

Analyzing the Components of Islamic Organizational Culture in Education

ARTICLE INFO

Article Type

Research Article

Authors

Ali Sadeghi^{1*}
Ahmad Mohammadpour²
Ali Oladhamzehzade³

How to cite this article

Ali Sadeghi, Ahmad Mohammadpour, Ali Oladhamzehzade, Analyzing the Components of Islamic Organizational Culture in Education, *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 2022:6(3); 244-254

1. PhD in Educational Management, Farhangian University Lecturer, Tehran, Iran (Corresponding Author).

2. PhD in Educational Management, Farhangian University, Tehran, Iran.

3. PhD student, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Damavand Branch, Tehran, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: sadeghi.sch95@gmail.com

Article History

Received: 2022/09/11

Accepted: 2022/12/06

ABSTRACT

Purpose: The purpose of this research is to analyze the components of Islamic organizational culture in education.

Materials and methods: This research is a qualitative and fundamental research type, which is based on thematic analysis method of 20 semi-structured interviews with experts who were selected non-randomly, snowball, and using maxqda12 software for data analysis. was used

Findings: The results of this research showed that Islamic organizational culture has five dimensions: 1- human, 2- value, 3- insight, 4- semantic, 5- structural. Human dimension has 13 components (peoplehood, Islamic clothing, cleanliness and cleanliness, hard work, risk tolerance, self-control, order, fairness, sacrifice, mutual respect, honesty, growth and excellence, good behavior), value dimension has 6 components (forgiveness, Sincerity, truthfulness, divine piety, value orientation, avoidance of duplicity), insight dimension has 5 components (responsibility and authority, trustworthiness, human dignity, accountability, behavior in behavior), meaning dimension has 6 components (work conscience, justice, spirituality, honor, merit, faith in God) and a structural dimension with 7 components (ambiguity tolerance, creativity, common goals, stability, communication, learning, evaluation) are among the dimensions and components known in this research.

Conclusion: In order to measure credibility, considering that rich sources were used to collect data, the findings of this research were studied and reviewed by experts, and after implementing the Delphi technique, their corrective comments were applied. Till it can be an opening to present a suitable sample in Education.

Keywords: Culture, Organizational Culture, Islamic Organizational Culture, Education.

واکاوی مولفه های فرهنگ سازمانی اسلامی در آموزش و

پرورش

علی صادقی*

دکتری مدیریت آموزشی، مدرس دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

احمد محمدپور^۲

دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

علی اولاد حمزه زاده^۳

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد دماوند، تهران، ایران.

چکیده

هدف: هدف از انجام این پژوهش واکاوی مولفه های فرهنگ سازمانی اسلامی در آموزش و پرورش است.

مواد و روش ها: این پژوهش از نوع پژوهش های کیفی و بنیادی است که با استفاده از روش تحلیل مضمون از ۲۰ مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان که به صورت غیر تصادفی، گلوله برفی انتخاب شدند و با بکارگیری از نرم افزار maxqda 12 جهت تحلیل داده ها استفاده گردید.

یافته ها: نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد؛ فرهنگ سازمانی اسلامی دارای پنج بعد ۱- انسانی ۲- ارزشی ۳- بینشی ۴- معنایی ۵- ساختاری می باشد. بعد انسانی دارای ۱۳ مولفه (مردم داری، پوشش اسلامی، پاکیزگی و نظافت، سخت کوشی، تحمل مخاطره، خودکنترلی، نظم، انصاف، فداکاری، احترام متقابل، صداقت، رشد و تعالی، رفتارخوب)، بعد ارزشی دارای ۶ مولفه (گذشت، اخلاص، حق گوئی، تقوای الهی، جهت گیری ارزشی، پرهیز از دو رویی)، بعد بینشی دارای ۵ مولفه (مسئولیت و اختیارات، امانت داری، منزلت انسانی، پاسخگوئی، سلوک در رفتار)، بعد معنایی دارای ۶ مولفه (وجدان کاری، عدالت، معنویت، شرافت، لیاقت، ایمان به خدا) و بعد ساختاری با ۷ مولفه (تحمل ابهام، خلاقیت، اهداف مشترک، ثبات، ارتباطات، یادگیری، ارزیابی) از ابعاد و مولفه های شناخته شده در این پژوهش است.

نتیجه گیری: جهت سنجش اعتبار با توجه به اینکه از منابع غنی جهت گردآوری داده ها استفاده گردید، یافته های این پژوهش توسط خبرگان مورد مطالعه و بازبینی قرار گرفت و پس از اجرای فن دلفی نظرات اصلاحی آنان اعمال گردید. تا بتواند مقدمه ای برای ارائه مدل یا الگوی مناسب در آموزش و پرورش گردد.

کلید واژه ها: فرهنگ، فرهنگ سازمانی، فرهنگ سازمانی اسلامی، آموزش و پرورش.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۱۵

* نویسنده مسئول: sadeghi.sch95@gmail.com

مقدمه

آموزش و پرورش یکی از نهادهایی است که پرورش اجتماعی و فرهنگی افراد یک جامعه را برعهده دارد و در بین نهادهای مسئول در زمینه پرورش افراد نقش اساسی را ایفا می کند "فرهنگ پذیری" و "جامعه پذیری" دو نمونه از کارکردهای اساسی نهادی، آموزشی و تربیتی هر جامعه محسوب می شود. فرهنگ ذاتی نیست، لذا آشنا کردن نسل جدید با فرهنگ جامعه، ضروری است. افراد باید با رسوم و معتقدات دانش و معرفت، فنون و تکنولوژی، هنر، ابزار و اشیای ساخته شده نسل قبل از خود به طور بنیادی آشنا شوند، افراد هر جامعه ای با یادگیری و درونی کردن نظام ارزش های جامعه فرهنگ پذیر می شوند، نهادهای تربیتی باید ایجادگر فرهنگ پویا باشند چنین فرهنگی آداب و رسوم گذشته یعنی میراث فرهنگی را کورکورانه نمی پذیرد بلکه به تحلیل آنها می پردازد و آنها را با محک دانش و منطق می سنجند، استقلال فکری و خلاقیت فرهنگی را تشویق می کند و همواره در دستیابی به دانش صحیح در تکاپو است. توسعه بیش از هر چیز دیگری نیازمند نیروی انسانی مسئولیت پذیر، خلاق، قانون گرا، مشارکت جو و دارای اعتماد به نفس است از جمله وظایف اصلی نهادهای آموزشی و تربیتی، پرورش افرادی با ویژگی های نام برده است (۱)

