

The Image of Desirable Organization in New Islamic Civilization

Omid Voghoufi *, Behnam Eftari **

Abstract

One of the important issues in new Islamic civilization is the desired organization and its characteristics. There are many rational and narrative reasons for the importance of organization and formations, for example, we can refer to a part of the Supreme Leader's speeches in this regard: "Formations is one of the duties of any group of people who pursue a goal. Formations means order, it means division of tasks, it means communication and chain of work; This is the meaning of Formations. This is not just a bad thing, but a good thing and a necessary thing. Nothing in the world goes without Formations. "The Islamic Revolution of Iran did not proceed without Formations and did not win." The method used in this research is literature review and also the use of qualitative methods of discourse analysis and document analysis. In order to reach the new Islamic civilization and in the new Islamic civilization, Islamic teachings are the basis of all fields and having a correct picture of different fields will be a necessary thing in order to follow this path correctly. Reference to the verses and manners of the Ahl al-Bayt as a mineral rich and rich in knowledge in drawing these images is necessary and obligatory. By referring to various scientific sources and statements of the Supreme Leader in the field of desirable organization, an attempt has been made to give an image of this field in the new Islamic civilization in five proposed dimensions, purpose and perspective, organizational structure and human resources, management and leadership, provide space, environment and organizational culture.

Keywords: Organization, Management, Human resources, Islamic civilization, Desirable organization

* Department of Futurology of the Observation Center and Futurology Tehran, Iran

** Corresponding author: PH.D Candidate in Futurology, Imam Hossein University, Tehran, Iran

شاپا چاپی: ۳۶۷۴ - ۲۷۱۷
شاپا الکترونیکی: ۳۶۶۶ - ۲۷۱۷

نشریه علمی
آینده پژوهی انقلاب اسلامی

(پاییز ۱۴۰۰، سال ۲، شماره ۳: ۱۰۳ - ۷۹)



تصویر سازمان مطلوب در تمدن نوین اسلامی

امید وقوفی*، بهنام افطاری**

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۱۴

چکیده

یکی از موضوعات مهم در تمدن نوین اسلامی سازمان مطلوب و ویژگی‌های آن است. دلایل عقلی و نقلی زیادی در اهمیت سازمان و تشکیلات ذکر شده است که به‌عنوان نمونه می‌توان به بخشی از بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در این رابطه اشاره کرد «تشکیلات یکی از فرائض هر گروه مردمی است که یک هدفی را دنبال می‌کنند. تشکیلات یعنی نظم، یعنی تقسیم وظایف، یعنی ارتباط و اتصال و زنجیره‌ای کارکردن؛ این معنای تشکیلات است. این چیزی است که نه فقط بد نیست، بلکه یک چیز خوب و بلکه یک چیز ضروری است. هیچ کاری در دنیا بدون تشکیلات پیش نمی‌رود. انقلاب اسلامی ایران هم بدون تشکیلات پیش نرفت و پیروز نشد». روش مورد استفاده در این پژوهش، مرور بر ادبیات و همچنین استفاده از روش کیفی تحلیل گفتمان و تحلیل اسناد است. برای رسیدن به تمدن نوین اسلامی و در تمدن نوین اسلامی، آموزه‌های اسلامی پایه و اساس تمام حوزه‌ها بوده و داشتن تصویری درست از حوزه‌های مختلف، یک امر لازم به‌منظور طی صحیح این مسیر خواهد بود. مراجعه به آیات و سیره اهل بیت (علیهم‌السلام) به‌عنوان معدنی غنی و سرشار از معارف در ترسیم این تصاویر امری ضروری و واجب است. در این پژوهش با مراجعه به منابع مختلف علمی و بیانات مقام معظم رهبری در حوزه سازمان مطلوب، سعی شده است تا تصویری از این حوزه در تمدن نوین اسلامی در ابعاد پنج‌گانه پیشنهادی، هدف و چشم‌انداز، ساختار سازمانی و منابع انسانی، مدیریت و رهبری، فضا و محیط و فرهنگ سازمانی، ارائه شود.

کلیدواژه‌ها: سازمان؛ مدیریت؛ منابع انسانی؛ تمدن اسلامی؛ سازمان مطلوب.

* استادیار، گروه آینده پژوهی مرکز رصد و آینده پژوهی، دانشگاه جامع امام حسین (علیه‌السلام)، تهران، ایران

Voghofi@gmail.com

** نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری آینده پژوهی، دانشگاه جامع امام حسین (علیه‌السلام)، تهران، ایران

Behnam.eftari@gmail.com

مقدمه

در دنیای غرب صحبت از «سازمان مسئول»^۱، «سازمان کارآمد»، «سازمان متبهر»^۲ و «سازمان عملگرا»^۳ است که هدف را، تحقق سازمانی می‌دانند که مدیران و کارکنان، متناسب با حقوق، منابع در اختیار، نوآوری و به‌روزرسانی ساختارها، وظایف محوله را درست و به‌موقع انجام می‌دهند. در یک کشور اسلامی، از یک سازمان و کارکنان افزون بر موارد مذکور، مسئولیت‌پذیری و کارآمدی، تلاش بیشتر، رفتار اسلامی، دلسوزی، ایثار و از خودگذشتگی انتظار می‌رود که جزئی از مراحل رسیدن به کمال برای انسان متدین به‌شمار می‌آید.

برای رسیدن به تمدن نوین اسلامی و در تمدن نوین اسلامی، آموزه‌های اسلامی، پایه و اساس تمام حوزه‌ها بوده و داشتن تصویری درست از حوزه‌های مختلف، یک امر لازم به‌منظور طی صحیح این مسیر خواهد بود. مراجعه به آیات و سیره اهل بیت به‌عنوان معدنی غنی و سرشار از معارف، در ترسیم این تصاویر امری ضروری و واجب است.

مقام معظم رهبری^(مدظله‌العالی) در رابطه با لزوم تشکیلات و سازماندهی بیانات فراوانی دارند که به‌عنوان نمونه می‌توان به این موارد اشاره کرد: «تشکیلات یکی از فرائض هر گروه مردمی است که یک هدفی را دنبال می‌کنند. تشکیلات یعنی نظم، یعنی تقسیم وظایف، یعنی ارتباط و اتصال و زنجیره‌ای کارکردن؛ این معنای تشکیلات است. این چیزی است که نه فقط بد نیست، بلکه یک چیز خوب و بلکه یک چیز ضروری است. هیچ کاری در دنیا بدون تشکیلات پیش نمی‌رود. انقلاب اسلامی ایران هم بدون تشکیلات پیش نرفت و پیروز نشد»^۴.

بدون سازمان‌دهی، بدون تشکیلات، مدیریت امکان ندارد و کار هم پیش نمی‌رود ... بنده معتقد به نظم سازمانی هستم اما معتقدم که این نظم سازمانی نباید ما را از هویت خودمان خارج

1. Responsible Organization
2. Competent Organization
3. Practical-Based Organization

۴. ۱۳۶۰/۱۱/۲۷ مصاحبه با روزنامه اطلاعات

کند.^۱

مسائلی وجود دارد که این‌ها را باید در آفاق صدساله و صدوپنجاه ساله دید، نه در یک افق محدود پنج ساله و ده ساله و کمتر. این‌ها همت بلند لازم دارد؛ نگاه بلندهمتانه به مسائل گوناگون.^۲

در این پژوهش با مراجعه به منابع مختلف علمی و بیانات مقام معظم رهبری در حوزه سازمان مطلوب، سعی شده است تا تصویری از این حوزه در تمدن نوین اسلامی ارائه شود.

هم‌چنین در این پژوهش با استفاده از روش‌های مرور بر ادبیات، مطالعات کتابخانه‌ای و تحلیل پارادایم، یک مدل مفهومی پیشنهاد شده است که براساس آن، سازمان مطلوب در ابعاد مختلف مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. این مدل شامل بخش‌های هدف و چشم‌انداز، ساختار سازمانی و منابع انسانی، مدیریت و رهبری در سازمان، فضا و محیط است. براساس این مدل پیشنهادی سعی شده است تا تصویری از سازمان مطلوب در تمدن نوین اسلامی ارائه گردد.

