

## تبیین انگاره سازمان تقوامحور از منظر اسلام

علی اصغر سعدآبادی\*

### چکیده

سازمان‌ها بسیاری از صفات و ویژگی‌های خود را وام‌دار صفات و ویژگی‌های انسانی هستند؛ در این میان، انگاره سازمان تقوامحور، با بهره‌گیری از مبانی اعتقادی متفاوت از سازمان‌های روزمره کنونی، می‌تواند در جامعه نقش برجسته‌ای ایفا کند و جامعه انسانی را در دستیابی به اهداف اصیل خود یاری رساند. آن چیزی که وجه تمایز سازمان‌های تقوامحور از سازمان‌های دیگر است، نوع هستی‌شناسی و جهان‌بینی حاکم بر آنهاست. با توجه به ویژگی‌های تصویر شده سازمان‌های تقوامحور و پیامدهای مطلوب مادی و معنوی آن، به نظر می‌آید که می‌توان این انگاره را به‌عنوان سازمان‌های مطلوب در فرهنگ‌های توحیدی پذیرفت و با توجه به پست مدرنیسم حاکم بر فضای علمی، آن را به‌عنوان نظریه‌ای فرازمانی و فرامکانی ترویج داد؛ چراکه این پژوهش با اعتقاد بر این گزاره صورت گرفته است که بیان و ترویج انگاره سازمان تقوامحور، به توسعه معنویت و اخلاق در فضای بین‌سازمانی جامعه کمک می‌کند. بر این اساس، تلاش شده است تا در ابتدا با کاربرست سطح تحلیل سازمان در جامعه انسانی، کژکارکردهای سازمان بیان شود و سپس با بهره‌گیری از تفکر سازمانی، ضمن تبیین مفروضات بنیادین سازمان‌های متمایل به تقوامحوری با تکنیک دلفی فازی و روش توصیفی-تحلیلی از نوع تحلیل محتوا، کارکردها و ویژگی‌های منحصر به فرد آنها در قالب مدل آسیب‌شناسی سه شاخگی در سه شاخه محتوایی، ساختاری و زمینه‌ای نیز مورد توجه قرار گیرد.

**واژگان کلیدی:** تقوا، سازمان، رفتارهای فرانش، دلفی فازی، عقلانیت ابزاری، عقلانیت جوهری

\* دانشجوی دکتری سیاست‌گذاری علم و فناوری دانشکده علوم و فنون نوین دانشگاه تهران

Email: alisadabadi@ut.ac.ir

تاریخ تأیید: ۱۳۹۳/۲/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱/۵

## مقدمه

از راه‌های بسط فکر و اندیشه و تحلیل پدیده‌های پیرامونی، گزینش سطح تحلیل مناسب است. از دیرباز فیلسوفان و حکیمان اسلامی در عرصه حکمت عملی، در قالب سه سطح فرد، خانواده و جامعه به تبیین پدیده‌های انسانی عالم می‌پرداختند (مصباح یزدی، ۱۳۶۸، ج ۱، ص ۳۱). این مسئله موجب قالب‌اندیشی متفکران علم‌الاجتماع شده و از احساس و درک بسیاری از مشکلات جامعه جهت ارائه طریق محروم می‌سازد. در این تحقیق، سعی بر آن است تا با کاربست سطح تحلیل سازمان در پارادایم اسلامی به تبیین انگاره سازمان تقوام‌محور پرداخته شود.

سطح تحلیل سازمانی از هنگامی که سازمان‌های کنونی در خلال قرن هفدهم و هجدهم میلادی و دوران رونق سیاسی و اقتصادی پس از انقلاب صنعتی در اروپا و آمریکا شکل گرفتند، مطرح شد (اسکات، ۲۰۰۷، ص ۳). این سازمان‌ها به تدریج در همه جنبه‌های زندگی آدمیان رسوخ کردند، تا اندازه‌ای که امروز زندگی بدون سازمان غیرممکن به نظر می‌رسد و انسان در سازمان متولد می‌شود و در سازمان می‌میرد (اتزیونی، ۱۹۶۴، ص ۱). سازمان‌هایی که امروزه در مقابل اشخاص حقیقی، شخصیتی حقوقی<sup>۳</sup> پیدا کرده‌اند و عاملان اقدام جمعی شده‌اند (اسکات، ۲۰۰۷، ص ۶).

سازمان<sup>۴</sup> همان‌گونه که از ریشه لاتین آن مشخص است، وسیله‌ای است که باید به مثابه تسهیل‌کننده، انسان را در رسیدن به اهداف خویش‌تن یاری رساند؛ یعنی فلسفه اصلی و عقلانی وجود سازمان‌ها این است که برخی از اهداف فردی یا اجتماعی، فقط از راه همکاری گروهی، تحقق می‌یابد (ایران‌نژاد پاریزی، ۱۳۸۴، ص ۱۲۶). ریچارد اسکات با الهام گرفتن از شعار مک لوهان،<sup>۵</sup> از تمثیل رسانه برای سازمان استفاده و بیان می‌کند که توان سازمان‌ها همچون رسانه‌ها، بیش از اندازه توان ما گسترش می‌یابد. این در توان سازمان‌هاست که به اهدافی برسند که در توان افراد نیست و به تنهایی نمی‌توانند بدان اهداف دست یابند. به بیان دیگر می‌توان گفت که «ایجاد و گسترش سازمان‌ها در جوامع مرکب از اجزای متفاوت و متمایز، ساز و کار انجام امور و نیل به اهدافی است که فرد به تنهایی قادر به دستیابی و انجام آنها نیست و انجام آنها از سوی سازمان موجب بهینه‌سازی<sup>۶</sup> و بیشینه‌سازی<sup>۷</sup> نسبی و اثربخشی بیشتر آنها می‌شود» (پارسونز، ۱۹۵۶، ص ۲۲۵).

در اینجا نکته مهم آن است که سازمان‌هایی که برای کمک به مخترع خود به وجود آمده‌اند، او را در میان اثرات غیرقابل پیش‌بینی<sup>۹</sup> خویش اسیر کرده‌اند؛ گویا فراگرد جابه‌جایی هدف، به زیرکی

1. Scott

3. Juristic person

5. The medium is the message

7. Maximization

9. Unanticipated Effects

2. Etzioni

4. Organ

6. Optimization

8. Parsons

گریبان جامعه سازمانی (اتزیونی، ۱۹۶۴، ص ۸۴) ما را گرفته است؛ در این جامعه، «ارزش ابزاری» سازمان‌ها تبدیل به «ارزش ذاتی» می‌شود و گویا آدمی را مسخ خویش می‌سازد. در این پژوهش سخن بر سر این است که آیا سازمان چیزی جز تجلی امیال و خواسته‌های مخترعان خود بوده است؟ و اگر چنین است، چرا سازمانی شبیه انسان‌های باتقوا نداشته باشیم؟ سازمان تقوامحور می‌تواند با افق دید وسیع و در پرتو عقلانیت جوهری، بسیاری از پیش‌فرض‌ها، معادلات و پیش‌بینی‌ها را تغییر دهد و به سازمانی متعالی در ذهن‌های آدمیان تبدیل شود که افزون بر دستیابی به اهداف تعیین شده، از مشروعیت، مقبولیت و محبوبیت اجتماعی کافی برخوردار باشد. برای ورود به این بحث، تأمل بر کژکارکردهای سازمان‌های موجود حائز اهمیت است. بنابراین هدف اصلی این پژوهش را می‌توان در قالب استخراج محتوا (مؤلفه و شاخص‌های) سازمان‌های متمایل به تقوامحوری رصد کرد.

فرضیه‌های این پژوهش را می‌توان در قالب گزاره‌های زیر بیان کرد:

سازمان مبتنی بر تقوا، می‌تواند به‌عنوان الگویی متعالی برای سازمان در نظر گرفته شود. سازمان تقوامحور، کژکارکردهای سازمان‌های کنونی را به کمترین اندازه خود رسانده است و انسان را در جهت نیل به تعالی خویش قرار می‌دهد.

### مفاهیم نظری

از جمله راه‌هایی که انسان در رسیدن به سعادت حقیقی نمی‌تواند از آن غفلت کند، رعایت تقوا و پرهیزگاری است (سعدآبادی و پورعزت، ۱۳۹۲، ص ۳۶؛ سعدآبادی، ۱۳۹۲، ص ۱۱). قرآن کریم در سوره شمس پس از یازده سوگند چنین بیان می‌کند: سعادت و رستگاری نصیب آن عده از انسان‌هایی است که خود را از پلیدی تطهیر کنند و اما هرکس که خود را به کفر و گناه و بدکاری آلوده ساخت، نومید و از رحمت الهی محروم شد (شمس، ۱-۱۰). آیات قرآن، تقوا را مانع گرفتاری به آتش دوزخ معرفی کرده است، از جمله در سوره زمر آیه ۶۱ آمده است:

«گروهی در آتش دوزخ گرفتار گردیده و رویشان سیاه می‌شود؛ ولی از این بین، پرهیزگاران نجات یافته و کوچک‌ترین غم و اندوه به آنان نمی‌رسد...» (زمر، ۶۱).

«هرکس تقوای الهی پیشه کند، خداوند برای او راه‌هایی از گرفتاری‌ها را فراهم می‌آورد» (طلاق، ۲). خدا با تقوای پیشگان و نیکوکاران است (سیدرضی، ۱۳۸۶، خطبه ۱۸۴، ترجمه سیدمهدی جعفری، ص ۲۷۴).

### سازمان‌های عصیانگر، معضل کنونی جوامع انسانی

لزوم تناسب پدیده و روش، ضرورتی عقلی است که هیچ‌کدام از فیلسوفان شناخت‌شناسی و روش‌شناسی منکر آن نمی‌شوند؛ اختلاف از آنجا ناشی می‌شود که در ماهیت پدیده اختلاف به وجود می‌آید که این اختلاف در فهم نیز خود ناشی از به‌کارگیری روش شناخت نامناسب است! این دور باطل از آنجا نشئت می‌گیرد که بشر خود را در قالب یکی از روش‌های دستیابی به حقیقت (تجربی) محصور می‌کند. راه‌گریز از این حلقه باطل، بسط و توسعه روش‌های شناخت و گذر از کاربست روش صرفاً تجربی در مطالعه پدیده‌های انسانی است. اگر انسان تجربی بخواهد پا را فراتر بگذارد و با همین فهم ناقص ناشی از روش‌های نابجا درصدد خلق پدیده‌ای برآید، مسئله صورت بغرنج‌تری به خود می‌گیرد. بر همین اساس است که سازمان‌های کنونی که به وسیله انسان به وجود آمده‌اند، پیامدهای جانی و پیش‌بینی نشده‌ای را موجب شده‌اند. بدین ترتیب سازمان‌هایی که روزگاری برای کمک به بشر، به وجود آمده بودند، آن‌چنان وبال گردن انسان‌ها شده‌اند که گویا آنها را در قفس آهنین<sup>۱</sup> خود اسیر کرده‌اند و عده‌ای از آنها به منزله بمب‌های زمانی یاد می‌کنند (مورگان،<sup>۲</sup> ۲۰۰۷، ص ۲۷۳). بمب‌هایی که به تدریج جامعه انسانی را به سوی تباهی ارزش‌ها سوق می‌دهند!