در قرن های گذشته نظام آموزش و پرورش کاربردی متفاوت از کاربرد کنونی داشته اما در جامعه مدرن بعد از ظهور علم و حضور فراینده فناوری، نظام آموزش و پرورش به نظامی تبدیل شده که موثرترین عامل در شکل گیری سیاست های فرهنگی اجتماعی و توسعه اقتصادی محسوب می شود. (۲). در فرایند پیشرفت و توسعه یک کشور نظام آموزش و پرورش دارای ساختاری است که برای آماده کردن افراد شایسته، کارآمد، لایق و دارای مهارت در راستای رفع نیازهای واقعی کشور در زمینه های گوناگون تلاش می کند بنابراین با این اوصاف نقشی بسیار جدی و حیاتی دارد. (۳) یکی از مهمترین اهداف آموزش و پرورش رشد فردی انسان و آماده سازی او برای ورود به جامعه است و این موضوع بدون در نظر گرفتن جنبه های مختلف فرهنگی میسر نخواهد بود زیرا جدا کردن آموزش و پرورش و فرهنگ از هم امکان پذیر نیست (۴) نقش فرهنگ سازمانی در تمام سازمان ها و تأثیر آن بر کارایی و اثربخشی سازمان، مورد توافق تمام محققان قرار گرفته است (۶).

فرهنگ سازمانی مجموعه ای از باورها، نگرش ها، فرضیات و روشهای انجام کار است که در اعضای سازمان، مشترک بوده و به اعضای جدید نیز آموزش داده می شود و بخش نانوشته سازمان است. کریس آرگریس، فرهنگ سازمانی را نظامی زنده می خواند و آن را در قالب رفتاری که مردم در عمل از خود آشکار می سازند؛ راهی که بر پایه آن، به طور واقعی می اندیشند و احساس می کنند و شیوه هایی که به طور واقعی با هم تعامل دارند، تعریف می کند. (۶). 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، بر همین اساس پژوهشگر قصد دارد به صورت کیفی

به تعیین مولفه های فرهنگ سازمانی اسلامی در آموزش و پرورش
پیردازد.

اهمیت و ضرورت پژوهش

در فرایند جهانی شدن، تلاش های مستقیم و غیرمستقیم مهاجمان فرهنگی در تضعیف فرهنگ ملی و کمرنگ کردن ارزش های دینی، گسستن تعلقات خانوادگی و سستی ملاحظات اخلاقی در بین نوجوانان به روشنی قابل ملاحظه می باشد، از سوی دیگر سیطره روز افزون فرآورده های الکترونیکی و ارتباطات مجازی، بازی های رایانه ای، برنامه های چند هزار کاناله ماهواره ای و سینمای خلوت جیبی، اذهان و اندیشه های کودکان و نوجوانان را متأثر نموده و زمینه تزلزل در نظام خانواده، به مثابه اصلی ترین سنگر پاسداری از فرهنگ و ارزش های ملی و دینی را فراهم می نماید. در این شرایط ضرورت نگاه دوباره به کارآمدی و پویایی نظام تعلیم و تربیت کشور مضاعف می گردد، بنابراین برنامه های نظام رسمی آموزش و پرورش کشور این شاهراه فرهنگی و تربیتی و آموزشی، کاروان چندمیلیونی کودکان و نوجوانان جامعه اسلامی ایران می بایست بیشترین صلابت، کارآمدترین بستر برخوردار بوده و مصونیت فرهنگی و سلامت اخلاقی همه رهروان این مسیر را فراهم نماید. فرهنگ سازمانی، به خاطر اثربخشی و تأثیرات چشمگیری که بر سازمانها دارد، توجه زیادی را به خود اختصاص داده است. در سالهای اخیر این توجه به سیستم های آموزشی نیز سرایت کرده است. از میان عناصر مختلف تشکیل دهنده ی سیستم های آموزشی در مدارس، معلمان به عنوان هسته ی مرکزی و مجریان حقیقی دستگاه تعلیم و تربیت مطرح اند و تأثیر رفتارهای آنان بر جامعه به اندازه های زیاد است که می توان گفت سعادت مملکت در دست آنهاست. از طرفی تحولاتی که امروزه در عرصه های مختلف وجود دارد، زمینه توجه به فرهنگ سازمانی را مطرح کرده است، زیرا فرهنگ سازمانی بر جنبه های مختلف مدیریت از جمله مدیریت دانش اثری پررنگ دارد. مدیریت دانش مهمترین فعالیت یک سازمان است. دانش باعث خلق مزیت رقابتی می شود و سازمان هایی که قادر به کسب دانش کاری مورد نیاز خود و استفاده درست از آن نباشند در عرصه رقابت محکوم به شکست هستند. فرهنگ سازمانی مهم است زیرا اقدامی بدون آگاهی از نیروهای فرهنگی که همیشه در کارند، ممکن است پیامدهای پیشبینی نشده و ناخواسته داشته باشد. تأثیر فرهنگ سازمانی بر اعضای سازمان به حدی است که می توان با بررسی زوایای آن، نسبت به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاه ها و نگرش اعضای سازمان پی برد و واکنش احتمالی آنها را در قبال تحولات مورد ارزیابی، پیشبینی و هدایت کرد. با اهرم فرهنگ سازمانی، به سادگی می توان انجام تغییرات را تسهیل کرد و جهت گیری های جدید را در سازمان پایدار کرد. فرهنگ سازمانی برجسی اجتماعی است که از راه ارزشهای مشترک، تدابیر نمادین و آرمانهای اجتماعی، اعضای سازمان را به هم می پیوندد (۷). فرهنگ سازمانی در حوزه آموزش خصوصاً در رابطه با مدیریت مدارس با فعالیت های آموزشی مدارس سروکار دارد. مدارس، سازمان های آموزشی هستند و مدیران مدارس نقش اساسی در اداره مدارس دارند. موفقیت مدارس و میزان تحقق اهداف

آموزشی شان ارتباط تنگاتنگی با میزان کارآمدی مدیران مدارس دارد. متعاقباً، توانمندی مدیران مدارس برای مدیریت اثربخش و منصفانه، تنها با بهره گیری از کدهای فرهنگی امکان پذیر است. بنابراین به طور کلی می توان گفت، یکی از مشکلاتی که بر سر راه مدیران سازمان های آموزشی برای شناخت ابعاد فرهنگی وجود دارد، انتخاب مولفه های درست و عمیق از فرهنگ سازمانی است. که در این پژوهش به تعیین مولفه های فرهنگ سازمانی اسلامی در آموزش و پرورش پرداخته خواهد شد تا چراغ راهی برای استفاده مدیران و سازمان آموزش و پرورش باشد.

