

طراحی و تبیین مدل مطلوب فرهنگ سازمانی اسلامی برای مقابله با فساد اداری در سازمان‌ها

سعید زرنندی*، جواد معدنی**

تاریخ دریافت: ۹۴/۱۰/۲۷

تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۳/۱۶

چکیده

مقاله حاضر با هدف طراحی و تبیین مدل مطلوب فرهنگ سازمانی اسلامی برای مقابله با فساد اداری در سازمان‌ها تدوین شده است. در این مقاله تلاش شده تا با توجه به آموزه‌های دینی، مفاهیم ارزشی و نظریه‌های علمی مربوطه، ابتدا ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های فرهنگ اسلامی مورد شناسایی قرار گیرند؛ سپس به منظور سنجش روایی مدل، به مرحله آزمون گذاشته شوند. روش تحقیق حاضر ترکیبی (شامل دو طیف مطالعه کیفی-کمی) با رویکرد متوالی اکتشافی است. در بخش اول از روش تحقیق توصیفی-تحلیلی (اسنادی-کتابخانه‌ای) و فراترکیب و در بخش دوم از روش پژوهشی میدانی-پیمایشی محدود استفاده شده است. این پژوهش از حیث هدف، ذیل تحقیقات توصیفی قرار می‌گیرد و از نظر نتایج در زمره تحقیقات کاربردی است و به لحاظ نوع داده، تحقیق کیفی به شمار می‌رود. با مطالعه منابع و تحقیقات متعدد در این زمینه، ۴ نوع فرهنگ و ۳۰ شاخص فرهنگی شناسایی شد که با تحلیل‌های صورت گرفته، در قالب یک مدل مفهومی مبتنی بر مدل مطلوب فرهنگ سازمانی اسلامی برای مقابله با فساد اداری در سازمان‌ها ارائه شده است.

کلیدواژه: فرهنگ؛ فرهنگ سازمانی؛ فرهنگ سازمانی اسلامی؛ فساد اداری.

مقدمه

مسائل امروز و رشد روزافزون فناوری، سازمان‌ها را به مراتب پیچیده‌تر از گذشته کرده است و در نتیجه اداره سازمان‌های عصر حاضر دشوارتر از قبل شده است. یکی از تبعات این پیچیدگی، پدیده فساد اداری است. فساد، امری پیچیده، پنهان و متنوع است و از این رو مبارزه با آن نیز مستلزم تلاشی مستمر، طولانی و اصولی است (ریبیعی و آصف، ۱۳۹۱: ۴۶). فساد اداری به‌عنوان نوعی فعالیت غیرقانونی و غیرشفاف تعریف می‌شود که ممکن است به‌صورت آشکار یا پنهان صورت گیرد. برخی محققان معتقدند که فساد اداری ابزاری برای انحراف مردم از وظایف یا عملکردهایی است که از وظایف و فعالیت‌های رسمی‌شان منشأ می‌گیرد که مرتبط با مسائل اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی است (تقوی، نیکومرام و طوطیان^۱، ۲۰۱۱: ۹۳). در اصل با اشاره به زمینه‌های فرهنگی در بسیاری از ناهنجاری‌های اساسی، می‌توان تبیین کرد که فرهنگ، یکی از اصلی‌ترین و اساسی‌ترین این موارد است. فرهنگ، مجموع باورها، اعتقادات، ارزش‌ها، سنت‌ها و هنجارهای مشترکی است که افراد در یک سازمان و یا جامعه دارند.

بیان مسئله

مفهوم «فرهنگ سازمانی» با وجود اهمیت و نقش کاربردی آن در سازمان‌ها، موضوعی است که در دهه‌های اخیر وارد ادبیات مدیریت و رفتار سازمانی شده است. امروزه مدیران سازمان‌های بزرگ به این نتیجه رسیده‌اند که فرهنگ سازمانی به‌عنوان سرچشمه همه توانایی‌های سازمان محسوب می‌شود. نیک پیدا است که شناخت و سنجش وضعیت موجود فرهنگ سازمانی، نشانگر ارائه تصویری از میزان اهمیتی است که سازمان به ارزش‌های فرهنگی می‌دهد (فرهی بوزنجانی، ۱۳۹۲: ۱۱۴). از مهم‌ترین و بزرگ‌ترین فرهنگ‌های ارزشی و دینی 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، روش و شیوه‌های عمل متخذ از قرآن کریم و سنت معصومین (ع) است که در مقابله و مبارزه با ضد ارزش‌ها و عوامل مخل فرهنگی و اجتماعی، مثمر‌تر هستند. یک نمونه از خطرناک‌ترین این عوامل مخل، پدیده شوم فساد اداری است که از آن به‌عنوان غده سرطانی فرهنگی و اجتماعی یاد کرده‌اند (رفیع پور، ۱۳۸۲). تجربه به‌دست آمده از

