

Investigating the Effect of Intra-organizational Training in Promoting Organizational Culture based on Islamic Models (causal model)

Mohammad Babazadeh¹

Maryam Hafezian²

Received: 30/7/2021

Accepted: 14/11/2021

Abstract

In the new era, in order to achieve organizational excellence and have a dynamic and growing organizational culture, based on the values that govern that society, organizations have turned to an option called education, and given that this issue has been revealed to everyone for years, but Today, organizations have realized its important role. Since in our country, Iran, the system of the Islamic Republic is ruling and it is necessary to form and strengthen the organizational culture based on Islamic models (not only slogans but also in practice) in organizations, institutions and organs; Therefore, in the present study, the role of education in promoting organizational culture based on Islamic models was investigated. This research is in terms of applied nature and in terms of the type of survey research. For this purpose, 217 people from a population of 500 people in North Khorasan province and its affiliated units have been selected as a random sample based on Morgan table and the desired dimensions have been studied among them. A researcher-made questionnaire was used to collect data, the content validity of which was assessed by experts and its structural validity was assessed by confirmatory factor analysis, and its reliability was confirmed by Cronbach's alpha. The analysis method used in this research is SPSS22 and 8 LISREL software. The results of the research show that education has a positive and significant effect on reducing costs, providing services to the client, improving the quality of work, self-management and adherence to laws and regulations in the North Khorasan Governorate.

Key words: Organizational culture . Education . Islamic Patterns, Governor's Staff

1. Graduate of Educational Management, Bojnourd Branch, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran.
mohamadbabazade96@gmail.com

2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Bojnourd Branch, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran, Corresponding Author. ma.hafez@yahoo.com

مقاله علمی - پژوهشی

نقش آموزش‌های درون‌سازمانی در ارتقای فرهنگ سازمان مبتنی بر الگوی اسلامی در کارکنان استانداری خراسان شمالی

محمد بابازاده^۱

مریم حافظیان^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۵/۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۸/۲۳

چکیده

در عصر جدید سازمان‌ها برای رسیدن به تعالی سازمانی و داشتن یک فرهنگ سازمانی پویا و بالنده، مبتنی بر ارزش‌های حاکم بر آن جامعه به گزینه‌ای به نام آموزش روی آورده‌اند. از آنجا که در کشور ما ایران، نظام جمهوری اسلامی حاکم است و لازم است فرهنگ سازمانی مبتنی بر الگوهای اسلامی (نه فقط شعاری؛ بلکه به صورت عملی) در سازمان‌ها و نهادها شکل بگیرد و تقویت شود، در این پژوهش نقش آموزش‌های سازمانی در ارتقای فرهنگ سازمانی مبتنی بر الگوهای اسلامی در قالب یک مدل علی مورد بررسی قرار گرفت. براساس جامعه ۵۰۰ نفری مجموعه استانداری خراسان شمالی و واحدهای تابعه، تعداد ۲۱۷ نفر به صورت نمونه‌گیری در دسترس، به عنوان نمونه مورد مطالعه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته بود که روایی محتوایی آن با نظر خبرگان و روایی سازه‌ای آن به کمک تحلیل عاملی تأییدی بررسی و پایایی آن نیز با آلفای کرونباخ ۰/۸۲ محاسبه شد. ابزار تحلیل داده‌ها، نرم‌افزارهای SPSS22 و LISREL8 بود. یافته‌های تحقیق نشان داد که آموزش اثر مثبت و معناداری بر کاهش هزینه‌ها، ارائه خدمات به ارباب رجوع، بهبود کیفیت کار، خودمدیریتی و پایبندی به قوانین و مقررات در استانداری خراسان شمالی داشته‌است؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت با آموزش‌های هدفمند می‌توان موجبات ارائه خدمات بهتر به مراجعان (مراجعه‌کنندگان به سازمان‌ها و ارباب رجوع‌ها) را فراهم نمود.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ سازمانی، آموزش‌های درون سازمانی، الگوهای اسلامی، کارکنان استانداری.

۱. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران
mohamadbabazade96@gmail.com

۲. استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران، نویسنده مسئول
ma.hafez@yahoo.com

مقدمه

در عصر حاضر، اطلاعات؛ یعنی مجموعه داده‌های پردازش‌شده که اساس علوم و دانش را شکل می‌دهد و گسترش روزافزون دانش بشری، به معنی افزایش حجم و گستردگی اطلاعات است. تحت چنین شرایطی افراد، سازمان‌ها و جوامعی توان سازگاری با شرایط پیچیده امروزی را خواهند داشت که از پتانسیل استفاده بهینه از فناوری و روش‌های نو اطلاعات و دانش‌های موجود، در موقعیت‌های سازمانی و زندگی فردی برخوردار شوند. از آنجا که آموزش یا یادگیری، سازوکار علمی و دقیقی است که اطلاعات موجود در محیط، سازمان‌ها و انسان را درونی می‌کند، بالطبع به کارگرفتن اطلاعات، فرد را برای همسازی با شرایط جدید توانمند می‌سازد. امروزه پیشرفت و توسعه کشورها، سازمان‌ها و مؤسسات کوچک و بزرگ در گرو علم و دانش بشری است. افزایش علم و دانش و تغییرات پُرشتاب، سبب شده‌است سازمان‌ها، آموزش را در رأس برنامه‌های خود قرار دهند؛ زیرا آموزش یکی از مهم‌ترین عوامل توسعه کشورهاست (کریمی و سلیمی، ۱۳۹۴: ۵). امروزه آموزش به‌عنوان یکی از روش‌های توسعه منابع انسانی سازمان‌ها مطرح است. هر سازمانی به افراد آموزش‌دیده و باتجربه نیاز دارد تا مأموریت خود را به انجام برساند. پرورش انسان‌های زبده و ماهر که از آن به‌عنوان توسعه منابع انسانی یاد می‌شود، ضرورت اجتناب‌ناپذیری است که سازمان‌ها برای بقا و پیشرفت در جهان پُر تغییر و تحول امروزی، سخت بدان نیازمندند؛ به همین دلیل آموزش به‌عنوان یکی از وظایف اصلی مدیریت منابع انسانی مطرح است و همواره در تدوین برنامه‌های توسعه یا تغییرات سازمانی به‌عنوان عاملی مهم مورد توجه قرار می‌گیرد (ابطحی، ۱۳۸۳: ۶). به اعتقاد همه صاحب‌نظران و متخصصان آموزش و فراگیری علوم، کسب مهارت‌های لازم در زمینه‌های تخصصی، به‌عنوان یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر اجتماعی از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای در امر توسعه کلان برخوردار است. این اهمیت بویژه در شکل خاص آن از این مسأله نشأت می‌گیرد که انسان‌ها نسبت به مدد آموزش توأم با پرورش خواهند توانست توانایی‌های نامحدود خود را در میدان عمل، بروز دهند.

تغییرات چشمگیر و دگرگونی‌های عمیقی که در حوزه و عرصه منابع انسانی پدید آمده، راه را برای بهره‌گیری بیشتر از توان و تخصص کارکنان سازمان‌ها هموار کرده‌است. بسیاری از رخدادهای سال‌های اخیر که در چهارچوب عدم تمرکز و کاهش لایه‌های سازمانی، مدیریت

مشارکتی، مدیریت عملکرد و نظایر آن پدید آمده‌اند، رمز افزایش بهره‌وری منابع انسانی محسوب می‌شوند. این مفاهیم بدین معناست که نگرش سازمان‌ها نسبت به نیروی کار دگرگون شده‌است و از آن به‌عنوان سرمایه یا دارایی و منابع باارزش یاد می‌کنند (باکینگهام و کافمن، ۱۳۸۱: ۱۲۶). فرهنگ سازمانی سیستمی از استنباط یا نظام معنایی مشترک است که اعضای یک سازمان واجد آن هستند؛ به‌گونه‌ای که این ویژگی موجب تفکیک سازمان‌ها از یکدیگر می‌شود؛ به‌عبارت دیگر فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از ارزش‌ها و غالب‌های مفروض است که افراد سازمان را در درک اعمال قابل قبول و غیر قابل قبول کمک می‌کند. هر سازمانی فرهنگ خاص خویش را دارد. این فرهنگ که قوانین و آئین‌نامه‌های دیرپای نانوشته را شامل می‌شود، زبان خاصی است که برقراری ارتباط میان اعضا را تسهیل می‌کند، همچنین معیارهای مشترک و مرتبطی است در خصوص جنبه‌های خطیر کاری که باید صورت بگیرد و علاوه بر آن‌ها درک مشترک و نظام معنایی مشترکی است که اعضای یک سازمان بدان قائل هستند و آن سازمان را از سازمان‌های دیگر متمایز می‌کند. این نظام معنایی مشترک عبارت است از: ویژگی‌های مهمی که سازمان بدان ارزش می‌نهد و ما را در فهم فرهنگ سازمانی کمک می‌کند تا بدانیم کارکنان این ویژگی‌ها را چگونه درک می‌کنند. یکی از وجوه قدرت و ممیزه سازمان، برخورداری از فرهنگ سازمانی مطلوب است. فرهنگ سازمانی هر مجموعه که آئینه تمام‌نمای ویژگی‌ها، خصلت‌ها، قوت‌ها و ضعف‌های آن محسوب می‌شود، می‌تواند چهره درون و برون آن را از نظر پایداری کارکنان به ارزش‌ها، اصول، باورها، نگرش‌ها و سایر اعتقادات مرتبط نشان دهد. از طریق مطالعه فرهنگ سازمانی یک تشکل، می‌توان به انسجام ارزشی و تعهد کارکنانش پی برد. هرچه این انسجام بیشتر باشد، نیل به اهداف سازمانی تسهیل می‌شود (ابزری و دلوی، ۱۳۸۸: ۱۷۴).

