

ارائه مدل توسعه فرهنگ سازمانی اسلامی برای آموزش و پرورش (مطالعه موردی: شهرستان‌های استان تهران)

علی صادقی

دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی گروه علوم تربیتی، واحد اسلام شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلام شهر، ایران.

سعید مرادی

استادیار گروه علوم تربیتی، واحد اسلام شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلام شهر، ایران. (نویسنده مسئول)

s.moradi@iiu.ac.ir

بتول فقیه آرام

استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد اسلام شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلام شهر، ایران.

علیرضا عراقیه

دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد اسلام شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلام شهر، ایران.

لیلا شریفیان

استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد اسلام شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلام شهر، ایران.

چکیده

مقدمه و هدف: با توجه به اینکه در هزاره سوم، فرهنگ سازمانی به مقوله‌ای نوین و بحث برانگیز بین صاحب نظران جامعه شناسی و دیگر حوزه‌های وابسته مبدل شده، اندیشمندان مدل‌های متعددی از فرهنگ سازمانی برای جامعه شرقی بر مبنای فرهنگ‌های غربی ارائه داده‌اند، که این مدل‌ها با مبانی اسلامی جامعه ایران سازگاری چندانی ندارد. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل توسعه فرهنگ سازمانی مبتنی بر مبانی اسلامی و بر مبنای مطالعه توصیفی اکتشافی با رویکردی توسعه‌ای کاربردی انجام گردید. جامعه آماری پژوهش حاضر تمام کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران بود.

روش پژوهش: نمونه آماری به روش نمونه‌گیری به صورت خوشه‌ای و تصادفی طبقه‌ای به تعداد ۲۸۰ نفر انتخاب گردید، ابزار گردآوری داده‌ها شامل مطالعات عمیق کتابخانه‌ای و پرسشنامه محقق ساخته بود، این پژوهش، مبتنی بر روش دو مرحله‌ای انجام گردید.

یافته‌ها: در مرحله اول برای شناسایی مولفه‌ها و ابعاد از روش تحلیل عاملی اکتشافی و در مرحله دوم از تحلیل عاملی تأییدی (smartpls3) استفاده شد و در نهایت مدل مفهومی همراه با چهار روش از لحاظ اعتبار مورد ارزیابی قرار گرفت. روایی ابزار تحقیق از طریق روایی سازه‌ای به تأیید رسید و پایایی ابزار تحقیق از طریق الفای کرونباخ ۰٫۸۶۶ محاسبه شد.

نتیجه‌گیری: در پایان نتایج نشان داد، پنج بعد (ارزشی، تشکیلاتی، توسعه‌ای، انسانی و چشم‌انداز) از برآزش مطلوبی برخوردارند و هم‌چنین مشخص گردید بعد انسانی و بعد ارزشی از اهمیت بیشتری برخوردار هستند

کلید واژه‌ها: فرهنگ سازمانی اسلامی؛ آموزش و پرورش؛ تحلیل عاملی اکتشافی.

مقدمه

یکپارچگی شخصیت حرکت می‌کند. تغییرات دوره نوجوانی و نیز ویژگی‌های رشدی نوجوان بر تصمیمات برنامه‌داری، تدریس و نیز ساختار مدرسه مؤثر است. بی‌توجهی به نیازهای نوجوان می‌تواند این دوره را برای بسیاری از افراد به دوره‌ای پرمخاطره تبدیل کند، چرا که فرد در نوجوانی برای اولین بار دست به اقدامات یا تصمیماتی می‌زند که می‌تواند پیامدهای درازمدتی در زندگی او داشته باشد (جاویدمهر و همکاران، ۱۳۹۷).

آموزش و پرورش در عین حال که عهده‌دار تعلیم و تربیت افراد جامعه هست، نیروی انسانی مورد نیاز سایر سازمان‌ها را نیز تأمین می‌کند و به دلیل تأثیری که در گسترش، حفظ و انتقال دانش و ارزش‌ها و پاسخ‌گویی به نیازهای متنوع و رو به رشد جامعه دارد، جزو باارزش‌ترین سازمان‌های اجتماعی می‌باشد و بی‌تردید محصول آن در دانش، بینش، ویژگی‌های اخلاقی و رفتار دانش‌آموزان که سازندگان آینده جامعه هستند تجلی پیدا خواهد کرد. بر این اساس و به جهت اهمیت و حساسیت کارکردهای آموزش و پرورش نقش مدیران و معلمان به عنوان پرچم‌داران عرصه تعلیم و تربیت که سهم عمده کارکردهای این سازمان را بر عهده دارند بسیار پررنگ و برجسته می‌نماید و مدیران به جهت حساسیت حرفه‌ای و نیز اثربخش نمودن فرایند تدریس و آموزش در مدارس به عنوان یک حوزه مهم حرفه‌ای، یک عده وظایف و مسئولیت‌های فرهنگی دارند که از آن‌ها به عنوان فرهنگ سازمانی یاد می‌شود (مارشال^۲، ۲۰۰۹). با توجه به اینکه حساسیت مسائل فرهنگی در همه حرفه‌ها به یک اندازه نیست و از آن جا که محیط‌های آموزشی بالاخص مدارس وظیفه خطیر آموزش و تربیت نیروهای انسانی متعهد و متخصص به منظور پاسخ‌گویی به نیازهای جامعه و کمک به توسعه همه جانبه کشور را بر عهده دارند. لذا فرهنگ به طور عام و فرهنگ سازمانی آموزش به طور خاص از مؤلفه‌های مهم ارتقای کیفیت تعلیم و تربیت افراد محسوب می‌شود (فروغی، ۱۳۹۵).

در دنیای امروز سازمان‌ها از اهمیت مهمی در جامعه برخوردارند. فضای رقابتی در جامعه بین‌المللی، سازمان‌ها و ارگان‌ها را به سمتی می‌برد تا از ابزارها و روش‌های مختلفی برای توسعه همه جانبه مشتریان جامعه هدف خود بهره ببرند. بر همین اساس، سازمان‌ها باید در پی راه‌هایی برای اخذ راهبردهای متمایزی نسبت به دیگر رقبای برای ارائه خدمات به مشتریان باشند (عطاران و همکاران، ۱۳۹۶). یکی از ابزارهای کلیدی برای ایجاد تمایز و دستیابی به جایگاه رقابتی متفاوت، پرداختن به موضوع مدیریت فرهنگ سازمانی است. "فرهنگ سازمانی را در متون مدیریت به عنوان مجموعه‌ای از ادراکات، هنجارها و ارزش‌های مشترکی دانسته‌اند که مورد پذیرش اعضای سازمان بوده و در عمق زندگی سازمانی جریان دارد" (محمدی و همکاران، ۱۳۹۷).

در چنین دنیای پرتلاطم افکار و اندیشه‌های گوناگون و تغییرات سریع و روزافزون که دانایی جایگزین قدرت و ثروت شده، آموزش و پرورش نقش ویژه و منزلتی مضاعف یافته است. به گونه‌ای که جلوداران قافله علم و فناوری، جوامعی هستند که آموزش و پرورش را بر صدر نشانده و به عوامل تعلیم و تربیت ارج نهاده‌اند (آریس^۱ و همکاران، ۲۰۱۸).

در میان سازمان‌های مختلف یک جامعه، سازمان‌های آموزشی از جایگاه و اهمیت ویژه‌ای برخوردار هستند، زیرا دانش‌آموزان به عنوان "محصول نظام آموزشی" از طریق همین نظام‌های تعلیم و تربیت تغییراتی را در سه زمینه دانش، توانش و نگرش تجربه می‌کنند و بدین ترتیب نیازهای مختلف جامعه از طریق نیروهای متخصص و فرهیخته مرتفع می‌گردد، دوره بلوغ یا اوایل نوجوانی، زمان رشد جسمانی، عاطفی و عقلانی سریع است، در حالی که اواسط نوجوانی با سازگاری و ثبات بیشتری همراه است و تغییرات رشدی به سمت

اگرچه آموزش و پرورش ایران در زمینه فرهنگ سازمانی با توجه به غنی بودن ریشه فرهنگ اسلام و استفاده از نمادها و تشریفات مانند مراسم و مناسک از رشد کمی بسیار چشم‌گیری برخوردار شده است اما هنوز از لحاظ کیفی نیازمند کار عملی بیشتری است و دلیل بارز آن همانا فقدان الگوی قالب فرهنگی در مدارس بویژه در مدارس متوسطه است. تدوین الگوی قالب فرهنگی باعث می‌شود که سمت و سوی حرکت فرهنگی مدارس تبیین گردد و این الگو به عنوان یک قطب‌نما، می‌تواند آینده فرهنگی نظام آموزشی را ترسیم نماید و حرکت آن را از برنامه روزی به برنامه‌ریزی تبدیل نماید بر همین اساس پژوهشگر قصد دارد به ارائه مدلی برای توسعه فرهنگ سازمانی اسلامی در آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران بپردازد.

تعاریف:

تعریف فرهنگ:

شورای عالی انقلاب فرهنگی، فرهنگ را این‌گونه تعریف می‌کند: «پیش و منش هویت دهنده انسان در حوزه زندگی اجتماعی که به عنوان فراورده عالی ذهن و فرآیند پیچیده و پیشرفته فکر آدمی تحت تأثیر علل و عوامل موجود در تمامی کارکردها و کلیه مظاهر مادی و معنوی حیات وی تجلی می‌یابد و کلیت بهم تافته و به هم پیوسته‌ای از باورها، فضائل و ارزش‌ها، آرمان‌ها، دانش‌ها، هنرها و فنون، آداب و اعمال جامعه را شامل شده و مشخص‌کننده ساخت و تحول کیفیت زندگی هر ملت است. (باباخانی، ۱۳۹۴).

فرهنگ در اصطلاح اندیشمندان اسلامی

شهید مرتضی مطهری: روحانی برجسته شیعی، استاد فلسفه و کلام، مفسر قرآن و از نظریه‌پردازان جمهوری اسلامی ایران که از جمله دین‌پژوهان سرشناس ایرانی به شمار می‌آید. از نظر ایشان فرهنگ مجموعه اندوخته‌های معنوی، فکری، روحی، عقلی، اخلاقی و اجتماعی یک قوم است (مطهری، ۱۳۹۲).

امام خمینی (ره): از مراجع تقلید شیعه و اولین رهبر و اولین ولی فقیه نظام جمهوری اسلامی ایران، معتقد است اگر چه فرهنگ به مجموعه آداب و سنن و آداب و رسوم اطلاق می‌شود، ولی فرهنگ یک کارخانه آدم‌سازی است، فرهنگ سایه‌ای است از نبوت، همچنین؛ فرهنگ آن چیزی است که فرد یا جامعه‌ای بر آن اساس تربیت شده است، فکر می‌کند و رفتار می‌نماید. بنابراین فرهنگ هویت‌ساز، مولد تربیت، اخلاق محور و تفکر پرور است (امام خمینی، ۱۳۶۰).