همان‌طور که اشاره شد، پژوهش‌های زیادی در حوزه علوم انسانی اسلامی و به‌خصوص مدیریت اسلامی انجام شده است؛ اما تفاوت بین این پژوهش‌ها و پژوهش حاضر عبارت است از:

- از منظر آینده‌پژوهی به مقوله سازمان پرداخته نشده است و تصویر سازمان در تمدن اسلامی ارائه نشده است.
- مدلی جدید (پنج‌گانه) برای سازمان و بررسی ساختارمند تصویر سازمان مطلوب پیشنهاد شده است.
- به تمام ابعاد سازمان در تمدن نوین اسلامی پرداخته نشده است و در برخی پژوهش‌ها نیز فقط بعضی از ابعاد بررسی شده است.
- به صورت خاص، افق تمدن اسلامی موضوع پژوهش‌ها نبوده است.

۱. ۱۳۸۹/۰۴/۲۰

۲. ۱۳۹۱۲/۰۷/۲۰

- در بسیاری از پژوهش‌های موجود به تأثیر معنویت بر فرهنگ سازمانی پرداخته شده است و از این طریق تأثیر دین و اخلاقیات را در فرهنگ سازمانی بررسی کرده‌اند در صورتی که هدف در پژوهش حاضر، بررسی تأثیر دین و اخلاق اسلامی نبوده و هدف ارائه تصویر مطلوب سازمان هدف اصلی پژوهش است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

(۱) تمدن نوین اسلامی

برای فهم تمدن نوین اسلامی و مختصات آن، باید به صحبت‌های رهبر معظم انقلاب حضرت آیت‌الله خامنه‌ای (حفظه‌الله) مراجعه کرد؛ چراکه ایشان مدت‌هاست به این مفهوم پرداخته و آن را هدف غایی انقلاب اسلامی معرفی کرده‌اند. در ادامه برخی از صحبت‌های ایشان در این مورد که بیانگر ابعاد مختلف تمدن نوین اسلامی است، ارائه شده است:

«تمدن، یعنی زندگی توأم با نظم علمی، با تجربیات خوب زندگی، استفاده از پیشرفت‌های زندگی. تمدن اسلامی، یعنی تمدنی که در آن، علم همراه با اخلاق است، پرداختن به مادیات، همراه با معنویت و دین است و قدرت سیاسی، همراه با عدالت است؛ تمدن براساس یک فکر جدید، یک حرف جدید، یک نگاه جدید به مسائل بشر و مسائل انسانیت و علاج دردهای انسانیت است، یک زبان نویی است که دل‌های نسل‌های نوری انسان و قشرهای محروم جوامع گوناگون، آن زبان را می‌فهمند و درک می‌کنند. خصوصیت استثنایی جامعه و تمدن اسلامی، ترکیب و آمیختگی دنیا و آخرت با هم است. آن کشور و جامعه‌ای که مورد نظر اسلام است، باید هم از لحاظ مادی و هم از لحاظ معنوی، پیشرو باشد. در چنین جامعه‌ای، معنویت و اخلاق هم باید به قدر حرکت پیشرونده مادی پیشرفت کند. دل‌های مردم با خدا و معنویات آشنا بشود. انس

۱. ۱۳۷۶/۱۱/۱۴

۲. ۱۳۷۹/۰۷/۱۴

۳. ۱۳۷۹/۰۷/۱۴

با خدا، انس با عالم معنا، ذکر الهی و توجه به آخرت در یک چنین جامعه‌ای بایستی رایج شود. تمدن و فکر اسلامی، پیشرفت مادی را می‌خواهد؛ اما برای امنیت مردم، آسایش مردم، رفاه مردم و همزیستیِ مهربانانه مردم با یکدیگر^۱. دنیایی که با تعلیمات ارزشمند پیامبران الهی و با آیات نورانی خدای متعال برای بشر آراسته و منور شده است، دنیای شایسته انسان است؛ دنیایی که در آن، هم آبادی و رفاه و پیشرفت علمی و پیشرفت صنعتی هست و هم اقتدار سیاسی و تعالی معنوی وجود دارد؛ دنیایی که در آن، انسان‌ها کنار یکدیگر احساس آرامش و امنیت و اطمینان می‌کنند و انسانیت در آن شکوفا است؛ چیزی که در دنیای ساخته تمدن مادی وجود ندارد^۲. تمدن مادی غرب در علم و تکنولوژی پیشرفت کرد، در روش‌های پیچیده مادی، توفیقات بزرگی به دست آورد، اما در کفه معنوی روزه‌روز بیشتر خسارت کرد. نتیجه این شد که علم و پیشرفت تمدن مادی غرب، به ضرر بشریت تمام شد. علم باید به سود بشریت تمام شود. سرعت و سهولت و ارتباطات زود دسترس، باید در خدمت آرامش و امنیت و راحتی مردم باشد^۳.

ما اگر پیشرفت همه‌جانبه را به معنای تمدن‌سازی نوین اسلامی بگیریم، این تمدن نوین دو بخش دارد: یک بخش، بخش ابزاری است، بخش دیگر، بخش متنی و اصلی و اساسی است. بخش ابزاری چیست؟ بخش ابزاری عبارت است از همین ارزش‌هایی که ما امروز به عنوان پیشرفت کشور مطرح می‌کنیم؛ علم، اختراع، صنعت، سیاست، اقتصاد، اقتدار سیاسی و نظامی، اعتبار بین‌المللی، تبلیغ و ابزارهای تبلیغ؛ این‌ها همه بخش ابزاری تمدن است؛ وسیله است. اما بخش حقیقی، آن چیزهایی است که متن زندگی ما را تشکیل می‌دهد که همان سبک زندگی است. این، بخش حقیقی و اصلی تمدن است، مثل مسأله خانواده، سبک ازدواج، نوع مسکن، نوع لباس، الگوی مصرف، نوع خوراک، نوع آشپزی، تفریحات، مسأله خط، مسأله

۱. ۱۳۸۵/۰۸/۲۰

۲. ۱۳۷۶/۰۲/۰۳

۳. ۱۳۷۹/۰۷/۱۴

زبان، مسأله کسب و کار، رفتار ما در محل کار، رفتار ما در دانشگاه، رفتار ما در مدرسه، رفتار ما در فعالیت سیاسی، رفتار ما در ورزش، رفتار ما در رسانه‌ای که در اختیار ما است، رفتار ما با پدر و مادر، رفتار ما با همسر، رفتار ما با فرزند، رفتار ما با رئیس، رفتار ما با مرئوس، رفتار ما با پلیس، رفتار ما با مأمور دولت، سفرهای ما، نظافت و طهارت ما، رفتار ما با دوست، رفتار ما با دشمن، رفتار ما با بیگانه؛ این‌ها آن بخش‌های اصلی تمدن است که متن زندگی انسان است. تمدن نوین اسلامی در بخش اصلی، از این چیزها تشکیل می‌شود، این‌ها متن زندگی است؛ این همان چیزی است که در اصطلاح اسلامی به آن عقل معاش می‌گویند. عقل معاش، فقط به معنای پول‌درآوردن و پول خرج کردن نیست که چگونه پول در بیاوریم، چگونه پول خرج کنیم؛ نه، همه این عرصه وسیعی که گفته شد، جزو عقل معاش است. می‌شود این بخش را به منزله بخش نرم‌افزاری تمدن به حساب آورد و آن بخش اول را بخش‌های سخت‌افزاری به حساب آورد. اگر ما در این بخشی که متن زندگی است، پیشرفت نکنیم، همه پیشرفت‌هایی که در بخش اول کردیم، نمی‌تواند ما را رستگار کند، نمی‌تواند به ما امنیت و آرامش روانی ببخشد؛ هم‌چنان که می‌بینید در دنیای غرب نتوانسته^۱ «بیانات مقام معظم رهبری به نقل از ثقفی، ۱۳۹۲».

