

مدل یابی معادلات ساختاری تأثیر مؤلفه‌های مورد تأکید در قرآن کریم بر شکل‌گیری سازمان سرآمد

احمد عربشاهی کریمی*

دریافت: ۱۳۹۴/۰۲/۲۷

پذیرش: ۱۳۹۵/۰۹/۲۲

چکیده

هدف این پژوهش بررسی تأثیر مؤلفه‌های مورد تأکید در قرآن کریم بر شکل‌گیری سازمان سرآمد است؛ لذا در اولین گام با بررسی و مطالعه آیات قرآن، ابعاد و عوامل متناسب با سازمان سرآمد استخراج گردید و در مرحله بعد و با استفاده از تکنیک دلفی در مورد تناسب این ابعاد و عوامل از خبرگان نظرخواهی شد. با توجه به نتایج به دست آمده پرسشنامه طراحی شد. جامعه مورد بررسی این پژوهش مؤسسات آموزش عالی شهر مشهد است که نمونه به صورت طبقه‌ای تصادفی انتخاب گردید. محاسبات انجام شده با استفاده از نرم‌افزار اسپاس‌اس (ویرایش ۱۶) حاکی از این است که شاخص KMO برابر با $0/909$ بوده و نشان‌دهنده مناسب بودن تعداد نمونه برای انجام تحلیل عاملی است و مقدار آلفای کرونباخ معادل $0/944$ بوده که گویای پایایی قابل قبول پرسشنامه است. در جهت آزمون، بررسی برازش و اصلاح مدل مفهومی پژوهش از مدل معادلات ساختاری، تحلیل مسیر و نرم‌افزار لیسرل (ویرایش ۸/۵) استفاده شد که مدل پیشنهادی مورد تأیید واقع گردید. مقادیر t مربوط به فرضیات معادلات ساختاری بیانگر این است که بین ارتباط با خدا، ارتباط با دیگران و ارتباط با خود و سازمان سرآمد، ارتباط مستقیم، مثبت و معناداری برقرار است. مقادیر t مربوط به فرضیات معادلات اندازه‌گیری گویای این است که تمامی شاخص‌ها در اندازه‌گیری متغیرهای پنهان مؤثرند. با توجه به شاخص‌های برازش و تأیید فرضیات می‌توان گفت مدل پیشنهادی از برازش قابل قبول و از قدرت تبیین مناسبی برخوردار است.

واژگان کلیدی

اسلام، قرآن، تعالی سازمانی، سازمان سرآمد، مدل معادلات ساختاری

مقدمه

یکی از مهم‌ترین اهداف بشر دستیابی به کمال و تعالی است و در جوامع مختلف انسانی به روش‌ها و سبک و سیاق‌های مختلف در این جهت تلاش‌هایی صورت می‌گیرد؛ به‌گونه‌ای که حتی دانشمندان و پژوهشگران مختلف سعی کرده‌اند تا در این زمینه مدل‌هایی را طراحی و تبیین نمایند. یکی از مهم‌ترین جنبه‌هایی که مورد نظر نظریه‌پردازان قرار گرفته است، تعالی و سرآمدی سازمانی است و در این زمینه شاهد مدل‌های مختلفی در مناطق مختلف جهان می‌باشیم؛ اما نکته‌ای که باید بدان دقت داشت این است که تا جایی که می‌توان و تا سر حد امکان باید الگویی جامع و کامل و دقیق تدوین شود و از آنجاکه ما بر این اعتقاد هستیم که اسلام کامل و جامع‌ترین دین است و نظر به اینکه خداوند چون آفریننده انسان است بهتر می‌تواند مسیر تعالی و کمال را به انسان بنماید؛ بنابراین در ایران و کشورهای اسلامی باید رجوع به اسلام و منابع مختلف اسلامی در جهت تدوین الگویی جامع در این زمینه اقدام شود. در این مقاله و با توجه به بضاعت هرچند کم در این زمینه، قصد داریم با بهره‌گیری از آیات شریفه قرآن کریم و استخراج ابعاد و عوامل متناسب با سازمان سرآمد، به ارائه مدل سازمان سرآمد با رویکرد اسلامی اقدام نماییم.

بیان مسئله

یکی از سرفصل‌های مهم علم سازمان و مدیریت بهبود، توسعه و تحول سازمان است و دانشمندان مختلف حوزه علم سازمان و مدیریت پیوسته درصدد بوده‌اند تا به این نکته مهم پی ببرند که چگونه و به چه روش‌هایی می‌توان بهبود و توسعه و تحول را در سازمان محقق ساخت. تاریخچه علم سازمان و مدیریت نشان می‌دهد که تلاش‌های مختلفی در این زمینه صورت گرفته که حاصل آن ابزارها و مدل‌های مختلفی است که توسط محققان ارائه شده است. در گذر زمان و در سیر مطالعات بهبود، توسعه و تحول، اصلاح تعالی سازمانی بروز پیدا کرد و محققان مختلف مطالعات خود را بر روی آن متمرکز کردند و در ادامه

شاهد ارائه مدل‌های مختلفی چون جایزه دمینگ در ژاپن، طرح جایزه کیفیت و سرآمدی کانادا، مدل کسب‌وکار جایزه ملی کیفیت مالکوم بالدريج در آمریکا، جایزه کیفیت استرالیا، مدل EFQM در اروپا و ... بوده‌ایم؛ اما نکته مهمی که باید بدان توجه داشت این است که هر مدل متناسب با شرایط محیطی خاص خودش طراحی شده است و اگر ما می‌خواهیم آن‌ها را استفاده نماییم می‌بایست متناسب با شرایط داخلی کشور تغییراتی در آن‌ها ایجاد نماییم (بومی‌سازی شود) و سپس مورد استفاده قرار دهیم. راه دیگری که پیش روی ماست این است که محققان داخلی با توجه به ویژگی‌های مختلف کشور در عرصه‌های اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، فناورانه و ... درصدد تدوین مدل تعالی و سرآمدی سازمانی برآیند. مسئله مهمی که در این تحقیق مورد توجه قرار گرفته است، این است که چون ما کشوری مسلمان هستیم و منابع ارزشمند اسلامی را در دسترس داریم که سرشار از تعالیمی در حوزه‌های مختلف زندگی بشر است، باید در طراحی مدل از آن‌ها بهره‌گیری شود. در حقیقت مسیر تعالی و سعادت انسان در منابع اسلامی و به‌خصوص قرآن کریم ترسیم شده است. ما در این تحقیق درصدد هستیم تا با استخراج مؤلفه‌های سرآمدی سازمانی از قرآن کریم و سپس با بررسی تجربی آن در محیط واقعی سازمانی به تبیین مدل سرآمدی سازمانی از دیدگاه قرآن نائل شویم.

اهداف تحقیق

هدف اصلی تحقیق طراحی و تبیین مدل سازمان سرآمد بر اساس قرآن کریم بوده و اهداف فرعی به شرح زیر است:

۱. کشف و شناسایی متغیرها و شاخص‌های مؤثر در شکل‌گیری سازمان سرآمد با بررسی و تفحص در قرآن کریم.
۲. تشخیص و تبیین روابط ساختاری و علی بین متغیرهای پژوهش و دستیابی به مدل.

سؤال‌های تحقیق

با توجه به طرح مسئله و اهداف تحقیق، این پژوهش درصدد پاسخگویی به سؤالات ذیل است:

مفهوم و ماهیت اصطلاح‌های سرآمدی سازمانی و سازمان سرآمد چیست؟
پیشینه سرآمدی سازمانی از دیدگاه اسلام چه مطالعاتی را در برمی‌گیرد؟
چه عوامل و مؤلفه‌هایی در قرآن کریم در ارتباط با سازمان سرآمد مطرح شده است و می‌توان آن‌ها را شناسایی و استخراج کرد؟
مدل سازمان سرآمد از دیدگاه قرآن کریم چگونه است؟

مروری بر اصطلاحات تعالی، تعالی سازمانی و سازمان سرآمد

تعالی^۱ در لغت به معنی بلند شدن و برتر شدن است و تعالی سازمانی^۲ به معنای تعهد سازمانی به رشد و توسعه پایدار و دائمی شرکت در جهت کسب رضایت مشتری و افزایش مستمر سودآوری شرکت در یک محیط ملی فراگیر و حمایت‌کننده است (نخعی‌نژاد، ۱۳۸۶). سرآمدی، عملکرد برجسته در مدیریت سازمان و دستیابی به نتایج بر اساس مفاهیم بنیادین که شامل نتیجه‌گرایی، تمرکز بر مشتری، رهبری و ثبات هدف، فرایندها و واقعیت‌ها، مشارکت کارکنان، بهبود مستمر و نوآوری، مشارکت‌هایی که برای هر دو طرف سودمندند و مسئولیت‌های اجتماعی است (سرایداریان، ۱۳۸۶، ص ۱). مطالعات نشان می‌دهد که تنوع با تعالی سازگار است و بنابراین، تعالی با درجه زیادی از انعطاف‌پذیری و نوآوری در سطح محلی، افزایش یکپارچه‌سازی تمام فعالیت‌ها را در جهت بازار تعمیم‌یافته رقم می‌زند. تعالی است که در نتیجه اصل یکپارچه‌سازی اجازه می‌دهد تا تنوع قابل تحمل باشد بدون اینکه آن را برای وحدت سیستم تهدید بداند (Urciuoli, 2003). تعالی کسب‌وکار موجب می‌شود تا به نیازهای مشتریان و سهامداران پاسخ دهیم و به اهداف سازمانی نائل آییم. محصول نهایی تعالی کسب‌وکار این است که در جهت حمایت از ارزش‌ها و اهداف

استراتژیک، برآوردن انتظارات سهامداران و حفظ موقعیت رقابتی، بهترین عمل در درون سازمان انجام گیرد (Ritchie and Dale, 2000).

