

The Identification of the Derivers of Islamic Organizational Culture Development

Ali Sadeghi¹, Saeed Moradi^{2*}, Batoul Faghiharam³, Alireza Araghieh⁴, Leila Sharifian³

1. PhD Student, Department of Educational Sciences, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Islamshahr, Iran
2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Islamshahr, Iran
3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Islamshahr, Iran
4. Associate professor, Department of Educational Sciences, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Islamshahr, Iran

(Received: May 17, 2020; Accepted: July 15, 2020)

Abstract

The main purpose of this research was to identify the driving factors (aspects, components, and indexes) of Islamic organizational culture development in education and their mutual effects, which was achieved through a mixed-methods approach. In order to identify the related drivers and components, both document analysis and thematic analysis (using MAXQDA12 software) were used. In the qualitative phase, participants were 17 experts in the field of Islamic organizational. Theoretical saturation was achieved after 14 interviews, and the coding process yielded 233 open and 113 axial codes for Islamic organizational culture. Finally, five dimensions (namely, human-oriented, value-based, organizational, developmental, and perspective-based) and 17 principal components for Islamic organizational culture were identified. The content validity of the research instrument was confirmed. Moreover, in order to calculate test-retest reliability, some interviews were selected as the sample and each of them was coded twice in a short span of time. In the quantitative phase, 21 experts, DEMATEL method, and Microsoft Excel software were used to assess the mutual effects of the components based on the pair-wise comparison of items of a researcher-made questionnaire. The results showed that the religious rites veneration and axial perspectives were the most effective criteria, while social responsibility and internal processes were the most affected ones.

Keywords

Islamic organizational culture, Education and training, Thematic analysis, DEMATEL technique.

* Corresponding Author, Email: s.moradi@iiu.ac.ir

شناسایی عوامل پیشران توسعه فرهنگ سازمانی اسلامی

علی صادقی^۱، سعید مرادی^{۲*}، بتول فقیه آرام^۳، علی رضا عراقیه^۴، لیلا شریفیان^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران
۲. استادیار گروه علوم تربیتی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران
۳. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران
۴. دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۲/۲۸ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۴/۲۵)

چکیده

هدف اصلی این پژوهش شناسایی عوامل (ابعاد، مؤلفه‌ها، شاخص‌های) پیشران توسعه فرهنگ سازمانی در آموزش و پرورش و تأثیرگذاری و تأثیرپذیری مؤلفه‌ها بر یکدیگر بود. روش پژوهش حاضر آمیخته (کیفی- کمی) است. برای شناسایی عوامل پیشران و مؤلفه‌ها، علاوه بر مطالعه اسنادی، از تکنیک تحلیل مضمون با نرم‌افزار MAXQDA12 استفاده شد. مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی ۱۷ نفر خبره و صاحب‌نظر در حوزه فرهنگ سازمانی اسلامی بودند که بعد از ۱۴ مصاحبه اشباع نظری حاصل و ۲۳۳ کد باز و ۱۱۳ کد محوری برای فرهنگ سازمانی اسلامی استخراج شد، که در نهایت ۵ بعد انسانی، ارزشی، تشکیلاتی، توسعه‌ای، چشم‌انداز و ۱۷ مؤلفه اصلی برای فرهنگ سازمانی اسلامی مشخص شد. روایی ابزار پژوهش به صورت محتوایی به تأیید رسید. برای محاسبه پایایی باز آزمون از میان مصاحبه‌های انجام‌گرفته چند مصاحبه به عنوان نمونه انتخاب و هر یک از آن‌ها در یک فاصله زمانی کوتاه و مشخص دو بار کدگذاری شد. سپس در بخش کمی با ۲۱ نفر نمونه از خبرگان و با استفاده از تکنیک دیمتل با نرم‌افزار Excel تأثیرپذیری و تأثیرگذاری مؤلفه‌ها بر یکدیگر با استفاده از پرسشنامه محقق‌ساخته مقایسات زوجی مورد سنجش قرار گرفت که در آن معیارهای تعظیم شعائر دینی و چشم‌انداز محوری دارای بیشترین تأثیرگذاری و معیارهای مسئولیت اجتماعی و فرایندهای داخلی دارای بیشترین تأثیرپذیری بودند.

کلیدواژگان

آموزش و پرورش، تحلیل مضمون، تکنیک دیمتل، فرهنگ سازمانی اسلامی.

مقدمه

نظام آموزش و پرورش در قرون قبل کاربردی متفاوت داشته است. اما در عصر مدرن با ظهور علم و حضور فزاینده تکنولوژی آرام آرام به نظامی تبدیل شده است که مؤثرترین عامل در شکل‌گیری سیاست‌های فرهنگی، اجتماعی، و توسعه اقتصادی محسوب می‌شود (Spalding & Lawrie 2019: 139). در فرایند پیشرفت و توسعه یک کشور، نظام آموزش و پرورش سازوکاری است برای شایسته ساختن و آماده کردن افراد کارآمد و لایق و دارای مهارت در جهت پاسخگویی به خواسته‌های واقعی کشور در زمینه‌های گوناگون. از این رو، نقشی بسیار جدی و حیاتی دارد (Gökçe 2013: 118). یکی از اهداف آموزش و پرورش و شاید مهم‌ترین آن رشد فردی انسان و آماده‌سازی او برای ورود به اجتماع است. اما این امر بدون رعایت جنبه‌های فرهنگی میسر نمی‌شود. زیرا تفکیک آموزش و پرورش و فرهنگ از هم امکان‌پذیر نیست (Gamayunova & Vatin 2015: 2460). نقش فرهنگ سازمانی در همه سازمان‌ها و تأثیر آن بر کارایی و اثربخشی سازمان مورد توافق همه محققان است (Warnick & Silverman 2011: 276).

مفهوم «فرهنگ سازمانی»، با وجود اهمیت و نقش کاربردی آن در سازمان‌ها، در دهه‌های اخیر وارد مباحث مدیریت و رفتار سازمانی شده است. امروزه مدیران سازمان‌های بزرگ به این نتیجه رسیده‌اند که فرهنگ سازمانی سرچشمه همه توانایی‌های سازمان محسوب می‌شود. نیک پیداست که شناخت و سنجش وضعیت فرهنگ سازمانی نشان‌دهنده میزان اهمیتی است که سازمان به ارزش‌های فرهنگی می‌دهد (فرهی بوزنجانی و همکاران ۱۳۹۲: ۱۱۴). یکی از فرهنگ‌های ارزشی و دینی مهم و بزرگ در سراسر جهان فرهنگ اسلامی است که در بسیاری از کشورهای جهان وجود دارد. فرهنگ سازمانی اسلامی مجموعه عقاید، باورها، ارزش‌ها، آداب و رسوم، الگوها، روش‌ها، و شیوه‌های عمل برگرفته از قرآن کریم و سنت معصومان است که در مقابله و مبارزه با ضدارزش‌ها و عوامل مخل فرهنگی و اجتماعی ثمربخش هستند. یک نمونه از این عوامل مخل خطرناک پدیده شوم فساد اداری است که از آن به مثابه غده سرطانی فرهنگی و اجتماعی یاد

کرده‌اند (رفیع پور ۱۳۹۰: ۲۰۷). فساد اداری، که نقطه مقابل سلامت اداری است، یکی از پدیده‌های سازمانی است که روند توسعه کشورها را به تأخیر می‌اندازد و بحران‌های جدی در جامعه به وجود می‌آورد. مقابله با چنین بحران‌هایی در سازمان‌ها نیازمند فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های متعالی انسانی و اخلاقی است. زیرا ریشه فرهنگ هر سازمانی را باید در باورها و هنجارها و ارزش‌های آن جست‌وجو کرد. فرهنگ سازمانی اسلامی، که برخاسته از اندیشه توحیدی و نظام ارزشی اسلام است، باید‌ها و نبایدهایی را مطابق قرآن و سنت پیامبر (ص) و ائمه اطهار (ع) در شئون زندگی فردی و اجتماعی افراد وارد می‌کند که مسبب اقدامات اساسی در مقابله با ناهنجاری‌هاست. به عبارت دیگر، گسترش فرهنگ سازمانی اسلامی در سازمان‌ها و جامعه از اقدامات مهم جهت پیشگیری از فساد در جامعه است (محرابی و جوانمرد ۱۳۹۲: ۲۰۴).

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

می‌توان گفت «در زمینه فرهنگ سازمانی اسلامی، به‌خصوص در داخل کشور، جز پژوهش‌هایی محدود-مانند پژوهش‌های بصرای (۱۳۹۴)، میری (۱۳۹۲)، جاویدمهر و همکارانش (۱۳۹۷) که بیشتر از نوع نظری هستند-انجام نشده است و با وجود اهمیت فراوان آموزش و پرورش، در زمینه شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی و الگویی برای فرهنگ سازمانی اسلامی، پژوهش جامع و گسترده‌ای صورت نگرفته است.» از آنجا که آموزش و پرورش تأثیری بسزا بر فرهنگ همگانی یک جامعه می‌گذارد، اهمیت وجود الگوی فرهنگ سازمانی بر اساس مبانی اسلام دوچندان می‌شود؛ که هیچ پژوهشی الگوی منسجم فرهنگ سازمانی اسلامی برای آموزش و پرورش ارائه نداده است. در جایی که انتظار می‌رود جامعه‌ای با فرهنگ اسلامی وجود داشته باشد باید از نظام آموزشی و آموزش و پرورش شروع کرد و داشتن آموزش و پرورش با فرهنگ اسلامی در گرو داشتن سازمانی با بنیادها و ارزش‌های