ویژگی‌های این تمدن با توجه به بیانات مقام معظم رهبری^(مدظله‌العالی) عبارتند از:

الف) تشکیل امت بزرگ اسلامی (مدنیت اسلامی)؛

ب) زمینه مناسب برای رشد انسان‌ها در فضای تمدنی جدید از لحاظ مادی و معنوی؛

ج) پاسخ‌گویی به نیازهای مادی و معنوی بشر؛

د) تقویت سازندگی و بهره‌برداری درست از جهان طبیعت؛

ه) پرهیز از تحجر، ارتجاع، بدعت و التقاط؛

و) عدالت‌محوری؛

ز) رهایی از اقتصاد مبتنی بر ویژه‌خواری؛

ح) گسترش و معنویت و اخلاق انسانی؛

ط) دفاع از مظلومان عالم؛

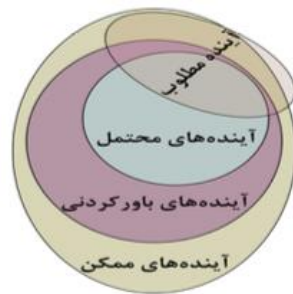
ی) توجه به سهم آزادی، اخلاق و منطق در کنار هم^۱ (نادری، ۱۳۹۸).

۲) آینده‌های ممکن و آینده مطلوب

جیمز دی تور، آینده را از درهم کنش چهار مؤلفه رویدادها، روندها، تصویرها و اقدام‌ها می‌داند (بنیاد توسعه فردا، ۱۳۹۲).

احساس ترسیم آینده و تصویرسازی آن، دغدغه اصلی بشر بوده و با شروع جنگ سرد، این مسأله شکل جدی‌تر به خود گرفت. تقریباً از دهه ۴۰ میلادی، آینده‌پژوهی پیشرفته با توجه به احساس نیاز شدید انسان به دانستن از آینده و غلبه بر ناپایداری‌ها، آرام‌آرام شکل گرفت. البته پیش از آن ادبیات «آرمان‌شهر» و «ویران‌شهر» شکل گرفته بود (خزایی، ۱۳۹۲).

آینده‌پژوهی در وهله نخست سعی می‌کند تا براساس رویکردهای اکتشافی، آینده‌های بدیل را کشف و شناسایی کند، در این رویکرد هنجارها و ارزش‌ها، جایی ندارند و انسان به صورت منفعل برخی از آینده‌های محتمل را پیش‌بینی می‌کند. یک آینده‌پژوه آینده را متعین، محتوم و قطعی نمی‌داند بلکه آن‌را بدیل تصور می‌کند. آینده‌پژوهی با رویکرد هنجاری و ارزشی از بین آینده‌های بدیل به آینده‌های مطلوب و مرجح می‌اندیشد و در واقع ساخت و معماری آینده‌های دلخواه و مطلوب را مدنظر دارد (شکل ۱).



شکل ۱. انواع آینده از منظر آینده‌پژوهی (حیدری، ۱۳۹۲)

آینده‌های ممکن عبارتند از تمام آینده‌هایی که می‌تواند محقق شود و درک تمامی آن‌ها با علم و دانش فعلی بشر امکان‌پذیر نیست. آینده‌های باورکردنی با باورهای انسان سازگار و منطبق با اصول و دانش امروزی ما هستند. آینده‌های مرجح یا مطلوب آن دسته از آینده‌ها هستند که برای ما مطلوبند و برخلاف سه نوع دیگر که دانش شناختی‌اند، این‌ها برانگیزاننده، ارزشی و ذهن‌گرا هستند و ماهیتی عینی‌گرا ندارند.

به همین علت ممکن است دو چشم‌انداز تدوین شده برای دو کشور مختلف با هم در تضاد باشند؛ چراکه هر کشور، آینده مطلوب خود را مبتنی بر هنجارها و ارزش‌های خود تصور کرده است (نبی‌پور، ۱۳۹۰ و حیدری، ۱۳۹۲).

آینده مطلوب می‌تواند به‌عنوان یک چشم‌انداز مشترک در نظر گرفته شود. در واقع می‌توان گفت که چشم‌انداز مشترک عبارت است از ایجاد احساس مسئولیت در یک گروه از طریق ایجاد تصاویر مشترک از آینده مطلوب سازمان. آرجریس و شون معتقدند چشم‌انداز مشترک عبارت است از ظرفیت ایجاد یک تصویر و آرمان مشترک از آینده‌ای که به دنبال آن هستیم. چشم‌انداز مشترک تنها یک عقیده نیست؛ چشم‌انداز مشترک، نیرویی است در درون قلب مردمان که مانند نیروی عظیم رفتار می‌نماید و آنان را وادار به عمل می‌کند. ایده‌ای که همواره الهام‌بخش سازمان‌ها در زمینه رهبری بوده است، عبارت است از ظرفیت ایجاد یک تصویر و چشم‌انداز مشترک از آینده‌ای که به دنبال آن هستیم. چشم‌انداز مشترک برای افراد و سازمان، همانند ستاره‌های آسمان برای یافتن مسیر است (عطایی، ۱۳۹۸).

۳) سازمان

به‌نظر متفکران غربی، سازمان، موضوعی جدید و حاصل تلاش صد سال اخیر است و از دو بنیاد نظم و ارتباط تشکیل شده است. اثربخشی هر سازمان، مستلزم وجود روابط اجتماعی است. سازمان دربرگیرنده بخش‌هایی از انسان‌ها است و عده‌ای را مستثنا می‌کند. پس می‌توان گفت سازمان به خودی خود، مرز دارد. به گفته «ماکس وبر» نوع رابطه در سازمان، اداری است نه خانوادگی. این تعریف سبب می‌شود که سازمان از سایر نهادهای اجتماعی مثل خانواده تفکیک

شود. سازمان از افراد یا گروه‌هایی تشکیل شده که با هم در تعامل هستند. یک سازمان، مرزهای نسبتاً مشخصی دارد که به مرور زمان می‌توانند تغییر کنند. تشخیص چنین مرزهایی از طریق انعقاد قراردادهای رسمی یا غیررسمی بین اعضا و سازمان صورت می‌پذیرد (نادری، ۱۳۹۸). در تعریف دیگری، سازمان یک نهاد اجتماعی است که هدف داشته و نظامی است که به سبب داشتن یک ساختار آگاهانه، فعالیت‌های خاصی را انجام می‌دهد و مرزهای شناخته‌شده‌ای دارد (اسکات، ۱۳۸۷).

اما از منظر اسلامی، انسان‌ها فطرتاً اجتماعی آفریده شده‌اند و برای بقا و تکامل خود نیازمند «سازمان» و تشکیلاتی هستند تا ضمن تنظیم روابط اجتماعی، از طریق همکاری با یکدیگر، به اهداف موردنظر دست پیدا کنند. اصل اجتماعی بودن ناشی از فطرت اجتماعی انسان است. برخی از آیات قرآن بر ضرورت سازمان‌یافتگی و طبع اجتماعی انسان، تأکید کرده‌اند (افضل‌آبادی، ۱۴۰۰).

۴) پیشینه پژوهش

پژوهش‌های مختلفی درباره تأثیر معنویت و نگاه اسلام در ابعاد مختلف به سازمان وجود دارد که در جدول ۱، فهرستی از این پژوهش‌ها و مباحث مهمی که به آن پرداخته‌اند، ارائه شده است.

جدول ۱. لیست پژوهش‌هایی که ابعاد سازمان را از نگاه اسلامی بررسی کرده‌اند.