1. Taghavi, Nikoomaram & Tootian

کشورهای مختلف، نشانگر آن است که فساد، امری پیچیده، پنهان و متنوع است و از این رو مبارزه با آن نیز باید مستمر، طولانی، منسجم و با برنامه‌ریزی دقیق و همه‌جانبه همراه باشد (افضلی، ۱۳۹۱: ۲۳۶). به عبارت دیگر، فساد اداری که نقطه‌ی مقابل سلامت اداری قرار دارد، از جمله پدیده‌های سازمانی است که روند توسعه‌ی کشورها را به تأخیر می‌اندازد و بحران‌های جدی را در جامعه به وجود می‌آورد. مقابله با چنین بحران‌هایی در سازمان‌ها نیازمند فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر ارزش‌های متعالی انسانی و اخلاقی است؛ زیرا ریشه فرهنگ هر سازمانی را باید در باورها، هنجارها و ارزش‌های آن جستجو کرد. فرهنگ‌سازمانی اسلامی، که برخاسته از اندیشه‌ی توحیدی و نظام ارزشی اسلام است، باید و نبایدهایی را مطابق قرآن، سنت پیامبر (ص) و ائمه اطهار (ع) در شئون زندگی فردی و اجتماعی افراد ایجاد می‌کند که مسبب اقدامات اساسی در مقابله با ناهنجاری‌هاست. به عبارت دیگر، گسترش فرهنگ‌سازمانی اسلامی در سازمان‌ها و جامعه از مهم‌ترین اقدامات پیشگیرانه از فساد در جامعه می‌باشد (محرابی و جوانمرد، ۱۳۹۲: ۲۰۴).

حال با توجه به غنای ذاتی فرهنگ اسلامی و کامل بودن آن به پشتوانه‌ی اتصال به منبع وحی و با توجه به اینکه نظام سیاسی ایران برگرفته از ارزش‌های اسلامی است، نهادینه کردن فرهنگ‌سازمانی اسلامی در سازمان‌ها و تزریق آن در فرهنگ‌های سازمانی، می‌تواند یک عامل بسیار قوی و پیشگیرانه در مبارزه با فساد اداری باشد. لذا محققین بر این باورند که طراحی و تبیین مدل مطلوب فرهنگ‌سازمانی اسلامی برای مقابله با فساد اداری در سازمان‌ها، می‌تواند مروج سنت کریمه‌ی پیامبر (ص) و ائمه اطهار (ع) بوده و از طرفی متضمن موفقیت سازمان در انجام مأموریت‌ها، اجرای راهبردها و برنامه‌ها و در نهایت دستیابی به اهداف سازمانی باشد (عوقی، ۱۳۹۳؛ محرابی و جوانمرد، ۱۳۹۲؛ ربیعی و آصف، ۱۳۹۱؛ حسنی و شمس، ۱۳۹۱). از همین رو، این مقاله بر آن است تا مدل متمایزی برای شناسایی و سنجش ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های فرهنگ‌سازمانی اسلامی برای مقابله با فساد اداری در یکی از نهادهای انقلاب اسلامی - کمیته‌ی امداد امام خمینی (ره) - ارائه نماید. برای این منظور، انواع گونه‌شناسی‌های فرهنگ‌سازمانی را مدنظر قرار داده و به دنبال آن با مطالعه‌ی آموزه‌های مکتبی، یافته‌های علمی، مطلوبیت‌های اساسی و اقتضانات خاص سازمانی نهاد موردنظر، مدل بومی‌شده‌ای را طراحی و مورد آزمون قرار دهد. مسئله مهم این است که آیا فرهنگ‌سازمانی اسلامی مناسب که با ارزش‌های دینی همراه شده است می‌تواند سازمان‌ها را از چنین خطری نجات دهد و به سوی سازمان‌هایی سالم هدایت نماید؟ از طرفی، شواهد نشان