اسلامی است. در واقع، نمی توان از جامعه انتظار داشت فرهنگ سازمانی اسلامی در آن جاری و ساری باشد، مگر اینکه بر مدارس فرهنگ اسلامی را حاکم کرد. به رغم علم به این موضوع، در سازمان های آموزشی ایران به فرهنگ سازمانی اسلامی ارزش و بهای لازم داده نشده است. هرچند محدود نشست ها و همایش هایی مانند کنفرانس بین المللی اسلام و فرهنگ اسلامی در لس آنجلس (اکتبر ۲۰۲۰)، کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی با رویکرد آینده پژوهی - ارزش های اجتماعی (۱۳۹۸)، همایش ملی فرهنگ سازمانی و منابع انسانی (۱۳۹۸)، نشست علمی راه کارهای اصلاح فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی در حوزه علمی قم (۱۳۹۴)، کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی با رویکرد اخلاق حرفه ای (۱۳۹۶)، و کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی با رویکرد توسعه (۱۳۹۴) با محور فرهنگ سازمانی و فرهنگ اسلامی در مدیریت نشان دهنده اقبال به موضوع است، همچنان جای پرداختن به تنگناهای فرهنگی خاص برنامه ریزان و مدیران آموزشی خالی است. در مقابل، در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان ها، پرداختن به فرهنگ و ارزش های فرهنگی یکی از الزامات است. نقش فرهنگ در عملکردها و تصمیم گیری ها و ارتباطات تعیین کننده است. از این رو امروزه موضوع فرهنگ سازمانی به یکی از مباحث عمده رشته علوم تربیتی تبدیل شده است. موضوعات فرهنگی به طور مستمر با فعالیت های سازمانی و حرفه ای و زندگی روزمره افراد مرتبط اند. با توجه به اینکه مطالعه دقیق به منظور تعریف مصادیق و مؤلفه ها و ابعاد فرهنگ سازمانی اسلامی برای آموزش و پرورش انجام نشده، سؤال اصلی این پژوهش آن است که ابعاد و مؤلفه ها و شاخص های فرهنگ سازمانی اسلامی کدام اند؟

مبانی نظری

تعریف فرهنگ: تعاریف فرهنگ را عمدتاً مردم شناسان، جامعه شناسان، اقتصاددانان توسعه، سیاست گذاران، و برنامه ریزان فرهنگی ارائه کرده اند که عموماً جنبه مفهومی دارد و در حوزه علمی مورد نظر کارا و سودمند است؛ اما ممکن است در سایر حوزه ها کارایی چندانی نداشته باشد. کیلفورد گیرتز^۱ می گوید: فرهنگ شبکه ای از دلالت ها و نشانه هایی

1. Clifford Geertz

است که انسان به دور خود تنیده و در آن اسیر شده است (زارع و مهمی ۱۳۹۶: ۳۶). از دیدگاه دیگر و ج سایچوفسکی^۱ فرهنگ را نظام هستی‌شناختی انسان می‌داند که شامل نهادها، شکل‌ها، شیوه‌ها، باورها، و رسومی است که انسان به منزله بخشی از بنای دانش و معارف خود ایجاد می‌کند (عطاران و همکاران ۱۳۹۶).

فرهنگ اسلامی: فرهنگ اسلامی با توجه به معنایی که برای واژه فرهنگ در نظر می‌گیریم دو تعریف متفاوت به خود می‌گیرد.

۱. آن‌گاه که فرهنگ را مجموعه عقاید و باورها و راه و رسم زندگی در نظر بگیریم فرهنگ اسلامی عبارت خواهد بود از مجموعه عقاید و باورها و آداب و رسوم که از قرآن و سنت معصومان اتخاذ شده است. جوامعی که دینشان اسلام است در صورتی فرهنگشان نیز اسلامی است که همواره عناصر یادشده در روابط افراد با خدا و خود و جامعه و طبیعت حاکم باشد.

۲. آن‌گاه که فرهنگ را دستاوردهای بشر و میراث اجتماعی بودن او در نظر بگیریم فرهنگ اسلامی عبارت خواهد بود از مجموعه آثار مثبت مادی و غیر مادی جوامع اسلامی که افراد آن عقاید و باورها و ... خود را از قرآن کریم و سنت معصومان اخذ کرده باشند و در پیروی از آن هیچ‌گونه کوتاهی عمدی به عمل نیاروده باشند (عطایی و همکاران ۱۳۹۶).

منابع فرهنگ اسلامی: قرآن و سنت و حدیث منابع و سرچشمه‌های توأمان فرهنگ اسلامی‌اند. همه مسلمانان به این دو منبع لایزال ایمان دارند و این تعالیم را مطابق مشیت خداوند بر اوضاع و احوال خاصی که برایشان پیش می‌آید اطلاق و اعمال می‌کنند. قرآن و سنت، به مثابه بازتاب توحید، رفتار و شیوه زندگی مسلمانان را شکل می‌دهند. همچنین دو منبع عقل و اجماع نیز در تعالیم فرهنگ اسلامی نقش دارند.

- قرآن مجید: قرآن مجید واقعیت مرکزی و مقدس اسلام است. معانی، الفاظ، اصوات، و حروفی که کلمات این کتاب با آن نوشته شده و بالاخره کالبد این کتاب، همه و همه، از نظر مسلمانان مقدس است. کلمه به کلمه این کتاب کلام خداوند است (نصر ۱۳۹۴: ۱۶۷).

بر اساس ارزیابی پژوهشگران و مورخان، نزول قرآن بر حضرت محمد (ص) بزرگ‌ترین حادثه تاریخ بشریت بوده است. زیرا برای نخستین بار در میان کتب آسمانی به منصفه ظهور رسیده است و همه کلمات و حروف آن از جانب خداوند است و هیچ سطری از آن را بشر ننگاشته و هیچ حرفی از آن را انسان تحریر نکرده است (عوقی ۱۳۹۳: ۱۰۵). بزرگ‌ترین ویژگی قرآن تعهد خداوند تبارک و تعالی بر حفظ آن است؛ درحالی‌که حفظ کتاب‌های آسمانی دیگر به عهده کسانی گذاشته شده که بر آن‌ها نازل شده بود. از این رو قرآن یگانه کتاب آسمانی در جهان است که کل آن از تحریف مصون مانده است و متن آن مورد اعتماد و ثابت است و دستخوش هیچ تغییری نشده است. قرآنی که در شرق و غرب زمین در دست مسلمانان است از اول آن، ام القرآن، تا آخر آن، معوذتین، کلام خداوند سبحان و وحی پروردگار است که بر قلب پیامبر خود، محمد بن عبدالله (ص)، نازل کرده است. قرآن مجید حاوی همه جنبه‌های دین اسلام اعم از شرایع و اندیشه اسلامی و تعالیم معنوی و اخلاق اسلام است. حتی مظاهر هنری آن در تعالیم آشکار و پنهان این متن مقدس ریشه دارد (هادوی‌نژاد و همکاران ۱۳۹۰: ۹۶).

- سنت و حدیث: مسلمانان پیامبر اسلام را کامل‌ترین و در واقع اشرف مخلوقات می‌نامند. خداوند همه فضایل و کمالاتی که مقام بشری قابلیت دستیابی بدان را دارد به پیامبر اکرم (ص) ارزانی کرده است و مسلمانان او را نمونه تمام‌عیاری برای زندگی بشر می‌دانند که باید از وی تقلید و الگوبرداری شود (جندی ۱۳۷۱: ۶۷). در نتیجه زندگی پیامبر اکرم (ص)، به‌ویژه در مدت بیست و سه سال رسالتش، همواره برای مسلمانان سرمشق کامل زندگی بشری شده است. نسل‌های پی‌درپی مسلمانان به سبب اینکه می‌خواسته‌اند از زندگی حضرت محمد (ص) الگویی برای هدایت خود برداشت کنند زندگی ایشان را از ابتدا تا انتها بارها و بارها مطالعه و بررسی کرده‌اند. عادات و افعال پیامبر اکرم (ص) به «سنت» و اقوال او به «حدیث» موسوم است و سنت و حدیث پس از قرآن کریم دومین مبنا یا اصل اساسی اسلام است. حدیث در کنار قرآن یکی از منابع شریعت است. حدیث در عین حال منبع فکر و اندیشه اسلامی نیز هست و تقریباً همه جهات و جنبه‌های این اندیشه همچون

کلام، علوم، فلسفه، و حتی علوم صرف و نحو و سنت از حدیث و به طریق اولی از قرآن نشئت گرفته است. حدیث، خود، نخستین تفسیر قرآن است. اقوال حضرت محمد (ص) معنای قرآن مجید را کامل می کند و بدون استمداد از قول ایشان معنای بسیاری از آیات قرآن را نمی توان فهمید. حتی ادای مناسک و آیین های اصلی اسلام— همچون نمازهای روزانه، حج، و ...— را باید از خلال سنت و حدیث فراگرفت. همچنین تشریح و قانون گذاری از روی قرآن به کمک احادیث انجام می شود (نصر ۱۳۹۴: ۱۶۷). ائمه (ع)، خود، هنگام بازگو کردن حدیث سعی می کردند که آن را به طور سلسله ای از قول پیامبر بیان کنند (هادوی نژاد و همکاران ۱۳۹۰: ۹۴).

– عقل: عقل نشان تفاوت انسان و حیوان و مایه زینت آدمی است. روایات بسیاری در اسلام عقل را پیامبر درونی هر انسانی معرفی کرده اند که آدمی از راه به کارگیری عقل قادر خواهد بود خوب را از بد تشخیص دهد. همچنین آیات فراوانی از قرآن انسان را به تفکر و اندیشیدن و تعقل تشویق کرده است (Matari & Ali 2019: 21).

– اجماع: این منبع تعلیم که بیشتر در منابع شیعی یافت می شود عبارت است از نوعی اتفاق نظر علما بر سر موضوعی که کاشف از قول معصوم باشد. از طریق اجماع که همان قول و فعل معصوم است نیز می توان به خیر یا شر بودن رفتاری آگاه شد و آن رفتار (فرهنگ) اصلاح شود؟ (Hoque, Khan & Mowla, 2013: 204).

