

پیش فرض ها و ارزش های فرهنگ سازمانی اسلامی: پژوهشی در چارچوب مدل فرهنگ سازمانی شاین

نویسندگان: مصطفی هادوی نژاد*^۱، دکتر ولی الله نقی پور فر^۲، دکتر حسن دانایی فرد^۳

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان

۲. استادیار دانشگاه قم

۳. دانشیار دانشگاه تربیت مدرس

*Email :hadavi@mail.vru.ac.ir

چکیده

ادگار شاین برای شناسایی فرهنگ سازمانی مدلی ارائه کرده است؛ وی در این مدل ادعا می کند خاستگاه هر فرهنگ سازمانی، پیشفرضهایی است که اساس ارزشهای فرهنگ آن سازمان قرار می گیرند. مظاهر فرهنگ بر اساس ارزشهایی بروز می یابند که خود از بطن پیشفرضهای فرهنگ برآمده اند. در این مقاله، به انگیزه تقریب به الگوی «سازمان کامل»، پیشفرضها و ارزشهای فرهنگ سازمانی اسلامی، مبتنی بر مدل شاین، در قالب نمونه اعلی (نوع آرمانی اسلامی) به تصویر کشیده شده اند. مأخذ اصلی استخراج این نمونه اعلی، قرآن کریم بوده است.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی اسلامی، مدل فرهنگ سازمانی شاین، نمونه اعلی، نوع آرمانی، سازمان کامل.

دانشور

رهتار

مدیریت و پیشرفت

Management and
Achievement

• دریافت مقاله: ۸۷/۱۰/۲۸

• پذیرش مقاله: ۸۹/۳/۱۲

*Scientific-Research
Journal of
Shahed University
Eighteenth Year
No. 47-2
Jun.Jul.2011*

دوماهنامه علمی - پژوهشی

دانشگاه شاهد

سال هجدهم - دوره جدید

شماره ۲-۴۷

تیر ۱۳۹۰

مقدمه

از دهه ۱۹۸۰ که فرهنگ سازمانی (Organizational Culture) توانست جایگاه مهمی در حوزه مدیریت به خود اختصاص دهد، به ابزاری مناسب برای فهم و تحلیل رفتار انسانها در سازمان تبدیل شده است (۱). فرهنگ سازمانی که تجلی مجموعه‌ای از ارزشهای مسلم، اعتقادات و هنجارهای انسانی است و رفتارهای مناسب را در شرایط مختلف به اعضای سازمان گوشزد می‌کند (۲)، به اکسیژن یا مونو اکسید کربن می‌ماند که کاملاً بی‌رنگ، بی‌بو و بی‌مزه است؛ نیروی محیطی نامشهودی که هر چه را در درون خود دارد، تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ همان گونه که استنشاق اکسیژن توسط کسی که به سختی تنفس می‌کند، می‌تواند حیاتبخش باشد، تأثیر فرهنگ سازمانی مثبت نیز می‌تواند نیروی تعالی بخش و دمنده‌ای در کالبد اعضای سازمان باشد؛ به همین ترتیب، همان گونه که استنشاق مونو اکسید کربن می‌تواند مرگ آور باشد، فرهنگ سازمانی منفی نیز می‌تواند به حال سازمان مضر باشد (۳).

فرهنگ سازمانی مینیاتوری از فرآیندهای کلان فرهنگی محیط سازمان است، به گونه‌ای که هر سازمان، جنبه‌هایی از فرهنگهای ملی، منطقه‌ای، صنعتی، شغلی و حرفه‌ای را که در آنها فعالیت می‌کنند، نمایش می‌دهد (۴). بی‌تردید در جامعه کنونی ما، که در آن پیامبر اسلام - صلی الله علیه و آله - به عنوان نماد انسان کامل معرفی می‌شود، و جامعه مدینه النبی در صدر اسلام به عنوان الگوی یک جامعه واجد فرهنگ حیاتبخش اسلامی معرفی می‌گردد، عاقلانه است که سازمانهای چنین جامعه‌ای فرهنگ خود را با مبانی آن فرهنگ تطبیق دهند؛ برای تحقق چنین مهمی، در اختیار داشتن الگو و نمونه‌ای از چنین فرهنگ سازمانی ضروریست. در سالهای اخیر، قرائن و شواهد متعدد - همچون اندک بودن ساعت کار مفید کارکنان، ضعف رقابتی محصولات و خدمات سازمانهای ما در مقایسه با نمونه‌های خارجی و مانند آنها - موجب شده‌اند در اسلامی بودن فرهنگ سازمانهای

ما تردید حاصل شود؛ از این رو مسأله اصلی مورد توجه این پژوهش، فقدان الگوی فرهنگ سازمانی متناسب با فرهنگ اسلامی است؛ حل این مسأله نیازمند انجام پژوهشی مستقل در حوزه فرهنگ سازمانی اسلامی است. پژوهش حاضر کوشیده است تا بر اساس مدل فرهنگ سازمانی ادگار شاین (Edgar Schein)، ویژگیهای فرهنگ سازمانی اسلامی را در سطح پیشفرضها و ارزشها شناسایی و آن را به عنوان یک نمونه‌ای عالی (Highest Instance) از پیشفرضها و ارزشهای فرهنگ سازمانی اسلامی معرفی کند. نسبت فرهنگ به سازمان همچون نسبت شخصیت به انسانهاست؛ یعنی فرهنگ به سازمان هویت منحصر به فردی می‌بخشد؛ آنچه موجب تمایز سازمانها از یکدیگر به لحاظ فرهنگ می‌شود، همین ارزشهای مورد تأیید، هنجارهای ضروری برای پیروی، و رفتارهای مورد انتظاری است که از دل فرهنگ برمی‌خیزند (۵). کسانی که بیرون از فرهنگ سازمان قرار دارند، این ارزشها، هنجارها و انتظارات رفتاری را در چارچوبی مثبت یا منفی مد نظر قرار می‌دهند؛ لذا همان طور که شخصیت انسانها معرف وجهه آنهاست، فرهنگ سازمانی نیز به سازمانها اعتبار می‌بخشد (۶). اگر چه فرهنگ سازمانی در سودآوری سازمان اثر دارد (۷)، بیش از آنکه سودآوری محرکی بر نوع فرهنگ سازمانی باشد، این ایدئولوژی است که فرهنگ سازمانی را به دنبال خود می‌کشد؛ به عبارت دیگر اهمیت اینکه شما چه کسی هستید، بیش از این است که به کجا می‌روید (۸).

اهمیت ارائه نمونه‌ای عالی فرهنگ سازمانی اسلامی در این است که کاربران خود را به تمایز سازمانهای دارای مبانی فرهنگ اسلامی از غیر آن قادر می‌سازد؛ در نتیجه می‌توان پس از تشخیص انحرافات فرهنگ سازمانهای موجود از نمونه‌ای عالی، با استفاده از «رهبری متناسب با فرهنگ سازمانی اسلامی» نسبت به رفع انحرافات و کاهش فاصله از نمونه‌ای عالی عملاً چاره‌جویی و اقدام نمود؛ ضمن اینکه تلاش برای پایه‌گذاری فرهنگ سازمانی بر این نمونه‌ای عالی، نویدبخش حرکت به سوی تحقق «سازمان کامل» (Complete Organization)

فرهنگ سازمانی می دانند (۱۳)؛ این در حالی است که برخی ساختارگرایان اجتماعی (۱۴) و پژوهشگران شناختی (۱۵ و ۱۶) بر این باورند که اعضای سازمان نقش سازنده ای در شکل دهی فرهنگ سازمان دارند.

ما در این پژوهش «فرهنگ سازمانی را مجموعه ای از ارزشها، باورها و پیشفرضهای مشترک می دانیم که نظامهای اجتماعی، روابط گروهی و فرآیندهای ارتباطی را شکل داده و راهبری می کنند» (۱۷). فرهنگ چیزی نیست که به طور مشخص و ملموس، کاملاً واضح و عریان در سازمان نمایان باشد، بلکه مظاهر گوناگون آن را می توان در ساحت سازمان مشاهده کرد؛ لذا کمتر بدان توجه می شود، چه اینکه بسیاری بر آن وقوف ندارند و به راحتی آن را نادیده می گیرند (۱۸). سبب را باید در لایه ها و سطوح پنهان فرهنگ سازمانی (پیشفرضها، ارزشها و هنجارها) جست و جو کرد. آن گونه که شاین در مدل فرهنگ سازمانی بیان کرده است، می توان سه سطح برای فرهنگ بر شمرد (۱۹، ۲۰، ۲۱ و ۲۲):

۱) پیش فرضها (Assumptions): پیشفرض چیزی است که فرد به حقیقت آن اعتقاد دارد و ادراک، تفکرات و احساسات او از آن تأثیر می پذیرد؛ در حقیقت، فرهنگ مجموعه ای است از پیشفرضهای به هم مرتبط؛ پیشفرضها مسلم انگاشته می شوند و تا حد زیادی در ناهشیار انسانها قرار دارند؛ هفت موضوع بحث انگیز (Issues) که تحت لوای «پیشفرض» قرار می گیرند و هر فرهنگی در هر دوره تاریخی به آن پاسخ داده است، عبارتند از:

- **ماهیت فعل انسان (The Nature of Human Activity):** آیا انسان موجودی منفعل و محکوم جبر زمانه است و سرنوشتی محتوم دارد، یا می تواند فعال ظاهر شود با این امید که هرآنچه اراده کند به آن خواهد رسید؟

- **رابطه سازمان (با محیط) (The Organization Relationship):** آیا سازمان قصد دارد بر محیط خود چیره شود، یا در مقابل آن کرنش کرده و به زانو درآید، و یا این که خود را با آن هماهنگ نموده و با تغییرات آن همگام شود؟

خواهد بود. سازمان کامل، سازمانی است که به سبب کمال یافتگی فرهنگ، همه استعدادها و ظرفیتهایش شکوفا شده، و در نتیجه برتر از آن قابل تصور و تحقق نیست.

هدف پژوهش

هدف غایی از انجام این پژوهش با روش نمونه اعلی، عبارتست از کاوش ویژگیهای نمونه اعلای فرهنگ سازمانی اسلامی در سطح پیشفرضها و ارزشها.

سؤالیهای پژوهش

سؤالیهای این پژوهش عبارتند از:

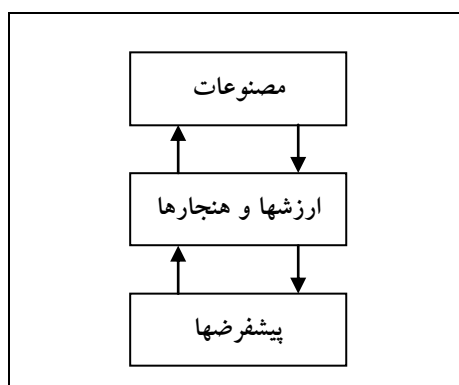
۱. ویژگیهای نمونه اعلای فرهنگ سازمانی اسلامی در سطح پیشفرضها و ارزشها چیست؟
۲. پیشفرضهای نمونه اعلای فرهنگ سازمانی اسلامی درباره ماهیت فعل انسان، رابطه سازمان (با محیط)، ماهیت حقیقت و واقعیت (معیار تشخیص حق از باطل)، ماهیت زمان، ماهیت طبیعت انسان (سرشت فردی انسان)، ماهیت انسان (سرشت اجتماعی انسان)، و تجانس یا تنوع چیست؟
۳. ارزشهای نمونه اعلای فرهنگ سازمانی اسلامی در چارچوب ارتباطات وجودی انسان سازمانی با غیب، نبی، اولی الامر و ولی سازمان، مؤمنان (اعضای سازمان در سطح فردی، و سازمانهای ایمانی در سطح سازمانی)، شیاطین (شیاطین انس و جن در سطح فردی، و سازمانهای عاری از ارزشهای انسانی در سطح سازمانی)، نفس، طبیعت و نعمتهای الهی چیست؟

فرهنگ سازمانی و سطوح آن

مدت زیادی از طرح موضوع فرهنگ سازمانی نمی گذرد، اما در این فاصله تعاریف گوناگونی از آن ارائه شده است (۹)؛ ضمن اینکه رویکردهای مختلفی نیز در قبال فهم فرهنگ سازمانی اتخاذ شده است؛ معمولاً پژوهشگران از فرهنگ سازمانی به مجموعه ای از شناختهای به اشتراک گذاشته شده یک گروه اجتماعی تعبیر می کنند (۱۰، ۱۱ و ۱۲). برخی مطالعات رهبران سازمان را خلق کنندگان

موقعیتهای مختلف طلب می شود، به ایشان یادآور می گردد.

(۳) مصنوعات (Artifacts): سطح رویین و پوسته فرهنگ است. همانگونه که یک زمین شناس به منظور پی بردن به ماهیت هسته زمین به بررسی گدازه های آتشفشانی می پردازد، مصنوعات در فرهنگ نیز در حکم آن گدازه ها هستند؛ مصنوعات ملموس، قابل مشاهده و منبعث از ارزشها و پیشفرضها هستند؛ لازم به یادآوری است اغلب مصنوعات ظهور فیزیکی، رفتاری، و یا گفتاری دارند، ضمن آن که رمزگشایی آنها کار چندان آسانی نیست. اگر فرهنگ سازمان را به مثابه کوهی یخی در نظر بگیریم، پیشفرضها، ارزشها و هنجارها، سطح زیر آب این کوه یخی محسوب می شوند؛ بر خلاف مصنوعات که سطح رویین و نمایان آن هستند. مدل مورد استفاده پژوهش را در شکل ۱ مشاهده می کنید.



شکل ۱. روابط متقابل سطوح فرهنگ در سازمان

روش شناسایی تحقیق

روش انجام این پژوهش مأخوذ از نوع آرمانی است؛ نوع آرمانی مدلی محض و انتزاعی است که جوهره پدیده مورد بررسی را شناسایی می کند؛ به عبارت دیگر، نوع آرمانی تصویری ذهنی برای تعریف ابعاد محوری یک پدیده است (۲۳). تفاوت نحوه استعمال روش نوع آرمانی در این پژوهش با آنچه ماکس وبر - واضع این روش - طرح نموده، در این است که اصولاً روش نوع آرمانی آن گونه که وبر بدان قائل است، مستلزم بررسی تاریخی پدیده توسط پژوهشگر، ضمن دخالت ارزشهای شخصی

• **ماهیت طبیعت انسان (The Nature of Human Nature):** آیا انسانها ذاتاً موجوداتی خونند، یا شرور، و یا خنثی؟ آیا می توان ذات انسانها را تغییر داد؟ آیا انسان کمالپذیر است؟

• **ماهیت واقعیت و حقیقت (The Nature of Reality and Truth):** درست و نادرست را چگونه می توان از هم تمیز داد؟ چگونه می توان حقیقت را در دنیای فیزیکی و اجتماعی رصد کرد؟ با تکیه بر اصالت عمل، بینش و حکمت انسانی، یا به واسطه وفاق و اجماع جمعی؟

• **ماهیت انسان (The Nature of Human):** رابطه صحیح و مناسب میان انسانها کدام است؟ آیا بهتر است انسانها قدرت را میان یکدیگر توزیع کنند؟ رابطه از نوع مشارکت باشد یا رقابت؟ فردگرایی بهتر است یا جمعگرایی؟

• **ماهیت زمان (The Nature of Time):** زمانهای گذشته، حال و یا آینده را چگونه تعریف می کنیم و کدام یک از آنها برای هدایت امور روزانه مناسبترند؟

• **تجانس یا تنوع (Homogeneity versus Diversity):** آیا بهتر آن است گروه همگن باشند یا این که تنوع مرجح است؟ به اعتقاد شاین، این پیشفرضها بر روی یکپارچگی درونی و انطباق پذیری بیرونی سازمان تأثیرگذار بوده و نقش فرهنگ سازمانی را پررنگ می سازد.

