

بررسی تأثیر فرهنگ اسلامی بر ارتقای سلامت اداری

وحید عوقی^۱

چکیده:

بحث ارتقای سلامت اداری و مقابله با فساد اداری در تمامی سیستمهای حکومتی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و هر حکومتی با صرف نظر از مشخصه‌های مشترک سلامت اداری (مانند نفی رشوه)، با تأثر از نظام ارزشی خود تفسیر خاصی از سلامت اداری و مبارزه با فساد دارد، از این رو در نظام اداری جمهوری اسلامی ایران نهادینه شدن ارزش‌های اسلامی یکی از مهم‌ترین عوامل ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد اداری تلقی می‌گردد، در حالی که تا کنون مدیران اهمیت چندانی به این مهم نداده‌اند از این رو محقق، با استفاده از روش تحلیل - توصیفی به تبیین تأثیر نهادینه شدن ارزش‌های اسلامی بر ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد اداری می‌پردازد، یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که نهادینه شدن فرهنگ اسلامی از طریق فرهنگ‌سازمانی با مؤلفه‌های (ایجاد پویایی سازمانی، ایجاد فرهنگ شایسته‌سالاری، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، کنترل و نظارت همگانی و همگانی شدن ارزش‌های اخلاقی) و شخصیت با مؤلفه‌های (ایجاد تقوا، ایمان و اعتقاد به مبدأ و معاد، انسانی بودن، ثبات قدم در مبانی و اصول و وظیفه‌شناسی) در ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد در نظام اداری جمهوری اسلامی ایران نقش برجسته‌ای دارد.

کلیدواژه‌ها: سلامت اداری، فساد اداری، فرهنگ اسلامی، نهادینه‌سازی، شخصیت

^۱ دانش‌آموخته حوزه علمیه و دانشجوی دکتری مدیریت .

مقدمه

سلامت اداری مفهومی است که همواره با مفهوم مقابل خود یعنی فساد اداری معنا پیدا می‌کند و برای رسیدن به سلامت اداری باید راه‌های مبارزه با فساد اداری را بررسی کرد. و انگیزه ارتکاب به مصادیق فساد اداری را از میان برداشت. برای رسیدن به این مهم ابتدا باید روشن شود فساد اداری چیست؟ و مصادیق آن با توجه به فرهنگ و نظام ارزشی غالب چیست؟ چرا که اصولاً روش‌های مبارزه با فساد اداری در هر کشوری تابع ارزش‌های بنیادین و رویکرد سیاستمداران حکومتی آن کشور هستند. به طور کلی در مقابله با فساد اداری دو رویکرد می‌تواند مطرح باشد رویکرد انضباطی و رویکرد پیشگیرانه، با توجه به اینکه رویکردهای پیشگیرانه می‌توانند هزینه‌های اجتماعی، سیاسی و اقتصادی مبارزه با فساد را کاهش دهند (ریعی و بیگدلی، ۱۳۹۰، ص ۱۸۷)، همواره مورد توجه صاحب‌نظران و برنامه‌ریزان مبارزه با فساد قرار گرفته‌اند. با توجه به اینکه یکی از مؤثرترین رویکردهایی که می‌تواند جنبه پیشگیرانه داشته باشد توجه به فرهنگ است. نهادینه شدن فرهنگ مطلوب سازمانی می‌تواند نقش مؤثر و تعیین‌کننده‌ای را در ارتقای سلامت اداری ایفا کند.

حال با توجه به غنای ذاتی فرهنگ اسلامی و کامل بودن آن به پشتوانه اتصال به منبع وحی و با توجه به اینکه نظام سیاسی ایران برگرفته از ارزش‌های اسلامی است، نهادینه کردن فرهنگ اسلامی در سازمان‌ها و تزریق آن در فرهنگ‌های سازمانی، می‌تواند یک عامل بسیار قوی و پیشگیرانه در مبارزه با فساد اداری باشد.

لذا محقق بر این باور است که نهادینه کردن فرهنگ اسلامی در سازمان‌ها از دو طریق بر ارتقای سلامت اداری اثرگذار است، یکی از طریق تأثیری که بر فرهنگ سازمانی و غنا بخشیدن به آن دارد. دوم از طریق اثری که بر تحول و ایجاد تغییر مثبت بر شخصیت افراد دارد. برای اثبات این مطلب، ابتدا باید به سه سؤال اساسی پاسخ داده شود.

سؤال اول: آیا فرهنگ ملی و مذهبی می‌تواند بر روی فرهنگ سازمانی اثرگذار باشد، تا بتوان ادعا کرد که می‌توان با نهادینه کردن ارزش‌های اسلامی در فرهنگ‌های سازمانی به مبارزه با فساد اداری کمک کرد؟

سؤال دوم: آیا فرهنگ ملی و فرهنگ سازمانی بر شخصیت افراد اثرگذار هستند تا به واسطه آن‌ها در شخصیت تغییر و تحول مثبت ایجاد کرد؟

سؤال سوم: آیا فرهنگ سازمانی و به تبع آن شخصیت بر ارتقای سلامت اداری اثرگذار هستند؟ تا بتوان ادعا کرد با غنا بخشی به فرهنگ سازمانی و شخصیت از طریق فرهنگ اسلامی، می‌توان بر ارتقای سلامت اداری اثرگذار بود.

جواب مثبت به این سه سؤال از طریق مراجعه به پیشینه به صورت اجمالی داده خواهد شد و با مبنا قرار دادن آن به عنوان مقدمه، می‌توان چگونگی تأثیر نهادینه کردن فرهنگ اسلامی بر سلامت اداری و مبارزه با فساد از طریق فرهنگ‌سازمانی و شخصیت را به صورت یک مدل مفهومی بیان نمود.

۱. مبانی نظری پژوهش

۱-۱. سلامت اداری

اداره سالم، اصطلاحی است که بر الگوی مطلوب اداره سازمان‌های اجتماعی دلالت دارد. اداره سالم به تحقق جامعه سالم و روبه پیشرفت کمک می‌کند و اداره فاسد به سرعت جامعه را به فساد می‌کشاند (پورعزت، ۱۳۹۰، ص ۷۰)، اصطلاح سلامت سازمانی، نخستین بار توسط مایلز در مطالعه جو سازمانی مدارس به کار برده شده (Tsuik&cheng, 1990, p.257) از دیدگاه مایلز سلامت سازمانی این‌گونه تعریف شده است:

یک سازمان سالم را می‌توان به عنوان سازمانی تعریف کرد که نه تنها در محیط خود دوام می‌آورد، بلکه می‌تواند در یک برهه طولانی سازش کرده و توانایی‌های بقا و سازش خود را به طور مداوم توسعه و گسترش دهد. (Janic, 2000, p.64).

ویژگی‌های سازمان‌های با جو سالم را می‌توان در موارد زیر خلاصه نمود:

۱. قابل اعتماد بودن در مبادله اطلاعات؛ ۲. قابلیت انعطاف و خلاقیت برای ایجاد تغییرات لازم بر حسب اطلاعات به دست آمده؛ ۳. داشتن یگانگی در اهداف سازمانی؛ ۴. حمایت داخلی از افراد و آزادی از ترس و تهدید (عباس‌زاده، ۱۳۶۹، ص ۷۴-۵۸).

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱-۱-۱. سازمان سالم از دیدگاه اسلام:

با توجه به هدف پژوهش مبنی بر بیان تأثیر فرهنگ اسلامی بر ارتقای سلامت اداری در این قسمت اشاره‌ای کوتاه بر سازمان سالم از دیدگاه اسلام ضروری به نظر می‌رسد. در آموزه‌های دینی سلامت، حرکت در مسیر تکامل است، آدمی موجودی با احساس بی‌نهایت است که اگر در مسیر تکامل قرار گیرد احساس نشاط، آرامش و هماهنگی خواهد نمود. (حسینی، ۱۳۶۴، ص ۵۵۵).

سازمان مطلوب و سالم از دیدگاه آموزه‌های دینی گروه اجتماعی با آرمان‌های مشترک خداپاوری و تقرب به اوست که با تقسیم وظایف نسبت به هدف‌های مشترک و تأمین مؤثر نیازهای گروه‌های ذی‌حق به توسعه و کمال

آنان به سمت این آرمان کمک می‌کند و مبنای ارزیابی سازمان، رضایت خداوند رحمان می‌باشد. (نصیری و حسینی، ۱۳۹۲، ص ۱۱۸)

چنانکه اشاره شد در تعیین مصادیق فساد اداری و برشمردن ویژگی‌های اداره سالم نظام ارزشی و فرهنگ جامعه نقش محوری دارد، لذا اگر بخواهیم تأثیر نهادینه شدن فرهنگ اسلامی را بر ارتقای سلامت اداری ببینیم باید ابتدا مشخص شود اداره سالم چه ویژگی‌هایی دارد هرچند بیان و شناسایی این ویژگی‌ها خود نیازمند تحقیقی مستقل است و هدف این پژوهش نیست، ولی شاید بتوان مهم‌ترین ویژگی‌های اداره سالم را به طور خلاصه در هفت ویژگی برشمرد که یکی از محققین محترم این ویژگی‌ها را از نهج‌البلاغه احصا نموده‌اند (پورعزت، ۱۳۹۰). در این تحقیق اداره سالم اداره‌ای است که دارای ویژگی‌های: شایسته سالار محور، حساب پس دهنده، حافظ بیت‌المال، تعالی دهنده انسان، قانون‌مدار-وفا پیشه، مردمی و صمیمی، انتقادپذیر و خویشان‌دار است. (ر.ک: پورعزت، ۱۳۹۰، ۷۳-۷۸).