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

سازمان‌ها، سازوکار یا وسیله تحقق هدف‌های جامعه محسوب می‌شوند. سازمان‌ها در واقع به‌منزله تدابیر و وسایلی هستند که برای رفع نیازهای اساسی جامعه شکل گرفته و به فعالیت می‌پردازند. بررسی شکل‌گیری و تحول سازمان‌ها نشان می‌دهد در گذشته به علت ساده‌بودن زندگی بشری و تکنولوژی محدود، ساختار و کارکردهای سازمان‌ها، ساده و ابتدایی بوده‌است و

افراد برای انجام فعالیت‌های آن، نیاز چندانی به دانش و معلومات حرفه‌ای نداشته‌اند. تغییر و تحولاتی که بعدها در شکل زندگی اجتماعی به وجود آمد، موجب وسعت و گسترده‌گی در ابعاد گوناگون سازمان‌ها شد و در نتیجه اهداف، وظایف و مسئولیت‌های آن پیچیده‌تر و اداره امور آن نیز به مراتب دشوارتر شد. در چنین شرایطی دیگر افراد بدون داشتن دانش و مهارت‌های لازم، قادر به انجام وظایف و فعالیت‌های سازمان‌ها نبودند. پیامد چنین تغییر و تحولات عظیم صنعتی، تکنولوژیکی، اقتصادی و غیره در قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم ضرورت آموزش را در سازمان‌ها به امری حیاتی مبدل کرد؛ بنابراین حیات هر سازمان تا حدود زیادی بستگی به مهارت‌ها و آگاهی‌های مختلف کارکنان دارد. هرچه این مهارت‌ها و آموزش‌ها به‌روز و کارآمدتر باشند، قابلیت سازمان با محیط متغیر نیز بیشتر می‌شود. آموزش کارکنان اگر به طریقه‌ای صحیح، جامع و کامل انجام شود و به‌عنوان وسیله‌ای برای رسیدن به اهداف معین و مشخص از آن استفاده شود، موجبات بقا و کارآمدی سازمان را فراهم می‌کند. به همین دلیل است که سازمان‌ها مایلند اثربخشی را از طریق سرمایه‌گذاری در آموزش کارکنان افزایش دهند. آموزش کارکنان در حقیقت، کلیه کوشش‌هایی است که در جهت ارتقای سطح دانش، آگاهی، مهارت‌های فنی، حرفه‌ای و شغلی و همچنین ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان یک سازمان به‌عمل می‌آید و آنان را آماده انجام وظایف و مسئولیت‌های شغلی خود می‌کند (منافی شرف‌آباد، ۱۳۹۰: ۵). برگزاری دوره‌های آموزشی درون‌سازمانی، گاهی با دشواری‌هایی روبه‌روست که سازمان‌ها را به اجرای این دوره‌های آموزشی در مؤسسه‌ها و سازمان‌های آموزشی بیرونی ترغیب می‌کند. با این وجود اجرای آموزش درون‌سازمانی دارای مزایای بسیاری است که از مهم‌ترین آن‌ها ایجاد دانشی معتبر از فرهنگ سازمانی برای مدیران و رهبران سازمان است. آموزش‌های داخلی از مثال‌های واقعی محیط کاری و مسائل و چالش‌هایی که کارکنان هنگام انجام وظایف شغلی، با آن‌ها مواجه هستند، استفاده می‌کند و از این‌رو انتقال مفاهیم با اثربخشی بیشتری صورت می‌گیرد. آموزش‌های داخلی اثربخش، مهارت‌ها و دانش‌هایی را که مشارکت‌کنندگان دوره‌های آموزشی برای انجام موفقیت‌آمیز شغلشان، نیازمند آن‌ها هستند با دقت بیشتر شناسایی می‌کند. همچنین این آموزش‌ها، کارکنان را برای پذیرفتن شغل‌های بعدی آماده می‌کنند. این آموزش‌ها با زبان و دایره واژگانی که برای آموزش‌گیرندگان آشنا و ملموس هستند، انجام می‌شوند که فهم مفاد آموزشی

را برای آن‌ها بسیار ساده‌تر می‌کند. فرهنگ سازمانی موضوعی است که به‌تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته‌است. به‌دنبال نظریات و تحقیقات جدید در مدیریت، فرهنگ سازمانی دارای اهمیت روزافزونی شده و یکی از مباحث اصلی و کانونی مدیریت را تشکیل داده‌است. جمعیت‌شناسان، جامعه‌شناسان و اخیراً روان‌شناسان و حتی اقتصاددانان توجه خاصی به این مبحث نو و مهم در مدیریت مبذول داشته‌اند و در شناسایی نقش و اهمیت آن، نظریه‌ها و تحقیقات زیادی به‌وجود آورده و در حل مسایل و مشکلات مدیریت به‌کار گرفته‌اند. با بررسی‌ای که توسط گروهی از اندیشمندان علم مدیریت به‌عمل آمده، فرهنگ سازمانی به‌عنوان یکی از مؤثرترین عوامل پیشرفت و توسعه کشورها شناخته شده‌است؛ به‌طوری‌که بسیاری از پژوهشگران معتقدند موفقیت کشور ژاپن در صنعت و مدیریت، یکی از علل مهم توجه آن‌ها به فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی به‌عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترک، بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می‌گذارد و می‌تواند نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به‌شمار آید. فرهنگ سازمانی از اساسی‌ترین زمینه‌های تغییر و تحول در سازمان است. نظر به اینکه برنامه‌های جدید تحول بیشتر به تحول بنیادی سازمانی نگاه می‌کند؛ از این‌رو هدف این برنامه‌ها تغییر و تحول فرهنگ سازمان به‌عنوان زیربنای بستر تحول است (برون، ۱۳۹۵: ۶). همچنین فرهنگ سازمانی، شخصیت یک سازمان را می‌سازد. همان‌طور که شناخت شخصیت یک فرد کمک شایانی در تحلیل رفتار وی دارد، شناخت فرهنگ سازمانی هم می‌تواند در هدایت، رهبری و انجام تغییر و تحولات سازمانی مؤثر واقع شود. به علاوه، تدوین فرهنگ مطلوب سازمانی کمک مؤثری در جهت توسعه و تعالی سازمان می‌کند؛ بنابراین پژوهشگران در زمینه فرهنگ سازمانی معتقدند که نسبت فرهنگ به سازمان، مانند نسبت شخصیت است به فرد. آن‌ها اعتقاد دارند که برای ایجاد بالندگی در افراد جامعه باید در زمینه شخصیتی آن‌ها کاوش صورت گیرد. بر این اساس، برای ایجاد بالندگی سازمانی که منجر به بالندگی جامعه می‌شود، باید در فرهنگ سازمان تحقیق شود (عطافر، ۱۳۷۵؛ نقل در فقهی فرهمند، ۱۳۸۸: ۲۹۷).

مدیریت اسلامی موضوعی است که از دیرباز مورد تعلق خاطر همه کسانی بوده‌است که دل در گرو اسلام داشته‌اند. بر این اساس بسیاری کوشیده‌اند تا در جهت شناخت و معرفی این پدیده مهم، گامی فرا پیش نهند (چاوشی، ۱۳۸۸: ۴۵). مدیریت در میان علوم انسانی رابطه نزدیکی با

فرهنگ دارد؛ به‌گونه‌ای که با لندک تأملی می‌توان نقش فرهنگ را در جای‌جای آن به‌وضوح مشاهده کرد به همین دلیل فرهنگ‌های گوناگون برای خود مدیریت‌های متفاوتی را اقتضا می‌کنند (حیدری، ۱۳۸۹: ۱۶). به همین سبب الگوی مدیریت اسلامی، چه در سطح کلان و چه در سطح خرد، برآمده از اصول و قوانین مشخصی است که براساس ملاک‌های اسلامی استوار شده و سمت و سوی الهی دارد و هدف آن ارتقای انسان در جهت کمال و بهبود نظام‌های اجتماعی است (انصاری، ۱۳۸۳: ۲۰-۲۲). مفهوم فرهنگ سازمانی، نخستین بار در سال ۱۹۷۹ وارد ادبیات مدیریت شد و در سال‌های اخیر مورد توجه اندیشمندان و صاحب‌نظران مدیریت قرار گرفته‌است. در حوزه دانش مدیریت طی این سال‌ها، مقالات و کتاب‌هایی با مضمون "فرهنگ سازمانی" به رشته تحریر درآمده که به طور عمده با همان مبانی غربی همراه است؛ به‌عنوان نمونه، محققانی مانند دیل و کندی، پیترز و واترمن و دیویس^۱ در مورد فرهنگ سازمانی پژوهش‌هایی داشته‌اند؛ اما بیشتر به نموده‌ها و جنبه‌های ظاهری آن توجه کرده‌اند. لذا از آنجا که مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی بررسی نشده‌اند خلأ این بحث همچنان باقی است (عسکری وزیری، زارعی متین و امیری، ۱۳۹۱: ۴۰۶).

در الگوی مدیریت اسلامی رهبران، توانایی، قدرتی برای حکم‌کردن، فرمان‌دادن، تصمیم‌گیری و فرمانبرداری است که رهبران اسلامی، آن را به‌عنوان یک تکلیف بر عهده می‌گیرند و باری است که بر دوش می‌کشند. حال با توجه به جایگاه و تعریف فرهنگ سازمانی، نکته‌ای که می‌بایست قابل توجه مدیران سازمان‌ها باشد، این است که اساساً اعتقادات، ارزش‌ها و باورهای فرهنگی تا چه اندازه می‌توانند به‌منظور تحقق مأموریت سازمان و اصلاح نظام‌های سازمانی دارای کارکردهای مثبت و حمایت‌کننده باشند. به‌علاوه، اولین بند از سیاست-های کلان نظام اداری کشور که از طرف مقام معظم رهبری (مد ظله العالی) ابلاغ شده به موضوع نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر کرامت انسانی و سرمایه اجتماعی اختصاص یافته‌است و اینکه آموزش چه تأثیری در ارتقای فرهنگ سازمانی مبتنی بر الگوهای اسلامی دارد.