(۲) ارزشها و هنجارها (Values and Norms): ارزشها عبارتند از اصول، آرمانها و استانداردهای اجتماعی نهفته در درون فرهنگ که به افراد القا می کنند «باید مراقب چه چیزهایی باشنند»؛ «از ارزشها به عنوان ملاکهایی برای قضاوت پیرامون درست یا نادرست بودن امور یاد می شود»؛ به همین سبب از آنها به عنوان منشورهای اخلاقی و معنوی یاد می شود؛ هنجار مفهومی نزدیک به ارزش دارد؛ هنجارها قواعد نانوشته ای هستند که خواسته های مختلفی را که از اعضای سازمان در

جامعه مدینه النبی، ما را به امکان تحقق آنها در فرهنگ سازمانی - که بنا به تعریف، مینیاتوری از فرهنگ کلان سازمان است - رهنمون می‌گردد. دوم اینکه، اصول اعتقادی دین اسلام (توحید، نبوت، معاد، عدل و امامت) - به عنوان شرط لازم ورود به بحث - در طول پیشفرضها و ارزشهای فرهنگ سازمانی اسلامی ملحوظ داشته شده‌اند.

پیش فرض های فرهنگ سازمانی اسلامی

پیش از ورود به بحث، باید یادآور شد عناوین برخی از موضوعات بحث انگیزی که شاین به کار گرفته است، در ادبیات اسلامی، با عناوین دیگری مصطلح است که مرجح دانسته شد از آنها به عنوان جایگزین استفاده شود.

• **ماهیت فعل انسان:** این پیشفرض ناظر به دیدگاه اعضای فرهنگ در ارتباط با جبر و اختیار انسان است؛ در فرهنگ اسلام، انسان از جبر و اختیار نسبی برخوردار است:

خداوند در سومین آیه سوره انسان می فرماید: «همانا ما راه را به او (انسان) نشان دادیم، خواه شاکر باشد یا ناسپاس»؛ این آیه خط بطلان بر مکتب جبر می کشد (۲۶). در عین این که جبر مطلق در اسلام مردود است، اختیار مطلق نیز مورد پذیرش نیست. آن گونه که از آیه ۳۰ همین سوره بر می آید، تحقق یافتن مشیت انسان موقوف بر خواست خداست: «و شما هیچ چیز را نمی خواهید مگر اینکه خدا بخواهد». معلوم می شود مشیت خدای تعالی در مشیت و عمل بنده اثر دارد، به این معنا که اگر خدا بخواهد عملی از بنده سر بزند نخست در او مشیت و خواست ایجاد می کند؛ لذا مشیت الهی مستقلاً و بدون واسطه به مشیت عبد و با واسطه به فعل او تعلق می گیرد؛ پس تأثیر مشیت خدا طوری نیست که مستلزم جبر در بنده شود، یعنی فعل بنده اختیاری است، چون مستند به اختیار و اراده خود اوست؛ البته چنان هم نیست که بنده در اراده خود مستقل باشد و هر کاری خواست بکند هر چند خدا نخواست باشد (۲۷).

اوست (۲۴)؛ اما از آنجا که ما در این پژوهش در پی کاوش نوع آرمانی فرهنگ سازمانی اسلامی در سطح پیشفرضها و ارزشها هستیم، اسلام خود به عنوان یک دین، حامل ویژگیهای پدیده مورد بررسی ماست؛ بنابراین ما در این نوع آرمانی، در عوض بررسی تاریخی پدیده، با رجوع به منابع معتبر اسلامی - با تأکید بر قرآن کریم و برخی روایات مفسر آیات - مؤلفه های اصلی پدیده مورد بررسی را کشف، طبقه بندی، تلخیص و نامگذاری کرده ایم.

به سبب آنکه فرهنگ سازمانی به عنوان یک پدیده انتزاعی، از سوی پارادایمهای مختلف، در قالب نظریه‌های متنوع، به انحاء گوناگون تعریف و ترسیم شده است، به منظور اجتناب از آتش منازعات پارادایمی، مدل فرهنگ سازمانی ارائه شده توسط ادگار شاین را به عنوان مبنای تعریف مفهومی فرهنگ سازمانی برگزیدیم؛ سپس در راستای ترسیم نوع آرمانی فرهنگ سازمانی اسلامی، ویژگیهای این فرهنگ را ضمن بررسی تطبیقی با سطوح فرهنگ سازمانی مدل شاین کاوش نمودیم.

به این ترتیب، در سطح پیشفرضها، هفت موضوع بحث انگیز طرح شده در مدل شاین با اندیشه اسلامی تطبیق داده شد؛ در ادامه از آنجا که ارزشها در فرهنگ سازمانی از طریق تعاملات انسانهای سازمانی به اشتراک گذاشته می شوند، و انسان سازمانی واجد مجموعه ای از ارتباطات وجودی است، ارزشهای فرهنگ سازمانی اسلامی در چارچوب این ارتباطات مورد بررسی قرار گرفت؛ بدین منظور، آیاتی از قرآن کریم که به صورت امر، نهی یا در قالب توصیه خطاب به مسلمانان و مؤمنان طرح شده اند، یا شامل ویژگیهای متقین و مؤمنین هستند، کدگذاری شدند؛ آنگاه کدهای مشترک دسته بندی و بر اساس محتوا در قالب ارزشی معین نامگذاری شدند.

ذکر دو نکته در اینجا حائز اهمیت است: اولاً، در این پژوهش به دلیل امکانپذیری تحقق عینی جلوه های چنین فرهنگی در سازمان، به جای مفهوم نوع آرمانی، از اصطلاح «نمونه اعلی» استفاده شده است (۲۵)؛ توضیح آنکه تحقق عملی پیشفرضها و ارزشهای چنین فرهنگی در

• **رابطه سازمان (با محیط):** انسان سرنوشت خود را با فعل خویش رقم می زند و به همین دلیل خداوند در آیه ۱۱ سوره رعد می فرماید: «... خداوند سرنوشت هیچ قوم و ملتی را تغییر نمی دهد مگر آن که آنان آنچه را که در خودشان است تغییر دهند»؛ خداوند انسان را موجودی جامد و خاضع در برابر قوانین طبیعت قرار نداده است، بلکه به واسطه اراده ای که در او نهفته است می تواند با خلق مفاهیم، افکار و افعال، موجودی تاریخ ساز باشد؛ به عبارت دیگر انسان موجودی حاکم بر شرایط و ظروف است؛ لذا این انسان است که محیط خود را تغییر می دهد و این تغییر ریشه در عمق اراده او دارد (۲۸)؛ به تعبیری انسان با استفاده از قوه خلاقه، ابتکار و اراده ای که خداوند به او داده است می تواند زمان خود را بسازد، بر خلاف حیوان که ساخته شده زمان و محکوم آن است. اگر بنا بر آن بود که انسان ذاتاً مقهور طبیعت باشد، خداوند هیچ گاه او را مکلف نساخته و تکلیف را نزد او به ودیعه و امانت نمی گذاشت. انسان فرزند رشید خلقت است که حمایت و سرپرستی مستقیم آفرینش از او برداشته شده تا با استفاده از نعمت اراده، ابتکار و استعدادی که به او داده شده است راه تکامل و رشد را سپری نماید (۲۹).

به این ترتیب، از دیدگاه اسلام، سازمان نیز، به عنوان مجموعه ای انسانی و نهادی اجتماعی، باید محیط خود را به گونه ای دستخوش تحولات سازد که مسیر برای رشد و تعالی انسان در درون سازمان و بالمآل در فضای جامعه فراهم آید.

• **سرشت فردی انسان (ماهیت طبیعت انسان):** خداوند انسان را موجودی فطرتاً موحد و خداشناس آفریده است؛ بر اساس روایتی از پیامبر - صلی الله علیه و اله - «هر مولودی بر اساس فطرتش به دنیا می آید و این فطرت، معرفت به این مهم است که خداوند عزوجل خالق اوست» (۳۰). به تعبیر آیه ۳۰ سوره روم: «پس روی خود را متوجه آیین خالص پروردگار کن؛ این فطرتی است که خداوند انسانها را بر آن آفریده است»؛ بر اساس این آیه، پروردگار در نیروی ادراکی روح بشر

خداشناسی را نهفته است (۳۱). فطرت که همان بینش شهودی انسان به هستی محض، و گرایش آگاهانه و کشش شهادانه و پرستش خاضعانه نسبت به حضرت اوست، نحوه خاصی از آفرینش است که حقیقت آدمی به آن سرشته شده و جان انسانی به آن شیوه خلق شده است. انسان همان طور که به خدا و حق گرایش دارد، به طرف کفر و باطل نیز تمایل دارد؛ لذا مانند لوحی نانوخته نیست که هر چه را بر آن تحمیل کنند، بپذیرد. فطرت انسان متمایل به حق است، و گرایش به باطل تحت تأثیر شرایط بر او عارض می شود (۳۲).

خداوند به منظور آن که انسان با اراده خویش مسیر کمال را طی کند و گوهر ناب فطرتش را به سلامت به سرمنزل مقصود برساند، او را در دار دنیا در معرض آزمونهای مختلف قرار می دهد. به تعبیر آیه ۲ از سوره عنکبوت، «آیا مردم گمان کردند همین که بگویند ایمان آوردیم، به حال خود رها می شوند و آزمایش نخواهند شد؟!». در گذر همین آزمونهای متعدد است که برخی از انسانها ندای فطرتشان را پاسخ می دهند و در طول مدت عمرشان خداشناس باقی می مانند؛ خداوند - در آیه ۱۹۳ سوره آل عمران - زبان دل آنها را که خردمندشان (اولوا الالباب) می نامد، چنین بیان می کند: «پروردگارا! همانا ما صدای منادی تو را شنیدیم که به ایمان دعوت می کرد که به پروردگار خود ایمان بیاورید، و ما ایمان آوردیم». این در حالیست که عده ای از انسانها تحت تأثیر شرایط، خدا را فراموش می کنند و سر عناد و لجاج می گذارند؛ در چنین حالتی خداوند آنها را به «خود فراموشی» دچار می کند: «و همچون کسانی نباشید که خدا را فراموش کردند و خدا نیز آنها را به خود فراموشی گرفتار کرد» (حشر/۱۹). اصولاً یکی از بزرگترین بدبختیها و مصائب انسان خود فراموشی است، چرا که ارزشها و استعدادها و لیاقتهای ذاتی خود را که خدا در او نهفته و از بقیه مخلوقات ممتازش ساخته، به دست فراموشی می سپرد، و این مساوی با فراموش کردن انسانیت خویش است، و چنین انسانی تا سرحد یک حیوان درنده سقوط می کند، و همتش چیزی جز خواب و خور و شهوت نخواهد بود! و

اینها همه عامل اصلی فسق و فجور، بلکه این خود فراموشی بدترین مصداق فسق و خروج از طاعت خدا است (۳۳).

به این ترتیب، انسانها فطرتاً موجودات خداشناس و کمال پذیری هستند؛ ضمن اینکه گرایش به کفر و باطل نیز در اثر شرایط بر آنها عارض می شود؛ لذا با اراده و اختیار خود خوبیها و بدیها را رقم می زنند.

• **معیار تشخیص حق از باطل (ماهیت حقیقت و واقعیت):** از آیه ۸ سوره شمس که می فرماید: «سپس فجور و تقوا (شر و خیرش) را به او الهام کرده است»، استنباط می شود که خداوند به نفس انسان کار خوب و بد را الهام فطری نموده است و این چنین است که انسان برای تمیز دادن درست از نادرست، حق از باطل و سره از ناسره نیاز به معلم ندارد و بهترین معلم او وجدان اوست، که قرآن در آیه دوم سوره قیامت از آن به «نفس ملامتگر» یاد می کند؛ وجدان انسان ابزار رصد کردن حقایق و کشف نادرستیهاست. از آنجا که وجدان بشر با فطرت او گره خورده است، لذا ثبات دارد، و این ثبات نشان می دهد حقیقت یک مفهوم نسبی متغیر نیست که در مختصات زمانی و مکانی مختلف، متفاوت باشد؛ بنابراین در تمامی شرایط به وسیله ندای وجدان، که پژواک فطرت است، می توان به حقایق پی برد (۲۹).

حال اگر انسان فطرتش را آلوده نمود، دیگر ندای وجدان را به گوش دل نخواهد شنید و در نتیجه حقیقت بر او مشتبه می شود؛ بنابراین قرآن شرط دستیابی به حقیقت را تقوا می داند: «ای کسانی که ایمان آورده اید! اگر از خدا بپرهیزید، برای شما وسیله ای جهت جدا ساختن حق از باطل قرار می دهد» (انفال/۲۹).

تقوا مادر همه ارزشهاست که وظیفه صیانت از صفا و پاکی فطرت را بر عهده دارد؛ متقی کسی است که با ایمان و عمل صالح برای خود ملکه ای نفسانی فراهم می سازد تا او را از آسیبهای درونی (هوای نفس) و بیرونی (شیطان) مصون دارد (۳۴)؛ بنابراین نوع بشر، به تنهایی و یا در قالب اجتماع یا گروه، مادام که وجدانی بیدار و ضمیری روشن به نور تقوا داشته باشد، قدرت دستیابی به

حقایق را خواهد داشت؛ لذا باید در سازمان ملکه تقوا حکمفرما شود تا گرد معصیت بر دامان سپید فطرت سازمانی ننشیند. چنین سازمانی بصیر و حقیقت شناس خواهد شد.

• **سرشت اجتماعی انسان (ماهیت انسان):** انسان موجودی است اجتماعی که به وسیله استخدام دیگران، مدنیت را به وجود می آورد؛ انسان به اجتماع تعاونی از این رو تن می دهد که می بیند به تنهایی و در نتیجه کار و کوشش خود، بدون استفاده از مساعی دیگران، نمی تواند لوازم زندگی خود را تأمین نماید. اگر چه اجتماع تعاونی، در میان افراد ضرورتاً به وجود می آید، نظر به این که انسان از روی ناچاری به این اجتماع تعاونی و عدالت اجتماعی که به دنبال آن می آید تن در داده، پیوسته از ته دل در فکر پاره کردن این بند، و دوستدار لگام گسیختگی است؛ از همین جاست که انسان حس می کند بدون قانونی حکمفرما که حقوق افراد را تأمین نماید، زندگی او و بقای جامعه و حیات نوع بشر امکان پذیر نیست.