ماهیت فرهنگ اسلامی

ارزشها از اعتقادات و باورهای اساسی در الگوهای رفتاری سازمان تأثیر می گذارد. اعتقادات و باورهای اساسی جزء مفروضات به شمار می آید که در هر جامعه ای ثابت در نظر گرفته می شود و اندازه گیری آن بسیار دشوار می باشد (۸) در این مفروضات، که اعتقادات و باورهای اساسی را دربرمی گیرد، باید به مبانی اعتقادی اسلامی برخاسته از جهان بینی توحیدی است. از این رو، جهان بینی اسلامی و توحیدی محور بحث این پژوهش قرار می گیرد. در فرهنگ مبتنی بر جهان بینی و ایدئولوژی اسلامی، خداوند مبدأ و منشأ جهان هستی، و مالک، مدبر و ربّ حقیقی همه موجودات عالم است. در این فرهنگ انسان موجودی آگاه، عاقل و مختار، با آزادی خدا محورانه، در نظر گرفته شده است که با نگاه به پیشینیان، عبرت از گذشته، علم، عمل صالح، توجه به فناپذیری دنیا و امید به آینده که افق اعلی قرب الهی است به تلاش و تولید، و تعامل با جهان در موقعیت کانونی عبدالله بودن میپردازد (صادقی و همکاران، ۱۴۰۰) در نگاهی کلی به نقاط مهم و مشترک تعاریف گوناگون فرهنگ اسلامی می توان هدف آن را حرکت به سوی عبودیت خدا دانست. که البته در این تعاریف، با فرض نگرشی سیستمی و نظامند، اهداف فردی نیز در کنار اهداف سازمانی، لحاظ می شوند. با این ویژگی که در مقصد، مبانی ارزشی، مبانی معرفت شناسی، منابع تبیین، حصول و ملاک ارزش گذاری متفاوت از فرهنگ سازمانی بدور از مباحث ایدئولوژی می باشد (۹).

تعاریف مفهومی

فرهنگ: فرهنگ عبارت است از مجموعه پیچیده ای از علوم، دانش ها، هنرها، افکار، اعتقادات، قوانین و مقررات، آداب و رسوم و به طور خلاصه آموخته ها و عاداتی که یک انسان به عنوان عضو جامعه کسب می کند (۱۰)

سازمان: سازمان عبارت است از فرایندهای نظام یافته از روابط متقابل افراد برای دست یافتن به هدف های معین. (۱۱)
فرهنگ سازمانی: تاکنون تعاریف متعددی از فرهنگ سازمانی ارائه گردیده است، به عبارت دیگر تعریف فرهنگ سازمانی در قالب مشخصی امکان پذیر نیست، فرهنگ سازمانی موضوعی بسیار جالب در میان افراد مختلف و همین طور در ادبیات مدیریت است و محققان زیادی کوشیده اند تا تعاریفی از فرهنگ سازمانی ارائه

تعالی، رهبری اثربخش)، بعد توسعه ای دارای ۳ مؤلفه (دانایی محوری، تغییر محوری، کارآفرینی)، بعد تشکیلاتی دارای ۳ مؤلفه (تعاون و همکاری، قانونمندی، فرآیندهای داخلی) و بعد چشم انداز با ۳ مؤلفه (هدفمداری، چشم انداز محوری، راهبرد محوری) بود.

خان محمدی هزاوه و همکاران (۱۷) در پژوهشی با عنوان «طراحی الگوی فرهنگ شهروندی اسلامی ایرانی مبتنی بر روش فراترکیب و راهکارهایی برای توسعه آن» با روش هفت مرحله‌ای فراترکیب، الگوی فرهنگ شهروندی بر اساس مبانی اسلامی- ایرانی ارائه شد که شامل سه بُعد حقوقی و وظیفه‌ای و ارزشی شهروندی و سیزده مؤلفه اصلی بود.

موفق و همکاران (۱۸) در پژوهشی با عنوان «مدیریت دانش ایرانی اسلامی براساس آموزه‌های دین اسلام و فرهنگ ایران» پس از تجزیه و تحلیل و تفسیر داده‌های جمع‌آوری شده مفاهیم اصلی اثرگذار در مدیریت دانش ایرانی اسلامی نشان داد که می‌توان مدیریت دانش را به صورت مدیریت دانش ایرانی اسلامی عنوان کرد، جاوید مهر و همکاران، در پژوهشی تحت عنوان "ارائه مدل آموزش فرهنگ سازمانی در آموزش و پرورش از روش نظام‌مدارنظریه داده بنیاد یا گراند تئوری" استفاده نمودند، بر اساس نتایج بدست آمده این الگو دارای ۱- شرایط علی (کیفیت، آینده نگری، نیاز جامعه)، ۲- شرایط زمینه ای (نیروی انسانی، فناوری، دانش محوری، دانش آموز ماهر، برنامه ریزی و ارزش و اخلاق)، ۳- شرایط مداخله (تجهیزات، فضای فیزیکی، عوامل اقتصادی، تمرکز زدایی، 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.

فردین و یعقوبی (۱۹) در پژوهشی تحت عنوان "شناسایی و اولویت بندی شیوه های نهادینه سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر کرامت انسانی و ارج نهادن به سرمایه های انسانی (مورد مطالعه: دانشگاه سیستان و بلوچستان)" شیوه های نهادینه سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر کرامت انسانی را شناسایی و اولویت بندی کردند. این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و با توجه به نحوه گردآوری داده ها تحقیق پیمایشی محسوب گردید. نتایج نشان داد شایسته سالاری در بعد ساختاری، مسئولیت پذیری در بعد رفتاری، جهت گیری ارزشی در بعد معنایی و تقوا در بعد زمینه ای دارای بیشترین اولویت برای نهادینه سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر کرامت انسانی بودند

بوستانی و همکاران (۹)، در پژوهشی تحت عنوان "اولویت بندی مؤلفه های فرهنگ سازمانی از منظر نهج البلاغه در دانشگاه اسلامی" که در آن فرهنگ سازمانی از منظر نهج البلاغه و ۹ مؤلفه آن شامل ۱-اخلاص، ۲-یادگیری و دانش افزایی، ۳-وجدان کاری، ۴-بهبود مستمر، ۵-مردم داری، ۶-نظم و انضباط، ۷-مشورت و هم