پیشینه پژوهش

اسلام پناه و الوانی (۱۳۹۷) در پژوهشی به «بررسی ابعاد فرهنگ اسلامی ایرانی و تأثیر آن بر رفتار مدیران و میزان رضایت شغلی کارکنان» پرداختند. نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده ها حاکی از آن بود که شاخص های مورد مطالعه (روحیه محبت و احسان، روحیه عفو و گذشت، فرهنگ مشارکت، گسترش دانش، شفافیت گزارشگری) به تفکیک اسلامی بودن و ایرانی بودن بر رفتار مدیران تأثیر می گذارد و در زمینه رضایتمندی شغلی کارکنان معنادار است. همچنین شاخص صبر در برابر مشکلات در رفتار مدیران تأثیرگذار ارزیابی شد.

روشنایی و همکارانش (۱۳۹۷) در پژوهشی، با عنوان «الگوی جامع فرهنگ قرآنی و تبیین نقش آن در تغییرات فرهنگی جامعه اسلامی از منظر آیت‌الله خامنه‌ای»، به بررسی فرهنگ اسلامی از منظر قرآن و سخنان آیت‌الله خامنه‌ای پرداختند. نتایج بررسی آن‌ها نشان داد پنج مقوله در رسیدن به فرهنگ سازمانی اسلامی اهمیت دارد؛ آموختن قرآن، انس با قرآن، فهم قرآن، تدبر، عمل به قرآن.

بوستانی و همکارانش (۱۳۹۶) پژوهشی، تحت عنوان «اولویت‌بندی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از منظر نهج البلاغه»، انجام دادند. در این پژوهش فرهنگ سازمانی از منظر نهج البلاغه نه مؤلفه اخلاص، یادگیری و دانش‌افزایی، وجدان کاری، بهبود مستمر، مردم‌داری، نظم و انضباط، مشورت و هم‌اندیشی، خودارزیابی، و عدالت در نظر گرفته شده بود. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد یادگیری و دانش‌افزایی مهم‌ترین مؤلفه و ابعاد مختلف عدالت در رده دوم اهمیت مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از منظر دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس قرار دارند.

عطاران و همکارانش (۱۳۹۶) در تحقیقی، تحت عنوان «تبیین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی در پرتو اصول عقاید برگرفته از آیات قرآن کریم»، به بررسی مؤلفه‌های موجود در قرآن کریم، که مبنایی برای فرهنگ سازمانی اسلامی است، پرداختند. در این تحقیق مشخص شد که ۵ اصل در فرهنگ سازمانی اسلامی نیز جاری است ۱- اصل توحید ۲- اصل عدل ۳- اصل معاد و ۴- اصل نبوت و امامت که عطاران و همکاران برای اصل توحید، ۶۸ شاخص استاندارد برای اصل عدل، ۹۱ شاخص استاندارد، برای اصل معاد ۳۹ شاخص استاندارد و ۵۷ شاخص استاندارد برای اصل نبوت و امامت ارائه نمودند.

صادقی و همکارانش (۱۳۹۶) در پژوهشی، تحت عنوان «ابعاد، مدل‌ها، و شاخص‌های فرهنگ سازمانی»، نشان دادند فرهنگ سازمانی دارای سه سطح اصول، ارزش‌ها، موارد پنهانی است. همچنین به مؤلفه‌های ده‌گانه فرهنگ سازمانی اشاره و سیزده مدل آن را بررسی کردند. نیز هشت نوع طبقه‌بندی از نظر گذشت و طبقه‌بندی هافستده با ابعاد؛ فاصله قدرت، ابهام‌گریزی، فردگرایی و مردگرایی بیشترین توجه را به خود اختصاص داد و از نظر

گونه‌شناسی به بررسی دقیق گونه‌شناسی کامرون و کوین و دنیسون پرداختند که گونه‌شناسی دنیسون با چهار نوع فرهنگ- مأموریتی، تداوم رویه، مشارکتی، انطباق‌پذیری- مورد توجه قرار گرفت.

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 مؤلفه‌های لازم برای تغییر در رهبری مدرسه و رسیدن به یک مدرسه با فرهنگ اسلامی و رشد و توسعه فرهنگ مدرسه توسط روش c4- شامل زمینه، شرایط، شایستگی‌ها، فرهنگ- پرداختند. نتایج نشان داد برای تغییر رهبری در جهت ارتقا و توسعه فرهنگ بهترین مؤلفه تغییر نگرش معلمان و مدیران و برنامه‌ریزان و برنامه‌های درسی و آموزشی است.

صیفرودین^۱ و همکارانش (۲۰۱۸) در پژوهشی، با عنوان «فرهنگ سازمانی در مؤسسه آموزش اسلامی: تحلیلی از منظر تاریخی»، به بررسی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در گذر تاریخ پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد فرهنگ سازمانی اسلامی اوایل در مدارس اسلامی (حوزه‌های علمی کنونی) شکل گرفت. همچنین مشخص شد هر چه به سال‌های کنونی نزدیک‌تر می‌شویم هجوم استفاده و ترویج فرهنگ سازمانی اسلامی و دینی و علاقه به استفاده از اصول آن بین مدیران و معلمان و کارکنان بیشتر می‌شود.

روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش یک مطالعه به روش آمیخته (کیفی و کمی) است. در مرحله کیفی، پس از تعیین کلیدواژگان مربوط به تحلیل محتوا، در پایگاه داده‌های اینترنتی جست‌وجو شد. ملاک انتخاب مقالات وجود یکی از این کلیدواژگان در عنوان مقاله بود. همچنین با جست‌وجوی کلیدواژگان در پایگاه داده‌هایی که می‌توان از آن‌ها کتاب‌های الکترونیکی دانلود کرد، با تمرکز ویژه بر «فرهنگ سازمانی اسلامی»، کتاب‌ها دریافت شدند. نیز، با مصاحبه نیمه‌ساختاریافته مؤلفه‌های اولیه به روش تحلیل مضمون شناسایی شد. مشارکت‌کنندگان در پژوهش را افراد خبره‌ای

تشکیل دادند که در زمینه مدیریت آموزشی، مدیریت آموزش عالی، آموزش علوم اسلامی و فرهنگ سازمانی فعالیت کرده بودند؛ نیز علمای حوزه‌های علمیه که در زمینه فرهنگ سازمانی اسلامی مقاله یا کتاب یا تألیف یا فعالیت تجربی داشته و در زمینه مسائل دینی و اسلامی تدریس کرده بودند. معیارهای ورود به مطالعه عبارت بودند از خبرگان با حداقل سه سال تجربه فعالیت در دانشگاه در زمینه آموزش عالی و متخصصان با حداقل تحصیلات دکتری در مدیریت آموزشی و مدیریت آموزش عالی و علوم اسلامی. روش نمونه‌گیری نیز به صورت هدفمند بود. در این بخش تعداد ۱۷ نفر از خبرگان در پژوهش مشارکت کردند که بعد از ۱۴ مصاحبه اشباع نظری صورت گرفت. از این تعداد ۳ نفر عضو هیئت علمی در رشته‌های مدیریت آموزشی و مدیریت آموزش عالی و فرهنگ سازمانی، ۳ نفر رئیس حوزه علمیه، و ۸ نفر از علما و مدرسان حوزه‌های علمیه بودند. فرایند تحلیل مضمون کیفی برای تعیین مهم‌ترین تعیین‌کننده‌های توسعه فرهنگ سازمانی اسلامی استفاده شد. روش گردآوری داده‌ها توزیع پرسشنامه ماتریسی بود برای بررسی متغیرهای تأثیرگذار و تأثیرپذیر به روش تصمیم‌گیری مقایسات زوجی از جامعه آماری خبرگان، که ۲۱ خبره را تشکیل می‌داد، صورت گرفت. روش نمونه‌گیری به صورت گلوله برفی بود.

مصاحبه‌ها در فواصل زمانی پاییز ۱۳۹۸ تا اسفندماه ۱۳۹۸ انجام شد. میانگین زمانی مصاحبه‌ها ۸۴ دقیقه بود. پس از مکتوب کردن مصاحبه‌ها، به منظور تحلیل داده‌ها، از روش تحلیل مضمون هم‌زمان با جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. بدین ترتیب که پس از مصاحبه ابتدا متن صداها مکتوب شد. پس از آن یک نسخه از کدهای استخراج‌شده برای مصاحبه‌شونده ارسال و تأیید شد. جهت آشنایی با داده‌ها و غرق شدن، داده‌ها چندین مرتبه بازخوانی شد. بدین ترتیب کدهای اولیه شناسایی شدند و کدهای اولیه مشابه در یک طبقه کنار هم قرار گرفتند و طبقات اولیه شکل گرفت. این طبقات در هم ادغام شدند و درون‌مایه‌ها را تشکیل دادند. همچنین، جهت اطمینان از صحت داده‌های جمع‌آوری‌شده، درگیری طولانی‌مدت و عمیق داده‌ها وجود داشت. به علاوه، دو پژوهشگر دیگر، علاوه بر پژوهشگر اصلی، در تحلیل داده‌ها مشارکت کردند. پژوهشگران دست‌نوشته‌ها را برای تأیید کدگذاری و طبقات خواندند.