عصیان‌های (کژکارکردهای) سازمان را می‌توان در سه سطح فردی، سازمانی و اجتماعی بررسی کرد:

**الف) عصیان‌های سازمان علیه افراد:** این دسته از کژکارکردها را می‌توان به دو دسته روانی و جسمی تقسیم‌بندی کرد:

۱. کژکارکردهای فردی-روانی

۱-۱. از خودبیگانگی<sup>۳</sup>: یعنی وضعیتی که در آن انسان‌ها، تحت چیرگی محصولات یا نیروهایی قرار می‌گیرند که خودشان ساخته‌اند. مارکس به‌عنوان یک انسان‌گرای بنیادگرا،<sup>۴</sup> سازمان را ابزار و واسطه‌ای می‌داند که انسان را در جهت بیگانه شدن از هستی حقیقی خویش یاری می‌دهد (قلی‌پور، ۱۳۸۰، ص ۲۶۴).

۱-۲. اعتیاد به کار<sup>۵</sup>: یعنی نوعی اختلال روحی و روانی که در آن حالت، شخص تمایل دارد که غالباً تحت فشار کار باشد و وقت اضافی برای فعالیت دیگر نداشته و به‌طور مرتب از خانه غائب باشد. البته گاهی این اختلال روانی، ناشی از فشارها و تنش‌های روحی است که از سوی سازمان به فرد وارد می‌شود (مورگان، ۲۰۰۷، ص ۲۹۴).

1. Iron cage

2. Morgan

3. Alienation

4. Radical humanist

5. Workaholism

۱-۳. تخریب احساسات و ارزش‌های انسانی: یعنی حالتی که به عقیده مورگان (۲۰۰۷)، «محاسبه عقلایی در همه مراحل کار بنگاه‌های اقتصادی رسوخ می‌کند و عملکرد کارگران، به روش ریاضی محاسبه می‌شود. بدین‌سان، هر انسانی حکم یک مهره و چرخ‌دنده کوچکی را خواهد داشت که همواره به دنبال آن است تا به چرخ‌دنده بزرگ‌تری تبدیل شود».

این عقلانیت نهفته در پس‌زمینه بوروکراسی که انسان را بر طبیعت مسلط ساخته است، ممکن است به قفسی آهنین برای انسان‌ها تبدیل شود و احساسات و ارزش‌های انسانی را از بین ببرد (قلی‌پور، ۱۳۸۰، ص ۶۷).

۱-۴. استثمار و سلب آزادی و استقلال انسان: در طول تاریخ، سازمان همواره با فراگردی از سلطه اجتماعی درگیر بوده است که از جانب افراد و گروه‌ها برای اعمال اراده بر دیگران ابداع شده‌اند (مشبکی، ۱۳۸۳، ص ۳۱۲). در این امتداد سازمان‌ها با ماهیتی جرگه‌سالارانه<sup>۱</sup> شکل گرفته‌اند که در آنها اهداف گروه کمی، از طریق نیروی کار تعداد زیادی تحقق می‌یابند و سازمان به فراگرد سلطه<sup>۲</sup> و استثمار<sup>۳</sup> تبدیل می‌شود. آرای وبر<sup>۴</sup> در مورد انواع سلطه اجتماعی، قانون آهنین الیگارشی<sup>۵</sup> میشلز<sup>۶</sup> و نظریه مارکس<sup>۷</sup> درباره روحیه استثمارگری سازمان‌ها، از جمله نظریه‌های مؤید این مهم‌اند.

مارکس در کتاب سرمایه از مفهوم «از خودبیگانگی» به مفهوم «استثمار» می‌رسد و استثمار را حالت متعادل نبودن بین کار و دستمزد می‌داند و بر آن است که این عدم تعادل لازمه سرمایه‌داری است. هربرت ماکوزه نیز به وجود آمدن سازمان‌ها را ملازم با از بین رفتن شرایط آزادی بشر می‌داند و معتقد است که انسان در سازمان اسیر ابزاری می‌شود که به ظاهر در اختیار وی قرار دارد. این طرز زندگی، شکل نوینی از بردگی است (قلی‌پور، ۱۳۸۶، ص ۲۷۰).

۲. کژکارکردهای فردی-جسمی: بیماری‌های شغلی<sup>۸</sup> و حوادث صنعتی<sup>۹</sup> را می‌توان به‌عنوان پیامدهای منفی سازمان بر روی جسم انسان‌ها برشمرد. *مجله جامع علوم انسانی*

کارل مارکس در یکی از فصل‌های کتاب سرمایه<sup>۱۰</sup> به‌طور مشروح بدین مسئله می‌پردازد که چگونه سرمایه‌داران آن زمان، باعث می‌شوند که کارگران در شرایط نامناسب و تا سر حد مرگ کار کنند. البته شرایط کاری سازمان‌ها در عصر کنونی بسیار بهتر از آن چیزی است که در گذشته وجود

1. Oligarchic

3. Exploitation

5. Robert Michels

7. Work hazards

9. Industrial accidents

2. Domination

4. Max Weber

6. Karl Max

8. Occupational diseases

10. Capital

داشته است؛ اما هنوز، اهداف سازمان‌ها بر بسیاری از الزامات بهداشتی و ایمنی انسان‌ها اولویت می‌یابند (مشبکی، ۱۳۸۳، ص ۳۲۷). آمارهای تکان‌دهنده‌ای در سال ۱۹۸۰م، حاکی از آن بودند که سالانه حدود ۱۰۰۰/۰۰۰ آمریکایی در اثر بیماری‌های مرتبط با کار می‌میرند و ۲۳ تا ۳۸ درصد از دلایل ابتلا به سرطان در آمریکا، ناشی از کار است (راینیز و جاج،<sup>۱</sup> ۲۰۰۹، ص ۵۲۴-۵۲۶). با وجود این آمارهای تکان‌دهنده، سیستم‌های اجتماعی هنوز با وجود تأکید ظاهری بر اولویت ایمنی،<sup>۲</sup> به مسئله ایمنی، بی‌توجهند؛ زیرا این طرز تلقی که هزینه جبران حوادث، بسیار کمتر از توسعه تسهیلات ایمنی در محل کار است، در سازمان‌ها نهادینه شده است (مشبکی، ۱۳۸۳، ص ۳۳۲).

**ب) عصیان‌های سازمان علیه سازمان:** راینیز (۱۹۹۶) بر این باور است که تأکید بیش از حد بوروکراسی بر اطاعت و سازگاری موجب می‌شود که بوروکرات‌ها به مقررات و دستورالعمل‌هایی که به مثابه ابزار نیل به هدف طراحی شده‌اند، اهمیت بسزایی بدهند و در نتیجه، آنها خود به خود تبدیل به اهداف می‌شوند. بدین ترتیب سازمان بر علیه اهداف خود فعال می‌شود و نوعی جابه‌جایی هدف رخ می‌دهد و موجب می‌شود که سازمان‌ها فلسفه وجودی خود را فراموش و کارکرد خود را تخریب کنند تا باقی بمانند.

**ج) عصیان‌های سازمان علیه جامعه:** سازمان‌ها به تدریج به پدیده‌های قدرتمندی تبدیل شده‌اند که تأثیرهای مثبت و منفی زیادی بر جوامع مدرن می‌گذارند. جوامع از سازمان‌ها انتظار دارند که نقشی مثبت، سازنده و مفید داشته باشند و تراز کارکردهای اجتماعی را فزونی بخشند؛ یعنی منافع کارکردهای مثبت آنها بیش از هزینه‌های کژکارکردها و پیامدهای منفی آنها باشد. در هر صورت، بخش اعظم کژکارکردهای سازمان ناشی از توجه نکردن به مسئولیت اجتماعی<sup>۳</sup> است. مسئولیت اجتماعی، یعنی مسئولیت سازمان در پاسخ‌گویی به پیامدهای فعالیت‌هایی که جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد (قلی‌پور، ۱۳۸۰، ص ۲۷۸). از مهم‌ترین کژکارکردهای سازمان، تحلیل رفتن پاسخگویی در آنهاست. ریچارد اسکات به این کژکارکرد به‌ویژه در سازمان‌های دولتی و خصوصی توجه کرده و بر آن است که مردم سازمان‌های دولتی را در جریان یک فراگرد پایین به بالا، قدرتمند می‌کنند؛ اما این سازمان‌ها به دلیل احساس عدم وابستگی به مردم، در قبال جامعه پاسخگو نیستند. در واقع ذی‌نفعان اصلی این سازمان‌ها، به دلیل وجود نداشتن ساز و کارهای مناسب، در عمل کنترلی بر سازمان‌های دولتی مطبوعشان ندارند و نمی‌توانند بر سیاست‌گذاری‌ها و تصمیم‌های سازمان‌های دولتی اثرگذار باشند.

عواملی چون تخصیصی شدن کارها، تضاد منافع طبقات اداری، توزیع نابرابر اطلاعات و

1. Robbins & Judge

2. Safety first

3. Social responsibility

اعمال فشار برای اتحاد در برابر تهدیدات خارجی، سطح پاسخ‌گویی واقعی سازمان‌های دولتی را کاهش می‌دهند؛ ضمن اینکه گاهی پاسخ‌گویی در سازمان، به صورت گزینش از قشرهای خاصی رُخ می‌دهد؛ برای مثال، برخی از سازمان‌های دولتی بیش از اندازه به گروهی از صاحب نفوذ (مثل اعضای حزب حاکم) پاسخ‌گو هستند و این خود موجب پاسخ‌گو نبودن به بخش عمده دیگری از ذی‌نفعان (عامه مردم) می‌شود (اسکات، ۱۹۸۷، ص ۳۰۶-۳۱۱).

سازمان‌های خصوصی به آن دلیل که استمرار حیات خود را در دستان ذی‌نفعان و علی‌الخصوص مشتریان می‌بینند، وضعیت بهتری دارند. البته باید توجه داشت که جهت‌دهی به ساختارها به گونه‌ای که همه اعضای سازمان در جهت خدمت به منافع مشتری و ارباب رجوع برانگیخته شوند کار آسانی نیست (اسکات، ۱۹۸۷، ص ۳۱۲-۳۱۳). ضمن اینکه غلبه نگاه مادی در سازمان‌ها و در پی آن حاکمیت رویکرد سودمحوری و مشتری‌محوری موجب می‌شود که سازمان‌های خصوصی نیز با نگاهی کوتاه‌مدت و مقطعی، در عوض پاسخ‌گویی، به تطمیع و فریب دادن مشتری برانگیخته شوند. به نظر می‌رسد که یکی از مهم‌ترین راه‌های کاهش کژکارکردها و افزایش کارکردهای سازمان، اصلاح وضعیت فرهنگی آن باشد.