دهند. در جهت تعریف فرهنگ سازمانی، پژوهشگران و صاحب نظران علم مدیریت بطور کلی به دو شیوه عمل کرده اند برخی نویسندگان از جمله ادگار شاین^۱ و همپدن^۲ و ترنر بر ابعاد فرهنگ سازمانی توجه نموده اند و عده دیگر همچون گریوز^۳ والتر^۴ و دابسون^۵، عملکردهای فرهنگ را مدنظر داشته اند، با توجه به اهمیت و ضرورت تعریف فرهنگ سازمانی در ادامه به برخی از تعاریف که از سوی صاحب نظران عنوان شده است اشاره می کنیم. ۱- فرهنگ سازمانی را به عنوان باورها، ارزش ها و الگوهای رفتاری مشترک که در سازمان موجود است تعریف کرده اند. ۲- فرهنگ سازمانی به عنوان «ارزشهای غالب که بوسیله یک سازمان حمایت می شود توصیف شده است»^۳- «فرهنگ سازمانی وجود سیستمی از معانی و مفاهیم مشترک که در میان اعضای سازمان است. ۴- در هر سازمانی الگوهای از باورها، سمبل ها، شعائر، و داستانها و آداب و رسوم وجود دارد که به مرور زمان بوجود آمده اند»^(۱۲) ۵- فرنچ^۵ فرهنگ سازمانی را این گونه تعریف می کند «فرهنگ سازمانی بر ارزش ها، عقاید، فرضیات، افسانه ها، هنجارها و اهدافی که بطور وسیع در سازمان پذیرفته شده اند دلالت می کند»^(۱۳) شاید یکی از جامع ترین تعاریف، تعریف ادگار شاین باشد که عنوان می دارد "فرهنگ سازمانی، الگویی از مفروضات بنیادی است که اعضای گروه برای حل مسایل مربوط به تطابق با محیط خارجی و تکامل داخلی آن را یاد می گیرند و چنان خوب عمل می کند که معتبر شناخته شده، سپس به صورت یک روش صحیح برای درک، اندیشه و احساس کردن در رابطه با حل مسائل به اعضای جدید آموخته می شود"^(۱۴)

فرهنگ اسلامی: فرهنگ اسلامی، مجموعه ای از اعتقادات و اصول اسلامی، آداب و رسوم، اخلاق و ارزشها و قوانینی است که از وحی سرچشمه گرفته اند. وجه تمایز این تعریف با تعاریف دیگر این است که عناصر فرهنگ اسلامی از وحی نشأت می گیرند. هدف در فرهنگ اسلامی، رشد و شکوفایی جامعه بشری و رسیدن آن به کمال است. برای رسیدن به این منظور ابتدا باید هر فرد به اصلاح خود بپردازد. بر این اساس، فرهنگ اسلامی با توجه به موضوع تقویت رفتارهای مفید کارکنان به عنوان عاملی مهم در افزایش بهره وری، راه رسیدن به آن و نیز تعالی روحی را تزکیه نفس عنوان می کند؛ به طوری که هدف از فرستادن پیامبران نیز همین معرفی شده است^(۱۵).

پیشینه های پژوهش

صادقی و همکاران (۱۶) در پژوهشی با عنوان ارائه مدلی برای توسعه فرهنگ سازمانی اسلامی در آموزش و پرورش به پنج بعد ۱- ارزشی ۲- انسانی ۳- توسعه ای ۴- تشکیلاتی ۵- چشم انداز دست یافتند که بعد ارزشی دارای ۳ مؤلفه (اخلاق و تقوای سازمانی، عدالت و اعتدال سازمانی، تعظیم شعائر)، بعد انسانی دارای ۵ مؤلفه (رفتار شهروندی سازمانی، مسئولیت اجتماعی، کرامت انسانی، رشد و

⁴ Dobson

⁵ French

¹ Edgar shine

² Graves

³ Walter

هوک^۴ و همکاران (۲۳) در پژوهشی تحت عنوان "فرهنگ سازمانی، ویژگی ها و چارچوب از منظر اسلامی" به ارائه ۲۲ ویژگی برجسته برای فرهنگ سازمانی اسلامی بر اساس 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-تصمیم گیری 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

جامعه آماری

جامعه آماری متشکل از دو بخش بود.

الف) جامعه آماری در بخش تحلیل محتوای متن: که تمام اسناد منتشر شده در پایگاههای داده علمی در زمینه فرهنگ سازمانی اسلامی بود و حوزه زمانی برای این جامعه آثار منتشر شده از سال ۱۹۹۵ تا ۲۰۲۲ در نظر گرفته شد.

ب) جامعه آماری در بخش مصاحبه: مشارکت کنندگان در پژوهش، که همان جامعه ای است که از آنها مصاحبه به عمل آمد. این گروه شامل خبرگان دانشگاهی و علمای حوزه علمیه بود.

حجم نمونه و روش نمونه گیری

الف) برای نمونه گیری از نمونه گیری هدفمند استفاده شد. به این معنا که نمونه هایی انتخاب می شوند که از نظر مساله و اهداف پژوهش غنی و تخصصی باشند. ابتدا جهت تحلیل محتوای کیفی از بین تمام اسناد منتشر شده در پایگاههای علمی به روش نمونه گیری نظری که روشی متداول در روش تحقیق کیفی است براساس کلید واژگان نمونه برداری شد.

ب) برای تعیین نمونه های این پژوهش در بخش مصاحبه: از روش نمونه گیری غیرتصادفی گلوله برفی استفاده شد در این پژوهش تعداد خبرگان در حوزه فرهنگ سازمانی اسلامی در آموزش و پرورش ۲۰ نفر بود که مصاحبه ها تا ۱۸ نفر انجام گرفت که ۲ مصاحبه آخر نتوانستند کد جدیدی اضافه نمایند.

مواد و روش ها

پژوهش حاضر از حیث بُعد محیط، از نوع کتابخانه ای و میدانی؛ بر اساس هدف پژوهش، کاربردی-بنیادی؛ از نظر زمان گردآوری داده ها مقطعی و از نظر روش اجرای پژوهش توصیفی - پیمایشی می باشد در این پژوهش برای جمع آوری داده ها از روش کیفی و با استفاده از روش تحلیل مضمون اطلاعات جمع آوری شده است. طبقه بندی و تجزیه و تحلیل درست داده ها و استفاده صحیح از تکنیک های آماری در نهایت منجر به دستیابی به نتایج قابل اتکا

اندیشی، ۸-خود ارزیابی و ۹-عدالت در نظر گرفته شد بود، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که یادگیری و دانش افزایی به عنوان مهمترین مؤلفه و ابعاد مختلف عدالت در رده دوم اهمیت مؤلفه های فرهنگ سازمانی از منظر دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس قرار دارند.

عطاران و همکاران (۲۰)، در پژوهشی تحت عنوان "تبیین مؤلفه های فرهنگ سازمانی اسلامی در پرتو اصول عقاید برگرفته از آیات قرآن کریم" با جامعه آماری، خبرگان مذهبی و فقهای برگزیده دینی که از بین آنها، پنج نفر برای گردآوری اطلاعات در مرحله اول (مصاحبه عمیق و تشکیل گروههای کانونی) و ۱۰ نفر در مرحله دوم (توزیع پرسشنامه و تست روایی محتوا) برگزیده شدند، تجزیه و تحلیل داده ها منجر به محاسبه روایی محتوایی هر یک از شاخص های استخراج شد، پس از کنار گذاشتن شاخص هایی که میزان روایی محتوای آنها پایین تر از حد استاندارد تعیین شده بود، ابزاری که از روایی بالایی برخوردار بود با ۱۷ شاخص استاندارد برای اصل توحید، ۶۸ شاخص استاندارد برای اصل عدل، ۹۱ شاخص استاندارد برای اصل معاد و ۵۷ شاخص استاندارد برای اصل نبوت و امامت ارائه شد.