سید علی خامنه‌ای (مدظله العالی): مقوله فرهنگ شامل رفتارها می‌شود. اساس و ریشه فرهنگ عبارت است از عقیده، برداشت و تلقی هر انسانی از واقعیات و حقایق عالم و نیز خلیات فردی و خلیات اجتماعی و ملی. فرهنگ مثل روحی است که در کالبد همه فعالیت‌های گوناگون کلان کشوری حضور و جریان دارد. و مراد از فرهنگ همان ذهنیات است (آیت‌الله خامنه‌ای، ۱۳۷۸).

مبانی نظری:

فرهنگ^۳ الگویی از مفروضات مشترک است که گروه فرا می‌گیرد، به طوری که مشکلات انطاف‌پذیری خارجی و هماهنگی داخلی گروه را حل می‌کند، و به سبب عملکرد و تأثیر مثبتش معتبر دانسته می‌شود و از این جهت به مثابه روش صحیح ادراک، تفکر و احساس در خصوص آن مشکلات گروه، به اعضای جدید آموزش و یاد داده می‌شود (نیاز آذری و تقوایی یزدی، ۱۳۹۵).

با توجه به دیدگاه هرسکویتس^۴، هشت ویژگی برای فرهنگ قائل است این ویژگی‌ها عبارتند از:

۱- فرهنگ آموختنی است؛ ۲- ناشی از عوامل زیست‌شناختی، محیط زیستی، روان‌شناختی و تاریخ وجود بشر است؛ ۳- ساختاری است؛ ۴- به جنبه‌های گوناگون تقسیم می‌شود؛ ۵- پویاست؛ ۶- تغییرناپذیر است؛ ۷- شامل قواعدی است که تجزیه و تحلیل، آن را به روش‌های علمی ممکن می‌کند؛ ۸- وسیله‌ای است که

فرد به کمک آن با محیط خود سازگار می‌شود و برای ابراز خلاقیت خودابزاری می‌آورد (نوری و خلیلی، ۱۳۹۴). در سازمان‌هایی^۵ که از آن به عنوان مجموعه‌هایی انسانی یاد شد دارای رفتارهایی هستند که این رفتارها، رفتارهایی غالب در سازمان است و به عنوان فرهنگ سازمانی^۶ از آن یاد می‌شود.

در واقع فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از باورها، نگرش‌ها، فرضیات و روش‌های انجام کار است که در اعضای سازمان، مشترک بوده و به اعضای جدید نیز آموزش داده می‌شود و بخش نانوشته سازمان است. کریس آرجریس^۷، فرهنگ سازمانی را نظامی زنده می‌خواند و آن را در قالب رفتاری که مردم در عمل از خود آشکار می‌سازند؛ راهی که بر پایه آن، به طور واقعی می‌اندیشند و احساس می‌کنند و شیوه‌هایی که به طور واقعی با هم تعامل دارند، تعریف می‌کند (قدسیان و همکاران، ۱۳۹۴).

ادگار شاین نیز فرهنگ سازمانی را این‌گونه تعریف می‌کند: یک الگویی از مفروضات بنیادی است که اعضای گروه برای حل مسائل مربوط به تطابق با محیط خارجی و تکامل داخلی آن را یاد می‌گیرند و چنان خوب عمل می‌کند که معتبر شناخته شده، سپس به صورت یک روش صحیح برای درک، اندیشه و احساس کردن در رابطه با حل مسائل سازمان به اعضای جدید آموخته می‌شود. فرهنگ سازمانی همچون فرهنگ ملی عمده‌ترین وجه تمایز سازمان‌ها از یکدیگر را چه در سطح ملی و چه در سطح بین‌المللی تشکیل می‌دهد و موجبات انسجام و تعهد اعضا را نسبت به اهداف سازمان پدید می‌آورد (ابوالقاسمی، ۱۳۸۴).

در میان سازمان‌های مختلف یک جامعه، سازمان‌های آموزشی از جایگاه و اهمیت ویژه‌ای برخوردار هستند، زیرا دانش‌آموزان به عنوان "محصول نظام آموزشی" از طریق همین نظام‌های تعلیم و تربیت تغییراتی را در سه

زمینه‌ی دانش، توانش و نگرش تجربه می‌کنند و بدین ترتیب نیازهای مختلف جامعه از طریق نیروهای متخصص و فرهیخته مرتفع می‌گردد، دوره بلوغ یا اوایل نوجوانی، زمان رشد جسمانی، عاطفی و عقلانی سریع است، در حالی که اواسط نوجوانی با سازگاری و ثبات بیشتری همراه است و تغییرات رشدی به سمت یکپارچگی شخصیت حرکت می‌کند. تغییرات دوره نوجوانی و نیز ویژگی‌های رشدی نوجوان بر تصمیمات برنامه‌دستی، تدریس و نیز ساختار مدرسه مؤثر است. بی‌توجهی به نیازهای نوجوان می‌تواند این دوره را برای بسیاری از افراد به دوره‌ای پرمخاطره تبدیل کند، چرا که فرد در نوجوانی برای اولین بار دست به اقدامات یا تصمیماتی می‌زند که می‌تواند پیامدهای دراز مدتی در زندگی او داشته باشد (جاویدمهر و همکاران، ۱۳۹۷).

شاخص‌های قرآنی توسعه‌ی فرهنگی

۱. امنیت شخصی: در آموزه‌های قرآن مسئله امنیت شخصی و اجتماعی به عنوان مهم‌ترین وظیفه‌ی هر دولتی بیان شده است. امنیت شخصی و فردی حالتی است که در آن فارغ از ترس آسیب رسیدن به جان و مال زندگی کند از نظر قرآن امنیت مفهومی وسیع و فراگیر است و افزون بر این موارد ایمنی از عذاب الهی در آخرت، قابل بررسی است. نگاه قرآن به مفهوم سیاسی، اجتماعی، امنیت، بر پایه‌ی رویکرد هدایتی قرآن و در پیوند با بخشی از مفاهیم دینی است. از نظر قرآن مال و آبروی انسان‌ها محترم است. **يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا يَسْخَرْ قَوْمٌ مِّنْ قَوْمٍ عَسَىٰ أَن يَكُونُوا خَيْرًا مِنْهُمْ وَلَا نِسَاءٌ مِّنْ نِّسَاءٍ عَسَىٰ أَن يَكُنَّ خَيْرًا مِنْهُنَّ ۗ وَلَا تَلْمِزُوا أَنفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَزُوا بِاللُّغَابِ ۗ بِئْسَ اللَّاسِمُ الْفُسُوقُ بَعْدَ الْإِيمَانِ ۗ وَمَن لَّمْ يَتُبْ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ** (حجرات، ۱۱). ای کسانی که که ایمان آورده‌اید نباید قومی دیگر را ریشخند کنید شاید آن‌ها از شما بهتر باشند و از یکدیگر عیب مگیرید و به همدیگر لقب‌های زشت

مدهدید چه ناپسندیده است نام زشت پس از ایمان و هر که توبه نکرد آنان خود ستمکارند.

قرآن در بُعد داخلی: جامعه مومنان را بر پایه برادری بنهاد: *نَهَادِنَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةً فَأُصْلِحُوا بَيْنَ أَخْوَابِكُمْ ۝* *وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ* (حجرات، ۱۰). مؤمنان با هم برادرند پس میان برادرانتان را سازش دهید و از خدا پروا بدارید امید که مورد رحمت قرار گیرید.

قرآن در بُعد خارجی: به حفظ آمادگی دفاعی تشویق می‌کند: *وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهَبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَآخَرِينَ مِنْ دُونِهِمْ لَأَنْتُمْ يُعْلَمُهُمْ ۝ وَمَا تَنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يُوَفَّ إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تُظْلَمُونَ* (انفال، ۶۰) و هر چه در توان دارید از نیرو و اسب‌های آماده بسیج کنید تا با این [تدارکات] دشمن خدا و دشمن خودتان و [دشمنان] دیگری را جز ایشان که شما نمی‌شناسید. شأن و خدا آنان را می‌شناسد بترسانید و هر چیزی در راه خدا خرج کنید پاداشش به خود شما بازگردانیده می‌شود و بر شما ستم نخواهد رفت. امنیت را حفظ می‌کند. از مجموعه آیات و آموزه‌های قرآن می‌توان دریافت که در بینش و نگرش قرآن امنیت شخصی در حوزه فردی و اجتماعی از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای برخوردار است (میری، ۱۳۹۲).

۲. قانون‌گذاری (حکومت قانون): به عنوان یکی از شاخص‌های فرهنگی اساس دین اسلام است. تأکید قرآن بر حکومت قانون، بیانگر آن است که دین اسلام مبتنی بر آموزه‌ها و قوانین و قانون‌مداری می‌باشد. خداوند پیامبرش را تهدید می‌کند که اگر برخلاف آموزه‌ها و قوانین آسمانی عمل کند وی را مجازات خواهد کرد *(وَلَنْ تَرْضَىٰ عَنْكَ الْيَهُودُ وَلَا النَّصَارَىٰ حَتَّىٰ تَتَّبِعَ مِلَّتَهُمْ ۚ قُلْ إِنْ هَدَىٰ اللَّهُ هُوَ الْهُدَىٰ ۚ وَلَئِنْ أَتَبَعْتَ أَهْوَاءَهُمْ بَعْدَ الَّذِي جَاءَكَ مِنَ الْعِلْمِ ۚ مَا لَكَ مِنَ اللَّهِ مِنْ وَلِيٍّ وَلَا نَصِيرٍ)* (بقره، ۱۲۰) (و هرگز یهودیان و ترسایان از تو راضی نمی‌شوند مگر آنکه از کیش آنان پیروی کنی بگو در حقیقت تنها هدایت خداست که هدایت [واقعی]

است و چنانچه پس از آن علمی که تورا حاصل شد باز از هوس‌های آنان پیروی کنی در برابر خدا سرور و یاری نخواهی داشت) امت پیامبر آموزش دیده‌اند که گاهی برخلاف قانون بر نمی‌دارند. و حدود الهی را رعایت می‌کنند زیرا قرآن متجاوزان را به شدت تهدید کرده است. *وَمَنْ يَتَعَدَّ حُدُودَ اللَّهِ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ* (بقره، ۲۲۹) و کسانی که از حدود احکام الهی تجاوزکنند، همان ستمکارانند. آیات بسیاری در قرآن درباره مجازات متجاوزان به حدود الهی آمده است (ابوالقاسمی، ۱۳۸۴).