### انگاره سازمان تقوامحور

مطابق الگوی ارائه شده از سوی مری جو هچ<sup>۱</sup>، سازمان به‌عنوان محمل فعل و انفعالات فتاوری، ساختار اجتماعی، ساختار فیزیکی و فرهنگ تصور می‌شود که درون محیط قرار می‌گیرد و محیط را نیز شکل می‌دهد (هچ، ۲۰۰۶، ص ۵۴). نظریه پرداز در تبیین سازمان، به اقتضای موقعیت، به یکی از پنج جنبه‌ای که یاد شد به سازمان می‌نگرد. سؤال پژوهش حاضر این است که: اگر قرار باشد که سازمان به خصلت تقوا موصوف باشد، ویژگی‌های آن کدامند؟

در واقع آن چیزی که وجه تمایز سازمان‌های تقوامحور از سازمان‌های دیگر است، نوع هستی‌شناسی<sup>۲</sup> و جهان‌بینی<sup>۳</sup> حاکم بر آنهاست. تأمل بر تبیین بسیط و روشن از تفاوت در این نگرش‌ها، مرز سازمان تقوامحور را از دیگر سازمان‌ها متمایز می‌کند.

### روش پژوهش

روش پژوهش حاضر، توصیفی-تحلیلی و از نوع تحلیل محتواست. جامعه آماری این پژوهش، کلیه خبرگان و متخصصان حوزوی و دانشگاهی در زمینه سازمان، تئوری‌های مدیریت، علوم انسانی،

1. Hatch

2. Ontology

3. Cosmology

علوم اجتماعی، رفتار سازمانی، منابع انسانی و مدیریت سازمانی، هستند که در مقوله این پژوهش، صاحب تجربه و صاحب نظرند. نمونه آماری این پژوهش، مشتمل بر ۲۴ نفر از اساتید مجرب و صاحب نظر در حیطه سازمان از دانشگاه‌های تهران، تهران پردیس قم، شهید بهشتی، علامه طباطبائی، فردوسی مشهد، تربیت مدرس و حوزه علمیه قم هستند. این پژوهش از حیث جهت‌گیری، بنیادی و بر مبنای اهداف، اکتشافی است. ماهیت تحقیق نیز آمیخته کمی و کیفی است. تکنیک جمع‌آوری اطلاعات در تحقیق حاضر در مرحله اول و به منظور تحلیل محتوا، روش مصاحبه عمیق و در مرحله دوم به منظور سنجش نهایی در فرایند دلفی فازی، پرسشنامه هفت مقیاسی است. بر این اساس، در این مطالعه، مصاحبه‌های عمیق با خبرگان به‌عنوان روش اصلی گردآوری داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. مصاحبه‌های اولیه به‌طور کامل باز و ساختار نیافته انجام گرفت و به مرور با توجه به پاسخ‌های داده شده به سؤالات و کدگذاری مصاحبه‌های اولیه و پیدا کردن سرنخ‌های بیشتر برای سؤالات بعدی، شکل سؤالات تا حدی تغییر کرد؛ هرچند تمام سؤالات مرتبط با موضوع و در چارچوب پی بردن به سؤالات اصلی تحقیق بود.

روش نمونه‌گیری تحقیق، روش گلوله برفی<sup>۱</sup> است. نمونه‌گیری در این روش به صورت هدفمند و راهبردی بوده است و خبرگان براساس اهداف خاص تحقیق و راهبردهای حل مسئله انتخاب شده‌اند. به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. از آنجا که ضریب‌های آلفای به دست آمده برای تک‌تک متغیرها و ابعاد محاسبه شده بزرگ‌تر از ۰/۷ است (۷/۸)، از این روش می‌توان نتیجه گرفت که پرسشنامه مورد استفاده، قابلیت اعتماد لازم را دارد.

روش دلفی<sup>۲</sup> به‌عنوان یک ابزار کارا برای تعیین موضوعات مهم و اولویت‌بندی توصیفی این عوامل در تصمیم‌های مدیریتی شناخته شده است. این روش، حاصل مطالعاتی است که شرکت راند<sup>۳</sup> در دهه ۱۹۵۰ با هدف خلق روشی برای کسب اجماع بین متخصصان گروه انجام داده است (اوکولی<sup>۴</sup> و پاولوسکی<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴، ص ۱۵-۲۱). روش سنتی دلفی، همیشه از همگرایی پایین نظریه‌های متخصصان، هزینه اجرایی بالا و احتمال حذف نظرات برخی از خبرگان، مورد انتقاد بوده است. موری<sup>۶</sup> و همکاران برای بهبود روش دلفی سنتی، مفهوم یکپارچه‌سازی روش دلفی سنتی با تئوری فازی را در سال ۱۹۸۵ ارائه دادند (سو<sup>۷</sup> و یانگ<sup>۸</sup>، ۲۰۰۰، ص ۶۸). ایشیکاوا<sup>۹</sup> و همکاران کاربرد تئوری فازی را در روش دلفی بیشتر معرفی کردند و الگوریتم یکپارچه‌سازی فازی را توسعه دادند

1. Snowball Sampling  
3. Rand  
5. Pawlowski  
7. Hsu  
9. Ishikawa

2. Fuzzy Delphi  
4. Okoli  
6. Mouri  
8. Yang



(کیو<sup>۱</sup> و چن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷، ص ۱۹۳۴). پس از آنها سو و یانگ عدد فازی مثلثی را برای در برگرفتن نظرات متخصصان و ایجاد روش دلفی فازی به کار بردند (سو و یانگ، ۲۰۰۰، ص ۶۹). در این پژوهش، ما از روش دلفی فازی پیشنهاد شده به وسیله ایشیکاوا (۱۹۹۳) که از رایج ترین دلفی فازی های مورد استفاده در سطح بین المللی است، استفاده کرده ایم.

### فرایند روش دلفی فازی

۱. جمع آوری نظرات گروه تصمیم<sup>۳</sup> (خبرگان)؛ بدین منظور از یک طیف هفت گزینه ای متغیرهای زبان شناختی<sup>۴</sup> استفاده کردیم. این طیف از گزینه کاملاً نامناسب تا گزینه کاملاً مناسب رده بندی شد؛

۲. تبدیل متغیرهای کلامی به اعداد فازی مثلثی<sup>۵</sup>؛ برای تبدیل متغیرهای کلامی به اعداد فازی مثلثی از روش ارائه شده از سوی کلیر و یوان<sup>۶</sup> (۱۹۹۵)، استفاده شد. پرسشنامه پژوهش حاضر با هدف کسب نظر خبرگان راجع به میزان موافقت آنها با مؤلفه ها و معیارهای مدل طراحی شده است، از این رو خبرگان از راه متغیرهای کلامی نظیر کاملاً نامناسب، نامناسب، ...، مناسب، کاملاً مناسب، رأی خود را ابراز نموده اند. از آنجایی که ویژگی های متفاوت افراد بر تعبیر ذهنی آنها نسبت به متغیرهای کیفی اثرگذار است، از این رو با تعریف دامنه متغیرهای کیفی، خبرگان با ذهنیت یکسان به سؤال ها پاسخ داده اند. این متغیرها با توجه به جدول شماره ۱ به شکل اعداد فازی مثلثی تعریف شده اند.

جدول ۱: اعداد فازی مثلثی متغیرهای کلامی

| متغیر کلامی      | عدد فازی مثلثی متناظر |
|------------------|-----------------------|
| کاملاً مناسب     | (۹،۱۰،۱۰)             |
| مناسب            | (۷،۹،۱۰)              |
| تا حدودی مناسب   | (۵،۷،۹)               |
| بی تأثیر         | (۳،۵،۷)               |
| تا حدودی نامناسب | (۱،۳،۵)               |
| نامناسب          | (۰،۱،۳)               |
| کاملاً نامناسب   | (۰،۰،۰)               |

۳. خلق عدد فازی مثلثی  $T_{ij}$  برای هر خبره؛ در هر معیار،  $T_{ij}$  انعکاس دهنده خبره مورد نظر

به شرح زیر است:

- |                             |                         |
|-----------------------------|-------------------------|
| 1. Kue                      | 2. Chen                 |
| 3. Decision Group           | 4. linguistic variables |
| 5. Triangular fuzzy numbers | 6. Klir & Yuan          |

$$T_{ij} = (L_{ij}, M_{ij}, U_{ij})$$

که در آن

$$L_{ij} = \text{Min}\{L_{ij}\} \quad \forall j$$

$$U_{ij} = \text{Max}\{U_{ij}\} \quad \forall j$$

$$M_{ij} = \sqrt[n]{\prod_{i=1}^n M_{ij}}$$

اندیس  $i$  به خبره  $i$  و اندیس  $j$  به معیار  $j$  ام اشاره دارد به طوری که:

$X_{ij}$  مقدار ارزیابی خبره  $i$  ام در معیار  $j$  ام است ( $i=1,2, \dots, n, j=1,2, \dots, m$ ).

میانگین هندسی  $M_{ij}$  در عدد فازی مثلثی، برای اشاره به اجماع گروه متخصصان در مورد هر معیار به کار رفته است. مقادیر حداکثر و حداقل نظرهای کارشناسی به عنوان دو نقطه پایانی اعداد فازی مثلثی استفاده می شود (چانگ<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸، ص ۸۳). مقادیر حداکثر و حداقل نظرات خبرگان، نماینده مناسبی برای کل دامنه تغییرات نیستند (میخاییلوف<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳، ص ۳۶۷) و دقت محاسبات را کاهش می دهند. برای رفع این نقیصه در تجمیع نظر خبرگان، از میانگین هندسی مقادیر ابتدایی و انتهایی استفاده شد (دیویس<sup>۳</sup>، ۱۹۹۴، ص ۵۲).

$$L_{ij} = \sqrt[n]{\prod_{i=1}^n L_{ij}}$$

$$U_{ij} = \sqrt[n]{\prod_{i=1}^n U_{ij}}$$

۴. فازی زدایی کردن؛<sup>۴</sup> از فرمول نقطه ثقل مرکزی ساده<sup>۵</sup> برای فازی زدایی کردن استفاده شده است.

$$S_{ij} = \frac{L_{ij} + 4M_{ij} + U_{ij}}{6}$$

۵. یک مقدار آستانه  $\alpha$  را به منظور غربال نمودن عوامل نامناسب انتخاب کنید.