چلمن (۲۱)^۱ در پژوهشی با عنوان « ساختار سازمانی و فرهنگ ایمنی: مفهومی و عملی چالش ها» به بررسی مولفه های ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی برای ایمنی کارکنان پرداختند و به ابعادی همچون نقش ها و قوانین، خطوط عملکردی و حدود اختیارات، مسئولیت پذیری و ارتباطات، پذیرش همکاران و توسعه فرهنگ ایمنی دست یافت. نتایج نشان داد که بهترین مولفه تاثیرگذار در فرهنگ علی الخصوص فرهنگ ایمنی مولفه زمان است که در گذر زمان افراد فرهنگ ایمنی را فرا می گیرند

اسپنسر^۲ و اسکالابان در پژوهشی با عنوان "فرهنگ سازمانی در انجمن های مدنی در روسیه" به بررسی ویژگی های فرهنگی سازمانهای مردم نهاد در روسیه پرداخته اند. فرهنگ سازمانی سازمانهای مردم نهاد تحت تأثیر بستری است که در آن تعریف شده است. براساس یک مطالعه کیفی از انجمن های مدنی محلی در نووسیبیرسک، روسیه، این مقاله نشان می دهد که چگونه فرهنگ سازمانی سازمانهای مردم نهاد با توجه به شرایط تاریخی و معاصر اجتماعی و فرهنگی شکل گرفته است.

بایاراتی^۳ (۲۲) در پژوهشی تحت عنوان ایجاد یک مدل فرهنگ سازمانی اسلامی برای بانکداری اسلامی، آن را بر پایه دو ویژگی احسان و استقامت نشان داد. بانکداری اسلامی برای پیاده سازی ارزشهای اسلامی در زمینه های مالی و بانکی طراحی شده است. بنابراین، تعالی بانک های اسلامی نه تنها با مواردی که قابل مشاهده است (ملموس)، مانند مدیریت، تسهیلات تأمین شده، ساختار سازمانی بلکه همچنین با چیزهایی که نامرئی (نامشهود) هستند، از جمله گستره ارزشهای دینی تعیین می شود.

³ Byarwati

⁴ Hoque

¹ Schulman

² Herbert Spencer

تحمل مخاطره
خودکنترلی
نظم
انصاف
فداکاری
احترام متقابل
صداقت
رفتار خوب
رشد و تعالی
مقاله ارزشی ۵۰
گذشت
اخلاص
پرهیز از دورویی
حق گوئی
تقوای الهی
جهت گیری ارزشی
مقاله بینشی ۴۸
مسئولیت و اختیارات
امانت داری
منزلت انسانی
پاسخگویی
سلوک در رفتار
مقاله معنایی ۴۱
وجدان کاری
عدالت
معنویت
شرافت
ایمان به خدا
لیاقت
مقاله ساختاری ۳۲
تحمل ابهام
خلاقیت
اهداف مشترک
ثبات
ارتباطات
یادگیری
ارزیابی

ابعاد و شاخص های فرهنگ سازمانی اسلامی در بعد انسانی

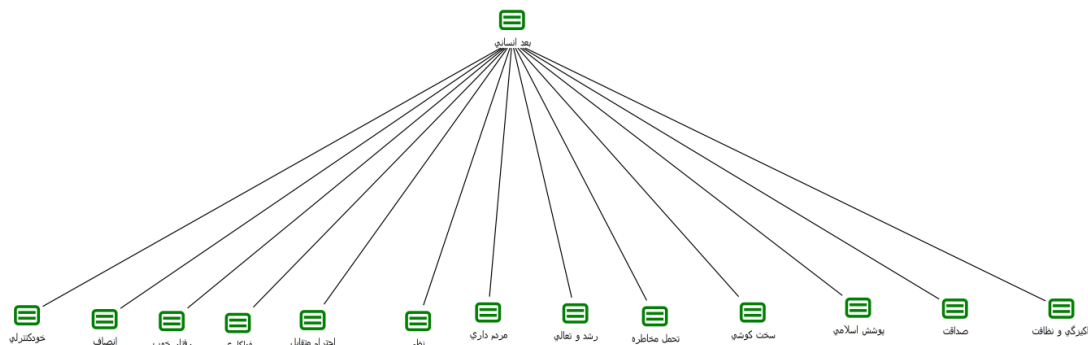
گردید. پس از گردآوری داده ها نوبت به استخراج و طبقه بندی رسید و جدول توزیع فراوانی و نسبت های توزیع تهیه گردید. داده های حاصل از پیشینه و مبانی نظری و ۲۰ مصاحبه از خبرگان و استادان متخصص در امر فرهنگ سازمانی که دارای کتاب و یا مقاله تخصصی بوده اند، گردآوری شده در این پژوهش و نیز با بهره گیری از ساز و کار تحلیل مضمون طی سه مرحله کدگذاری توصیفی، کدگذاری تفسیری و یکپارچه سازی از طریق مضامین فراگیر تحلیل گردیدند. برای تحلیل داده های حاصل از مصاحبه از نرم افزار تحلیل کیفی MAXQDA استفاده گردید. در کدگذاری توصیفی مصاحبه های پیاده شده در قالب RFT وارد نرم افزار MAXQDA شده و سپس با مطالعه خط به خط آن ها کدهای توصیفی به بخش بخش مصاحبه ها نسبت داده شد. آنگاه با مقایسه مستمر مضامین توصیفی مضامین مشترک در ذیل مضامین تفسیری تجمیع شده و به همین ترتیب مضامین تولید شده از متون بعدی نیز در ذیل مضامین قبلی و با مضامین جدید جای گرفتند. بدین ترتیب مراحل کدگذاری تا دستیابی مولفه ها انسجام و عدم افزوده شدن ارزش بیشتر به مضامین و مولفه ها ادامه یافت. در مرحله اول به کدگذاری توصیفی متون گردآوری شده پرداخته شد. در این مرحله ابتدا پیشینه های تجربی به ترتیب دریافت، توسط یک فرد متبحر در این امر، پیاده سازی گردید. پس از پیاده سازی هر مصاحبه متن پیاده شده به نرم افزار MAXQDA وارد شده و مورد تحلیل قرار گرفت. در واقع با مطالعه دقیق خط به خط جملات پیشینه مضامین توصیفی توسط محقق به هر قطعه از جملات نسبت داده شد و البته گاهی جملات از منظر مختلف کدهای مختلف را به خود پذیرفت. حاصل این مرحله تولید ۵ کد توصیفی اصلی و ۳۷ کد توصیفی فرعی بود که ۳۱۱ ارجاع از مصاحبه ها به آن ها صورت گرفته بود. شایان ذکر است از آنجا که جدول کدهای توصیفی خود حدود ۴۴ صفحه می باشد لذا با توجه به محدودیت حجم مقاله تمامی کدها در متن مقاله درج نشده اند. بلکه تنها جدول این کدها به همراه تعداد ارجاعات هر یک از آن ها در متن مصاحبه ها نشان داده شده است.