برای افزایش تأییدپذیری بار دیگر به مشارکت‌کنندگان مراجعه می‌شد. داشتن حداکثر تنوع در نمونه‌گیری و دیدارهای طولانی راه‌های دیگر افزایش اعتبار داده‌ها بودند. از همان مصاحبه اولیه کدها و طبقات فرعی شکل گرفتند و سپس کاهش داده‌ها در همه واحدهای تحلیل (کدها) ادامه یافت تا درون‌مایه‌ها ظهور یافتند. مصاحبه‌ها تا مرحله اشباع نظری داده‌ها ادامه یافت. تحلیل محتوای کیفی با نرم‌افزار MAXQDA12 انجام شد. تصمیم‌گیری مقایسات زوجی روشی است که برای بررسی اثر هر یک از متغیرها بر متغیرهای دیگر و تشخیص مؤلفه‌های اثرگذار از اثرپذیر در متغیر توسعه فرهنگ سازمانی اسلامی به کار رفت تا رسیدن به اهداف کلی پژوهش امکان‌پذیر شود. مدل تصمیمات زوجی قادر است ارتباط بین شاخص را، که به صورت تکی یا گروهی به یک‌دیگر وابسته‌اند، تعیین کند. دیمتل با تجزیه معیارها در دو بخش تأثیرگذار و تأثیرپذیر به تحلیل ارتباط بین شاخص‌ها می‌پردازد (Kannan et al. 2008: 165). روایی ابزار پژوهش به صورت محتوایی در جهت پاسخ به دو سؤال اصلی: ۱. آیا ابزار طراحی شده همه جوانب مهم و اصلی مفهوم مورد اندازه‌گیری را در بر دارد؟ ۲. آیا سازه‌های این ابزار همان چیزی را که باید بررسی می‌کند؟ به وسیله استادان راهنما و مشاور و ۳ نفره از خبرگان به تأیید رسید. برای محاسبه پایایی باز آزمون از میان مصاحبه‌های انجام‌گرفته چند مصاحبه به عنوان نمونه انتخاب شد و هر یک از آن‌ها در یک فاصله زمانی کوتاه و مشخص دو بار گذرانداری شد. در این پژوهش اخذ رضایت‌نامه آگاهانه، حفظ اطلاعات هویتی، و رعایت امانت‌داری در مکتوب کردن محتوای مصاحبه‌ها به منزله ملاحظات اخلاقی مد نظر قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

سؤال اول: مؤلفه‌های توسعه فرهنگ سازمانی اسلامی در آموزش و پرورش کدام‌اند؟
برای پاسخ به این سؤال ۱۷ مصاحبه از خبرگان امر فرهنگ سازمانی و اسلامی و مدیریت آموزشی و آموزش عالی و مدرسان حوزه علمیه با سؤالات نیمه‌ساختاریافته انجام پذیرفت. در نهایت در این فرایند ۲۳۳ کد اولیه استخراج شد. با بازبینی متعدد و ادغام کدها بر اساس تشابه و طی چندین مرحله در نهایت ۱۷ مؤلفه برای توسعه فرهنگ سازمانی اسلامی و ۵ درون‌مایه اصلی (جدول ۱) استخراج شد.

جدول ۱. ابعاد و مؤلفه‌های توسعه فرهنگ سازمانی اسلامی

کدهای تفسیری	کدهای توصیفی ذیل آن‌ها
فرهنگ سازمانی اسلامی	
بعد ارزشی	
اخلاق و تقوای سازمانی (۱۲)	
<p>مؤمن و متعهد بودن و روحیه ایثار و ازخودگذشتگی بر مبنای رفتار داشتن؛ رعایت حدود شرعی از قبیل توجه به حرام و حلال الهی و رعایت حریم محرم و نامحرم؛ هدف اصلی رضای خداوند و خدمت به مردم و توکل به خدا و خوش بینی به آینده؛ نهادینه کردن ارزش‌های اخلاقی از طریق آموزش‌های معرفتی و برنامه‌های خودسازی؛ پرهیز از تملق و چاپلوسی و سخن چینی در سازمان؛ پرهیز از غیبت و تهمت در سازمان؛ دوری از شیفتگی و خودباختگی در برابر تمدن غیراسلامی.</p>	
عدالت و اعتدال سازمانی (۱۰)	
<p>پایبندی به تعهدات ناشی از شغل، وظیفه، و حوزه مسئولیت؛ تأکید بر شایسته‌سالاری و تقدم ضوابط بر روابط؛ توزیع عادلانه درآمدها و اختیارات و اطلاعات؛ برخورد مدیران با کارکنان بر مبنای حسن رفتار و روحیه عفو و گذشت؛ فضای محیط کاری بانشاط با رعایت حدود و ضوابط؛ توجه بیشتر به افرادی که در سازمان بیشتر کار می‌کنند؛ مدیریت بر مبنای میانه‌روی و عدم افراط و تفریط.</p>	
تعظیم شعائر دینی (۱۱)	
<p>امر به معروف و نهی از منکر؛ انجام دادن واجبات دینی (نماز جماعت)؛ وضعیت مناسب پوشش و حجاب کارمندان زن و مرد؛ بزرگداشت مناسبت‌های دینی و ملی؛ دورنما، طرح ساختمان و دکوراسیون داخلی سازمان بر مبنای معماری اسلامی- ایرانی (نصب بوسترها با مضامین دینی).</p>	
بعد تشکیلاتی	
تعاون و همکاری (۸)	
<p>مشارکت و همکاری در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری در ابعاد گوناگون با اخوت و برادری؛ افزایش تعهد و وفاداری و نیز افزایش حس هویت سازمانی با مشارکت افراد؛ کار تیمی؛ ارتباط بین کار فرد و اهداف سازمان با توجه به سازمان‌یافتگی اهداف؛ همکاری و هماهنگی همه مسئولان برای مشارکت افراد ضعیف و قوی در سازمان.</p>	

ادامه جدول ۱. ابعاد و مؤلفه‌های توسعه فرهنگ سازمانی اسلامی

قانونمندی (۲)
<p>پایبندی افراد به تعهدات خود و وفای به عهدها و قراردادهای بر مبنای قانون و مقررات و ضوابط؛ قوانین و مقررات مبتنی بر دستورهای دینی؛ تدوین ساختار سازمانی و اختیارات، متناسب با اهداف و وظایف و مسئولیت‌های محوله؛ اجرای هر چه بیشتر قوانین و مقررات و ضوابط در سازمان که موجب کاهش اشکالات و نواقص و تعارضات شود؛ ابلاغ و تفهیم وظایف و مسئولیت‌های محوله به هر بخش و هر یک از کارکنان و مدیران به صورت روشن و مشخص.</p>
فرایندهای داخلی (۱۲)
<p>برخورداري سازمان از استانداردهای رسمی؛ ایجاد روابط منطقی و هدفمند بین مشاغل؛ توجه به مهندسی مجدد و بهبود مستمر فرایندهای سازمانی؛ روش‌های انجام دادن کار بسیار پایدار و قابل پیش‌بینی؛ تدوین شاخص‌های مشخص و در دسترس برای سنجش فرایندهای سازمانی.</p>
بعد انسانی
رفتار شهروندی (۱۶)
<p>فعالیت کارکنان سازمان به صورت خودانگیخته؛ جبران اشتباهات و خطاها توسط کارکنان؛ امانت‌داری و مسئولیت‌پذیری در بین کارکنان برای حفظ اموال و دارایی‌های سازمان؛ غلبه خدمت خالصانه در سازمان نسبت به گذران عمر و پر کردن ساعات کاری؛ در خدمت اهداف و منافع سازمان بودن کارکنان با همه وجود.</p>
مسئولیت اجتماعی (۱۲)
<p>شناسایی تأثیر اصلی اقتصادی، اجتماعی، و زیست‌محیطی و تدوین سیاست‌ها در خصوص مسئولیت اجتماعی؛ وجود برنامه‌هایی جهت فعالیت‌های بشردوستانه، خیریه، و عام‌المنفعه در سازمان؛ وجود قوانین و رویه‌هایی در خصوص اشتباهات و تخلفات؛ ایجاد روند مؤثر جهت رسیدگی به شکایات و انتقادات؛ توجه سازمان به مسئولیت اجتماعی در فرایندهای مختلف.</p>
کرامت انسانی (۷)
<p>تأکید بر واگذاری فرصت‌ها در جهت حفظ کرامت انسانی کارکنان؛ تلفی کارکنان به منزله مهم‌ترین سرمایه سازمان در مزیت‌آفرینی؛ ابطال جهت‌گیری‌های سازمان بر مبنای ارزش‌های غیر انسانی و هر روشی که به کرامت انسانی کارکنان لطمه بزند؛ مناسبات سازمانی بر اساس احترام متقابل؛ انسان‌محور بودن سازمان و حفظ ارزش‌های انسانی.</p>
رشد و تعالی (۱۴)
<p>ایجاد حس عزت‌نفس و اعتماد به تصمیم‌گیری مستقل با تفویض اختیار؛ توسعه مهارت‌ها و قابلیت‌های کاری افراد به طور مداوم و سرمایه‌گذاری پیوسته؛ برنامه‌ریزی کاری مداوم و درگیر شدن هر فرد به اندازه مشخص؛ راهیابی به سازمان و ارتقای سازمانی بر مبنای شایستگی و کمال فردی؛ ایجاد احساس رشد کیفی و معنوی به صورت روزافزون در بین افراد سازمان.</p>

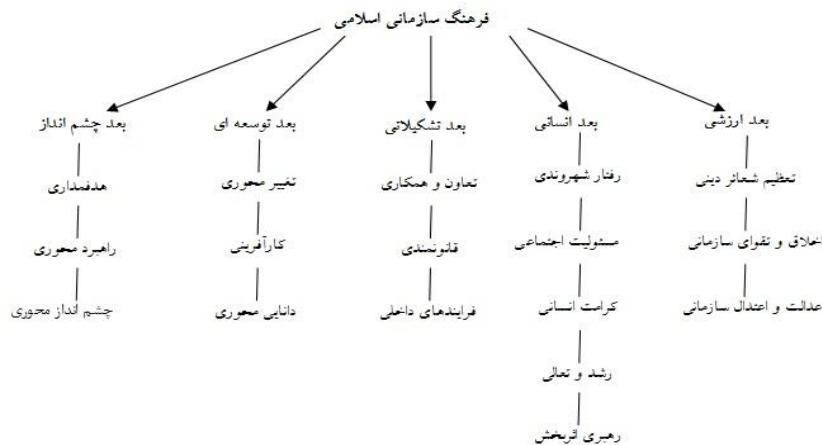
ادامه جدول ۱. ابعاد و مؤلفه‌های توسعه فرهنگ سازمانی اسلامی