سازمان‌های متعالی، تلاش می‌کنند ذی‌نفعانشان از آنچه به دست می‌آورند و نحوه به دست آوردنشان رضایت داشته باشند و برایشان اطمینان دارند که نتایج به‌دست‌آمده در آینده نیز وجود خواهد داشت. در سازمان متعالی، تلقی و برداشت مشتریان از سازمان شناسایی شده و با استفاده از نشانگرهایی سعی در تأمین رضایتمندی آن دارند (بیکزاد و بهبودی، ۱۳۸۸). سازمان متعالی به سازمانی گفته می‌شود که کیفیت خروجی‌های آن مورد رضایت مشتریان، مصرف‌کنندگان، کارکنان، سهامداران، تأمین‌کنندگان و جامعه قرار داشته باشد. سازمانی متعالی است که پس از مرحله شناخت، فرآیند رسیدن به وضع مطلوب در آن شناسایی و اجرا می‌گردد (دفتر مطالعات راهبردی، ۱۳۸۹). سازمان‌های متعالی، نیاز و انتظار ذی‌نفعان خود را اندازه‌گیری کرده و از آن فراتر می‌روند. تجارب و تصور ذی‌نفعان را مشعوف^۳ نسبت به خودشان برآورد می‌کنند و عملکرد دیگر سازمان‌ها را در این خصوص مشاهده و بازنگری می‌کنند (ملکی و ایزدی، ۱۳۸۷). سرآمد شدن یک سازمان، فرآیند پیوسته‌ای است که با برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری آغاز می‌شود و در طول مسیر با ارزیابی‌های مداوم و استفاده از اهداف از پیش تعیین‌شده نواقص و نارسایی‌ها مشخص شده و با اصلاحات لازم، حذف موانع و تقویت نقاط قوت انجام می‌شود (دفتر مطالعات راهبردی، ۱۳۸۹).

پیشینه تحقیق

در طول زمان و در کشورها و نقاط مختلف جهان مدل‌های تعالی و سرآمدی مختلفی ارائه شده است؛ از جمله در ۱۹۵۱ جایزه دمینگ در ژاپن، در ۱۹۸۳ در کانادا طرح جایزه کیفیت و سرآمدی کانادا، در ۱۹۸۷ مدل کسب‌وکار جایزه ملی کیفیت مالکوم بالدريج در آمریکا، در ۱۹۸۷ جایزه کیفیت استرالیا، در ۱۹۹۱ مدل جایزه کیفیت اروپا توسط بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت (EFQM)، در ۱۹۹۱ جایزه کیفیت راجیو گاندی هند و ...

آنچه باید مورد توجه واقع شود این است که مدل سرآمدی هر کشوری باید متناسب با ویژگی‌های اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و ... آن کشور باشد. خصوصاً ما مسلمانان که اعتقاد داریم که اسلام کامل‌ترین و جامع‌ترین دین است، باید تعالیم ارزشمند آن را مبنای طراحی مدل‌های سرآمدی خویش قرار دهیم. کاری که هنوز به صورت جامع، همه‌جانبه‌گرایانه و مدون به آن پرداخته نشده است. هرچند تلاش‌هایی در جهت بیان اهمیت و ضرورت و معرفی بعضی از ابعاد آن صورت گرفته است. رازینی (۱۳۸۹) الگوی تعالی سازمانی بر اساس رویکرد اسلامی را در قالب پنج رکن مبانی، ارزش‌ها، مؤلفه‌ها، نظام ارزیابی و حق‌مداری معرفی می‌نماید. وی حق‌مداری را به عنوان مقوله محوری در الگوی تعالی سازمانی اسلامی برمی‌گزیند و سازمان متعالی با رویکرد اسلامی را سازمان حق‌مدار معرفی می‌کند که در آن برتری سازمانی در گرو میزان توفیق سازمان در ایفای حقوق ذی‌حقان سازمان بر اساس سلسله‌مراتب حقوق است. در این تبیین خدا عین حق و منشأ سایر حقوق است. فیض‌پور (۱۳۹۱) با بررسی تأثیر ارزش‌های اسلامی بر تعالی سازمان در شرکت پالایش گاز شهید هاشمی‌نژاد به این نتیجه می‌رسد که ارزش‌های اسلامی بر تعالی سازمانی شرکت مورد مطالعه مؤثر است. لطیفی (۱۳۸۹) با تأکید بر نقش انضباط در تعالی عقیده دارد که انضباط تعالی‌بخش کارکنان بر مقولاتی همچون فطری بودن تمایل انسان به نظم و انضباط، وجود نظم و غایت‌مداری در عالم هستی و هم‌نوایی نظام‌های قانون‌گذاری (تشریح) با قانون خلقت و فطرت تأکید داشته و رهبری و مدیریت الهی را ضامن ایجاد انضباط در فضایی مبتنی بر آموزش و تربیت، محبت و برادری در روابط بین افراد، سازمان‌ها و جامعه می‌داند.

برخی محققان با رجوع به منابع اسلامی درصدد استخراج مؤلفه‌ها و عوامل مؤثر بر تعالی از دیدگاه اسلام برآمده‌اند. اسلام، با پذیرش کسب سود و لذت‌های مادی از راه‌های مشروع، انسان را محور پیشرفت و رشد و تعالی مادی و معنوی را هدف آن قرار می‌دهد. فرهنگ اسلامی، با تأکید بر عناصری همچون اهتمام به کسب علم و دانش، کار و تلاش،

نظم و انضباط، انجام دادن صحیح و استوار کارها و کسب عزت و سربلندی جامعه اسلامی، زمینه‌های لازم و مناسب را برای پیمودن مسیر بهره‌وری و پیشرفت مطلوب خود به وجود آورده است. توجه به کیفیت در عمل به شکل مطلق، درستی و استقامت در عمل و کار و دوری از سستی، تدبیر نیکو و استفاده درست از امکانات و فرصت‌ها و پرهیز از اسراف را می‌توان از سرفصل‌های توجه و اهتمام آیات و روایات در موضوع مدیریت کیفیت و ارتقای بهره‌وری دانست (عترت‌دوست، ۱۳۹۰). در الگوی جامع سلامت اداری از دیدگاه نهج‌البلاغه بر ضرورت شایسته‌سالاری، حساب پس‌دهی، حفظ بیت‌المال، تعالی منابع انسانی، حاکمیت قانون و رعایت پیمان‌ها، حفظ ارتباط با عامه مردم و انتقادپذیری و خویش‌سازي تأکید می‌شود و به‌ویژه، صراحت لهجه و شفافیت مورد تأکید قرار می‌گیرد (پورعزت، ۱۳۹۰). سازمان‌ها با داشتن افراد و کارکنانی باهمت و تلاش مضاعف و وجدان کاری و مدیرانی خلاق و کارآفرین که برای بهبود مستمر کارها، تولید و خلق دانش، به‌کارگیری افراد در مشاغل متناسب با تخصص و توانایی‌های آنان و ارج‌گذاری به نظریات اعضای سازمان و مشارکت آنان در تصمیم‌گیری‌ها تلاش می‌نمایند، سازمانی سیستمی و نظام‌مند گردیده، گام‌های تعالی، رشد و توسعه در ابعاد فردی، اجتماعی و ... را هرچه بهتر، درست‌تر و سریع‌تر برمی‌دارند (میرحیدری، ۱۳۸۹).

در بعضی از پژوهش‌ها ضرورت رجوع به منابع اسلامی و استخراج اصول و الگوگیری از آن‌ها مورد توجه و تأکید واقع شده است. رسالت اصلی در مکتب اسلام هدایت انسان به سوی خودیابی است و برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت، رهبری، انگیزش، ارتباطات و کنترل در این مکتب باید بر اساس موازین شرع و مقررات اسلامی باشد و هدف تعالی انسان را تأمین نماید البته نه به این معنا که انسان جنبه مادی ندارد بلکه انسان هم جنبه مادی دارد و هم جنبه معنوی. برخلاف مکاتب کلاسیک، نئوکلاسیک و اقتضایی که هدف تولید را دنبال می‌نمایند هدف در اسلام بر دو پایه تعالی و تولید بنا شده است و تولید در این مکتب تا زمانی دارای ارزش است که در خدمت تعالی انسان باشد (شریعت، ۱۳۷۹).

قرآن کریم برای تعالی فرد در جامعه سنت‌های خاصی را بیان کرده است و عواملی را در رسیدن فرد به تعالی، محوری می‌داند. مهم‌ترین این عوامل توحید و پرهیز از شریک قائل شدن برای خداست و از مهم‌ترین قواعد این است: موحدی که با علم و ایمان و خشیت قلب، اطاعت خدا را می‌کند، در صراط مستقیم هدایت می‌شود و به تعالی خواهد رسید (شهرام، ۱۳۸۸). ما با الگوگیری از عوامل موفقیت در مدیریت که قرآن کریم برای رهبر، و مدیر از جمله عوامل اعتقادی مانند ایمان، تقوا و تعهد، اخلاص و ... و از عوامل عملی مانند تخصص، توانایی و امانت، گذشته‌نگری، آینده‌نگری، پیش‌گامی در کارها، انتقادپذیری، ابهام‌زدایی و ... برشمرده است، می‌توانیم مدیرانی موفق برای جامعه‌ای موفق انتخاب کنیم و به این ترتیب مسیر رشد و پیشرفت آن را هموار نماییم (خداداد بناب، ۱۳۹۲).