ردیف	عنوان	اهم موضوعات مورد بررسی
۱	ارائه الگوی مطلوب سازمانی برای سازمان‌های غیردولتی ایران با استفاده از رویکرد کارآفرینی	طراحی الگوی کارآفرینی سازمانی
۲	الگوی سازمان متدین ناجا، لازمه تحقق دولت اسلامی	تبیین دولت اسلامی و هم‌چنین طراحی ابعاد هفت‌گانه نیروی انتظامی به عنوان سازمان متدین
۳	بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی در بیمارستان شهید صدوقی یزد (رویکرد اسلامی)	شناسایی کردن عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی

ردیف	عنوان	اهم موضوعات مورد بررسی
۴	تأملی بر معنویت محیط کاری از منظر رویکرد اسلامی و غربی (کاربرد در رفتار سازمانی)	دیدگاه اسلامی به معنویت محیط کاری و تأثیر بر آن
۵	تبیین نگاه اسلام به سازمان در پرتو استعاره امانت	تبیین استعاره امانت برای شناخت و اداره سازمان براساس آیات و روایات
۶	تبیین انگاره سازمان تقوامحور از منظر اسلام	تبیین انگاره تقوا در سازمان‌هایی در فرهنگ توحیدی
۷	جایگاه انسان‌شناسی در سازمان و مدیریت از دیدگاه اسلام و غرب	تفاوت نگاه به انسان در تفکر اسلامی و غربی و تأثیر آن بر مفاهیم و ابعاد سازمانی
۸	کتاب اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام	بیان اصول و مبانی مدیریت براساس آیات و روایات
۹	سیمای سازمان اسلامی متعالی در پرتو فضیلت سازمانی و رفتار محبت‌آمیز دینی (کهن‌الگوی سازمان شاداب)	بررسی تأثیر میانجی‌گری سازمان شاداب و اثر فضیلت سازمانی و رفتار محبت‌آمیز براساس آموزه‌های دینی
۱۰	شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی (مطالعه موردی؛ اداره کل تربیت بدنی استان یزد)	شناسایی کردن عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی
۱۱	طراحی مدل سازمان معنویت‌گرا در آموزش عالی ایران	بررسی تأثیر عوامل فردی، محیطی و سازمانی در سازمان معنویت‌گرا
۱۲	ظهور معنویت در سازمان‌ها، مفاهیم، تعاریف، پیش‌فرض‌ها و مدل مفهومی	بررسی انواع معنویت و تأثیر آن بر سازمان‌ها
۱۳	گسترش معنویت سازمانی و فرهنگ دلبستگی به کار در بستر تمدن‌سازی ایران اسلامی	بررسی تأثیر معنویت بر فرهنگ سازمانی
۱۴	مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان با الگوگرفتن از مبانی دینی	بررسی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای سازمان براساس نظام ارزشی اسلام
۱۵	مدل معنویت سازمانی از دیدگاه اسلام در سازمان آموزش و پرورش براساس بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)	ارائه الگوی معنویت سازمانی و مؤلفه‌های آن

ردیف	عنوان	اهم موضوعات مورد بررسی
۱۶	مدیریت و سازمان از دیدگاه قرآن و نهج البلاغه	بررسی انواع رویکردهای مدیریتی و علل فروپاشی آنان و ارائه رویکردهای اسلامی
۱۷	معنویت و فضیلت در سازمان	بررسی مفهوم معنویت و فضیلت در سازمان
۱۸	نقش اخلاق کاری اسلامی در فرهنگ و تعهد سازمانی	بررسی رابطه اخلاق کاری اسلامی و تعهد به سازمان
۱۹	مدیران و اخلاق اسلامی	بررسی اخلاق اسلامی و ویژگی‌های مدیران
۲۰	مدیریت اسلامی	بررسی حکومت اسلامی و ویژگی‌های مدیران
۲۱	کار باید تشکیلاتی باشد	بررسی بیانات مقام معظم رهبری در رابطه با تشکیلات و سازمان

برای بررسی سازمان مطلوب مدل‌های مختلفی را می‌توان در نظر گرفت. به‌عنوان نمونه سرلک و همکاران در مقاله «طراحی مدل سازمان معنویت‌گرا در آموزش عالی ایران»، مدل مفهومی پژوهش خود را در سه بخش عوامل سازمانی، عوامل فردی و عوامل محیطی تقسیم کرده‌اند که عواملی نظیر رهبری، ارتباطات، ایمان، خلاقیت و غیره را در این سه بخش قرار داده و بررسی کرده است (سرلک و همکاران، ۱۳۹۱).

هم‌چنین نادری در مقاله «الگوی سازمان متدین ناجا، لازمه تحقق دولت اسلامی» مدل سازمان مورد بررسی در پژوهش خود را با بررسی نظر خبرگان در هفت بخش هدف، ساختار، فناوری، منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، فضای فیزیکی و محیط مورد بررسی و پژوهش قرار داده است (نادری، ۱۳۹۸).

یا میرزایی اهرنجانی و مقیمی در مقاله «ارائه الگوی مطلوب سازمانی برای سازمان‌های غیردولتی ایران» با استفاده از رویکرد کارآفرینی مدل سازمانی خود را در سه بخش عوامل ساختاری، عوامل رفتاری و عوامل زمینه‌ای در نظر گرفته‌اند و مؤلفه‌های دیگر از قبیل رهبری، منابع انسانی و غیره را در ذیل این سه بخش مورد بررسی و پژوهش قرار داده‌اند (میرزایی اهرنجانی و مقیمی، ۱۳۸۲).

زارعی در کتاب «کار باید تشکیلاتی باشد»، ابعاد رهبری، مدیریت و منابع انسانی تشکیلات را با توجه به سخنان مقام معظم رهبری^(مدظله العالی) مورد بررسی قرار می‌دهد (زارعی، ۱۳۹۵).

روش پژوهش

روش مورد استفاده در این پژوهش، مرور بر ادبیات و هم‌چنین استفاده از روش کیفی تحلیل گفتمان و تحلیل اسناد است. محقق با جمع‌آوری اطلاعات درباره پژوهش‌های حوزه سازمان اسلامی که در کتب و مقالات عرضه شده است و در منابع معتبر علمی به چاپ رسیده‌اند و هم‌چنین با مراجعه به بیانات مقام معظم رهبری^(مدظله العالی)، به بررسی تصویر سازمان مطلوب در تمدن اسلامی پرداخته است؛ بنابراین، ابتدا به سراغ شناسایی مجلات و نویسندگان سرشناس در این مبحث رفته، سپس با استفاده از ابزارهای تحلیل کیفی از جمله تحلیل گفتمان به جمع‌بندی مطالب جمع‌آوری شده پرداخته است.

روش تحلیل گفتمان از جمله روش‌های عمده مشاهده اسنادی است که می‌توان متون نوشتاری و شفاهی را با در نظر گرفتن شرایط زمانی آن مورد تحلیل و ارزیابی دقیق و منظم قرارداد. تحلیل گفتمان، هم روشی است برای تحلیل کیفی داده‌ها و هم روش مشاهده اسناد می‌باشد؛ اما به جای مشاهده مستقیم رفتار مردم یا پرسش در مورد آن، به ارتباطاتی که آنان به وجود آورده‌اند و پیام‌هایی که پدید آورده و مبادله می‌کنند، توجه کرده و آن‌را مورد تتبع و تحلیل قرار می‌دهند. تعاریف متعددی از روش تحلیل گفتمان ارائه شده است؛ اما تعریف ارائه‌شده توسط نورمن فرکلاف و در گام بعد تعریف دایان مک‌دانل بیش از سایر تعاریف نقل شده مورد استفاده واقع شده است (عقیلی و لطفی حقیقت، ۱۳۸۹).

تحلیل گفتمان، در واقع به کشف تعاملات زبان با ساختارهای فکری - اجتماعی در متون گفتاری یا نوشتاری می‌پردازد و چگونگی شکل‌گیری معنا در ارتباط با عوامل درون‌زبانی و برون‌زبانی را مطالعه می‌کند (شکرانی و همکاران، ۱۳۹۰).

یافته‌های پژوهش

به منظور بررسی سازمان مطلوب، پژوهشگر نیازمند تعریف ابعاد مختلف برای بیان بهتر مباحث و دسته‌بندی مطالب است. ابعاد مختلفی از سازمان در مقالات و کتب مورد بررسی قرار گرفته است که در پیشینه پژوهش به آن‌ها پرداخته شده است.

پژوهشگر نیز با بررسی منابع موجود در زمینه سازمان و آموزه‌های اسلامی و به منظور پوشش مطالب جمع‌آوری شده در این زمینه، تصویر سازمان مطلوب در تمدن نوین اسلامی را در ابعاد پنج‌گانه پیشنهادی زیر بیان کرده است. این ابعاد عبارتند از هدف و چشم‌انداز، ساختار سازمانی و منابع انسانی، مدیریت و رهبری، فضا و محیط و فرهنگ سازمانی (شکل ۲).