۳. مشارکت سیاسی: در آیات قرآن برای مشارکت سیاسی امت حوزه‌های مختلفی بیان شده است. بخشی از آیاتی که مشارکتی فعال سیاسی امت را بیان می‌کند. *وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ* (شوری، ۳۸) (و کسانی که [ندای] پروردگارشان را پاسخ [مثبت] داده و نماز بر پا کرده‌اند و کارشان در میانشان مشورت است و از آنچه روزیشان داده‌ایم انفاق می‌کنند) در این آیات بیان شده است. که دولتمردان در مسائل مهم اجتماعی و سیاسی و دفاعی کشور با اولیای امور مشورت کنند. دامنه مشورت در امور فراتر از آنچه بیان شده می‌باشد و بیانگر آن است که امت به عنوان شهروندانی فعال در همه حوزه‌ها حضور سازنده و تأثیرگذار خواهند داشت. مسئله بیعت یکی دیگر از موارد مشارکت سیاسی امت است. که در آموزه‌های قرآنی بر آن تأکید شده است: *إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ ۚ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ ۚ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهُ اللَّهُ فَسَيُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا* (فتح، ۱۰) در حقیقت کسانی که با تو بیعت می‌کنند جز این نیست که با خدا بیعت می‌کنند، دست خدا بالای دست‌های آنان است پس هر که پیمان‌شکنی کند تنها به زیان خود پیمان می‌شکند و هر که بر آنچه با خدا عهد بسته فادار بماند به زودی خدا پاداشی بزرگ به او می‌بخشد بیعت به

نوعی انتخابات مشابهت دارد (رمضان جهانیان و صالحی، ۲۰۱۳).

۴. آزادی بیان: قرآن کریم با تکیه بر اختیاری بودن پذیرش عقیده و دین، اجبار انسان‌ها را در این زمینه نفی می‌کند. (لا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ قَدْ تَبَيَّنَ الرُّشْدُ) (بقره، ۲۵۶) (در دین هیچ اجباری نیست و راه از بیراهه بخوبی تشخیص آشکار شده است).

از نظر قرآن، آیین حق برای همگان روشن شده و پذیرش و یا رد آن به اختیار افراد واگذار شده است. و این امر به سود و یا زیان آنان می‌انجامد. وظیفه پیامبر (ص) تنها تبلیغ دین اسلام و بیان حق است، نه اجبار کردن ایشان به پذیرش دین. آیاتی در قرآن از پیامبر می‌خواهد تا مردمان را به نیکوترین روش دعوت کند و نه مناظره کند. اذْعُ إِلَىٰ سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ ۗ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ ۚ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ (نحل، ۱۲۵) با حکمت و اندرز نیکو به راه پروردگارت دعوت کن و با آنان به [شیوه‌ای] که نیکوترین است مجادله نمای در حقیقت پروردگارت تو به [حال] کسی که از راه او منحرف شده دانتر و او به [حال] راه‌یافتگان [نیز] دانتر است که نشان‌دهنده‌ی عقیده و بیان و امنیت عادلانه افراد در بیان معتقدات و نقد و بررسی آن است.

۵. تساوی در برابر قانون: در آموزه‌های قرآن همگان در برابر قانون یکسان هستند. به گونه‌ای که پیامبر (ص) خود نیز در برابر قانون همانند دیگران می‌باشد و از هیچ امتیازی برخوردار نمی‌باشد. قرآن یهودیان را به علت عدم رعایت تساوی قانون بین اشرف و مردم عادی سرزنش می‌کند (ابوالقاسمی، ۱۳۸۴).

۶. آموزش: یکی از اهداف اساسی رسالت پیامبران تعلیم و آموزش بوده است. در آیاتی از قرآن به مسئله تعلیم و آموزش پرداخته شده آموزش امت را امتحانی از سوی خدا دانسته شده است. هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ

وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ (جمعه، ۲). اوست آن کس که در میان بی‌سوادان فرستاده‌ای از خودشان برانگیخت تا آیات او را برآنان بخواند و پاکشان گرداند و کتاب و حکمت بدیشان بیاموزد تو [آنان] قطعاً پیش از آن در گمراهی آشکاری بودند.

آموزش در میان امت رسول‌الله چنان اهمیت داشت که بردگان دارای علم و سواد در برابر آموزش به کودکان مدینه آزاد می‌شدند. پیش از اسلام تعداد افراد باسواد در حجاز از تعداد انگشتان دست فراتر نمی‌رفت. اما بعد از اسلام این امت در سواد شهرت جهانی پیدا کرد. قرآن، آدمی را به فراگیری و دانش‌آموزی فرا می‌خواند. و ایشان را تشویق و ترغیب می‌کند تا با بی‌سوادی مبارزه کند. و بر همین مبنا و اساس است که به قلم و هر آنچه از دانش و علوم می‌نگارد سوگند می‌خورد.

۷. پژوهش: قرآن از مردم می‌خواهد تا در همه چیز تدبیر و تفکر و به پژوهش علمی و عینی بپردازد. یکی از مهم‌ترین و کاربردی‌ترین واژه پژوهش در فرهنگ قرآنی واژه نظر است. نظر به معنایی توجه دقیق است. از آیاتی که درباره انسان و ماهیت وجودی او سخن گفته: فَلْيَنْظُرِ الْإِنْسَانُ مِمَّ خُلِقَ (طارق، ۵) (پس انسان باید بنگرد که از چه آفریده شده است) و آیاتی دیگری نظیر: أَوَلَمْ يَنْظُرُوا فِي مَلَكُوتِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَمَا خَلَقَ اللَّهُ مِنْ شَيْءٍ وَأَنْ عَسَىٰ أَنْ يَكُونَ قَدِ اقْتَرَبَ أَجَلُهُمْ ۗ فَبِأَيِّ حَدِيثٍ بَعْدَهُ يُؤْمِنُونَ (اعراف، ۱۸۵). آیا در ملکوت آسمان‌ها و زمین و هر چیزی که خدا آفریده است. ننگریسته‌اند و اینکه شاید هنگام مرگشان نزدیک شده باشد پس به کدام سخن بعد از قرآن ایمان می‌آورند، این آیات مومنان را تشویق و ترغیب می‌کند. به پژوهش و همین تشویق و ترغیب در آموزه‌های قرآنی موجب شد تا نسل بعدی در امت اسلامی نسلی دانشمند که به همه علوم پرداخته و در همه زمینه‌ها پژوهش کردند و فرهنگ و تمدنی عظیم به وجود آوردند.

خان محمدی هزاوه و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «طراحی الگوی فرهنگ شهروندی اسلامی ایرانی مبتنی بر روش فراترکیب و راهکارهایی برای توسعه آن». با هدف ارائه الگوی فرهنگ شهروندی مبتنی بر مبانی اسلامی ایرانی و بر مبنای مطالعه‌ای توصیفی-اکتشافی با رویکردی توسعه‌ای - کاربردی و جامعه آماری پژوهش برای سنجش اعتبار محتوایی شامل خبرگان و متخصصان فعال در حوزه فرهنگ و حقوق شهروندی در کشور و با نمونه آماری به روش هدفمند قضاوتی به تعداد ۱۵ نفر انتخاب نمود. ابزار گردآوری داده‌ها شامل مطالعات عمیق کتابخانه‌های و پرسشنامه خبرگانی بود. در نهایت، در این پژوهش، مبتنی بر روش هفت مرحله‌ای فراترکیب، الگوی فرهنگ شهروندی براساس مبانی اسلامی ایرانی ارائه شد که شامل سه بُعد حقوقی و وظیفه‌ای و ارزشی شهروندی و سیزده مؤلفه اصلی است.

موفق و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «مدیریت دانش ایرانی اسلامی براساس آموزه‌های دین اسلام و فرهنگ ایران» به این موضوع می‌پردازد که کشورهای اسلامی مخصوصاً ایران با داشتن فلسفه زندگی خاص و فرهنگ متفاوت با دیگر کشورها، به تئوری‌های خاص خود نیاز دارند. با وجود مطالعات فراوانی که در حوزه مدیریت دانش انجام گرفته است تعداد بسیار کمی از تحقیقات به مدیریت دانش با رویکرد ایرانی و اسلامی پرداخته‌اند و پژوهش جامع و معتبری در این خصوص مشاهده نگردید. همین امر پژوهشگران را برآن داشت تا با استفاده از روش کیفی به مطالعه و بررسی در حوزه مورد اشاره بپردازند. مساله اصلی این پژوهش، این است که آیا می‌توان مدیریت دانش را به صورت مدیریت دانش ایرانی اسلامی مطرح نمود؟ به دنبال پاسخ این مساله پژوهشگران به مطالعه بومی‌سازی مدیریت دانش براساس ارزش‌ها و آموزه‌های دین اسلام و فرهنگ ایران پرداخته‌اند. در این

۸. تولید کتاب، مقالات و هنرهای دیگر: پیش از نزول وحی و ظهور اسلام اعراب محدود به شعر و شاعری بودند. و در دیگر زمینه‌ها از هیچ‌گونه دانشی برخوردار نبودند. با ظهور اسلام و قرآن مردمان عرب تحت آموزش‌های مستقیم پیامبر و آیات قرآن به حدی از رشد و کمال رسیدند که کتب و مقالات بسیاری در زمینه‌های فراوانی تولید شد. که این خود سبب تولید علم و افزایش سطح سواد اعراب شد (شاه‌آبادی و عابدی جعفری، ۱۳۹۰).

پیشینه پژوهش:

صادقی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت اقدام به شناسایی عوامل پیشران توسعه فرهنگ سازمانی اسلامی با هدف شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی در آموزش و پرورش و تاثیرگذاری و تاثیرپذیری مولفه‌ها بر یکدیگر و با روش پژوهش آمیخته (کیفی-کمی)، برای شناسایی عوامل و مؤلفه‌ها علاوه بر مطالعه اسنادی، از تکنیک تحلیل مضمون با نرم‌افزار MAXQDA نمودند. مشارکت کنندگان در بخش کیفی ۱۷ نفر خبره و صاحب نظر درحوزه فرهنگ سازمانی اسلامی بودند که بعد از انجام ۱۴ مصاحبه اشباع نظری حاصل و جمعا ۲۳۳ کد باز و ۱۱۳ کد محوری برای فرهنگ سازمانی اسلامی استخراج گردید، که در نهایت ۵ بعد، انسانی، ارزشی، تشکیلاتی، توسعه‌ای و چشم‌انداز و ۱۷ مولفه اصلی برای فرهنگ سازمانی اسلامی مشخص شد. روایی ابزار پژوهش به صورت محتوایی (به وسیله اساتید راهنما و ۳ نفره از خبرگان) به تایید رسید، سپس در بخش کمی با استفاده از تکنیک دیمتل با نرم‌افزار Excel تاثیرپذیری و تاثیرگذاری مولفه‌ها بر یکدیگر با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته مقایسات زوجی مورد سنجش قرار گرفت که در آن معیارهای تعظیم شعائر دینی، چشم‌انداز محوری، راهبرد محوری، رفتار شهروندی، تغییر محوری، کارآفرینی و دانایی محوری دارای بیشترین تاثیرگذاری بودند.