می‌دهد که مطالعات داخلی در زمینه فرهنگ سازمانی اسلامی و فساد عمدتاً مسیر ناقصی را طی کرده و صرفاً از الگوهای فرهنگی رایج، اقدام به رابطه و اثرسنجی فرهنگ و فساد نموده‌اند و این در حالی است که شاخص‌های فرهنگی بایستی از متن فرهنگ اسلامی و سازمان ذی‌ربط استخراج شود. در این تحقیق، علاوه بر بررسی جوهره فرهنگ سازمانی اسلامی؛ چارچوب کلی ۲۳ تحقیق داخلی و خارجی مورد بررسی قرار می‌گیرد و در نهایت مدل مطلوب بومی متناسب با شرایط فرهنگی و ارزشی کشورمان طراحی و تبیین می‌شود. بنابراین هدف این تحقیق، طراحی و تبیین مدل مطلوب فرهنگ سازمانی اسلامی برای مقابله با فساد اداری در سازمان‌هاست. بخش بعدی مقاله به مبانی نظری و پیشینه تحقیق، روش تحقیق، یافته‌های تحقیق، بحث و نتیجه‌گیری و پیشنهادها می‌پردازد.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق فرهنگ

در تازه‌ترین تعریف، فرهنگ را به «معرفت و شناخت» تعریف کرده‌اند که دارای ویژگی‌های "بشری"، "اکتسابی" و "مشترک" بودن (یک یا چند گروه کوچک و بزرگ انسانی مثل سازمان) و نیز "تحول‌پذیری" و "قابلیت انتقال" از نسل و جامعه‌ای به نسل و جامعه دیگر است و با توجه به حوزه‌های گوناگون آن، دارای جلوه‌ها و مؤلفه‌های مختلف و متنوعی است. در این تعریف، باورها (جهان‌بینی)، ایدئولوژی، ارزش‌ها، هنجارها، نمادها و فناوری مادی و اجتماعی، مهم‌ترین مؤلفه‌های فرهنگ محسوب می‌شوند (اسدی، ۱۳۸۹: ۳۹) و برخی از محققان، فرهنگ را به معنای «معرفت مشترک هنجار شده» تعریف کرده‌اند (عسکری وزیری، ۱۳۹۱: ۴۰۱).

فرهنگ سازمانی

از آنجا که بسیاری از تعاریف مختلف برای فرهنگ سازمانی پیشنهاد شده است، بسیاری از پژوهشگران موافقند که آن را به یک نظام از ارزش‌ها، باورها و رفتار مشترک که در میان کارمندان اشاره دارد، تعریف کنند (ژیائومینگ و ژونچن^۱، ۲۰۱۲: ۳۲؛ بلیاس، کوستلیوس،

1. Xiaoming & Junchen

وایراکتاراکس و اسدرولیس^۱، ۲۰۱۵: ۳۱۵؛ راوازی و شولتز^۲، ۲۰۰۶: ۴۳۵). فرهنگ‌سازمانی با تعدادی از ویژگی‌های خاص و مشترک تعریف می‌شود. در ابتدا، همه آنها عبارتند از: مفهوم به اشتراک‌گذاری [تسهیم]، که نشان می‌دهد فرهنگ‌سازمانی، در درون گروه (حتی آنهایی که کوچک هستند) توسعه یافته است. در وهله دوم، فرهنگ‌سازمانی به‌عنوان یک زیربنای اجتماعی در نظر گرفته می‌شود، این مقوله مربوط به هر سازمان و کارکنانش، همچنین تاریخ، محیط کار و رویدادهای خاص؛ نیز می‌شود. درنهایت، بسیاری از تعاریف، این مفهوم را می‌رسانند که فرهنگ‌سازمانی چندبعدی و چندسطحی است و شامل بسیاری از اقسام شناختی و نمادین است (بلیاس و کوستلیوس، وایراکتاراکس و اسدرولیس، ۲۰۱۵: ۳۱۶). فرهنگ‌سازمانی نقش مهمی در عملکرد کلی یک سازمان ایفا می‌کند. در اصل، یک نتیجه مهم از عملکرد سازمان و اثربخشی است. در مرحله اول، فرهنگ‌سازمانی کمک می‌کند تا اعضای یک سازمان، احساس هویت به‌دست آورند و کارمندان درک کنند که آنها متعلق به یک "سازمان-جامعه" هستند که این فرهنگ، شامل برخی از ارزش‌ها، اعتقادات و ایدئولوژی‌ها می‌شود (پاناگیوتیس^۳، ۲۰۱۴: ۴۱۶).