در تعدادی از تحقیقات انجام‌شده عامل فرهنگ و فرهنگ‌سازی توسط مدیران مورد توجه و تأکید واقع شده است. بر مدیران است که با ایجاد فرهنگ اسلامی در سازمان، کارکنان را به سوی کمال و خودیابی هدایت کنند (شریعت، ۱۳۷۹). سلطانی (۱۳۹۱) با تحلیل وضعیت و طراحی الگوی مطلوب فرهنگ سازمانی یکی از سازمان‌های نیروهای مسلح مبتنی بر مبانی دینی و ارزش‌های انقلاب اسلامی پرداخته است و الگویی مبتنی بر چهار نوع فرهنگ بومی با عناوین فرهنگ تربیت‌محور، فرهنگ دانش‌محور، فرهنگ معناگرا، فرهنگ رابطه‌گرا (انسان‌گرا)، ارائه کرده که با روایی خوب به تأیید خبرگان رسیده است. امامی و رستگار (۱۳۸۷) بر این نکته تأکید می‌کنند که مدیران جامعه باید تلاش بی‌وقفه‌ای در جهت اخذ ویژگی‌های مربوط به مدیران که در نهج‌البلاغه و آیات قرآن آمده، و رسیدن به سازمانی مطلوب و بهره‌ور آغاز کنند. بهره‌وری را نمی‌توان در قوانین و مقررات مدون و مکتوب جست‌وجو کرد، بلکه باید فرهنگ، شرایط اجتماعی، نگرش‌ها، طرز تلقی و نظام ارزش‌ها را در شکل‌گیری آن مؤثر دانست.

بخشی از پیشینه موضوع مورد بحث پیرامون اخلاق کار اسلامی است که از نظرگاه تعدادی از محققان مورد بررسی واقع شده است. اخلاق کار اسلامی در ابعاد مختلف

نگرش‌های مربوط به تغییر سازمانی و تعهد سازمانی تأثیری مستقیم و مثبت دارد (یوسف، ۱۳۸۲). در تحقیق حسنی و همکاران (۱۳۹۱) نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین اخلاق اسلامی کار و رضایت شغلی و در رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی مورد تأیید قرار گرفته است. نتایج تجزیه و تحلیل پژوهش انصاری و شاکر اردکانی (۱۳۹۲) رابطه مثبت و مستقیمی میان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی نشان می‌دهد.

بافت ملی و مذهبی اسلامی جامعه‌ی ما مشخص می‌سازد که هرگاه مدیران متخلق به اخلاق الهی و پایبند به نظام و ارزش‌های اسلامی در رأس سازمان‌ها قرار گیرند، تأثیر ژرف و عمیقی بر عملکرد خود و کارکنان در سازمان دارند و رشد و توسعه‌ی ملی را سبب خواهند گردید (میرحیدری، ۱۳۸۹). نادری (۱۳۷۷) در پژوهش خود الگویی رفتاری پیشنهاد کرده که در آن، پایبندی به احکام عبادی اخلاقی اسلام از دو جهت به‌عنوان عامل مؤثر بر رفتار شغلی کارکنان مورد توجه واقع شده است. از یک سو این پایبندی به‌طور مستقیم رفتار کاری را تحت تأثیر قرار می‌دهد و از سوی دیگر پس از اثرگذاری بر عامل قوانین و مقررات، به‌عنوان عاملی که قانون‌پذیری را در افراد تقویت می‌نماید، منجر به پیدایش متغیر قوانین مؤثر می‌گردد که قوانین مؤثر خود علت بروز رفتاری خاص در کارکنان می‌گردد. در نتیجه پس از ایجاد رفتاری که منجر به عملکرد بالاتر می‌شود، بهره‌وری سازمان افزایش می‌یابد.

روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، پیمایشی - تحلیلی و مبتنی بر مدل معادلات ساختاری (SEM) است. در این تحقیق ابتدا ادبیات و پیشینه تحقیق مورد مطالعه قرار گرفت. در ادامه به کشف و شناسایی عوامل مؤثر در شکل‌گیری سازمان سرآمد از قرآن کریم اقدام شد. در نگاه ابتدایی به نظر می‌رسد که در قرآن کریم تعداد آیاتی که به‌طور مستقیم به سرآمدی سازمانی و سازمان به شکل امروزی آن اشاره داشته باشد، کم است. در این پژوهش محقق جهت کشف و شناسایی آیات مرتبط با سرآمدی سازمانی و سازمان

سرآمد، به مطالعه و بررسی آیات قرآن کریم پرداخته و پس از بررسی آیه به آیه مؤلفه‌های بسیار زیادی و خصوصاً مؤلفه‌هایی که بیشتر به صورت امر و نهی مطرح شده بود و از نگاه مؤلف به نحوی با امور سازمان و مدیریت مرتبط بود را استخراج و چندین بار مورد طبقه‌بندی قرار داد تا به فهرست جامع اما مختصر از عوامل دست یابد؛ اما مؤلف به نظر و دیدگاه خویش اکتفا نکرده است و جهت اطمینان از ارتباط عوامل استخراج شده از قرآن کریم توسط محقق با سازمان سرآمد، ضمن مکاتبه با خبرگان پند دلفی، راجع به عوامل و شاخص‌های استخراج شده نظرخواهی صورت گرفته است. خبرگانی که از آن‌ها نظرخواهی شده است، عبارت‌اند از: تعدادی از اعضای هیئت علمی پژوهشگاه حوزه و دانشگاه؛ چند نفر از وب‌گاه اندیشه‌وران حوزه (با مشخصات: تخصص مدیریت، سطح ۴ و دکترا)؛ تعدادی از مؤلفین کتب و مقالات در زمینه مدیریت اسلامی؛ و تعدادی از افراد حاضر در نخستین نشست اندیشه‌های راهبردی - الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت. به‌طور کلی نظر خبرگان نسبت به عوامل استخراج شده مثبت بود و بررسی‌های فن دلفی نشان می‌دهد که از دیدگاه خبرگان عوامل استخراج شده مناسب لازم با سازمان سرآمد را داراست و خبرگان تناسب این عوامل را با سازمان سرآمد تأیید کرده‌اند؛ بنابراین با دقت نظر مؤلف و خصوصاً تأیید خبرگان، شائبه عمومیت عوامل ذکر شده به‌عنوان فضایل و مشخصه‌های اخلاقی هر انسان مسلمانی رفع می‌شود. خصوصاً اینکه طرح عوامل استخراج شده در قالب مدل مفهومی با استفاده از مدل معادلات ساختاری و با توجه به اطلاعات میدانی جمع‌آوری شده از جامعه آماری یعنی مؤسسات آموزش عالی شهر مشهد همان‌گونه که در ادامه خواهد آمد، ارتباط بین عوامل جمع‌آوری شده از قرآن کریم با سازمان سرآمد تبیین و تأیید شده است.

با توجه به نتایج به دست آمده پرسشنامه‌ای بر اساس طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای طراحی گردید. روایی پرسشنامه توسط تعدادی از اساتید رشته مدیریت مورد تأیید واقع شد. انجام محاسبات با استفاده از نرم‌افزار اسپس‌اس‌اس (ویرایش ۱۶) بر روی ۲۰ پرسشنامه جمع‌آوری شده، نشان می‌دهد آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۴۴ و حاکی از این است که

پرسشنامه از پایایی قابل قبولی برخوردار است. در ادامه پرسشنامه‌ها در جامعه تحقیق (مؤسسات آموزش عالی شهر مشهد) که نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای تصادفی در آن انجام شده بود، توزیع شد. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها توزیع شده، با بهره‌گیری از نرم‌افزار اسپاس‌اس (ویرایش ۱۶) کدگذاری و ورود داده‌ها صورت گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها هم باید اشاره کرد که در این پژوهش مبنای کار ما مدل‌یابی معادلات ساختار (SEM)^۴ و استفاده از نرم‌افزار لیسرل^۵ بوده است. نرم‌افزار لیسرل یک محصول خودکفاست که به منظور برآورد و آزمون مدل‌های معادلات ساختاری طراحی و از سوی شرکت بین‌المللی نرم‌افزار علمی^۶ به بازار عرضه شده است. این نرم‌افزار با استفاده از همبستگی و کوواریانس بین متغیرهای اندازه‌گیری شده، می‌تواند مقادیر بارهای عاملی، واریانس‌ها و خطاهای متغیرهای مکنون را برآورد یا استنباط کند، و از آن می‌توان برای اجرای تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی مرتبه دوم، تحلیل عاملی تأییدی و همچنین تحلیل مسیر (مدل‌یابی علی با متغیرهای مکنون) استفاده کرد (هومن، ۱۳۸۸، ص ۳). مشخصاً در این پژوهش، جهت آزمون مدل مفهومی و دستیابی به یک مدل با برازش مناسب و از نرم لیسرل (ویرایش ۸/۵) بهره می‌گیریم.

استخراج ابعاد و عوامل مربوط به سازمان سرآمد از آیات قرآن کریم

همان‌گونه که اشاره شد انسان در جستجوی کمال و تعالی است و در مناطق مختلف جهان به شیوه‌های مختلف در این جهت اعمال و فعالیت‌های مختلفی صورت می‌گیرد؛ اما اگر دقیق به موضوع بنگریم و خواسته باشیم مسیری درست را در این زمینه تعریف کنیم می‌توان گفت که خداوند انسان را آفریده است پس او نیز می‌تواند مسیر تعالی و کمال را برای انسان بیان نماید کما اینکه این کار از طریق فرستادن رسولان و ارائه ادیان مختلف، صورت گرفته است. در این میان می‌توان متذکر شد که اسلام کامل‌ترین و جامع‌ترین دین است؛ بنابراین، بهتر است برای کشف مسیر تعالی و کمال به دامن اسلام پناه برد و با استفاده از منابع مختلف اسلامی مسیر تعالی و کمال انسان را تبیین کرد. در این مقاله با

توجه به اینکه قرآن یکی از مهم‌ترین منابع اسلامی است درصدد هستیم تا در جهت تدوین مدل سازمان سرآمد از تعالیم ارزشمند آن بهره گیریم. در این قسمت از مقاله با بررسی و مطالعه آیات قرآن کریم ابعاد و عوامل مربوط به سازمان سرآمد استخراج گردیده است.