۱-۲. فساد اداری^۲

فساد پدیده‌ای است پیچیده و چندوجهی که همواره سلامت جامعه و سازمان‌ها را با خطر مواجه می‌کند. این پدیده از یک عمل کوچک خلاف قانون گرفته تا عملکرد نادرست یک نظام سیاسی و اقتصادی در سطح ملی را شامل می‌شود. لذا دامنه آن را می‌توان از سوءاستفاده از قدرت عمومی و فساد اخلاقی گرفته تا تعریف‌های قانونی خاص فساد به عنوان «عمل رشوه گرفتن» که یک کارمند دولتی مرتکب می‌شود و مبادله منابع محسوس در نظر گرفت. (sens chrodd-Helge Fjeldstad, 2000, p.9)، پدیده فساد به صورت گسترده در سرتاسر جهان شایع است (Khan, 1999, p.1) این در حالی است که برای تعریف جنبه‌های گوناگون آن توافق چندانی وجود ندارد. (Hwang, 1996, p.18) اما شاید تعریفی که بانک جهانی و سازمان شفافیت بین‌الملل از فساد اداری کرده تقریباً مورد قبول عامه باشد که عبارت‌اند از: سوءاستفاده از اختیارات دولتی (قدرت عمومی) برای کسب منافع خصوصی تحت تأثیر منافع شخص یا روابط و علایق خانوادگی. (world Bank, 1997, p.102)

فساد بر مفاهیمی چون تباهی، کاهش ارزش درستکاری و فضیلت و اصول اخلاقی، و ارتکاب به نادرستی با ابزارهای غیرقانونی و عدول از خلوص یا صحت دلالت دارد. (Merriam-webster, 2011)

2. Administrative corruption.

چنانکه اشاره شد، فساد اداری به شکل‌های مختلفی نمود پیدا می‌کند که برخی از آن‌ها عمومی بوده و مورد قبول همگان است و برخی ناشی از نظام ارزشی و ویژگی‌های فرهنگی و اجتماعی جوامع مختلف است، شاید عمومی‌ترین اشکال فساد اداری را در موارد ذیل بتوان خلاصه نمود:

الف. رشوه:^۳ وجهی است که طی یک رابطه آلوده و فاسد گرفته یا داده می‌شود. (Jens Chr&Oldd-Helge) (Fjeldstad, 2000, p.15)

واژه‌های مانند پورسانت، کمسیون، پاداش، شیرینی، انعام، پول چایی واژه‌هایی هستند که به کارکنان شرکت‌های خصوصی، مأموران حکومتی، سیاستمداران برای انجام سریع‌تر، راحت‌تر و مطلوب‌تر کارها پرداخت می‌شود.

ب. اختلاس:^۴ اختلاس زمانی اتفاق می‌افتد که کارمندان به دزدیدن منابع از کارفرمایان خود اقدام نمایند. این پدیده زمانی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند که کارمندان بخش عمومی، از ستادهای عمومی که در آن استخدام شده‌اند و از منابعی که باید در راستای منافع عمومی از آن استفاده کنند دست به دزدی بزنند. در این صورت منافع عمومی به خطر می‌افتد، اما هیچ دارایی شخصی سرقت نمی‌شود. (Ibid, p.16)

ج. کلاهبرداری:^۵ کلاهبرداری در بردارنده برخی از انواع حيله‌گری، خدعه و فریب است، کلاهبرداری واژه‌ای حقوقی و عام است که پدیده‌های بیشتر از رشوه و اختلاس را تحت پوشش قرار می‌دهد، مانند درگیر شدن نمایندگان دولتی در شبکه‌های تجاری غیرقانونی از طریق جعل سند و ورود در جرم‌های اقتصادی سازمان‌یافته. (Ibid, p.16)

د. پارتی‌بازی و خویشاوند سالاری: پارتی‌بازی نوعی از سوءاستفاده از قدرت است. پارتی‌بازی، تمایل طبیعی انسان به جانب‌داری از دوستان، خویشاوندان و دیگر افراد نزدیک و مورد اعتماد است. خویشاوند سالاری شکل ویژه‌ای از پارتی‌بازی است که طی آن، مدیر یک اداره، اقوام و اعضای فامیل خود را به دیگران ترجیح می‌دهد، بسیاری از رؤسای خودمختار می‌کوشند از طریق قرار دادن اعضای خانواده خود در پست‌های کلیدی سیاسی، اقتصادی و امنیتی، اقتدار خود را تثبیت کنند. (Ibid, p.18)

3. Bribery.

4. Embezzlement.

5. Froud.

۳-۱. شخصیت

«آلپرت»^۶ شخصیت^۷ را مجموعه‌ای از عوامل درونی تعریف می‌کند که تمام فعالیت‌های فردی را جهت می‌دهد. (حسینی نسب و علی اقدم، ۱۳۷۵، ص ۴۶۴) کوئن^۸ می‌گوید: «شخصیت به همه خصلت‌ها و ویژگی‌هایی اطلاق می‌شود که معرف رفتار یک شخص است، از جمله می‌توان این خصلت‌ها را شامل اندیشه، احساسات، ادراک شخص از خود، وجه نظرها، طرز فکر و بسیاری عادات دانست. (کوئن، ترجمه‌ی فاضل و توسلی، ۱۳۷۹، ص ۱۱۳) و یا در تعریفی دیگر این‌چنین بیان می‌شود. «شخصیت مجموعه‌ی کامل و پیچیده‌ای است از وجهه نظرها، صفات احساسات، عواطف و ارزش‌ها که فرد آمادگی بروز آن را به صورت معینی دارد» (همان، ص ۱۲۴) هرگاه ارزش‌های فرهنگی، گروهی و تجربیات فردی و گروهی دگرگون شود. طبق آن شخصیت نیز می‌تواند تغییر کند.

۴-۱. فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی^۹ بستری است به هم پیوسته که اجزا سازمان را به هم می‌چسباند، هافستد فرهنگ سازمانی را برنامه‌ریزی ذهنی جمعی بیان می‌کند که افراد یک سازمان را از سازمان‌های دیگر متمایز می‌کند (Hofstede, 1991, p5) فرهنگ‌های سازمانی شالوده تاریخی دارد بدین معنی که نمی‌توان رابطه بین فرهنگ سازمانی و تاریخ را از هم جدا کرد و فرهنگ سازمانی به طور ناگهانی و اتفاقی به وجود نمی‌آید (Harrison and Janice 1993). بسیاری از صاحب‌نظران بر این عقیده‌اند که «فرهنگ سازمانی، سیستمی از درک مشترک است که اعضاء نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود (رابینز، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ج ۳، ۱۳۸۸، ص ۱۰۷۳).

۵-۱. نهادینه ساری

نهادینه‌سازی^{۱۰} یعنی تلقین ارزش‌ها در سطحی بالاتر از الزامات یا شرایط نوع کاری که در حال انجام شدن است (تاسی، ۱۳۸۸، ص ۳۳۲)، تثبیت و تعمیق ارزش‌های سازمانی (نهادینه شدن) منجر به نهادینه شدن خود سازمان می‌شود در این صورت است که «کارکنان و اعضای سازمان نسبت به آن چه مناسب و شایسته است (و

⁶. Alpert.

⁷. Personality.

⁸. Bruce Cowan.

⁹ Organizational culture.

¹⁰. Institutionalization

اصولا نسبت به نوعی رفتار هدفدار) درکی مشترک پیدا می‌کنند از این رو، هنگامی که سازمان به صورت یک نهاد درآید الگوهای خاص از رفتار مورد قبول همه اعضای سازمان قرار خواهد گرفت و این نمونه‌های رفتاری در همه جای سازمان به چشم می‌خورد» (Robbins 2005 p484).

در حوزه مطالعات رایج مدیریتی، نهادینه‌سازی بیشتر با مفهوم فرهنگ‌سازمانی به کار می‌رود، به گفته برخی از صاحب‌نظران ریشه به وجود آمدن فرهنگ (به عنوان متغیر مستقلی که بر نگرش و رفتار عضو سازمان اثر می‌گذارد) همزمان است با معنا و مفهوم پیدا کردن واژه نهادینه‌سازی (zucker1983:1-47)، لذا در ادبیات مدیریتی این واژه ذیل عناوینی چون فرهنگ‌سازمانی (Robbins 2005 p482) و اجتماعی کردن سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد (CaroleLalonde 2010 p360-379) و نهادینه‌سازی بیشتر به صورت راهکاری برای حفظ فرهنگ‌سازمانی و یا بخشی از فرایند اجتماعی کردن به کار برده می‌شود.

۲. روش تحقیق

از اصطلاح روش تحقیق معانی خاص و متمایزی در متون علمی استنباط می‌شود بهترین تعریف با آنچه مورد نظر این تحقیق است عبارت‌اند از «روش تحقیق مجموعه‌ای از قواعد ابزار و گام‌های معتبر (قابل اطمینان) و نظام یافته برای بررسی واقعیت‌ها، کشف مجهولات و دستیابی به راه حل مشکلات است» (خاکی ۲۰:۱۳۷۸) تحقیقات کتابخانه‌ای و نظری از نوع تحقیقات کیفی می‌باشند (حافظ‌نیا، ۱۳۸۱، ص ۲۰۰). تحقیقات کیفی متکی بر عقل، منطق، تفکر و استدلال هستند (حافظ‌نیا، ۱۳۸۰، ص ۱۹۹) در تحقیقات کیفی محقق می‌تواند از طریق استدلال قیاسی و استقرائی، تمثیل و تشبیه، نشانه‌یابی، تجرید، تشخیص تفاوت و تمایز که جملگی به کمک تفکر، تعقل و منطق صورت می‌پذیرد داده‌های گردآوری شده را تجزیه و تحلیل نماید (حافظ‌نیا، ۱۳۸۱، ص ۲۰۰) روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش به شیوه کیفی است و اطلاعات آن به روش کتابخانه‌ای گردآوری شده است. در این پژوهش اغلب متون کتابخانه‌ای (کتب و مقالات فارسی و لاتین) و الکترونیکی (نمایه و اینترنت) در دسترس، در زمینه سلامت اداری و راه‌کارهای ارتقای آن و همچنین منابع اسلامی مرتبط به آن مورد بررسی قرار گرفته است و با تجزیه و تحلیل داده‌ها تأثیر نهادینه کردن فرهنگ اسلامی به عنوان متغیر مستقل بر ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد به عنوان متغیر وابسته از طریق تأثیر بر فرهنگ‌سازمانی و شخصیت به عنوان متغیرهای میانجی مورد بررسی قرار گرفته است.