الف) عامل تأثیرگذار پذیرفته می شود اگر:

$$S_{ij} \geq \alpha$$

ب) عامل تأثیرگذار پذیرفته نمی شود اگر:

$$S_{ij} < \alpha$$

1. Chang

3. Davis

5. simple center of gravity

2. Mikhailov

4. Defuzzification

6. Threshold Value

به طور اساسی، مقدار آستانه با دریافت ذهنی تصمیم‌گیرنده تعیین می‌شود و به صورت مستقیم بر روی تعداد عواملی که غربال می‌شوند، تأثیر خواهد گذاشت. هیچ راه ساده یا قانون کلی برای تعیین مقدار این آستانه وجود ندارد. چن و وانگ،<sup>۱</sup> عدد ۷ را به عنوان حد آستانه در نظر می‌گیرند. در این پژوهش نیز، عدد ۷ به عنوان حد آستانه در نظر گرفته شد.

### مدل سه‌شاخگی

مدل سه‌شاخگی<sup>۲</sup> در طبقه‌بندی مدل‌ها، از نوع مدل‌های منطقی به‌شمار می‌آید و می‌توان بسیاری از مفاهیم، رویدادها و پدیده‌های فراگیر را در قالب این مدل بررسی، تجزیه و تحلیل کرد. بر این اساس، عوامل ایجادکننده یک مسئله در قالب سه دسته (رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای) قابل بررسی خواهد بود. چارچوب مفهومی<sup>۳</sup> این پژوهش نیز براساس این مدل ساختار یافته است (میرزایی،<sup>۴</sup> ۱۹۷۶، ص ۳۸۳-۴۱۲).

عوامل رفتاری (محتوایی):<sup>۵</sup> به عوامل و شاخص‌های در ارتباط با نیروی انسانی که در انگاره سازمان تقوامحور مؤثر هستند، اطلاق می‌شود.

عوامل ساختاری:<sup>۶</sup> همه عوامل غیرانسانی همچون ساختار، قوانین، مقررات، رویه‌ها و مجموعه‌ای از روابط حاکم بر افراد و گروه‌ها که در انگاره سازمان تقوامحور مؤثر هستند.

عوامل زمینه‌ای (محیطی):<sup>۷</sup> مشتمل بر عواملی که خارج از حیطه اختیارات و کنترل ما و زمینه‌ساز عوامل رفتاری و ساختاری بوده است و بر انگاره سازمان تقوامحور تأثیرگذار هستند.

### شاخصه‌های متمایزکننده سازمان‌های تقوامحور

به نظر می‌رسد که انگاره سازمان تقوامحور، مبانی اعتقادی متفاوتی در مقایسه با سازمان‌های عادی دارد. بنابراین در سازمان تقوامحور، فرهنگ، مفروضات، باورها، مصنوعات و نمادهایی متفاوت با سازمان‌های دیگر است! مهم‌ترین وجوه تمایز سازمان تقوامحور با سازمان‌های دیگر، عبارتند از:

**خدمت‌محوری:** تقوامحوری در سازمان، برگرفته از اصل بنیادین توحید است. این اصل به سرگردانی مدیران سازمان در اتخاذ رویکرد کارمندمحوری یا مشتری‌محوری، خاتمه می‌دهد و مدیران موحد

1. Chen & Wang

2. The three Dimensional Model of co-structure- content- context

3. Conceptual Models

4. Mirzai

5. Content Factors

6. Co- Structure Factors

7. Context Factors

سازمان با اتخاذ راهبردی خدامحور، به رویکردی اقتضایی راغب می‌سازد که براساس آن به اقتضای موقعیت، مشتری یا کارمند را مورد توجه خود قرار دهند و موجب می‌شود که مدیر، اعتماد به خداوند و توکل بر او را جایگزین اعتماد به نفس خویش سازد و همواره با مراقبت از رفتارها و محاسبهٔ نفس، خود را در سیر کمال و تربیت الهی بیابد تا برای سایر بندگان او مفید باشد.

**بصیرت:** هر جامعه آن‌چنان زندگی می‌کند که می‌اندیشد و آن‌چنان می‌اندیشد که می‌خواهد! و به‌ویژه آن‌چنان که نخبگان آن بر عامه القا می‌کنند. پس هرچه فراگرد القای اندیشه نخبگان به عامه از انحصار زدوده‌تر شود و دانشمندان جامعه صالح‌تر باشند، احتمال رویکرد واقع‌بینانه‌تر و منصفانه‌تر عامه به مسائل اجتماعی بیشتر می‌شود. بصیرت بر عامه مردم واجب و بر رهبران جامعه واجب‌تر است. سازمان تقوامحور، سازمانی بصیر است که از کارکنان و رهبرانی با بصیرت بهره می‌برد. بینش‌ها و اندیشه‌های هر فرد جهت‌دهنده حرکت اوست و اندیشه‌ای حرکت را شتاب می‌دهد که از درون بجوشد نه اینکه تزریقی و وارداتی باشد. مجموع این اندیشه‌ها، خط‌مشی کلی سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. انسان، به ما هو انسان، قابل احترام و دارای شأنیت اجتماعی است، نگاه به جامعه و ساختارهای آن وقتی حاشیه‌محور باشد اصولی مانند اخلاق نیز به سمت اضمحلال می‌رود و برداشت‌های انتزاعی در این فضا گسترش می‌یابد. اساساً جامعه در این شرایط نه گوش شنوا دارد و نه چشم بینا؛ چراکه همه به دنبال پاسخ دادن به مباحث پیرامون خود هستند. سازمان‌های تقوامحور به سبب داشتن رهبران و کارکنانی بصیر از این معضل اجتماعی به دور هستند.

**محوریت خدمت و دیگرخواهی:** از آنجا که اعضای سازمان تقوامحور، همه مردم را مخلوقات خداوند عزوجل می‌دانند، همت بالغ خود را برای خدمت به خلق بذل می‌کنند. خدمت به خلق یا دیگرخواهی، انسان هدفمند را از اهداف متعالی و کمال و رشد باز نمی‌دارد، بلکه به مثابه تسهیل‌کننده عمل کرده و سیر به کمال را تسریع می‌کند.

**روحیه پایداری و استقامت:** افراد در سازمان تقوامحور، با ایمان به هدف و راه خویش و ضمن اعتقاد به کمال، جامعیت، مانعیت و هوشمندی اراده حاکم بر نظام هستی، به صبر و استقامت در تمامی مراتب آن رغبت دارند و در برابر هر عملی که آن را خلاف اراده حاکم برابر نظام هستی می‌دانند، مقاومت می‌کنند و تحقق هدف را فقط در گرو پایداری در انجام وظیفه و التزام به قوانین میسر می‌دانند.

**انعطاف‌پذیری و نوآوری:** افراد در سازمان تقوامحور، با ترسیم و تصویرگری هدف در سازمان، در چارچوب اصول اخلاقی و ایمانی، پذیرای آرای دیگران هستند و از تعصب و تحجر و جمود به دور باشند. چنین سازمانی با مخاطره‌پذیری خردمندانه، انعطاف‌پذیری و نوآوری را سنت خود قرار داده و روحیهٔ خلاقیت و خطرپذیری عقلانی را در خود پرورش می‌دهد.

همسویی اهداف سازمانی با فطرت انسانی: در سازمان تقوامحور، همه اهداف به مثابه وسیله‌ای برای رسیدن به هدفی بزرگ‌تر که همانا سعادت انسان به مثابه اشرف مخلوقات است، در نظر گرفته می‌شوند؛ در چنین فضایی، به دلیل همسویی اهداف سازمانی با فطرت انسانی، کارکنان سازمان کمتر دچار از خودبیگانگی خواهند شد و از روحی آزادتر برای طی طریق در مسیر تعالی بهره خواهند برد.

توفیق‌طلبی: انسان‌های باتقوا، با شکست بیگانه‌اند و شکست را مقدمه پیروزی می‌دانند (رابینز و جاج، ۲۰۰۹، ص ۱۵۴). از آنجا که هدف سازمان تقوامحور، رضایت خداست، برای رسیدن به این هدف، لحظه‌ای از تلاش دست نمی‌کشد و ناملایمات رسیدن به این هدف را به مثابه آزمایش الهی می‌داند و با انگیزه‌ای بیشتر از گذشته، به سوی سعادت گام برمی‌دارد.

صبر: صابران آنهایی هستند که در مصائب استقامت به خرج می‌دهند و از پا در نمی‌آیند و هجوم رنج‌ها و سختی‌ها پایشان را نمی‌لغزاند، در برابر آنان غیر صابران که در اولین برخورد با ناملایمات قصد هزیمت می‌کنند (طباطبایی، ج ۱۱، ص ۳۳۳). در راه رسیدن به اهداف متعالی سازمان، مصیبت‌ها و سختی‌های فراوانی پیش روی سازمان و جامعه قرار دارد. پیمودن این مسیر نیازمند صبر فراوان است. از آنجا که سازمان تقوامحور، اهداف متعالی چون رضایت خداوند را سرلوحه کار خود قرار می‌دهد، در راه رسیدن به این اهداف، با سختی‌های فراوانی روبه‌رو خواهد شد. گذر از این موانع و مشکلات نیازمند افراد و تشکیلاتی صبور است.

وظیفه‌شناسی: انسان باتقوا، وجدان‌گرایی<sup>۳</sup> بالایی دارد، این وجدان‌گرایی سبب افزایش تعهد شغلی، سازمانی و فردی گشته و وظیفه‌شناسی بالایی را به ارمغان خواهد آورد. یکی از معضلات کنونی سازمانی، کاهش تعهد فرد به شغل، سازمان و حتی جامعه می‌باشد (رابینز و جاج، ۲۰۰۹، ص ۸۹). سازمان تقوامحور می‌تواند به مثابه یک درمان برای این بیماری به کار گرفته شود. چنین سازمانی، به‌طور مداوم، اعمال خود را رصد می‌کند و به خویشتن، بازخورد می‌دهد، تا از مسیر رسیدن به هدف نهایی خویش، منحرف نشود.

اخلاص: اخلاص یعنی خالص نمودن اندیشه و نیت و اخلاق و عمل و عبادت و تمام اعضا و جوارح برای خدا که دو نکته اساسی در آن لحاظ می‌شود. یکی اینکه، خود عمل و اندیشه و سخن گفتن و عبادت و مانند آن عملی خدایی و خداپسند باشد و دیگر اینکه، انسان این عمل خداپسند را برای رضای خدا انجام دهد و نیت و انگیزه‌اش هم خدایی باشد. انسان بنده خالص نمی‌شود مگر اینکه تعریف و تکذیب مردم نسبت به او در نظرش یکسان باشد؛ چون می‌داند که تعریف و

1. Achievement Striving

2. Dutifulness

3. Conscientiousness

تکذیب آنها واقعیت را تغییر نمی دهد. خلوص نیت کارکنان سازمان های تقوامجور، سبب کاهش نیاز به کنترل سازمانی می شود. سازمانی که همه در آن با خلوص نیت به فعالیت می پردازند، ساختاری تخت خواهد یافت. در این ساختار، چون افراد از نیت هم باخبر هستند، همکاری صمیمانه تری دارند و به اهدافی دست خواهند یافت که در حالت کار به صورت فردی این امکان وجود نداشت.