رهبری اثربخش (۱۱)
تقویت کارکنان توسط مدیران با حسن رفتار، خودباوری، و توسعه فردی؛ ایجاد سبک‌های متفاوت رهبری کارکنان، ایجاد ارتباط راحت با مدیران، و ایجاد ارتباط به صورت مستقیم و پدرانیه؛ مشورت مدیران در تصمیم‌گیری‌های خود با افراد خردمند و آگاه؛ پرورش فرهنگ معنوی در سازمان؛ افت سازمانی مطلوب و تقدم ضابطه بر رابطه.
بعد چشم‌انداز
هدف‌مداری (۲۲)
توجه به ارزش‌های اسلامی و کرامت انسانی؛ روشن ساختن اهداف سازمانی واقعی و قابل دستیابی؛ دانستن کارهایی که برای موفقیت سازمان لازم است؛ وجود توافق گسترده بین اعضا برای تحقق اهداف سازمانی؛ دنبال کردن پیشرفت‌ها بر مبنای اهداف مشخص شده.
چشم‌انداز محوری (۱۸)
داشتن چشم‌انداز مشترک در آینده سازمان؛ چشم‌انداز سازمان بر مبنای ارزش‌های بنیادین اسلامی و ترسیم یک سازمان پیشرفته و عدالت‌محور؛ برخورداری از توانایی دستیابی به تقاضاهای کوتاه‌مدت بدون به مخاطره انداختن چشم‌انداز بلندمدت؛ ایجاد چشم‌انداز روشن برای ایجاد انگیزه و هیجان در بین کارکنان؛ دیدگاه بلندمدت رهبران.
راهبرد محوری (۲۲)
اجماع عمومی برای محقق کردن راهبردها؛ بازبینی و رصد راهبردها به طور مستمر و تجدیدنظر و بازآفرینی با توجه به نیازها و اقتضائات جدید؛ برخورداری سازمان از راهبردهای مدون و شفاف؛ جهت‌دهی به رسالت و مأموریت سازمان؛ روشن‌سازی مسیر استراتژیک.
بعد توسعه‌ای
دانایی محوری (۱۷)
دانش‌محور بودن سازمان و تأکید بر تحقیق و پژوهش و تولید علم؛ تشویق کارکنان خلاق و نوآور در سازمان؛ یادگیری و آموختن شیوه‌های جدید به عنوان هدف مهمی از کار روزمره؛ ایجاد درک عمیق از نیازهای آینده سازمان برای آمادگی جهت روبرویی با تهدیدهای محیطی.
تغییر محوری (۲۱)
پاسخ‌گویی به تحولات و تغییرات محیطی؛ انعطاف و قابل تغییر بودن شیوه‌ای که کارها بر اساس آن انجام می‌شود؛ قبول شکست به عنوان فرصتی برای یادگیری و پیشرفت؛ تشویق خطرپذیری و شجاعت برای ایجاد تغییر و بهبود وضع موجود؛ تلاش برای ایجاد تغییر با وجود مقاومت در برابر آن.

ادامه جدول ۱. ابعاد و مؤلفه‌های توسعه فرهنگ سازمانی اسلامی

کارآفرینی (۱۸)
ایجاد فرصت‌های کارآفرینانه؛ استفاده حداکثری از ظرفیت‌های سازمانی برای کارآفرینی؛ ایجاد فرصت‌های کارآفرینی با شناسایی قوت‌ها و توانمندی‌ها؛ بهره‌برداری از فرصت‌ها به نحو احسن؛ تلاش برای ایفای نقش اجتماعی و ایجاد اشتغال سالم برای آحاد افراد جامعه. مجموع کد باز: ۲۳۳ و ۱۷ کد محوری و ۵ کد انتخابی

در نهایت یکپارچه‌سازی مؤلفه‌ها در شکل ۱ مشخص شد.



شکل ۱. یکپارچه‌سازی ابعاد و مؤلفه‌های توسعه فرهنگ سازمانی اسلامی

سؤال دوم: مؤلفه‌های تأثیرگذار و تأثیرپذیر توسعه فرهنگ سازمانی اسلامی در آموزش و پرورش کدام‌اند؟

فرایند تکنیک DEMATEL

گام نخست: محاسبه ماتریس ارتباط مستقیم (D)

در این گام میانگین نظرات خبرگان پژوهش در جدول ۲ قابل مشاهده است. به منظور سنجش میزان قابلیت اطمینان داده‌ها از رابطه ۱ استفاده شد. بدین صورت که ابتدا میانگین نظرات همه خبرگان و سپس میانگین نظرات خبرگان با حذف خبره نام به دست آمد.

جدول ۲. ماتریس ارتباط مستقیم (D) (میانگین نظر ۲۰ نفر از خبرگان)

ماتریس ارتباط مستقیم (D)	میانگین نظر ۲۰ نفر از خبرگان			
	۰ = بدون تاثیر	۱ = خیلی کم	۲ = متوسط	۳ = خیلی زیاد
اخلاق و تقوی سازمانی	0	2.65	0.00	2.65
عدالت و اعتدال سازمانی	2.65	0.00	3.60	2.65
تنظیم شماره دینی	3.05	2.55	0.00	3.05
تعاون و همکاری	2.95	2.95	3.75	2.95
قانون‌مدنی	2.80	2.80	3.75	2.80
فرایندهای داخلی	3.10	3.10	3.80	3.10
تغییر محوری	3.00	3.40	3.75	3.00
دائمی محوری	2.55	2.70	3.50	2.55
کارآفرینی	2.50	2.50	3.75	2.50
کرامت انسانی	2.75	2.65	3.80	2.75
رشد و تعالی	2.80	3.00	3.90	2.80
رهبری اثربخش	2.70	2.45	3.90	2.70
رفتار شهروندی	2.65	2.70	3.65	2.65
مسئولیت اجتماعی	3.10	3.95	3.60	3.10
هدف‌مداری	3.30	3.00	3.70	3.30
چشم‌انداز محوری	3.10	2.95	3.50	3.10
راهبرد محوری	2.95	2.60	3.70	2.95
رهبر و محوری	2.95	2.60	3.70	2.95
قانون‌مدنی	3.35	3.35	2.90	3.35
فرایندهای داخلی	2.95	2.85	3.00	2.95
تغییر محوری	3.15	3.05	2.85	3.15
دائمی محوری	2.50	3.30	3.30	2.50
کارآفرینی	2.95	3.20	3.30	2.95
کرامت انسانی	3.00	2.90	2.90	3.00
رشد و تعالی	2.85	2.95	2.80	2.85
رهبری اثربخش	3.05	3.45	3.15	3.05
رفتار شهروندی	3.15	3.00	3.40	3.15
مسئولیت اجتماعی	2.65	2.50	3.05	2.65
هدف‌مداری	3.05	3.15	2.95	3.05
چشم‌انداز محوری	3.10	2.75	3.35	3.10
راهبرد محوری	2.65	2.70	3.05	2.65
قانون‌مدنی	3.35	3.45	2.80	3.35
فرایندهای داخلی	3.55	2.75	2.70	3.55
تغییر محوری	2.90	3.05	2.80	2.90
دائمی محوری	2.95	3.45	3.05	2.95
کارآفرینی	3.30	3.10	3.30	3.30
کرامت انسانی	3.15	2.65	2.80	3.15
رشد و تعالی	3.05	2.80	3.15	3.05
رهبری اثربخش	2.70	2.75	3.25	2.70
رفتار شهروندی	3.20	2.60	2.70	3.20
مسئولیت اجتماعی	3.05	2.30	0.00	3.05
هدف‌مداری	3.30	0.00	2.50	3.30
چشم‌انداز محوری	2.50	0.00	2.75	2.50
راهبرد محوری	0.00	2.75	3.20	0.00

با توجه به رابطه ۱ میزان ناسازگاری به صورت زیر به دست آمد:

	اخلاق و تقوی سازمانی	عدالت و اعتدال سازمانی	تعظیم شعائر دینی	تعاون و همکاری	قانونمندی	فرایندهای داخلی	تغییر محوری	داناتی محوری	کار آفرینی	کرامت انسانی	رشد و تعالی	رهبری اثربخش	رفتار شهروندی	مسئولیت اجتماعی	هدفمندی	چشم انداز محوری	راهبرد محوری
اخلاق و تقوی سازمانی	0	0.0446	0.0513	0.0497	0.05	0.05	0.05	0.04	0.042	0.046	0.047	0.045	0.045	0.05	0.052	0.05	
عدالت و اعتدال سازمانی	0.0446	0	0.0429	0.0497	0.05	0.05	0.06	0.05	0.042	0.045	0.051	0.041	0.045	0.07	0.051	0.044	
تعظیم شعائر دینی	0.06313	0.0606	0	0.0631	0.06	0.06	0.06	0.06	0.063	0.064	0.066	0.066	0.061	0.06	0.062	0.062	
تعاون و همکاری	0.04209	0.0497	0.0446	0	0.05	0.05	0.05	0.05	0.056	0.048	0.05	0.043	0.052	0.06	0.045	0.047	
قانونمندی	0.0564	0.0581	0.0421	0.0488	0	0.06	0.05	0.05	0.051	0.046	0.049	0.043	0.045	0.05	0.045	0.045	
فرایندهای داخلی	0.04966	0.048	0.0505	0.0429	0.04	0	0.05	0.05	0.051	0.063	0.046	0.052	0.056	0.05	0.048	0.045	
تغییر محوری	0.05303	0.0513	0.048	0.0556	0.05	0.04	0	0.05	0.05	0.054	0.052	0.053	0.053	0.05	0.045	0.05	
داناتی محوری	0.04209	0.0556	0.0556	0.0505	0.05	0.05	0.04	0	0.052	0.051	0.04	0.057	0.049	0.05	0.044	0.051	
کار آفرینی	0.04966	0.0539	0.0522	0.0556	0.05	0.06	0.05	0.04	0	0.048	0.052	0.048	0.05	0.05	0.05	0.051	
کرامت انسانی	0.05051	0.0488	0.0505	0.0488	0.05	0.05	0.05	0.05	0.039	0	0.055	0.051	0.045	0.05	0.046	0.047	
رشد و تعالی	0.04798	0.0497	0.0463	0.0471	0.05	0.06	0.06	0.05	0.048	0.04	0	0.049	0.056	0.06	0.041	0.051	
رهبری اثربخش	0.05135	0.0581	0.053	0.0497	0.05	0.04	0.05	0.05	0.045	0.044	0.044	0	0.052	0.05	0.044	0.047	
رفتار شهروندی	0.05303	0.0505	0.0505	0.0572	0.05	0.05	0.04	0.05	0.056	0.056	0.05	0.047	0	0.056	0.051	0.052	