جدول ۱. کدهای تفسیری و کدهای توصیفی در ذیل آنها

کدهای تفسیری	کدهای توصیفی ذیل آنها
فرهنگ سازمانی اسلامی	
مقاله انسانی ۵۶	
مردم داری	
پاکیزگی و نظافت	
پوشش اسلامی	
سخت کوشی	

جدول ۲. شاخص‌های مقوله انسانی

بعد	شاخص	فراوانی
مقوله انسانی	مردم داری	۲
	پاکیزگی و نظافت	۲
	پوشش اسلامی	۲
	سخت کوشی	۵
	تحمل مخاطره	۱۲
	خودکنترلی	۷
	نظم	۱۵
	انصاف	۷
	فداکاری	۷
	احترام متقابل	۹
	صداقت	۴
	رفتار خوب	۱۰
	رشد و تعالی	۱۳



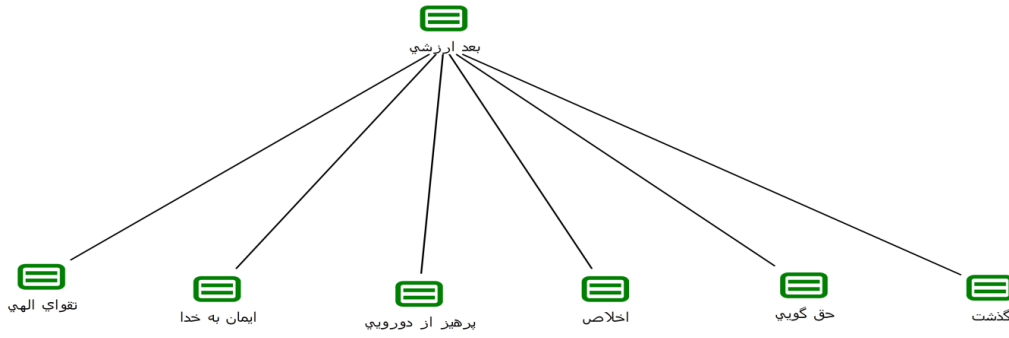
نمودار ۱. شاخص‌های مقوله انسانی (ویژه نرم افزار مکس کودا)

مخاطره (فراوانی ۱۲ بار تکرار) قرار دارد. در ضمن کمترین فراوانی استخراج شده مربوط به زیر مقوله مردم داری (فراوانی ۲ بار تکرار) قرار دارد. ابعاد و شاخص‌های فرهنگ سازمانی اسلامی در بعد ارزشی

با توجه به جدول ۲ می‌توان مشاهده کرد که در مقوله انسانی ۱۳ زیر مقوله استخراج شد که بیشترین فراوانی مربوط به زیر مقوله نظم (فراوانی ۱۵ بار تکرار) و در رتبه دوم زیر مقوله رشد تعالی (فراوانی ۱۳ بار تکرار) و در جایگاه سوم زیر مقوله تحمل

جدول ۳. شاخص‌های مقوله ارزشی

بعد	شاخص	فراوانی
مقوله ارزشی	گذشت	۶
	اخلاص	۶
	پرهیز از دورویی	۴
	حق گوئی	۶
	تقوای الهی	۱۳
	ایمان به خدا	۶

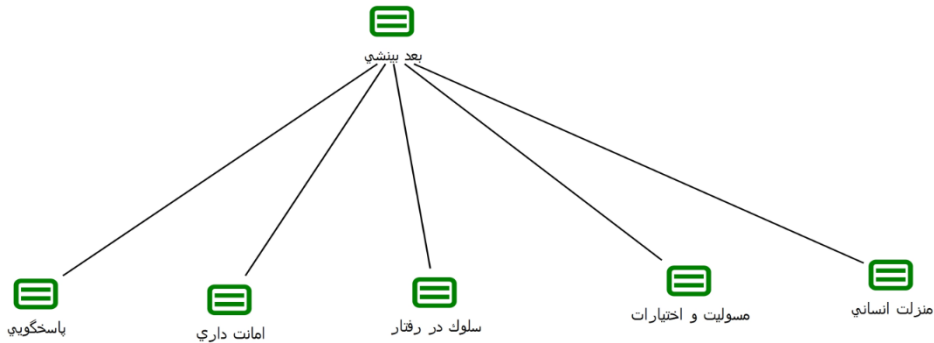


نمودار ۲. شاخص های مقوله ارزشی (ویژه نرم افزار مکس کودا)

با توجه به جدول ۳ می توان مشاهده کرد که در مقوله ارزشی ۶ زیر مقوله استخراج شد که بیشترین فراوانی مربوط به زیر مقوله تقوای الهی (فراوانی ۱۳ بار تکرار) و در رتبه دوم زیر مقوله ایمان به خدا (فراوانی ۶ بار تکرار) و کمترین فراوانی استخراج شده مربوط به زیر مقوله پرهیز از دورویی (فراوانی ۴ بار تکرار) قرار دارد. ابعاد و شاخص های فرهنگ سازمانی اسلامی در بعد بینشی

جدول ۴. شاخص های مقوله بینشی

فراوانی	شاخص	بعد
۷	مسئولیت و اختیارات	مقوله بینشی
۶	امانت داری	
۱۰	منزلت انسانی	
۲۰	پاسخگویی	
۶	سلوک در رفتار	