**جدول شماره ۱. ابعاد و عوامل مربوط به سازمان سرآمد مستخرج از قرآن کریم
مورد استفاده در مدل با ذکر مستندات**

موضوعات	منبع و مستندات (آیه‌های قرآن)
ایمان	(بقره: ۲۵)، (بقره: ۴۱)، (بقره: ۶۲)، (بقره: ۸۲)، (بقره: ۱۳۶)، (بقره: ۱۸۶)، (بقره: ۲۵۶)، (بقره: ۲۵۷)، (بقره: ۲۷۷)، (آل عمران: ۵۷)، (آل عمران: ۱۷۹)، (آل عمران: ۱۹۹)، (النساء: ۵۷)، (النساء: ۱۲۲)، (النساء: ۱۵۲)، (النساء: ۱۶۲)، (النساء: ۱۷۳)، (المائدة: ۱۲)، (المائدة: ۵۶)، (المائدة: ۶۵)، (المائدة: ۶۹)، (الانعام: ۱۲)، (الانعام: ۴۸)، (الانعام: ۸۲)، (الاعراف: ۴۲)، (الاعراف: ۹۶)، (الاعراف: ۱۵۶)، (الانفال: ۲)، (التوبه: ۱۱۲)، (یونس: ۴)، (هود: ۲۳)، (یوسف: ۵۷)، (الرعد: ۲۹)، (النحل: ۶۴)، (النحل: ۹۷)، (الاسراء: ۱۰)، (الاسراء: ۱۹)، (الکهف: ۳۰)، (الکهف: ۱۰۷)، (مریم: ۶۰)، (مریم: ۹۶)، (طه: ۱۱۲)، (الانبیاء: ۹۴)، (الحج: ۱۴)، (الحج: ۲۳)، (الحج: ۳۸)، (الحج: ۵۰)، (الحج: ۵۶)، (المؤمنون: ۱)، (المؤمنون: ۴۴)، (النور: ۵۵)، (الفرقان: ۷۰)، (النمل: ۵۳)، (القصص: ۶۷)، (العنکبوت: ۷)، (العنکبوت: ۹)، (العنکبوت: ۵۸)، (الروم: ۱۵)، (الروم: ۴۵)، (لقمان: ۸)، (السجده: ۱۸)، (السجده: ۱۹)، (الاحزاب: ۳۵)، (سباء: ۸)، (سباء: ۳۷)، (فاطر: ۷)، (غافر: ۵۱)، (غافر: ۵۸)، (غافر: ۵۹)، (فصلت: ۸)، (فصلت: ۱۸)، (فصلت: ۴۴)، (الشوری: ۲۲)، (الشوری: ۲۶)، (الشوری: ۳۶)، (الجاثیه: ۳۰)، (محمد: ۲)، (الفتح: ۵)، (الفتح: ۲۹)، (الحجرات: ۱۵)، (الطور: ۲۱)، (الحديد: ۷)، (الحديد: ۸)، (الحديد: ۱۹)، (الحديد: ۲۱)، (المجادله: ۱۱)، (الصف: ۱۱)، (التغابن: ۸)، (التغابن: ۹)، (التغابن: ۱۱)، (الطلاق: ۱۱)، (الانشقاق: ۲۵)، (البروج: ۱۱)،

مؤلفه‌ها	منبع و مستندات (آیه‌های قرآن)
	(التین: ۶)، (البینة: ۷).
توبه و استغفار	<p>آل عمران: ۸۹، آل عمران: ۱۳۵، النساء: ۱۷، النساء: ۱۸، النساء: ۱۱۰، النساء: ۱۴۶، المائدة: ۳۹، المائدة: ۷۴، النحل: ۱۱۹، مریم: ۶۰، طه: ۸۲، الفرقان: ۷۰، الفرقان: ۷۱، القصص: ۶۷، الروم: ۳۱، الاحزاب: ۷۳، التحريم: ۸، المزمّل: ۲۰.</p>
تقوا و پرهیزکاری	<p>(بقره: ۱۹۴)، (بقره: ۱۹۷)، (بقره: ۲۱۲)، (آل عمران: ۱۵)، (آل عمران: ۷۶)، آل عمران: ۱۷۹، آل عمران: ۱۸۶، المائدة: ۶۵، الانعام: ۳۲، الانعام: ۱۵۵، الاعراف: ۳۵، الاعراف: ۹۶، الاعراف: ۱۵۶، یوسف: ۵۷، یوسف: ۹۰، مریم: ۷۲، طه: ۱۳۲، الحج: ۳۷، الفرقان: ۱۵، النمل: ۵۳، القصص: ۸۳، ص: ۴۹، الزمر: ۶۱، الزخرف: ۳۵، الدخان: ۵۱، الحجرات: ۱۳، ق: ۳۱، الذاریات: ۱۵، الطور: ۱۷، القمر: ۵۴، القلم: ۳۴، المرسلات: ۴۱، النبأ: ۳۱، الشعراء: ۹۰.</p>
پیروی از خدا و راه حق	<p>آل عمران: ۳۱، آل عمران: ۱۱۲، آل عمران: ۱۸۷، آل عمران: ۱۹۹، النساء: ۵۹، النساء: ۶۹، النساء: ۸۰، النساء: ۱۱۵، النساء: ۱۲۵، المائدة: ۱۶، المائدة: ۹۲، الانعام: ۱۵۳، الانعام: ۱۵۵، الاعراف: ۱۵۷، الانفال: ۲۴، التوبه: ۷۱، النحل: ۹۱، طه: ۱۲۳، طه: ۱۲۷، الحج: ۳۲، النور: ۵۲، الروم: ۳۰، لقمان: ۲۲، السجده: ۲۲، الاحزاب: ۳۱، الاحزاب: ۳۳، الاحزاب: ۳۶، الاحزاب: ۷۱، الزمر: ۵۵، محمد: ۲، محمد: ۷، محمد: ۳۳، الفتح: ۹، الحجرات: ۱، الحجرات: ۱۴، الحشر: ۴، الصف: ۱۴، التغابن: ۱۲، التغابن: ۱۶، الطلاق: ۱، الملک: ۲۲، الجن: ۱۶، المزمّل: ۱۹، الانسان: ۲۴، الشرح: ۸، العصر: ۳.</p>
پرهیز از	<p>(بقره: ۱۶۸)، (بقره: ۲۰۸)، (النساء: ۱۱۹)، (الحج: ۴)، (النور: ۲۱)، (فاطر: ۵)، (فاطر: ۶)،</p>

منبع و مستندات (آیه‌های قرآن)	مفاهیم
(یس: ۶۰)، (القصص: ۵۰)، (الحشر: ۹)، (التغابن: ۱۶)، (النازعات: ۴۰).	شیطان و هوس
(بقره: ۸۳)، (النساء: ۳۶)، (الانعام: ۱۵۱)، (العنکبوت: ۸)، (لقمان: ۱۴)، (الشوری: ۲۳)، (الرحمن: ۶۰)، (البلد: ۱۷)، (الماعون: ۲).	احسان و مهربانی
(بقره: ۸۳)، (النساء: ۸۶)، (النساء: ۱۴۸)، (الفرقان: ۶۳)، (العنکبوت: ۴۶)، (لقمان: ۱۹)، (الاحزاب: ۷۰)، (فاطر: ۱۰)، (فصلت: ۳۳)، (ق: ۱۸)، (الصف: ۲)، (الصف: ۳)، (الهمزة: ۱).	سخن نیکو و حق
(الاسراء: ۳۷)، (الانبیاء: ۹۰)، (الحج: ۳۴)، (المؤمنون: ۲)، (لقمان: ۱۸)، (الاحزاب: ۳۵)، (غافر: ۶۰)، (غافر: ۷۵)، (الحديد: ۲۳)، (الانفطار: ۶)، (التكاثر: ۱).	فروتنی و عدم غرور
(النساء: ۱۰۷)، (الحج: ۳۸).	عدم خیانت
(بقره: ۴۵)، (بقره: ۱۵۳)، (بقره: ۱۵۵)، (بقره: ۱۷۷)، (آل عمران: ۱۴۲)، (آل عمران: ۱۴۶)، (آل عمران: ۱۸۶)، (آل عمران: ۲۰۰)، (هود: ۱۱۵)، (یوسف: ۹۰)، (الرعد: ۲۲)، (الرعد: ۲۴)، (النحل: ۹۶)، (النحل: ۱۲۶)، (المؤمنون: ۱۱۱)، (الفرقان: ۷۵)، (القصص: ۵۴)، (القصص: ۸۰)، (لقمان: ۱۷)، (السجده: ۲۴)، (الاحزاب: ۳۵)، (الزمر: ۱۰)، (فصلت: ۳۵)، (الشوری: ۴۳)، (المعارج: ۱۹)، (الانسان: ۱۲)، (الانسان: ۲۴)، (البلد: ۱۷)، (العصر: ۳).	صبر و شکیبایی
(بقره: ۴۲)، (بقره: ۱۷۷)، (النساء: ۱۳۵)، (النساء: ۱۷۱)، (المائدة: ۷۷)، (المائدة: ۱۱۹)، (الفرقان: ۷۲)، (لقمان: ۱۸)، (الاحزاب: ۳۵)، (الزمر: ۳)، (الزمر: ۳۲)، (الزمر: ۶۰)، (الجاثیه: ۷)، (الذاریات: ۱۰)، (الصف: ۷).	راست‌گویی
(آل عمران: ۱۳۴)، (الشوری: ۳۷).	پرهیز از خشم
(آل عمران: ۱۵۹)، (الشوری: ۳۸).	مشورت