شکل ۲. ابعاد پیشنهادی سازمان مطلوب در تمدن نوین اسلامی

در ادامه به بیان هر کدام از ابعاد مذکور سازمان مطلوب در تمدن نوین اسلامی براساس آموزه‌های دینی پرداخته شده است.

(۱) هدف و چشم‌انداز

در قرآن کریم هدف نهایی آفرینش انسان، سعادت، پیشرفت، هدایت، معنویت، پرورش، تقوا، تکامل و رستگاری و در یک جمله قرب به خداوند است که از طریق عبادت، تزکیه، جهاد، خشوع در نماز، اعراض از لغو، پرداخت زکات، امانت‌داری، وفای به عهد و اقامه نماز به دست می‌آید؛ اما از منظر دانشمندان غربی هدف از زندگی انسان لذت، قدرت و استفاده از متاع و مزایای طبیعی و مادی است. این موارد در واقع تمرکز بر دنیا را در دیدگاه آنان نشان می‌دهد؛ اما از منظر اسلامی دنیا مزرعه آخرت است (واثق غزنوی، ۱۳۹۰).

در صورتی که افراد در یک سازمان به عالم آخرت توجه کنند، موجب می‌گردد با ترسیم هدف در چارچوب اصول اخلاقی و ایمانی در سازمان، پذیرای آرای دیگران باشند و از تعصب و جمود دور باشند. چنین سازمانی با خطرپذیری خردمندانه، انعطاف‌پذیری و روحیه نوآوری، خلاقیت را در خود پرورش می‌دهد (نادری، ۱۳۹۸).

(۲) مدیریت و رهبری

براساس پژوهش انجام‌شده عامل‌های فضائل، اجتماعی، ایمان، انگیزش، فضای معنوی، خلاقیت، فرهنگی، ساختاری، محتوایی و رهبری بر معنویت سازمانی (اگرچه با درجات متفاوت) مؤثر بوده و به‌منظور پیاده‌سازی آن مهمند و اولویت‌بندی آن‌ها فقط به سبب درک بیشتر و شناخت عوامل تأثیرگذارتر است. رهبری با بیشترین قدرت نفوذ و کمترین وابستگی به عنوان عامل کلیدی مؤثر بر معنویت سازمانی شناخته شده است. بر این اساس رهبران و مدیران باید بیشترین توجه را به عوامل دیگر که در سطوح بعدی قرار گرفته‌اند، داشته باشند (نقوی و همکاران، ۱۳۹۴). در بحث مدیریت و رهبری که یکی از مهم‌ترین ابعاد در سازمان می‌باشد، می‌توان یک دسته‌بندی ارائه نمود تا مطالب را براساس آن مطرح کرد. این دسته‌بندی عبارت است از:

- ویژگی‌های شخصی مدیر و رهبر
- وظایف مدیر در رابطه با نیروها
- وظایف مدیر در رابطه با سازمان
- لغزشگاه‌ها و موانع

در ادامه به هر کدام از این دسته‌بندی‌ها پرداخته خواهد شد.

الف) ویژگی‌های شخصی مدیر و رهبر

با مراجعه به آیات و روایات اموری نظیر خلافت، وزارت، فرمانداری، هرگونه مسئولیت اجتماعی حکومتی، همه و همه در لسان نقل امانت خوانده شده‌اند و حتی به نظر برخی از مفسرین، نگاه موجود در آیات ۵۸ و ۵۹ سوره نساء را از عناصر محوری تمدن اسلامی و اساس حکومت اسلامی معرفی کرده‌اند (جوادی آملی، ۱۳۸۹).

امانت‌پنداشتن مسئولیت‌های اجتماعی اصلی است که از کلان‌ترین مدیریت اجتماعی شروع شده و تا خردترین سطوح مسئولیت‌های اجتماعی گسترش می‌یابد و در نتیجه، از این مسیر است که سازمان‌های جامعه اسلامی نظام خواهند یافت و مدیریت جامعه اسلامی به سامان درآمده و مسیر صحیح خویش را طی خواهد کرد. حضرت علی^(علیه‌السلام) ضمن بیان فلسفه تشریح بسیاری از احکام الهی می‌فرماید: «خدا ... امانت را برای سازمان یافتن امور امت و فرمان‌برداری از امام را برای بزرگداشت مقام رهبری واجب کرد».

با بررسی آیات قرآن می‌توان گفت مفهوم امانت در قرآن با سه مفهوم اساسی دیگر نیز پیوندی عمیق دارد. این سه مفهوم عبارتند از: رحمت، علم و عدل و همان‌طور که از آیات سوره یوسف مشخص گشت، مفهوم رحمت نیز خود به دو صفت حافظ‌بودن و ناصح‌بودن تقسیم می‌شود و شاید بتوان گفت ظهور صفت رحمت نسبت به امانت در شخص امین در قالب این دو وصف است. علم ناظر به بعد شناختی، رحمت ناظر به بعد گرایشی و عدل ناظر به بعد رفتاری شخص امین است؛ در واقع سه مفهوم یادشده بیانگر وظیفه شخص امین در سه سطح دانش، گرایش و رفتار است (سوزنچی و جوانعلی آذر، ۱۳۹۴).

امام علی (علیه السلام) به بزرگترین و لایق‌ترین مدیر کشور اسلامی سفارش می‌کند که اداره صحیح جامعه اسلامی را تقواگرایی، عبادت، بندگی، خودسازی و توجه به امدادهای غیبی خداوند سازمان دهد و به این موضوع باور داشته باشد که در اداره جامعه و برخورد با مشکلات آن تنها نیست و انواع هدایت‌های الهی او را یاری خواهد کرد.

در نامه حضرت علی (علیه السلام) به مالک اشتر آمده است که «به مردم نگو به من فرمان دادند و من نیز فرمان می‌دهم، باید اطاعت شود، چه این خودبزرگ‌بینی دل را فاسد و دین را پژمرده و موجب زوال نعمت‌هاست و اگر با مقام و قدرتی که داری دچار تکبر یا خودبزرگ‌بینی شدی، به بزرگی حکومت پروردگار که برتر از توست بنگر، که تو را از سرکشی نجات می‌دهد و تندرستی تو را فرو می‌نشاند و عقل و اندیشه‌ات را به جایگاه اصلی بازمی‌گرداند.» (هیئت مرکزی گزینش وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، ۱۳۸۸).

براساس بیانات مقام معظم رهبری در رابطه با وظایف مدیر و رهبر در قبال تشکیلات و سازمان موارد زیر را می‌توان احصا نمود: پذیرش مسئولیت در صورت داشتن کفایت و لیاقت لازم، کسب آمادگی روحی، معنوی و اخلاقی، حراست از اخلاص و صدق نیت، پرهیز از دنیاطلبی و تن‌آسایی، تکلیف‌محوری و بی‌توجهی به پست و مقام، توکل و توجه به خدا، پرهیز از خودشیفتگی و علاقه به ستایش شدن، پرهیز از استبداد رأی، مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی، پرهیز از شتاب‌زدگی و شجاعت برگشت از اشتباهات، سریع و دقیق، واگذاری مسئولیت به دیگران در زمان لازم (زارعی، ۱۳۹۵).

برخی از ویژگی‌های مدیران که در متون اسلامی به آن اشاره شده است عبارت است از با ایمان، متخصص، پرهیزگاری، صداقت، شجاعت، توانمند و مقتدر، امین، نیک‌نام و خوش سابقه، اهل تغافل و غفلت ممدوح، تواضع، غیرت دینی، اهمیت دادن به شعائر اسلامی، ارتباط با مردم، عدالت و مسئولیت‌پذیری، ساکت‌نبودن در برابر خلاف، طرد چاپلوسان، و صیانت از بیت‌المال (حسین‌زاده، ۱۳۸۷).

ب) وظایف مدیر در رابطه با نیروها

براساس بیانات مقام معظم رهبری در رابطه با وظایف مدیر و رهبر در قبال تشکیلات و سازمان موارد زیر را می‌توان احصا نمود: تقویت ایمان در مجموعه، پشتیبانی معنوی و ارتقای علمی - ایمانی نیروها، سازمان‌دهی و ارتقای نیروها، انتخاب و انتصاب درست، تزریق روحیه و وجدان کاری، الگوبودن برای تشکیلات، منبع نشاط و امید در مجموعه و انتقادپذیری (زارعی، ۱۳۹۵).