ظهور سازمان‌های اجتماعی و گسترش روزافزون آن‌ها یکی از خصیصه‌های بارز تمدن بشری است. به این ترتیب و باتوجه به عوامل گوناگون مکانی و زمانی و ویژگی‌ها و نیازهای خاص هر

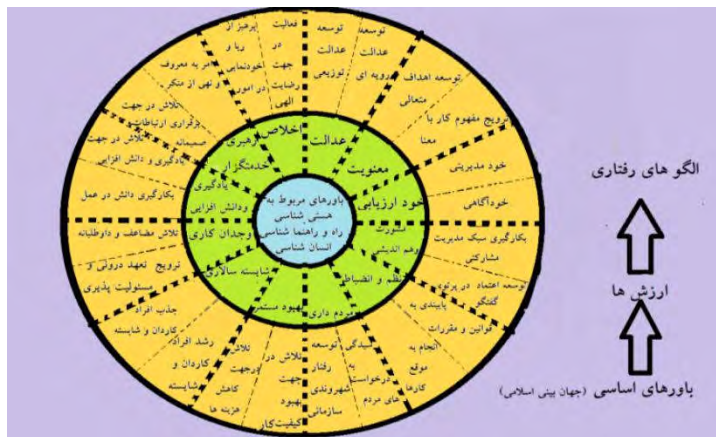
1. Deal & Kennedy, Peters & Waterman, & Davis

جامعه، هر روز بر تکامل و توسعه این سازمان‌ها افزوده می‌شود. بدیهی است هر سازمان اجتماعی برای نیل به اهدافی طراحی شده و با توجه به ساختارش نیازمند نوعی فرهنگ سازمانی است. ناگفته نماند که ظهور پدیده "اداره کردن" مربوط به روزگار اخیر نیست؛ بلکه از دیرباز، بشر متوجه شده است برای رسیدن به یک "هدف" لازم است به بسیج امکانات و رهبری این امکانات به سوی آن هدف مشخص اقدام کند (رضاییان، ۱۳۸۴: ۲۶). از آنجا که محیط فرهنگی سازمان، عمیق‌ترین، پرمایه‌ترین و بلندمدت‌ترین تأثیر را بر رفتار اجتماعی اکثریت اعضای یک سازمان می‌گذارد و از طرف دیگر، دانش نیز یک پدیده اجتماعی است، رشد دانش خودبه‌خود اتفاق نمی‌افتد. بلکه مستلزم وجود، بسترهای مناسب است. در تضمین جریان بهینه دانش وجود یک فرهنگ پشتیبان و متناسب، عامل مهمی است. در واقع فرهنگ سازمانی زیربنای مدیریت دانش است. اگر سازمان نتواند همچنان که دانش خویش را تغییر می‌دهد، انطباقی نوین و مبتکرانه با محیط پیدا کند، فرهنگ سازمانی آسیبی جدی خواهد دید (Balthazard & Cook, 2004: 4-5).

تدوین الگوی اسلامی از ابعاد گوناگون، یک اتفاق نیک، مهم و بی‌سابقه در امر برنامه‌ریزی در کشور محسوب می‌شود. این نقطه عطف تاریخی در ایران اسلامی، البته پدیده‌ای نوپاست که تاکنون به آن پرداخته نشده بود و از این‌رو، تبیین ابعاد مختلف آن برای ایجاد درکی مشترک، هماهنگ، روشن و شفاف از موضوع، ضروری است. این کار دست‌کم به ترویج ادبیات مربوط به این مباحث در فضای فکری و فرهنگی کشور می‌انجامد و مسیر اندیشه‌ورزی و تفکر سیاسی و اجتماعی برنامه‌ریزی توسعه اقتصادی را به این سو، رهنمون می‌کند. ما باید پیشرفت را با الگوی اسلامی پیدا کنیم. چرا می‌گوییم اسلامی؟ اسلامی، به سبب اینکه بر مبانی نظری و فلسفی اسلام و مبانی انسان‌شناختی اسلام استوار است. با در نظر داشتن رابطه بین آموزش و مهارت‌آفرینی و تأکیدات ارزش‌های دینی و اسلامی بر رضایت مراجعه‌کنندگان و ارباب‌رجوع و انجام امور در کمترین زمان و کمترین هزینه، می‌توان به سرفصل‌هایی از آموزش دست یافت که بیشترین تأثیر را در ایجاد مهارت کارکنان داشته باشد؛ بنابراین در این تحقیق سعی می‌شود با بررسی نقش و جایگاه آموزش‌های سازمانی در توسعه منابع انسانی، در استانداری خراسان شمالی و واحدهای تابعه، شرایط ارتقای فرهنگ سازمانی که برگرفته از شعائر دینی و مذهبی است و نیز کارایی و متناسب بودن آموزه‌ها به‌نوعی بیان شود.

فرهنگ اسلامی

فرهنگ اسلامی مجموعه عقاید، باورها، ارزش‌ها، آداب و رسوم، الگوها، روش و شیوه‌های عمل متخذ از قرآن کریم و سنت معصومین (ع) است. فرهنگ هر یک از افراد و جوامعی که دین رسمی آنان اسلام است، در صورتی اسلامی قلمداد می‌شود که بر تمام روابط چهارگانه ایشان با خدا، خود، طبیعت و جامعه حاکم باشد؛ از سوی دیگر، هرگاه معنای فرهنگ به "دستاوردهای بشر و میراث اجتماعی" آن اطلاق شود، فرهنگ اسلامی عبارت است از: «مجموع آثار مثبت مادی و غیرمادی جوامع اسلامی که افراد، آن عقاید، باورها، ارزش‌ها، آداب و رسوم، الگوها و شیوه‌های عمل خود را از قرآن کریم و سنت معصومین (ع) اخذ کرده، در پیروی از آن هیچ‌گونه کوتاهی عمدی روا ندارند». این رابطه، به تعریفی که ما از فرهنگ ارائه می‌دهیم بستگی دارد. در برخی تعاریف، فرهنگ دربرگیرنده اعتقادات، ارزش‌ها و اخلاق و رفتارهای متأثر از این سه و همچنین، آداب و رسوم و عرف یک جامعه معین تعریف می‌شود. در گونه‌ای دیگر از تعاریف، آداب و رسوم شالوده اصلی فرهنگ تلقی می‌شود و صرفاً ظواهر رفتارها، بدون در نظر گرفتن پایه‌های اعتقادی آن، به‌عنوان فرهنگ جامعه معرفی می‌شود و بالاخره در برخی دیگر از تعاریف، فرهنگ به‌عنوان عاملی که به زندگی انسان معنا و جهت می‌دهد، شناخته می‌شود (عسکری وزیری، زارعی متین و امیری، ۱۳۹۱: ۴۰۸). اگر دین با گونه نخست از تعاریف پیش‌گفته مقایسه شود، جزء فرهنگ تلقی می‌شود؛ اما اگر دین را با گونه دوم از تعاریف مقایسه کنیم، رابطه دین با فرهنگ به‌سان دو مجموعه که فقط در بخشی از اعضا مشترکند، قابل شناسایی است. در این دیدگاه، نه دین کاملاً جزء فرهنگ است و نه فرهنگ زیرمجموعه دین. فرهنگ در گونه سوم از تعاریف مذکور، بر دین انطباق می‌یابد. شکل ۱ الگوی فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی مبتنی بر نهج‌البلاغه را نشان می‌دهد.



شکل ۱) الگوی فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی مبتنی بر نهج‌البلاغه

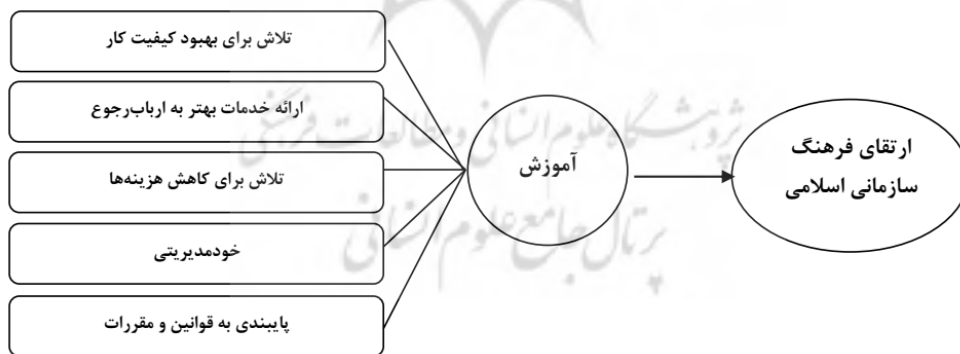
(عسکری وزیری، زارعی متین و امیری، ۱۳۹۱)

پژوهش شریف‌زاده، رضایی‌منش و عزتی (۱۳۹۸) در بررسی "عوامل مؤثر بر نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی" بنا به اهمیت وافر موضوع فرهنگ سازمانی و تأثیر بسزای آن بر عملکرد سازمان، و به جهت یاری مدیران سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی، نشان داد که عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای بر روی نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی تأثیرگذار است. عطاران و دیگران (۱۳۹۶) در پژوهشی با موضوع "تبیین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی در پرتو اصول عقاید برگرفته از قرآن کریم" با هدف شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی در پرتو اصول عقاید، با طراحی ابزار استاندارد به سنجش این مؤلفه‌ها در سازمان می‌پردازند. عضدی (۱۳۹۵) در تحقیقی به "بررسی الگوی توسعه غربی و اسلامی و ضرورت الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت" پرداخت و بیان کرد آنچه تا به حال به‌عنوان توسعه، بویژه در چند دهه اخیر، مورد توجه نظریه‌پردازان بوده، توسعه اقتصادی یا رشد اقتصادی بوده است. بر این اساس الگوی پیشرفت بومی مطرح نیست و فرهنگ ملت‌ها و کشورها اهمیت چندانی ندارد. پیشرفت جوامع در گرو برخورداری از الگوی بومی است. طرح موضوع الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت از سوی مقام معظم رهبری در نخستین جلسه اندیشه‌های راهبردی، بیانگر اهمیت این موضوع است. نتایج این پژوهش نشان داد ضرورت طراحی این الگو این است که پیشرفت باید به‌منظور رشد معنوی، الهی و تقرب جامعه به سوی حق تعالی انجام شود و نباید همانند جوامع غربی خالی از اخلاق، تربیت و معنویت باشد؛ بنابراین بالندگی و پیشرفت همه‌جانبه در جهت

تکامل، بدون الگو مقدر و میسر نیست. پژوهش لکزایی و سنقری (۱۳۹۴) نشان داد که جامعه ایران امروز بیش از هر زمان دیگری در پی کشف الگوهای اسلامی در عرصه‌های مختلف، براساس آموزه‌های اسلامی است. نتایج این پژوهش نشان داد الگوی پیشرفت قرآنی، الگویی است که رهبران الهی با هدف تحقق سعادت دنیوی و اخروی (حیات طیبه) در ابعاد سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، امنیتی و... با تأکید بر منابع وحیانی و بشری عرضه کرده‌اند. عسکری وزیری، زارعی متین و امیری (۱۳۹۱) تحقیقی با عنوان "ارائه الگوی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی و مبتنی بر نهج‌البلاغه" انجام دادند و با رویکردی اسلامی و با تأکید بر کتاب گرانقدر نهج‌البلاغه، به بررسی و شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی پرداختند. به‌علاوه در کنار نظرسنجی و پرسشنامه، نشست با حضور جمعی از صاحب‌نظران حوزه و دانشگاه برگزار شد که در آن نشست، زوایای مختلف مباحث مطرح‌شده در تحقیق، نقد و بررسی شد و بعد از جمع‌آوری نظرات، پیشنهادها و انتقادات، محقق با راهنمایی استادان و کارشناسان دانش مدیریت، به تحلیل موارد و نقطه‌نظرهای به‌دست‌آمده پرداخت که حاصل آن به‌صورت الگوی نهایی فرهنگ سازمانی نمود یافته بود.