به طور کلی در میان بشر سه روش اجتماعی بیشتر نبوده و نیست؛ روش استبداد، که مقدرات مردم را به دست اراده گزافی می دهد و هرچه دلخواه او بوده باشد به مردم تحمیل می کند؛ روش حکومت اجتماعی، که اداره امور مردم به دست قانون گذارده می شود و یک فرد یا هیأت مسئول مجری می شوند؛ و بالأخره روش دینی که اراده تشریعی خدای جهان در مردم به دست همه مردم حکومت کرده و اصل توحید و اخلاق فاضله و عدالت اجتماعی را تضمین می نماید. دو روش اول و دوم، تنها مراقب افعال مردم بوده و کاری با اعتقاد و اخلاق ندارند و به مقتضای آنها انسان در ماورای مواد قانونی، یعنی در اعتقاد و اخلاق، آزاد است، زیرا ماورای قوانین اجتماعی ضامن اجرا ندارد؛ تنها روشی که می تواند صفات درونی انسان و اعتقاد را ضمانت نموده و اصلاح کند، روش دین است که به هر سه جهت اعتقاد، اخلاق و اعمال رسیدگی می کند؛ پس ناچار، دستگاه آفرینش دین حق و سزاواری

را باید برای انسانیت تعیین کرده و به عالم انسانی وحی کند (۳۵).

دین حق، دینی است که عقاید، اخلاق، قوانین و مقررات آن از طرف خداوند نازل شده باشد، چرا که تنها خداوند است که حق است و هر چیزی که به خداوند منتسب باشد، حق است. قرآن کریم با عبارتهای گوناگون، بر این مهم تأکید فرموده است؛ گاه با نسبت دادن دین به خداوند، به تنظیم و تدوین الهی آن اشاره کرده (نصر/۲)، و گاه دین را ملک و مُلک خداوند و قلمرو نفوذ او می‌خواند (بقره/۱۹۳). و در مورد حق بودن دین الهی - در آیه ۳۳ سوره توبه - می‌فرماید: «او کسی است که رسولش را با هدایت و آیین حق فرستاد» (۳۶).

تنها دینی که نزد خداوند به رسمیت شناخته شده است، اسلام، به معنای تسلیم و انقیاد در برابر حق است؛ به تعبیر آیه ۱۹ سوره آل عمران «دین در نزد خدا اسلام است»؛ این تسلیم هم فردی است و هم جمعی؛ به این معنا که همه انسانها باید در مسیر طاعت و بندگی خداوند حرکت کنند: «بگو شما را تنها به یک چیز اندرز می‌دهم و آن این که دو نفر دو نفر یا یک نفر یک نفر برای خدا قیام کنید» (سبأ/۶۷)؛ بنابراین اصالت نه با فرد است نه با جمع، بلکه با خداوند یکتا و دین حق اوست و همه باید در برابر او سر تسلیم فرود آورند. این گونه است که اگر رشته پیوند دهنده انسانها، دین حقیقی باشد، هرگز گسسته نخواهد شد، چرا که «... آنچه نزد خداست باقی است» (نحل/۹۶)؛ لذا اگر مشارکتی رخ می‌دهد باید منطبق با این معیار باشد؛ و اگر هم رقابتی انجام می‌شود باید بر همین اساس صورت پذیرد.

• **ماهیت زمان:** در قرآن آیات فراوانی وجود دارد که در قالبهای گوناگون توصیه به نگاه انسان به گذشته دارد و هدف اصلی آنها پند گرفتن از تاریخ و سرگذشت پیشینیان است. این آیات با پنج تعبیر عبرت، نکال، مثلثات، موعظه و آیه مطرح شده اند - مانند آیات ۶۶ سوره بقره، ۱۳ آل عمران، ۸۴ نساء، ۳۸ مائده، ۱۳۷ اعراف، ۱۲۰ هود، ۶ رعد، ۲۵ و ۲۶ نازعات و ۱۲ مزمل. پند آموختن به معنای شناخت قوانین حاکم بر موارد

خاص از طریق بررسی و تأمل در آنها، شمول آن قانونها نسبت به جوامع کنونی و آینده، و منافات نداشتن آن با اختیار و آزادی انسانهاست و آلا اگر در مورد هر یک از امور یاد شده، تردید شود، عبرت آموزی میسر نخواهد بود (۳۷).

در کنار این مجموعه از آیات، برخی آیات آینده‌ اخروی و زندگی پس از نشئه دنیا را به او یادآور می‌شوند؛ مانند آیه ۱۸ سوره حشر: «... و هر کس باید بنگرد تا برای فردایش چه چیز از پیش فرستاده است».

در نهایت، میان این دو دسته از آیات، برخی آیات به زندگی انسان نظام بخشیده و او را در مسیر عبرت آموزی از گذشته و دستیابی به آینده ای روشن و سعادت‌مند یاری می‌رسانند؛ تمامی آیاتی که به نوعی حاوی دستورالعملی اجرایی برای زندگی انسان مسلمان هستند، از این سنخ آیات هستند؛ در برخی روایات نیز به استفاده از فرصتهای زندگی توصیه شده است؛ به عنوان نمونه، در روایتی از امام علی - علیه السلام - آمده است: «فرصتهای خیر را غنیمت شمرد که همچون ابر می‌گذرند» (۳۸).

در مجموع، فرهنگ اسلامی به انسان می‌آموزد از گذشته پند گیرد، دم را غنیمت شمرد و آینده‌ ابدی و سعادت‌مند خود را با استفاده از فرصتها سازد؛ این نگاه پویا و دقیق، نگاه محدود به «زمان» را تبدیل به توجهی عمیق به «زمانه» می‌کند؛ لذا در قالب سوگند به مظاهر گردش ایام، از قبیل فجر (فجر/۱)، صبح (مدثر/۳۴، تکویر/۱۸)، شب (مدثر/۳۳، تکویر/۱۷، انشقاق/۱۷، فجر/۴، شمس/۱۴، لیل/۱)، روز (شمس/۳، لیل/۲) و عصر (عصر/۱) بر آن مهر تأکید می‌زند. چه اینکه زمانه در حال گذر است و بهره‌ نداشتن از فرصتها، خسران و فقدان نقد عمر را در بازار ناپایدار دنیا برای انسان به دنبال خواهد آورد.

• **تجانس یا تنوع:** می‌توان این مقوله را در دو بخش مورد بررسی قرار داد:

الف) نسب، نژاد و جنسیت: بر اساس آیه ۱۳ سوره حجرات، انسانها از یک زوج آفریده شده اند، اما در خلقت با یکدیگر تفاوت‌هایی دارند: «ای مردم! ما شما را از یک مرد و زن آفریدیم و شما را تیره‌ها و قبیله‌ها قرار

تشابهی است (۴۰). اصولاً زنان از ویژگیهای قوت عاطفی، حساسیت شدید روحی و روانی، فزونی قدرت تخیل، ظرافت و لطافت جسمانی و نیز برجستگی در زیبایی و جذابیت برخوردارند؛ از سوی دیگر نقش آنها در سرنوشت اخلاقی و تربیتی بشر محوری است؛ از این رو باید جایگاه شغلی زنان در سازمان متناسب با ویژگیهای آنان باشد؛ به عنوان مثال، شغلایی که در محیط تشنج، خشونت و مختلط با مردان قرار دارند، با سلامت شخصیتی زنان در تعارض است؛ با توجه به اولیوی که اسلام برای دو شغل تکوینی همسری و مادری برای زنان قائل است - بر خلاف مردان که شغل اجتماعی ایشان شغل اولشان محسوب می شود- شغل اجتماعی زنان شغل سوم آنهاست (۴۱).

دادیم تا یکدیگر را بشناسید؛ هدف از این تنوع، شناخت بهتر یکدیگر جهت انجام امور اجتماعی، مواصلات و معاملات و امثال آنهاست. آنچه در اسلام حائز اهمیت است و موضوعیت دارد، تقواست؛ این طور نیست که گروهی خاص از انسانها، به واسطه نسب، نژاد و جنسیت بر دیگران برتری داشته باشند؛ لذا در ادامه همین آیه می خوانیم: «... گرامیترین شما نزد خداوند، با تقواترین شماست» (۳۹).

البته در رابطه با مقوله جنسیت، با عنایت به تفاوت‌های جسمی و روانی موجود بین زن و مرد، نکته ظریفی در فرهنگ اسلامی به عنوان پیشفرض وجود دارد که باید بدان توجه نمود: اسلام برای زن و مرد در همه موارد، حقوق و وظایف و مجازات مشابهی قرار نداده است؛ لازمه عدالت و حقوق فطری و انسانی زن و مرد، عدم چنین

جدول ۱. پیشفرضهای فرهنگ سازمانی اسلامی

پیشفرضها	دیدگاه اسلامی	شاهد مثال
ماهیت فعل انسان	جبر و اختیار نسبی	انسان/۳ و ۳۰
رابطه سازمان (با محیط)	سازمان می تواند بر محیط خود فائق آید.	رعد/۱۱
سرشت فردی انسان	انسان بر اساس فطرت، متمایل به حق و خدا شناس متولد می شود (انسان خداشناس)، اما در گذر زمان در معرض آزمونهای مختلف قرار می گیرد و چه بسا به باطل بگردد.	روم/۳۰؛ عنکبوت/۲
معیار تشخیص حق از باطل	وجدان بیدار انسان، قوه تمیز حق از باطل	شمس/۸؛ قیامت/۲
سرشت اجتماعی انسان	جمعگرایی و فردگرایی، مشارکت و رقابت همه در طول خداگرایی	سبأ/۴۶
ماهیت زمان	توجه به زمانه به جای نگاه محدود به زمانی خاص	عصر/۱
تجانس یا تنوع	تقوایی ملامک است نه نسب، نژاد و جنسیت؛ هر چند باید به مقتضای تفاوت‌های جسمی و روانی دو جنس زن و مرد، مراعات تفاوت در حقوق ایشان در سازمان را نیز نمود. استفاده از نیروی انسانی غیرمسلمان در سازمان، مادام که موجب سیطره آنها بر سرنوشت سازمان و مؤمنان نشود، جایز است، اما در برخی موارد ممکن است دور از احتیاط باشد.	حجرات/۱۳؛ نساء/۱۴۱

تمام جهات سیاسی، نظامی، اقتصادی و فرهنگی از استقلال کامل برخوردار باشند (۴۲). به همین دلیل در فرهنگ سازمانی اسلامی، اصل بر استفاده از نیروی انسانی مسلمانان متصف به ارزشهای اسلامی است؛ اگر رسالت

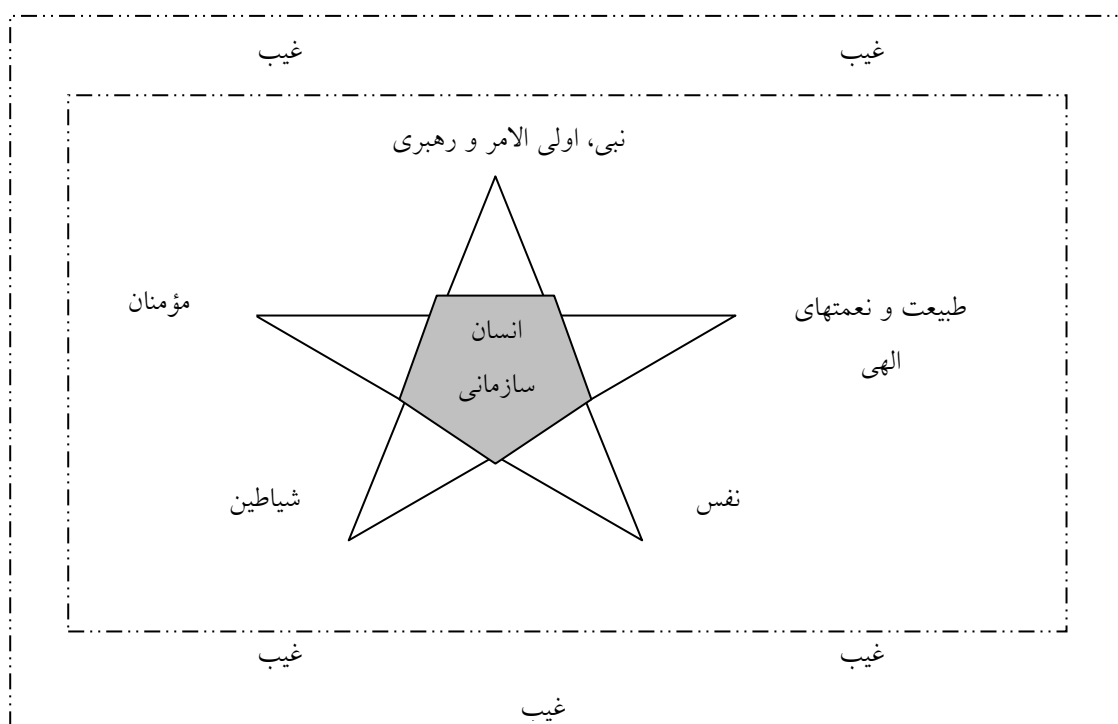
(ب) دین: به استناد آیه ۱۴۱ سوره نساء (... و خداوند هرگز کافران را بر مؤمنان تسلطی نداده است)، هر طرح، عهد نامه، رفت و آمد و قراردادی که راه نفوذ کفار بر مسلمانان را باز کند حرام است؛ پس مسلمانان باید در

یکدیگر تعامل برقرار می سازند و فرهنگ سازمانی را شکل می دهند؛ پیشتر بیان شد که ارزشها عبارتند از اصول، آرمانها و استانداردهای اجتماعی نهفته در درون فرهنگ که به افراد القا می کنند باید مراقب چه چیزهایی باشند؛ آنچه در فرهنگ اسلامی چنین وقایه و مراقبتی را ایجاد می کند، تحقق ملکه تقواست؛ به عبارت دیگر، بالاترین ارزش در فرهنگ اسلامی، تقواست (۳۹)؛ تقوا خط مرزی بین پیشفرضها و مجموعه ارزشها و برخاسته از آنهاست؛ می توانیم این ارزشها را در پرتو ارتباطات وجودی انسان سازمانی کاوش کنیم؛ ارتباطات وجودی انسان سازمانی عبارتند از: ارتباط با غیب، ارتباط با نبی، اولی الامر و رهبری سازمان، ارتباط با مؤمنان (اعضای سازمان در سطح فردی، و سازمانهای ایمانی در سطح سازمانی)، شیاطین (شیاطین انس و جن در سطح فردی، و سازمانهای عاری از ارزشهای انسانی در سطح سازمانی)، نفس، طبیعت و نعمتهای مادی.

سازمان انجام امور فرهنگی، سیاسی، نظامی، انتظامی یا اطلاعاتی است، طبق اصلی که بیان شد، استفاده از نیروی انسانی غیرمسلمان در چنین سازمانی به دلیل حساسیت فعالیت فرهنگی دور از احتیاط است؛ اما در سازمانهایی که رسالتشان غیر موارد یاد شده است - مثلاً اقتصادی یا بهداشتی است - تنها در صورتی می توان از نیروی انسانی غیرمسلمان استفاده کرد که تخصص ویژه ای داشته و ضمن رعایت حدود اسلام در چارچوب سازمان، متصف به ارزشهای انسانی نیز باشند؛ ضمن اینکه باید احتیاط نمود و از دادن سمتهای حساس و کلیدی، همچون مدیریت، به ایشان احتراز کرد.

ارزش ها و هنجارهای فرهنگ سازمانی اسلامی

فرهنگ سازمانی ماهیت انسانی دارد، یعنی مجموعه ای از انسانها با ارتباطات وجودی معین، در چارچوب سازمان با



شکل ۱. ارتباطات وجودی انسان سازمانی

شایان ذکر است، از آنجا که هنجارهای فرهنگ سازمانی اسلامی مأخوذ از تجویزهای شارع مقدس است، در اینجا هنجارها در دل ارزشها ملحوظ داشته شده اند.