جاذبه الهام بخش<sup>۱</sup>: جاذبه الهام بخش به معنی ایجاد تعهد هیجانی در هدف به کمک جذابیت بر پایه ارزش ها، باورها، اشتیاق های معنوی و آرزوهاست (رابینز و جاج، ۲۰۰۹، ص ۴۵۷-۴۵۸). در سازمان های تقوامجور، انگیزش درونی، نیازهای غایی و اهداف ارزشی، تعریف می شوند. جاذبه الهام بخش، به عنوان مؤثرترین تکنیک نفوذ شناخته می شود (کلبرگ،<sup>۲</sup> ۱۹۸۴، ص ۲۴). جاذبه الهام بخش جزء ذات سازمان تقوامجور است.

اجتناب از غرور: واژه غرور در لغت به معنای فریب خوردن و فریفته شدن و گول خوردن می باشد (دهخدا، ۱۳۷۳، ج ۱۰). غرور یکی از بیماری های درونی است که انسان را از درون تهی می کند و اعمال و رفتار او را نابود می کند و در حقیقت به جای اینکه پروردگار بی همتا را پرستش کند از نفس، مال، مقام و علمش بتی ساخته و آنها را عبادت می کند. انسان سراسر ضعف و عجز و ناتوانی است، هزاران نقص و نیاز وجودش را فرا گرفته و در اثر ناآگاهی از حقیقت خویش، امتیازها و کمالاتی را در خود توهم می کند و به غرور مبتلا می شود، به سبب علاقه شدید به خویشتن، دیگران را پایین تر و فاقد کمالات به شمار می آورد و به خاطر غرور، دیگر نمی تواند حقیقت را تشخیص دهد و پیوسته در مسیر گمراهی گام برمی دارد. انسان ها از نظر استعداد های درونی یکسان نیستند و قابلیت ها و ظرفیت های متفاوتی دارند. برخی با مشاهده صفت برتری در خود از مراتب معنوی خود می کاهند و مست غرور و تکبر می شوند؛ ولی اگر به دید انصاف نظر شود، اولاً معلوم نیست که برتری ها و فضیلت های شخص مغرور دارای ارزشی حقیقی باشد؛ ثانیاً بر فرض دارا بودن ارزش حقیقی، اصولاً این صفت از ما نیست، بلکه امانت و عاریه ای است که در اختیار ما قرار گرفته و صاحب اصلی آن آفریننده آسمان ها و زمین است و خردمند را شایسته نیست که به آنچه در حقیقت از دیگری است فخر بفروشد و مباحات کند، به ویژه اگر مایه افتخار خود را در جایگاه فنا و نابودی ببیند.

خودسنجی درونی<sup>۳</sup>: سازمان تقوامجور به ارزش های درونی و شایستگی های ایمان دارد، خود را عامل تغییر می داند و نسبت به خود و اعضایش، دیدگاه مثبتی دارد.

1. Inspirational Appeals

2. Kohlberg

3. Core Self-Evaluation

پرهیز از ریاکاری: برای خدا کار کنید و از ریا و تظاهر بپرهیزید؛ چه، آنکه برای غیر خدا کار کند، خدا او را به همان کس واگذارد (سیدرضی، ۱۳۸۶، خطبه ۲۳، ترجمه دین‌پرور، ص ۴۱). ریا عبارت است از ظاهرسازی و تظاهر به عمل نیک، بدون آنکه غرض اصلی انجام دادن آن باشد؛ بلکه مقصود، نمایاندن آن به دیگران به منظور پاکدامن و نیکوکار جلوه دادن خویش باشد، در حالی که در واقع چنین نیست. ریا مانند میکروب جذام، از درون عمل را می‌پوساند و آن را بی‌محتوا می‌کند. اعمال ریایی مانند درخت بی‌ریشه‌ای است که با یک باد از بیخ و بن کنده می‌شود. ریشه ریا همان «شرک افعالی» و عدم توجه به حقیقت توحید است. اگر پایه‌های توحید افعالی در درون جان ما محکم شود و بدانیم عزت و ذلت و روزی و نعمت به دست خداست و دل‌های مردم نیز در اراده و اختیار اوست هرگز به خاطر جلب رضای این و آن، اعمال خود را آلوده به ریا نمی‌کنیم! اگر به یقین بدانیم کسی که با خداست همه چیز دارد، و کسی که از او جداست فاقد همه چیز است. «إِنْ يَنْصُرْكُمْ اللَّهُ فَلَا غَالِبَ لَكُمْ وَإِنْ يَخْذُلْكُمْ فَمَنْ ذَا الَّذِي يَنْصُرْكُمْ مِنْ بَعْدِهِ وَ عَلَى اللَّهِ فَلْيَتَوَكَّلِ الْمُؤْمِنُونَ»؛ اگر خداوند شما را یاری کند هیچ‌کس بر شما غلبه نخواهد کرد و اگر دست از یاری شما بردارد هیچ‌کس نمی‌تواند شما را یاری کند» (آل عمران، ۱۶۰). تمام عزت نزد خدا و به دست خداست. ریا همچون آتش سوزانی است که در خرمن اعمال انسان می‌افتد و همه را خاکستر می‌کند؛ نه تنها عبادات و طاعات انسان را بر باد می‌دهد، بلکه گناه عظیمی است که مایه روسیاهی صاحب آن در دنیا و آخرت است. در سازمان تقوامحور جایی برای ریاکاری وجود ندارد.

**رفتار شهروندی:**<sup>۱</sup> رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری اختیاری است که جزء الزامات رسمی شغل کارمندان محسوب نمی‌شود، اما در عین حال بر بهبود عملکرد اثربخش سازمان تأثیر می‌گذارد (ارگان، ۱۹۸۸<sup>۲</sup>، ص ۴). سازمان‌های موفق، در پی استخدام کارمندانی هستند که پا را فراتر از وظایف خود گذاشته و کارایی آنها فراتر از حد انتظارات است (رابینز و جاج، ۲۰۰۹، ص ۳۰). شواهد هم نشان می‌دهند که کارایی این‌گونه از سازمان‌ها بیشتر از سازمان‌های دیگر است (پداساکوف و همکاران، ۲۰۰۰<sup>۳</sup>، ص ۵۴۶). سازمان تقوامحور، خود را محصور در قوانین و وظایف رسمی تعریف شده سازمانی نمی‌بیند و سعی در جلب رضایت خدا دارد. فرد باتقوا، افراد دیگر سازمان را کمک و ارباب رجوع را تکریم می‌کند، او کسی است که چارچوب‌های اخلاقی فرائض را در سازمان عملی می‌سازد.

ارزش‌های غایی:<sup>۴</sup> ارزش‌های غایی به وضعیت نهایی مطلوب اشاره دارد (رابینز و جاج، ۲۰۰۹،

1. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

2. Organ

3. Podosakoff & Others

4. Terminal Values

ص ۱۱۷). سازمان‌های تقوامجور، نوعاً اهداف غایی بسیاری دارند که شاید مهم‌ترین آنها قرب الهی است. کسی که نیتش، قرب الهی است، زندگی خود را براساس ارزش‌های انسانی شکل می‌دهد.

کنترل درونی در سازمان: آخرت‌گرایی، موجب می‌شود که کنترل درونی انسان‌ها در سازمان به بیشترین اندازه خود برسد و نیاز به کنترل بیرونی به کمترین اندازه کاهش یابد. این امر موجب توانمندسازی کارکنان می‌شود و آنها را از کژکارکردهای اعمال کنترل بیرونی مصون می‌دارد.

امانت دانستن مسئولیت سازمانی و عدم سوء استفاده از مقام: انسان باتقوا، مسئولیت و منصب سازمانی را امانتی از جانب خدا می‌داند؛ "مسئولیت یک حرفه نیست، بلکه امانتی است از جانب خدا" (ر.ک: سیدرضی، ۱۳۸۶، نامه ۵، ص ۳۷۵) و در امتداد همین طرز تلقی است که بر پاسخگویی مسئولان در برابر پروردگار متعال تأکید می‌شود. این پاسخگویی باید به همه ارکان جامعه تسری یابد؛ به طوری که همه قشرهای جامعه خود را در برابر خداوند مسئول بدانند و در محضر او و برای رضای او فعالیت کنند. چنین تعهدی به مسئولیت و توسعه فراگیر سازمانی می‌انجامد.

قربانیت حرف و عمل: «كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ» دشمنی بزرگی است در نزد خدا، که چیزی را که می‌گویید، به عمل در نیاورید» (صف، ۳). مبادا آنکه به مردم وعده‌ای دهی و برخلاف آن عمل کنی (سیدرضی، ۱۳۸۶، نامه ۵۳، ص ۴۶۱). عدم تغییر در راه راستینی که انتخاب می‌شود و پای‌بندی به اصول فرهنگی، مذهبی و اجتماعی، از وظایف انسان باتقواست.

نگاه به کار، به مثابه یکی از مصداق‌های عمل صالح: در دیدگاه انسان باتقوا، کار برای به دست آوردن روزی حلال مقدس انگاشته و به مثابه یکی از مصداق‌های عمل صالح در نظر گرفته می‌شود. انسان باتقوا، کار را عبادت و فعالیت را مایه سعادت دنیا و آخرت خود می‌داند.

آزادی انتخاب و رویکرد خردمندانه به مسئله قضا و قدر: یکی از مسائل عمده مؤثر بر سازمان‌ها، آزادی انتخاب است؛ از این‌رو، بحث جبر و اختیار و اعتقاد به قضا و قدر ممکن است نقش مهمی در درک مفهوم سازمان داشته باشد. عده‌ای از دانش‌پژوهان، علت عمده عقب‌ماندگی مسلمانان را اعتقاد به قضا و قدر جبری دانسته، این‌گونه نتیجه گرفته‌اند که داشتن چنین اعتقادی، آزادی و اختیار را از انسان سلب می‌نماید. در این طرز تفکر، تلاش و کوشش، بی‌ثمر و بی‌اثر دانسته شده و همه امور به‌گونه‌ای به اراده و مشیت حضرت حق مستند می‌شود. اگر فقیر است، فقر را از ناحیه خدا می‌داند و اگر بیکار است، تن به مذلت می‌دهد و دلیلی برای جستجو کردن و پیدا نمودن کار نمی‌بیند؛ زیرا معتقد است که خدا چنین خواسته است. به این ترتیب، انسان به منزله عامل اصلی فعالیت در سازمان، از حرکت باز می‌ایستد. امام علی (علیه السلام)، مسئله قضا و قدر را پیچیده می‌داند و درک آن را مشکل می‌شمارند؛ به طوری که به مردی شامی که از ایشان سؤال می‌کند: "آیا رفتن ما به شام به قضا و قدر الهی مربوط است؟"، پاسخ می‌دهند که: "وای بر تو! اگر چنین بود پاداش و کیفر،



بشارت و تهدید الهی، بیهوده بود!" (ر.ک: سیدرضی، ۱۳۸۶، حکمت ۷، ص ۵۰۲). در فلسفه بینشی انسان باتقوا، هر آنکه به تقدیر الهی معتقد است، هرگز از پیشامدهای ناگوار نمی‌هراسد، بلکه با اعتقاد به اینکه نیروهای طلب و اراده در جهان کارسازند و این حوادث جزئی از تدابیر مبتنی بر حکمت الهی هستند، هرگز از کار و زندگی دلسرد نمی‌شود (ر.ک: بختیاری، ۱۳۸۰، ص ۹۱-۱۱۵).