۳. پیشینه تحقیق

در مورد پیشینه پژوهش می‌توان آن را به دو بخش کلی تقسیم کرد.

بخش اول: تحقیقاتی است که به تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر کاهش فساد و ارتقای سلامت اداری پرداخته‌اند، نتایج این پژوهش‌ها می‌توانند به عنوان جواب مثبت به سؤال سوم که در مقدمه مطرح شد، در نظر گرفته شوند که به صورت خلاصه در قسمت بعدی به آن اشاره خواهد شد.

بخش دوم: مربوط می‌شود به تحقیقاتی که به تأثیر بخشی از مؤلفه‌های اسلامی بر سلامت اداری و مبارزه با فساد اشاره دارند، که این قسمت از تحقیقات ارتباط نسبتاً وسیعی با پژوهش حاضر دارند و تحقیق پیش‌رو از دست آوردهای آن‌ها به عنوان منبع و مقدمه استفاده کرده است. مهم‌ترین این تحقیقات عبارت‌اند از:

۱. راه‌کارهای مبارزه با فساد اداری براساس ارزش‌های اسلامی (حسنی و شمس، ۱۳۹۱، ص ۸۱-۱۰۵) در این تحقیق محققان با بررسی عوامل گلوگاهی فساد اداری (انحصارگرایی، عدم پاسخ‌گویی، فقدان شایسته‌سالاری در گزینش‌ها، نبود مسئولیت‌پذیری اجتماعی در شهروندان و نبود شفافیت در نظام اداری) به ارائه راه‌کارهای مبارزه با آن‌ها از دیدگاه اسلام پرداخته‌اند که این راه‌کارها عبارت‌اند از: تقویت نظارت درونی (تقوا) و نظارت اجتماعی (امر به معروف و نهی از منکر) افزایش سلامت کارگزاران نهاد اداری، نهادینه‌سازی، شفافیت‌گرایی، توجه به معیشت کارمندان، ترویج فرهنگ وظیفه‌شناسی و احیای حسن مسئولیت‌پذیری.

۲. ارزش‌های اخلاقی مؤثر در سلامت سازمان از منظر کلام معصومان (نصیری و حسینی، ۱۳۹۲، ص ۱۱۵-۱۳۶) این تحقیق به تأثیر اخلاق فردی (ایمان، تقوا و اطاعت از قوانین الهی، اخلاص، خداترسی، توکل و توسل) و اخلاق حرفه‌ای (نظم مدیران، برقراری عدالت توسط مدیران، انتقادپذیر بودن مدیران، عدم احتجاب، صداقت، نرمش و خشونت به جای مدیران، رفاه و تأمین کامل کارمندان، پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری مدیران و کارمندان، فرمان‌برداری از مسئول مافوق و مدارا با مسئول مافوق) بر سلامت اداری اشاره شده است.

۳. اداره سالم به روایات نهج‌البلاغه (پورعزت، ۱۳۹۰، ص ۶۹-۹۴) ایشان به بررسی الگوی جامع سلامت اداری از دیدگاه نهج‌البلاغه پرداخته‌اند و هفت مؤلفه را به عنوان شاخصه‌های سازمان سالم مطرح می‌کنند که عبارت‌اند از: ضرورت شایسته‌سالاری، حساب پس دهی، حفظ بیت‌المال، تعالی منابع انسانی، حاکمیت قانون و رعایت پیمان‌ها، حفظ ارتباط با عامه مردم و انتقادپذیری و خویش‌نسازی.

۴. عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن (شیخی، ۱۳۹۰، ص ۹۹-۱۲۶) محقق در این پژوهش نتیجه می‌گیرد که عوامل سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی از یک سو تحت تأثیر مبانی

هستی شناختی و انسان شناختی حاکم بر باورهای افراد سازمانی است و از سوی دیگر تحت تأثیر عوامل سه‌گانه ارزشی، درون سازمانی و برون سازمانی است لذا برای رسیدن به سلامت اداری انجام سه نوع اصلاحات بینشی، اعتقادی، برون سازمانی و برون سازمانی ضروری است.

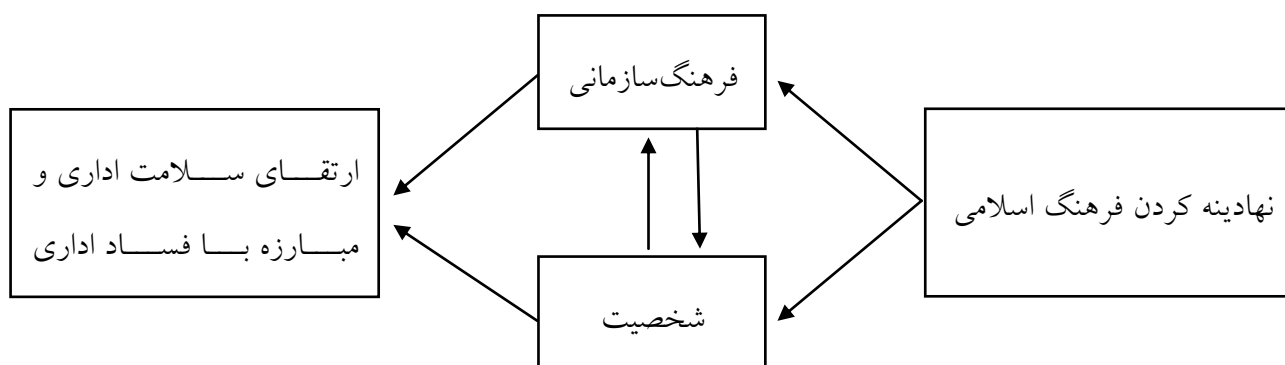
با بررسی پیشینه بیان شده خصوصاً تحقیقات ارزشمند محققان محترمی که در بخش اخیر به آن‌ها اشاره شد می‌توان ادعا کرد که اغلب این تحقیقات و تحقیقات مشابه به خوبی به بیان ویژگی‌های سازمان‌های سالم و یا عوامل مهم مبارزه با مفاسد اداری پرداخته‌اند اما نکته مهمی که به نظر می‌رسد جای تبیین بیشتری دارد این است که در حقیقت برای رسیدن به این وضع مطلوب مورد نظر و هماهنگ کردن سازمان‌ها با ارزش‌های مورد نظر چه باید کرد؟

این پژوهش با نگاهی کلی در صدد تبیین دو مطلب مهم است. اول اینکه تمامی ارزش‌ها و راه‌کارهای بیان شده در تحقیقات پیشین را می‌توان در قالب فرهنگ اسلامی و ویژگی‌های آن در نظر گرفت؛ ثانیاً بهترین راه کار عملی و کاربردی در کنار راهکارهای قانونی و انضباطی برای رسیدن به سلامت اداری و مبارزه با فساد در نظام جمهوری اسلامی نهادینه کردن فرهنگ اسلامی در سازمان‌هاست. لذا چهارچوب مفهومی این تحقیق بر همین مبنا طراحی شده است.

۴. چهارچوب مفهومی تحقیق

با توجه به هدف تحقیق و آنچه که در جمع‌بندی پایانی پیشینه بیان شد چهارچوب کلی و گام‌های رسیدن به هدف پژوهش را می‌توان این‌چنین بیان نمود، بنا بر ادعای این پژوهش سلامت اداری و مقابله با فساد اداری به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته می‌شود که نهادینه کردن فرهنگ اسلامی به عنوان متغیر مستقل بر روی آن اثرگذار است و این تأثیر را می‌توان از طریق متغیرهای میانجی فرهنگ سازمانی و شخصیت در نظر گرفت که متغیرهای میانجی نیز بر هم‌دیگر اثر متقابل دارند.

نمودار ۱: چارچوب اولیه مدل مفهومی



حال با توجه به چهارچوب مفهومی فوق به تبیین مؤلفه‌ها و چگونگی تأثیر هر کدام پرداخته خواهد شد. برای بیان تأثیر فرهنگ اسلامی بر فرهنگ‌سازمانی و شخصیت ابتدا باید جواب سؤال‌های مطرح‌شده در مقدمه روشن شود.