ج) وظایف مدیر در رابطه با سازمان

براساس آموزه‌های اسلامی می‌توان ابزارهای مختلفی را برای مدیریت ذکر کرد که به دو قسمت کلی ابزارهای انگیزشی و ابزارهای ظاهری و بیرونی تقسیم می‌شوند. در ابزارهای انگیزشی مواردی مانند توجه به محبت خدا بر خلق، ارزش والای خدمت به خلق خدا و مسئولیت‌پذیری و در ابزارهای ظاهری و بیرونی، مواردی مانند علم، تجربه کاری گذشتگان، شور و مشورت، تفکر، شرح صدر و نیروی انسانی مطرح هستند (حسین‌زاده، ۱۳۸۷).

براساس بیانات مقام معظم رهبری در رابطه با وظایف مدیر و رهبر در قبال تشکیلات و سازمان موارد زیر را می‌توان احصا نمود: خردگرایی و حکمت در کارها، اصلاح ضعف‌ها، سازمان‌دهی خوب، صبر و ایستادگی، مبارزه با فساد، نظارت مستمر کل سازمان، بهبود / کارآمدتر کردن تشکیلات، استحکام زیرساخت‌ها، اولویت‌سنجی در کارها، اتقان در کار، بهبود مستمر، توجه به کادرسازی، تعامل با مشاوران و نخبگان و رعایت انضباط مالی (زارعی، ۱۳۹۵).

د) لغزشگاه‌ها و موانع

برخی از لغزش‌گاه‌ها و موانع برای مدیران که در متون اسلامی به آن اشاره شده است عبارت است از جاه‌طلبی، سوءظن، قوم‌گرایی، تکبر، دنیاطلبی و تن‌آسایی، خودشیفتگی و علاقه به ستایش شدن (حسین‌زاده، ۱۳۸۷ و زارعی، ۱۳۹۵).

هم‌چنین لغزش‌گاه‌هایی در امور اقتصادی برای یک مدیر وجود دارد که عبارتند از اختصاص دادن اموال عمومی به خود، بذل و بخشش، ضرر به بیت‌المال، مال‌دوستی و ثروت‌اندوختن، برهم‌زدن میزان مالی، تأمین بودجه از راه‌های غیرمشروع (مدیریت و سازمان از

دیدگاه قرآن و نهج البلاغه، ۱۳۸۸).

۳) فضا و محیط

در سازمان‌های متعهد، بُعد ناملموس و معنوی سازمان در اولویت قرار دارد و سازمان با نگاهی بلندمدت و به سوی اهداف عالی و توسعه فرهنگ معنویت گام برمی‌دارد. به دلیل هم‌سویی اهداف سازمانی با فطرت انسانی، کارکنان کمتر دچار از خود بیگانگی می‌شوند (نادری، ۱۳۹۸).

بر اساس پژوهش‌های انجام شده می‌توان دریافت که در رویکرد غربی برخلاف رویکرد اسلامی، به رابطه انسان با خالق هستی‌بخش توجه نشده و آنچه که در معنویت محیط کاری لحاظ شده است، ایجاد معنا و نوعی احساس والا در رابطه انسان با خود درونی یا هستی پیرامون خود است. بر این اساس، ایجاد معنویت در محیط کاری از نگاه غرب، بر اساس دیدگاه محدود و تک‌بعدی و مادی آنان به انسان نسبت به رویکرد اسلامی از سطوح و ابعاد محدودتر و سطحی‌تری برخوردار می‌باشد (ترک‌زاده و راضی، ۱۳۹۶).

در پژوهشی سازمان متعالی اسلامی، به جهت قرار گرفتن در معرض فضیلت سازمانی و آراسته شدن کارکنان به رفتارهای محبت‌آمیز دینی به واسطه سازمان شاداب مورد بررسی قرار گرفته است. در این پژوهش پیشنهاد شده است که مدیران به رفتارهای محبت‌آمیز دینی آراسته باشند تا به ارتقای رفتاری اعضا و انگیزه آن‌ها منجر شده و ایجاد احساس مثبت را در سازمان ایجاد نماید تا جو فضیلت‌مآبانه سازمان و نشاط سازمانی به شکل‌گیری بیشتر سازمان متعالی بینجامد (غفاری و قنبری، ۱۳۹۷).

۴) ساختار سازمانی و منابع انسانی

ساختار سازمانی و منابع انسانی در یک سازمان از ارکان بسیار مهم به‌شمار می‌آید که در تصویر تمدنی سازمان نیز باید به آن پرداخت. بر این اساس موارد مختلفی از پژوهش‌ها استخراج شده است که در ادامه به آن‌ها اشاره شده است.

ایمان به غیب، موجب می‌شود کنترل درونی انسان‌ها در سازمان به حداکثر برسد و نیاز به کنترل بیرونی بسیار کاهش یابد. افراد با ایمان، ضمن اعتقاد به کمال، جامعیت، مانعیت و

هوشمندی اراده حاکم بر سیستم عالم هستی، به صبر و استقامت در تمامی مراتب آن رغبت دارند، در برابر هر عملی که آن را خلاف اراده حاکم بر عالم هستی می‌دانند، مقاومت می‌کنند. اعضای این سازمان تمام همت خود را جهت خدمت به خلق بذل می‌کنند. دیگرخواهی، انسان هدفمند را از کمال و رشد باز نمی‌دارد؛ بلکه سیر به سوی کمال را تسریع می‌کند (نادری، ۱۳۹۸).

مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان براساس آموزه‌های دینی عبارتند از احساس مسئولیت، ارزیابی نامحسوس، خوش خلقی و نرم‌خویی، پرهیز از دوباره‌کاری، انضباط کاری، آزاداندیشی، خودکنترلی و خودارزیابی، تکریم ارباب رجوع، به‌موقع پرداخت کردن دستمزد، نکوهش رانت‌خواری، رازداری، راستی و راستگویی، اخلاص در عمل، نکوهش احتکار، بخشش و گذشت، سخاوت، امانت‌داری، میانه‌روی، عدالت، گره‌گشایی از کار مردم، خیرخواهی و تلاش، شکر و سپاس، شفافیت، استقلال رأی، اعتدال و میانه‌روی، وفاداری، حلم و بردباری و تواضع (محمدی و گل‌وردی، ۱۳۹۲).

در بیانات مقام معظم رهبری نیز مؤلفه‌های مختلفی برای اعضای سازمان و تشکیلات و وظایفی که در قبال سازمان برعهده آن‌هاست، وجود دارند؛ مواردی از قبیل پابندی و تقویت اصول و آموزه‌های اسلامی، افزایش خلوص و تقوا، پرهیز از دنیاطلبی و عدم تضعیف مدیر (زارعی، ۱۳۹۵).

۵) فرهنگ سازمانی

به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های فرهنگ سازمان مطلوب، می‌توان به معنویت اشاره کرد. معنویت، سپاس‌همیشگی در برابر نعمت‌های بی‌شمار خداوند، حرکت همراه با بیم و امید در مسیر رضایت او در همه شئون فردی و اجتماعی است. معنویت عبارت است از احساس درونی، قدرت روحانی یا سرشاربودن از حقیقت زندگی به گونه‌ای که انسان احساس کند وسعتی باطنی به پهنای هستی دارد. معنویت بخشی جدایی‌ناپذیر از اخلاق و ارزش‌های انسانی است. معنویت در کار و سازمان به‌عنوان احساس کاری خاص برای انرژی‌دادن به افراد جهت انجام دقیق کارها در نظر گرفته می‌شود. معمولاً معنویت در کار را می‌توان با سه مؤلفه شناسایی کرد که عبارتند از:

۱. کار معنا دار (سطح فردی): لذت بردن و انرژی گرفتن از کار و احساس هدف در آن؛
۲. احساس همبستگی (سطح گروهی): احساس پیوند با همکاران، پشتیبانی از همدیگر و داشتن هدف مشترک و
۳. هم‌سویی با ارزش‌ها (سطح سازمانی): پیوند با اهداف سازمان، پیوند با ارزش‌های آن و ملاحظه سازمان نسبت به کارکنان (کاظمی، ۱۳۹۵).