خارج نشدن از چارچوب حق: برترین مردم نزد خدا کسی است که حق‌گرایی و حق‌گزاری را گرچه موجب کاستی و اندوه او شود از باطل، ولو اینکه موقعیت او را بالا برد و برایش سودی آرد، محبوب‌تر دارد (سیدرضی، ۱۳۷۷، خطبه ۱۲۵، ترجمه دین‌پرور، ص ۱۷۷). امام علی (علیه السلام) در خطبه ۱۸۴، یکی از ویژگی‌های انسان‌های باتقوا را خارج نشدن از چارچوب حق می‌دانند (سیدرضی، ۱۳۷۷، ترجمه دین‌پرور، خطبه ۱۸۴، ص ۲۷۷). سازمان متمایل به تقوا نیز، سازمانی حق‌جوست. سازمانی که استیفای حق همه صاحبان منافع از کارکنان سازمان گرفته می‌شود تا سهام‌داران و حتی رقیبان را بر منفعت خویش مقدم می‌شمارد.

**جستجوگر مال حلال:** در خطبه ۱۸۴ نهج البلاغه، یکی از ویژگی‌های تقوامحوری، کسب روزی حلال است (سیدرضی، ۱۳۷۷، ترجمه دین‌پرور، خطبه ۱۸۴، ص ۲۷۷). از اصول اولیه سازمان‌های تقوامحور که مورد تأکید خبرگان نیز قرار گرفت، دقت نظر در کسب مال حلال است. این رویکرد، همه رویکردهای اقتصادی، سیاسی و انسانی هر سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. **معنویت محیط کار:**<sup>۱</sup> معنویت محیط کار تصدیق می‌کند که انسان‌ها حیات درونی دارند و انجام کارهای ارزشی در قالب جامعه را تقویت کرده و با انجام این کارها، خود نیز تقویت می‌شوند (آشمس و دچن، ۲۰۰۰<sup>۲</sup>، ص ۱۳۹). سازمان معنوی می‌پذیرد که انسان هم دارای جسم است و هم روح؛ از این رو وظایف سازمانی در جهت ارضای هر دو بعد، تعریف می‌شوند. معنویت محیط کار بر پایه مباحثی چون ارزش‌ها، انگیزش درونی، رهبری و تعادل استوار شده است (رابینز و جاج، ۲۰۰۹، ص ۵۷۰). سازمان‌های معنوی به افراد کمک می‌کنند تا توان بالقوه خود را به صورت کامل مورد استفاده قرار دهند. پژوهش‌های انجام گرفته در دو دهه اخیر، مؤید آن است که روش‌های مبتنی بر معنویت، سبب بهبود عملکرد و رشد چشمگیر بهره‌وری سازمانی می‌شود (نک و میلی‌من، ۱۹۹۴<sup>۳</sup>، ص ۹؛ گارسیا، ۲۰۰۳<sup>۴</sup>، ص ۳۶۰).

**صداقت:** صداقت زمانی ایجاد می‌شود که هیچ‌گونه تضادی میان افکار، الفاظ و اعمال افراد وجود نداشته باشد. این خصیصه اخلاقی باید در ابتدا در درون خود فرد معنا پیدا کند و سپس در

1. Workplace Spirituality

2. Ashmos &amp; Duchon

3. Neck &amp; Milliman

4. Garcia

برابر دیگران در معرض ظهور گذارده شود. صادق بودن یعنی یکپارچگی و خلوص، یعنی دوری‌گزینی از حيله‌گری و گول زدن خود و دیگران. صداقت تعیین‌کننده کیفیت درستکاری است، مشخص‌کننده درجه پای‌بندی به اصول است و فاصله بین پندار و کردار را به حداقل می‌رساند. انسان صادق صراحت و عدالت را در رفتار با دیگران به کار می‌گیرد و از ریا، دورویی و حيله در قبال دیگران پرهیز می‌کند. صداقت یعنی آشکار کردن حقیقت و پنهان کردن هر آنچه به نام مصلحت، حقیقت‌ناب را قربانی می‌کند. اگر چنین صفاتی را به سازمانی تسری دهیم، می‌توانیم ادعا کنیم که به تحقق شعار سازمان بدون فساد، دست یافته‌ایم.

یقین: اعتقاد و باور ثابت و قطعی انسان به امری که مطابق با واقع است و با هیچ شبهه‌ای، هر قدر هم قوی، قابل زوال نباشد. یقین به معنی قوت ادراک ذهنی است، به طوری که قابل زوال و ضعف نباشد (طباطبایی، ۱۳۶۳، ج ۴، ترجمه موسوی همدانی، ص ۴۰). مورد و متعلق یقین مربوط به چیزی که از لوازم و اجزای ایمان است مانند: اعتقاد به وجود خداوند تبارک و تعالی و بعثت انبیا و عالم آخرت. یقین، یعنی اعتقاد داشتن به اینکه تمام امور هستی به دست خداست و او مسبب الاسباب است؛ هیچ‌گونه توجهی به غیر او نداشته، بلکه همه اسباب و وسائط را مسخر فرمان و حکم خدا بداند، بداند که خدا ضامن روزی اوست و هرچه را او مقدر کرده می‌رسد، و در نتیجه طمعی به دیگران نداشته باشد. بداند که نتیجه تمامی اعمال خوب و بد خود را می‌بیند. کسی که دارای چنین یقینی باشد به لوازم آن نیز ملتزم می‌شود، زیرا تفاوت میان ایمان و یقین به همین است که چه بسا انسان ایمان به چیزی دارد؛ ولی بعضی از لوازم آن را فراموش می‌کند و در نتیجه، عمل منافی با ایمانش انجام می‌دهد، به خلاف یقین که دیگر با فراموشی نمی‌سازد، زیرا اگر کسی عالم و مؤمن به روز حساب باشد و همواره به یاد آن روزی باشد که به حساب کوچک و بزرگ اعمالش می‌رسند، مرتکب گناهان نگردیده، بلکه نزدیک قرق‌گاه‌های خدا هم نمی‌شود. رسیدن به تعالی فردی و سازمانی شایسته اشرف مخلوقات، جز در یقین، میسر نخواهد بود.

اعتماد مبتنی بر همانندسازی<sup>۱</sup>: بالاترین سطح اعتماد زمانی حاصل می‌شود که میان طرفین، ارتباطی ارزشی و احساسی وجود داشته باشد. این اعتماد به این دلیل به وجود می‌آید که طرفین از نیت یکدیگر مطلع بوده و برای خواسته‌ها و تمایلات طرف مقابل ارزش قائل هستند (رابینز و جاج، ۲۰۰۹، ص ۴۲۶). در این سطح، کنترل به کمترین میزان خود تنزل پیدا می‌کند. در سازمان‌های تقواعمحور، نیازی به کنترل بیرونی نیست؛ چون اطمینان بی‌چون و چرایبی بین اعضا حاکم است و نیت همه از کار و زندگی روشن است. مدیران سازمان‌های کنونی، آرزوی داشتن این سطح از اعتماد را در بین اعضای سازمان خود دارند.

1. Identification-Based Trust

در پژوهش حاضر، تلاش شده است تا تعدادی از ویژگی‌های متمایزکننده سازمان‌های تقوامحور، بر مبنای مباحث مطرح شده استنباط شود تا پس از مراجعه به خبرگان، آنها را اصلاح نموده و سپس با متن اصلاح شده دو مرتبه به خبرگان مراجعه شود و این کار تا حدی ادامه یابد که اجماع نظر نسبی خبرگان، درباره گزاره‌های عقلانی طراحی شده، حاصل شود. پس از جمع‌آوری آرای خبرگان و انجام فراگرد دلفی فازی نتایج به شرح جدول شماره ۲ حاصل شد.