اخلاق و تقوی سازمانی	0.04461	مسئولیت اجتماعی	0.04461
عدالت و اعتدال سازمانی	0.0421	هدفمندی	0.05135
تعظیم شعائر دینی	0.053	چشم‌انداز محوری	0.05219
تعاون و همکاری	0.0513	راهبردهم‌جوری	0.04461
قانون‌مدنی	0.05		
فرایندهای داخلی	0.05		
تغییر محوری	0.05		
دانش محوری	0.05		
کارآفرینی	0.056		
کرامت انسانی	0.047		
رشد و تعالی	0.053		
رهبری اثربخش	0.055		
رنگار شهروندی	0.045		
مسئولیت اجتماعی	0		
هدفمندی	0.042		
چشم‌انداز محوری	0.046		
راهبردهم‌جوری	0.054		

قابلیت اطمینان نیز برابر است با:

رابطه ۱. سنجش میزان قابلیت اطمینان داده‌ها

$$\frac{1}{21(21-1)} \sum_{i=1}^{21} \sum_{j=1}^{21} \frac{|d_c^{ij(10)} - d_c^{ij(9)}|}{d_c^{ij(10)}} \times 100 \quad (1)$$

گام دوم: نرمال‌سازی ماتریس ارتباط مستقیم

در گام دوم ماتریس میانگین فوق (جدول ۲) را نرمال می‌کنیم و آن را ماتریس N می‌نامیم. در ماتریس ارتباط مستقیم (جدول ۲) عدد $59/40$ بزرگ‌ترین حاصل جمع سطر است و از حاصل جمع تک تک ستون‌های جدول ۲ نیز بزرگ‌تر است. بنابراین، تک تک عناصر جدول ۲ بر این عدد تقسیم می‌شوند. ماتریس تشکیل شده را ماتریس نرمال شده می‌نامیم.

گام سوم: محاسبه ماتریس ارتباط کامل معیارها (T_C)

گام چهارم: محاسبه شدت و جهت تأثیر

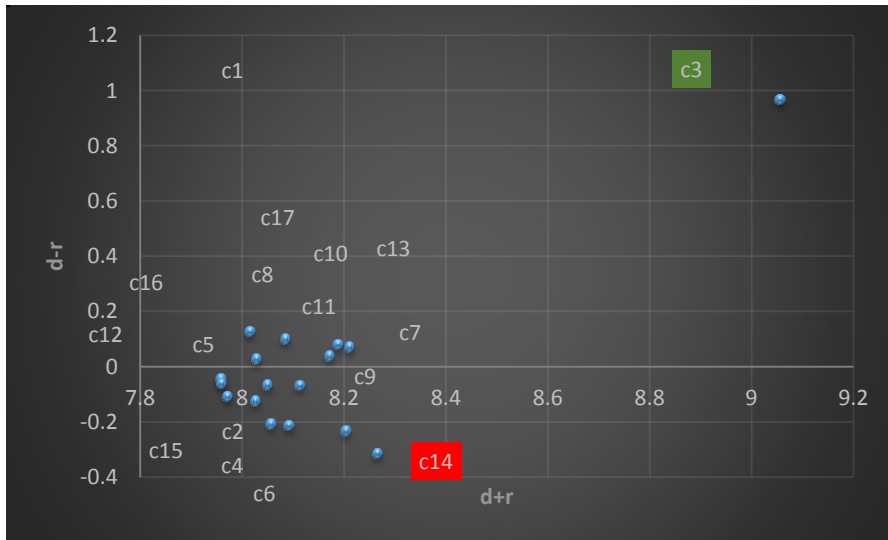
شاخص r_i نشان‌دهنده مجموع سطر i ام و c_j بیانگر مجموع ستون j ام است. شاخص $r_i + c_j$ از حاصل جمع سطر i ام و ستون j ام به دست می‌آید ($i=j$). این شاخص بیانگر میزان اهمیت معیار i ام است. به طور مشابه شاخص $r_i - c_j$ حاصل تفاضل جمع سطر i ام و

ستون z ام و نشان‌دهنده تأثیرگذاری یا تأثیرپذیری معیار i است. در حالت کلی، چنانچه $r_i - c_j$ مثبت باشد ($i=j$)، معیار i ام جزء دسته معیارهای علی یا تأثیرگذار است. چنانچه $r_i - c_j$ منفی باشد ($i=j$)، معیار i ام جزء گروه معیارهای معلول یا تأثیرپذیر است. نمودار علی بر پایه دو شاخص یادشده قابل ترسیم است که به نقشه روابط شبکه معروف است. با توجه به این نقشه می‌توان تصمیم گرفت که چگونه ابعاد و معیارها را می‌توان بهبود داد.

جدول ۳. محاسبه شدت و جهت تأثیر

معیار	علامت اختصاری	D	R	D+R	D-R
اخلاق و تقوای سازمانی	c1	3.932346824	4.038150535	7.970497359	-0.105803712
عدالت و اعتدال سازمانی	c2	3.924753079	4.131287074	8.056040153	-0.206533995
تعظیم شعائر دینی	c3	5.012539336	4.042535794	9.055075129	0.970003542
تعاون و همکاری	c4	3.939719494	4.151845848	8.091565343	-0.212126354
قانون‌مندی	c5	3.951323139	4.073959764	8.025282902	-0.122636625
فرایندهای داخلی	c6	3.985733117	4.217244561	8.202977678	-0.231511445
تغییرمحوری	c7	4.141485108	4.068717841	8.21020295	0.072767267
دانایی‌محوری	c8	4.027857442	3.999432143	8.027289585	0.028425298
کارآفرینی	c9	4.105304596	4.065104567	8.170409163	0.040200028
کرامت انسانی	c10	3.99179787	4.056955294	8.048753165	-0.065157424
رشد و تعالی	c11	4.023112889	4.089275199	8.112388087	-0.06616231
رهبری اثربخش	c12	3.957508614	3.999998151	7.957506765	-0.042489536
رفتار شهروندی	C13	4.134968468	4.052449809	8.187418276	0.082518659
مسئولیت اجتماعی	C14	3.976135175	4.2892061	8.265341275	-0.313070925
هدف‌مداری	C15	3.950034459	4.008934604	7.958969063	-0.058900144
چشم‌انداز محوری	C16	4.071741491	3.942562911	8.014304402	0.12917858
راهبرد محوری	C17	4.092720726	3.991421631	8.084142356	0.101299095

با توجه به جدول ۳ متغیرهای درون ستون D بیانگر تأثیرگذاری و متغیرهای دارای عدد بالاتر در ستون R بیانگر تأثیرپذیری است. در نهایت جمع و تفریق هر یک از هم بیانگر میزان تأثیرگذاری نهایی هر مؤلفه است که در نمودار ۱ نشان داده شده است.



نمودار ۱. موقعیت معیارها بر اساس D-R و D+R

معیارهایی که در بالای محور X قرار دارند دارای D-R مثبت اند. این معیارها جنبه علت دارند و تأثیرگذاری آنها از تأثیرپذیری آنها بیشتر است که به ترتیب شامل معیارهای تعظیم شعائر دینی (C3)، چشم انداز محوری (C16)، راهبرد محوری (C17)، رفتار شهروندی (C13)، تغییر محوری (C7)، کارآفرینی (C9)، و دانایی محوری (C8) هستند. البته دانایی محوری (C8) به محور Xها بسیار نزدیک است که نشان دهنده این است که تأثیرگذاری بالایی دارد.

معیارهایی که در پایین محور X هستند دارای D-R منفی اند. این معیارها در پژوهش جنبه معلول دارند؛ یعنی از تأثیرپذیری بالاتری برخوردارند که به ترتیب شامل معیارهای مسئولیت اجتماعی (C14)، فرایندهای داخلی (C6)، تعاون و همکاری (C4)، عدالت و اعتدال سازمانی (C2)، قانون مندی (C5)، اخلاق و تقوای سازمانی (C1)، کرامت انسانی (C10)، رشد و تعالی (C11)، هدف‌مداری (C15)، و رهبری اثربخش (C12) هستند. البته معیارهای هدف‌مداری و رهبری اثربخش چون به محور Xها نزدیک‌اند نسبت به معیارهای قبل از خود تأثیرگذاری بیشتری دارند.

بحث و نتیجه

توسعه فرهنگ سازمانی اسلامی یکی از نیازهای اساسی و جدی در بخش‌های مختلف آموزش در کشور است و می‌تواند زمینه‌های برون‌رفت از وضعیت رکود و عدم اعتماد و اطمینان و سردرگمی فرهنگی را فراهم کند. در حوزه آموزش (اعم از آموزش و پرورش در شهرستان‌های استان تهران) نیز فرهنگ سازمانی اسلامی می‌تواند گره‌گشای بسیاری از مشکلات باشد. اگر زمینه‌های توسعه فرهنگ سازمانی اسلامی فراهم شود هم می‌تواند زمینه توسعه کمی و کیفی آموزش را فراهم آورد هم به توسعه نیروی انسانی و روابط انسانی در این بخش کمک کند. صاحب‌نظران علوم انسانی و مدیریتی و اسلامی به این نتیجه رسیده‌اند که موفقیت سازمان‌ها در دهه‌های اخیر در گرو عاملی غیرملموس به نام فرهنگ سازمانی است. از این رو تا کنون الگوها و نظریه‌های زیادی جهت شناخت و سنجش فرهنگ سازمانی توسط اندیشمندان علوم اسلامی و فرهنگی ارائه شده است. اما اکثر این الگوها جامعیت لازم را ندارند و به دلیل خاستگاه غیر الهی و ماتریالیستی قادر به سنجش همه ابعاد فرهنگ سازمانی در نظام‌های اداری کشور ایران نیستند. بر همین اساس ناگزیر به طراحی الگوی بومی شده‌ای هستیم که متناسب با فرهنگ سازمانی اسلامی حاکم بر آموزش کشور باشد. یکی از دلایل عدم پرداختن به این مهم در پژوهش‌های اخیر کمی بودن بسیاری از پژوهش‌هاست. در این پژوهش، پژوهشگران بر این باورند که اگر پژوهش‌ها به صورت کیفی انجام شود و از علمای تراز اول در علوم انسانی و اسلامی بهره گرفته شود این مفهوم (فرهنگ سازمانی اسلامی) به واژه‌ای قابل سنجش و ملموس تغییر حالت خواهد داد و به تبیین نظریه در این خصوص منجر خواهد شد. از جنبه‌های نوآوری این پژوهش می‌توان به روش‌های استخراج ابعاد و مؤلفه‌های مرتبط با فرهنگ سازمانی اسلامی اشاره کرد. در اکثر پژوهش‌ها بیشتر از جنبه‌های کمی برای استخراج مفاهیم استفاده شده است؛ در حالی که این پژوهش برگرفته از مصاحبه‌های عمیق با استادان و علمای فرهنگ سازمانی اسلامی است. همچنین به‌کارگیری نرم‌افزارهای Maxqda و Excel را نیز می‌توان به‌کارگیری تکنولوژی و فناوری روز دنیا در ساخت نظریه‌های این پژوهش