استاندارد برای اصل معاد و ۵۷ شاخص استاندارد برای اصل نبوت و امامت ارائه نمودند.

قدسیان و همکاران در سال ۱۳۹۴، در پژوهشی تحت عنوان الگوی فرهنگ سازمانی سازمان‌های آموزشی به بررسی عوامل تاثیرگذار بر فرهنگ سازمانی در سازمان‌های آموزشی پرداختند. نتایج نشان داد که الگوی فرهنگ سازمانی آموزش و پرورش در سه بعد؛ انطباق بیرونی، با چهار شاخص یادگیری سازمانی، مشتری مداری، چشم‌انداز و پیشرو و فعال؛ هماهنگی درونی؛ با چهار شاخص دانش‌گرایی، مشارکت قانونمند، ارزش‌های محوری، نگاه سرمایه‌ای به انسان و روابط انسانی با چهار شاخص کرامت ذاتی و اکتسابی، انگیزه، منافع ملی، رشد و تعالی، با مرکزیت آموزه‌های دینی، حیات طیبه طراحی شد.

ولیعزیزی و کریم‌پور در سال ۱۳۹۱، در پژوهشی با عنوان تدوین الگوی فرهنگ اسلامی سازمانی به بررسی مولفه‌های و شاخص‌های تاثیرگذار در فرهنگ اسلامی سازمانی پرداختند. که در آن چهار فرهنگ را موثر و تشکیل دهنده فرهنگ سازمانی اسلامی می‌دانند از جمله ۱. فرهنگ رسالت محور، ۲. فرهنگ اخلاق کاری، ۳. فرهنگ کارآفرینی دانش محور و ۴. فرهنگ مشارکتی. ماتاری و علی (۲۰۱۹) در پژوهشی تحت عنوان توسعه فرهنگ مدرسه به منظور دستیابی به پیشرفت آکادمیک: یک برنامه تغییر رهبری (مورد مطالعاتی: مدرسه اسلامی صمد) به بررسی مولفه‌های لازم برای تغییر در رهبری مدرسه و رسیدن به یک مدرسه با فرهنگ اسلامی و رشد و توسعه فرهنگ مدرسه توسط روش C4 که شامل زمینه، شرایط، شایستگی‌ها و فرهنگ بود نتایج نشان داد که برای تغییر رهبری در جهت ارتقاء و توسعه فرهنگ بهترین مولفه تغییر در نگرش معلمان و مدیران و برنامه‌ریزان و برنامه‌های درسی و آموزشی است.

پژوهش جامعه آماری وجود ندارد و با هفده نفر از خبرگان مصاحبه اختصاصی صورت گرفته است. پس از تجزیه و تحلیل و تفسیر داده‌های جمع‌آوری شده، مفاهیم اصلی اثرگذار در مدیریت دانش ایرانی اسلامی حاصل شد و در این که می‌توان مدیریت دانش را به صورت مدیریت دانش ایرانی اسلامی عنوان کرد، جای هیچ شک و شبهه‌ای نیست و بهتر است مدیریت دانش را با نگاه ایرانی و اسلامی ببینیم.

جاوید مهر و همکاران در سال ۱۳۹۷ در پژوهشی تحت عنوان ارائه مدل آموزش فرهنگ سازمانی در آموزش و پرورش با استفاده از روش نظام‌دار نظریه داده بنیاد یا گراند تئوری به بررسی و ارائه مدلی از مولفه‌های فرهنگ سازمانی برای نظام آموزش و پرورش پرداختند. براساس نتایج بدست آمده این الگو دارای ۱. شرایط علی (کیفیت، آینده‌نگری، نیاز جامعه)، ۲. شرایط زمینه‌ای (نیروی انسانی، فناوری، دانش محوری، دانش‌آموز ماهر، برنامه‌ریزی و ارزش و اخلاق)، ۳. شرایط مداخله (تجهیزات، فضای فیزیکی، عوامل اقتصادی، تمرکززدایی، جذب نیرو)، ۴. راهبردها (مشارکت محوری، مهارت محوری، روش‌های آموزشی، عملکردگرایی) و ۵. پیامدها (کسب مهارت‌های گروهی، کسب مهارت‌های فردی و تأمین نیازهای جامعه) بود.

عطاران و همکاران در سال ۱۳۹۶، در پژوهشی تحت عنوان، تبیین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی در پرتو اصول عقاید برگرفته از آیات قرآن کریم به بررسی مولفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی، آمده در قرآن کریم پرداختند. در این پژوهش مشخص شد که ۵ اصل در فرهنگ سازمانی اسلامی جاری است ۱- اصل توحید ۲- اصل عدل ۳- اصل معاد و ۴- اصل نبوت و ۵- امامت که ۱۷ شاخص استاندارد برای اصل توحید، ۶۸ شاخص استاندارد برای اصل عدل، ۹۱ شاخص

با توجه به ادبیات نظری و پیشینه تجربی ارائه شده سوالات پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

سوال اصلی: مدل توسعه‌ای فرهنگ سازمانی اسلامی برای آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران کدام است؟

سوالات فرعی:

سوال اول: ابعاد و مولفه‌ها و شاخص‌های فرهنگ سازمانی اسلامی کدامند؟

سوال دوم: مدل مناسب برای فرهنگ سازمانی اسلامی چگونه است؟

روش شناسی پژوهش:

پژوهش حاضر از حیث هدف، توسعه‌ای- کاربردی و از روش پژوهش توصیفی از نوع اکتشافی است. جامعه آماری در این بخش عبارت بودند از کلیه روسا، معاونین، کارشناسان مسئول و کارشنان در ادارات آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران، که از این تعداد ۲۸۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری نیز به صورت خوشه‌ای و تصادفی طبقه‌ای بود. در بخش اول از بین ۲۱ اداره آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران ۸ سرخوشه انتخاب شد، که جامعه آماری این ۸ اداره ۹۸۵ نفر بودند که براساس فرمول کوکران ۲۸۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب و عدد بدست آمده برای نمونه را بر عدد جامعه تقسیم نموده و در نهایت عدد حاصله را بر تعداد کارکنان به تفکیک هر سرخوشه ضرب نموده و عدد حاصله تعداد افراد هر اداره بود.

برای مشخص کردن عامل‌های فرهنگ سازمانی اسلامی از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده گردید که برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار spss25 بهره گرفته شد. این عوامل برگرفته از پژوهش صادقی (۱۳۹۹) می‌باشد. بر مبنای تحلیل عاملی دسته‌بندی متغیرها به گونه‌ای است که در نهایت به دو یا چند عامل یعنی همان مجموعه متغیرها، طبقه‌بندی می‌گردند. به عبارت دیگر متغیرهای مورد استفاده در پژوهش براساس صفات مشترکشان به

جانکا و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «فراتر از "خوب" و "شر" ارزش‌های ثبات در فرهنگ سازمانی برای نوآوری مدیریتی: نقش اساسی کنترل‌های مدیریت» به بررسی مولفه‌های ارزش‌های فرهنگی پرداخت. براساس بررسی ۲۶۰ شرکت بزرگ آلمانی، دریافت که نوآوری مدیریتی با درجه ثبات داخلی در فرهنگ سازمانی رابطه منفی دارد، اما ارتباط مثبتی با تأکید بر سه تا از چهار MC آمیزش شده، یعنی کنترل اقدامات، کنترل پرسنل و کنترل فرهنگی دارد. هم‌چنین نشان داد که میزان زیادی از تأثیرات منفی ناشی از ثبات درونی ناشی از عدم تأکید بر کنترل‌های فرهنگی در فرهنگ‌های سازمانی با درجه بالایی از ثبات بین‌المللی و نه از درجه خود ثبات داخلی است. با توجه به این یافته‌ها، سازمان‌هایی با درجه نسبتاً بالایی از ثبات داخلی، ممکن است بتوانند از طریق کنترل‌های فرهنگی نوآوری مدیریتی را شکل دهند.

هوک^۱ و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان "فرهنگ سازمانی، ویژگی‌ها و چارچوب از منظر اسلامی" به ارائه ۲۲ ویژگی برجسته برای فرهنگ سازمانی اسلامی براساس قرآن، سنت، اجماع و قیاس و ترسیم مدل این فرهنگ اقدام نمودند. که عبارتند از: ۱- ایمان به خدا^۲ - اشتیاق به کار^۳ - سخت‌کوشی^۴ - تعالی^۵ - صداقت و راستی^۶ - مسئولیت^۷ - اخلاق^۸ - تصمیم‌گیری مشورتی^۹ - پرورش نیکو و پرهیز از اشتباه^{۱۰} - صداقت مطلق^{۱۱} - دانش^{۱۲} - رفتار خوب^{۱۳} - انصاف^{۱۴} - همکاری^{۱۵} - اعتماد متقابل^{۱۶} - احترام متقابل^{۱۷} - فداکاری^{۱۸} - سلامت جسمانی^{۱۹} - پاکیزگی و نظافت^{۲۰} - دلجویی از کارکنان^{۲۱} - انجام دعای اجباری^{۲۲} - پوشش اسلامی^{۲۳} و در نهایت به ترسیم مدل فرهنگ سازمانی اسلامی برای کارکنان و مدیران عالی در سازمان‌ها انجامید.

سوال اول: ابعاد و مولفه‌ها و شاخص‌های فرهنگ سازمانی اسلامی کدامند؟
 برای پاسخ به این سوال در مرحله نخست از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. در حقیقت، در جداول اشتراکات هر سوال میزان واریانس را که می‌تواند مولفه‌ها را تبیین کند، نشان می‌دهد و بیان می‌دارد که کدام سوالات واریانس بیشتری را تبیین کرده است و کدام سوال واریانس کمتری را تبیین کرده است. روش استخراج عامل‌ها، تحلیل مؤلفه اصلی^{۳۱} است. هرچه مقادیر اشتراک استخراجی بزرگ‌تر باشد، عامل‌های استخراج شده، متغیرها را بهتر نمایش می‌دهند. متغیرهایی که مقادیر اشتراک استخراجی آن‌ها کوچک‌تر از ۰,۵ هستند، حذف می‌شوند. البته این کار به صورت مرحله‌ای انجام می‌شود و از متغیرهایی با مقادیر اشتراک استخراجی پایین‌تر آغاز می‌شود. در این بخش براساس ۵ بعد اصلی تحلیل عاملی اکتشافی انجام پذیرفت.