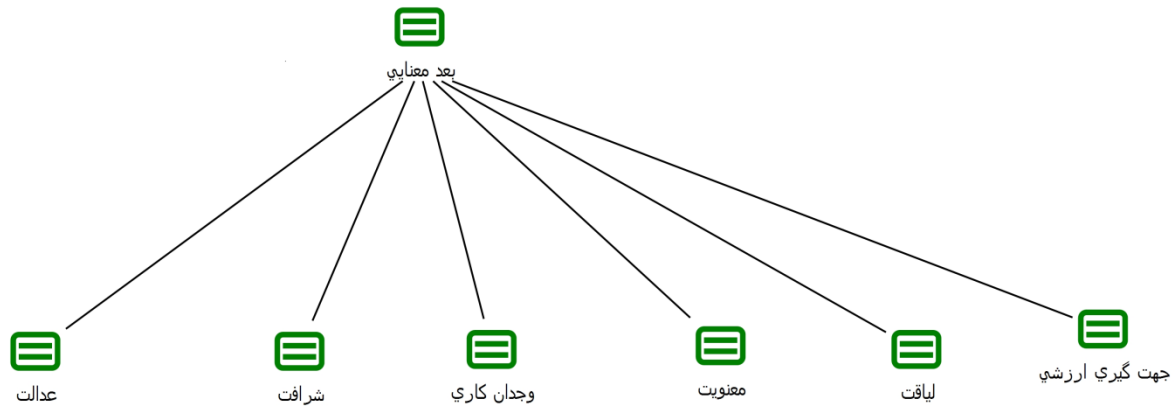


نمودار ۳. شاخص های مقوله بینشی (ویژه نرم افزار مکس کودا)

با توجه به جدول ۴ می توان مشاهده کرد که در مقوله بینشی ۵ زیر مقوله استخراج شد که بیشترین فراوانی مربوط به زیر مقوله پاسخگویی (فراوانی ۲۰ بار تکرار) و در رتبه دوم زیر مقوله منزلت انسانی (فراوانی ۱۰ بار تکرار) و در جایگاه سوم زیر مقوله مسئولیت و اختیارات (فراوانی ۷ بار تکرار) قرار دارد. در ضمن کمترین فراوانی استخراج شده مربوط به زیر مقوله سلوک در رفتار و امانت داری (فراوانی ۶ بار تکرار) قرار دارد. مولفه های فرهنگ سازمانی اسلامی در بعد معنایی

جدول ۵. شاخص های مقوله معنایی

فراوانی	شاخص	بعد
۱۰	وجدان کاری	مقوله معنایی
۵	عدالت	
۳	معنویت	
۴	شرافت	
۶	جهت گیری ارزشی	
۵	لیاقت	



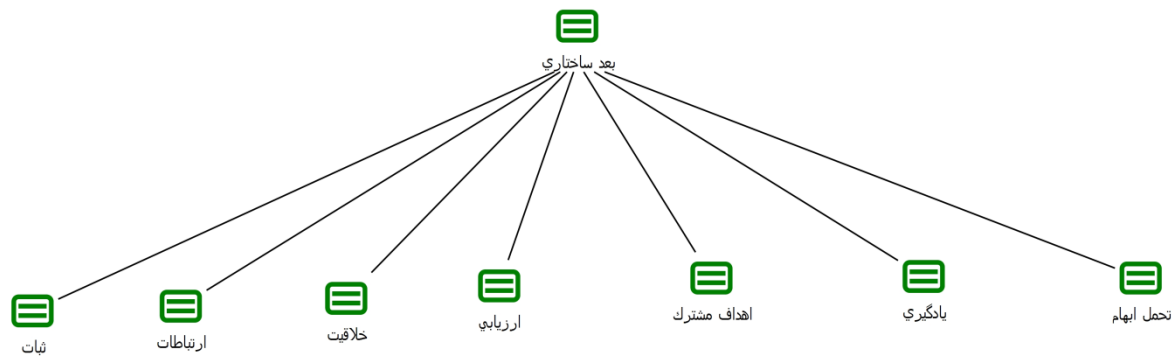
نمودار ۴. شاخص های مقوله معنایی (ویژه نرم افزار مکس کودا)

عدالت (فراوانی ۵ بار تکرار) قرار دارد در ضمن کمترین فراوانی استخراج شده مربوط به زیر مقوله معنویت (فراوانی ۳ بار تکرار) قرار دارد.
مولفه های فرهنگ سازمانی اسلامی در بعد ساختاری

با توجه به جدول ۵ می توان مشاهده کرد که در مقوله معنایی ۶ زیر مقوله استخراج شد که بیشترین فراوانی مربوط به زیر مقوله وجدان کاری (فراوانی ۱۰ بار تکرار) و در رتبه دوم زیر مقوله جهت گیری ارزشی (فراوانی ۶ بار تکرار) و در جایگاه سوم زیر مقوله لیاقت و

جدول ۶. شاخص های مقوله ساختاری

فراوانی	شاخص	بعد
۵	تحمل ابهام	مقوله ساختاری
۱۷	خلاقیت	
۶	اهداف مشترک	
۲۱	ثبات	
۲۴	ارتباطات	
۶	یادگیری	
۱۴	ارزیابی	



نمودار ۵. شاخص های مقوله ساختاری (ویژه نرم افزار مکس کودا)

نتیجه گیری

مطابق جدول (۱) یافته های پژوهش حاضر نشان داد که فرهنگ سازمانی اسلامی در آموزش و پرورش دارای پنج بعد اصلی و ۳۷ مولفه می باشد که به ترتیب بیشترین فراوانی در ارجاعات برای ابعاد عبارتند از: بعد انسانی با تعداد ارجاعات (۵۶)، بعد ارزشی با تعداد ارجاعات (۵۰)، بعد بینشی با تعداد ارجاعات (۴۸)، بعد معنایی با تعداد ارجاعات (۴۱) و بعد ساختاری با تعداد ارجاعات

نتایج پژوهش نشان می دهد، که در مقوله ساختاری ۶ زیر مقوله استخراج شد که بیشترین فراوانی مربوط به زیر مقوله ارتباطات (فراوانی ۲۴ بار تکرار) و در رتبه دوم زیر مقوله ثبات (فراوانی ۲۱ بار تکرار) و در جایگاه سوم زیر مقوله خلاقیت (فراوانی ۱۷ بار تکرار) قرار دارد در ضمن کمترین فراوانی استخراج شده مربوط به زیر مقوله تحمل ابهام (فراوانی ۵ بار تکرار) قرار دارد.

3. Gökçe, A. T. (2013). Whistle-Blowing Intentions of Prospective Teachers: Education Evidence. *International Education Studies*, 6(8), 112-123.
4. 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
5. Warnick, B. R., & Silverman, S. K. (2011). A framework for professional ethics courses in teacher education. *Journal of Teacher Education*, 62(3), 273-285.
6. Faraji Melai, Amin; Akhundi, Nasser; Abdar Bakshaish, Morteza, (2013), organizational culture, a tool for implementing municipal operational budgeting, *City Economy*, summer 2013, number 18, 12 pages, from 24 to 35
7. Javidmehr, Mahmoud; Reasonable, Ali; Nodeh, Hassan; Binish, Morteza. (2017). Presenting the model of organizational culture education in Razavi Khorasan education using the foundation's theoretical model, research in educational systems, period 12, 672-674.
8. Ghayoumi, Abbas Ali, Kavousi, Ismail, (2007), Culture Engineering at the Iranian Organizational Level, *Cultural Management Journal*, Second Year, Number 1, Fall 2018
9. Bustani, Hamidreza, Banshi, Abdallah, Shakri, Ahmed, (2016), (prioritization of organizational culture components from the perspective of Nahj al-Balagheh in Islamic University, *Management in Islamic University* 13, 6th year, number 1, spring and summer 1.
10. Poursadegh, Nasser, (2015), applied model based on Islamic-Iranian values, Azin Mehr
11. Sidi, Amir, Yazdi, Sara, (2013), organizational culture and its impact on the performance of citizenship behavior, social,

(۳۲) به ترتیب نشان از توجه خبرگان به هر یک از ابعاد بوده است.