معنویت در سطح فردی، تلاش برای یافتن معنا و هدف در زندگی کاری؛ در سطح گروهی، ارتباط قوی بین همکاران و تمام کسانی که به نحوی در کار مشارکت دارند و در سطح سازمانی، هماهنگی بین اعتقادات و باورهای اصلی و ارزش‌های سازمان است. معنویت در واقع نوعی آگاهی درونی و احساس ارتباط بین خود و جهان اطراف می‌باشد. در تعریفی دیگر، معنویت را شعور و خودآگاهی ذاتی انسان‌ها دانسته که برخاسته از ارزش‌ها و باورهای مشخص از قبل تعیین شده است. معنویت جنبه‌ای از وجود یک انسان است که به او انسانیت می‌دهد، با ساختارهای مهم فرد در ارتباط است، به او برای مقابله با مسائل و دشواری‌های زندگی کمک می‌کند و بالاترین سطح رشد را در زمینه‌هایی هم‌چون شناخت، اخلاق و هیجان در بین افراد ایجاد می‌کند (مؤمنی و شهبازی‌راد، ۱۳۹۱).

معنویت را می‌توان در سه حوزه معنویت و سلامتی، معنویت و خودپایشی نیروها و معنویت و توفیقات الهی مورد بحث و بررسی قرارداد.

الف) معنویت و سلامتی: از اولین شروط عمل موفق نیروهای سازمان، سلامتی جسمی و روحی آن‌ها است به طوری که از بیماری‌های روانی یا جسمی رنج نبرند و حواس و همت‌شان بر انجام وظایف خود متمرکز بوده، عملکردی موفق و عالی از نظر تفکر، خلق و خو و رفتار داشته باشند. سلامت جسم و جان بستگی زیادی به ایمان (مهم‌ترین مشخصه انسان معنوی) دارد. مقصود این است که با وجود ایمان محرومیت‌ها انسان را از پا در نمی‌آورد، بلکه تعادل و انگیزه او را محفوظ نگه می‌دارد (مطهری، ۱۳۹۶).

ب) معنویت و خود پایشی نیروها: دمیدن روح معنویت در درون سازمان با تشویق کارکنان

به اعمال خیر و سعی در متقاعد ساختن آنان در حسن انجام مسئولیتی که به عهده دارند، با توجه کردن به نظارتی که خداوند بر رفتار و تیات آنان به طور مداوم اعمال می‌دارد، می‌تواند کمک بسیاری برای جلوگیری از هدر رفتن نیروهای انسانی سازمان به انگیزه‌های گوناگون و غیر مشروع باشد (افجه‌ای، ۱۳۷۷)؛ چراکه به بیان صریح قرآن «خدا چشم‌های خائن و اسرار دل‌های ناپاک را می‌شناسد» (مؤمنون، ۱۹).

ج) معنویت و توفیقات الهی: افزایش معنویت و ایمان الهی، می‌تواند اثرات و برکات بسیاری در سازمان به همراه داشته باشد؛ اما مسلماً مهم‌ترین اثر و اهمیت آن، کسب رضای الهی در تمام امور فردی و اجتماعی و در نتیجه سعادت اخروی کارکنان خواهد بود. هم‌چنین توفیق الهی باعث می‌شود روحیه خدمت کردن ارتقایافته و انجام وظایف محوله مفتخرانه صورت پذیرد (کاظمی، ۱۳۹۵).

هم‌چنین با توسعه سازوکار امر به معروف و نهی از منکر، زمینه نقد سازنده و مستمر سازمان فراهم می‌آید. این سازمان نسبت به فرهنگ توحیدی حساس است و در متن آن از رواج شرک و نفاق و مظاهر آن‌ها اجتناب می‌شود. این سازمان‌ها نسبت به خطا حساس هستند و سیستم پاسخ‌گویی و حساب‌رسی صریح و دقیقی دارند (نادری، ۱۳۹۸).

در بررسی رابطه بین اخلاق کاری اسلامی و تعهد سازمانی محققان (نازلیا^۱، ۲۰۰۹؛ الکیلانی^۲، ۲۰۱۰؛ هارون و همکاران، ۲۰۱۲^۳) نشان دادند که رابطه مثبت و معناداری میان اخلاق کاری اسلامی و تعهد سازمانی وجود دارد. این بدین معنی است که می‌توان انتظار داشت تا با افزایش اخلاق کاری اسلامی در سازمان‌ها، میزان تعهد سازمانی افراد افزایش یابد (اسدی و شیرزاد، ۱۳۹۱).

در بیانات مقام معظم رهبری نیز مؤلفه‌های مختلفی در رابطه با فرهنگ سازمانی و شاخص‌های

1. Nazliyah
2. Al Kilani
3. Haroon

یک سازمان و تشکیلات موفق ارائه شده است؛ مواردی از قبیل نظم سازمانی^۱، روحیه و فرهنگ جهادی^۲، اعتقاد به وعده‌های الهی، حفظ بافت انقلابی، مشخص کردن اهداف و گم‌نکردن آن، داشتن برنامه اصولی، عمومی و کلان، قانون‌مداری، جریان‌داشتن و ورود نیروهای جدید با انگیزه، توجه به اشتراک‌ها به جای اختلاف سلیقه‌ها، انعطاف‌پذیری، پرهیز از تحجر، پرهیز از موازی‌کاری، داشتن همت بلند و پرهیز از راحت‌طلبی مدیر (زارعی، ۱۳۹۵).

هم‌چنین در پژوهشی، محققان مؤلفه‌های معنویت از دیدگاه مقام معظم رهبری را در دسته‌های ولایت‌مداری، بصیرت، فرهنگ شهادت، اقامه حق، عدالت‌محوری، دین‌داری، اخلاص در عمل و ساده‌زیستی دسته‌بندی کرده‌اند (ثنایی و خلجی، ۱۳۹۸).

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

یکی از موضوعات مهم در تمدن نوین اسلامی، سازمان مطلوب و ویژگی‌های آن است. دلایل عقلی و نقلی زیادی در اهمیت سازمان و تشکیلات ذکر شده است که به‌عنوان نمونه می‌توان به بخشی از بیانات مقام معظم رهبری^(مدظله‌العالی) در این رابطه اشاره کرد: «تشکیلات یکی از فرائض هر گروه مردمی است که یک هدفی را دنبال می‌کنند. تشکیلات یعنی نظم، یعنی تقسیم وظایف، یعنی ارتباط و اتصال و زنجیره‌ای کار کردن؛ این معنای تشکیلات است. این چیزی است که نه فقط بد نیست، بلکه یک چیز خوب و بلکه یک چیز ضروری است. هیچ کاری در دنیا بدون تشکیلات پیش نمی‌رود. انقلاب اسلامی ایران هم بدون تشکیلات پیش نرفت و پیروز نشد»^۳.

در این پژوهش محقق با استفاده از روش‌های مرور بر ادبیات و هم‌چنین استفاده از روش کیفی تحلیل گفتمان و تحلیل اسناد، به بررسی و جمع‌بندی منابع مختلف و بیانات مقام معظم رهبری^(مدظله‌العالی) پرداخته است. برای رسیدن به تمدن نوین اسلامی و در تمدن نوین اسلامی،

۱. ۱۳۷۰/۰۷/۰۴

۲. ۱۳۸۲/۱۰/۱۴

۳. ۱۳۶۰/۱۱/۲۷ مصاحبه با روزنامه اطلاعات

آموزه‌های اسلامی پایه و اساس تمام حوزه‌ها بوده و داشتن تصویری درست از حوزه‌های مختلف، یک امر لازم به منظور طی صحیح این مسیر خواهد بود. مراجعه به آیات و سیره اهل بیت به‌عنوان معدنی غنی و سرشار از معارف در ترسیم این تصاویر امری ضروری و واجب است. در این پژوهش با مراجعه به منابع مختلف علمی و بیانات مقام معظم رهبری در حوزه سازمان مطلوب، سعی شده است تا تصویری از این حوزه در تمدن نوین اسلامی در ابعاد پنج‌گانه پیشنهادی هدف و چشم‌انداز، ساختار سازمانی و منابع انسانی، مدیریت و رهبری، فضا و محیط و فرهنگ سازمانی، ارائه شود.