منبع و مستندات (آیه‌های قرآن)	مؤلفه‌ها
(الحجرات: ۱۱)، (الحجرات: ۱۲)، (الهمز: ۱).	عدم عیب‌جویی و بدگمانی
(بقره: ۱۹۰)، (المائده: ۸۷)، (طه: ۱۲۷)، (الفرقان: ۶۷)، (لقمان: ۱۹)، (الزمر: ۵۳)، (المطففين: ۱۲).	میانه‌روی
(آل‌عمران: ۲۸)، (النساء: ۱۴۴)، (المائده: ۵۷)، (التوبه: ۷۱)، (التوبه: ۱۱۹)، (هود: ۱۱۳)، (الفتح: ۲۹)، (الممتحنه: ۱)، (الممتحنه: ۱۳).	دوستی با مؤمنان و دوری از بدان

تحلیل ابعاد و عوامل سازمان سرآمد با استفاده از آیات قرآن کریم

محقق جهت شناسایی عوامل مؤثر در شکل‌گیری سازمان سرآمد، به مطالعه و بررسی آیات قرآن کریم پرداخت و بسیاری از مؤلفه‌ها که به نحوی با امور سازمان و مدیریت مرتبط بود را استخراج و چندین بار مورد طبقه‌بندی قرار داد تا به فهرست جامع و خلاصه‌شده‌ای از عوامل دست یابد. در مرحله بعد با انجام مکاتبه از خبرگان پند دلفی، راجع به عوامل و شاخص‌های استخراج‌شده نظرخواهی شد. به‌طور کلی نظر خبرگان نسبت به عوامل استخراج‌شده مثبت بود و از دیدگاه خبرگان عوامل استخراج‌شده مناسبت لازم با سازمان سرآمد را داراست. در حقیقت سعی شده که تا سرحد امکان عوامل مهم و مؤثر در سازمان سرآمد کشف و شناسایی شود که مورد تأیید خبرگان نیز واقع گردید. فرد مسلمان باید در هر لحظه‌ای خداوند را ناظر بر اعمال و رفتار خویش بداند و اعمال و رفتار او را بر اساس تعالیم اسلام تنظیم نماید. عوامل ذکرشده راهنماهایی هستند که افراد سازمان با رعایت و

اجرای آن‌ها می‌توانند سازمان سرآمد را پدید آورند. در این بخش از مقاله ابعاد و عوامل استخراج شده سازمان سرآمد که در جدول بالا به نمایش گذاشته شد، تجزیه و تحلیل می‌گردد. در این قسمت قرار است هرکدام از عوامل بررسی و توضیح داده شود و این توضیح با استفاده از آیة‌های سوره‌های قرآن صورت خواهد گرفت. در جدول قبل برای هر مؤلفه تعدادی از آیات به‌عنوان منابع و مستندات ذکر شد اما در اینجا با توجه به محدودیت فضا برای ذکر مطالب در قالب مقاله علمی، توضیح مؤلفه‌ها با استفاده از آیة منتخبی مربوط به هر مؤلفه صورت خواهد گرفت.



جدول شماره ۲. تحلیل ابعاد و عوامل سازمان سرآمد با استفاده از آیات قرآن کریم

عوامل	توضیح هر عامل با ذکر نمونه‌ای از آیات شریفه قرآن کریم
ایمان	و آنان که ایمان آورده و کارهای شایسته کرده‌اند و به آنچه بر محمد [ص] نازل آمده گرویده‌اند [که] آن خود حق [و] از جانب پروردگارشان است [خدا نیز] بدی‌هایشان را زدود و حال [و روز]شان را بهبود بخشید (محمد: ۲).
توبه و استغفار	پس هر که بعد از ستم‌کردنش توبه کند و به صلاح آید خدا توبه او را می‌پذیرد که خدا آمرزنده مهربان است (المائده: ۳۹).
تقوا و پرهیزکاری	و اگر مردم شهرها ایمان آورده و به تقوا گراییده بودند قطعاً برکاتی از آسمان و زمین برایشان می‌گشودیم ولی تکذیب کردند پس به [کیفر] دستاوردهایشان [گریبان] آنان را گرفتیم (الاعراف: ۹۶).
پیروی از خدا و راه حق	ای کسانی که ایمان آورده‌اید خدا را اطاعت کنید و پیامبر و اولیای امر خود را [نیز] اطاعت کنید پس هرگاه در امری [دینی] اختلاف نظر یافتید اگر به خدا و روز بازپسین ایمان دارید، آن را به [کتاب] خدا و [سنت] پیامبر [او] عرضه بدارید این بهتر و نیک‌فرجام‌تر است (النساء: ۵۹).
پرهیز از شیطان و هوس	ای کسانی که ایمان آورده‌اید همگی به اطاعت [خدا] درآیید و گام‌های شیطان را دنبال مکنید که او برای شما دشمنی آشکار است (بقره: ۲۰۸).
احسان و مهربانی	و خدا را بپرستید و چیزی را با او شریک مگردانید و به پدر و مادر احسان کنید و درباره خویشاوندان و یتیمان و مستمندان و همسایه خویش و همسایه بیگانه و هم‌نشین و در راه‌مانده و بردگان خود [نیکی کنید] که خدا کسی را که متکبر و فخر فروش است دوست نمی‌دارد (النساء: ۳۶).
سخن نیکو و حق	خداوند بانگ برداشتن به بلذیبانی را دوست ندارد مگر [از] کسی که بر او ستم رفته باشد و خدا شنوای داناست (النساء: ۱۴۸).
فروتنی و عدم غرور	و از مردم [به نخوت] رخ برمتاب و در زمین خرامان راه مرو که خدا خودپسند لافزن را دوست نمی‌دارد (لقمان: ۱۸).

عوامل	توضیح هر عامل با ذکر نمونه‌ای از آیات شریفه قرآن کریم
عدم خیانت	و از کسانی که به خویشان خیانت می‌کنند دفاع مکن که خداوند هر کس را که خیانتگر و گناه‌پیشه باشد دوست ندارد (النساء: ۱۰۷)
صبر و شکیبایی	و قطعاً شما را به چیزی از [قبیل] ترس و گرسنگی و کاهشی در اموال و جان‌ها و محصولات می‌آزماییم و مژده ده شکیبایان را (بقره: ۱۵۵).
راست‌گویی	و حق را به باطل درنیامیزید و حقیقت را با آنکه خود می‌دانید کتمان نکنید (بقره: ۴۲).
پرهیز از خشم	همانان که در فراخی و تنگی انفاق می‌کنند و خشم خود را فرو می‌برند و از مردم درمی‌گذرند و خداوند نکوکاران را دوست دارد (آل عمران: ۱۳۴).
مشورت	و کسانی که [ندای] پروردگارشان را پاسخ [مثبت] داده و نماز برپا کرده‌اند و کارشان در میانشان مشورت است و از آنچه روزی‌شان داده‌ایم انفاق می‌کنند (الشوری: ۳۸).
عدم عیب‌جویی و بدگمانی	ای کسانی که ایمان آورده‌اید نباید قومی قوم دیگر را ریشخند کند شاید آن‌ها از این‌ها بهتر باشند و نباید زنانی زنان [دیگر] را [ریشخند کنند] شاید آن‌ها از این‌ها بهتر باشند و از یکدیگر عیب مگیرید و به همدیگر لقب‌های زشت مدهید چه ناپسندیده است نام زشت پس از ایمان و هر که توبه نکرد آنان خود ستمکارند (الحجرات: ۱۱).
دوستی با مؤمنان و دوری از بدان	مؤمنان نباید کافران را به‌جای مؤمنان به دوستی بگیرند و هر که چنین کند در هیچ چیز [او را] از [دوستی] خدا [بهره‌ای] نیست مگر اینکه از آنان به‌نوعی تقیه کند و خداوند شما را از [عقوبت] خود می‌ترساند و بازگشت [همه] به سوی خداست (آل عمران: ۲۸).

مدل مفهومی پژوهش

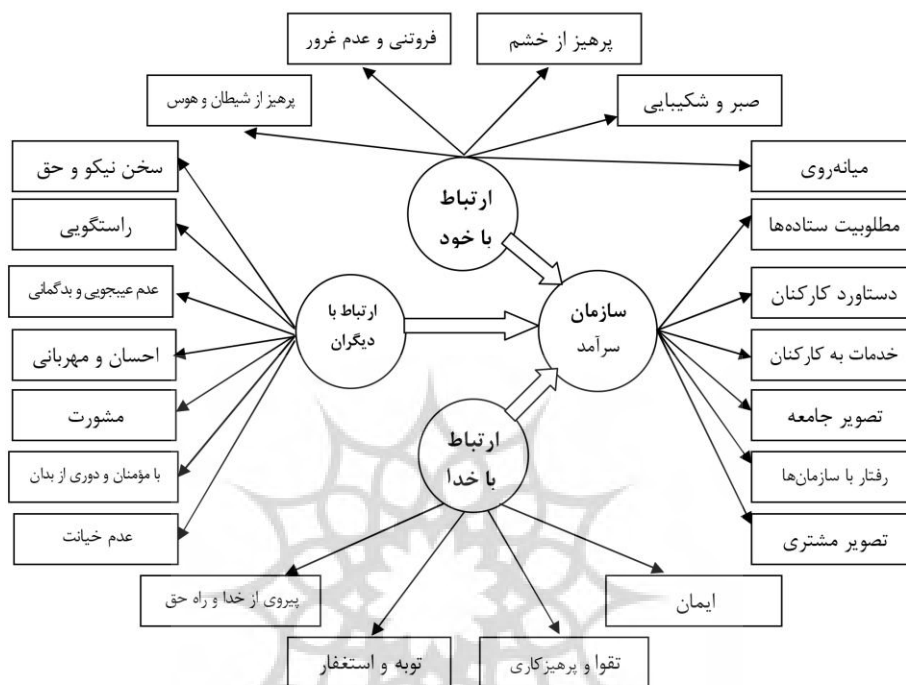
مدل مفهومی پژوهش شامل ۴ متغیر پنهان^۷ است که عبارت‌اند از: سازمان سرآمد، ارتباط با خدا، ارتباط با دیگران و ارتباط با خود و هرکدام از این متغیرها شامل تعدادی شاخص یا متغیرهای آشکار^۸ می‌باشند.