سالاری‌راد و صالحی (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان "تکریم ارباب‌رجوع در پرتو آموزه‌های اخلاق سازمانی" نتایج به‌دست‌آمده را بدین صورت مطرح کرده‌اند: رضایت‌مندی ارباب‌رجوع، به‌واسطه حرمت‌نهادن به ارزش انسان‌ها، فرهنگ حفظ کرامت انسانی و تکریم ارباب-رجوع محقق می‌شود. لازمه این عمل تبیین و بررسی ارزش‌های اخلاقی مؤثر در رضایت‌مندی مراجعه‌کنندگان و در نهایت کشف نتایج این رضایت‌مندی است. رفتار مناسب در برخورد با دیگران، دانش شغلی، روحیه خلاق، صبور و منصف‌بودن، سرعت عمل و دقت لازم در انجام امور محول‌شده، اطلاع‌رسانی لازم در زمینه فعالیت‌های سازمان به ارباب‌رجوع، مسئولیت‌پذیری و داشتن روحیه انتقادپذیری؛ از جمله ارزش‌های اخلاقی مؤثر در این امر است. هادوی‌نژاد، تقی‌پورفر و دانایی‌فرد (۱۳۹۰) در پژوهشی "انگیزه تقریب به الگوی "سازمان کامل"، پیش‌فرض‌ها و ارزش‌های فرهنگ سازمانی اسلامی، مبتنی بر مدل شاین" در قالب نمونه‌های (نوعی آرمانی اسلامی) به‌تصویر کشیدند که مأخذ اصلی استخراج این نمونه‌های، قرآن کریم بوده‌است. هانگ و دیگران (Hung, et al., 2011: 217) و ونگ و اسپینوال (Wong &

Aspinwall, 2005: 70) در تحقیقات خود بر نقش فرهنگ سازمانی در کاهش هزینه‌های سازمان تأکید داشته‌اند. ییلماز و ارگان (Yilmaz & Ergun, 2015: 293) "تأثیر ابعاد مدل فرهنگ سازمانی دنیسون را بر عملکرد سازمان‌ها" مورد مطالعه قرار دادند. در این تحقیق مشخص شد که برای بُعد انطباق‌پذیری، بیشترین امتیاز و بُعد سازگاری کمترین امتیاز به‌دست آمده‌است. همچنین، از نتایج این تحقیق برمی‌آید که بُعد رسالت، بیشترین تأثیر را بر افزایش عملکرد شرکت‌های تولیدی دارد. همچنین، توانایی شرکت در تولید محصولات جدید به‌شدت تحت تأثیر ابعاد انطباق‌پذیری و سازگاری است. مارکولیدز و هک (Markolides & Heck, 2011: 80) در مطالعات خود در زمینه فرهنگ سازمانی و عملکرد، فرهنگ سازمانی را مجموعه نظام‌های ارزشی سازمان و باورها و اعتقادات مشترک اعضای سازمان بیان کرده‌اند و می‌گویند فرهنگ سازمان به‌وسیله ساختار و اهداف، ارزش‌ها و وظایف سازمان، جو، ارزش‌ها و باورهای شخصی شکل می‌گیرد؛ با این فرض که عوامل مذکور بر عملکرد سازمان مؤثر است. با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش و همچنین شکل ۲ که مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد، این پژوهش به دنبال پاسخ این سؤال است که آیا آموزش‌های درون‌سازمانی که مبتنی بر الگوهای اسلامی باشد، در ارتقای فرهنگ سازمان تأثیرگذار است؟



شکل ۲) مدل مفهومی پژوهش (نگارندگان، ۱۳۹۹)

با توجه به مدل مفهومی، فرضیه‌های ذیل در این پژوهش مورد آزمون قرار گرفت. فرضیه اصلی: آموزش‌های درون‌سازمانی بر ارتقای فرهنگ سازمانی مبتنی بر الگوهای اسلامی اثرگذار است.

فرضیه‌های فرعی

۱. آموزش‌های درون‌سازمانی بر ارائه خدمات بهتر به ارباب‌رجوع اثرگذار است.
۲. آموزش‌های درون‌سازمانی بر تلاش برای بهبود کیفیت کار اثرگذار است.
۳. آموزش‌های درون‌سازمانی بر کاهش هزینه‌های انجام کار اثرگذار است.
۴. آموزش‌های درون‌سازمانی بر خودمدیریتی کارکنان اثرگذار است.
۵. آموزش‌های درون‌سازمانی بر پایبندی به قوانین و مقررات اثرگذار است.

روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش تأثیر آموزش در ارتقای فرهنگ سازمانی مبتنی بر الگوهای اسلامی در قالب یک مدل علی مورد بررسی قرار گرفت. زمانی سخن از مدل علی به میان می‌آید که عوامل متعددی با یکدیگر عمل کنند و با یکدیگر رابطه کنش و واکنش متقابل برقرار سازند. مدل‌هایی علی هستند که هم می‌توانند کل شبکه علّت‌ها را روشن کنند و هم هدایت و جریان و شدت و مسیر هدایت را آشکار نمایند. جامعه آماری این تحقیق عبارت است از: کلیه کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی استانداری خراسان شمالی و فرمانداری‌ها و بخشدارهای تابعه (برابر با ۵۰۰ نفر). نمونه آماری ۲۱۷ نفر بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس و براساس فرمول کوکران، محاسبه و پرسشنامه بین آن‌ها توزیع شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه محقق‌ساخته بود که روایی آن طی چندین مرحله بررسی شد و بازنگری و اصلاحات لازم توسط اساتید و خبرگان در این حوزه صورت گرفت؛ بنابراین بعد از سنجش همبستگی، روایی و تحلیل عاملی و درنهایت با تأیید روایی و پایایی، تعداد ۳۰ سؤال پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت که پایایی ابزار ۰/۸۲ محاسبه و درنهایت بین نمونه‌ها توزیع شد. ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش، SPSS22 و LISREL 8 بود.

یافته‌های پژوهش

در جدول ۱ آمار توصیفی متغیرها نشان داده شده‌است. مقدار چولگی و کشیدگی برای متغیرهای پژوهش در بازه (۲+ و ۲-) قرار دارند؛ پس احتمالاً توزیع نرمال دارند.

جدول ۱) آماره توصیفی متغیرها

نام متغیر	حجم	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	کجی	بلندی
آموزش	۲۱۷	۱۰/۰	۶۲/۰	۴۵/۲۸	۷/۷۹	-۰/۶۴۶	۱/۷۱
رسیدگی به درخواست ارباب- رجوع	۲۱۷	۷/۰	۱۵/۰	۱۲/۸۲	۱/۶۸	-۰/۴۷۵	۰/۰۱۵
تلاش مضاعف و داوطلبانه برای انجام کارها	۲۱۷	۴/۰	۱۰/۰	۷/۹۸	۱/۳۰	-۰/۲۵۰	-۰/۳۵۰
تلاش برای بهبود کیفیت کار	۲۱۷	۶/۰	۱۵/۰	۱۲/۱۹	۱/۸۶	-۰/۳۵۷	۰/۰۲۸
تلاش برای کاهش هزینه	۲۱۷	۳/۰	۱۵/۰	۱۲/۰۶	۲/۰۹	-۰/۷۲۲	۱/۱۱
انجام به‌موقع کارها	۲۱۷	۳/۰	۱۰/۰	۸/۲۰	۱/۴۹	-۱/۰۱۲	۰/۱۳۸
پایبندی به قوانین و مقررات	۲۱۷	۳/۰	۱۰/۰	۸/۵۱	۱/۳۴	-۱/۱۸۳	۱/۷۴
خودمدیریتی	۲۱۷	۴/۰	۱۵/۰	۱۲/۸۸	۱/۸۲	-۱/۰۹	۱/۰۲

با استفاده از آزمون کلموگروف- اسمیرنوف، توزیع نرمال متغیرها مشخص شد و در ادامه به بررسی فرضیه اصلی پژوهش پرداخته شد.

فرضیه اصلی: آموزش‌های درون‌سازمانی به کارکنان، بر ارتقای فرهنگ سازمانی

مبتنی بر الگوهای اسلامی اثرگذار است. برای تعیین پیش‌بینی ارتقای فرهنگ سازمانی مبتنی بر الگوهای اسلامی از طریق آموزش‌های درون‌سازمانی از رگرسیون استفاده شد.