ارزش های مرتبط با ارتباط وجودی انسان سازمانی با غیب

• **ایمان به غیب:** غیب چیزی است که با هیچ یک از حواس عادی یا مسلح قابل درک نباشد (۳۴)، مراد از ایمان به غیب ایمان به خداوند و صفات او، نبوت، قیام حضرت مهدی عجل الله تعالی فرجه، رجعت، رستاخیز، حسابکشی قیامت، بهشت و جهنم است (۴۳). افرادی که به ماوراء حس معتقدند، مرز ماده را شکافته، دید وسیعی یافته و روح خویش را با جهان بزرگتری ارتباط می دهند (۴۴)؛ در چنین حالتی انسان سازمانی محدود و مادی، به نامحدودیتی اعتقاد قلبی یافته است که ورای درک مادی محدود اوست. البته بیان یک نکته در اینجا ضروری است، و آن اینکه مقصود ما از ایمان در اینجا، صرف ایمان لسانی - که رافع کفر است - نیست، بلکه ایمانی را در نظر داریم که در باور انسان سازمانی نشسته است (ایمان قلبی و پالوده از هرگونه تردید).

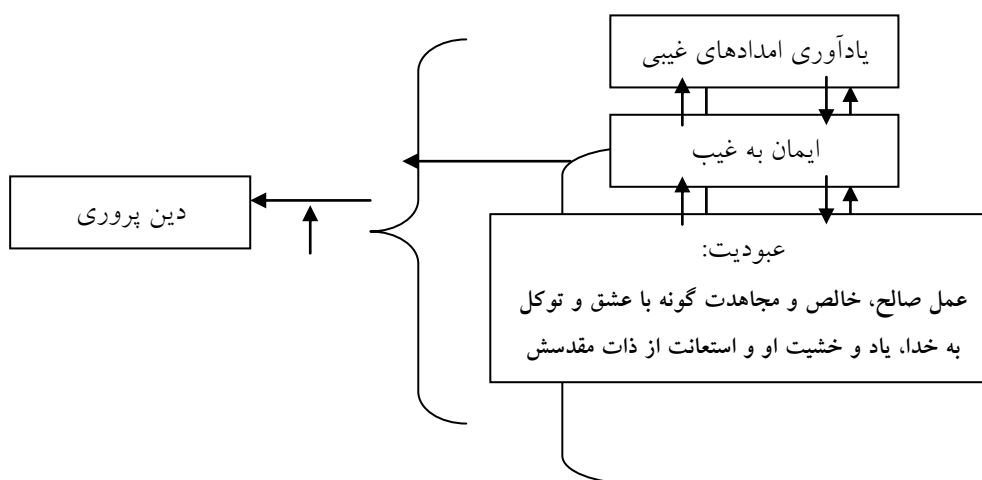
سرسلسله امور غیبی خداست؛ یعنی همان حقیقتی که خالق، مبدأ و اول همه اشیاء است؛ بازگشت همه اشیاء به سوی اوست؛ نامتناهی و نامحدود است، هیچ محدودیت زمانی، مکانی، غیر زمانی و مکانی نمی پذیرد (۴۵)؛ در فاعلیت و نفوذ مشیت و اراده اش رقیب و معارضی ندارد؛ از رگ گردن انسان به انسان نزدیکتر است؛ با او در داد و ستد است و خشنودی متقابل دارد؛ او را به خود جذب می کند؛ مایه آرامش دل اوست و بشر با او انس و الفت دارد (۴۶)؛ مثل، مانند و شریک ندارد؛ ذاتش مغایر با صفات و نیز صفتی از او مغایر با صفتی دیگر نیست؛ در عین بساطت و وحدت، همه کمالات را به نحو بساطت و وحدت دارد؛ او همان آرمان بشر است که باید پرستش شود، زیرا لیاقت پرستش را دارد (۴۷)؛ بنابراین فرهنگ سازمانی اسلامی «خدا محور» است و همه امور باید با نام، یاد و برای او آغاز شود، انجام گردد و پایان پذیرد.

• **عبودیت:** در فرهنگ اسلامی مقام انسان مقام «عبدالله» است، کما اینکه به تعبیر آیه ۵۶ سوره ذاریات، فلسفه خلقت جن و انس عبودیت است؛ عبودیت انسان در «عمل صالح» او متجلی می شود؛ و عمل صالح آن است که در چارچوب موازین دین الهی انجام شود، زیرا همان گونه که به عنوان یک پیشفرض بیان شد، انسان ماهیتاً خداگراست و این خداگرایی، در «تبعیت از دستورهای خدا در قالب دین» و «رعایت و اجرای احکام الهی و توجه به حدود آنها» ظهور می یابد؛ بنابراین آنچه لازمه عبودیت است ایمان به غیب است، ولی مکمل آن عمل صالح است. چاشنی عمل صالح، «اخلاص» و «مجاهدت در راه پروردگار» است؛ اخلاص آن است که عبد عملش را برای خدا - و نه دنیا - انجام دهد (۴۸)؛ چه در غیر این صورت، آن عمل لغو محسوب می شود و باید کوشید از آن دوری گزید (۴۹). منظور از مجاهدت، تحمل سختیها و مشقات عمل است (۵۰). اتصاف بدین ارزشها، با «عشق و توکل به خدا»، «یاد خدا»، «خشیت در مقابل او» و نیز «استعانت از او» میسر خواهد شد.

• **یادآوری امدادهای غیبی:** از جمله نعمتهایی که خداوند به مؤمنان عنایت کرده است، یاری رساندن به آنها در مواقف گوناگون از طریق امدادهای غیبی است؛ یکی از ارزشهای فرهنگ اسلام، یادآوری همین نعمت است؛ این خود بر ایمان مؤمنین می افزاید، زیرا خداوند را پشتیبان خود احساس می کنند. کمکهای غیبی گاهی به صورت فراهم شدن شرایط موفقیت است، و گاهی به صورت الهامات، هدایتها، روشنیها و روشن بینها (۵۱).

• **دین پروری:** تمام اهتمام عبد مؤمن، متوجه اعتلای توحید و به عبارتی «دین پروری» است. دین پروری عبارتست از قیام برای خدا جهت اقامه و نصرت دین - که در قرآن کریم از آن به اقامه نماز تعبیر می شود (۳۴) - و نیز تعظیم شعائر الهی. ارزشهای یاد شده فراگیر و کلان محسوب می شوند، زیرا اگر چه با ارتباط وجودی انسان سازمانی با غیب در

ارتباط هستند، همچون سایه بانی بر فراز ارزشهای دیگر می توان ارزشهای مرتبط با ارتباط وجودی انسان نیز گسترده اند. سازمانی با غیب را به صورت مدل زیر ترسیم کرد:



شکل ۳. مدل ارزشهای مرتبط با ارتباط وجودی انسان سازمانی با غیب

جدول ۲. ارزشهای مرتبط با ارتباط وجودی انسان سازمانی با غیب

سوره/آیه	متن
بقره/۳	پرهیزکاران کسانی هستند که به غیب ایمان می آورند.
بقره/۱۷۷	... نیکوکار کسی است که به خدا و روز رستاخیز و فرشتگان ... ایمان آورده است.
نساء/۱۳۶	ای کسانی که ایمان آورده اید! به خدا و پیامبرش و کتابی که بر او نازل کرده و کتبی که پیش از این فرستاده است ایمان بیاورید.
نور/۶۲؛ حجرات/۱۳؛ محمد/۲؛ صف/۱۱.	
ایمان به غیب	
ابراهیم/۶	و به خاطر بیاور هنگامی را که موسی به قومش گفت: نعمت خدا را بر خود به یاد داشته باشید، زمانی که شما را از چنگال آل فرعون رهایی بخشید.
احزاب/۹	ای کسانی که ایمان آورده اید! نعمت خدا را بر خود به یاد آورید در آن هنگام که لشکریایی عظیم به سراغ شما آمدند، ولی ما باد و طوفان سختی بر آنان فرستادیم و لشکریانی که آنها را نمی دیدید.
یادآوری امدادهای غیبی	
سوره/آیه	متن
بقره/۲۱	ای مردم! پروردگار خود را پرستش کنید ... تا پرهیزگار شوید.
حمد/۴	تنها تو را می پرستیم.
عبودیت پروردگار	
بقره/۶۲	کسانی که ایمان آورده اند ... هرگاه به خدا و روز جزا ایمان آورند و عمل صالح انجام دهند، پاداششان نزد پروردگارشان مسلم است.
بینه/۷	کسانی که ایمان آوردند و اعمال صالح انجام دادند، بهترین مخلوقات خدایند.

بقره/مائده/۶۹؛ نحل/۳۰؛ رعد/۲۹؛ شعراء/۲۲۷؛ عنكبوت/۹؛ روم/۱۵ و ۴۵؛ لقمان/۸؛ سجده/۱۹؛ فاطر/۷؛ فصلت/۸؛ شوری/ ۲۲ و ۲۶؛ جاثیه/ ۳۰؛ محمد/ ۱۲؛ انشقاق/۲۵؛ تین/۶؛ عصر/۳.	
عمل صالح	
بقره/۱۷۹	و برای شما در قصاص حیات و زندگی است، ای صاحبان خرد! شاید شما تقوا پیشه کنید.
بقره/۱۸۳	ای کسانی که ایمان آورده اید! روزه بر شما نوشته شده ... تا پرهیزگار شوید.
بقره/۱۸۰، ۱۹۶، ۲۰۳، ۲۳۱ و ۲۳۳؛ مائده/ ۶، ۹۰، ۹۴ و ۹۵؛ محمد/۳۲؛ احزاب/۳۶؛ حجرات/۱.	
تبعیت از دستورهای خدا در قالب دین، رعایت و اجرای احکام الهی و توجه به حدود الهی	
اعراف/۲۹	... و او را بخوانید در حالی که دین خود را برای او خالص گردانید.
غافر/۱۴	تنها خدا را بخوانید و دین خود را برای او خالص کنید.
غافر/۶۵؛ بینه/۵	
اخلاص عمل	
آل عمران/۲۰۰	ای کسانی که ایمان آورده اید! استقامت کنید.
مائده/۳۵	ای کسانی که ایمان آورده اید! از خدا بپرهیزید و ... و در راه او جهاد کنید.
صف/۱۱	... و با اموال و جانهایتان در راه خدا جهاد کنید ...
بقره/۱۵۳؛ بقره/۲۱۸؛ مائده/۵۴؛ حجرات/۱۵؛ توبه/۲۰ و ۸۸؛ انفال/۷۲، ۷۴ و ۷۵؛ اعراف/۱۲۸.	
مجاهدت در راه خدا و تحمل سختیها و صبر و استقامت در برابر مشکلات	
اعراف/۱۲۸	... از خدا یاری جوید و استقامت پیشه کنید ... و سرانجام نیک برای پرهیزگاران است.
حمد/۴	تنها تو را می پرستیم و تنها از تو یاری می جویم.
استعانت از خدا	
توبه/۱۳	... خداوند سزاوارتر است که از او بترسید، اگر مؤمن هستید.
آل عمران/۱۷۵	... و از من بترسید اگر ایمان دارید.
انبیاء/۴۹	همانان که از پروردگارشان در نهان می ترسند، و از قیامت بیم دارند.
خشیت الهی	
بقره/۱۶۵	... اما آنها که ایمان دارند، عشقشان به خدا شدیدتر است.
مائده/۵۴	ای کسانی که ایمان آورده اید! هر کس از شما از آیین خود بازگردد، خداوند جمعیتی را می آورد که آنها را دوست دارد و آنها نیز او را دوست دارند.
عشق به خدا	
سوره/آیه	متن
آل عمران/۱۶۰	... تنها بر خدا باید توکل کنند.
یوسف/۶۷	... و همه متوکلان باید بر او توکل کنند.

آل عمران/۱۵۹؛ ابراهیم/۱۲؛ زمر/۳۸؛ نساء/۸۱؛ انفال/۶۱؛ هود/۲۳؛ فرقان/۵۸؛ شعراء/۲۱۷؛ احزاب/۳ و ۴۸؛ اعراف/۸۵؛ ملک/۲۹؛ ممتحنه/۴؛ یونس/۸۴، نحل/۹۹؛ شوری/۳۶.	
توکل بر خدا	
شعراء/۲۲۷	مگر کسانی که ایمان آورده و کارهای شایسته انجام می دهند و خدا را بسیار یاد می کنند.
احزاب/۴۱	ای کسانی که ایمان آورده اید! خدا را بسیار یاد کنید.
ص/۳۰ و ۴۴؛ حدید/۱۶	
یاد خدا	
بقره/۳	پرهیزگاران کسانی هستند که ... نماز را به پا می دارند...
محمد/۷	ای کسانی که ایمان آورده اید! اگر آیین خدا را یاری کنید، شما را یاری می کند و گامهایتان را استوار می - دارد.
صف/۱۴	ای کسانی که ایمان آورده اید! یاوران خدا باشید.
مانده/۸	ای کسانی که ایمان آورده اید! همواره برای خدا قیام کنید.
لقمان/۴ و ۵	همانان که نماز را بر پا می دارند... و آنانند رستگاران.
حج/۳۲	... و هر کس شعائر الهی را بزرگ دارد، این کار نشانه تقوای دلهاست.
بینه/۵؛ انفال/۳؛ توبه/۷۱؛ نمل/۳؛ ابراهیم/۳۱؛ صف/۱۴؛ مائده/۲ و ۸؛ سبأ/۴	
دین پروری	

ارزشهای مرتبط با ارتباط وجودی انسان سازمانی با نبی، اولی الامر، و رهبری سازمان

از جمله ارزشهایی که در این حوزه مطرح می شود، تبعیت از کتاب خداست، زیرا تبعیت از کلام خدا مرادف تبعیت از پیامبر خداست؛ چه اینکه «و (پیامبر) هرگز از روی هوای نفس سخن نمی گوید؛ آنچه می گوید چیزی جز وحی که بر و نازل شده نیست» (نجم/۳ و ۴). پس از خاتم انبیاء باید از اولی الامر او تبعیت نمود، که همانا عبارتند از ائمه معصومین علیهم السلام (۵۳). در حال حاضر که آخرین امام معصوم در پرده غیبت به سر می برند، یکی از ارزشها، «انتظار فرج» است؛ انتظار ویژگی انسان امیدوار است؛ مردم مؤمن به عنایات الهی، هرگز و در هیچ شرایطی امید خویش را از دست نمی دهند و تسلیم یأس، ناامیدی و بیهوده گویی نمی شوند؛ مضافاً بر اینکه انسان منتظر، می کوشد خود را به زیور نیکبها بیاراید، زیرا مهدی موعود - علیه السلام - مظهر پیروزی اهل ایمان است، و سهمی بودن یک فرد در این سعادت، موقوف به این است که آن فرد در گروه اهل حق باشد (۵۴).

- پیروی از پیامبران (و کتابهای آسمانی) و اولی الامر، عدم تقدم بر آنها و تبعیت از رهبری سازمان در چارچوب حدود شرع:
- تبعیت از پیامبر عین تبعیت از خداست، لذا در قرآن کریم این دو عبارت قرین هم آمده اند؛ در حل مشکلات باید پیامبر حاکم باشد و هر فرد با ایمانی - در هر حوزه اجتماعی یا فردی - باید ببیند خدا یا رسول چه نظری دارند و چه حکمی صادر کرده اند؛ بعد از آن اگر حکمی نبود به عقل یا عقلاء جهت مشورت مراجعه کند تا ببیند چطور می توان مشکل را حل کرد؛ بنابراین قدم اول در کیفیت تبعیت و اطاعت از پیامبر، قبول حکمیت پیامبر است؛ قدم دوم، قبول حکم پیامبر بدون دلتنگی است؛ و قدم سوم، اجرای حکم بدون چون و چراست (۵۲).