دو یا چند دسته طبقه‌بندی شده و این دسته‌ها را عامل می‌نامیم. پس از آن، روابط بین عامل‌ها محاسبه می‌شود و در هر عامل نیز روابط بین متغیرهایی آن که هدف اصلی پژوهش است نیز محاسبه گردد. بنابراین هر عامل را می‌توان متغیری ساختگی یا فرضی در نظر گرفت که از ترکیب چند متغیر شبیه به هم ساخته شده است. به بیان دیگر روش تحلیل عاملی به عنوان ابزاری برای کشف میزان ممکن کاهش داده‌ها بکار می‌رود که آن را تحلیل عاملی اکتشافی می‌نامند در پژوهش حاضر، تحلیل عاملی اکتشافی، یعنی گروه‌بندی کردن متغیرهایی که همبستگی درونی دارند، بکار رفته است. هم‌چنین برای تحلیل عاملی تاییدی از نرم‌افزار smartpls3 استفاده شده است. پایایی پرسشنامه از طریق محاسبه آلفای کرونباخ و در یک نمونه ۳۰ نفر برابر با ۰,۸۶۶ محاسبه گردید.

یافته‌های پژوهش:

جدول ۱- یافته‌های برگرفته از تحلیل عاملی اکتشافی برای ابعاد و مولفه‌ها و شاخص‌های فرهنگ سازمانی اسلامی

بعد ردیف	ارزشی			تشکیلاتی			توسعه‌ای	
	تعظیم شعائر دینی	عدالت و اعتدال سازمانی	اخلاق و تقوای سازمانی	فرآیندهای داخلی	تعاون و همکاری	قانون مندی	دانایی محوری	تغییر محوری
۱	.004	-.006	.840	-.052	.826	.013	.039	.831
۲	.059	.022	.652	.080	.700	-.008	-.036	.697
۳	-.021	-.100	.687	-.020	.597	.075	-.036	.598
۴	-.027	-.041	.615	.054	.683	.044	.014	.682
۵	.060	.014	.663	-.038	.683	.038	.055	.680
۶	.005	.027	.639	.013	.035	.859	.844	-.004
۷	-.059	.004	.619	-.002	-.039	.668	.673	-.079
۸	.021	.879	-.051	-.072	.074	.711	.707	.071
۹	.072	.658	-.041	.114	.027	.662	.739	.035
۱۰	.038	.639	-.016	-.084	.093	.726	-.006	-.038
۱۱	.051	.597	.039	.839	.001	-.020	.043	.095
۱۲	.057	.564	-.027	.676	.027	-.029	-.032	.035
۱۳	.020	.669	.060	.633	-.001	.038	-.036	-.013

.685	-.123	-.008	-.018	.060	.629	-.045	.640	.033	۱۴
			.001	-.066	.678	.069	.106	.842	۱۵
						.006	.026	.737	۱۶
						-.063	.120	.658	۱۷
						-.001	.053	.702	۱۸
						.014	-.021	.600	۱۹

ادامه جدول ۱- یافته‌های برگرفته از تحلیل عاملی اکتشافی برای ابعاد و مولفه‌ها و شاخص‌های فرهنگ سازمانی اسلامی

چشم‌انداز			انسانی					بعد و مولفه ردیف
چشم‌انداز محوری	هدف مداری	راهبرد محوری	رفتار شهروندی	رهبری اثربخش	کرامت انسانی	رشد و تعالی	مسئولیت اجتماعی	
.049	.876	.002	.082	.004	.815	-.034	-.057	۱
-.040	.701	.052	-.078	-.053	.669	-.018	-.052	۲
.042	.658	.003	.052	-.019	.733	.047	.092	۳
-.011	.580	-.040	.005	-.023	.727	-.025	-.042	۴
.023	.657	-.067	-.029	.072	.662	.052	-.066	۵
.841	.025	.012	-.047	-.035	-.006	.858	.081	۶
.701	-.046	-.046	.038	-.041	.053	.667	.049	۷
.720	.044	.002	-.024	.041	.027	.675	.023	۸
.681	.082	-.042	-.029	-.071	-.043	.644	-.020	۹
.685	-.043	.041	-.016	.014	-.007	.749	-.024	۱۰
-.022	-.025	.855	-.031	.835	-.078	-.023	-.013	۱۱
-.052	.021	.703	-.024	.741	.044	-.007	.025	۱۲
-.048	.027	.637	-.046	.684	.011	-.012	.025	۱۳
.050	-.057	.598	.025	.690	.061	.044	-.006	۱۴
.029	-.026	.674	-.012	.676	-.072	-.105	.116	۱۵
			.867	.012	-.010	-.030	-.037	۱۶
			.652	-.092	.069	-.012	-.011	۱۷
			.693	-.014	.001	-.034	-.070	۱۸
			.731	-.003	-.074	.041	-.042	۱۹
			.691	.018	.019	-.038	-.018	۲۰
			-.001	.032	-.067	-.024	.856	۲۱
			-.041	.058	-.007	.024	.693	۲۲
			-.051	.042	-.025	.064	.662	۲۳
			-.038	.062	.000	.073	.664	۲۴
			-.033	-.048	-.033	-.042	.612	۲۵

جدول ۲- شاخص KMO و بارتلت برای ۵ بعد (ارزشی، تشکیلاتی، توسعه‌ای، انسانی و چشم‌انداز)

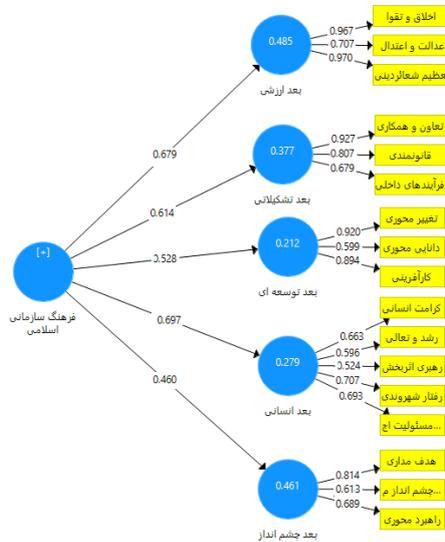
شاخص KMO چشم‌انداز	شاخص KMO ص انسانی	شاخص KMO توسعه‌ای	شاخص KMO تشکیلاتی	شاخص KMO ارزشی	آزمون بارتلت	شاخص KMO ارزشی	شاخص KMO تشکیلاتی	شاخص KMO توسعه‌ای	شاخص KMO ص انسانی	شاخص KMO چشم‌انداز
1568.700	2932.190	1372.449	1526.427	2152.333	آماره کای دو	.826	.766	.757	.755	.749
105	300	91	171	171	درجه آزادی					
.000	.000	.000	.000	.000	سطح معنی‌دار					

جدول ۳- عامل‌ها و مولفه‌ها و شاخص‌های متناظر

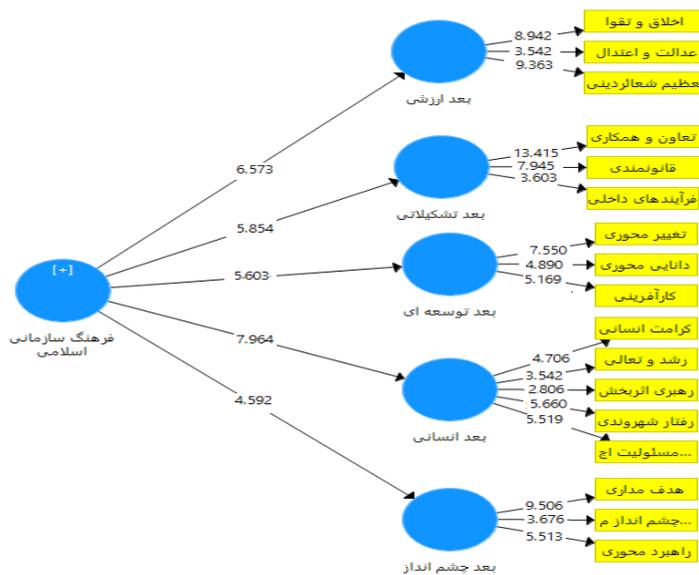
بعد	عوامل	سوالات مربوطه	تعداد سوالات
ارزشی	عامل اول	اخلاق و تقوای سازمانی	سوالات ۱ تا ۷
	عامل دوم	عدالت و اعتدال سازمانی	سوالات ۸ تا ۱۴
	عامل سوم	تعظیم شعائر دینی	سوالات ۱۵ تا ۱۹
تشکیلاتی	عامل اول	تعاون و همکاری	سوالات ۱ تا ۵
	عامل دوم	قانون مندی	سوالات ۶ تا ۱۰
	عامل سوم	فرآیندهای داخلی	سوالات ۱۱ تا ۱۵
توسعه‌ای	عامل اول	تغییر محوری	سوالات ۱ تا ۵
	عامل دوم	دانایی محوری	سوالات ۶ تا ۹
	عامل سوم	کارآفرینی	سوالات ۱۰ تا ۱۴
انسانی	عامل اول	کرامت انسانی	سوالات ۱ تا ۵
	عامل دوم	رشد و تعالی	سوالات ۶ تا ۱۰
	عامل سوم	رهبری اثربخش	سوالات ۱۱ تا ۱۵
	عامل چهارم	رفتار شهروندی	سوالات ۱۶ تا ۲۰
	عامل پنجم	مسئولیت اجتماعی	سوالات ۲۱ تا ۲۵
چشم‌انداز	عامل اول	هدف‌مداری	سوالات ۱ تا ۵
	عامل دوم	چشم‌انداز محوری	سوالات ۶ تا ۱۰
	عامل سوم	راهبرد محوری	سوالات ۱۱ تا ۱۵

سوال دوم: مدل مناسب برای فرهنگ سازمانی اسلامی چگونه است؟
 تاییدی با کمک نرم‌افزار smartpls3 استفاده شد. که در نهایت مدل نهایی برازش گردید و نتایج نشان داد که مدل از برازش مطلوبی برخوردار است. در شکل ۱ مولفه‌ها و شاخص‌ها و ابعاد از روش تحلیل عاملی

و ۲ ضرایب همبستگی بین مولفه‌ها و ابعاد و هم‌چنین آماره تی مشخص گردید.



شکل ۱- تکنیک حداقل مربعات جزئی مدل پژوهش



شکل ۲- آماره t-value مدل پژوهش با تکنیک بوت استرپینگ

در جدول ۵ میزان اعتبار مدل و مولفه‌ها مشخص شده است و نشان می‌دهد که تمام مولفه‌ها با توجه به میزان آلفای کرونباخ بالای ۰,۷ مورد تایید هستند.