سؤال اول: آیا فرهنگ ملی و مذهبی می‌تواند بر روی فرهنگ‌سازمانی اثرگذار باشد؟

در جواب مثبت به این سؤال می‌توان دلایل فراوانی را ارائه کرد که یکی از معتبرترین آن‌ها مطالعات هافستد در شرکت IBM است، ایشان در آثار خود (Hofstede, 1991 & 2001) پنج بُعد فرهنگی را مطرح کرده است. او چهار بعد از این پنج بعد را از مطالعه داده‌های پیمایشی ارزش‌های افرادی که در شعبه‌های محلی شرکت چندملیتی IBM در بیش از ۵۰ کشور جهان کار می‌کردند، به دست آورد، این محقق می‌گوید:

«یک تحلیل آماری از پاسخ‌ها به سؤالات درباره ارزش‌های کارکنان مشابه IBM در کشورهای مختلف با مسائل مشترک، اما با راه‌حل‌های متفاوت از کشوری به کشوری دیگر، را در قلمروهای چهارگانه استنتاج کرد که در کنار هم یک مدل چهار بعدی (4-D) از تفاوت‌ها بین فرهنگ‌های ملی را شکل می‌دهند. هر بُعد پیوستاری را تشکیل می‌دهد که در آن به هر کشوری نمره‌ای اختصاص می‌یابد. چهار بعد عبارت‌اند از:

فاصله قدرت (از کم تا زیاد)،

جمع‌گرایی در برابر فردگرایی،

زنیگری در برابر مردیگری،

اجتناب از ابهام^{۱۱} (از ضعیف تا قوی). پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

هافستد بعد پنجم را تحت عنوان «گرایش بلندمدت در برابر گرایش کوتاه‌مدت»، با استفاده از کار یک محقق کانادایی به نام میشل هریس باند^{۱۲} مقیم در خاور دور، مطرح کرد. باند در تحقیق خود با استفاده از پرسش‌نامه‌های

ساخته‌شده به وسیله اذهان «شرقی»، در این تحقیق چین را مورد مطالعه قرار داده بود. (Hofstede, 1991: 14)

^{۱۱}. Uncertainty avoidance

^{۱۲}. Michel Harris Bond

نتیجه این مطالعات مبتنی بر تأثیر فرهنگ ملی بر فرهنگ‌سازمانی مبنای بسیاری از تحقیقات و مطالعات بعدی به شمار می‌آید (رابیتز، ۱۳۷۹، ص ۳۹۳)، بر مبنای همین مطالعه در داخل کشور نیز مطالعاتی از تأثیر فرهنگ اسلامی بر فرهنگ‌سازمانی انجام شده است. (عوقی، ۱۳۸۸).

سؤال دوم: آیا فرهنگ ملی و فرهنگ‌سازمانی بر شخصیت افراد اثرگذار هستند تا به واسطه آن‌ها در شخصیت تغییر و تحول مثبت ایجاد کرد؟

در جواب مثبت به این سؤال نیز می‌توان گفت: هر جامعه‌ای برای آن که بتواند در قالب فرهنگ معینی زندگی کند و ارتباط کامل و موفقیت‌آمیزی داشته باشد، گونه‌های شخصیتی خاصی را که با فرهنگش هماهنگی داشته باشد، پرورش می‌دهد. (کوئن، ترجمه‌ی فاضل و توسلی، ۱۳۷۹، ص ۱۱۴)

به عقیده محققین، علاوه بر فرهنگ، تجربیات گروهی و فردی نیز در شخصیت انسان مؤثرند، «شخصیت انسان در حد وسیعی به منزله حاصل تجربه فرد در قالب گروهش رشد می‌یابد، ارزش‌ها، هنجارها و چهره نظرها و باورهای گروه همگی در شکل‌گیری شخصیت فرد کمک می‌کند، بدون این تجربیات گروهی، شخصیت رشد پیدا نخواهد کرد. (همان) از آنجایی که شخصیت از فرهنگ، گروه و تجربیات فردی و گروهی تأثیر می‌پذیرد، پرورش و رشد شخصیت افراد در یک جامعه، می‌تواند تابع فرهنگ آن باشد. در این صورت حاکمان قادر خواهند بود برای پرورش شخصیت افراد طبق اهداف خاص خود، ارزش‌هایی را ترویج داده و فرهنگی را به عنوان فرهنگ غالب نشان داده یا به صورت الگو معرفی کنند. البته باید یادآور شد که تغییر در شخصیت در درازمدت ممکن می‌شود. (محمدی صیفار، ۱۳۷۸، ص ۲۵۱) در نتیجه درباره شخصیت می‌توان گفت:

شخصیت از عادات، تمایلات، حالات، افکار، ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارها تشکیل می‌شود.

• همه امور مزبور به صورت خصوصیات و صفاتی نسبتاً پایدار در فرد یا گروه در آمده است و به صورت یک کل و واحد عمل می‌کنند (فرم‌هینی فراهانی، ۱۳۷۸، ص ۴۴۰)

علاوه بر فرد، گروه‌ها سازمان یا جوامع نیز می‌توانند دارای شخصیت شوند. به عبارتی می‌توان نوعی تشابه در حالات، عادات، روحیه‌ها و افکار آن‌ها مشاهده کرد. بروس کوئن از این مسئله به «منش ملی» تعبیر می‌کند آن جا که می‌نویسد «منش ملی به شخصیت بنیادین مردم یک ملت اطلاق می‌شود. چنانکه منش ملی درست فهمیده شود، می‌توان پیش‌بینی کرد اعضای یک جامعه معینی، چگونه به موقعیت‌ها و اعضای که با آن مواجه می‌شوند، پاسخ خواهند گفت.» (کوئن، ترجمه‌ی فاضل و توسلی، ۱۳۷۹، ص ۱۱۵) و یا

آنجا که کلمن و دیگران می‌گویند «نسبت فرهنگ به سازمان، مانند نسبت شخصیت است به فرد» (جی. ام. شفریتز، جی. استیون آت ترجمه و تلخیص محمدمهدی نادری، ۱۳۷۷، ص ۱۴۷)

دولت‌ها می‌توانند در راستای اهداف خود در تغییر اوصاف اخلاقی، روحیه‌های افراد و یا سازمان‌ها دخالت کنند.

میان شخصیت و نوع روابط اجتماعی ارتباط تنگاتنگ و بسیار زیادی وجود دارد؛ زیرا شخصیت الگوی رفتاری است و ارتباط و رفتار با دیگران (کنش اجتماعی)، روابط را تشکیل می‌دهد. به عبارتی، حالات و خصوصیات درونی (شخصیت) در رفتارها بروز می‌یابند.

بنابراین منظور از اصلاح شخصیت، تلاش برای تغییر در حالات، عادات، وجهه نظرها و ویژگی‌های فرهنگی منفی فردی و گروهی است که روابط اجتماعی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و روابط را از تنش، کشمکش، مبارزه و ستیز، کینه‌توزی و دشمنی، به دوستی، همکاری، مبادله، خیرخواهی و... تبدیل می‌کند. ارتباط تنگاتنگ میان شخصیت و رفتارها و روابط اجتماعی سبب می‌شود که در صورت دگرگونی در حالات و صفات، در درازمدت خلق‌ها و رفتارها تغییر یابد و نیز هرگاه رفتارها دگرگون شود، در درازمدت حالات و عادات عوض گردد. (محمدی صیفار، ۱۳۷۸، ص ۲۵۲)

سؤال سوم: آیا فرهنگ‌سازمانی و به تبع آن شخصیت بر ارتقای سلامت اداری اثرگذار هستند؟ تا بتوان ادعا کرد با غنابخشی به فرهنگ‌سازمانی و شخصیت از طریق فرهنگ اسلامی، می‌توان بر ارتقای سلامت اداری اثرگذار بود، در جواب مثبت به این سؤال نیز تحقیقات فراوانی صورت گرفته که به صورت خلاصه می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد.

۱. نقش فرهنگ‌سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری (ربیعی، ۱۳۸۹)؛

۲. بررسی رابطه بین فرهنگ‌سازمانی و فساد اداری (کیا، ۱۳۸۹)؛

۳. رابطه میان فرهنگ و فساد (Seleim and Bontis: 2009)؛

۴. تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر فساد اداری (نقدی، ۱۳۸۶)؛

۵. آسیب‌شناسی فرهنگی در ارتقای سلامت اداری سازمان‌های دولتی و غیردولتی (ربیعی و بیگدلی، ۱۳۹۰).

بعد از جواب دادن به سؤال‌های مقدماتی به بیان تعریف فرهنگ اسلامی و عناصر اصلی آن پرداخته می‌شود تا با شناسایی این عناصر مسیر تأثیرات آن‌ها بر فرهنگ‌سازمانی و شخصیت روشن شود.

۱-۴. فرهنگ اسلامی

برای تعریف و شناسایی مفهوم فرهنگ اسلامی سزاوار است ابتدا تعریفی را از دین اسلام ارائه نماییم تا با استفاده از آن فرهنگ اسلامی را بشناسیم، در تعریف اسلام به عنوان یگانه دین حق می‌توان گفت:

«اسلام عبارت است از مجموعه‌ای از باورهای قلبی که برآمده از امور فطری و استدلال‌های عقلی و نقلی است و تکالیف دینی که از سوی خدای متعال بر پیامبر اسلام (صلی الله علیه و آله) و به منظور تأمین سعادت دنیوی و اخروی بشر نازل شده است» این تکالیف تمامی اموری را که به نحوی در سعادت دنیا و آخرت انسان نقش دارد دربر می‌گیرد. (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۱۵۰)

پس در تعریف فرهنگ دینی می‌توان گفت:

فرهنگ دینی عبارت است از عقاید، باورها، الگوها، روش و شیوه‌های عمل جامعه‌ای که به یکی از شریعت‌های الهی ایمان دارد و در اعتقادات و اعمال از پیامبر خدا پیروی و اطاعت می‌کند (علی احمدی، ۱۳۸۳، ص ۴۴).

با توجه به تعریفی که از دین اسلام به عمل آمد می‌توان بیان نمود که اعتقادات و باورهای دینی برگرفته از ارزش‌های اسلامی بینش و نگرشی را ایجاد می‌کنند که شالوده اصلی فرهنگ اسلامی را تشکیل می‌دهد که این شالوده در تمامی سیستم‌های خرد و کلان شامل سازمان‌های کوچک و بزرگ جریان دارد (عوقی در نوبت چاپ، مؤسسه امام خمینی)، پس می‌توان فرهنگ اسلامی را این‌چنین تعریف کرد.