دانست. مطالعات در ارتباط با فرهنگ سازمانی از سال ۱۹۴۰ آغاز شد. فرهنگ سازمانی با تعریف انسان‌شناس فرهنگی امریکایی، ملریل هرسکوایتز، از فرهنگ، در سال ۱۹۴۸، که کانون تمرکز تعریف خود را به فرهنگ گروه‌ها تغییر جهت داد، وارد تئوری سازمان و مدیریت شد تا اینکه الیوت ژاک با انتشار کتاب خود مبنی بر تغییر فرهنگ کارخانه، در سال ۱۹۶۲، به یکی از نخستین افرادی تبدیل شد که فرهنگ سازمانی را مفهوم‌سازی کرد. اما مطالعات در زمینه فرهنگ تا جهش فرهنگی تا سال ۱۹۸۰ پراکنده و متفرقه بود. از زمانی که فرهنگ سازمانی به منزله یکی از موضوعات مهم در حوزه مدیریت آموزشی و آموزش مطرح شد رویکردها و نگرش‌های مختلفی از سوی اندیشمندان این حوزه در ارتباط با فرهنگ ارائه شد که باعث به وجود آمدن الگوها و تعاریف گوناگون در زمینه فرهنگ سازمانی شد. روش‌هایی که برای طراحی این مدل‌ها استفاده شده هم کمی بوده هم کیفی. البته، این پژوهش‌ها بیشتر به سمت رویکردهای کمی پیش رفته‌اند. از مدل‌های مهم و جدید مدل کوئین و کامرون (۲۰۰۶) و مدل دنیسون (۲۰۰۶) است که از نظر بسیاری از پژوهشگران که در این زمینه‌ها کار کرده‌اند از جامعیت بیشتری برخوردارند. در این پژوهش یافته‌های علمی و همچنین الگوهای طراحی شده از فرهنگ‌های غربی، که خاستگاه آن‌ها نظریه‌ها و جهان‌بینی مبتنی بر ماده است و به سوءاستفاده و بهره‌کشی از نیروی انسانی منجر می‌شود، رد شد. پژوهشگران فقط تعدادی اندک از آن‌ها را که بر آموزه‌های وحیانی مبتنی هستند و با این آموزه‌ها تناقض ندارند می‌پذیرند و ارزش‌های مبتنی بر جهان‌بینی الهی برگرفته از قرآن کریم و سخنان بزرگان را به آن می‌افزایند.

بر این اساس در این پژوهش فرهنگ سازمانی اسلامی دارای ۵ بعد کلی ارزشی، انسانی، تشکیلاتی، توسعه‌ای، چشم‌انداز است که در دو بخش به ارزیابی سؤالات پژوهش پرداخته شده است. اول آنکه مؤلفه‌ها و شاخص‌های هر بعد فرهنگ سازمانی اسلامی کدام‌اند؟ این سؤال به رویش نظریه جدید از ۱۷ مصاحبه برای استخراج کدها در این زمینه منجر شد. نیز ۱۷ مؤلفه برای ۵ بعد و ۸۷ شاخص استخراج شد. همچنین، برای پاسخ به سؤال چه مؤلفه‌هایی تأثیرگذار و چه مؤلفه‌هایی تأثیرپذیر هستند، در زمینه فرهنگ سازمانی

اسلامی از تکنیک دیمتل استفاده شد که تقریباً ۷ مؤلفه تأثیرگذار و ۱۰ مؤلفه تأثیرپذیر بودند. از میان آن‌ها مؤلفه تعظیم شعائر دینی با اختلاف بسیار (۱ واحدی) از دیگر مؤلفه‌ها تأثیرگذارترین مؤلفه بین ۱۷ مؤلفه شناسایی شد. همچنین، مؤلفه مسئولیت اجتماعی نیز تأثیرپذیرترین مؤلفه انتخاب شد که این بخش با یافته‌های پژوهش‌های بوستانی و همکارانش (۱۳۹۶)، عطاران و همکارانش (۱۳۹۶)، و روشنایی و همکارانش (۱۳۹۷) هم‌سوست.

در نهایت برای توسعه فرهنگ سازمانی اسلامی با شناخت به‌دست‌آمده از تأثیرگذاری بالای ابعاد تعظیم شعائر دینی، چشم‌انداز محوری، راهبرد محوری، رفتار شهروندی، تغییر محوری، کارآفرینی، و دانایی محوری پیشنهادهایی ارائه می‌شود:

۱. تشکیل ستادی در آموزش و پرورش تحت عنوان «امر به معروف و نهی از منکر» جهت: الف) ایجاد الگوی رفتاری، ب) زمینه‌سازی جهت مشارکت همه کارکنان آموزش و پرورش، ج) آموزش و پژوهش و تحقیق در آن زمینه، د) ترویج و گسترش فرهنگ آن، ه) شناسایی همه ظرفیت‌ها، و) حمایت همه‌جانبه قانونی از آن، ز) برپایی نماز جماعت، ح) بزرگداشت مناسبت‌های دینی و ملی، ط) رسیدگی به وضعیت پوشش کارمندان، مدیران، عوامل اجرایی، معلمان، آموزگاران و مربیان؛ ۲. استفاده از معماری اسلامی جهت نوسازی مدارس و مراکز آموزشی مرتبط؛ ۳. شناسایی مناسبت‌های دینی در ایام سال و استفاده از احادیث و روایاتی که متناسب با آن باشد و برپایی مسابقات بین کارکنان از مفاهیم برخاسته از روایات؛ ۴. ترسیم سیاست‌ها و چشم‌انداز آموزش و پرورش بر مبنای ارزش‌های بنیادین اسلامی که در آن عدالت محور امور باشد؛ ۵. برنامه‌ریزی متناسب با سند تحول بنیادین آموزش و پرورش به صورت کوتاه‌مدت و میان‌مدت و بلندمدت که نافع یک‌دیگر نباشند و همگی در یک زمینه و برای تحقق هدف اصلی آموزش و پرورش ترسیم شده باشند؛ ۶. استفاده از آموزش‌های ضمن خدمت برای کارکنان آموزش و پرورش برای ایجاد وحدت رویه در تحقق راهبردها و اهداف؛ ۷. بازخوردگیری مستمر و تغییر و تجدیدنظر متناسب با آن در روند انجام دادن امور آموزشی و پرورشی با

توجه به نیازهای روز سازمان آموزش و پرورش؛ ۸. برپایی آموزش‌های ضمن خدمت، مطالعه محور، جهت آشنایی با سند تحول بنیادین آموزش و پرورش برای شفافیت در مسیر استراتژیک آموزش و پرورش؛ ۹. به کارگماری و انتصاب افراد دارای حداقل مدرک دکترا و آشنا به فنون پژوهش و ایجاد انگیزه پژوهش در کارکنان برای تصدی پست معاونت پژوهش در سطح وزارتخانه، ادارات کل، و حتی ادارات شهرستان‌ها؛ ۱۰. تشویق کارکنان آموزش و پرورش به خلاقیت و نوآوری در به روزرسانی نیازهای سازمان آموزش و پرورش متناسب با خطرهایی که می‌تواند از درون و بیرون سازمان آموزش و پرورش را تهدید کند، مانند تمرکز جمعیت در مرکز، فقر، تغییر فرهنگ، تهاجم فرهنگی، عدم تطابق آموزش‌ها و نیازهای روز سازمان؛ ۱۱. ایجاد سازوکاری جهت بازخوردگیری از رفتار و اعمال کارکنان در ارتباط با مراجعان و اصلاح و بهبود آن؛ ۱۲. تشکیل کلاس‌های ضمن خدمت جهت تغییر نگرش مدیران میانی و همچنین بالا بردن خطرپذیری آنان در تغییر و تحول؛ ۱۳. با توجه به چشم‌انداز ایران ۱۴۰۴ برای خروج از حالت انباشت رشته‌های نظری و حرکت به سوی رشته‌های کارودانش و فنی- حرفه‌ای نیازهای جامعه شناسایی شود و تطبیق رشته‌های این مدارس با آن در دستور کار قرار گیرد؛ ۱۴. ترغیب کارکنان به مطالعه نقاط ضعف و قوت آموزش و پرورش و قرار گرفتن در مسیر پیشرفت بر مبنای اهداف آموزش و پرورش با علم و آگاهی از عوامل موفقیت و به دور از آرمانی فکر کردن؛ ۱۵. در استخدام معلمان و انتصاب مدیران و کارکنان در نظام آموزش و پرورش با توجه به فرمایش حضرت علی^(ع) در نامه ۵۳ به مالک اشتر (نهج البلاغه) از افرادی استفاده شود که مؤمن و متعهد و متخصص باشند؛ ۱۶. با اجرای برنامه‌های آموزشی و معرفتی در نظام آموزش و پرورش تلاش شود ارزش‌های بنیادین فرهنگ سازمانی اسلامی در کارکنان فعلی نهادینه شود؛ ۱۷. آموزش و پرورش باید تلاش کند برنامه‌ها و رویه‌هایی جهت صیانت از کرامت انسانی تدوین کند و آن‌ها را به کارکنان آموزش دهد؛ ۱۸. تعدیل ساختار سازمانی و کاهش بوروکراسی و حذف قوانین دست‌وپاگیر یکی از عوامل مهم در توسعه کار تیمی است.