جدول ۴- روایی همگرا و پایایی متغیرهای پژوهش

CR	AVE	آلفای کرونباخ	
۰,۸۵۵	۰,۶۱۴	۰,۸۴۵	بعد ارزشی
۰,۹۰۱	۰,۶۳۳	۰,۸۹۳	بعد تشکیلاتی

۰,۷۹۴	۰,۵۷۹	۰,۷۶۳	بعد توسعه‌ای
۰,۸۳۹	۰,۷۳۱	۰,۸۲۵	بعد انسانی
۰,۸۷۵	۰,۶۲۴	۰,۸۷۲	بعد چشم‌انداز

ساختاری را تایید می‌سازد. هم‌چنین معیار GOF مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است. بدین معنی که توسط این معیار، محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. معیار GOF توسط یننهاس و همکاران (۲۰۰۴) ابداع گردید و طبق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{\text{Avg}(\text{Communalities}) \times R^2}$$

وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰,۰۱-، ۰,۲۵-۰,۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده‌اند. محاسبه معیار GOF:

$$R^2=0.362$$

$$GOF = \sqrt{0.463 \times 0.362} = \sqrt{0.167} = 0.409$$

پاسخ سوال سوم: آیا مدل مفهومی از اعتبار کافی برخوردار است؟

برای تعیین اعتبار بیرونی مدل پیشنهادی، به نظرخواهی از متخصصان این حوزه به‌واسطه پرسشنامه سنجش مدل پرداخته شد. با توجه به مقیاس پرسشنامه که ۵ درجه‌ای لیکرت بود، مبنای تصمیم‌گیری براساس میانگین نمره ۳ در نظر گرفته شد و همانطور که نتایج به دست آمده از جدول ۶ تمامی معیارها مورد پذیرش است.

جدول ۵- تعیین اعتبار بیرونی مدل پیشنهادی

نوع اعتباریابی	مؤلفه	میانگین	اختلاف میانگین	انحراف استاندارد	t	df	Sig
بیرونی	فلسفه و اهداف	۳,۵۱۲	۰,۵۱۲	۰,۶۰۹	۳,۷۸	۱۹	۰,۰۰۰
	مبانی تئوریک	۳,۶۵۸	۰,۶۵۸	۰,۷۵۷	۳,۵۲	۱۹	۰,۰۰۰
	سازوکار اجرایی	۳,۷۳۹	۰,۷۳۹	۰,۸۸۴	۳,۸۹	۱۹	۰,۰۰۰
	ارزشیابی و مهندسی مجدد	۳,۳۴۲	۰,۳۴۲	۰,۴۲۶	۳,۷۴	۱۹	۰,۰۰۰

آلفای کرونباخ تمامی متغیرها بزرگتر از ۰/۷ بوده بنابراین از نظر پایایی تمامی متغیرها مورد تایید است. مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) همواره بزرگتر از ۰/۵ است بنابراین روایی همگرا نیز تایید می‌شود. مقدار روایی مرکب (CR) نیز بزرگتر از AVE است.

در نهایت برای برازش کلی مدل از دو شاخص R² و GOF استفاده شده است که R² معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد. نکته‌ی ضروری در اینجا این است که R² تنها برای سازه‌های درون‌زا (وابسته) مدل محاسبه می‌گردد و در مورد سازه‌های برون‌زا مقدار این معیار صفر است. هر چه قدر مقدار R² مربوط به سازه‌های درون‌زا یک مدل بیشتر باشد نشان از برازش بهتر مدل است. چین ۱۹۹۸ سه مقدار ۰,۱۹-۰,۳۳-، ۰,۱۱۸ را به عنوان ضعیف، متوسط، قوی بودن مدل را تعیین می‌کنند (داوری، ۱۳۹۲).

$$\frac{0.485 + 0.377 + 0.212 + 0.279 + 0.461}{5} = 0.362$$

مقدار R² برای سازه 0.362 بدست آمده است. با توجه به سه مقدار ملاک مناسب بودن برازش مدل

پاسخ سوال اصلی: مدل توسعه‌ای فرهنگ سازمانی

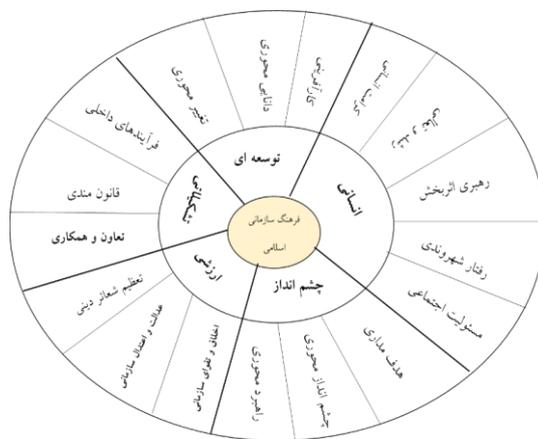
اسلامی برای آموزش و پرورش شهرستان‌های استان

تهران کدام است؟

فلسفه و هدف: ارائه مدلی منسجم و کاربردی جهت توسعه فرهنگ سازمانی اسلامی در آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران، فراهم کردن زمینه نظری برای معرفی مفهوم فرهنگ سازمانی اسلامی، نهادینه کردن فرهنگ سازمانی اسلامی در آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران، انتقال و گسترش فرهنگ سازمانی اسلامی، ارتقاء کیفیت فعالیت‌ها و خدمات مدیریتی مبتنی بر فرهنگ اسلامی در آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران، افزایش نفوذ فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در آموزش و پرورش

مبانی نظری:

توسعه فرهنگی امام خمینی (ره)،
نظریه فرهنگی شهید مطهری (۱۳۹۳)،
نظریه فرهنگی سپاه فرهی،
سنجفی و سلطانی «۱۳۸۹»،
نظریه فرهنگی «علی احمدی و همکاران» (۱۳۸۸)
نظریه فرهنگی زارعی «الگوی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی» (۱۳۷۴)
نظریه فرهنگی «استراوس» (۱۹۶۷)،
نظریه فرهنگی «اینگلهارت» (۱۹۸۹)،
نظریه فرهنگی «ری لویک» (۲۰۰۳)،
نظریه فرهنگی «آرنولد» (۱۸۶۹)،
نظریه فرهنگی «شاین» (چاپ ۲۰۰۴)،
نظریه فرهنگی «پارسونز» (۱۹۶۳)،
نظریه فرهنگی «تپسون» (بی تا)



ساز و کار اجرایی: برگزاری کلاس‌های اخلاقی با بهره‌گیری از قرآن و کتب دینی، معرفی توانایی فرهنگ اسلامی در تقابل با فرهنگ غرب، انتقال و گسترش فرهنگ اسلامی به نسل‌های آینده

نظام ارزشیابی و بازخورد مدل: مخاطب محوری در ارزشیابی کارکنان آموزش و پرورش، ایجاد نظام خود ارزشیابی، ایجاد زمینه بهنگام سازی و بازسازی فرهنگ سازمانی اسلامی، بازخورد نهایی و ارزشیابی ۳۶۰ درجه

شکل ۳- مدل مفهومی پژوهش

نتیجه‌گیری و پیشنهادها:

هدف این پژوهش بررسی و واکاوی ابعاد و مولفه‌ها و شاخص‌های فرهنگ سازمانی اسلامی و ارائه مدل مناسب است. این پژوهش بر روی ۲۸۰ نفر از کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان‌های تهران انجام شد. برای شناسایی ابعاد و مولفه‌ها و شاخص‌ها از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی که بیانگر پایایی و روایی مولفه‌ها و شاخص‌های تعیین کننده فرهنگ سازمانی اسلامی است، بهره گرفته شد. در مطالعه حاضر پنج بعد (ارزشی، توسعه‌ای، تشکیلاتی، انسانی و چشم‌انداز) از مطالعات عمیق کتابخانه‌ای و مصاحبه خبرگان بدست آمد و براساس یافته‌های برگرفته از تحلیل عاملی اکتشافی برای بعد ارزشی سه مولفه اخلاق و تقوای سازمانی، عدالت و اعتدال سازمانی و تعظیم شعائر دینی برای بعد تشکیلاتی سه مولفه تعاون و همکاری، قانونمندی و تغییر محوری برای بعد توسعه‌ای سه مولفه تغییر محوری، دانایی محوری و کارآفرینی برای بعد انسانی پنج مولفه کرامت انسانی، رشد و تعالی، رهبری اثربخش، رفتار شهروندی و مسئولیت اجتماعی و در نهایت برای بعد چشم‌انداز نیز سه مولفه هدف‌مداری، چشم‌انداز

عمیق کتابخانه‌ای و مصاحبه خبرگان بدست آمد و براساس یافته‌های برگرفته از تحلیل عاملی اکتشافی برای بعد ارزشی سه مولفه اخلاق و تقوای سازمانی، عدالت و اعتدال سازمانی و تعظیم شعائر دینی برای بعد تشکیلاتی سه مولفه تعاون و همکاری، قانونمندی و تغییر محوری برای بعد توسعه‌ای سه مولفه تغییر محوری، دانایی محوری و کارآفرینی برای بعد انسانی پنج مولفه کرامت انسانی، رشد و تعالی، رهبری اثربخش، رفتار شهروندی و مسئولیت اجتماعی و در نهایت برای بعد چشم‌انداز نیز سه مولفه هدف‌مداری، چشم‌انداز

بعد تشکیلاتی با ضریب ۰,۶۱۴، بعد توسعه‌ای با ضریب ۰,۵۲۸ و بعد چشم‌انداز با ضریب ۰,۴۶۰ به ترتیب از بیشترین ضریب تاثیر بر فرهنگ سازمانی اسلامی برخوردارند. در نهایت مدل کمی برگرفته از تحلیل عاملی تاییدی با R2 برابر با ۰,۳۶۲ و GOF برابر با ۰,۴۰۹ نشان از برازش مطلوب مدل است و همچنین با توجه به شکل ۳ مدل نهایی برگرفته از پژوهش طراحی گردید و در این مدل چهار بعد برای سنجش اعتبار مدل تعیین گردید ۱- فلسفه و هدف ۲- ساز و کار اجرایی ۳- مبانی تئوریک ۴- ارزشیابی و مهندسی مجدد که برگرفته از ادبیات پژوهش است و با توجه به نظر ۲۰ خبره میزان هر کدام از این ابعاد در سطح بالای حد متوسط قرار دارد و نشان از مطلوب بودن مدل از نظر خبرگان دارد.