همچنین ۳۷ مولفه فرعی شناسایی گردید به این صورت که بعد انسانی دارای ۱۳ مولفه (مردم داری، پوشش اسلامی، پاکیزگی و نظافت، سخت کوشی، تحمل مخاطره، خودکنترلی، نظم، انصاف، فداکاری، احترام متقابل، صداقت، رشد و تعالی، رفتار خوب)، بعد ارزشی دارای ۶ مولفه (گذشت، اخلاص، حق گوئی، تقوای الهی، جهت گیری ارزشی، پرهیز از دو رویی)، بعد بینشی دارای ۵ مولفه (مسئولیت و اختیارات، امانت داری، منزلت انسانی، پاسخگوئی، سلوک در رفتار)، بعد معنایی دارای ۶ مولفه (وجدان کاری، عدالت، معنویت، شرافت، لیاقت، ایمان به خدا) و بعد ساختاری با ۷ مولفه (تحمل ابهام، خلاقیت، اهداف مشترک، ثبات، ارتباطات، یادگیری، ارزیابی) شناسایی گردید و نیز در بعد انسانی مولفه نظم با ۱۵ ارجاع و بعد ارزشی، مولفه تقوای الهی با ۱۳ ارجاع و بعد بینشی، مولفه پاسخگوئی ۲۰ ارجاع و بعد معنایی، مولفه وجدان کاری با ۱۰ ارجاع و بعد ساختاری، مولفه ارتباطات با ۲۴ ارجاع مهمترین و پرارجاع ترین مولفه های ابعاد خود از نظر خبرگان و مبانی نظری تشخیص داده شد.

اما از آنجا که انسان ماهیتاً موجودی است که ما بین جبر و اختیار قرار دارد و می تواند سرنوشت خود را رقم بزند این انتخاب فطرتاً به سمت خداشناسی و حق شناسی است، سرشت انسان تمایل به ابعادی چون انسانگرایی، ارزشمندی، معناگرایی و بینش مندی داشته و سازمانهایی که افراد متصف به این صفات داشته باشند می توانند موجب رشد و تعالی همه جانبه و ساختاری آن سازمان گردند در این بین آموزش و پرورش مهمترین نهاد و سازمان تاثیرگذار بر سایر سازمانها و افراد تمام جامعه است، با توجه به پیش فرض های یادشده، سازمانی اسلامی با ابعاد و مولفه های شناسایی شده فوق، می تواند با واقعیت سازمان آموزش و پرورش مورد مقایسه قرار گیرد و مدخلی جهت ورود به طراحی مدل یا الگویی منطبق بر فرهنگ اسلامی گردد.

References

1. Niazaziri, Kiyomarth. Yazdi piety, Maryam. Mohammadi Albarzi, Azam; 2015. Investigating the impact of organizational identity and organizational culture on the occurrence of organizational citizenship behavior by presenting a suitable model. *Productivity management*. Year 9 _ Number 36 _ Spring, pp. 199-221.
2. 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), 1135-1152.

18. Moafaq, Hassan; Hashemzadeh Khorasgani, Gholamreza; Doshen Ziari, Esfandiar. (2018). Iranian-Islamic knowledge management based on the teachings of Islamic religion and Iranian culture. *Cultural Management Quarterly*. Volume 13, Number 3 (consecutive 45), Fall 2018, 58-39
19. Fardin Nour, Marzieh, Yaqoubi, Mohammad. (2016). Identifying and prioritizing methods of institutionalizing organizational culture based on human dignity and valuing human capital (case study: University of Sistan and Baluchistan), *Organizational Culture Management*, 15th year, winter 2016, number 4 (46 consecutive)
20. Attaran, Javad; Alwani, Seyyed Mehdi; Amiri, Ali Naghi and Shushtri, Marzieh. (1396). Explanation of the components of Islamic organizational culture in the light of the principles of beliefs taken from the verses of the Holy Quran. *Management Quarterly in Islamic University*. Sixth year, number 1. Spring and summer 13.
21. Schulman, P. R. (2020). Organizational structure and safety culture: conceptual and practical challenges. *Safety science*, 126, 104669.
22. Byarwati, Anis, (2016), Creating Islamic Corporate Culture Model for Islamic Banking, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 2, No. 2, July-December 2016
23. Hoque, N., Khan, M. A., & Mowla, M. (2013). Organizational culture: features and framework from Islamic perspective. *Humanomics* 202-219
- economic, scientific and cultural work and society monthly, number 159, August 2013
12. Stephen Robbins, (1376), organization theory (structure, design, applications), translated by Seyed Mahdi Elwani, Hassan Danai Fard, Tehran, Neshar Moj, 1376
13. Bardbar, Gholamreza, Mansouri, Hossein; Jamali, Reza. (2006), Investigating the relationship between organizational culture and human resource productivity in the insurance industry (based on a survey of top managers of insurance companies in Yazd), *Insurance Research Quarterly*, Volume: 22, No. : 4
14. Rashidi, Mustafa, Jalilund, Qassem, (2014), Investigating indicators of organizational culture and its relationship with organizational transformation (a case study of a military organization), *Journal of Development and Transformation Management*, No. 23, pp. 4-51
15. Rezaei, Hossein and Ismail Sabzikaran (2018). "Investigating the effect of Islamic culture on organizational citizenship behavior; Investigation of police offices + 10 in Tehran city. *Police order and security*, No. 3 (4.
16. Sadeghi, Ali; Faqih Aram, Betul; Iraqih, Alireza; Sharifian, Leila, (1400). Presentation of Islamic organizational culture development model for education (case study: cities of Tehran province), *cultural management magazine*, winter 1400, number 54, scientific-research rank, (21 pages from 11 to 31)
17. Khan Mohammadi Hezaveh, Hamid Reza; Zarei Mateen, Hassan; Mireei, Mohammad; Akhwan Alavi, Seyyed Hossein; Faraji, Amin. (2019). Designing the model of Iranian Islamic citizenship culture based on the hybrid method and solutions for its development. *Journal of Organizational Culture Management*. Volume 18, Number 2, Summer 2019, Pages 351-377