عبودیت است، شایسته ترین وجه آن است که بهترین بندگان خدا مقتدا و الگوی انسانها قرار گیرند.

• **حمایت، نصرت و تکریم مقام پیامبران الهی (و ائمه معصومین):**

• یاری خدا و تعظیم او با یاری کردن رسول و بالا دانستن مقام او صورت می‌گیرد، چه این هر دو در یک جهت است، و رسول چیزی جز وسیله‌ای به سوی خدا نیست (۵۷)؛ این حمایت هم به دست است و هم به زبان. اگر پیامبران الهی بهترین الگو برای انسان محسوب می‌شوند، لازم است مقام رفیع آنها تکریم گردد و هر گونه بی‌احترامی به ساحت ایشان شدیداً از سوی سازمان اسلامی پاسخ داده شود.

همچنین، در سازمانی که رهبری آن در چارچوب موازین شرع حرکت می‌کند، پیروی از او الزامی است و جای دلتنگی ندارد، الا اینکه در انطباق آن با حدود شرع یقین حاصل شود؛ چنان که امام علی - علیه السلام - در نامه ای خطاب به مردم مصر، هنگامی که مالک اشتر را به فرمانداری آنجا منصوب نمودند، فرمودند: «آنجا که او با حق است، سخنش را بشنوید و از او اطاعت کنید» (۵۵).

• **الگو قرار دادن پیامبران الهی (و ائمه معصومین):** معصوم قولش و فعلش و تقریرش حجت و اسوه اقتدا و متابعت است؛ متابعت و اقتداء به رسول خدا - هم در عقائد حقه و اصول دین و هم در اخلاق و صفات حمیده و هم در افعال و اعمال صالحه - بر امت واجب و لازم است (۵۶). حال که فلسفه خلقت انسان

جدول ۳. ارزشهای مرتبط با ارتباط وجودی انسان سازمانی با نبی، ولی الامر، و رهبری سازمان

سوره/آیه	متن
نساء/۵۹	ای کسانی که ایمان آورده اید! اطاعت کنید خدا را و اطاعت کنید پیامبر خدا و اولو الامر را؛ و هرگاه در چیزی نزاع داشتید، آن را به خدا و پیامبر بازگردانید و از آنها داوری بطلبید، اگر به خدا و روز رستاخیز ایمان دارید.
حشر/۷	... آنچه را رسول خدا برای شما آورده بگیرید و اجرا کنید، و از آنچه نهی کرده خودداری نمایید
احزاب/۳۶	هیچ مرد و زن با ایمانی حق ندارد هنگامی که خدا و پیامبرش امری را لازم بدانند، اختیاری در برابر فرمان خدا داشته باشند.
نور/۶۲	مؤمنان واقعی ... هنگامی در کار مهمی با او (پیامبر) باشند، بی اجازه او جایی نمی‌روند. کسانی که از تو اجازه می‌گیرند، براستی به خدا و پیامبرش ایمان آورده‌اند.
نساء/۶۵	به پروردگارت سوگند که آنها مؤمن نخواهند بود مگر اینکه در اختلافات خود تو را به داوری طلبند.
حجرات/۱	ای کسانی که ایمان آورده اید! چیزی را بر خدا و رسولش مقدم نشمرید.
اعراف/۱۵۷	پس کسانی که به او ایمان آوردند و ... از نوری که با او نازل شده پیروی نمودند، آنان رستگارانند.
محمد/۳۲؛ آل عمران/۳۱؛ فصلت/۴۴؛ احزاب/۵۶؛ اعراف/۱۵۸؛ انفال/۲۰، ۱، ۲۴ و ۲۷؛ فتح/۱۸؛ بقره/۲؛ اسراء/۸۲؛ تغابن/۱۲.	
پیروی از پیامبران (و کتابهای آسمانی) و اولی الامر، و عدم تقدم بر آنها	
احزاب/۲۱	مسلماناً برای شما در زندگی رسول خدا سرمشق نیکویی بود، برای آنها که امید به رحمت خدا و روز جزا دارند و خدا را بسیار یاد می‌کنند.
سوره/آیه	متن
ممتحنه/۴	برای شما سرمشق خوبی در زندگی ابراهیم و کسانی که با او بودند وجود داشت.
ص/۳۰ و ۴۴	(سلیمان/ایوب) چه بنده خوبی!

مریم/۳۰	(عیسی) گفت: من بندهٔ خدایم.
اسراء/۳	او (نوح) بندهٔ شکرگزاری بود.
الگو قرار دادن پیامبر الهی	
فتح/۹	... تا شما مردم به خدا و رسولش ایمان بیاورید و از او دفاع کنید و او را بزرگ دارید.
اعراف/۱۵۷	... پس کسانی که به او ایمان آوردند و حمایت و یاریش کردند ... آنان رستگارانند.
حمایت، نصرت و تکریم مقام پیامبران الهی	

ارزشهای مرتبط با ارتباط وجودی انسان سازمانی با مؤمنان

مقصود ما از مؤمنان در اینجا، اعضای سازمان در سطح فردی، و سازمانهای ایمانی در سطح سازمانی هستند. بر اساس آیهٔ ۱۰ سورهٔ حجرات، رابطهٔ مؤمنان با یکدیگر مانند رابطهٔ برادری است؛ لذا همان گونه که دو برادر با یکدیگر اتحاد دارند، پشتیبان و خیرخواه یکدیگر هستند، به یکدیگر اعتماد دارند و محبت و احسان خود را از یکدیگر دریغ نمی کنند، مؤمنان نیز باید چنین باشند.

• **حفظ وحدت، پرهیز از تفرقه و اصلاح ذات البین:** در فرهنگ اسلام از جماعت مؤمنان با تعابیری همچون ید واحده، گروه متحد، پشتیبان و همکار، و نیز ساختمانی که اجزایش به هم متصلند و یکدیگر را تقویت می کنند، یاد شده است (۵۸)؛ بنابراین مهمترین ارزش مترتب بر نوع رابطهٔ انسان با مؤمنان دیگر، حفظ وحدت و پرهیز از تفرقه است، زیرا قوام دیگر ارزشها در این رابطه بدان بستگی دارد. نه تنها اعضای سازمان - و سازمانهای - دارای فرهنگ اسلامی، خود موظف به حفظ وحدت و پرهیز از تفرقه اند، بلکه در صورت مشاهدهٔ هرگونه اختلافی میان دیگر اعضا - یا سازمانهای ایمانی - باید به عنوان مصلح عادل نسبت به رفع تعارض مبادرت ورزند.

• **تواضع در برابر مؤمنان، اظهار محبت، مهربانی و ایثار به ایشان و نیز توصیهٔ دیگران به انجام آن:** مؤمنان یکدیگر را دوست می دارند، آن سان که اگر کسی از دور در ایشان بنگرد و آن شدت تواضع و ایثار و دوری از خودخواهیها را ببیند پندارد که هر یک غلام دیگری است (۵۹).

البته این اظهار محبت و ایثار باید نسبت به پیشگامان و پیشکسوتان - که در عرصهٔ ایمان و علم سرآمدند - ویژه و مضاعف باشد؛ کما اینکه - بر اساس شأن نزول آیهٔ ۱۱ سورهٔ مجادله - حضرت رسول - صلی الله علیه و آله - هنگام ورود سابقین از مسلمانان، به برخاستن عده ای امر نمودند تا ایشان به جای آنها بنشینند (۶۰).

• **عدم آزار برادر مؤمن، حفظ آبرو و دفاع از عرض او:** استبعاد از سوء ظن، تجسس، غیبت، تمسخر، طعنه، عیبجویی، ناسزا، تهمت، سخن چینی و نجوا برای آزار مؤمنان همگی در فرهنگ سازمانی اسلامی ضد ارزش محسوب می شوند. به تعبیر امام باقر - علیه السلام - «مسلمان کسی است که مسلمانان دیگر از دست و زبان او در امان باشند» (۶۱). به همین دلیل است که در فرهنگ سازمانی اسلامی، مؤمن باید گفتار راست و درست (قول سدید) دربارهٔ مؤمنان بگوید (۶۲).

نه تنها باید از این ضد ارزشها دوری گزید، که در صورت مواجهه با هر یک از آنها، بر عضو سازمان - و سازمان مؤمن - است که به مدافعه از حریم برادر مؤمنش برخیزد؛ یکی از راهبردها برای این کار، یافتن محملی خیر برای امر برادر مؤمن است، تا در نتیجه به بهترین حالت ممکن بار شود (۶۳)؛ همچنین اگر از طریق کانال ارتباطی فردی فاسق - به طور غیر مستقیم - بدان امر اطلاع حاصل شد، بر تحقیق و تفحص پیرامون آن تأکید شده است (حجرات/۶).

• **تعاون:** تعاون و همکاری باید هم در دعوت به نیکیها و هم در مبارزه با بدیها انجام گیرد (۶۴). دعوت به نیکیها در قالب توصیه به حق و صبر انجام می

شود؛ توصیه به حق معنی بسیار وسیعی دارد که هم «امر» به معروف و نهی از منکر» را شامل می‌شود، و هم «تعلیم و ارشاد جاهل» و «تنبیه غافل» و «تشویق و تبلیغ ایمان و عمل صالح» را. بدیهی است کسانی که یکدیگر را به حق سفارش می‌کنند، خود باید طرفدار حق و عامل به آن باشند. بعد از مسأله شناخت و آگاهی، هر کس در مسیر عمل در هر گام با موانعی روبرو است که اگر استقامت و صبر نداشته باشد هرگز نمی‌تواند احقاق حق کند، و عمل صالحی انجام دهد و یا ایمان خود را حفظ کند (۶۵)؛ اینجاست که مؤمنان موظفند یکدیگر را به صبر و استقامت در راه حق نیز تشویق کنند. این یادآوری و توصیه به حق و صبر به قدری حائز اهمیت است که در زمان صدر اسلام وقتی دو نفر از مؤمنان به یکدیگر می‌رسیدند، پیش از اینکه از هم جدا شوند برای یکدیگر سوره عصر را - که در آن به ایمان، عمل صالح و توصیه به حق و صبر سفارش شده است - می‌خواندند و آنگاه از یکدیگر جدا می‌شدند (۶۶).

در فرهنگ سازمانی اسلامی، اعضای سازمان - و سازمانهای مؤمن - نمی‌توانند نسبت به سرنوشت یکدیگر بی تفاوت باشند، زیرا به تعبیر استعاره گونه پیامبر - صلی الله علیه و آله و سلم - «همه شما چوپانید و همگی مسئول رمه خویش هستید» (۶۷)؛ کنایه از اینکه مؤمنان همگی در قبال سرنوشت یکدیگر مسئولند.

راستی و درستی در قبال مؤمنان: رعایت قسط و عدل، وفای به عهد و پیمان، و عدم تعدی در اموال مؤمنان، سه رکن این ارزش محسوب می‌شوند؛ یکی از مصادیق تعدی در اموال مؤمنان، به باطل خوردن آن در اثر معاملاتی است که نه تنها مجتمع را به سعادت و رستگاریش نمی‌رساند، بلکه ضرر هم می‌رساند و جامعه را به فساد و هلاکت می‌کشاند، و این معاملات باطل از نظر دین عبارتند از: امثال ربا و قمار و معاملاتی که طرفین و یا یک طرف نمی‌داند چه می‌دهد و چه

می‌گیرد، یا حدود و مشخصات کالا و یا بها مشخص نیست (۶۸).

البته باید به این نکته توجه داشت که گاه بنا به مصلحت سازمان اسلامی، با سازمانهای غیر اسلامی که سرستیز با اسلام ندارند و ارزشهای انسانی را نیز رعایت می‌کنند - و فقط با کفرشان به خود ظلم می‌کنند - روابط کسب و کار برقرار می‌شود؛ در چنین حالتی نیز لازم است در قبال ایشان عدالت و وفاداری به عهد و پیمان رعایت شود.

• فرو بردن خشم و درگذشتن از مؤمنان:

این ارزش موجب می‌شود حریم برادری مؤمنان شکسته نشود و رأفت و عطوفت در عوض خصومت و کینه ورزی نهادینه شود.

• دستگیری و گره گشایی از کار مؤمنان:

مؤمنین باید استمرار در فعل زکات داشته باشند؛ زکات هر چیز بر حسب همان چیز و مناسب با آن است؛ پس زکات دانش انتشار و پراکندن آن، زکات مقام بذل و بخشش آن، و زکات مال انفاق و پخش کردن آن است (۶۹)؛ هر کس باید به قدر وسع خود از داشته های خود (هر چه خداوند عطا کرده، مانند علم، آبرو، ثروت، هنر و غیره) به دیگران انفاق کنند (۷۰)؛ البته انفاق باید از محلی طیب و نیز پالوده از هرگونه منت، ریا و آزار است.

• رعایت عفت عمومی: در قرآن کریم

اگر چه به اخذ اذن ورود به مکانهای عمومی الزام نشده، رعایت عفت عمومی از ناحیه زن و مرد مورد اهتمام جدی واقع شده است؛ بدین معنا که هم مرد و هم زن باید در مقابل نامحرم چشمان خود را فرو گیرند؛ ضمن اینکه زنها موظفند علاوه بر این، پوشش خود را به طور کامل - طبق حدود شرعی - حفظ کنند و گوهر حیای خود را پاس دارند.