جدول ۲) تحلیل رگرسیونی برای پیش‌بینی ارتقای فرهنگ سازمانی از طریق متغیرهای هم‌پیش‌بین

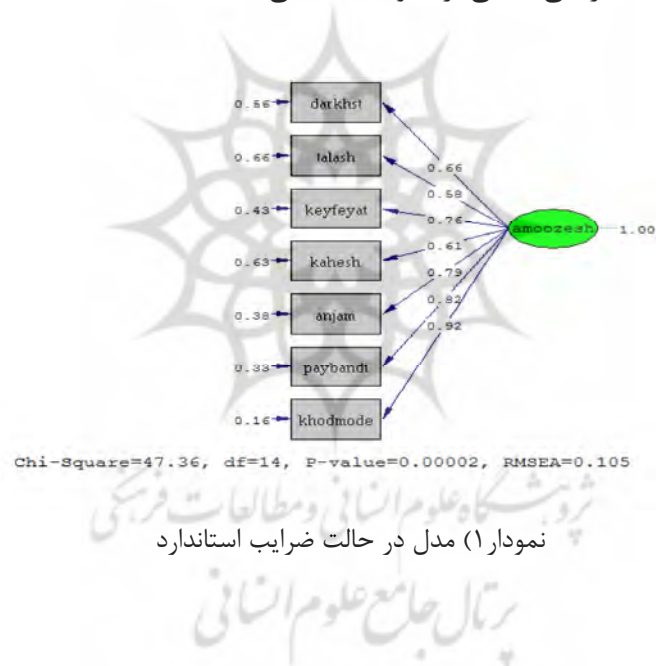
مدل	مجموع مربعات	میانگین مربعات	فیشر (F)	R	R ^۲ (ضریب تعیین)	معناداری	دوربین واتسون
رگرسیون	۲۷۶۲/۱۷	۳۹۴/۵۹	۹/۰۱۲	۰/۴۸۲	۰/۲۳۳	۰/۰۰۰	۰/۹۲۵
باقیمانده	۹۱۰۷/۲۶	۴۳/۷۸۵	-	-	-	-	-
مجموع	۱۱۸۶۹/۴۴۰	-	-	-	-	-	-

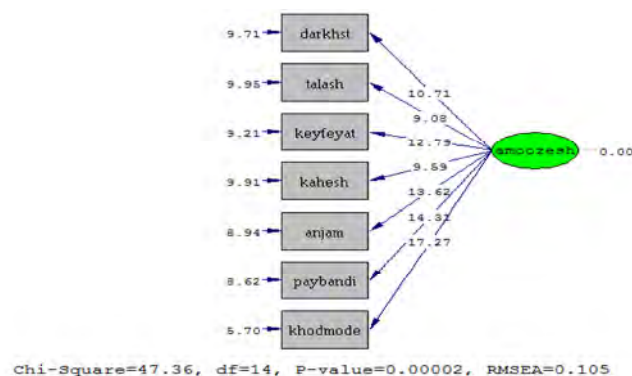
تحلیل رگرسیونی جدول ۲ نشان می‌دهد که رگرسیون نمرات متغیرهای پیش‌بین آموزش به طرف متغیر (ارتقای فرهنگ سازمانی) از نظر آماری معنی‌دار است. مقدار ضریب تعیین ($R^2=0/233$) نیز نشان می‌دهد هر آموزش هم‌زمان با نرخ ۲۳٪ ارتقای فرهنگ سازمانی (و مؤلفه‌های آن) را پیش‌بینی می‌کند. آزمون دوربین-واتسن که برای بررسی وجود خودهمبستگی (رابطه بین مقادیر که با تأخیر زمانی مشخص از یکدیگر جدا شده‌اند) بین باقیمانده‌ها در تحلیل رگرسیون استفاده می‌شود، در جدول ۲ میزان دوربین واتسون ۰/۹۲۵ از مقدار یک کمتر بوده است و نشان از همبستگی مثبت دارد. برای بررسی اهمیت نسبی متغیرهای پیش‌بین در پیش‌بینی ارتقای فرهنگ سازمانی باید مقادیر ضرایب رگرسیون را مطالعه کرد. مقادیر ضرایب رگرسیون در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳) ضرایب رگرسیون گام‌به‌گام ارتقای فرهنگ سازمانی بر اساس آموزش

متغیر پیش‌بینی کننده	B (بتا) ضریب تأثیر مستقل	B	T	میزان معنی‌داری
ثابت		۱۵/۸۶	۴/۰۳۷	۰/۰۰۰
رسیدگی به درخواست ارباب‌رجوع	۰/۴۳۵	۰/۵۹۶	۱/۶۵۲	۰/۰۱۰
تلاش مضاعف و داوطلبانه برای انجام کارها	۰/۵۰۰	۰/۵۶۵	۱/۲۷۵	۰/۰۲۰
تلاش برای بهبود کیفیت کار	۰/۳۲۱	۰/۰۸۴	۰/۲۳۲	۰/۰۱۶
تلاش برای کاهش هزینه	۰/۳۵۲	۰/۱۸۴	۰/۶۷۶	۰/۰۰۵
انجام به‌موقع کارها	۰/۳۸۴	۰/۴۱۹	۰/۸۹۷	۰/۰۳۷
پایبندی به قوانین و مقررات	۰/۴۷۰	۰/۹۴۴	۱/۷۰۰	۰/۰۰۹
خودمدیریتی	۰/۳۸۹	۰/۳۶۶	۰/۷۳۸	۰/۰۰۵

ضرایب رگرسیون درج شده در جدول فوق نشان می دهد که در بهترین مدل پیش بینی ارتقای فرهنگ سازمانی (مدل دوم)، رسیدگی به درخواست ارباب رجوع ($\beta=0/435$) و تلاش مضاعف و داوطلبانه برای انجام کارها ($\beta=0/500$) و تلاش برای بهبود کیفیت کار ($\beta=0/321$)، تلاش برای کاهش هزینه ($\beta=0/352$)، انجام به موقع کارها ($\beta=0/384$)، پایبندی به قوانین و مقررات ($\beta=0/470$) و خودمدیریتی ($\beta=0/389$) قادر به پیش بینی متغیر ملاک هستند و تلاش مضاعف و داوطلبانه برای انجام کار، ارتباط سهم بیشتری در این زمینه دارد. بر این اساس فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر رابطه بین آموزش های ارائه شده به کارکنان استانداری خراسان شمالی و ارتقای فرهنگ سازمانی مبتنی بر الگوهای اسلامی تأیید می شود و مؤلفه ها ارتباط پیش بینی کننده های مثبت ارتقای فرهنگ سازمانی مبتنی بر الگوهای اسلامی هستند.





نمودار ۲) مدل آزمون t و ضریب معناداری

در نمودار ۲ مقادیر t که نشان از معنی‌دار بودن یا معنی‌دار نبودن این ارتباطات دارد، آورده شده است ($t > 1/96$ یا $t < -1/96$). مقادیر t باید بزرگ‌تر از $1/96$ و یا کوچک‌تر از $-1/96$ باشند تا نشان‌دهنده معناداری روابط بین متغیرها باشند.

جدول ۴) برازش الگوی پیشنهادی و الگوهای اصلاح‌شده براساس شاخص‌های برازندگی

مدل	χ^2	χ^2/df	GFI	CFI	IFI	RMSEA	df	p
برآورد	۴۷/۳۶	۳/۳۸	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۱۰۵	۱۴	۰/۰۰۰۰۲

در پژوهش حاضر از چند شاخص برای ارزش‌یابی مدل ساختاری استفاده شده است که عبارت‌اند از: مجذور کای^۱، نسبت مجذور کای به درجه آزادی^۲، شاخص نیکویی برازش^۳، شاخص برازندگی تطبیقی^۴، شاخص برازندگی افزایشی^۵، ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب^۶. مجذور کای یا χ^2 دو نشان می‌دهد که ساختار کواریانس یافته‌ها با مدل پیشنهادی نظری مطابقت دارد یا خیر. اعداد کوچک‌تر مجذور χ^2 نشان‌دهنده برازش مناسب مدل مورد آزمون است. شاخص نیکویی برازش، شاخص تطابق کواریانس مشاهده‌شده با کواریانس مدل نظری است. عدد این شاخص بین صفر و یک قرار می‌گیرد و هر قدر عدد به دست آمده به یک نزدیک‌تر باشد، مدل مناسب‌تر و برازنده‌تر است. شاخص برازندگی تطبیقی، به‌مثابه شاخص برازش تطبیقی بنتلر نیز شناخته

1. Squared
2. The ratio of chi-square to degrees of freedom
3. Fit goodness index
4. Adaptive fitness index
5. Incremental fitness index
6. The root of the error of the mean squared approximation

می‌شود. این شاخص ماتریس کواریانس پیش‌بینی شده با مدل را با کواریانس مدل صفر (مدل تئوریک) مقایسه می‌کند. مقدار آن بر پایه قرارداد باید دست‌کم (۰/۹۰) باشد تا مدل مورد نظر پذیرفته شود. شاخص RMSEA برازش الگو را می‌سنجد و میزان کوچک‌تر آن، برازش بهتری را نشان می‌دهد. شاخص برازندگی افزایشی نیز که هرکدام وجهی از برازش مدل ساختاری را نشان می‌دهند، مقدارشان بین صفر و یک متغیر است و هرچقدر مقدار این شاخص‌ها به یک نزدیک‌تر باشد، بر برازش بهتر الگو دلالت دارد. داده‌های جدول ۴ حاکی از برازش مناسب مدل پیشنهادی است. در ادامه به بررسی هریک از فرضیه‌های فرعی پژوهش پرداخته شده‌است.

فرضیه فرعی اول: آموزش‌های درون‌سازمانی بر ارائه خدمات بهتر به ارباب‌رجوع اثرگذار

است. برای آزمون این فرضیه از روش همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۵) ضریب همبستگی پیرسون بین آموزش و ارائه خدمات بهتر به ارباب‌رجوع

ارائه خدمات به ارباب‌رجوع		
۰/۳۸۱**	پیرسون	آموزش
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۲۱۷	تعداد	

همان‌طور که جدول ۵ نشان می‌دهد، رابطه بین آموزش و ارائه خدمات بهتر به ارباب‌رجوع ($r=0/381$) در سطح اطمینان ۰/۹۹ معنادار است و رابطه مثبت است؛ یعنی با بالا رفتن آموزش، ارائه خدمات بهتر به ارباب‌رجوع، بیشتر خواهد شد. برای تعیین تأثیر هم‌راستای متغیر آموزش و ارائه خدمات بهتر به ارباب‌رجوع، معادله رگرسیون خطی در جدول ۶ ارائه شده‌است.

جدول ۶) تحلیل رگرسیونی برای پیش‌بینی ارائه خدمات بهتر به ارباب‌رجوع از طریق متغیرهای هم‌پیش‌بین

مدل	مجموع مربعات	میانگین مربعات	فیشر (F)	R	R ² (ضریب تعیین)	معناداری	دوربین واتسون
رگرسیون	۱۷۲۵/۸۹۷	۱۷۲۵/۸۹	۳۶/۴۱۲	۰/۳۸۱	۰/۱۴۵	۰/۰۰۰	۰/۹۶۹
باقیمانده	۱۰۱۴۳/۵۴	۴۷/۴۰۰	-	-	-	-	-
مجموع	۱۱۸۶۹/۴۴۰	-	-	-	-	-	-

تحلیل رگرسیونی جدول ۶ نشان می‌دهد که رگرسیون نمرات متغیرهای پیش‌بین آموزش به طرف متغیر (ارائه خدمات به ارباب‌رجوع) از نظر آماری معنی‌دار است. مقدار ضریب تعیین

($R^2=0/145$) نیز نشان می‌دهد آموزش با نرخ ۱۵٪ در ارائه خدمات به ارباب‌رجوع تأثیر مثبت دارد. در جدول ۶ میزان دوربین واتسون ۰/۹۶۹ از مقدار یک کمتر بوده‌است و نشان از همبستگی مثبت دارد.