جدول شماره ۲: مؤلفه‌های ناظر بر سازمان تقوامحور

| ردیف | شاخص   | میانگین هندسی حد بالا عدد مثلی فازی ( $U_{ij}$ ) | میانگین هندسی حد وسط عدد مثلی فازی ( $M_{ij}$ ) | میانگین هندسی حد پایین عدد مثلی فازی ( $L_{ij}$ ) | عدد فازی زدایی شده ( $S_{ij}$ ) |
|------|--|--|---|---|---------------------------------|
| ۱    | خدایمحوری  | ۹  | ۱۰  | ۱۰  | ۹.۸۳۳                           |
| ۲    | جستجوگر مال حلال                                       | ۸.۴۳۷  | ۹.۶۵۱   | ۹.۹۱۹   | ۹.۴۹۳                           |
| ۳    | رفتارهای شهروندی (رفتارهای فراتنش)                     | ۸.۲۷۶  | ۹.۵۷۳   | ۹.۹۱۹   | ۹.۴۱۴                           |
| ۴    | خارج نشدن از چارچوب حق                                 | ۸.۱۱۷  | ۹.۴۹۶   | ۹.۹۱۹   | ۹.۳۳۷                           |
| ۵    | جاذبه الهام‌بخش  | ۷.۸۶۱  | ۹.۴۴۸   | ۱۰  | ۹.۲۷۶                           |
| ۶    | امانت دانستن مسئولیت سازمانی و عدم سوء استفاده از مقام | ۷.۹۶۲  | ۹.۴۱۹   | ۹.۹۱۹   | ۹.۲۶۰                           |
| ۷    | پرهیز از ریاکاری                                       | ۸.۰۶۴  | ۹.۳۹۰   | ۹.۸۳۹   | ۹.۲۴۴                           |
| ۸    | ارزش‌های غایی  | ۷.۸۱   | ۹.۳۴۳   | ۹.۹۱۹   | ۹.۱۸۳                           |
| ۹    | کنترل درونی  | ۷.۹۱   | ۹.۳۱۴   | ۹.۸۳۹   | ۹.۱۶۷                           |
| ۱۰   | بصیرت  | ۷.۶۶   | ۹.۲۶۸   | ۹.۹۱۹   | ۹.۱۰۸                           |
| ۱۱   | همسویی اهداف سازمانی با فطرت انسانی                    | ۷.۷۵۹  | ۹.۲۳۹   | ۹.۸۳۹   | ۹.۰۹۲                           |
| ۱۲   | اعتماد مبتنی بر شناخت                                  | ۷.۵۱۳  | ۹.۱۹۳   | ۹.۹۱۹   | ۹.۰۳۴                           |
| ۱۳   | خودسنجی درونی  | ۷.۶۱   | ۹.۱۶۴   | ۹.۸۳۹   | ۹.۰۱۸                           |
| ۱۴   | صداقت  | ۷.۷۵۴  | ۹.۱۵۰   | ۹.۶۵۱   | ۹.۰۰۱                           |
| ۱۵   | محوریت خدمت و دیگرخواهی                                | ۷.۴۶۴  | ۹.۰۹  | ۹.۸۳۹   | ۸.۹۴۴                           |
| ۱۶   | معنویت محیط کار  | ۷.۳۶۵  | ۹.۰۳۱   | ۹.۷۲۹   | ۸.۸۷                            |
| ۱۷   | قرابت حرف و عمل  | ۷.۳۶۷  | ۸.۸۸۸   | ۹.۶۸۱   | ۸.۷۶۷                           |
| ۱۸   | یقین   | ۷.۰۸۸  | ۸.۷۴۵   | ۹.۶۸۱   | ۸.۶۲۵                           |
| ۱۹   | روحیه پایداری و استقامت                                | ۶.۹۹۳  | ۸.۶۸۸   | ۹.۵۷۳   | ۸.۵۵۳                           |
| ۲۰   | وظیفه‌شناسی  | ۶.۶۸۴  | ۸.۴۵۳   | ۹.۴۹۶   | ۸.۳۳۲                           |
| ۲۱   | نگاه به کار، به مثابه یکی از مصادیق عمل صالح           | ۶.۴۲۷  | ۸.۲۳۷   | ۹.۳۱۴   | ۸.۱۱۵                           |
| ۲۲   | اخلاص  | ۶.۴۷۱  | ۸.۱۹۹   | ۹.۳۴۳   | ۸.۱۰۱                           |
| ۲۳   | صبر  | ۶.۳۰۶  | ۸.۰۴۲   | ۹.۲۶۸   | ۷.۹۵۷                           |

| ردیف | شاخص   | میانگین هندسی حد بالا عدد مثلثی فازی ( $U_{ij}$ ) | میانگین هندسی حد وسط عدد مثلثی فازی ( $M_{ij}$ ) | میانگین هندسی حد پایین عدد مثلثی فازی ( $L_{ij}$ ) | عدد فازی زدایی شده ( $S_{ij}$ ) |
|------|--|---|--|--|---------------------------------|
| ۲۴   | اجتناب از غرور                                     | ۵.۵۷  | ۷.۶۵۵  | ۸.۹۰۲  | ۷.۵۱۵                           |
| ۲۵   | آزادی انتخاب و رویکرد خردمندانه به مسئله قضا و قدر | ۵.۳۲۵   | ۷.۲۲۸  | ۸.۷۷۳  | ۷.۱۶۸                           |
| ۲۶   | انعطاف‌پذیری و نوآوری                              | ۵.۱۸۷   | ۷.۲۰۴  | ۸.۷۴۵  | ۷.۱۲۵                           |
| ۲۷   | توفیق‌طلبی   | ۵.۱۹۲   | ۷.۱۵۹  | ۸.۸۷۲  | ۷.۱۱۷                           |

میانگین فازی زدایی شده ( $S_{ij}$ ) ۲۷ عامل، از عدد آستانه (۷) بزرگ‌تر است، پس می‌توان نتیجه گرفت که ۲۷ مؤلفه، می‌توانند به مثابه شاخص‌های شناسایی سازمان‌های تقوامجور بررسی شوند، نبود هریک از این مؤلفه‌های یاد شده می‌تواند مفهوم سازمان تقوامجور را خدشه‌دار کند؛ به سخن دیگر، این مؤلفه‌ها خاصیت مکملی دارند و مجموع آنها انگاره سازمان تقوامجور را به وجود می‌آورد.

### بحث و نتیجه‌گیری

سازمان‌ها به مثابه یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر تحول جامعه، سالیان درازی است که در جامعه انسانی، نقش‌های مهمی را برعهده گرفته و به تدریج آن را به سوی جامعه سازمانی سوق داده‌اند. به نظر می‌رسد انسان با وجود توسعه و پیشرفت‌های خیره‌کننده در عرصه زندگی مادی، به لحاظ غنای درونی و معنویت گاهاً پُرسرفت می‌کند؛ گویی پیشرفت‌ها و داشته‌های بیرونی به هزینه از دست دادن شخصیت انسانی فراهم شده است. نویسندگان بر این باورند که یکی از دلایل این بحران، حضور سازمان‌هایی متعارض با فطرت انسانی است؛ سازمان‌هایی که مبتنی بر عقلانیت ابزاری و با نگاهی صرفاً تجربی به انسان پا به عرصه وجود گذاشته‌اند و انسان‌هایی که به اندک بهای رفاه مادی، بردگی سازمان‌ها را پذیرفته‌اند. گویا انسان‌ها، وجود خود را در گرو سازمان‌ها می‌دانند؛ بی‌توجه به آنکه این سازمان‌ها آفریده دست خودشان است.

هدف این پژوهش نفی ضرورت وجود سازمان‌ها نیست، بلکه تأکید بر اهمیت نقش سازمان‌ها در زندگی انسان‌ها و ضرورت وجود سازمان‌های سازگار با فطرت انسانی است. سازمان تقوامجور یکی از جلوه‌های سازمان‌های مبتنی بر فطرت است که در این تحقیق در انگاره سازمان مبتنی بر تقوا ظهور یافته است، امید آنکه با وقوف به این وضعیت سعی در استقرار سازمان‌هایی کنیم که برازنده کرامت و وجاهت انسانی باشد و کمال انسان به مثابه اشرف مخلوقات را فراهم کند.

سازمان‌ها بسیاری از صفات و ویژگی‌های خود را وام‌دار صفات و ویژگی‌های انسانی هستند؛ در این میان، انگاره سازمان تقوامجور، با بهره‌گیری از مبانی اعتقادی متفاوت از سازمان‌های

روزمره کنونی، می‌تواند در جامعه نقش برجسته‌ای ایفا کرده و جامعه انسانی را در دستیابی به اهداف اصیل خود یاری رساند.

با رجوع به خبرگان، ظرفیت انگاره‌پردازی از سازمان تقوامحور مورد تأیید قرار گرفت و موارد ذیل به مثابه مهم‌ترین ویژگی‌های این‌گونه سازمانی فهرست شد:

۱. خدامحوری؛ ۲. جستجوگر مال حلال؛ ۳. رفتارهای شهروندی (رفتارهای فراتنش)؛ ۴. خارج نشدن از چارچوب حق؛ ۵. جاذبه الهام‌بخش؛ ۶. امانت دانستن مسئولیت سازمانی و عدم سوء استفاده از مقام؛ ۷. پرهیز از ریاکاری؛ ۸. ارزش‌های غایی؛ ۹. کنترل درونی؛ ۱۰. بصیرت؛ ۱۱. همسویی اهداف سازمانی با فطرت انسانی؛ ۱۲. اعتماد مبتنی بر شناخت؛ ۱۳. خودسنجی درونی؛ ۱۴. صداقت؛ ۱۵. محوریت خدمت و دیگرخواهی؛ ۱۶. معنویت محیط کار؛ ۱۷. قرابت حرف و عمل؛ ۱۸. یقین؛ ۱۹. روحیه پایداری و استقامت؛ ۲۰. وظیفه‌شناسی؛ ۲۱. نگاه به کار، به مثابه یکی از مصادیق عمل صالح؛ ۲۲. اخلاص؛ ۲۳. صبر؛ ۲۴. اجتناب از غرور؛ ۲۵. آزادی انتخاب و رویکرد خردمندانه به مسئله قضا و قدر؛ ۲۶. انعطاف‌پذیری و نوآوری؛ ۲۷. توفیق‌طلبی.

جدول ۳: مدل سه‌شاخگی سازمان تقوامحور

| ردیف | شاخص   | عوامل رفتاری | عوامل ساختاری | عوامل زمینه‌ای |
|------|--|--------------|---------------|----------------|
| ۱    | خدامحوری   |              |               | *              |
| ۲    | جستجوگر مال حلال                                       | *            |               |                |
| ۳    | رفتارهای شهروندی (رفتارهای فراتنش)                     | *            |               |                |
| ۴    | خارج نشدن از چارچوب حق                                 |              |               | *              |
| ۵    | جاذبه الهام‌بخش  |              |               | *              |
| ۶    | امانت دانستن مسئولیت سازمانی و عدم سوء استفاده از مقام |              |               | *              |
| ۷    | پرهیز از ریاکاری                                       |              |               | *              |
| ۸    | ارزش‌های غایی  |              |               | *              |
| ۹    | کنترل درونی  | *            |               |                |
| ۱۰   | بصیرت  |              |               | *              |
| ۱۱   | همسویی اهداف سازمانی با فطرت انسانی                    |              | *             |                |
| ۱۲   | اعتماد مبتنی بر شناخت                                  | *            |               |                |
| ۱۳   | خودسنجی درونی  | *            |               |                |
| ۱۴   | صداقت  |              |               | *              |
| ۱۵   | محوریت خدمت و دیگرخواهی                                |              |               | *              |
| ۱۶   | معنویت محیط کار  |              | *             |                |
| ۱۷   | قرابت حرف و عمل  | *            |               |                |
| ۱۸   | یقین   |              |               | *              |
| ۱۹   | روحیه پایداری و استقامت                                | *            |               |                |

| ردیف | شاخص   | عوامل رفتاری | عوامل ساختاری | عوامل زمینه‌ای |
|------|--|--------------|---------------|----------------|
| ۲۰   | وظیفه‌شناسی  |              |               | *              |
| ۲۱   | نگاه به کار، به مثابه یکی از مصادیق عمل صالح       | *            |               |                |
| ۲۲   | اخلاص  |              |               | *              |
| ۲۳   | صبر  | *            |               |                |
| ۲۴   | اجتناب از غرور                                     | *            |               |                |
| ۲۵   | آزادی انتخاب و رویکرد خردمندانه به مسئله قضا و قدر | *            |               | *              |
| ۲۶   | انعطاف‌پذیری و نوآوری                              | *            |               |                |
| ۲۷   | توفیق‌طلبی   |              |               | *              |

بسیاری از مؤلفه‌هایی که در توصیف سازمان‌های تقوامحور ذکر شده‌اند، تنها مختص این سازمان‌ها نیستند، برای مثال: انعطاف‌پذیری و نوآوری، توفیق‌طلبی، وظیفه‌شناسی، رفتار شهروندی و کنترل درونی؛ اما همان‌گونه که بیان شد هدف از این پژوهش، معرفی سازمان تقوامحور به منزله رویکردی متعالی در مطالعات سازمان است. انگاره سازمان تقوامحور، با بهره‌گیری از مبانی اعتقادی متفاوت از سازمان‌های روزمره کنونی، می‌تواند در جامعه نقش برجسته‌ای ایفا کند و جامعه انسانی را در دستیابی به اهداف اصیل خود یاری رساند. آن چیزی که وجه تمایز سازمان‌های تقوامحور از سازمان‌های دیگر است، نوع هستی‌شناسی و جهان‌بینی حاکم بر آنهاست.