بینش و نگرشی که بر اساس اعتقادات و باورهای اسلامی و با توجه به دید کلی اسلام نسبت به انسان، مبدأ و معاد و ارزش‌های اسلامی شکل گرفته است. یعنی مجموعه بینش‌ها و ارزش‌های اسلامی، که با توجه به شرایط موجود در جامعه و سازمان همچون روحی در کالبد آن جامعه جریان دارد و به اعمال و رفتار افراد معنی می‌بخشد در این صورت هسته مرکزی فرهنگ اسلامی را همان توحید و ایمان به خدا تشکیل می‌دهد که اساس و شالوده دین اسلام است و با سایر اعتقادات اسلامی زنجیره‌ای از عادات و آداب را پدید می‌آورد که خود بعدی از هستی اجتماعی می‌شود. (بالادستیان، ۱۳۸۰، ص ۵۴)

۲-۴. عناصر سه‌گانه فرهنگ اسلامی

از دیدگاه اندیشمندان مسلمان **عناصر اول** و اصلی فرهنگ را باورها و عقاید مربوط به خدا، انسان، ارتباط انسانی با خدا و جهان و طبیعت، یعنی اصول دین، توحید، نبوت و معاد تشکیل می‌دهد که نام جدید آن را فلسفه، شناخت بینش‌های انسانی یا هستی‌شناسی می‌گذارند (مصباح یزدی، ۱۳۸۹، ص ۱۰۳) که اشاره به همان اصول دین دارند.

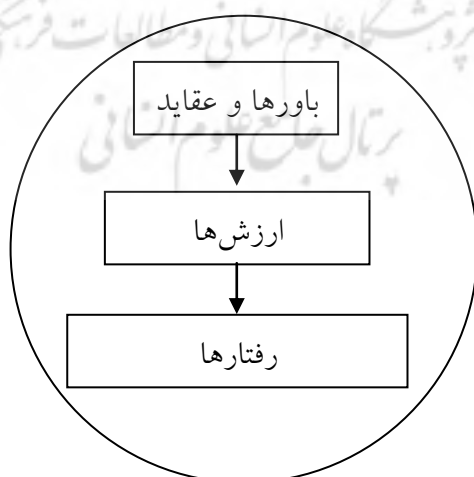
اما عنصر دوم فرهنگ اسلامی را ارزش‌ها و خوب و بد‌ها تشکیل می‌دهند، اسلام یک سلسله خوب و بد‌های ثابت و ابدی را به ما ارائه می‌دهد این بدان معنا نیست که احکام در هیچ زمان و مکانی تغییر نمی‌کند، احکام اموری جزئی و متغیرند و منظور از ارزش‌های ثابت اصول ارزشی و مبانی است. (همان، ص ۱۰۴)

عنصر سوم از فرهنگ اسلامی شیوه‌های رفتاری خاص برخاسته از آن بینش‌ها و ارزش‌هاست، این سه عناصر اصلی فرهنگی اسلام‌اند؛ یعنی آنچه را باید بدان معتقد باشیم خوب و بد و شیوه رفتار ما را مشخص می‌کند. این همان اصول دین، اخلاق و احکام اسلامی است. (همان).

چنانکه ملاحظه شد ویژگی‌های اصلی فرهنگ اسلامی برگرفته از مبانی اعتقادی اسلام می‌باشند و لنگرگاه اصلی فرهنگ و دین عبارت‌اند از اعتقاد و ایمان قلبی و جزمی به خداوند که ریشه در کلام اسلامی و ایدئولوژی توحیدی دارد. در حقیقت اساس اسلام و ارزش‌های آن که فرهنگ اسلامی را تشکیل می‌دهند بر مبنای یقین است در اسلام یک سلسله باورهایی وجود دارند که یقینی هستند، یعنی هم مطابق با واقع‌اند و هم افراد باید به آن‌ها یقین داشته باشند «وَبِالْآخِرَةِ هُمْ يُوقِنُونَ»^{۱۳} به جهان نادیده باید یقین داشته باشیم (همان، ص ۱۰۲)،

در حقیقت عنصر اصلی فرهنگ اسلامی (باورها و عقاید) با نهادینه شدن در درون شخص و فرهنگ‌سازمانی ایجاد ارزش می‌کند و این ارزش‌ها بر روی رفتار و سلوک اجتماعی و فردی اثر می‌گذارند که آن‌ها را به شکل زیر می‌توان در نظر گرفت.

نمودار: عناصر اصلی فرهنگ اسلامی



^{۱۳}. بقره، ۴.

مجموع فرهنگ اسلامی بر روی شخصیت فرد و فرهنگ‌سازمانی اثرگذار است و عمده‌اً شخصیت افراد با نهادینه شدن باورها و عقاید در فرد و سازمان پرورش پیدا می‌کند و همچنین فرهنگ‌سازمانی نیز با متأثر شدن از باورها و عقاید و همچنین ارزش‌های اسلامی، فرهنگی خواهد بود خدامحور و این فرهنگ رفتارهای را ایجاد می‌کند که برگرفته از ارزش‌های اسلامی است.

از این رو در این نوشتار سعی بر آن است تا رفتارها و عقایدی که فرد و سازمان را به واسطه نهادینه شدن فرهنگ اسلامی تحت تأثیر قرار می‌دهد و بر ارتقای سلامت اداری مؤثر است مورد بررسی قرار گیرد. تذکر این نکته ضروری است که در این نوشتار سعی خواهد شد که بیشتر به مواردی اشاره شود که تأثیر آن‌ها قبلاً در تحقیقات محققان محترم بر ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد بیان شده است.

۳-۴. عناصر مؤثر بر شخصیت

چنانکه اشاره شد عنصر اصلی فرهنگ اسلامی عبارت است از باورها و عقاید مربوط به خدا، انسان، ارتباط انسان با خدا و جهان طبیعت، این موارد و ارزش‌های ملهم از آن‌ها، در صورت نهادینه شدن در سازمان به صورت مستقیم بر روی شخصیت افراد اثر می‌گذارند، و بیشتر به شکل رفتارهای آشکار و پنهان بروز پیدا می‌کنند. مهم‌ترین آن‌ها در موارد ذیل خلاصه می‌شود:

۱-۳-۴. ایجاد تقوا

تقوا در حقیقت نیروی کنترلی درونی است که انسان را در برابر طغیان شهوات حفظ می‌کند، تقوا از قدرت بازدارندگی و نیروی حرکتی پرتوانی برخوردار است که ماشین وجود انسان را از پرتگاه‌ها حفظ و از سستی‌ها و خطاها باز می‌دارد. (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴، ج ۱، ص ۷۹) در صورت بروز و نهادینه شدن ارزش‌های اسلامی تقوای فردی بیشتر می‌شود و این تقوا اصلی‌ترین عامل مقابله درونی افراد با فساد اداری است، زیرا افراد باتقوا همیشه خداوند را حاضر و ناظر می‌یابد و بدون نیاز به ابزارهای کنترل بیرونی از ارتکاب به مفاسد خودداری می‌کنند.

۲-۳-۴. ایجاد اعتقاد به مبدأ و معاد

از آن جا که فرهنگ اسلامی برگرفته از وحی الهی و دین اسلام است انسان را دارای خاستگاه الهی می‌داند.

«الَّذِينَ إِذَا أَصَابَتْهُمْ مُصِيبَةٌ قَالُوا إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ»^{۱۴} آن ها که هر گاه مصیبتی به ایشان می‌رسد، می‌گویند: «ما از آن خدایم؛ و به سوی او بازمی‌گردیم!»

از دیدگاه فرهنگ اسلامی زندگی دنیا مقدمه‌ای برای حیات ابدی آخرت است از این رو انسان پرورش یافته در فرهنگ اسلامی رسیدن به خدا و به دست آوردن رضای او را هدف نهایی خود می‌داند.

«يا أيها الانسان انك كادح الى ربك كدحا فملاقيه»^{۱۵} ای انسان! تو با تلاش و رنج به سوی پروردگارت می‌روی و او را ملاقات خواهی کرد.

در فرهنگ اسلامی نقطه شروع و پایان خداست و قوانین را خدا تعیین کرده است و همین مطلب آثار فراوانی دارد که از آن جمله می‌توان به حرکت بر اساس فطرت، داشتن هدف روشن از زندگی، آزادی از هوای نفس و شهوات اشاره کرد. (عوقی، ۱۳۸۸، ص ۱۱۴) که همه این موارد در پرورش و ایجاد شخصیت مثبت در راستای مبارزه با مفسد اخلاقی و سازمانی اثرگذار هستند.

۳-۳-۴. انسانی بودن فرهنگ اسلامی

برای این که بدانیم در فرهنگ اسلامی توجه ویژه‌ای به انسان شده است، باید اول مشخص نماییم که معیار و ملاک انسانیت چیست؟ ملاک‌های مختلفی برای انسانیت طرح شده است که می‌توان به ملاک‌های مانند: علم، اخلاق، اراده و آزادی، اشاره کرد. اما آنچه باید بدان توجه داشت این است که این ملاک‌ها باهم سیمای کاملی از انسانیت را به دست می‌دهد نه هر کدام به تنهایی، چنان که شهید مطهری در این باره می‌فرماید:

«هر کدام از این چهار معیار به عنوان این که جزئی از انسانیت باشد درست است ولی هیچ کدام تمام معیار انسانیت نیست در اسلام همان طور که به محبت انسان‌ها به همدیگر سفارش شده همان طور به تسلط انسان‌ها بر نفس خود تأکید شده و از آزادی دفاع شده است. (مطهری، ۱۳۷۷، ص ۲۳۱)

فرهنگ اسلامی انسان را دارای کرامت (اسراء ۷۰) لایق کمال و خلیفه الهی بر روی زمین می‌داند (بقره ۳۰) که بر بیشتر مخلوقات برتری دارد (اسراء ۷۰) و آنچه که در آسمان‌ها و زمین است به نحوی در خدمت او می‌باشد (لقمان ۲۰) تا به سعادت نهایی برسد.