جدول ۴. ارزشهای مرتبط با ارتباط وجودی انسان سازمانی با مؤمنان

سوره/آیه	متن
آل عمران/۱۰۳	و همگی به ریسمان خدا چنگ زنید و پراکنده نشوید.
حجرات/۹	و هرگاه دو گروه از مؤمنان باهم به نزاع و جنگ برخاستند، آنها را آشتی دهید، و اگر یکی از آن دو بر دیگری تجاوز کند، با گروه متجاوز پیکار کنید تا به فرمان خدا بازگردد.
حجرات/۱۰	مؤمنان برادر یکدیگرند؛ پس دو برادر خود را صلح و آشتی دهید.
حفظ وحدت، پرهیز از تفرقه و اصلاح ذات البین	
فتح/۲۹	محمد فرستاده خداست و کسانی که با او هستند ... در میان خود مهربانند.
بلد/۱۷	سپس از کسانی باشد که ایمان آورده و یکدیگر را به شکیبایی و رحمت توصیه می کنند.
مائده/۵۴	ای کسانی که ایمان آورده اید! هر کس از شما از آیین خود بازگردد، خداوند جمعیتی را می آورد که ... در برابر مؤمنان متواضع ... هستند.
مجادله/۱۱	ای کسانی که ایمان آورده اید! هنگامی که به شما گفته شود مجلس را وسعت بخشید، وسعت بخشید، خداوند برای شما وسعت می بخشد، و هنگامی که گفته شود برخیزید، برخیزید.
تواضع در برابر مؤمنان، اظهار محبت، مهربانی و ایثار به ایشان و توصیه دیگران به انجام آن	
حجرات/۱۲	ای کسانی که ایمان آورده اید! از بسیاری از گمانها پرهیزید، چرا که بعضی گمانها گناه است؛ و هرگز در کار دیگران تجسس نکنید؛ و هیچ یک از شما دیگری را غیبت نکند.
حجرات/۱۱	ای کسانی که ایمان آورده اید! نباید گروهی از مردان شما گروه دیگر را مسخره کنند ... و نه زنانی زنان دیگر را ...؛ و یکدیگر را مورد طعن و عیبجویی قرار ندهید و با القاب زشت و ناپسند یکدیگر را یاد نکنید.
نور/۱۷	خداوند شما را اندرز می دهد که هرگز چنین کاری (تهمت ناروا) را تکرار نکنید، اگر ایمان دارید.
همزه/۱	وای بر هر عیبجوی مسخره کننده ای!
قلم/۱۰، ۱۱ و ۱۲	و از کسی که بسیار سوگند یاد می کند و پست است اطاعت مکن؛ کسی که بسیار عیبجوست و به سخن چینی آمد و شد می کند و بسیار مانع کار خیر، و متجاوز و گناهکار است.
مجادله/۹ و ۱۰	ای کسانی که ایمان آورده اید! هنگامی که نجوا می کنید، به گناه و تعدی و نافرمانی رسول نجوا نکنید، و به کار نیک و تقوا نجوا کنید ... نجوا تنها از سوی شیطان است؛ می خواهد با آن غمگین شوند.
سوره/آیه	متن
نور/۱۹	کسانی که دوست دارند زشتیها در میان مردم با ایمان شیوع یابد، عذاب دردناکی برای آنان در دنیا و آخرت است.
نور/۱۲	چرا هنگامی که این تهمت را شنیدید، مردان و زنان با ایمان نسبت به خود و کسی که همچون خود آنها بود گمان خیر نبردید و نگفتید این دروغی بزرگ و آشکار است؟
نور/۱۶	چرا هنگامی که شنیدید نگفتید ما حق نداریم که به این سخن تکلم کنیم؟
حجرات/۶	ای کسانی که ایمان آورده اید! اگر فاسقی خبری برای شما بیاورد، درباره آن تحقیق کنید، مبدا به گروهی از روی نادانی آسیب برسانید و از کرده خود پشیمان شوید.

عدم آزار برادر مؤمن، حفظ آبرو و دفاع از عرض او	
مائده/۲	... و در راه نیکی و پرهیزگاری با هم تعاون کنید، و هرگز در راه گناه و تعدی همکاری ننمایید.
عصر/۲ و ۳	... که انسانها همه در زیانند، مگر کسانی که ایمان آورده و عمل صالح انجام داده‌اند و یکدیگر را به حق و صبر سفارش کرده‌اند.
آل عمران/۱۰۴	باید از میان شما جمعی دعوت به نیکی و امر به معروف و نهی از منکر کنند.
توبه/۷۱	مردان و زنان با ایمان، ولیّ (یار و یاور) یکدیگرند، امر به معروف و نهی از منکر می‌کنند.....
آل عمران/۱۱۴	... امر به معروف و نهی از منکر می‌کنند، و در انجام کارهای نیک پیشی می‌گیرند، و آنها از صالحانند.
تعاون	
نساء/۱۳۵	ای کسانی که ایمان آورده اید! کاملاً قیام به عدالت کنید.
مائده/۸	ای کسانی که ایمان آورده اید! ... و از روی عدالت گواهی دهید ... عدالت کنید که به پرهیزگاری نزدیکتر است؛ و از خدا بپرهیزید.
حجرات/۹	... و عدالت پیشه کنید که خداوند عدالت پیشگان را دوست می‌دارد.
فرقان/۷۲	و آنان (بندگان خدا) کسانی هستند که به دروغ گواهی نمی‌دهند.
مائده/۱	ای کسانی که ایمان آورده اید! به پیمانها وفا کنید.
آل عمران/۷۶	آری، کسی که به پیمان خود وفا کند و پرهیزگاری پیشه کند، خداوند پرهیزگاران را دوست دارد.
مؤمنون/۹؛ معارج/۳۲	و آنها (مؤمنان/ نمازگزاران) که امانتها و عهد خود را رعایت می‌کنند.
نساء/۲۹	ای کسانی که ایمان آورده اید! اموال یکدیگر را به باطل نخورید.
آل عمران/۱۳۰	ای کسانی که ایمان آورده اید! ربا را چند برابر نخورید؛ از خدا بپرهیزید تا رستگار شوید.
مطففین/۱، ۲ و ۳	وای بر کم فروشان! آنان که وقتی برای خود پیمانه می‌کنند، حق خود را به طور کامل می‌گیرند، اما هنگامی که می‌خواهند برای دیگران پیمانه یا وزن کنند، کم می‌گذارند.
اعراف/۸۵	... حق پیمانه و وزن را ادا کنید و از اموال مردم چیزی نگاهید.
مائده/۸	... عدالت کنید که به پرهیزگاری نزدیکتر است.
توبه/۷	... تا زمانی که در برابر شما وفادار باشند، شما نیز وفاداری کنید، که خداوند پرهیزگاران را دوست دارد.
توبه/۴	مگر کسانی از مشرکان که با آنها پیمان بستید و چیزی از آن را در حق شما فروگذار نکردند و احدی را بر ضد شما تقویت نمودند، پیمان آنها را تا پایان مدتشان محترم بشمرید، زیرا خداوند پرهیزکاران را دوست دارد.
توبه/۳۴؛ بقره/۲۷۸؛ رحمان/۷، ۸ و ۹؛ نساء/۱۳۵؛ مائده/۱؛ آل عمران/۷۶؛ مؤمنون/۹.	
راستی و درستی در قبال مؤمنان	
سوره/آیه	متن
آل عمران/۱۳۴	... و خشم خود را فرو می‌برند و از خطای مردم در می‌گذرند؛ و خدا نیکوکاران را دوست دارد.
تغابن/۱۴	... و اگر عفو کنید و چشم بپوشید و ببخشید، (خدا شما را می‌بخشد)؛ چرا که خداوند بخشنده و مهربان است.
شوری/۳۷	همان کسانی که ... هنگامی خشمگین شوند، عفو می‌کنند.

فرو بردن خشم و درگذشتن از مؤمنان	
آل عمران/۱۳۴	همان کسانی که در توانگری و تنگدستی انفاق می کنند.
مؤمنون/۴	و آنها که زکات را انجام می دهند.
بقره/۲۶۴	ای کسانی که ایمان آورده اید! بخششهای خود را با منت و آزار باطل نسازید، همانند کسی که مال خود را برای نشان دادن به مردم انفاق می کند.
بقره/۲۶۷	ای کسانی که ایمان آورده اید! از قسمتهای پاکیزه اموالی که به دست آورده اید ... انفاق کنید؛ و برای انفاق به سراغ قسمتهای ناپاک نروید.
بقره/۳؛ ابراهیم/۳۱؛ حدید/۱۰؛ نساء/۳۹؛ بقره/۲۵۴؛ ذاریات/۱۹.	
دستگیری و گره گشایی از کار مؤمنان	
نور/۲۹، ۳۰ و ۳۱	گاهی بر شما نیست که وارد خانه های غیر مسکونی بشوید که در آن متاعی متعلق به شما وجود دارد و خدا آنچه را آشکار می کند و آنچه را پنهان می دارید، می داند! به مؤمنان بگو چشمهای خود را از نگاه به نامحرمان فروگیرند، و عفاف خود را حفظ کنند؛ این برای آنان پاکیزه تر است؛ خداوند از آنچه انجام می دهید آگاه است. و به زنان با ایمان بگو چشمهای خود را از نگاه هوس آلود فروگیرند، و دامان خویش را حفظ کنند و زینت خود را - جز آن مقدار که نمایان است - آشکار ننمایند و اطراف روسریهای خود را بر سینه خود افکنند تا گردن و سینه با آن پوشانده شود، و زینت خود را آشکار نسازند
احزاب/۳۲	ای همسران پیامبر! شما همچون یکی از آنان معمولی نیستید اگر تقوا پیشه کنید؛ پس به گونه ای هوس انگیز سخن نگویند که بیمار دلان در شما طمع کنند، و سخن شایسته بگویند.
رعایت عفت عمومی	

شیاطین جنی شده اند؛ شیاطین جن افکار ناپاک را به شیاطین انس القاء می کنند و بدینوسیله در کار راهنمایان توحید مشکلات به وجود می آورند (۷۱). سازمانهای عاری از ارزشهای انسانی برای رسیدن به خواسته های خود از هیچ اقدام به منکری فروگذار نمی کنند.

- **کفر ورزیدن به طواغیت:** کفر ورزیدن به طاغوت و شیطان، مقدمه ایمان و تمسک به ریسمان الهی است (۴۱).

- **استبعاد از ولایت شیاطین و عدم تبعیت از راه، اهداف و امیال آنها:** ولی کسی است که در کنار دیگری قرار می گیرد و امور او را تدبیر و تأمین می کند (۷۲)؛ طاغوت سر مهرورزی با مؤمن و کافر ندارد و دشمن سرسخت آن دو است تا آنان را به ورطه گمراهی

ارزشهای مرتبط با ارتباط وجودی انسان سازمانی با شیاطین

مراد ما از شیاطین در اینجا، شیاطین جنی (ابلیس و جنود او) در سطح فردی، و سازمانهای عاری از ارزشهای انسانی، در سطح سازمانی هستند. بر اساس آیه ۱۱۲ سوره انعام، شیاطین به دو دسته شیاطین انسی و جنی تقسیم می شوند؛ شیاطین جنی به وسوسه انسانها اشتغال دارند و هر آینه شرایط را برای منحرف ساختن او از مسیر حق پدید می آورند؛ به عبارت دیگر، آنها در اندیشه سازی و تصمیم سازی انسان نقش دارند (۴۱). سازمانهای عاری از ارزشهای انسانی سازمانهایی هستند که فرهنگ غالب آنها فرهنگ کفر یا نفاق شدید است و در آن شیاطین انس مشغول به فعالیت هستند؛ شیاطین انس، همان کفار، مشرکان و منافقان هستند که خود اسیر دامهای نفس و

تا زمان افول آنها دست از تلاش نشویند و در این مسیر دچار خستگی، رخوت و خود باختگی نگردند: «و سست نشوید و غمگین نگردید و شما برترید اگر ایمان داشته باشید» (آل عمران/۱۳۹).

• استعاذه به خداوند تبارک از شر شیاطین: پرهیزگاران وقتی شیطان نزدیکشان می‌شود، به یاد این می‌افتند که پروردگارشان خداوندی است که مالک و مربی آنهاست، و همهٔ امور ایشان به دست او است، پس چه بهتر که به خود او مراجعه نموده و به او پناه ببرند؛ خداوند هم شر آن شیطان را از ایشان دفع نموده و پردهٔ غفلت را از ایشان بر طرف می‌سازد (۷۴).

و هلاکت بکشاند، از این رو ولیّ حقیقی آنها نیست (۷۳)؛ لذا باید از پذیرش دشمنان خدا و دادن دست همکاری و دوستی به ایشان پرهیز نمود و از گامهای آنها تبعیت نمود، زیرا مقصدشان به سمت هلاک است.

• مقابله قدرتمندانه با سازمانهای عاری از ارزشهای انسانی و پشت نکردن به ایشان: خاستگاه مستقیم این ارزش، پیشفرض رابطهٔ سازمان با محیط است؛ بر اساس این ارزش، سازمانهای اسلامی در جبههٔ رقابت با سازمانهای عاری از ارزشهای انسانی قرار دارند و لاجرم موظف به جهاد با آنها هستند (جهاد سازمانی)؛ از این رو باید یکپارچه تلاش و مجاهدت قدرتمندانه شوند تا در رقابتی جانانه، سهم بازار آنها را به خود اختصاص دهند.

جدول ۵. ارزشهای مرتبط با ارتباط وجودی انسان سازمانی با شیاطین

سوره/آیه	متن
بقره/۲۵۶	... کسی که به طاغوت کافر شود و به خدا ایمان آورد، به دستگیرهٔ محکمی چمگ زده است که گسستن برای آن نیست.
کفر ورزیدن به طواغیت	
آل عمران/۱۱۸	ای کسانی که ایمان آورده اید! محرم اسراری از غیر خود انتخاب نکنید؛ آنها از هرگونه شرّ و فسادی دربارهٔ شما کوتاهی نمی‌کنند.
آل عمران/۱۴۹	ای کسانی که ایمان آورده اید! اگر از کسانی که کافر شده‌اند اطاعت کنید، شما را به گذشته‌هایتان باز می‌گردانند، و سرانجام زیانکار خواهید شد.
نساء/۱۴۴	ای کسانی که ایمان آورده اید! غیر از مؤمنان، کافران را ولیّ و تکیه‌گاه خود قرار ندهید.
بقره/۲۰۸	ای کسانی که ایمان آورده اید! ... و از گامهای شیطان پیروی نکنید که او دشمن آشکار شماست.
ممتحنه/۱۳؛ نور/۲۱؛ مائده/۵۱.	
استبعاد از ولایت شیاطین و عدم تبعیت از راه، اهداف و امیال آنها	
توبه/۱۲۳	ای کسانی که ایمان آورده اید! با کافرانی که به شما نزدیکترند پیکار کنید؛ آنها باید در شما شدت و قدرت احساس کنند؛ و بدانید خداوند با پرهیزگاران است.
انفال/۱۵	ای کسانی که ایمان آورده اید! هنگامی که با انبوه کافران در میدان نبرد روبرو شوید، به آنها پشت نکنید.
توبه/۳۸	ای کسانی که ایمان آورده اید! چرا هنگامی که به شما گفته می‌شود به سوی جهاد در راه خدا حرکت کنید، بر زمین سنگینی می‌کنید؟ آیا به زندگی دنیا به جای آخرت راضی شده‌اید؟
مقابله قدرتمندانه با سازمانهای عاری از ارزشهای انسانی و پشت نکردن به ایشان	
سوره/آیه	متن
اعراف/۲۰۰ و ۲۰۱	و هرگاه وسوسه‌ای از شیطان به تو رسد، به خدا پناه بر، که او شنونده و داناست. پرهیزکاران هنگامی که گرفتار وسوسه‌های شیطان شوند، به یاد خدا و پاداش و کیفر او می‌افتند و ناگهان بینا می‌گردند.
فصلت/۳۶	و هرگاه وسوسه‌هایی از شیطان متوجه تو گردد، از خدا پناه بخواه که او شنونده و داناست.
استعاذه به خداوند تبارک از شر شیاطین	

ارزشهای مرتبط با ارتباط وجودی انسان

سازمانی با نفس

• مشارطه، مراقبه، محاسبه، معاتبه/معاقبه:
 نفس انسان می تواند به بستری برای چرای شیاطین تبدیل شود، چرا که «نفس بسیار به بدیها امر می کند» (یوسف/۵۳)؛ لذا مهمترین ارزش در این ارتباط، مهار همه جانبه نفس، مراقبه و محاسبه آن است؛ مراقبه یعنی انسان با نفس خود به مثابه شریکی رفتار کند که به او اطمینان ندارد و بکوشد همواره مراقب آن باشد؛ همچنین منظور از محاسبه یعنی حسابکشی از نفس (۷۵)؛ همچنان که حضرت امیر - علیه السلام - فرموده اند: «از نفس خود حسابرسی کنید، قبل از آنکه حسابرسی شوید» (۷۶). قبل از مراقبه و محاسبه، انسان باید نخست برنامه ای را برای مراقبه ترسیم کند و با خود شرط نماید که طبق آن عمل کند (مشارطه)؛ پس از مراقبه و محاسبه، اگر در حد ناچیزی از آن برنامه تخلف شده باشد، انسان باید خود را

ملامت کند (معاتبه)؛ و اگر به میزان زیادی از آن تخلف داشت، باید نفس خود را با روزه و تحمیل کارهای سخت و دشوار مجازات نماید (معاقبه) (۷۵).