در مجموع یافته‌های این تحقیق با یافته‌های سایر محققان همانند خان محمدی هزاوه و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «طراحی الگوی فرهنگ شهروندی اسلامی ایرانی مبتنی بر روش فراترکیب و راهکارهایی برای توسعه آن» و موفق و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «مدیریت دانش ایرانی اسلامی براساس آموزه‌های دین اسلام و فرهنگ ایران» و جاوید مهر و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان ارائه مدل آموزش فرهنگ سازمانی در آموزش و پرورش با استفاده از روش نظام‌دار نظریه داده بنیاد یا گراند تئوری) و عطاران و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان، تبیین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی در پرتو اصول عقاید برگرفته از آیات قرآن کریم و ماتاری و علی (۲۰۱۹) در پژوهشی تحت عنوان توسعه فرهنگ مدرسه به منظور دستیابی به پیشرفت آکادمیک: یک برنامه تغییر رهبری (مورد مطالعاتی: مدرسه اسلامی صمد) و جانکا و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «فراتر از "خوب" و "شر" ارزش‌های ثابت در فرهنگ سازمانی برای نوآوری مدیریتی: نقش اساسی کنترل‌های مدیریت»

محوری و راهبرد محوری شناسایی گردید که در نهایت برای بعد ارزشی شاخص KMO عددی برابر ۰,۸۲۶ بدست آمد که بیانگر همبستگی بالای این بعد با مولفه‌ها و شاخص‌های آن است. شاخص KMO برای بعد تشکیلاتی برابر ۰,۷۷۶ بدست آمد و این ضریب همبستگی نشان از رابطه معنادار بین مولفه‌ها و شاخص‌ها است. برای بعد توسعه‌ای نیز ضریب KMO برابر ۰,۷۵۷ بدست آمد که نشان از رابطه قوی بین ابعاد و مولفه‌ها و شاخص‌ها است و برای بعد انسانی ضریب KMO برابر ۰,۷۵۵ بدست آمد که نشان از ارتباط معنی‌دار بین مولفه‌ها است و در نهایت برای بعد چشم‌انداز شاخص KMO برابر ۰,۷۴۹ بدست آمد و این شاخص نشان از ضریب همبستگی قوی بین مولفه‌ها و ابعاد است و برای تمام ابعاد سطح معنی‌داری برابر ۰,۰۰۰ بدست آمد که خود نشان از رد فرض صفر و تایید فرض پژوهشی یعنی بین ابعاد و مولفه‌ها و شاخص‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد. در نهایت برای بعد ارزشی با سه مولفه، ۱۹ شاخص شناسایی شد. برای بعد تشکیلاتی با سه مولفه، ۱۵ شاخص شناسایی شد. برای بعد توسعه‌ای با سه مولفه، ۱۴ شاخص شناسایی شد. برای بعد انسانی با پنج مولفه، ۲۵ شاخص شناسایی شد و در نهایت برای بعد چشم‌انداز با سه مولفه، ۱۵ شاخص شناسایی گردید. که نتایج آزمون تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که تمام شاخص‌های انتخابی از ضریب بالای ۰,۵ برخوردارند. در ادامه برای تعیین ضریب تاثیر هر بعد و مولفه بر متغیرهای پژوهش از آزمون تحلیل عاملی تاییدی (SMARTPLS3) استفاده شد که روایی همگرا و پایایی متغیرها قبل از ترسیم مدل مشخص شد و نتایج نشان داد که در هر پنج بعد میزان آلفای کرونباخ بالای ۰,۷ است که بیانگر پایایی بالای متغیرها و AVE بالای ۰,۵ در تمام پنج متغیر بیانگر روایی بالای متغیرها است و مشخص گردید که بعد انسانی با ضریب ۰,۶۹۷، بعد ارزشی با ضریب ۰,۶۷۹،

و هوک و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان "فرهنگ سازمانی، ویژگی‌ها و چارچوب از منظر اسلامی" در یک راستا بوده است.

با توجه به نتایج حاصل از اجرای پژوهش، پیشنهادهای کاربردی به شرح زیر ارائه شده است:

- ۱- به منظور تشویق رفتارهای اخلاقی در سازمان و ممانعت از رفتارهای غیراخلاقی باید از محرک‌های موجود ترغیب، تقویت و تنبیه در سازمان استفاده کرد. لازم به ذکر است که سازمان‌ها با استفاده از بیانیه مأموریت می‌توانند ارزش‌های اخلاقی مورد انتظار از کارکنان را تعریف و مشخص کنند. ۲- سازمان باید برای تعیین نیازهای آموزشی خود و نیز تعیین محتوای آموزشی به مقایسه وضع موجود و وضع مطلوب بپردازد. برای تعیین وضع موجود (میزان پایبندی کارکنان به اخلاق حرفه‌ای سازمان) و حتی برای تعیین وضع مطلوب (دیدگاه کارکنان به عنوان افرادی آگاه به شرایط سازمانی برای ارائه مؤلفه‌هایی کاربردی) لازم است از تحقیقات درباره اخلاق حرفه‌ای حمایت کرد. ۳- در انتخاب افراد و کارکنان سازمان با توجه به فرمایشات حضرت علی (علیه السلام) در نامه ۵۳ به مالک اشتر از کارکنانی استفاده شود که مؤمن و متعهد و متخصص باشند. ۴- در تحلیل معضلات اخلاقی سازمان باید عوامل فردی، سازمانی و محیطی را در نظر بگیریم غفلت از این عوامل در تحلیل و تبیین علل معضل اخلاقی، ما را دچار تحویل‌نگری و غیرواقع‌گرایی می‌کند که نتیجه‌ای جز ناکامی در پی نخواهد داشت. ۵- با افراد متملق و چاپلوس به گونه‌ای برخورد شود که این‌گونه افراد بازخورد منفی از چاپلوسی و تملق خود بگیرند. ۶- جهت جلوگیری از تهمت و اشاعه شایعات علیه مدیران و کارکنان اقدامات انضباطی شدید علیه کسانی که اقدام به غیبت و تهمت و افترا می‌کنند در نظر گرفته شود. ۷- کارکنانی که از نظر اخلاق و تقوا الگو هستند در همایش‌های آموزش و پرورش مورد تشویق قرار

بگیرند. ۸- مبانی عدالت سازمانی با شاخص‌های اسلامی به مدیران آموزش داده شود. ۹- هر چه ساختار قدرت و کنترل متمرکزتر باشد احتمال توسعه عدالت سازمانی کاهش می‌یابد آموزش و پرورش باید تلاش کند با توزیع بهتر قدرت و کنترل موانع توسعه عدالت را برطرف نماید. ۱۰- عدالت توزیعی با شاخص‌های اسلامی در آموزش و پرورش حاکم شود یعنی توزیع درآمدها و اختیارات و اطلاعات در آموزش و پرورش به صورت عادلانه باشد.

عدالت رویه‌ای یعنی رویه‌های عدالت توزیعی هم بایستی عادلانه و سازمان حق ندارد از طریق رویه‌های ناعادلانه به نتایج عادلانه دست یابد. ۱۱- کارکنانی که بیشتر کار می‌کنند مورد توجه و تشویق مدیران قرار گیرند تا احساس دل‌سردی نسبت به آموزش و پرورش از بین رفته و باعث کمرنگ شدن افرادی که به اهداف سازمانی اهمیت نمی‌دهند باشد. ۱۲- با پرورش آرمان‌های ارزشی فرهنگ امر به معروف و نهی از منکر تقویت گردد و از آنجا که نمادها اعم از فیزیکی و رفتاری نقش انکارناپذیری در تقویت فرهنگ اسلامی ایفا می‌کنند، لذا آموزش و پرورش باید تلاش کند در جهت تثبیت و گسترش باورهای مشترک در سازمان، تعظیم شعائر را جزء لاینفک اقدامات خود قرار دهد که از آن جمله می‌توان به برگزاری هر روز نماز جماعت در سازمان، پاسداشت مناسبت‌های ملی و دینی، وضعیت و پوشش حجاب اسلامی کارکنان اشاره کرد. ۱۳- پوسترهایی با مضامین قرآن کریم و احادیث معصومین (علیهم السلام) مرتبط با فعالیت آموزش و پرورش در دفاتر و ادارات آن نصب گردند. ۱۴- به کلیه کارکنان آموزش و پرورش در مقام یک انسان به عنوان جانشین خدا بر روی زمین احترام گذاشته شود و مدیران، کارکنان را همانند خود در آفرینش یکسان بدانند و این نکته را نصب‌العین قرار دهند که ملاک برتری انسان‌ها بر یکدیگر تقوی و پرهیزگاری است که "ان اکرمکم عندالله

در برابر مردم جزء حق الناس بوده و هر ضرری که از مسئولیت فرد ناآگاه به مسائل مدیریتی، متوجه افراد جامعه و مردم گردد از نظر آموزه‌های دینی گناهی نابخشودنی است. ۲۲- کسانی که برای مشاغل مدیریتی حساس یا در سطوح مدیریت عالی انتخاب می‌شوند بایستی از توانایی رهبری برخوردار باشند تا زمینه‌ی خودباوری و رضایت کارکنان و ارتقاء انگیزه‌ی آن‌ها را فراهم آورد. ۲۳- در انتخاب مدیران این نکته مدنظر قرار گیرد که افراد به ظاهر خداپاوار و آخرت‌گرا متصدی این مشاغل نگردند، چرا که نفاق و دورویی از عواملی هستند که اگر مدیریت به آن متصوف شود از مدیر فاقد خصوصیات خداپاوری و آخرت‌گرایی خطرناک‌تر است. ۲۴- توجه به سیستم‌های ارزشی برای کنترل و ارائه آموزش‌های معرفتی در جهت خویشتن‌داری و خویشتن‌بانی می‌تواند برای بهبود این بعد مؤثر باشد. ۲۵- قوانینی جهت برخورد با تخلفات در آموزش و پرورش از جمله رشوه‌خواری و فساد وجود داشته باشد. ۲۶- تعدیل ساختار سازمانی و کاهش بوروکراسی و حذف قوانین دست و پاگیر یکی از عوامل مهم در توسعه کار تیمی است. ۲۷- آموزش و پرورش باید دقیقاً نقش افراد را در تیم مشخص نماید و نیز از آن‌ها در جایی که خوب عمل می‌کند قدردانی نماید. ۲۸- ارائه فرصت به افراد برای انتخاب همکاران در تیم‌های کاری و اشاعه و تقویت روحیه‌ی کار گروهی بین افراد و گروه‌ها به منظور دستیابی به کار تیمی. ۲۹- قوانین و مقررات و ضوابط حاکم بر آموزش و پرورش براساس نیازها، توقعات و واقعیات، مورد تجدیدنظر و بازنگری به موقع قرار گیرد. ۳۰- شرح وظایف و مسئولیت‌های هر بخش و هر فرد از آحاد کارکنان و مدیران به صورت روشن و مشخص تبیین و به آنان ابلاغ و تفهیم گردد. ۳۱- قوانین و مقررات در یک سازمان اسلامی با توجه به دستورات دینی و روایات معصومین باشد. مدیران و کارکنان یک سازمان اسلامی بایستی سلیقه‌های شخصی خود را بر