^{۱۴} بقره ۱۵۶.

^{۱۵} انشاق ۶.

در نتیجه باید و نبایدهای حاکم بر فرهنگ اسلامی با توجه به جایگاه انسان در نظام آفرینش و همچنین با احاطه کامل بر معیارها و ملاک‌های انسانیت (علم، اخلاق، اراده و آزادی) صادر شده است که این امر نشانگر توجه ویژه فرهنگ اسلامی به انسان می‌باشد، چنین اعتقادی همواره انسان را به جایگاه رفیع و شخصیت ارزشمند خود آگاه می‌سازد، در نتیجه هر فردی که خود را خلیفه الهی باند این مقام ارزنده را به سادگی در مقابل بهای بی‌ارزشی (فساد اخلاقی و اداری) نخواهد داد.

۴-۳-۴. ثبات قدم در مبانی و اصول

اسلام دستورهای کلی و عامی دارد که با همه مظاهر متغیر زندگی سازگار است «حلال محمد حلال ابداً الی یوم القیامه و حرامه حرام ابداً الی یوم القیامه» (کلینی، ۱۳۷۲، ج ۲، ص ۱۷) این حدیث ناظر بر همین مطلب است، اسلام دارای ثبات در مقررات اساسی و ارزش‌های ذاتی خود است و هر گونه تغییر و تحول در چهارچوب این ارزش‌ها است که با توجه به این مبانی و اصول باید و نبایدهای فقهی و اخلاقی شکل می‌گیرند، به عبارت دیگر فرهنگ اسلامی با توجه به ارتباط نزدیک مبانی و ارزش‌های آن باهم دیگر و تأثیر آن در رفتار، نمود بیرونی خاص خود را دارد و جامعه اسلامی دارای رفتار، عادات، رسوم مشخص و قابل تشخیص است، افراد با قرار دادن این اصول به عنوان چراغ راهنما با تغییر شرایط و ظواهر هیچ خللی بر شخصیتشان وارد نخواهد شد و برای تشخیص درست بودن رفتار خود به اصول پذیرفته شده خود رجوع می‌کنند نه بر شرایط دگرگون شده جامعه و سازمان، لذا این چنین اعتقادی افراد را از ارتکاب به مفاسد بازمی‌دارد.

۴-۴. عناصر مؤثر بر فرهنگ سازمانی

چنانکه در مدل مفهومی نیز مشهود است شخصیت و فرهنگ سازمانی بر روی همدیگر اثر متقابل دارند، لذا تغییر و تحول در شخصیت بر روی فرهنگ سازمانی نیز اثرگذار است و به هر اندازه که شخصیت افراد رشد کند فرهنگ سازمانی نیز به بالندگی بیشتری خواهد رسید، اما با نهادینه شدن فرهنگ اسلامی در سازمان برخی از ویژگی‌ها در قالب فرهنگ سازمانی نمود بیشتری پیدا می‌کنند که مهمترین آنها عبارت‌اند از:

۴-۴-۱. ایجاد پویایی سازمانی

هر چند فرهنگ اسلامی دارای ثبات در مقررات اساسی و ارزش‌های ذاتی خود است و هر گونه تغییر و تحول در چهارچوب این ارزش‌ها است، اما این به معنای ایستایی و جمود نیست، بلکه اسلام فرهنگی پویا و زنده دارد و این فرهنگ انسان را برای رسیدن به آینده‌ای بهتر تشویق می‌کند به تعبیر شهید مطهری «زندگی‌گرا» بودن فرهنگ و

دین اسلامی از آثار بارز پویایی اسلام است، که به انسان در زندگی امید و نشاط می‌بخشد. (مطهری، بی‌تا، ص ۲۲۵) و یکی از مؤلفه‌های نشانگر سلامت اداری داشتن پویایی و قدرت حفظ و توسعه سازمان همراه با تغییر و تحولات روزافزون است. (Janice, 2000, p.64)

۲-۴-۴. ایجاد فرهنگ شایسته‌سالاری

شایستگی در معنای وسیع اشاره به مجموعه تجربه‌ها، دانش، مهارت‌ها، ویژگی‌ها، ذهنیت از خود، یا نقش اجتماعی، ارزش‌ها و نگرش‌های مدیر دارد که در طول حیاتش کسب کرده است (Viitala 2005'p437)، «مدیریت بر مبنای شایستگی»^{۱۶} می‌تواند سهم مهمی در سطح سازمانی و فردی داشته باشد، این سیستم دانش کلیدی را که یک کارمند یا یک سازمان به منظور نیل به اهدافش می‌بایست دارا باشد، شناسایی می‌کند (Draganidis and Mentzas '2006'p51)

شایسته‌سالاری به عنوان یک اصل محوری در تمامی جوامع و فرهنگ‌های مختلف مورد اتفاق است، این اصل در فرهنگ اسلامی نیز با توجه به مستندات فراوان آن جایگاه ویژه‌ای دارد، چنان که قرآن کریم منصب‌ها و مسئولیت‌ها را امانت به شمار می‌آورد که باید به اهلش واگذار شود، «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا» (نساء، ۵۸)^{۱۷} در تفسیر المیزان ذیل آیه مراد از امانت، امامت است که باید به اهلش که صلاحیت امامت را دارد واگذار شود (ترجمه المیزان، ۱۳۶۳ ج ۴، ص ۶۰۴)، تفاوت میان مکاتب و فرهنگ‌ها در تفسیر و شناسایی مصادیق شایستگی است که ناشی از تفاوت در رسالت، اهداف و راهبردهای کلان آن‌هاست. که این تفاوت‌ها نیز از ارزش‌ها و پارادایم‌های حاکم بر جوامع نشأت می‌گیرد (عوقی، ۱۳۹۰، ص ۴). با ایجاد فرهنگ شایسته‌سالاری افرادی به پست‌های مدیریتی مهم و حساس می‌رسند که لیاقت خود را ثابت کرده باشند. در نتیجه راه‌های غیرقانونی برای رسیدن به پست‌ها مسدود می‌شود، لذا نهادینه شدن فرهنگ شایسته‌سالاری بازدارنده از مفاسدی چون پارتی‌بازی، رشوه و استفاده از قدرت برای رسیدن به پست‌های بالاتر است.

۳-۴-۴. ترویج فرهنگ وظیفه‌شناسی و وجدان کاری

¹⁶ . Competency Based Management (CBM)

¹⁷ آیات دیگری چون (یوسف، ۱۰۱)، (نحل، ۱۹)، (قصص، ۲۷)، (شعراء، ۸۳) و (صافات، ۱۰۰) نیز اهمیت شایستگی را از دیدگاه اسلام می‌رسانند.

وجدان کاری و وظیفه‌شناسی، یکی از عوامل فرهنگی مؤثر جهت مبارزه با فساد و انحراف اجتماعی به شمار می‌آید، می‌توان گفت که بین وجدان کاری و فساد رابطه‌ای معکوس وجود دارد؛ به این معنا که با فقدان وجدان کاری فساد و انحراف افزایش خواهد یافت (حسینی و شمس، ۱۳۹۱، ص ۱۰۲) در حقیقت از وجدان کاری که یک ابزار خود کنترلی است در قرآن کریم به نفس لوامه تعبیر شده است (قیامه: ۲) با نهادینه شدن فرهنگ اسلامی ارزش‌های دینی و اخلاقی موجود در آن، انسان را نسبت به انجام صحیح وظایف خود حساس می‌کند.

۴-۴-۴. کنترل و نظارت همگانی

بی‌شک فریضه امر به معروف و نهی از منکر یکی از آموزه‌های اصلی فرهنگ اسلامی است که در قالب احکام و یکی از فروع دین مطرح شده است، که بر کنترل فساد اداری و ارتقای سلامت اداری مؤثر است. در انجام وظیفه امر به معروف نسبت به مسئولان می‌توان گفت که در حکومت و نظام اسلامی، مردم دو نقش و وظیفه اساسی دارند، یکی مشورت دادن به مسئولان در تصمیم‌گیری است که دلیل آن آیات «وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ»^{۱۸} و «وَأْمُرْهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ»^{۱۹} است و نقش دوم جامعه در امور حکومتی نسبت به مسئولان نظام، مراقبت، پاسداری و نگهبانی از اجرای قوانین است مردم موظف‌اند که هر جا خللی در اجرای قانون ببینند، تذکر دهند و اگر مفید واقع نشد اعتراض کنند (حسینی و شمسی، ۱۳۹۱، ص ۹۴) در حقیقت فرهنگ کنترل همگانی برگرفته از عنصر اول (باورها و عقاید) و عنصر دوم (خوب و بد‌های) فرهنگ اسلامی است که با نهادینه شدن آن هم بر فرهنگ‌سازمانی و هم بر شخصیت افراد تأثیرگذار است.