فرضیه فرعی دوم: آموزش‌های درون‌سازمانی بر تلاش برای بهبود کیفیت کار، اثرگذار است. جدول ۷ ضریب همبستگی در مورد این متغیر را نشان می‌دهد.

جدول ۷) ضریب همبستگی پیرسون بین آموزش و بهبود کیفیت کار

بهبود کیفیت کار		
۰/۳۳۰**	پیرسون	آموزش
۰/۰۰۷	سطح معناداری	
۲۱۷	تعداد	

همان‌طورکه جدول ۷ نشان می‌دهد، رابطه بین آموزش و بهبود کیفیت کار ($I=0/330$) در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنادار است و رابطه مثبت است یعنی با بالا رفتن عدد آموزش، بهبود کیفیت کار بیشتر خواهد شد. برای تعیین تأثیر هم‌راستای متغیر آموزش و بهبود کیفیت کار جدول ۸ معادله رگرسیون را نشان داده‌است.

جدول ۸) تحلیل رگرسیونی برای پیش‌بینی بهبود کیفیت کار از طریق متغیرهای هم‌پیش‌بین

مدل	مجموع مربعات	میانگین مربعات	فیشر (F)	R	R^2 (ضریب تعیین)	معناداری	دوربین واتسون
رگرسیون	۱۲۹۱/۶۸۹	۱۲۹۱/۶۸۹	۲۶/۱۳۲	۰/۳۳۰	۰/۱۰۹	۰/۰۰۰	۰/۰۰۷
باقیمانده	۱۰۵۷۷/۷۵۱	۴۹/۴۲۹	-	-	-	-	-
مجموع	۱۱۸۶۹/۴۴۰	-	-	-	-	-	-

تحلیل رگرسیونی جدول ۸ نشان می‌دهد که رگرسیون نمرات متغیرهای پیش‌بین آموزش به طرف متغیر (بهبود کیفیت کار) از نظر آماری معنی‌دار است. مقدار ضریب تعیین ($R^2=0/109$) نیز نشان می‌دهد آموزش با نرخ ۱۱٪ در بهبود کیفیت کار تأثیر مثبت دارد. در جدول ۸ میزان دوربین واتسون ۰/۰۰۷ از مقدار یک کمتر است و نشان از همبستگی مثبت دارد.

فرضیه فرعی سوم: آموزش‌های درون‌سازمانی بر کاهش هزینه‌های انجام کار اثرگذار است. برای نشان دادن این موضوع که آیا بین آموزش و کاهش هزینه‌های انجام کار، رابطه وجود دارد از روش همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۹) ضریب همبستگی پیرسون بین آموزش و کاهش هزینه‌ها

کاهش هزینه‌های انجام کار		
۰/۳۲۱**	پیرسون	آموزش‌های ارائه شده
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۲۱۷	تعداد	

در جدول ۹ ضرایب همبستگی پیرسونی مربوط به ارتباط بین آموزش و کاهش هزینه آمده است. نتایج آزمون نشان داد این رابطه معنادار است. همان‌طور که جدول ۹ نشان می‌دهد، رابطه بین آموزش و کاهش هزینه ($r=0/321$) در سطح اطمینان ۰/۹۹ معنادار است و رابطه مثبت است؛ یعنی با بالارفتن عدد آموزش، کاهش هزینه‌ها بیشتر خواهد شد. برای تعیین تأثیر هم‌راستای متغیر آموزش بر کاهش هزینه‌ها معادله رگرسیون خطی انجام شده است.

جدول ۱۰) تحلیل رگرسیونی برای پیش‌بینی کاهش هزینه‌ها از طریق متغیرهای هم‌پیش‌بین

مدل	مجموع مربعات	میانگین مربعات	فیشر (F)	R	R^2 (ضریب تعیین)	معناداری	دوربین واتسون
رگرسیون	۱۳۴۹/۶۲۵	۱۳۴۹/۶۲	۲۴/۶۵۲	۰/۳۲۱	۰/۱۰۳	۰/۰۰۰	۰/۰۲۱
باقیمانده	۱۱۷۷۰/۶۶۱	۵۴/۷۴۷	-	-	-	-	-
مجموع	۱۳۱۲۰/۲۸۶	-	-	-	-	-	-

تحلیل رگرسیونی جدول ۱۰ نشان می‌دهد که رگرسیون نمرات متغیرهای پیش‌بین آموزش به طرف متغیر (کاهش هزینه‌ها) از نظر آماری معنی‌دار است. مقدار ضریب تعیین ($R^2=0/103$) نیز نشان می‌دهد دوره‌های آموزش با نرخ ۱۰٪ در کاهش هزینه‌ها تأثیر مثبت دارد. در جدول ۱۰ میزان دوربین واتسون ۰/۰۲۱ از مقدار یک کمتر بوده است و نشان از همبستگی مثبت دارد.

فرضیه فرعی چهارم: آموزش‌های درون‌سازمانی بر خودمدیریتی کارکنان اثرگذار است. برای نشان دادن این موضوع که آیا بین آموزش و خودمدیریتی رابطه وجود دارد از روش همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول (۱۱) ضریب همبستگی پیرسون بین آموزش و خودمدیریتی

خودمدیریتی		
۰/۴۴۷**	پیرسون	آموزش
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۲۱۷	تعداد	

در جدول ۱۱ ضرایب همبستگی پیرسونی مربوط به آموزش و خودمدیریتی آمده است. نتایج آزمون نشان داد این رابطه معنادار است؛ بنابراین فرضیه چهارم مورد تأیید است. همان‌طور که جدول ۱۱ نشان می‌دهد، رابطه بین آموزش و خودمدیریتی ($r=0/447$) در سطح اطمینان $0/99$ معنادار است و رابطه مثبت است؛ یعنی با بالا رفتن عدد آموزش، خودمدیریتی بیشتر خواهد شد. برای تعیین تأثیر هم‌راستای متغیر آموزش و خودمدیریتی، معادله رگرسیون خطی انجام شده است.

جدول (۱۲) تحلیل رگرسیونی برای پیش‌بینی خودمدیریتی از طریق متغیرهای هم‌پیش‌بین

مدل	مجموع مربعات	میانگین مربعات	فیشر (F)	R	R^2 (ضریب تعیین)	معناداری	دوربین واتسون
رگرسیون	۲۶۱۷/۶۵۲	۲۶۱۷/۶۵۲	۵۳/۵۸۶	۰/۴۴۷	۰/۲۰۰	۰/۰۰۰	۰/۹۳۷
باقیمانده	۱۰۵۰۲/۶۳۴	۴۸/۸۴۹	-	-	-	-	-
مجموع	۱۳۱۲۰/۲۸۶	-	-	-	-	-	-

تحلیل رگرسیونی جدول ۱۲ نشان می‌دهد که رگرسیون نمرات متغیرهای پیش‌بین آموزش به طرف متغیر (خودمدیریتی) از نظر آماری معنی‌دار است. مقدار ضریب تعیین ($R^2=0/200$) نیز نشان می‌دهد آموزش با نرخ ۲۰ درصد در خودمدیریتی تأثیر مثبت دارد. در جدول ۱۲ میزان دوربین واتسون $0/937$ از مقدار یک کمتر است و نشان از همبستگی مثبت دارد.

فرضیه فرعی پنجم: آموزش‌های ارائه‌شده به کارکنان بر پایبندی به قوانین و مقررات تأثیر دارد.

برای نشان دادن این موضوع که آیا بین آموزش و پایبندی به قوانین و مقررات رابطه وجود دارد، از روش همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول (۱۳) ضریب همبستگی پیرسون بین آموزش و پایبندی به قوانین و مقررات

پایبندی به قوانین و مقررات		
۰/۴۱۲**	پیرسون	آموزش
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۲۱۷	تعداد	

در جدول ۱۳، ضرایب همبستگی پیرسونی مربوط به آموزش و پایبندی به قوانین و مقررات آمده‌است. نتایج آزمون نشان داد این رابطه معنادار است؛ بنابراین فرضیه پنجم مورد تأیید است. همان‌طور که جدول ۱۳ نشان می‌دهد، رابطه بین آموزش و پایبندی به قوانین و مقررات ($r=0/412$) در سطح اطمینان ۰/۹۹ معنادار است و رابطه مثبت است؛ یعنی با بالا رفتن عدد آموزش، پایبندی به قوانین و مقررات بیشتر خواهد شد. برای تعیین پیش‌بینی هم‌راستای متغیر آموزش و پایبندی به قوانین و مقررات، معادله رگرسیون خطی در جدول ۱۴ نشان داده شد.

