داشته باشند بر اساس آموزه‌ی اسلامی ملتزم هستند که به این عهد در حوزه‌ی عمل پایبند باشند. یافته‌های نهایی نشان می‌دهد که تعهد مدیران و آموزگاران در چگونگی ارائه خدمات به نیروها و

دانش آموزان در کسب رضایت، برانگیزی به یادگیری، توانمندسازی و شکل‌گیری رفتارهای مطلوب آنان بسیار مؤثر و کارآمد است.

نتیجه

یافته‌های اساسی پژوهش لزوم اهتمام خاص به شاخص‌های بنیادی فرهنگ مطلوب مانند توحید محوری، آخرت‌گرایی، نظارت، انواع ناظران و مهم‌تر از همه مسئله خودکنترلی و نقش آن در نظام آموزشی از منظر قرآن است. همچنین مشخص شد که شاخص مسئولیت‌پذیری و امر به معروف و نهی از منکر در آموزه‌های اسلامی دارای تأثیرات و کارکردهای کارساز بوده و اهتمام به آن در حوزه فردی و اجتماعی نقش تعیین‌کننده در رسیدن به نظام آموزشی اسلام دارد. روشن شد که اگر تعهد سازمانی از منظر قرآن خوب درک و دریافت شود در تراز تخصص و حتی فراتر از آن می‌باشد. برآیند و ره‌آورد نهایی حاکی از آن است که برای رسیدن به تعلیم و تربیت سرمایه‌ی انسانی مطلوب و داشتن جامعه و زندگی اجتماعی سالم مبتنی بر آموزه‌های قرآن ناگزیر به استخراج و نهادینه‌سازی آموزه‌های دینی در نظام آموزشی هستیم. این نگرش بایست با قوت و همت مضاعف سیر تکاملی را ادامه دهد؛ تا به اهداف والای انسانی و قرآنی در حوزه نظام آموزشی که متضمن قوام بخشی دین و دنیای مردم بر اساس مدیریت عادلانه است، برسد. اگرچه مدیران جوامع اسلامی تاکنون اهمیتی را که قرآن به این دانش داده، نادیده گرفته‌اند و یا به خوبی در مقام عمل و اجرا ملتزم و پایبند آنگونه که بایسته و شایسته است نبوده‌اند؛ لذا از دشمنان خود عقب‌مانده‌اند؛ زیرا در هر جامعه‌ای مدیران وقتی موفق خواهند بود که بر اساس نظام ارزشی آن، نظام آموزشی طراحی و عملیاتی شود. به صورت عام مدیران جوامع اسلامی و به شکل خاص مدیران نظام مدیریت آموزشی بایست به شکل سلیقه‌ای عمل کنند و این نیازمند طرح و تبیین سامان‌مند نظام آموزشی مبتنی بر آموزه‌های دینی است.

منابع

- قرآن کریم.
- (۱) ابراهیم شاذلی، سید قطب، فی ظلال القرآن، بیروت، قاهره، دارالشرف، چاپ هفتم، ۱۴۱۲ ق.
 - (۲) ابن هشام، ابو محمد، السیره النبویه، الناشر، دارالکتب العربی، قاهره، الاظهر، ۱۴۱۰ ق.
 - (۳) استیفن پی، رایبیز، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه فرزاد امید واران و دیگران، مرکز اسناد علمی دانشگاه صنعتی امیر کبیر، تهران، موسسه کتاب مهربان، ۱۳۸۷ ش.
 - (۴) امیری، علی نقی، الگوی اداره در نهج البلاغه، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، ۱۳۹۸.
 - (۵) آذرنوش، آذرتاش، فرهنگ معاصر (عربی - فارسی)، تهران، نی، ۱۳۷۹ ش.
 - (۶) باقی نصر آبادی، علی، رحمانی، جعفر، فرهنگ و رفتار سازمانی، قم، علی باقی نصر آبادی، ۱۳۸۹ ش.
 - (۷) بخاری، محمد بن اسماعیل، صحیح بخاری، ۱۳۶۷ ش.
 - (۸) برزو فرهی بوزنجانی، جلال الدین زارع اشکذری، معرفی چارچوب مفهومی برای اندازه‌گیری فرهنگ سازمانی، دانشگاه علوم انسانی. سال پانزدهم - شماره ۶۳، ۱۳۸۴ ش.
 - (۹) پاپی نژاد، شهربانو، سیده فاطمه محبی، شاخص‌های سنجش وضعیت زنان و خانواده، تهران، شوری فرهنگی اجتماعی زنان، ۱۳۵۹.
 - (۱۰) پاپی نژاد، شهربانو، محبی، سیده فاطمه، شاخص‌های سنجش وضعیت زنان و خانواده تهران، شورای فرهنگی اجتماعی زنان، روابط عمومی، ۱۳۸۹ ش.