نفس، دنیا را در نظر انسان جلوه می دهد و او را به ثروت اندوزی، جاه طلبی، تفاخر و افساد ترغیب می کند؛ بدین سبب در فرهنگ اسلام زهد و استبعاد از دنیاپرستی به عنوان یک راهبرد ارزشی توصیه می شود. زهد بدین معناست که انسان پس از اکتساب مادیات به وجد نیاید و به سبب فقدان آنها پریشان خاطر نگردد (۷۷). البته تأکید بر زهد به معنای ترک دادن نفس از مطلق دنیا نیست؛ چرا که به تعبیر آیه ۳۹ سوره نجم، انسان به جز کار و تلاش سرمایه ای ندارد؛ اصولاً در فرهنگ اسلام توصیه می شود انسان آن گونه زندگی کند گویا تا ابد زنده خواهد ماند، و در عین حال به نحوی برای آخرت عمل کند، گو اینکه فردا این دنیا را ترک خواهد گفت (۷۸).

جدول ۶. ارزشهای مرتبط با ارتباط وجودی انسان سازمانی با نفس

سوره/آیه	متن
مائده/۱۰۵	ای کسانی که ایمان آورده اید! مراقب خود باشید.
حشر/۱۸	ای کسانی که ایمان آورده اید! از مخالفت خدا بپرهیزید؛ و هر کس باید بنگرد تا برای فردایش چه چیز از پیش فرستاده است.
تحریم/۶	ای کسانی که ایمان آورده اید! خود و خانواده خویش را از آتشی که هیزم آن انسانها و سنگهاست نگه دارید.
آل عمران/۱۳۵	و آنها که وقتی مرتکب عمل زشتی شوند یا به خود ستم کنند، به یاد خدا می افتند و برای گناهان خود طلب آمرزش می کنند ... و بر گناه اصرار نمی ورزند با اینکه می دانند.
شمس/۹	که هر کس نفس خود را پاک و تزکیه کرده، رستگار شده است.
سوره/آیه	متن
قصص/۸۳	این سرای آخرت را تنها برای کسانی قرار می دهیم که اراده برتری جویی در زمین و فساد ندارند؛ و عاقبت نیک برای پرهیزگاران است.
حدید/۲۰	بدانید زندگی دنیا تنها بازی و سرگرمی و تجمل پرستی و فخر فروشی در میان شما و افزون طلبی در اموال و فرزندان است ... و زندگی دنیا چیزی جز متاع فریب نیست.
حدید/۲۳	این به خاطر آن است که برای آنچه از دست داده اید تأسف نخورید، و به آنچه به شما داده است دل بسته و شادمان نباشید.
اعلی/۱۴	بییقین کسی که خود را تزکیه کرد، رستگار شد.
مشارطه، مراقبه، محاسبه، معاتبه/معاقبه	

ارزشهای مرتبط با ارتباط وجودی انسان

سازمانی با طبیعت و نعمتهای الهی

نعمتهای الهی از حد شمارش خارجند، آن گونه که خداوند می فرماید: «... و اگر نعمتهای خدا را بشمارید، هرگز آنها را شماره نتوانید کرد» (ابراهیم/۳۴؛ نحل/۱۸). در اسلام، رابطه انسان با طبیعت همچون رابطه کشاورز با مزرعه است؛ به این معنا که مزرعه خود هدف نیست، بلکه وسیله است (۷۹). با عنایت به چنین رویکردی، ارزشهای مترتب بر این ارتباط وجودی عبارتند از:

- **یادآوری نعمتهای الهی:** یادآوری نعمت، یاد منعم را تداعی می کند. هر گاه این خلق و خوی انسان گردد که به هنگام بهره‌گیری از هر نعمتی بیاد منعم حقیقی و مبدأ آن نعمت باشد، نه در ظلمت غفلت فرو می‌رود و نه در پرتگاه غرور می‌افتد، بلکه مواهب مادی برای او پلی می‌شوند به سوی خدا (۸۰).

جدول ۷. ارزشهای مرتبط با ارتباط وجودی انسان سازمانی با طبیعت و نعمتهای الهی

سوره/ آیه	متن
زخرف/۱۳	... نعمت پروردگارتان را متذکر شوید و بگویید: پاک و منزّه است کسی که این را مسخر ما ساخت، و گر نه ما توانایی تسخیر آن را نداشتیم.
یادآوری نعمتهای الهی	
بقره/۱۵۲	... و شکر مرا گوید و در برابر نعمتهایم کفران نکنید!
ابراهیم/۷	... اگر شکرگزاری کنید، نعمت خود را بر شما خواهم افزود و اگر ناسپاسی کنید، مجازاتم شدید است.
نحل/۱۱۴	پس، از آنچه خدا روزیتان کرده است، حلال و پاکیزه بخورید و شکر نعمت خدا را به جا آورید اگر او را می‌پرستید!
بقره/۱۷۲؛ عنکبوت/۱۷؛ لقمان/۱۲؛ سبأ/۱۷؛ زمر/۷.	
شکر خدا و عدم کفران نعمتهای الهی	

در زیر، جدول مربوط به ارزشهای مرتبط با ارتباطات وجودی انسان سازمانی به طور خلاصه آورده شده است:

- **شکر خدا و عدم کفران نعمتهای الهی:** شکر خدا علاوه بر شکر قلبی و زبانی، باید در عمل و از طریق استفاده بهینه از نعمتهای طیب و حلال خدا و نیز پرهیز از اسراف ظهور یابد؛ به عبارت دیگر، شکرگزاری و عدم کفران، تنها یک مسأله تشریفاتی و گفتن با زبان نیست، بلکه منظور آن است که هر نعمتی را درست به جای خود مصرف کنید (کارایی) و در راه همان هدفی که برای آن آفریده شده به کار گیرید (اثربخشی) تا مایه فزونی رحمت و نعمت خدا گردد (۴۴).

جدول ۸. ارزشهای مرتبط با ارتباطات وجودی انسان سازمانی

ارتباط وجودی با	ارزشها
غیب	ایمان به غیب، عبودیت آفریدگار، یادآوری امدادهای غیبی، و دین پروری.
نبی، اولی الامر، و رهبری سازمان	پیروی از پیامبران (و کتابهای آسمانی) و اولی الامر، و عدم تقدم بر آنها، الگو قرار دادن پیامبر الهی، حمایت، نصرت و تکریم مقام پیامبران.
مؤمنان	حفظ وحدت، پرهیز از تفرقه و اصلاح ذات البین، تواضع در برابر مؤمنان، اظهار محبت، مهربانی و ایثار به ایشان و نیز توصیه دیگران به انجام آن، آزار نرساندن به آنها، حفظ آبرو و دفاع از عرض ایشان، تعاون، راستی و درستی در قبال آنها، فرو بردن خشم و درگذشتن از مؤمنان، دستگیری و گره گشایی از کار ایشان و رعایت عفت عمومی.
شیاطین	کفر ورزیدن به طواغیت، استبعاد از ولایت شیاطین و عدم تبعیت از راه، اهداف و امیال آنها، مقابله قدرتمندانه با سازمانهای عاری از ارزشهای انسانی و پشت نکردن به ایشان، و استعاده به خداوند تبارک از شر شیاطین.
نفس	مشارطه، مراقبه، محاسبه، معاتبه/معاقبه.
طبیعت و نعمتهای الهی	یادآوری نعمتهای الهی، شکر خدا و عدم کفران آنها.

نتیجه گیری و پیشنهادات

شاین شالوده فرهنگ سازمانی را پیش‌فرضها و ارزشهای آن می داند؛ در این پژوهش، هفت موضوع بحث انگیزی که شاین آنها را در به عنوان پیش‌فرضهای فرهنگ سازمانی شناسایی نموده است، در نمونه اعلائی فرهنگ سازمانی اسلامی به شرح زیر مشخص شد:

انسان به لحاظ ماهیت فعل خود، موجودی است که جبر و اختیار به صورت توأمان بر او حکمفرماست، به گونه ای که قادر است در رقم زدن سرنوشت خویش سهمیم باشد. سرشت فردی او به نحوی است که فطرتاً متمایل به حق و خدا شناس است؛ هر چند در گذر زمان در معرض آزمونهای مختلفی قرار می گیرد و چه بسا به باطل بگردد. در این عرصه، معیار تشخیص حق از باطل برای انسان وجدان اوست. ماهیت زمان در این فرهنگ، نگاهی است کشیده از گذشته عبرت آموز تاریخ، تا دم مغتنم و آینده منتهی به سرای باقی. اوست که باید از گذشته پند گیرد، از فرصتهای موجود استفاده کند و برای آخرت خود توشه برگیرد. سرشت اجتماعی انسان، خداگرایی و دین پروری را می طلبد تا در سایه سار آن، هیچ یک از سه بعد اعتقادات، اخلاق و اعمال او مغفول

نمانند. سازمانی که ترکیبی از چنین انسانهایی است، رابطه آن با محیطش به نحو است که می تواند بر آن غلبه کند. به لحاظ تجانس یا تنوع، در این سازمان، نسب، نژاد و جنسیت خاصی، معیار جذب نیروی انسانی و به کارگیری آنها نیست؛ آنچه مهم است تقوایی است که برترین ارزشهاست؛ هر چند در چنین سازمانی به مقتضای تفاوتهای جسمی و روانی بین جنس زن و مرد، میان حقوق ایشان نیز تفاوت قائل می شوند. در سازمانهای با فرهنگ اسلامی، اصل بر جذب نیروی انسانی مسلمان متصف به ارزشهای اسلامی است؛ در صورت ضرورت سازمانی و داشتن تخصصی ویژه، استفاده از نیروی انسانی غیرمسلمان متصف به ارزشهای انسانی که به حدود اسلام در چارچوب سازمان احترام می گذارد، در سطوح غیرمدیریتی سازمانهایی که رسالت سیاسی، نظامی، انتظامی، یا اطلاعاتی بر عهده ندارند، بلامانع است. به طور کلی، سازمانهای دارای فرهنگ اسلامی باید مراقب باشند، راه نفوذی برای سلطه و سیطره غیرمسلمانان بر مقدرات سازمان و مؤمنان ایجاد نشود.

سطح فردی، و سازمانهای عاری از ارزشهای انسانی در سطح سازمانی) هستند.

انسان سازمانی، علاوه بر ارتباطات وجودی مزبور، با نفس خود و طبیعت و نعمتهای الهی نیز در ارتباط است؛ مشارطه، مراقبه، محاسبه، معاتبه و معاقبه ارزشهای مترتب بر ارتباط وجودی انسان سازمانی با نفس، و همچنین یادآوری نعمتهای الهی، شکر خداوند و عدم کفران آنها، ارزشهای مرتبط با ارتباط وجودی انسان با طبیعت و نعمتهای الهی اند. توضیح آنکه منظور از شکر این نعمتها استفاده بجا، مناسب و در جهت هدف خلقت آنهاست، زیرا همه آنها ابزارهایی هستند برای رسیدن انسان به کمال.

همان طور که وبر بیان کرده است، اصولاً محتوای یک نوع آرمانی (در این پژوهش، نمونه اعلی) هر چه باشد، از اخلاقی، حقوقی، زیباشناختی یا هنجارهای دینی گرفته تا یک اصل فنی، اقتصادی، فرهنگی یا هر نوع دیگری از عقلانی ترین شکلهای ممکن ارزشگذاری، در پژوهشهای تجربی فقط یک کارکرد می تواند داشته باشد، و این کارکرد، مقایسه آن با واقعتهای تجربی به منظور تعیین تفاوتها و شباهتهاست (۲۴)؛ لذا اگرچه مهمترین سهم علمی این پژوهش، ارائه نمونه اعلی از پیشفرضها و ارزشهای فرهنگ سازمانی اسلامی جهت مقایسه سازمانهای واقعی با آن است، می توان با نگاهی روشکافانه و جزء نگر در مآخذ دینی - از جمله قرآن کریم و روایات معتبر - کاربردهای ضمنی (Implications) هر یک از پیشفرضها و ارزشهای فرهنگ مزبور را استخراج و منطبق با اقتضات سازمانهای گوناگون عملیاتی نمود، که البته این خود به پژوهشهایی در خور و مبسوط در حوزه های گوناگون مدیریت و نظریه های اسلامی سازمان نیازمند است.

به عبارت دیگر، این پژوهش کوشیده است تا مدخلی نو برای ورود به حوزه مدیریت و نظریه های اسلامی سازمان بگشاید؛ به عنوان مثال، وقتی مقابله قدرتمندانه با سازمانهای عاری از ارزشهای انسانی، به عنوان یکی از ارزشهای فرهنگ سازمانی اسلامی، شناسایی و معرفی می

با توجه به پیشفرضهای یاد شده، ارزشهای مترتب بر ارتباطات وجودی انسان سازمانی در فرهنگ سازمانی اسلامی به شرح زیر شناسایی گردید:

ایمان قلبی به غیب، عبودیت آفریدگار (عمل صالح، خالص و مجاهدت گونه با عشق و توکل به خدا، یاد و خشیت او و استعانت از ذات مقدسش) و یادآوری امدادهای غیبی، ارزشهای مترتب بر ارتباط وجودی انسان سازمانی با غیب هستند که بر فراز دیگر ارزشها سایه افکنده اند. پیامد این ارزشها دین پروری (قیام برای خدا جهت اقامه و نصرت دین خدا و تعظیم شعائر الهی) خواهد بود. پیروی از پیامبر و اولی الامر، عدم تقدم بر ایشان و تبعیت از رهبری سازمان در چارچوب حدود شرع، الگوگیری از پیامبران الهی (و ائمه معصومین)، حمایت، نصرت و تکریم مقام ایشان، همگی ارزشهای مرتبط با ارتباط وجودی انسان با نبی، اولی الامر و رهبری سازمان هستند.

در فرهنگ سازمانی اسلامی، انسان سازمانی باید با دیگر مؤمنان (اعم از اعضای سازمان و دیگر سازمانهای ایمانی) رابطه ای از سنخ رابطه اخوت داشته باشند، آن را تقویت کند و هرگونه عوامل مخل در آن را شناسایی و با آنها مقابله نماید؛ به این ترتیب ارزشهای مرتبط با ارتباط وجودی انسان سازمانی با مؤمنین عبارتند از حفظ وحدت، پرهیز از تفرقه و اصلاح ذات البین، تواضع در برابر مؤمنان، اظهار محبت، مهربانی و ایثار به ایشان و نیز توصیه دیگران به انجام آن، آزار نرساندن به آنها، حفظ آبرو و دفاع از عرض ایشان، تعاون، راستی و درستی در قبال آنها، فرو بردن خشم و درگذشتن از مؤمنان، دستگیری و گره گشایی از کار ایشان و نیز رعایت عفت عمومی.