جدول (۱۴) تحلیل رگرسیونی برای پیش‌بینی پایبندی به قوانین و مقررات

از طریق متغیرهای هم‌پیش‌بین

مدل	مجموع مربعات	میانگین مربعات	فیشر (F)	R	R^2 (ضریب تعیین)	معناداری	دوربین واتسون
رگرسیون	۲۲۲۴/۴۳۳	۲۲۲۴/۴۳۳	۴۳/۸۹۳	۰/۴۱۲	۰/۱۷۰	۰/۰۰۰	۰/۰۱۲
باقیمانده	۱۰۸۹۵/۸۵۳	۵۰/۶۷۸	-	-	-	-	-
مجموع	۱۳۱۲۰/۲۸۶	-	-	-	-	-	-

تحلیل رگرسیونی جدول ۱۴ نشان می‌دهد که رگرسیون نمرات متغیرهای پیش‌بین آموزش به طرف متغیر (پایبندی به قوانین و مقررات) از نظر آماری معنی‌دار است. مقدار ضریب تعیین ($R^2=0/170$) نیز نشان می‌دهد آموزش با نرخ ۱۷٪ در پایبندی به قوانین و مقررات تأثیر مثبت دارد. در جدول ۱۴ میزان دوربین واتسون ۰/۰۱۲ از مقدار یک کمتر است و نشان از همبستگی مثبت دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از فرضیه فرعی اول نشان داد که آموزش‌های درون‌سازمانی ارائه‌شده به کارکنان، نقش مهمی در ارائه خدمات بهتر به ارباب‌رجوع دارد. با توجه به نتایج آماری و استنتاج داده‌ها می‌توان بیان داشت با آموزش‌های هدفمند می‌توان موجبات ارائه خدمات بهتر به مراجعان (مراجعه‌کنندگان به سازمان‌ها و اربابان‌رجوع) را فراهم کرد؛ به‌طوری‌که در قسمت‌های قبل بیان و استنتاج شده بود، آموزش می‌تواند موجب کاهش هزینه و سرعت و دقت در انجام وظایف سازمان‌ها که همان تقاضای خدمات مراجعه‌کنندگان است، شود که این موضوع؛ یعنی ارائه خدمات بهتر به ارباب‌رجوع و جلب رضایت خاطر آن‌ها و در نتیجه انجام وظایف سازمان‌ها مطابق با قوانین و مقررات برگرفته از تأکیدات ارزشی و دینی در جهت تعالی و پیشرفت کشور اسلامی است. نتیجه فرضیه فوق با مطالعات شریف‌زاده، رضایی‌منش و عزتی (۱۳۹۸)، عطاران و دیگران (۱۳۹۶)، اسماعیلی و آقای (Esmaili & Aqaei, 2016)، عسکری وزیری، زارعی متین و امیری (۱۳۹۱)، هادوی‌نژاد، تقی‌پورفر و دانایی‌فرد (۱۳۹۰) و بهارستان (۱۳۸۳) هماهنگ و همسوست.

نتایج حاصل از فرضیه فرعی دوم نشان داد که آموزش‌های ارائه‌شده به کارکنان در تلاش برای بهبود کیفیت کار نقش مهمی ایفا می‌کند. با توجه به مطالب گفته‌شده و نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها، می‌توان چنین بیان داشت که کارکنان با آموزش‌های ارائه‌شده به آن‌ها سعی در به‌کارگیری مهارت‌های کسب‌شده در دوره‌های آموزشی برای انجام امور محوله خود را خواهند داشت که این موضوع می‌تواند منتج به این مقوله شود که خدمات و ارائه کار در جهت اهداف سازمانی با کیفیت بیشتری ارائه شود؛ به بیان دیگر با ایجاد مهارت و تخصصی‌تر کردن انجام امور، می‌توان کیفیت و بهبود عملکرد فردی کارکنان و بهبود عملکرد و ارتقای سازمانی را به وجود آورد. نتیجه فرضیه فوق با مطالعات شریف‌زاده، رضایی‌منش و عزتی (۱۳۹۸)، عطاران و دیگران (۱۳۹۶)، اسماعیلی و آقای (Esmaili & Aqaei, 2016)، عسکری وزیری، زارعی متین و امیری (۱۳۹۱) و هانگ و دیگران (Hung, et al., 2011) هماهنگ و همسوست.

نتایج حاصل از فرضیه فرعی سوم نشان داد که آموزش‌های ارائه‌شده به کارکنان در کاهش هزینه‌های انجام کار نقش مهمی دارد؛ به‌طوری‌که اکثر تئوری‌های رفتار سازمانی و مدیریت

سازمان نیز مؤید این موضوع است که با ارائه انواع آموزش‌ها؛ مخصوصاً آموزش‌های حرفه‌ای به کارکنان، می‌توان مهارت آن‌ها را در انجام کار بالا برد که این امر موجبات دقت و سرعت در انجام امور محوله حتی در بنگاه‌های اقتصادی برای کارکنان خط تولید را فراهم آورد؛ به عبارت دیگر مهارت‌افزایی که در نتیجه آموزش در کارکنان سازمان‌ها و نهادها و بنگاه‌ها ایجاد می‌شود، به‌طور ملموس موجبات کاهش هزینه‌های انجام کار، ارائه خدمات، ایجاد ارزش افزوده و ... را فراهم می‌کند؛ بدین معنی که آموزش باعث کاهش خطای انسانی و کاهش هزینه‌های انجام امور می‌شود؛ یعنی برای انجام ارائه یک خدمات واحد یا تولید یک واحد کار مفید، کمترین هزینه را برای سازمان و نهاد در کشور در پی خواهد داشت و به‌نوعی می‌توان ادعان کرد که رابطه مذکور مؤید این موضوع است که با آموزش می‌توان کاهش هزینه‌ها را از بیت‌المال فراهم آورد. نتیجه فرضیه فوق با مطالعات شریف‌زاده، رضایی‌منش و عزتی (۱۳۹۸)، عطاران و دیگران (۱۳۹۶)، اسماعیلی و آقایی (Esmaili & Aqaei, 2016)، ییلماز و ارگان (Yilmaz & Ergun, 2015) و ونگ و اسپینوال (Wong & Aspinwall, 2005) هماهنگ و همسوست.

نتایج حاصل از فرضیه چهارم نشان داد که آموزش‌های ارائه‌شده به کارکنان می‌تواند در خودمدیریتی کارکنان نقش مؤثری داشته باشد. با توجه به اطلاعات و داده‌های حاصل از این پژوهش، می‌توان این‌گونه بیان داشت که آموزش‌های هدفمند به کارکنان می‌تواند موجبات تصحیح رفتار سازمانی افراد و کارکنان و در نتیجه تصحیح و ارتقای عملکرد در انجام امور و فرایند ارائه خدمات را موجب شود که این تصحیح رفتار و ارتقای عملکرد، به‌نوعی مؤید و فراهم‌آورنده فرضیه‌های گذشته؛ مانند بهبود ارائه خدمات، کاهش هزینه‌ها و بهبود کیفیت کار نیز هست؛ در نتیجه همه مؤلفه‌های ذکرشده، زمینه ارتقای فرد در سازمان را طی کسب مهارت‌ها و آموزش‌ها فراهم می‌کند. نتیجه فرضیه فوق با مطالعات شریف‌زاده، رضایی‌منش و عزتی (۱۳۹۸)، ییلماز و ارگان (Yilmaz & Ergun, 2015)، مارکولیدز و هک (Markolides & Heck, 2011)، عطاران و دیگران (۱۳۹۶)، عسکری وزیری، زارعی متین و امیری (۱۳۹۱)، هادوی‌نژاد، تقی‌پورفر و دانایی‌فرد (۱۳۹۰) و بهارستان (۱۳۸۳) هماهنگ و همسوست.

نتایج حاصل از فرضیه پنجم نشان داد که آموزش‌های ارائه‌شده به کارکنان می‌تواند بر پایبندی به قوانین و مقررات نقش مهمی ایفا کند. می‌توان ادعان داشت که نتایج حاصل از داده‌ها و آمار

این پژوهش بیان می‌دارد که آشنایی افراد و کارکنان سازمان‌ها در اثر آموزش‌های گوناگون و تخصصی ارائه شده برای آشنایی با قوانین و مقررات سازمان و نهاد، موجب می‌شود که این آگاهی و اشراف بر قوانین و مقررات و آیین‌نامه‌ها به نوعی کاهش تخلفات و کاهش اتلاف منابع و انرژی سازمان را فراهم نماید؛ به عبارت دیگر می‌توان تأکید کرد که افراد با مهارت‌های کسب شده در خصوص آگاهی با قوانین و مقررات موجود و اعمال وحدت رویه و پرهیز از دخالت سلیق شخصی در موضوعات، موجبات کاهش هزینه‌ها و جلوگیری از اتلاف منابع و بهبود کارایی و ارائه خدمات بهتر با سرعت و دقت بیشتر موجبات تعالی سازمان‌ها را فراهم نمایند. از سوی دیگر با عنایت به اینکه قوانین و مقررات سازمان‌ها در مرحله تدوین، مطابق با ارزش‌های دینی و اعتقادی جامعه تهیه شده‌است و به نوعی کارکنان و افراد شاغل در سازمان‌ها به این ارزش‌ها و باورهای دینی پایبند هستند؛ پس ارائه آموزش‌های تخصصی با ترکیب و تأکید بر انجام این امور (ارزش‌های دینی)، سبب می‌شود کارکنان با رغبت بیشتری به انجام امور محوله و وظایف سازمانی بپردازند. نتیجه فرضیه فوق با مطالعات شریف‌زاده، رضایی‌منش و عزتی (۱۳۹۸)، عطاران و دیگران (۱۳۹۶)، اسماعیلی و آقایی (Esmaeili & Aqaei, 2016)، عسکری و زبیری، زارعی متین و امیری (۱۳۹۱)، هماهنگ و همسوست.

امروزه سازمان‌ها دریافته‌اند که افزایش سطح آگاهی، معلومات، تجربه، تخصص، مهارت و ... نیروی انسانی، منجر به رشد و تعالی سازمان می‌شود و این موضوع مبحث اصلی و اساسی و دغدغه همه سازمان‌هاست. برای رسیدن به رشد و تعالی لازم است شناخت درستی از عوامل مؤثر بر آن به دست آید؛ چراکه ممکن است برخی عوامل در این حوزه قرار بگیرند که چندان موضوعیت ندارند و برخی دیگر از عوامل دارای اولویت باشند و از اهمیت بیشتری برخوردار باشند. در پژوهش حاضر به بررسی عامل مهم فرهنگ سازمانی مبتنی بر الگوهای اسلامی و همچنین اثر آموزش نیروی انسانی مرتبط با فرهنگ سازمانی پرداخته شد. بررسی این عوامل نشان داد با توجه به اسلامی بودن جامعه و این که افراد جامعه با بخش اعظمی از ارزش‌های اسلامی و دینی آشنا هستند و سازمان‌ها، ارگان‌ها، نهادها، ادارات و دستگاه‌های اجرایی در این کشور بر پایه و اساس اسلام و قوانین و مقررات اسلامی بنا شده‌اند؛ از این رو کارکنان دستگاه‌ها با فرهنگ سازمانی اسلامی غریبه نیستند و اکثراً تمایل دارند که به معنای واقعی کلمه در