۴-۴-۵. همگانی شدن ارزش‌های اخلاقی

یکی دیگر از مواردی که در مقابل مفاسد اداری نقش بسیار مهمی دارد نهادینه شدن ارزش‌های اخلاقی برخاسته از فرهنگ اسلامی است. در حقیقت با نهادینه شدن ارزش‌های اخلاقی در فرهنگ‌سازمانی افراد از دو جهت اخلاق فردی و اخلاق حرفه‌ای متأثر می‌شوند که هم به واسطه فرهنگ‌سازمانی است که از ارزش‌های اسلامی متأثرند، و هم به واسطه تحول در شخصیت آن‌هاست، با نهادینه شدن فرهنگ اسلامی است که اخلاق فردی^{۲۰} و اخلاق

^{۱۸} آل عمران، ۱۵۹.

^{۱۹} الشوری، ۳۸.

^{۲۰} شامل (ایمان، تقوا و اطاعت از فرمان‌های الهی، اخلاص، خداترسی در آشکار و پنهان، توکل به خدا و توسل و استمداد از خدای متعال)

حرفه‌ای^{۲۱} (نصیری و حسینی، ۱۳۹۲، ص ۱۲۰-۱۳۲) در شخصیت افراد و فرهنگ‌سازمانی نهادینه می‌شود و این امر ایجاد ویژگی‌های ممتازی می‌کند که بازدارنده از فساد اداری و اخلاقی است.

۴-۴-۶. فرهنگ مسئولیت‌پذیری اجتماعی

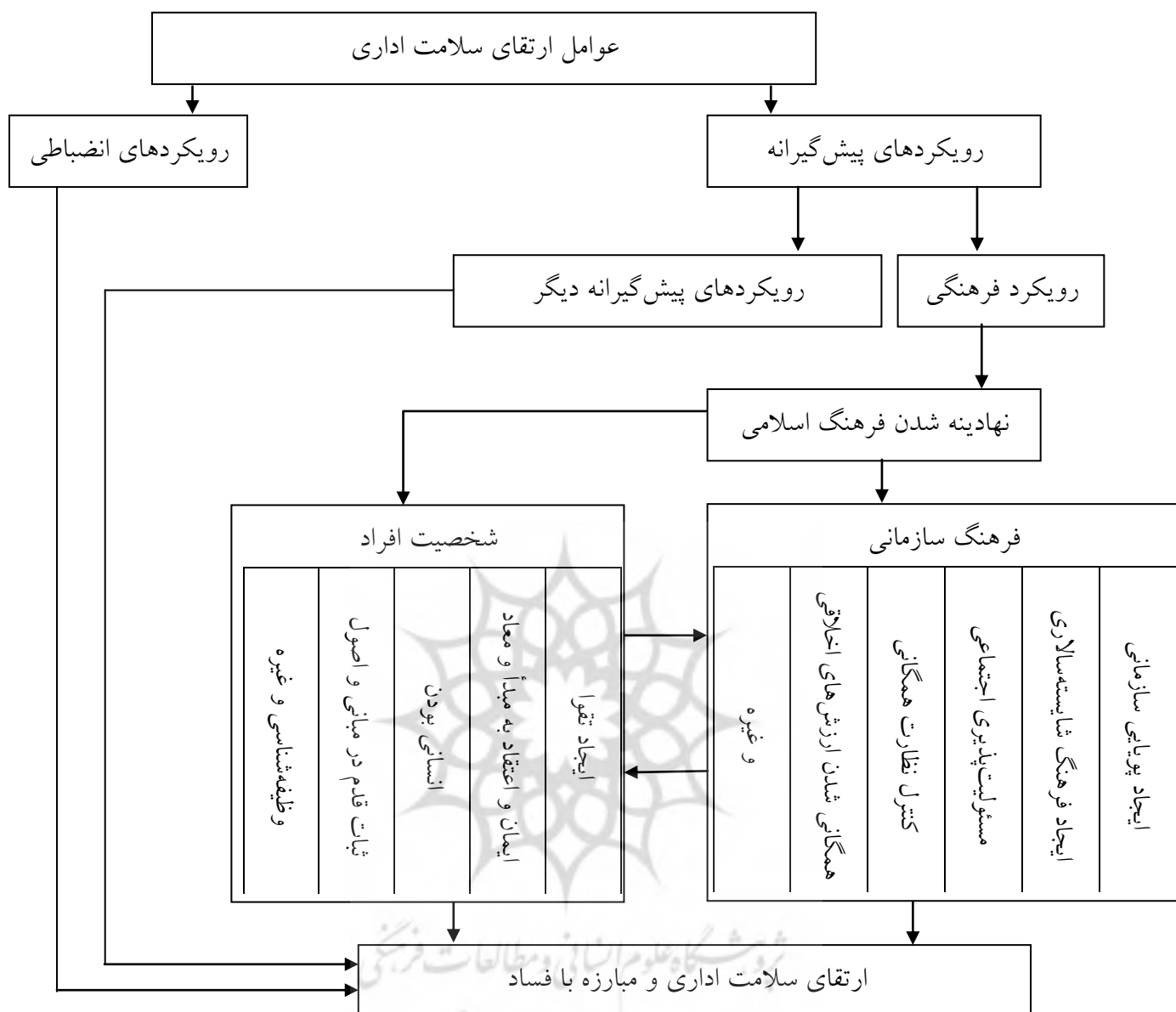
یکی از معضلات و مفاسد عمده سازمان‌ها و ادارات که کمتر نیز به چشم می‌آید عبارت است از عدم توجه کافی به ارباب‌رجوع و سهل‌انگاری، درحالی‌که با نهادینه شدن ارزش‌های اسلامی در فرهنگ‌سازمانی به راحتی می‌توان به این مسئله فائق آمد چرا که یکی از اصول اجتماعی بنیادین مورد نظر اسلام، اهتمام مسلمانان و مسئولیت‌پذیری آن‌ها نسبت به همدیگر است پیامبر اکرم در این زمینه می‌فرماید «من اصبح و لم یهتّم بامور المسلمین فلیس بمسلم» (کلینی، ۱۳۶۲، ص ۲۳۹).

با مرور مباحث مطرح‌شده می‌توان نمای کلی از مدل مفهومی که در ابتدا ترسیم شده در نظر گرفت که در آن با نهادینه شدن فرهنگ اسلامی در سازمان‌ها، می‌توان به ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد کمک کرد، در حقیقت نهادینه شدن فرهنگ اسلامی یکی از رویکردهای مهم پیشگیرانه است که در کنار دیگر رویکردهای پیشگیرانه و رویکردهای انضباطی می‌تواند در ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد نقش مهمی را ایفا نماید. می‌توان مدل مفهومی و کلی ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد را با تأکید بر نهادینه کردن فرهنگ اسلامی به واسطه اسلامی بودن حکومت ایران این‌چنین ترسیم کرد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

^{۲۱} شامل (نظم و انضباط مدیران، برقراری عدالت توسط مدیران، انتقادپذیری مدیران، ارتباط با زیردستان و عدم احتجاب مدیران، صداقت مدیران، نرمش و خشونت به جای مدیران، رفاه تأمین کامل کارمندان (مادی و غیرمادی)، پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری مدیران و کارمندان، فرمان‌برداری کارمندان، مدارا با

نمودار ۳: الگوی ارتقای سلامت اداری با تکیه بر فرهنگ اسلامی در نظام اداری ایران



نتیجه

چنانکه در مدل نهایی عوامل ارتقای سلامت اداری نشان داده شده است برای ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد رویکردهای پیشگیرانه و انضباطی در کنار هم دیگر می‌توانند نقش ارزنده‌ای ایفا نمایند، در منابع اسلامی به هر دوی این رویکردها توجه شده است، اما چنانکه در منابع غربی هم به آن اشاره شده است رویکردهای پیشگیرانه می‌توانند هزینه‌های اجتماعی، سیاسی و اقتصادی مبارزه با فساد را کاهش دهند که مورد تأیید یافته‌های اسلامی نیز است، با توجه اسلامی بودن حکومت ایران، نهادینه کردن فرهنگ اسلامی در سازمان‌ها می‌تواند به عنوان یک

عامل پیشگیرانه در کنار سایر عوامل پیشگیرانه و انضباطی نقش مهمی داشته باشد، که این تأثیر در سطوح مختلف سازمانی از مدیران ارشد گرفته تا کارمندان سطح پایین قابل مشاهده است، چنانکه در نمودار مشهود است نهادینه شدن فرهنگ اسلامی به طور مستقیم از طریق فرهنگ سازمانی با مؤلفه‌های (ایجاد پویایی سازمانی، ایجاد فرهنگ شایسته‌سالاری، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، کنترل و نظارت همگانی و همگانی شدن ارزش‌های اخلاقی) و شخصیت با مؤلفه‌های (ایجاد تقوا، ایمان و اعتقاد به مبدأ و معاد، انسانی بودن، ثبات قدم در مبانی و اصول و وظیفه‌شناسی) در ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد در نظام اداری جمهوری اسلامی ایران نقش برجسته‌ای دارد، علاوه بر این تأثیر مستقیم با توجه به تأثیر متقابل فرهنگ سازمانی و شخصیت بر هم دیگر، در صورت نهادینه شدن ارزش‌های اسلامی در سازمان، فرهنگ سازمانی بالنده، موجب تقویت شخصیت خواهد شد و شخصیت ممتاز دارای تربیت اسلامی موجب بالندگی بیشتر فرهنگ سازمانی خواهد شد، که این تأثیر و تأثر به صورت غیر مستقیم بر ارتقای سلامت اداری و کاهش فساد اثرگذار خواهد بود.