منابع

نهج البلاغه

- اسلام‌پناه، مهدی؛ سید مهدی الوانی (۱۳۹۷). «بررسی ابعاد فرهنگ اسلامی ایرانی و تأثیر آن بر رفتار مدیران و میزان رضایت شغلی کارکنان»، مدیریت فرهنگی، ش ۴۲، صص ۱ - ۱۹.
- بوستانی، حمیدرضا؛ عبدالله بانسی؛ احمد شاکری (۱۳۹۶). «اولویت‌بندی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از منظر نهج البلاغه در دانشگاه اسلامی»، مدیریت در دانشگاه اسلامی، س ۶، ش ۱، پیاپی ۱۳، صص ۸-۱.
- جاویدمهر، محمود؛ علیمعقول؛ حسن نوده؛ مرتضی بینش (۱۳۹۷). «ارائه مدل آموزش فرهنگ سازمانی در آموزش و پرورش خراسان رضوی با استفاده از مدل نظریه‌ای داده‌بنیاد»، پژوهش در نظام‌های آموزشی، د ۱۲، صص ۶۷۲ - ۶۷۴.
- جندی، انور (۱۳۷۱). *اسلام و جهان معاصر*؛ مترجم: حمیدرضا آذیر، بنیاد پژوهش‌های اسلامی آستان قدس رضوی.
- رفیع‌پور، فرامرز؛ اسماعیل سبزی‌کاران (۱۳۹۰). «بررسی اثر فرهنگ اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی (موردکاوی: دفاتر پلیس ۱۰+ شهر تهران)»، نظم و امنیت/انتظامی، ش ۳، س ۴، صص ۱۷۳ - ۲۰۵.
- روشنایی، پرهام؛ نوید عمیدی مظاهری؛ سید مجید امامی (۱۳۹۷). «الگوی جامع فرهنگ قرآنی و تبیین نقش آن در تغییرات فرهنگی جامعه اسلامی از منظر آیت‌الله خامنه‌ای»، مطالعات قرآن و حدیث، د ۱۱، ش ۲، ۴۲.
- زارع، محمدحسن؛ زهرا مهمی (۱۳۹۶). «فرهنگ سازمانی: ویژگی‌ها و چارچوب از دیدگاه اسلام»، مدیریت در اسلام، ش ۲۹، ص ۳۶.
- صادقی، علی؛ بتول فقیه‌آرام؛ عباس خورشیدی (۱۳۹۶). «ابعاد، مدل‌ها، و شاخص‌های فرهنگ سازمانی»، دومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در علوم انسانی، بوشهر.
- عطاران، جواد؛ سید مهدی الوانی؛ علی‌نقی امیری؛ مرضیه شوشتری (۱۳۹۶). «تبیین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی در پرتو اصول عقاید برگرفته از آیات قرآن کریم»، مدیریت در

- دانشگاه اسلامی، ش ۶، صص ۱-۲۱.
- عوقی، وحید (۱۳۹۳). «بررسی تأثیر فرهنگ اسلامی بر ارتقای سلامت اداری»، نظارت و بازرسی، ش ۲۷، د ۸، صص ۷۷-۱۰۴.
- فردین نور، مرضیه؛ محمد یعقوبی (۱۳۹۶). «شناسایی و اولویت‌بندی شیوه‌های نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر کرامت انسانی و ارج نهادن به سرمایه‌های انسانی (مورد مطالعه: دانشگاه سیستان و بلوچستان)»، مدیریت فرهنگ سازمانی، س ۱۵، ش ۴، پیاپی ۴۶.
- فرهی بوزنجانی، برزو؛ محمدابراهیم سنجقی؛ محمد بازرگانی؛ محمدرضا سلطانی (۱۳۹۲). «طراحی و تبیین مدل شناخت، سنجش، و مدیریت فرهنگ سازمانی»، راهبرد فرهنگ، ش ۲۱، ۱۴۱.
- محرابی، محمد؛ حبیب‌الله جوانمرد (۱۳۹۲). «نقش فرهنگ سازمانی اسلامی بر ارتقای سلامت اداری سازمان‌ها»، راهبرد توسعه، ش ۳۵، صص ۱۷۹-۲۰۶.
- نصر، سید حسین (۱۳۹۴). *جوان مسلمان و دنیایی متجدد*، مترجم: مرتضی اسعدی، طرح نو.
- هادوی‌نژاد، مصطفی؛ ولی‌الله نقی‌پورفر؛ حسن دانایی‌فرد (۱۳۹۰). «پیش‌فرض‌ها و ارزش‌های فرهنگ سازمانی اسلامی: پژوهشی در چارچوب مدل فرهنگ سازمانی شاین»، دانشور رفتار/مدیریت و پیشرفت، س ۱۸، ش ۲، صص ۹۳-۱۲۰.

References

- Aghaghi, V. (2014). "Study of the Impact of Islamic Culture on the Promotion of Administrative Health", *Journal of Promotional Supervision and Inspection*, No. 27, Vol. 8, pp. 77-104. (in Persian)
- Attaran, J., Alvani, S. M., Amiri, A., & Shushtari, M. (2017). "Explanation of the components of Islamic organizational culture in the light of the principles of beliefs derived from the verses of the Holy Quran", *Management in Islamic University 13*, No. 6. (in Persian)
- Bustani, H., Banshi, A., & Shakeri, A. (2017). "Prioritizing the components of organizational culture from the perspective of Nahj al-Balaghah in the Islamic University", *Management in the Islamic University*, No. 1 (consecutive 13). (in Persian)
- Fardin-Noor, M. & Yaghoubi, M. (2017). "Identifying and prioritizing the methods of institutionalizing organizational culture based on human dignity and respecting human capital (Case study: Sistan and Baluchestan University)", *Organizational Culture Management*, No. 4 (consecutive 46). (in Persian)

- Farhi Bozanjani, B., Sanjaghi, M. I., Bazargani, M., & Soltani, M. R. (2013). "Designing and explaining the model of recognizing, measuring and managing organizational culture", *Quarterly Journal of Culture Strategy*, No. 21, 141. (in Persian)
- Gamayunova, O. & Vatin, N. (2015). "Education in the field of construction of unique, high-rise and long-span buildings and constructions", In *Advanced Materials Research* (Vol. 1065, pp. 2459-2462), Trans Tech Publications Ltd.
- Gökçe, A. T. (2013). "Whistle-Blowing Intentions of Prospective Teachers: Education Evidence", *International Education Studies*, 6(8), pp. 112-123.
- Hadivianjad, M., Naghipoorfar, W., & Danaeifard, H. (2011). "Prerequisites and Values of Islamic Organizational Culture: A Research in the Framework of the Shine Organizational Culture Model", *Daneshvar Behavior/ Management and Progress*, Vol. 18, No. 2, pp. 93-120. (in Persian)
- Hoque, N., Khan, M. A., & Mowla, M. (2013). "Organisational culture: features and framework from Islamic perspective", *Humanomics*, pp. 202-219.
- Javidmehr, M., Reasonable, A., Nodeh, H., & Binesh, M. (2018). "Presenting the organizational culture teaching model in Khorasan Razavi education using the theoretical data model of the foundation", *research in educational systems*, course 12, pp. 672-674. (in Persian)
- Jundi, A. (1992). *Islam and the contemporary world*, Translated by Hamid Reza Ajir, Astan Quds Razavi Islamic Research Foundation. (in Persian)
- Kannan, G., Haq, A. N., Sasikumar, P., & Arunachalam, S. (2008). "Analysis and selection of green suppliers using interpretative structural modelling and analytic hierarchy process", *International Journal of Management and Decision Making*, 9(2), pp. 163-182.
- Matari, H. & Ali, R. (2019). Improving school culture to enhance academic achievement at Samad Islamic school: a change leadership plan.
- Mehrabi, M. & Javanmard, H. (2013). "The Role of Islamic Organizational Culture on the Promotion of Administrative Health of Organizations", *Journal of Development Strategy*, No. 35, pp. 179-206. (in Persian)
- Nahj al-Balaghah. (in Persian)
- Nasr, S. H. (2015). *Young Muslim and a Modern World*, Translated by Morteza Asadi, New Plan Publishing. (in Persian)
- Rafipor, B. & Sabziakaran, I. (2011). "A Study of the Effect of Islamic Culture on Organizational Citizenship Behavior Explored in Tehran's 10+ Police Offices", *Quarterly Journal of Law Enforcement and Security*, No. 3, Year 4, pp. 173-205. (in Persian)
- Roshanaee, P., Amidi Mazaheri, N., & Emami, S.M. (2018). "A comprehensive model of Quranic culture and explaining its role in the cultural changes of the Islamic society from the perspective of Ayatollah Khamenei (the Supreme Court)", *Quran and Hadith Studies*, Vol. 11, No. 2, 42. (in Persian)
- Spalding, A. D. & Lawrie, G. R. (2019). "A critical examination of the AICPA's new "conceptual framework" ethics protocol", *Journal of Business Ethics*, 155(4), pp. 1135-1152.

- Syafaruddin, S., Karima, M. K., Fachruddin, F., Dedik, D., & Nasution, S. (2018). Organizational Culture in Islamic Education Institution: An Analysis from a Historical Perspective.
- Warnick, B. R. & Silverman, S. K. (2011). "A framework for professional ethics courses in teacher education", *Journal of Teacher Education*, 62(3), pp. 273-285.
- Zare, M.H. & Mohemmi, Z. (2017). "Organizational Culture: Characteristics and Framework from the Perspective of Islam", *Management in Islam*, Nos. 29 , 3. (in Persian)