در انتها برای بهبود پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود چارچوب پیشنهادی ارائه‌شده برای بیان تصویر سازمان مطلوب و مؤلفه‌های آن با استفاده از روش‌های مختلفی مانند پنل خبرگان یا دلفی، اعتبارسنجی و براساس آن یک برنامه کلان برای رسیدن به سازمان مطلوب ارائه گردد و به‌عنوان یک مبنای جهت‌دهی مطلوبی در سیاست‌گذاری‌ها در زمینه‌های موردنیاز در نظر گرفته شود.

منابع

- اسدی، محسن و شیرزاد، مهران (۱۳۹۱)، نقش اخلاق کاری اسلامی در فرهنگ و تعهد سازمانی، دوفصل‌نامه علمی - تخصصی اسلام و مدیریت، ۱ (۲).
- اسکات، دبلیو ریچارد (۱۳۸۷)، سازمان‌ها: سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز، ترجمه حسن میرزایی‌اهرنجانی، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.
- افجه‌ای، سیدعلی‌اکبر (۱۳۷۷)، مدیریت اسلامی، انتشارات جهاد دانشگاهی، تهران.
- افضل‌آبادی، محمدحسین (۱۴۰۰)، اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام، انتشارات مدرسان شریف، تهران.
- بنیاد توسعه فردا (۱۳۹۲)، روش‌های آینده‌نگاری تکنولوژی، ترجمه گروه آینده‌اندیشی بنیاد توسعه فردا، تهران.
- ترک‌زاده، جعفر و راضی، الهام (۱۳۹۶)، تأملی بر معنویت محیط کاری از منظر رویکرد اسلامی و غربی، کاربرد در رفتار سازمانی، دوفصلنامه علمی - تخصصی اسلام و مدیریت، (۱۱).
- ثقفی، علی (۱۳۹۲)، تمدن بین‌الملل اسلامی، فرایند تحقق اهداف اسامی از دیدگاه مقام معظم رهبری، بنیاد فرهنگ و اندیشه انقلاب اسلامی، دفتر هشتم.
- ثنایی، سلیم؛ خلجی، سارا (۱۳۹۸)، مدل معنویت سازمانی از دیدگاه اسلام در سازمان آموزش و پرورش براساس

- بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی)، نشریه علمی مدیریت اسلامی، ۲۷ (۱).
- جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۹)، تسنیم، نشر اسراء، جلد ۱۹، قم.
- حسین زاده، محمدعلی (۱۳۸۷)، مدیران و اخلاق اسلامی، چاپ سوم، انتشارات بوستان کتاب، قم.
- حیدری، امیر هوشنگ (۱۳۹۲)، مبانی و مفاهیم آینده پژوهی، فصل نامه علمی - ترویجی ترویج علم.
- خزایی، سعید؛ محمودزاده، امیر (۱۳۹۲)، آینده پژوهی، اصفهان، پارس ضیاء.
- زارعی، محمود (۱۳۹۵)، کار باید تشکیلاتی باشد، انتشارات شهید کاظمی، تهران.
- سرلک، محمدعلی؛ ویسه، سیدمهدی؛ پوراشرف، یاسان الله؛ مهدیزاده، حسین (۱۳۹۱)، طراحی مدل سازمان معنویت گرا در آموزش عالی ایران، پژوهش های مدیریت عمومی، ۵ (۱۸).
- سعدآبادی، علی اصغر (۱۳۹۳)، تبیین انگاره سازمان تقوamحور از منظر اسلام، دوفصل نامه علمی - تخصصی اسلام و مدیریت، (۶).
- سوزنجی، حسین؛ جوانعلی آذر؛ مرتضی (۱۳۹۴)، تبیین نگاه اسلام به سازمان در پرتو استعاره امانت، نشریه اندیشه مدیریت راهبردی، ۱۱ (۱).
- شکرانی، رضا؛ مطیع، مهدی؛ صادق زادگان، هدی (۱۳۹۰)، بررسی گفتمان کاوی و چگونگی کاربست آن در مطالعات قرآنی، دوفصل نامه عیار پژوهش در علوم انسانی (پژوهش سابق)، ۳ (۱).
- صالحی ساداتی، زهرا؛ حق شناس گرگابی؛ محمد (۱۳۹۵)، گسترش معنویت سازمانی و فرهنگ دلبستگی به کار در بستر تمدن سازی ایران اسلامی، دهمین کنگره پیشگامان پیشرفت، مرکز الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، تهران.
- عابدی جعفر، حسن؛ رستگار، عباس علی (۱۳۸۶)، ظهور معنویت در سازمان ها، مفاهیم، تعاریف، پیش فرض ها و مدل مفهومی، فصل نامه علوم و مدیریت اسلامی، ۲ (۵).
- عطایی، مجتبی (۱۳۹۸)، چشم انداز مشترک تصویری از آینده مطلوب سازمان، دوماهنامه مهندسی مدیریت، ۱۱ (۷۵)، رشت.
- عقبلی، وحید؛ لطفی حقیقت، امیر (۱۳۸۹)، کاربرد روش تحلیل گفتمان در علوم رفتاری.
- غفاری، رحمان؛ قنبری، مژگان (۱۳۹۷)، سیمای سازمان اسلامی متعالی در پرتو فضیلت سازمانی و رفتار محبت آمیز دینی، کهن الگوی سازمان شاداب، فصل نامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی، ۲۶ (۳).
- کاظمی، سعید (۱۳۹۵)، معنویت و فضیلت در سازمان، دومین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران، مؤسسه پژوهشی مدیریت مدبر، تهران.
- محمدی، مسلم؛ گل وردی، مهدی (۱۳۹۲)، مؤلفه های اخلاق حرفه ای در سازمان با الگوگرفتن از مبانی دینی،

دوفصل نامه علمی تخصصی اسلام و مدیریت، ۲ (۱۳۹۳).

مطهری، مرتضی (۱۳۹۶)، بیست گفتار، انتشارات صدرا، تهران.

مؤمنی، خدامراد؛ شهبازی‌راد، افسانه (۱۳۹۱)، رابطه معنویت، تاب‌آوری و راهبردهای مقابله‌ای با کیفیت زندگی دانشجویان، مجله علوم رفتاری، ۶ (۲).

میرزایی، اهرنجانی؛ مقیمی، سیدمحمد (۱۳۸۲)، ارائه الگوی مطلوب سازمانی برای سازمان‌های غیردولتی ایران با استفاده از رویکرد کارآفرینی، نشریه دانش مدیریت، (۶۲).

نادری، امیر (۱۳۹۸)، الگوی سازمان متدین ناجا، لازمه تحقق دولت اسلامی، نشریه بصیرت و تربیت اسلامی. نیوی، محمدحسن (۱۳۹۶)، مدیریت اسلامی، انتشارات بوستان کتاب، قم.

نبی‌پور، ایرج (۱۳۹۰)، آینده‌نگاری فناوری، بوشهر، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی بوشهر.

نقوی، سیدعلی؛ اسعدی، میرمحمد؛ میرغفوری، سیدحبیب‌الله (۱۳۹۳)، بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی در بیمارستان شهید صدوقی یزد: رویکرد اسلامی، فصل‌نامه اخلاق پزشکی، ۸ (۳۰).

نقوی، سیدعلی؛ اسعدی، میرمحمد؛ میرغفوری، سیدحبیب‌الله (۱۳۹۴)، شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی (مطالعه موردی اداره کل تربیت بدنی استان یزد)، نشریه مدیریت ورزشی، ۷ (۵).

هیئت مرکزی گزینش وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (۱۳۸۸)، مدیریت و سازمان از دیدگاه قرآن و نهج البلاغه.

وائق غزنوی، قادرعلی (۱۳۹۰)، جایگاه انسان‌شناسی در سازمان و مدیریت از دیدگاه اسلام و غرب، نشریه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۱ (۲).

<https://farsi.khamenei.ir/>