- (۱۱) پیروز، علی آقا، ابوطالب خدمتی، علی، شفیعی، عباس، بهشتی نژاد، محمود، مدیریت در اسلام، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، ۱۳۸۹ ش.
- (۱۲) تقوی دامغانی، سید رضا، نگرش بر مدیریت اسلامی، تهران، سازمانی تبلیغات اسلامی، شرکت چاپ و نشر بین‌المللی، چاپ نهم، ۱۳۸۷ ش.
- (۱۳) جوادی آملی، عبدالله، تسنیم، قم، مؤسسه اسراء، چاپ اول، ۱۳۸۸ ش.
- (۱۴) چلبی، مسعود، جامعه‌شناسی نظم: تشریح و تحلیل نظریه نظم اجتماعی، تهران: نشرنی، ۱۳۷۵ ش.
- (۱۵) خاتمی، سید احمد، عبرت‌های عاشورا، قم، بوستان کتاب، ۱۳۸۵.
- (۱۶) خلعت بری، فیروزه، مجموعه مفاهیم پولی بانکی و بین‌المللی، تهران، شباویز، چاپ اول، ۱۳۷۱ ش.
- (۱۷) دهخدا، علی اکبر، لغت‌نامه، تهران، دانشگاه تهران، ۱۳۷۳ ش.
- (۱۸) رابینز، استیفین، تئوری سازمان و طرح سازمانی، ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانائی فرد، تهران، انتشارات صفار، چاپ سوم ۱۳۷۹ ش.
- (۱۹) رضائیان، علی، اصول مدیریت، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی، چاپ اول، ۱۳۸۳ ش.
- (۲۰) رضائیان، علی، مبانی سازمان و مدیریت-تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌های، سمت، ۱۳۸۰ ش.
- (۲۱) روح‌الامینی، محمود، زمینه فرهنگ‌شناسی، انتشارات عطار چاپ اول، ۱۳۶۵.
- (۲۲) سرمد، غلامعلی، روابط انسانی در سازمان‌های آموزشی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت) ۱۳۷۸ ش.
- (۲۳) سلطان‌القرایی، خلیل، پویایی فرهنگ و تعلیم و تربیت، تبریز، نشریه زبان و ادب فارسی، شماره ۱۶۷ تابستان ۱۳۷۷ ش.
- (۲۴) شاین، ادگار، فرهنگ سازمانی، ترجمه محمد ابراهیم محجوب، تهران، فراه، ۱۳۸۹.

- (۲۵) شفعی، عباس، اعرابی، سید محمد، رویکرد اسلامی به مدیریت رفتار سازمانی در سطح سازمان، قم، انتشارات پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چاپ اول، ۱۳۷۹.
- (۲۶) شمس مورکانی، غلامرضا، رفتار سازمانی، نشر آییژ، ۱۳۸۹ ش.
- (۲۷) شهید ثانی، زین الدین بن علی، الروضه البهیه فی شرح اللعنه الدمشقیه، قم، مرکز انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی، چاپ یازدهم، ۱۳۷۹.
- (۲۸) شیخ حر عاملی، محمد بن حسن، هدیة الأئمہ إلى أحكام الأئمہ علیهم السلام - مشهد، چاپ اول، ۱۴۱۴ ق.
- (۲۹) صالحی، منصور، تاثیر جهان بینی توحیدی در دانش مدیریت، به اهتمام دکتر نیکو دیالمه، تهران، دانشگاه امام صادق (ع) و پردیس خواهران، چاپ اول، ۱۳۹۳ ش.
- (۳۰) طباطبایی، سید محمد حسین، المیزان فی تفسیر القرآن، قم، دفتر انتشارات اسلامی جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، چاپ پنجم ۱۴۱۷ ق.
- (۳۱) طبرسی، فضل بن حسن، تفسیر جوامع الجامع، تهران، انتشارات دانشگاه تهران و مدیریت حوزه علمیه قم، ۱۳۷۷ ش.
- (۳۲) طوسی، محمد بن حسن تهذیب الاحکام، تهران، نشر، دارالکتب الاسلامیه، چاپ چهارم، ۱۴۰۷ ق.
- (۳۳) عسکری وزیری، علی، فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر آموزه‌های اسلام، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، ۱۳۹۵ ش.
- (۳۴) فراهانی، محسن، فرهنگ توصیفی علوم تربیتی، تهران، اسرار دانش، ۱۳۷۸ ش.
- (۳۵) قرشی، سید علی اکبر، قاموس قرآن، تهران، دار الکتب الاسلامیه، چاپ ششم، ۱۳۷۱ ش.
- (۳۶) قلی پور، آرین، مدیریت رفتار سازمانی (رفتاری فردی)، تهران، سمت، چاپ سوم، ۱۳۹۰.

- (۳۷) کافی، مجید، فرهنگ و تعلیم و تربیت در اندیشه امام خمینی، نشریه روانشناسی و علوم تربیت اسلامی، بهار ۱۳۸۰ ش.
- (۳۸) کلینی، محمد بن یعقوب، الکافی، تهران، دار الکتب الاسلامیه، ۱۴۰۷ ق.
- (۳۹) لیشی واسطی، علی بن محمد، عیون الحکم و المواعظ، ۱۳۹۰ ش.
- (۴۰) مجلسی، محمد باقر، بحار الانوار، داراء حياء التراث العربی بیورت، لبنان، ۱۴۰۳ ق.
- (۴۱) معین، محمد، فرهنگ معین، تهران، انتشارات امیر کبیر، چاپ سوم، ۱۳۸۶.
- (۴۲) مکارم شیرازی، ناصر، تفسیر نمونه، با همکاری جمعی از نویسندگان، تهران، ناشر، دارالکتب الاسلامیه، چاپ بیست ششم، ۱۳۸۷ ش.
- (۴۳) میانجی، علی احمدی، مکاتیب الأئمة علیهم السلام، قم، دارالحدیث، ۱۴۲۶ ق.
- (۴۴) نقی پور فر، ولی اله، اصول مدیریت اسلامی و الگوهای آن، تهران، چاپ بیست چهارم، ۱۳۸۵.
- (۴۵) یارمحمدی، احمد، زارعی متین، حسن، مبانی مدیریت و فرهنگ سازی با نگرش نوین، مبتنی بر الگوهای رفتاری، قم، نشر روح، چاپ اول، ۱۳۸۱ ش.