سازمان‌ها یک فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی و منسجم شکل بگیرد و کارمندان نیز از این موضوع بهره‌مند شوند. همچنین بررسی عوامل مذکور نشان داد آموزش نیروی انسانی، تأثیر به‌سزایی در شکل‌گیری یک فرهنگ سازمانی واحد دارد. و هر چه آموزش‌ها (اعم از بدو خدمت، حین خدمت، عمومی، تخصصی، انتقال تجارب، رسمی، غیررسمی و ...) رنگ و بوی اسلامی و دینی داشته باشد، به سمت و سوی فرهنگ سازمانی اسلامی خواهیم رفت که به کاهش هزینه‌های انجام کار و صرفه‌جویی در بیت‌المال مسلمین که همان فرضیه اول هست و در پی آن به تکریم ارباب‌رجوع و رضایتمندی مشتریان و مراجعان به دستگاه‌ها و ارائه خدمات بهتر و با کیفیت که اشاره به فرضیه‌های دوم و سوم این تحقیق دارد، منجر خواهد شد. همچنین طبق فرضیه‌های چهارم و پنجم این تحقیق که مورد تأیید قرار گرفت باعث خودمدیریتی و پایبندی کارکنان به قوانین و مقررات می‌شود که به دنبال آن خودشکوفایی و بروز استعداد‌های فردی در امورات محوله و تعلق خاطر نسبت به سازمان و شغل مورد نظر را در پی خواهد داشت که همه موارد مذکور باعث به‌وجود آمدن نوعی فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی می‌شود و نهایتاً سازمان به ارتقا و رشد و تعالی مادی و معنوی خواهد رسید. بی‌شک فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی موضوعی است که مورد توجه تمامی سازمان‌هاست و روزبه‌روز نیز بر اهمیت آن افزوده خواهد شد؛ از این‌رو شناسایی عوامل مختلف مؤثر در این خصوص ضروری است. آنچه در این پژوهش به‌عنوان عامل اثرگذار در فرهنگ سازمانی اسلامی مورد بررسی قرار گرفت مبحث آموزش نیروی انسانی بود و با توجه به نتایج پژوهش و فرضیه اصلی تحقیق و اثر مثبت و معنادار آموزش بر فرهنگ سازمانی مبتنی بر الگوهای اسلامی که مورد تأیید قرار گرفت، می‌توان بیان داشت که نتایج تحقیق حاضر قابل‌تعمیم به سایر سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی و نهادها و ارگان‌ها نیز هست؛ پس با توجه به یافته‌ها و نتایج، پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

۱. سازمان‌ها و نهادها و ادارات دولتی در حکومت جمهوری اسلامی، فرهنگ سازمانی اسلامی را به‌طور موشکافانه‌تر و از منظر قرآن یا سیره فکری و عملی ائمه اطهار علیهم‌السلام و سایر منابع اسلامی مورد تحقیق و بررسی قرار دهند.

۲. آموزش‌هایی با عنوان اخلاق حرفه‌ای برای مدیران در نظر گرفته شود که منجر به بهبود کیفیت کار مدیران و مسئولان سازمان و درنهایت منجر به بهبود عملکرد کارکنان شود.

۳. مدت زمان و تعداد آموزش‌ها و کارگاه‌هایی که در جهت تقویت فضایل اخلاقی افراد ارائه می‌شود افزایش یابد.
۴. آموزش‌هایی در جهت رشد فکری و خلاقیت فرد داده شود تا کارمند بتواند با آگاهی نسبت به برطرف کردن و اصلاح امور شغلی خود، اقدام کند.
۵. بانک اطلاعات یا دفتری از تجارب ارزنده و ارزشمند افراد جهت بهبود کیفیت امور تهیه شود.



منابع

- ابزری، مهدی؛ دلوی، محمدرضا (۱۳۸۸). "نیل به تعالی (سرآمدی) از طریق تقویت فرهنگ سازمانی". جامعه‌شناسی کاربردی، دوره ۲۰، ش ۱ (بهار): ۱۷۱-۱۹۶.
- ابطحی، سیدحسین (۱۳۸۳). آموزش و بهسازی سرمایه های انسانی. تهران: مؤسسه فرهنگی کتاب سمانیز.
- انصاری، غلامحسین (۱۳۸۳). سیره پیامبر (ص) در رهبری و انسان‌سازی. تهران: چاپ و نشر بین‌الملل.
- باکینگهام، مارکوس؛ کافمن، کورت (۱۳۸۱). رهیدن از قانون‌های کهنه، راه برترین مدیران جهان. ترجمه عبدالرضا رضایی‌نژاد. تهران: فرا.
- برون، مهرداد (۱۳۹۵). "فرهنگ سازمانی". [پیوسته] قابل دسترس در: [https://civilica.com/doc/668358/\[۱۳۹۹/۰۳/۲۵\]](https://civilica.com/doc/668358/[۱۳۹۹/۰۳/۲۵])
- بهارستان، جلیل (۱۳۸۳). "مطالعه تطبیقی مدیریت اسلامی و مدیریت رایج". مدرس علوم انسانی، دوره ۸، ش ۳۶ (بهار): ۱-۳۸.
- چاوشی، سیدکاظم (۱۳۸۸). "بررسی رویکردهای نظری به مدیریت اسلامی". پژوهش‌های میان رشته‌ای قرآن کریم، دوره ۱، ش ۲ (بهار): ۴۳-۵۳.
- حیدری، غلامحسین (۱۳۸۹). "الگوهای مدیریت در قرآن و اسلام". تحقیقات مدیریت آموزشی، دوره ۱، ش ۳ (بهار): ۱۳-۳۰.
- رضاییان، علی (۱۳۸۴). انتظار عدالت و عدالت در سازمان. تهران: سمت.
- سالاری‌راد، معصومه؛ صالحی، جواد (۱۳۹۱). "تکریم ارباب‌رجوع در پرتو آموزه‌های اخلاق سازمانی". مهندسی فرهنگی، دوره ۶، ش ۶۷-۶۸ (مرداد و شهریور): ۱۰۸-۱۱۸.
- شریف‌زاده، فتاح؛ رضایی‌منش، بهروز؛ عزتی، امیرحسن (۱۳۹۸). "عوامل مؤثر بر نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی". مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، دوره ۲۸، ش ۹۲ (تابستان): ۱۳۵-۱۶۳.

- عسکری وزیری، علی؛ زارعی متین، حسن؛ امیری، علینقی (۱۳۹۱). "ارائه الگوی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی مبتنی بر نهج البلاغه". مدیریت در دانشگاه اسلامی، دوره ۱، ش ۱، ۳ (پاییز): ۴۰۱-۴۲۲.

- عضدی، طیبه (۱۳۹۵). "بررسی الگوی توسعه غربی و اسلامی و ضرورت الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت." [پیوسته] قابل دسترس در: [https://civilica.com/doc/580812\[۱۳۹۹/۰۴/۵\]](https://civilica.com/doc/580812[۱۳۹۹/۰۴/۵])
- عطاران، جواد، و دیگران (۱۳۹۶). "تبیین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی در پرتو اصول عقاید؛ برگرفته از آیات قرآن کریم". مدیریت در دانشگاه اسلامی، دوره ۶، ش ۱ (بهار و تابستان): ۱-۲۶.
- فقهی فرهنگمند، ناصر (۱۳۸۸). "ویژگی‌های فرهنگ سازمانی با رویکرد بهسازی نیروی انسانی (مطالعه موردی: شرکت‌های کوچک تولیدکننده قطعات صنعتی شهر تبریز)". تحقیقات فرهنگی، دوره ۲، ش ۴، پیاپی ۸ (زمستان): ۲۹۵-۳۳۰.

- کریمی، فریبا؛ سلیمی، محمدرضا (۱۳۹۴). "نقش آموزش در ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌ها." [پیوسته] قابل دسترس در:

[https://civilica.com/doc/460000 \[۱۳۹۹/۰۴/۲۲\]](https://civilica.com/doc/460000 [۱۳۹۹/۰۴/۲۲])

- لکزایی، نجف؛ سنقری، محمد (۱۳۹۴). "الگوی اسلامی پیشرفت براساس مفاهیم قرآن کریم". سیاست متعالیه، دوره ۳، ش ۸ (بهار): ۷-۲۸.

- منافی شرف‌آباد، کاظم (۱۳۹۰). "آموزش کارکنان و اثربخشی آموزشی سازمانی". [پیوسته]

قابل دسترس در:

[https://civilica.com/doc/142107 \[۱۳۹۹/۰۳/۱۵\]](https://civilica.com/doc/142107 [۱۳۹۹/۰۳/۱۵])

- هادوی‌نژاد، مصطفی؛ تقی‌پورفر، ولی‌الله؛ دانایی‌فرد، حسن (۱۳۹۰). "پیش فرض‌ها و ارزش‌های فرهنگ سازمانی اسلامی: پژوهشی در چارچوب مدل فرهنگ سازمانی شاین". دانشور رفتار، دوره ۴۷، ش ۲ (تیر): ۹۳-۱۲۰.

- Balthazard, P. A., Cook, R. A. (2004). "Organizational Culture and Knowledge Management Success: Assessing the Behavior Performance Continuum". [Continued] Available at: [https://www.researchgate.net/publication/221182375\[2020/07/09\]](https://www.researchgate.net/publication/221182375[2020/07/09])

- Denison, D. R. (2001). Organizational culture: Can it be a key lever for driving organizational change? En C. L. Cooper, S. Cartwright y P. Ch. Earley (Eds.), *The International Handbook of Organizational Culture and Climate* (pp. 347-372). Chichester: John Wiley & Sons.
- Esmaeili, S., Aqaei, S. (2016). “*Investigating the Effect of Dimensions of Organizational Culture on Reducing Costs in MAPNA Group*”. [Continued] Available at: <https://www.researchgate.net/publication/318> [2020/07/20]
- Hung, R. Y. Y., et al. (2011). “Impact of QM and Organizational Learning on Innovation Performance in the High-tech Industry”. *International Business Review*, Vol. 20, No. 2: 213-225
- Markolides, G. A.; Heck, R. H. (2011). “Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys”. *An International Journal of Research, Policy and Practice*, Vol. 7, No. 1: 76-95.
- Wong, K.; Aspinwall, E. (2005). “An Empirical Study of the Important Factors for Knowledge-management Adoption in the SME Sector”. *Knowledge Managemen*, Vol. 9, No. 3: 64-82.
- Yilmaz, C.; Ergun, E. (2015). “The effect of dimensions of Denison's organizational culture model on the performance of organizations”. *Jornal of world Business*, Vol. 43, No. 3: 290-306.