تقیکم. و میزان تقوی هر کس را کسی جز خدای متعال نمی‌داند. ۱۵- در کارکنان آموزش و پرورش بایستی این احساس به وجود آید که مهم‌ترین سرمایه آموزش و پرورش هستند و توجه به این امر مهم نبایستی همچون اقتصادهای غربی مبتنی بر سودگرایی محض باشد که اگر به انسان احترام گذاشته می‌شود در جهت کسب منافع و سود بیشتر است نه در اعتلای کرامت او بنابراین در ظاهر برای کارگردان اشک می‌ریزند اما در پشت سر به آن‌ها می‌خندند. ۱۶- خط‌مشی‌ها و رویه‌های کارگزینی، شرح وظایف، روش‌های ارزیابی عملکرد و ... باید به گونه‌ای تدوین شود که مطابق با اصول کرامت انسانی باشد. ۱۷- حذف بخشی از رده‌های نظارتی و تفویض اختیار به کارکنانی که توانایی و تخصص لازم در حوزه‌ی فعالیت خود دارند به گونه‌ای باشد که احساس عزت نفس کنند و رسماً بتوانند تصمیم‌گیری و اقدام کنند تا زمینه رشد فردی و سازمانی فراهم آید. ۱۸- استفاده از یک سیستم بازخورد عملکرد، با گردش ۳۶۰ درجه و برگزاری آزمون‌ها صرفاً جهت گزارش به مقامات بالاتر و با نتایج غیرواقعی نباشد. ۱۹- در آموزش‌های ضمن خدمت علاوه بر توجه به ارتقاء مهارت و کارایی شغلی کارکنان باور و منش آنان نیز مورد توجه قرار گیرد. به عبارت دیگر آموزش به منظور احراز شایستگی باشد نه فقط به مثابه عضوی از سازمان بلکه به مثابه عضوی از کل مطرح شود. ۲۰- به نیروی انسانی به عنوان منشأ و ریشه‌ی تحول توجه شود. برای تربیت کادرهای تخصصی برای خدمات مطلوب سرمایه‌گذاری شود. ۲۱- مدیرانی که جهت پست‌های مدیریتی بکار گرفته می‌شوند علاوه بر تخصص مدیریتی بایستی افرادی خداپاوار و آخرت‌نگر باشند. با توجه به این نکته‌ی مهم فردی که آخرت‌گرا و خداپاوار باشد در صورتی که تخصص مدیریت نداشته باشد چنین مسئولیت خطیری را نمی‌پذیرد چرا که به آن به عنوان مسئولیت در برابر پروردگار و مردم می‌نگرد که مسئولیت

قوانین و مقررات ترجیح دهند چرا که منتج به هرج و مرج و بی‌نظمی در آموزش و پرورش می‌گردد. ۳۲-
تخلیفات، تأخیر و غیبت غیرموجه در آموزش و پرورش سریعاً مورد رسیدگی قرار گیرد و در این امر مدیران و کارکنان به یک چشم نگریده شوند. ۳۳- به بازمهندسی فرآیندهای سازمانی توجه شود. ۳۴- اهداف الهی (هدایت به خداپرستی، رشد و کمال انسان‌ها، گسترش علم و دانش، اجرای عدالت) باید اهدافی باشند که در اولویت برای آموزش و پرورش قرار بگیرند.

منابع

قرآن کریم

آیت‌الله خامنه‌ای، سید علی، بیانات رهبر معظم انقلاب در ۷۸/۹/۲۳ نقل در کتاب جهاد فرهنگی، ص ۱۷.
امام خمینی (ره)، (۱۳۶۰). صحیفه نور، ج ۶.
ابوالقاسمی، محمد جواد (۱۳۸۴). به سوی توسعه‌ی فرهنگی در جامعه ایران، تهران، انتشارات عربی پژوه، اول.
باباخانی، لیلیا (۱۳۹۴). فعالیت‌های فرهنگی، چاپ چهارم، تهران، انتشارات ساکو.

جاویدمهر، محمود؛ معقول، علی؛ نوده، حسن؛ بینش، مرتضی (۱۳۹۷). ارائه مدل آموزش فرهنگ سازمانی در آموزش و پرورش خراسان رضوی با استفاده از مدل نظریه‌ای داده بنیاد، پژوهش در نظام‌های آموزشی، دوره ۱۲۶۷۴.

جبارزاده، وحید، محمدعلی تبار بانی، مهدی، حسین‌نیا، هادی (۱۳۸۹). ضرورت توجه به توسعه فرهنگی از دیدگاه امام خمینی (ره)، فصلنامه مطالعات فرهنگ-ارتباطات.

جمشیدی، مهدی (۱۳۹۳). نظریه فرهنگی شهید مطهری، سازمان انتشارات پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.

خان محمدی هزاوه، حمیدرضا؛ زارعی متین، حسن؛ میره‌ای، محمد؛ اخوان علوی، سید حسین؛ فرجی، امین

(۱۳۹۹). طراحی الگوی فرهنگ شهروندی اسلامی ایرانی مبتنی بر روش فراترکیب و راهکارهایی برای توسعه آن، نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۸، شماره ۲.

داوری، علی و رضازاده، آرش (۱۳۹۲). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار SMARTPLS، چاپ اول، انتشارات جهاد دانشگاهی، تهران.

شاه‌آبادی، محمدمهدی و عابدی جعفری، حسن (۱۳۹۰). درآمدی بر روش بررسی «ابعاد فرهنگ سازمانی» با نگاهی به قرآن کریم، روش شناسی علوم انسانی (حوزه و دانشگاه). دوره ۱۷.

صادقی، علی، مرادی، سعید، فقیه آرام، بتول، عراقیه، علیرضا، شریفیان، لیلیا (۱۳۹۹). شناسایی عوامل پیشران توسعه فرهنگ سازمانی اسلامی، نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی اسلامی، دانشگاه تهران، مقالات در دست انتشار.

صالحی امیری، سیدرضا؛ عظیمی دولت آبادی، امیر (۱۳۹۱). مبانی سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی فرهنگی، تهران: مجمع تشخیص مصلحت نظام، مرکز تحقیقات استراتژیک، چاپ سوم.

عطاران، جواد؛ الوانی، سیدمهدی؛ امیری، علی نقی و شوشتری، مرضیه (۱۳۹۶). تبیین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی در پرتو اصول عقاید برگرفته از آیات قرآن کریم، فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال ششم، شماره ۱، بهار و تابستان ۱۳۹۶.

فروغی، سعید؛ الحاقی، فاطمه؛ کاظم‌نژاد، انوشیروان و زارعیان، آرمین (۱۳۹۵). تبیین نقش ارزش‌ها در اخلاق حرفه‌ای پرستاری؛ یک مطالعه تماتیک، فصلنامه علمی- پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی لرستان، یافته (۱۸) ۱.

قدسیان، نرگس، درانی، کمال، پورشافعی، هادی، یونسی، محمدرضا (۱۳۹۴). الگوی فرهنگ سازمانی سازمان‌های آموزشی (EOCM) (مورد مطالعه: آموزش

Hardinsyah, H (2018). THE DEVELOPMENT OF TEACHING GUIDELINE AND INTERACTIVE NUTRITION EDUCATION MODULE FOR PRIMARY SCHOOL TEACHERS. In ICCD, Vol. 1, No. 1.

Jahanian, R & Salehi, R (2013). Organizational culture. International journal of academic research in progressive education and development.

Janka, M, Heinicke, X & Guenther, T. W (2019). Beyond the “good” and “evil” of stability values in organizational culture for managerial innovation: The crucial role of management controls. Review of Managerial Science.

Hoque, Nazamul, Aktaruzzaman Khan, Mohammad, Md, Mowla, Masrurul (2013). Organisational culture: features and framework from Islamic perspective, Humanomics, Vol. 29 Iss 3.

Marshall, C & Oliva, M (2009). Leadership for social justice: Making revolutions in education. Pearson; 2 edition (March 5, 2009), ISBN-13: 978-0131362666

Matari, Hanan and Ali, Ruqia (2019). Improving school culture to enhance academic achievement at Samad Islamic school: a change leadership plan, National Louis University, Dissertations. 363. <https://digitalcommons.nl.edu/diss/363>

Wetzels, M, Odekerken-Schröder, G & Van Oppen, C (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. MIS quarterly, 19 – 177.

و پرورش شهر بیرجند)، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۳، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۴.

محمدی، حامد، الوانی، سیدمهدی، معمارزاده طهران، غلامرضا، حمیدی، ناصر (۱۳۹۷). شناسایی موانع فرهنگی فراروی نظام اداری ایران. مدیریت فرهنگ سازمانی، دیره ۱۶، شماره ۱، بهار ۱۳۹۷.

مطهری، مرتضی (۱۳۹۲). مقدمه‌ای بر جهان‌بینی اسلامی، انتشارات صدرا، تهران.

موفق، حسن، هاشم‌زاده خوراسگانی، غلامرضا، دشمن زیاری، اسفندیار (۱۳۹۸). مدیریت دانش ایرانی اسلامی براساس آموزه‌های دین اسلام و فرهنگ ایران. فصلنامه مدیریت فرهنگی، دوره ۱۳، شماره ۳ (پیاپی ۴۵).

نوری، حسین، خلیلی، مجید (۱۳۹۴). نقش فرهنگ اسلامی سازمانی در سلامت اداری سازمانی، فصلنامه دانش انتظامی آذربایجان شرقی، سال پنجم، شماره چهارم، پیاپی ۱۹.

نیاآذری، کیومرث، تقوایی یزدی، مریم (۱۳۹۵). فرهنگ سازمانی در هزاره سوم، انتشارات شیوه، چاپ دوم. ولیخانی، ماشالله؛ کریم‌پور، جلیل (۱۳۹۱). تدوین الگوی فرهنگ اسلامی سازمانی، مهندسی فرهنگی، سال ششم، شماره ۶۵ و ۶۶.

Aries, M, Navratilova, H. F, Anwar, K &

یادداشت

^۱Aires

^۲Marshall

^۳culture

^۴Hers Kovits, M. J

^۵orgaanization

^۶organizational culture

^۷Chris Argyris

^۸Hoque

^۹Keeping trust on Allah

^{۱۰}Missionary zeal

^{۱۱}Hard working

^{۱۲}Excellence

^{۱۳}Honesty and truthfulness

^{۱۴}Accountability

^{۱۵}Morality

^{۱۶}Consultative decision making

^{۱۷}Cultivating good and forbidding wrong practices

^{۱۸}*Absolute sincerity*

^{۱۹}*Knowledge*

^{۲۰}*Good behaviour*

^{۲۱}*Justices*

^{۲۲}*Cooperation*

^{۲۳}*Mutual trust*

^{۲۴}*Mutual respect*

^{۲۵}*Sacrifice*

^{۲۶}*Physical soundness*

^{۲۷}*Neat and cleanliness*

^{۲۸}*Brotherly treatment of employees*

^{۲۹}*Offering compulsory prayer*

^{۳۰}*Dressing Islamically*

^{۳۱}*Principal Component Analysis*