در پژوهش حاضر، پژوهشگر طی فراگرد اجرای پژوهش، به دستاوردها و راهکارهایی عملی برای عینیت یافتن سازمان‌های تقوامحور دست یافته است که بدین شرح‌اند:

هر جامعه آن‌چنان زندگی می‌کند که می‌اندیشد و آن‌چنان می‌اندیشد که می‌خواهد! و به‌ویژه آن‌چنان که نخبگان آن بر عامه القا می‌کنند. پس هرچه فراگرد القای اندیشه نخبگان به عامه از انحصار زدوده‌تر شود و دانشمندان جامعه صالح‌تر هستند، احتمال رویکرد واقع‌بینانه‌تر و منصفانه‌تر عامه به سازمان تقوامحور بیشتر می‌شود. بصیرت بر عامه مردم واجب و بر رهبران و مدیران سازمان، واجب‌تر است. عملیاتی کردن سازمان تقوامحور در تمامی جنبه‌ها، نیازمند بصیرت است (نتایج حاصل از شناسایی مؤلفه "بصیرت").

از جمله مهم‌ترین آفت‌های رهبران و مدیران سازمانی که از دلایل اصلی عقب‌ماندگی سازمانی نیز به‌شمار می‌آید، رواج روحیه تملق و چاپلوسی است. این خصوصیت موجب می‌شود خوب و بد، درست و نادرست، لایق و نالایق، شریف و دنی و حق و باطل مشتبه شده و افراد پست و چاپلوس، نهایت بهره‌برداری را داشته باشند. استفاده از این ناهلان در سازمان‌ها به بهای طرد عناصر لایق و عقب‌ماندگی سازمانی تمام خواهد شد. اگرچه بیماری خطرناک و کُشنده چاپلوسی و ستایشگری، مردم جامعه و نخبگان در سطوح مختلف را در بر می‌گیرد، اما این مدیران هستند که چاپلوس‌پرور و مداح‌پرورند. این مداح‌پروری که نتیجه‌اش فریب خوردن و غفلت مدیران از

واقعیت‌های موجود است، اگرچه ظاهراً به نفع آنان است؛ ولی در نهایت نظام سازمان را به پوچی و سقوط می‌کشاند. مخلص برای خدا کار می‌کند و کسی که برای خدا کار می‌کند نیاز به تملق و چاپلوسی ندارد (نتایج حاصل از شناسایی مؤلفه "اخلاص").

مسئولیت و منصب دولتی در سازمان تقوامحور امانتی از جانب خداست. در امتداد همین طرز تلقی است که پاسخگویی مسئولان در مقابل پروردگار متعال مورد تأکید قرار می‌گیرد. این پاسخگویی باید به همه ارکان سازمان تسری یابد؛ به طوری که مجموعه هر سازمانی خود را در مقابل خداوند مسئول بدانند و در محضر او و برای رضای او فعالیت کنند. این چنین تعهدی به مسئولیت، سازمان تقوامحور را محقق خواهد کرد (نتایج حاصل از شناسایی مؤلفه "امانت دانستن مسئولیت سازمانی و عدم سوء استفاده از مقام").

با امعان نظر به ویژگی‌های تصویر شده سازمان‌های تقوامحور و پیامدهای مطلوب مادی و معنوی آن؛ به نظر می‌آید که می‌توان این انگاره را به‌عنوان سازمان‌های مطلوب در فرهنگ‌های توحیدی پذیرفت و با توجه به پست مدرنیسم حاکم بر فضای علمی، آن را به‌عنوان نظریه‌ای فرازمانی و فرامکانی ترویج کرد؛ چراکه این تحقیق با اعتقاد بر این گزاره صورت گرفته است که بیان و ترویج انگاره سازمان تقوامحور، به توسعه معنویت و اخلاق در فضای بین‌سازمانی جامعه کمک می‌کند.

## منابع

- \* قرآن کریم (۱۳۸۵)، ترجمه ابوالفضل بهرام‌پور، تهران: نشر حر و نشر سبحان.
۱. بختیاری، صادق (۱۳۸۰)، «عدالت و توسعه از دیدگاه امام علی (علیه السلام)»، فلسفه، کلام و عرفان اندیشه حوزه، مهر و آبان، شماره ۳۰، ص ۹۱-۱۱۵.
  ۲. دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۳)، لغت‌نامه، چاپ اول، ج ۱۰، مؤسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران.
  ۳. سعدآبادی، علی اصغر و علی اصغر پورعزت (۱۳۹۲)، «ویژگی‌های حکومت توسعه‌یافته در پرتو رهنمودهای امام علی (علیه السلام)»، پژوهش‌نامه علوی، سال چهارم، شماره ۱، ص ۳۳-۵۱.
  ۴. سعدآبادی، علی اصغر (۱۳۹۲)، «سیمای توسعه و پیشرفت انسانی، در پرتو اندیشه‌های امام علی (علیه السلام)»، چهارمین کنفرانس ملی پیشگامان پیشرفت.
  ۵. قلی‌پور، آرین (۱۳۸۰)، جامعه‌شناسی سازمان‌ها: رویکرد جامعه‌شناختی به سازمان و مدیریت، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
  ۶. \_\_\_\_\_ (۱۳۸۶)، مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
  ۷. مشبکی، اصغر (۱۳۸۳)، سیمای سازمان از نگاه مورگان، تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
  ۸. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۶۸)، آموزش فلسفه (دوره دو جلدی)، تهران: مرکز چاپ و نشر سازمان تبلیغات اسلامی.
  ۹. طباطبایی، سیدمحمدحسین (۱۳۶۳)، المیزان (دوره چهارم جلدی)، ترجمه سیدمحمدباقر موسوی همدانی، تهران: کانون انتشارات محمدی.
  ۱۰. سیدرضی، ابوالحسن محمد بن الحسین (۱۳۷۷)، نهج‌البلاغه، مجموعه خطبه‌ها و نامه‌ها و کلمات قصار امیرالمؤمنین علی (علیه السلام)، ترجمه وحید دین‌پرور، دفتر نشر آثار اسلامی.
  ۱۱. \_\_\_\_\_ (۱۳۸۶)، نهج‌البلاغه، گزیده سخنان، نامه‌ها و حکمت‌های امیرالمؤمنین علی بن ابی طالب (علیه السلام)، ترجمه سیدمحمد مهدی جعفری، مؤسسه نشر و تحقیقات ذکر.
12. Ashmos, D. P. D. Duchon. (2000), "Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure", *Journal of Management*, pp. 136-43.
  13. Chang, Y. H. (1998), *Transportation plan appraisal and decision making-discussion and application of the fuzzy theory*, Hwatai, Taipei.



14. Chen, M. K., & Wang, S. C. (2010), "The use of a hybrid fuzzy-Delphi-AHP approach to develop global business intelligence for information service firms", *Expert Systems with Applications*, 37, pp. 7394-7407.
15. Davies, M. A. P. (1994), "A Multicriteria Decision Model Application for Managing Group Decisions", *The Journal of the Operational Research Society*, 45, pp. 47-58.
16. Etzioni, Amita (1964), *Modern Organizations*, Printice-Hall.
17. Garcia-Zamor (2003), "Workplace Spirituality and Organizational Performance," *Public Administration Review*, May-June, pp. 355-363.
18. Hatch, Mary Jo with Ann L. Cunliffe (2006), *Organization Theory: modern, symbolic, and postmodern perspectives*, Oxford University Press.
19. Hsu T.H., Yang, T. H. (2000), "Application of fuzzy analytic hierarchy process in the selection of advertising media", *Journal of Management and Systems*, 7, pp. 583-99.
20. Ishikawa, A. Amagasa, M. Shiga, T. Tomizawa, G. Tatsuta, R. & Mieno, H. (1993), "The max–min Delphi method and fuzzy Delphi method via fuzzy integration", *Fuzzy Sets and Systems*, 55, pp. 241–253.
21. Klir, G. & Yuan, B. (1995), *Fuzzy sets and fuzzy logic–Theory and application*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
22. Kohlberg, L. (1984), *Essays on Moral Development: The Psychology of Moral Development*, (2<sup>nd</sup>ed), Harper and Row, San Francisco.
23. Mikhailov, L. (2003), "Deriving priorities from fuzzy pairwise comparison judgements", *Fuzzy Sets and Systems*, 134, pp. 365-385.
24. Mirzai, Ahranjani, Hassan (1976), *Rural Development in Theory and Practice A Dissertation Presented to the Faculty of the school of public administration university of Southern California, California*.
25. Morgan, Gareth. (2007), *Images of Organization*, Newbury Park, Thousand Oaks: Sage Publications.
26. Neck, C. P. J. F. Milliman (1994), "Thought Self-Leadership: Finding Spiritual Fulfillment in Organizational Life", *journal of Managerial Psychology*, 9(8), pp. 3-21.

27. Okoli C. Pawlowski, S. D. (2004), "The Delphi method as a research tool: an example, design considerations and applications", *Information and Management*, 42, pp. 15-29.
28. Organ. D. W. (1988), *Organizational Citizenship Behavior: the Good Soldier Syndrome*, Lexington, MA: Lexington Books.
29. Parsons, Talcott. (1956), "Sociological Approach to the Theory of Organizations II", *Administrative Science Quarterly*, 3, pp. 225-239.
30. Podsakoff, P. M. S. B. Mackenzie, J. B. Paine, and D. G. Bachrach (2000), "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research", *Journal of Management*, 26 (3), pp. 543-548.
31. Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge (2009), *Organizational behavior*, (13<sup>th</sup> Edition), Pearson-Prentice Hall.
32. Scott W. Richard & Gerald F. Davis (2007), *Organizations and Organizing, Rational, Natural, and Open System*, Printic-Hall Inc.
33. Scott W. Richard (1987), *Organizations: Rational, Natural, and Open System*, (2<sup>nd</sup>ed), Printic-Hall Inc.