پیشنهادها:

۱. در این پژوهش سعی شده است، عمدتاً به مواردی از ویژگی‌های فرهنگ اسلامی اشاره شود، که تأثیرشان بر ارتقای سلامت و مبارزه با فساد در تحقیقات پیشین سنجیده شده باشد، لذا پیشنهاد می‌شود در تحقیقی جداگانه با احصای کامل مؤلفه‌های فرهنگی و شخصیتی تأثیر آنها بر ارتقای سلامت و مبارزه با فساد به صورت جداگانه بررسی شود.
۲. پیشنهاد می‌شود تأثیر مؤلفه‌های فرهنگی و شخصیتی بر ارتقای سلامت و مبارزه با فساد در یک تحقیق پیمایشی در چندین سازمان به صورت عملیاتی سنجیده شود تا این پژوهش در مقام عمل نیز مورد ارزیابی عینی قرار گیرد.

منابع:

فارسی و عربی:

۱. قرآن.
۲. نهج البلاغه.
۳. بالادستیان، محمدامین، ویژگی‌ها و خاستگاه اساسی فرهنگ، مؤسسه‌ی آموزشی پژوهشی امام خمینی (ره)، (پایان نامه)، ۱۳۸۰.
۴. بروس، کوئن، مبانی جامعه‌شناسی، ترجمه و اقتباس غلامعباس توسلی و رضا فاضل، تهران، سمت، چاپ یازدهم، ۱۳۷۹.
۵. پور عزت، علی اصغر، «اداره سالم به روایت نهج البلاغه»، علوم قرآن و حدیث پژوهش‌های نهج البلاغه، شماره ۳۱، ص ۶۹ تا ۹۴، ۱۳۹۰.
۶. تاسی، هنری ال.، تئوری‌های سازمان، ترجمه علی پارسائیان، انتشارات ترمه، چاپ اول، ۱۳۸۸.
۷. تقوی، علی، «تأثیر فرهنگ سازمانی بر فساد اداری»، تهران، ماهنامه تدبیر، ش ۱۸۱، ص ۲۷-۳۱، ۱۳۸۶.
۸. جی. ام. شفریتز، جی. استیون آت؛ نظریه‌های کلاسیک سازمان، ترجمه و تلخیص محمدمهدی نادری. - قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، ۱۳۷۷.
۹. حافظ نیا، محمدرضا، مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، ۱۳۸۱.
۱۰. حسنی، علی و شمس، عبدالمجید، راه کارهای مبارزه با فساد اداری بر اساس ارزش‌های اسلامی، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۵، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، ص ۸۱-۱۰۵، ۱۳۹۱.
۱۱. حسینی نسب، سید داوود، و اقدم، اصغر علی، فرهنگ واژه‌ها، تعاریف، اطلاعات تعلیم و تربیت، تبریز، احرار ۱۳۷۵.
۱۲. حسینی، ابوالقاسم، بررسی مقدماتی اصول روان‌شناسی اسلامی، مشهد، دانشگاه فردوسی، ۱۳۶۴.

۱۳. خاکی، غلامرضا، (۱۳۷۹) *روش تحقیق با رویکردی به پایان‌نامه نویسی*؛ تهران: کانون فرهنگی انتشارات درایت.
۱۴. خاکی، غلامرضا، (۱۳۷۹) *روش تحقیق در مدیریت* تهران: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
۱۵. رابینز، استیفن، *مبانی رفتار سازمانی*، ترجمه، علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های اسلامی، ۱۳۷۹.
۱۶. رابینز، استیفن پی، ۱۹۴۳، *رفتار سازمانی مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها* / ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی [ویرایش ۲] دفتر پژوهش‌های فرهنگی چاپ پانزدهم، ج ۳، ص ۱۰۷۳-۱۳۸۸.
۱۷. ربیعی، علی و بیگدلی، مینو، «*آسیب‌شناسی فرهنگی در ارتقای سلامت اداری سازمان‌های دولتی و غیردولتی*»، دو فصلنامه علمی - پژوهشی دین و ارتباطات، سال هجدهم، شماره اول، بهار و تابستان ۱۳۹۰، پیاپی ۳۹، ص ۱۸۷-۲۰۵.
۱۸. ربیعی، علی، *نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری*، تهران، دانشگاه پیام نور، ۱۳۸۹.
۱۹. شیخی، محمدحسین، *عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن*، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی ۳، ۱۳۹۰.
۲۰. عباس‌زاده، میرمحمد، «*حرفه معلمی و رضایت شغلی*»، *فصلنامه تعلیم و تربیت*، ش ۱، ۱۳۶۹.
۲۱. علی احمدی، علی‌رضا، *شناخت فرهنگ فرهنگ سازمانی و مدیریت بر آن*، تولید دانش ۱۳۸۳.
۲۲. عوقی و وحید، «*سلسله مباحث مدیریت منابع انسانی از دیدگاه اسلام*»، دفتر پنجم «*اجتماعی کردن از دیدگاه اسلام*»، در نوبت چاپ، مؤسسه آموزش و پژوهشی امام خمینی (ره)
۲۳. عوقی، وحید، «*تبیین نظام شایسته‌سالاری براساس فرهنگ اسلامی*»، مجموعه مقالات همایش شایسته‌سالاری، ج ۲، بازرسی کل ناجا، دفتر تحقیقات کاربردی، ۱۳۹۰.
۲۴. عوقی، وحید، *تبیین شاخص‌های فرهنگی عصر ظهور با نگاه مدیریت (پایان‌نامه) مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)* ۱۳۸۸.
۲۵. فرمهبینی فراهانی، محسن، *فرهنگ توصیفی علوم تربیتی*، تهران، اسرار دانش، ۱۳۷۸.
۲۶. کلینی، محمدبن یعقوب، *اصول کافی*، ج ۴، تهران، دارالکتب الاسلامیه، ۱۳۶۲.
۲۷. کلینی، محمد بن یعقوب، *اصول کافی*، چاپ دوم، مترجم محمدباقر کوه کمره ای، انتشارات اسوه، ج ۲، ۱۳۷۲.

۲۸. کیا، فاطمه، *بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و فساد اداری*، تهران، دانشگاه پیام نور، پایان نامه ارشد، ۱۳۸۹.

۲۹. محمدی صیفار، مهدی، *اندیشه و روش اصلاح جامعه از دیدگاه امام علی (ع)*، پایان نامه، رشد، مؤسسه‌ی آموزشی و پژوهشی امام خمینی، ۱۳۸۷.

۳۰. مصباح یزدی، محمدتقی، *پرسش‌ها و پاسخ‌ها (۵-۱) (مشکات)* مؤسسه‌ی آموزشی پژوهشی امام خمینی (ره)، ۱۳۸۸.

۳۱. مصباح یزدی، محمدتقی، *تهاجم فرهنگی*، قم، انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، ۱۳۸۹.

۳۲. مطهری، مرتضی، *مقدمه‌ای بر جهان بینی اسلامی*، قم صدرا، {بی تا}.

۳۳. مطهری، مرتضی، *گفتار معنوی*، تهران، صدر، ۱۳۷۲.

۳۴. مکارم شیرازی، ناصر و دیگران، *تفسیر نمونه*، تهران، دارالکتب الاسلامیه، ۱۳۷۴.

۳۵. نصیری، عزت‌الله و حسینی، نجمه، *ارزش‌های اخلاقی مؤثر در سلامت سازمان از منظر کلام معصومان*، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی ۷، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، سال سوم، شماره اول، ص ۱۱۵-۱۳۶، ۱۳۹۲.

منابع لاتین:

1. Carole Lalonde *organizational socialization and crisis context* onlinelibrary.wiley.com Disasters Volume 34, Issue 2, April '2010' p 360-379.
2. Fotis draganidis and gregoris mentzas, *competenecy based management a review of systems and apparoaches* , journal of information management and compute security vol.14 no.1'2006.
3. Greet Hofsted, *Cultures and Organizations*. London:MC Graw-Hill ,1991.
4. Greet Hofsted, *Cultures Consequences*. London Sage, 2001
5. Hwang. Keechul *Administrative Corruption in the Republic of Kora*, University of Southern California'1996.
6. Irwin-Trice, Harrison and Beyer, Janice *The cultures of work organizations*. Newyork: Englewood Cliffs, NJ: prentice Hall'1993.

7. Jens Chr.Andvig and Odd-Helge Fjeldstad *Research on Corruption, A Policy Oriented Surrey*, Commissioned by NORAD'2000.
8. Janice, T. S. Hoee ttt ffff aaaa
International Journal of Educational Management, Vol. 14 , Iss 2, (2000), pp.62-73
9. Khan, M.M. "*Political and Administrativ Corruption: Concepts, Comprative Experience and Bangladesh Case*", Paper Prepard for Transparency International, Bangladesh Chapter, Dhaka, 1999.
10. L.G. Zucker.*Organization as Inastitutions in S.B. Bacharach(ed)*'Research in Sociology of Organization'(Greenwich CT:JAI Rress'1983.
11. *Merriam Webster*, An Eneydopedia Britannica Company Wold Oudit Organization: Corruption, 2011.
12. Seleim, A., Bontis, N, tt iiiiii iiiii iiiii -
National Study”,iJournal of Intellectual Capital, vol.10, No.1'2009' pp.165-184,
13. Stephen P.Robbins *Organizational Behavior*, Eleventh Edition.Published by Prentice-Hall.Copyright © by Pearson Education, Inc. 2005.
14. Tsuik, T., Cheng, Y. C.ee ttt
Contingency Study with Multi-Illll, I nnyysss Educational Research and Evolution, No.3, Iss 5, (1999), pp.249-268.
15. Viitala, Riita *Perceived Development Needs of Managers Compared to an Integrated Menagemend Competency Model*. Journal of Workplace Learning; Vol. 17; No. 7;2005.
16. World Bank, *Word Development Report, Washington*: Oxford University Press'1997.