سازمان سرآمد شامل شش شاخص مشتعل بر تصویر سازمان از دید مشتری، مطلوبیت ستاده‌های سازمان، دستاوردهای کارکنان، خدمات برای کارکنان، تصویر جامعه از سازمان و نحوه ارتباط با سازمان‌ها و مسئولان است.

ارتباط با خدا شامل چهار شاخص مشتعل بر ایمان، تقوا، توبه و استغفار و حرکت در راه حق است.

ارتباط با خود شامل پنج شاخص مشتعل بر پرهیز از هوای نفس، صبر و شکیبایی، میانه‌روی، پرهیز از خشم و فروتنی و عدم غرور است.

ارتباط با دیگران شامل هفت شاخص مشتعل بر سخن گفتن به نرمی و به‌حق، راست‌گویی و عدم دروغ‌گویی، عدم عیب‌جویی، مهربانی و اخلاق نیکو، مشورت، دوری از بدان و دوستی با مؤمنان و عدم غصب و خیانت است.



شکل شماره ۱. مدل مفهومی سازمان سرآمد با تأکید بر قرآن کریم

فرضیه‌های تحقیق

الف. فرضیه‌های مربوط به معادلات ساختاری

- فرضیه اول: ارتباط با خدا بر روی سازمان سرآمد تأثیر مثبت و مستقیم دارد.
 فرضیه دوم: ارتباط با دیگران بر روی سازمان سرآمد تأثیر مثبت و مستقیم دارد.
 فرضیه سوم: ارتباط با خود بر روی سازمان سرآمد تأثیر مثبت و مستقیم دارد.

ب. فرضیه‌های مربوط به معادلات اندازه‌گیری

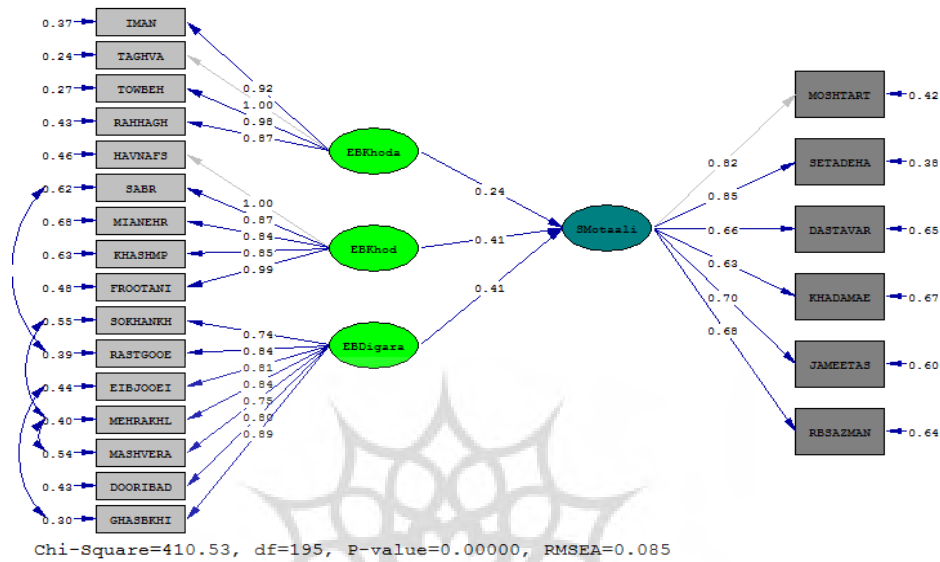
شاخص تصویر سازمان از دید مشتری، مفهوم سازمان سرآمد را می‌سنجد.

- شاخص مطلوبیت ستاده‌های سازمان، مفهوم سازمان سرآمد را می‌سنجد.
- شاخص دستاوردهای کارکنان، مفهوم سازمان سرآمد را می‌سنجد.
- شاخص خدمات برای کارکنان، مفهوم سازمان سرآمد را می‌سنجد.
- شاخص تصویر جامعه از سازمان، مفهوم سازمان سرآمد را می‌سنجد.
- شاخص نحوه ارتباط با سازمان‌ها و مسئولین، مفهوم سازمان سرآمد را می‌سنجد.
- شاخص ایمان، مفهوم ارتباط با خدا را می‌سنجد.
- شاخص تقوا، مفهوم ارتباط با خدا را می‌سنجد.
- شاخص توبه و استغفار، مفهوم ارتباط با خدا را می‌سنجد.
- شاخص حرکت در راه حق، مفهوم ارتباط با خدا را می‌سنجد.
- شاخص پرهیز از هوای نفس، مفهوم ارتباط با خود را می‌سنجد.
- شاخص صبر و شکیبایی، مفهوم ارتباط با خود را می‌سنجد.
- شاخص میانه‌روی، مفهوم ارتباط با خود را می‌سنجد.
- شاخص پرهیز از خشم، مفهوم ارتباط با خود را می‌سنجد.
- شاخص فروتنی و عدم غرور، مفهوم ارتباط با خود را می‌سنجد.
- شاخص سخن گفتن به نرمی و به حق، مفهوم ارتباط با دیگران را می‌سنجد.
- شاخص راست‌گویی و عدم دروغ‌گویی، مفهوم ارتباط با دیگران را می‌سنجد.
- شاخص عدم عیب‌جویی، مفهوم ارتباط با دیگران را می‌سنجد.
- شاخص مهربانی و اخلاق نیکو، مفهوم ارتباط با دیگران را می‌سنجد.
- شاخص مشورت، مفهوم ارتباط با دیگران را می‌سنجد.
- شاخص دوری از بدان و دوستی با مؤمنان، مفهوم ارتباط با دیگران را می‌سنجد.
- شاخص عدم غصب و خیانت، مفهوم ارتباط با دیگران را می‌سنجد.

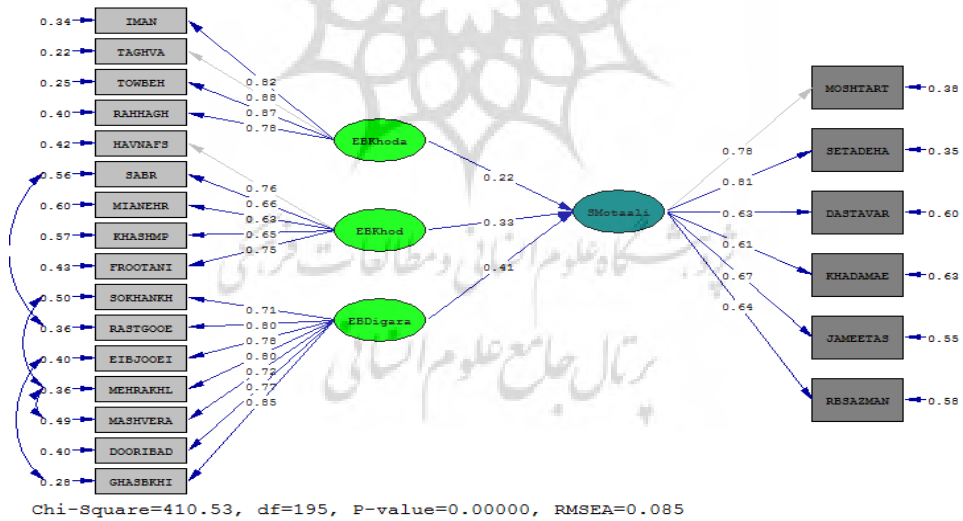
یافته‌های حاصل از تحلیل مسیر و به‌کارگیری نرم‌افزار لیزرل

تجزیه و تحلیل‌های لازم و دستیابی به نتیجه از طریق مدل‌یابی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزار لیزرل صورت گرفته است. مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM)^۹ یکی از آخرین دستاوردهای آماردانان در این برهه از زمان، و از جمله مدل‌های آماری برای بررسی روابط خطی بین متغیرهای مکنون (مشاهده نشده) و متغیرهای آشکار (مشاهده شده) است (هومن، ۱۳۸۸، صص ۱-۲). تحلیل مسیر^{۱۰} که برای نخستین بار از سوی سوول رایت^{۱۱} (۱۹۳۴) توسعه یافت گسترش رگرسیون و در حقیقت، کاربرد رگرسیون چندمتغیری در ارتباط با تدوین بارز مدل‌های علی^{۱۲} است. هدف آن به دست دادن برآوردهای کمی روابط علی بین مجموعه‌ای از متغیرهاست (هومن، ۱۳۸۸، ص ۴۵). برنامه لیسرل به منظور تخمین و آزمون مدل‌های معادلات ساختاری (معروف به SEM) و بررسی و تحلیل روابط خطی بین متغیرهای نهفته و متغیرهای آشکار (مشاهده شده) به کار می‌رود. این برنامه همبستگی و کوواریانس‌های بین متغیرهای اندازه‌گیری شده (آشکار) را برای تخمین مقادیر بارهای عاملی، واریانس‌ها و خطاهای متغیرهای نهفته، مورد استفاده قرار می‌دهد (کلانتری، ۱۳۸۸، ص ۳۵). با توجه به توضیحاتی که داده شد در این بخش تحلیل مسیر و آزمون مدل مفهومی تحقیق جهت دستیابی به مدل با برآزش مناسب با استفاده از نرم‌افزار لیسرل (ویرایش ۸/۵) انجام شده است و همان‌گونه که در ادامه مشاهده خواهید کرد، نتایج به نمایش گذاشته شده و مورد تحلیل واقع شده است:

پژوهشگاه ملی تحقیقات رفتاری
پرتال جامع علوم انسانی

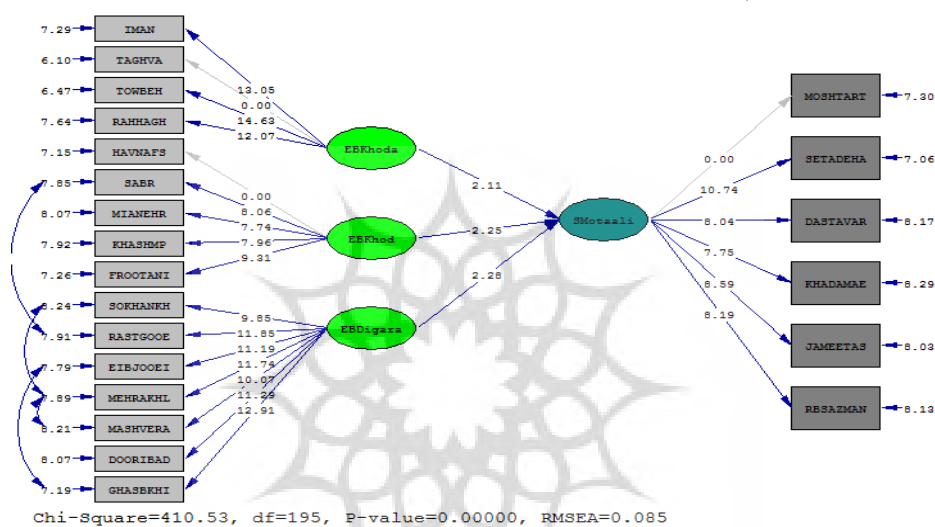


شکل شماره ۲. مدل در حالت تخمین غیراستاندارد



شکل شماره ۳. مدل در حالت تخمین استاندارد

برای بررسی اعتبار مدل معیارهای مختلفی وجود دارد، در اینجا و همان‌گونه که در نمودار مشاهده می‌شود مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۸۵ و نسبت کای دو به درجه آزادی برابر با ۲/۱ و کمتر از مقدار مجاز ۳ است؛ بنابراین می‌توان گفت مدل دارای برازش قابل قبول و از اعتبار لازم برخوردار است.



شکل شماره ۴. مدل در حالت اعداد معناداری

شکل بالا اعداد و ضرایب معناداری مدل را نشان می‌دهد که تمامی ضرایب به‌دست آمده معنادار شده‌اند؛ چراکه همه مقادیر t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ شده است. معناداری این اعداد نشان‌دهنده معناداری مدل است و می‌توان گفت که با توجه به مقادیر به‌دست‌آمده، تمامی فرضیات پژوهش تأیید شده‌اند.

در مورد فرضیات مربوط به معادلات ساختاری می‌توان نتیجه‌گیری کرد که بین ارتباط با خدا، ارتباط با دیگران و ارتباط با خود و سازمان سرآمد ارتباط مستقیم، مثبت و معناداری برقرار است.

ارتباط با خدا بر روی سازمان سرآمد تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری برابر ۰/۲۲ دارد.

ارتباط با خود بر روی سازمان سرآمد تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری برابر ۰/۳۳ دارد. ارتباط با دیگران بر روی سازمان سرآمد تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری برابر ۰/۴۱ دارد. با توجه به یافته‌های مدل و مقادیر t در مورد فرضیات مربوط به معادلات اندازه‌گیری می‌توان گفت که تمامی شاخص‌ها در اندازه‌گیری متغیرهای پنهان مؤثرند؛ و با توجه به برآوردهای استاندارد شاخص‌های سنجش هر کدام از متغیرهای نهفته به ترتیب اهمیت و سهمشان در سنجش آن متغیر به شرح زیر است:

سازمان سرآمد: مطلوبیت ستاده‌های سازمان (۰/۸۱)، تصویر سازمان از دید مشتری (۰/۷۸)، تصویر جامعه از سازمان (۰/۶۷) و نحوه رفتار با سازمان‌ها و مسئولان (۰/۶۴)، دستاوردهای کارکنان (۰/۶۳)، خدمات برای کارکنان (۰/۶۱).

ارتباط با خدا: تقوا (۰/۸۸)، توبه و استغفار (۰/۸۷)، ایمان (۰/۸۲) و حرکت در راه حق (۰/۷۸).

ارتباط با خود: پرهیز از هوای نفس (۰/۷۶)، فروتنی و عدم غرور (۰/۷۵)، صبر و شکیبایی (۰/۶۶)، پرهیز از خشم (۰/۶۵) و میانه‌روی (۰/۶۳).

ارتباط با دیگران: عدم غصب و خیانت (۰/۸۵)، مهربانی و اخلاق نیکو (۰/۸۰)، راست‌گویی و عدم دروغ‌گویی (۰/۸۰)، عدم عیب‌جویی (۰/۷۸)، دوری از بدان و دوستی با مؤمنان (۰/۷۷)، مشورت (۰/۷۲)، سخن گفتن به نرمی و به‌حق (۰/۷۱).

جمع‌بندی

انسان تعالی و کمال را در سطوح مختلف (فردی، گروهی، سازمانی و اجتماعی) جستجو می‌کند. در این میان تعالی و سرآمدی سازمانی یکی از سطوح مهم و قابل تأملی است که زمینه‌ساز رشد و توسعه پایدار جوامع است؛ اما آنچه جای بحث دارد این است تعالی و کمال، از چه طریقی محقق می‌شود. طبیعتاً می‌توان مسیرهای مختلفی را ترسیم و تعریف کرد. آنچه در این پژوهش پیشنهاد شده، این است که بهتر است انسان به مسیری که خداوند

متعال برای وی ترسیم کرده است آگاهی پیدا کرده و آن را مبنا قرار داده و صراط مستقیم را جهت تعالی و کمال در پیش بگیرد.

ما در این پژوهش درصدد بوده‌ایم تا در مورد تعالی و سرآمدی سازمانی، مدلی را مبتنی بر آیات شریفه قرآن کریم ارائه دهیم. لذا در ابتدا با مطالعه آیات شریفه قرآن به استخراج ابعاد و عوامل متناسب با سازمان سرآمد اقدام کرده و در مرحله بعد به نظرخواهی خبرگان گذاشته شد. سپس با توجه به نتایج به دست آمده مدل مفهومی تحقیق شامل تعدادی متغیر پنهان و آشکار پیشنهاد شد و در ادامه با استفاده از مدل معادلات ساختاری، تحلیل مسیر و نرم‌افزار لیزرل، مدل پیشنهادی مورد آزمون واقع گردید. خروجی نرم‌افزار نشان می‌دهد که مدل از برازش قابل قبولی برخوردار است. تمامی شاخص‌ها در اندازه‌گیری متغیرهای پنهان مؤثرند و بین ارتباط با خدا، ارتباط با دیگران و ارتباط با خود و سازمان سرآمد ارتباط مستقیم، مثبت و معناداری برقرار است.

با توجه به مدل پیشنهادی و متغیرهایی که در آن آمده است می‌توان گفت که سازمان سرآمد با رویکرد اسلامی سازمانی است که در آن حق‌الله، حق‌الناس رعایت گردد و افراد سازمان مسئولیت‌های دینی، اجتماعی و فردی خویش را بر اساس تعالیم اسلامی به انجام می‌رسانند؛ به عبارت دیگر، در سازمان سرآمد با رویکرد اسلامی افراد باید ایمان و اعتقاد به اصول دین و ارزش‌های اسلامی داشته و وظایف خویش را در برابر خداوند به انجام رسانند. افراد در سازمان سرآمد با رویکرد اسلامی باید حق‌الناس را مورد تأکید قرار داده و ذینفعان سازمانی از جمله مشتریان، عرضه‌کنندگان، رقبا، دولت، مؤسسات مالی، اتحادیه‌ها، رسانه‌ها، جامعه و ... را مورد توجه قرار داده و حق آن‌ها را ادا نمایند. در سازمان سرآمد با رویکرد اسلامی حق‌النفس باید مورد توجه و تأکید قرار گیرد و ذینفعان درونی سازمان از جمله مدیران، کارکنان و سهامداران به حق مادی و معنوی خود برسند.

سازمان سرآمد با رویکرد اسلامی، سازمانی است که دارای افرادی معتقد به اصول اسلام‌اند و فرهنگ اسلامی در آن نهادینه شده و در عمل افراد متجلی است. در سازمان

سرآمد با رویکرد اسلامی، افراد ارتباطات خود را با عناصر مختلف بر اساس اصول اسلامی شکل داده و مدیریت می‌کنند. افراد در ارتباط با خدا، ارتباط با دیگران و ارتباط با خود نسبت به حقوق و تکالیفشان که برگرفته از تعالیم اسلام است، آشنایی دارند و بر اساس آن عمل می‌کنند. در ارتباط با خدا؛ ایمان به خدا، پرستش خداوند، خدا را شکر کردن، دعا کردن، بر خدا توکل کردن، توبه، تقوا و پرهیزگاری، آخرت‌گرایی، برپاداشتن نماز، روزه، زکات دادن، جهاد، حج، امر به معروف و نهی از منکر و ... مورد انتظار است. در ارتباط با خود؛ نیکوکاری، تفکر، پیروی نکردن هوا و هوس، عدم ارتکاب گناه، صبر و شکیبایی، پاکدامنی، راست‌گویی، خشم خود را فرو بردن، عدم غرور و ... انتظار می‌رود. در ارتباط با دیگران؛ دوری از ظلم، ستم و فساد، عدالت، نیکی و احسان، به زبان خوش‌سخن گفتن، وفاداری، مشورت، گذشت، امانت‌داری، عدم عیب‌جویی، ریا نکردن، انفاق، و اصلاح و سازش دادن دیگران و ... باید مدنظر قرار گیرد؛ به عبارت دیگر در جهت ایجاد سازمان سرآمد ارتباط با خدا، ارتباط با دیگران و ارتباط با خود باید بر مبنای تعالیم ارزشمند اسلامی شکل بگیرد.