در مقابل، کفر ورزیدن به طواغیت، استبعاد از ولایت شیاطین و عدم تبعیت از راه، اهداف و امیال آنها، مقابله قدرتمندانه با سازمانهای عاری از ارزشهای انسانی و پشت نکردن به ایشان، و استعاده به خداوند تبارک از شر شیاطین، همگی از جمله ارزشهای مترتب بر ارتباط وجودی انسان سازمانی با شیاطین (ابلیس و جنود او در

7. Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1998) Diagnosing and changing organizational culture. Reading, MA: Addison-Wesley.
8. Collins, J. C., & Porras, J. I. (1997) Built to last: Successful habits of visionary companies. New York: Harper Business.
9. Hofstede, G. (1997) Cultures and organizations: Software of the mind. London: McGraw-Hill.
10. Martin, J., & C. Siehl (1983) Organizational and counter culture: An uneasy symbiosis. *Organizational Dynamics*, Vol 12: pp. 52-64.
11. Weick, K. E. (1987) Organizational culture as a source of high reliability. *California Management Review*, Vol 29: p. 112-127.
12. Shein, E. (1993) On dialogue, culture and organizational learning. *Organizational Dynamics*, Vol 22: pp. 40-51.
13. Pettigrew, A. M. (1979) On studying organizational cultures. *Administrative Science Quarterly*, Vol 24: p. 570-581.
14. Smircich, L. (1983) Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, Vol 28: p. 339-358.
15. Gregory, K. L. (1983) Native-view paradigms: Multiple cultures and culture conflicts in organizations. *Administrative Science Quarterly*, Vol 28: p. 359-376.
16. Wilkins, A. L., & Ouchi W. G. (1983) Efficient cultures: Exploring the relation between culture and organizational performance. *Administrative Science Quarterly*, Vol 28: p. 468-481.
17. Shein, E. (1983), "The Role of Founder in Creating Organizational Culture," *Organizational Dynamics*, 12: pp. 13-28.
18. Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1998) Diagnosing and changing organizational culture. Reading, MA: Addison-Wesley.
19. Shein, E. (1981) Does Japanese management style have a message for American managers? *Sloan Management Review*, Vol 23: pp. 55-68.
20. Shein, E. (1984) Coming to a new awareness of organizational culture. *Sloan Management Review*, Vol 25: pp. 3-16.
21. Shein, E. (1990) Organizational culture. *American Psychologist*, Vol 45: pp. 109-119.
22. Schein, E. (1992) Organizational culture and leadership (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
23. Neuman, W. Lawrence (2000) Social research methods: Qualitative and quantitative approaches, Boston: Allyn and Bacon.
24. وبر، ماکس (۱۳۸۴) روش‌شناسی علوم اجتماعی، ترجمه حسن چاوشیان، چ ۲. تهران: نشر مرکز.
25. پور عزت، علی اصغر، و سید مهدی الوانی (۱۳۸۳) مبانی منطقی طراحی سیستم خط‌مشی‌گذاری دولتی برای تحقق عدالت حق مدار (بر اساس نهج البلاغه). دانشور رفتار، شماره ۵، صص ۳۸-۱۱.

شود، جای طرح و بسط نظریه‌ای جدید در حوزه نظریه اسلامی سازمان با عنوان «جهاد سازمانی» وجود دارد؛ نحوه دفاع از کيان سازمان، راهبردهای تهاجمی و تدافعی، مشارکتی و رقابتی و امثال آنها در چارچوب آموزه‌های دینی و منطبق با فرهنگ سازمانی اسلامی، تعریف هم‌پیمانان و دشمنان سازمانی، و مواردی از این قبیل همگی در ارتباط با سازه فوق در این حوزه قابلیت طرح داشته و به اجتهاد اندیشمندان و صاحب‌نظران مدیریت و نظریه‌های اسلامی نیاز دارند. به نحوی که هر کس با ورود بدان به وظیفه اکرام مضاعف خود در قبال صاحب آن پی‌ببرد (ظهور فیزیکی). می‌توان نمونه‌ها و مصادیق فراوان دیگری در این رابطه جست و جو کرد؛ از این رو، توصیه می‌شود پژوهشهایی مستقلی درباره «ویژگیهای مصنوعات فرهنگ سازمانی اسلامی» از سوی پژوهشگران علاقه‌مند در این حوزه مطالعاتی انجام شود؛ ضمن اینکه «رهبری متناسب با فرهنگ سازمانی اسلامی» نیز از جمله موضوعاتی است که در تداوم پژوهش حاضر، پرداختن به آن جهت تکامل این حوزه مطالعاتی ضروری می‌نماید.

منابع و ماخذ

- قرآن مجید (۱۳۷۸) ترجمه ناصر مکارم شیرازی، چ ۲. قم: انتشارات ناصر.
1. Meek, V.L. (1992) Organizational culture: origins and weaknesses. In: Salaman, G. (ed.), *Human resource strategies*. London: Sage, PP. 192-212.
 2. Louis, M.R. (1985) An investigator's guide to workplace culture. In Frost, P.J., Moore, L.F., Louis, M.R., Lundberg, G.C., & Martin, J. (ed.), *Organizational culture*. CA: Sage, Beverly Hills, PP. 73-93.
 3. Stinchcomb, Jeanne B., & Ordaz, Francisco (2007) The integration of two brotherhoods into one organizational culture: A psycho-social perspective on merging police and fire services. *Public Organization Review*, Vol 7: PP. 143-161.
 4. Hatch, Mary Jo (1997) *Organization theory: Modern, symbolic, and postmodern perspectives*, New York: Oxford University Press Inc.
 5. Schraeder, M., & Self, D. R. (2003) Enhancing the success of merger and acquisitions: An organizational culture perspective. *Journal of Management Decision*, Vol 41, No 5: PP. 511-512.
 6. Freiberg, K., & Freiberg, J. (1996) Nuts! southwest airlines' crazy recipe for business and personal success. Austin, TX: Bard.

۲۶. مکارم شیرازی، ناصر، و همکاران (۱۳۷۴) تفسیر نمونه، ج ۲۵، چ ۱. تهران: دارالکتاب الاسلامیه.
۲۷. طباطبایی، سید محمد حسین (۱۴۱۷ق) المیزان فی تفسیر القرآن، ج ۲۰، چ ۵. قم: دفتر انتشارات اسلامی جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
۲۸. فضل الله، محمد حسین (۱۴۰۵ق) من وحی القرآن، ج ۱۳، چ ۳. بیروت: دارالزهرا للطباعة و النشر و التوزیع.
۲۹. مطهری، مرتضی (۱۳۸۱) مجموعه آثار: اسلام و نیازهای زمان، ج ۲۱، چ اول. تهران: صدرا.
۳۰. کلینی رازی، محمد بن یعقوب (۱۳۶۵) الکافی، ج ۲. تهران: دارالکتب الاسلامیه.
۳۱. حسینی الهمدانی، سید محمد (۱۳۸۰ق) انوار درخشان در تفسیر قرآن، ج ۱۲. تهران: کتاب فروشی لطفی.
۳۲. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۷۹) تفسیر موضوعی قرآن کریم: فطرت در قرآن، ج ۱۲، چ ۲. قم: مرکز نشر اسراء.
۳۳. مکارم شیرازی، ناصر، و همکاران (۱۳۷۴) تفسیر نمونه، ج ۲۳، چ ۱. تهران: دارالکتاب الاسلامیه.
۳۴. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۷۶) تسنیم، ج ۲، چ ۶. قم: مرکز نشر اسراء.
۳۵. طباطبایی، محمد حسین (۱۳۷۰) مجموعه رسائل، به کوشش سید هادی خسروشاهی، چ ۳. تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
۳۶. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۱) شریعت در آینه معرفت، چ ۳. قم: مرکز نشر اسراء.
۳۷. رجیبی، محمود (۱۳۸۳) قانونمندی جامعه و تاریخ. تاریخ در آینه پژوهش، شماره ۲، صص ۶۴-۲۳.
۳۸. نوری، میرزا حسین (۱۴۰۸ق) مستدرک الوسائل و مستنبط المسائل، ج ۱۲. قم: مؤسسه آل البيت.
۳۹. مکارم شیرازی، ناصر، و همکاران (۱۳۷۴) تفسیر نمونه، ج ۲۲، چ ۱. تهران: دارالکتاب الاسلامیه.
۴۰. مطهری، مرتضی (۱۳۶۹) نظام حقوق زن در اسلام، چ ۱۴. تهران: انتشارات صدرا.
۴۱. نقی پورفر، ولی الله (۱۳۸۲) مجموعه مباحثی از مدیریت در اسلام، چ ۱. تهران: مرکز مطالعات و تحقیقات مدیریت اسلامی.
۴۲. قرائتی، محسن (۱۳۸۳) تفسیر نور، ج ۲، چ ۱۱. تهران: مرکز فرهنگی درسهایی از قرآن.
۴۳. شبر، سید عبدالله (۱۴۱۲ق) تفسیر القرآن الکریم، ج ۱. بیروت: دارالبلاغه للطباعة و النشر.
۴۴. مکارم شیرازی، ناصر، و همکاران (۱۳۷۴) تفسیر نمونه، ج ۱، چ ۱. تهران: دارالکتاب الاسلامیه.
۴۵. مطهری، مرتضی (۱۳۷۳) توحید، چ ۱۲. تهران: انتشارات صدرا.
۴۶. مطهری، مرتضی (۱۳۷۱) وحی و نبوت، چ ۶. تهران: انتشارات صدرا.
۴۷. مطهری، مرتضی (۱۳۷۹) تکامل اجتماعی انسان، چ ۱۳. تهران: انتشارات صدرا.
۴۸. راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۴۱۲ق) المفردات فی غریب القرآن، ج ۸، چ ۱. دمشق: دار العلم.
۴۹. طباطبایی، سید محمد حسین (۱۴۱۷ق) المیزان فی تفسیر القرآن، ج ۱۵، چ ۵. قم: دفتر انتشارات اسلامی جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
۵۰. طبرسی، فضل بن حسن (۱۳۷۲) مجمع البیان فی تفسیر القرآن، ج ۸، چ ۳. تهران: انتشارات ناصر خسرو.
۵۱. مطهری، مرتضی (۱۳۶۹) امدادهای غیبی در زندگی بشر، چ ۱۴. تهران: انتشارات صدرا.
۵۲. نقی پورفر، ولی الله (۱۳۸۳) اصول مدیریت اسلامی و الگوهای آن، چ ۲۰. تهران: مرکز مطالعات و تحقیقات مدیریت اسلامی.
۵۳. بن بابویه قمی (شیخ صدوق) محمد بن علی بن حسین (۱۳۵۹ق)، کمال الدین و تمام النعمه، ج ۱، چ ۲. قم: انتشارات دارالکتب الاسلامیه.
۵۴. مطهری، مرتضی (۱۳۷۳) قیام و انقلاب مهدی از دیدگاه فلسفه تاریخ، چ ۱۳. تهران: انتشارات صدرا.
۵۵. نهج البلاغه، مجموعه خطبه ها و نامه ها و کلمات قصار امام علی علیه السلام (۱۳۸۳) گردآوری سید رضی، ترجمه محمد دشتی، چ ۶. قم: انتشارات آل علی.
۵۶. طیب، سید عبدالحسین (۱۳۷۸) أطیب البیان فی تفسیر القرآن، ج ۱۰، چ ۲. تهران: انتشارات اسلام.
۵۷. مدرسی، سید محمد تقی (۱۴۱۹ق) من هدی القرآن، ج ۱۳، چ ۱. تهران: دار محبی الحسین.
۵۸. مجلسی، محمد باقر (۱۴۰۴ق) بحار الانوار الجامعه لدرر اخبار الائمة الاطهار، ج ۵۸. بیروت: مؤسسه الوفاء.
۵۹. مترجمان (۱۳۷۷) تفسیر هدایت، ج ۲، چ ۱. مشهد: بنیاد پژوهشهای آستان قدس رضوی.
۶۰. ذکواتی قراگوزلو، علیرضا (۱۳۸۳) اسباب النزول، ج ۱، چ ۱. تهران: نشر نی.
۶۱. حر عاملی، محمد بن حسن (۱۴۰۹ق) تفصیل وسائل الشیعه الی تحصیل مسائل الشریعه، ج ۱۲، چ ۱. قم: مؤسسه آل البيت.
۶۲. کاشانی، ملا فتح الله (۱۳۶۶) منهج الصادقین فی الزام المخالفین، ج ۷، بی جا. تهران: کتابفروشی محمد حسن علمی.
۶۳. دیلمی، حسن بن ابی الحسن (۱۴۱۲ق) ارشاد القلوب الی الصواب، ج ۱، چ ۱. قم: انتشارات شریف رضی.
۶۴. مکارم شیرازی، ناصر، و همکاران (۱۳۷۴) تفسیر نمونه، ج ۴، چ ۱. تهران: دارالکتاب الاسلامیه.
۶۵. مکارم شیرازی، ناصر، و همکاران (۱۳۷۴) تفسیر نمونه، ج ۲۷، چ ۱. تهران: دارالکتاب الاسلامیه.

- ۶۶ سیوطی، جلال‌الدین (۱۴۰۴ق) الدر المنثور فی تفسیر المأثور، ج ۶ قم: کتابخانه آیت الله مرعشی نجفی.
- ۶۷ شعیری، تاج‌الدین محمد بن محمد (۱۳۶۳) جامع الأخبار، ج ۲. قم: انتشارات رضی.
- ۶۸ طباطبایی، سید محمد حسین (۱۴۱۷ق) المیزان فی تفسیر القرآن، ج ۴، چ ۵. قم: دفتر انتشارات اسلامی جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
- ۶۹ مترجمان (۱۳۷۷) تفسیر هدایت، ج ۸، چ ۱. مشهد: بنیاد پژوهشهای آستان قدس رضوی.
- ۷۰ قرائتی، محسن (۱۳۸۳) تفسیر نور، ج ۱. تهران: مرکز فرهنگی درسهایی از قرآن.
- ۷۱ قرشی، سید علی اکبر (۱۳۷۷) تفسیر احسن‌الحديث، ج ۳، چ ۳. تهران: بنیاد بعثت.
- ۷۲ مصطفوی، حسن (۱۳۹۵ق) التحقیق فی کلمات القرآن، ج ۱۳. تهران: نشر کتاب.
- ۷۳ جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۶) تسنیم، ج ۱۲، چ ۱. قم: مرکز نشر اسراء.
- ۷۴ طباطبایی، سید محمد حسین (۱۴۱۷ق) المیزان فی تفسیر القرآن، ج ۸، چ ۵. قم: دفتر انتشارات اسلامی جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
- ۷۵ مطهری، مرتضی (۱۳۷۵) تعلیم و تربیت در اسلام، چ ۲۳. تهران: انتشارات صدرا.
- ۷۶ تمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد (۱۳۶۶) غرر الحکم و درر الکلم، چ ۱. قم: دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.
- ۷۷ بحرانی، سید هاشم (۱۴۱۶ق) البرهان فی تفسیر القرآن، ج ۵، چ ۱. تهران: بنیاد بعثت.
- ۷۸ بن بابویه قمی (شیخ صدوق) محمد بن علی بن حسین (۱۴۱۳ق)، منح لا یحضره الفقیه، ج ۳، چ ۳. قم: مؤسسه انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
- ۷۹ مطهری، مرتضی (۱۳۷۳) انسان کامل، چ ۱۱. تهران: انتشارات صدرا.
- ۸۰ مکارم شیرازی، ناصر، و همکاران (۱۳۷۴) تفسیر نمونه، ج ۲۱، چ ۱. تهران: دارالکتب الاسلامیه.