یادداشت‌ها

1. excellence
2. organizational excellence
3. delight
4. structural equation models
5. LISREL
6. scientific software international (SSI)
7. latent variable
8. observed variable
9. structural equation models
10. path analysis
11. Swell Wright
12. causal models

کتابنامه

قرآن کریم. ترجمه محمد مهدی فولادوند.

- آذر، عادل و سعید صفری (۱۳۸۳)، «مدل سازی تعالی سازمانی با رویکرد تحلیل پوششی داده‌ها»، فصلنامه مدرس علوم انسانی، دوره ۸، ش ۲، تابستان.
- امامی، مصطفی و عبدالغنی رستگار (۱۳۸۷)، «فرهنگ سازمانی مدیران از دیدگاه قرآن و نهج البلاغه»، راهبرد، سال اول، ش ۲، زمستان.
- انصاری، محمد اسماعیل و محمد شاکر اردکانی (۱۳۹۲)، «اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان»، مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره ششم، ش ۲، خرداد.
- بیک‌زاد، جعفر و بهبودی، امیر (۱۳۸۸)، بررسی میزان مشتری محور بودن بر اساس شاخص‌های مدل تعالی سازمانی EFQM (مطالعه موردی: شعب مؤسسه مالی و اعتباری مهر استان آذربایجان شرقی)، فصلنامه مدیریت صنعتی، دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، سال چهارم، ش ۹، پاییز.
- پورعزت، علی اصغر (۱۳۹۰)، «اداره سالم به روایت نهج البلاغه»، فصلنامه النهج، ش ۳۱، تابستان.
- حسنی، محمد؛ حیدری‌زاده، زهرا و ابوالفضل قاسم‌زاده علیشاهی (۱۳۹۱)، «بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز»، مدیریت اسلامی، سال ۲۰، ش ۲، پاییز و زمستان.
- خداداد بناب، فاطمه (۱۳۹۲)، «رموز مدیریت موفق از دیدگاه قرآن»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان.
- رازینی، روح‌الله (۱۳۸۹)، «طراحی و تبیین مدل جامع تعالی سازمانی بر اساس رویکرد اسلامی»، رساله دوره دکتری، دانشگاه تربیت مدرس.
- سرایداریان، حمید (۱۳۸۶)، در مسیر سرآمدی: آموزش تعالی سازمانی ویژه کارکنان، اصفهان: قاصد سحر، چاپ اول.

سعادت، اسفندیار و صادقی، منصور (۱۳۸۴)، «طراحی و تبیین مدلی برای زمینه‌سازی برای خلاقیت در مؤسسات پژوهشی کشور (حوزه علوم، تحقیقات و فناوری)»، دانشور رفتار، سال دوازدهم، ش ۱۴، دی‌ماه.

سلطانی، محمدرضا (۱۳۹۱)، «تحلیل وضعیت و طراحی الگوی مطلوب فرهنگ سازمانی یکی از سازمان‌های نیروهای مسلح مبتنی بر مبانی دینی و ارزش‌های انقلاب اسلامی»، مدیریت اسلامی، سال ۲۰، ش ۱، بهار و تابستان.

شریعت، حسین (۱۳۷۹)، «بررسی تطبیقی مدیریت اسلامی به مدیریت در مکاتب کلاسیک، نئوکلاسیک و اقتضایی»، پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان. شهرام، وحید (۱۳۸۸)، «ارائه مدل تعالی فرد در سازمان با توجه به تعالیم اسلام»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه امام صادق(ع).

طبرسا، غلامعلی؛ هادی‌زاده، اکرم و عبدالعلی کشته‌گر (۱۳۸۹)، «ارائه مدلی برای تبیین عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی»، چشم‌انداز مدیریت دولتی، ش ۱، بهار. عترت دوست، محمد (۱۳۹۰)، «الزامات مدیریت کیفیت و ارتقای بهره‌وری در سازمان نیروی انتظامی از نگاه آیات و روایات»، دوم‌نامه توسعه انسانی پلیس، سال هشتم، ش ۳۸، آذر و دی. فرهنگی، علی‌اکبر؛ مهرگان، محمدرضا و دامغانیان، حسین (۱۳۹۰)، «عوامل مؤثر بر رهبری خدمت‌گزار از دیدگاه مدیران»، چشم‌انداز مدیریت دولتی، ش ۵، بهار.

فیض‌پور، مجید (۱۳۹۱)، «تأثیر ارزش‌های اسلامی بر تعالی سازمانی (مطالعه موردی: شرکت پالایش گاز شهید هاشمی نژاد)»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان. کلاتری، خلیل (۱۳۸۸)، مدل‌سازی معادلات ساختاری در تحقیقات اجتماعی - اقتصادی، تهران: فرهنگ صبا، چاپ اول.

لطیفی، میثم (۱۳۸۹)، «انضباط تعالی بخش کارکنان: رویکردی اسلامی به مفهوم انضباط در سازمان، با رویکردی کیفی و با استفاده از روش گونه‌شناسی و روش تدبر در آیات قرآن کریم»، اندیشه مدیریت راهبردی، سال چهارم، ش ۱، بهار و تابستان.

ملکی، محمدرضا و ایزدی، احمدرضا (۱۳۸۷)، «مقایسه نتایج در دو بیمارستان تأمین اجتماعی تهران بر اساس الگوی تعالی سازمانی»، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین، سال دوازدهم، ش ۲ (پی در پی ۴۷)، تابستان.

مؤمنی، منصور (۱۳۸۹)، تحلیل داده‌های آماری با استفاده از SPSS، با همکاری علی فعال قیومی، تهران: کتاب نو، چاپ سوم.

میرحیدری، اشرف (۱۳۸۹)، «جایگاه تعهد، وجدان کاری، همت و کار مضاعف در توسعه و تعالی سازمانی، با تأکید بر نگرش اسلام»، فصلنامه راه تربیت، ش ۱۲، پاییز.

میرسپاسی، ناصر؛ طلوعی اشلقی، عباس؛ معمارزاده، غلامرضا و پیدایی، میرمهرداد (۱۳۸۹)، «طراحی مدل تعالی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران با استفاده از فن دلفی فازی»، مجله پژوهش‌های مدیریت، ش ۸۷، زمستان.

نادری، علیرضا (۱۳۷۷)، «طراحی و تبیین الگوی رفتار بهره‌ور بر مبنای پایبندی به احکام عبادی- اخلاقی اسلام»، رساله دوره دکتری، دانشگاه تربیت مدرس.

نخعی‌نژاد، مهدی (۱۳۸۶)، «مروری بر مفاهیم و چگونگی تعالی سازمان در نیروی انتظامی»، دومهنامه توسعه انسانی پلیس، سال چهارم، ش ۱۲، مرداد و شهریور.

هومن، حیدرعلی (۱۳۸۸)، مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل (با اصلاحات)، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی، چاپ سوم.

یوسف، درویش (۱۳۸۲)، «تعهد سازمانی؛ پل ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و نگرش‌هایی در جهت نیل به تغییر سازمانی»، ترجمه سید جلال حسینی، تحول اداری، ش ۳۸ و ۳۹، زمستان ۱۳۸۱ و بهار ۱۳۸۲.

Boudreau, John W. and Ian Ziskin (2011), The Future of HR and Effective Organizations , *Organizational Dynamics*, 40, 255-266.

Cragg, Paul B. (2005), The Information Systems Content of the Baldrige and EFQM Models , *Total Quality Management*, Vol. 16, No. 8-9, 1001-1008, October-November.

- Dombey, Abigail and Paul S. Phillips (2006), Business Excellence Through Resource Efficiency (betre): East Sussex Waste Minimisation Programme , Resources, *Conservation and Recycling*, 46, 217-241.
- Kim, Huhn (2010), Effective Organization of Design Guidelines Reflecting Designer s Design Strategies , *International Journal of Industrial Ergonomics*, 40, 669-688.
- Pross, Elizabeth A (2010), Promoting Excellence in Nursing Education (PENE): Pross Evaluation Model *Nurse Education Today*, 30, 557-561.
- Ritchie, L. and B.G. Dale (2000), Self-assessment Using the Business Excellence Model: A Study of Practice and Process , *Int. J. Production Economics*, 66, 241-254.
- Rusjan, Borut (2005), Usefulness of the EFQM Excellence Model: Theoretical Explanation of Some Conceptual and Methodological Issues *Total Quality Management*, Vol. 16, No. 3, 363-380, May.
- Shahin, Arash and Reza Pourbahman (2011), Integration of EFQM and Ultimate Six Sigma: A Proposed Model *International Business Research*, Vol. 4, No. 1, January.
- Urciuoli, Bonnie (2003), Excellence, Leadership, Skills, Diversity: Marketing Liberal Arts Education *Language & Communication*, 23, 385-408.
- Westerveld, E. (2003), The Project Excellence Model: Linking Success Criteria and Critical Success Factors , *International Journal of Project Management*, 21, 411° 418.
- Westlund, Anders H. (2001), Measuring Environmental Impact on Society in the EFQM System *Total Quality Management*, Vol. 12, No. 1, 125- 135.



پښتونستان ښار علمي او مطالعاتي مرکز
پرتال جامع علوم انساني