فرهنگ‌سازمانی اسلامی

از آنجا که هر کشور، فرهنگ ملی منحصره‌فرد خود را دارد، نمی‌توان رابطه‌ای را بیان کرد که برای تمامی جوامع به‌صورت کامل مصداق داشته باشد. از طرف دیگر، کشور ما نیز با دارا بودن فرهنگ اسلامی که برخاسته از دین حاکم بر جامعه است، فرهنگی است که افزون بر جامع‌بودن، می‌تواند فرهنگی ملی و جهانی به شمار آید (جمشیدی نوید و نوری، ۱۳۹۲: ۱۵)؛ که فرهنگی است مشتمل بر «مجموعه عقاید، باورها، ارزش‌ها، آداب و رسوم، الگوها، روش و شیوه‌های عمل متخذ از قرآن کریم و سنت معصومین(ع)». حال، فرهنگ هر یک از افراد و جوامعی که دین رسمی آنان اسلام است، در صورتی اسلامی قلمداد می‌شود که بر تمامی روابط چهارگانه ایشان با خدا، خود، طبیعت و جامعه حاکم باشد. از سوی دیگر، هرگاه معنای فرهنگ به «دستاوردهای بشر و میراث اجتماعی» آن اطلاق شود، فرهنگ اسلامی عبارت است از: «مجموع آثار مثبت مادی

1. Belias, Koustelios, Vairaktarakis & Sdrolias,

2. Ravasi & Schultz.

3. Panagiotis

و غیرمادی جوامع اسلامی که افراد آن، عقاید، باورها، ارزش‌ها، آداب و رسوم، الگوها و شیوه‌های عمل خود را از قرآن کریم و سنت معصومین (ع) اخذ کرده و در پیروی از آن هیچگونه کوتاهی عمدی روا ندارند» (علی‌احمدی، مالکی، نصراصفہانی و ذبیحی، ۱۳۸۳: ۴۵). در فرهنگ سازمانی اسلامی، انسان سازمانی باید با دیگر مؤمنان (اعم از اعضای سازمان و دیگر سازمان‌های ایمانی) رابطه‌ای از سنخ رابطه‌ی اخوت داشته باشند، آن را تقویت کند و هرگونه عمل مخل در آن را شناسایی و با آن مقابله کند (هادوی نژاد، ۱۳۹۰: ۱۱۷).

فساد اداری

کلمه فساد از ریشه فرانسوی Corrmption و ریشه لاتینی Rumpere به معنای "شکستن" یا "نقض کردن" گرفته شده است. آنچه که شکسته یا نقض می‌شود می‌تواند یک شیوه اخلاقی یا اجتماعی و یا مقررات اداری باشد. در زبان فارسی برای فساد معانی مختلفی مانند: تباهی، ستم، مال‌کسی‌راگرفتن، گزند، زیان، ظلم و ستم، شرارت و بدکاری ذکر شده است. طبق تعریف بیان-شده در فرهنگ وبستر، فساد، پاداش نامشروعی است که برای ورود فرد (کارگزار دولتی) به تخلف از وظیفه محوله پرداخت می‌شود. گونار میردال^۱ عقیده دارد که فساد اداری به موارد گوناگون از انحراف یا اعمال قدرت شخصی و استفاده نامشروع از مقام و موقعیت شغلی قابل-اطلاق است. جی. اس. نای^۲ فساد را رفتاری می‌داند که به دلیل جاه‌طلبی‌های شخصی، معرف انحراف از شیوه عادی انجام وظیفه باشد و به صورت تخلف از قوانین و مقررات و انجام دادن اعمالی از قبیل ارتشا، پارتی‌بازی و اختلاس تجلی می‌کند (افضلی، ۱۳۹۱: ۲۳۸). از نظر تانزی^۳ فساد، براساس نقش وابستگی‌های اجتماعی و خانوادگی در تصمیم کارمندان، به این معناست که یک کارمند و مسئول دولتی در اتخاذ تصمیم‌های ادارات، تحت تأثیر منافع شخصی و یا روابط و علایق خانوادگی و اجتماعی قرار گرفته، از این مسیر مرتکب فساد می‌شود (همان، ص ۲۳۹).

برخی از محققان فساد را به‌عنوان نوعی فعالیت غیرقانونی و غیرشفاف تعریف می‌کنند که

1. Gunnare myrdall

2. J. S. Nye

3. Tanzi

ممکن است به صورت آشکار یا پنهان صورت گیرد. برخی محققان معتقدند که فساد اداری ابزاری برای انحراف مردم از وظایف یا عملکردهایی است که از وظایف و فعالیت‌های رسمی‌شان ریشه می‌گیرد که مرتبط با مسائل سیاسی و اقتصادی است. مطابق نظرات، فساد اداری انحراف از وظایف منظم مقامات دولتی در جهت منافع اجتماعی و خانوادگی و کسب درآمدهای مالی و نوع خاصی از نفوذ برای مسائل شخصی است. می‌توان نتیجه گرفت که در تمامی تعاریف مربوط به فساد یک انتقال منافع بین بخش‌های دولتی و خصوصی وجود دارد که در آن منافع عمومی به سمت منافع خصوصی و شخصی هدایت می‌شود (تقوی و نیکومرام و طوطیان، ۲۰۱۱: ۹۴).

دیدگاه‌های مختلف درباره فساد اداری

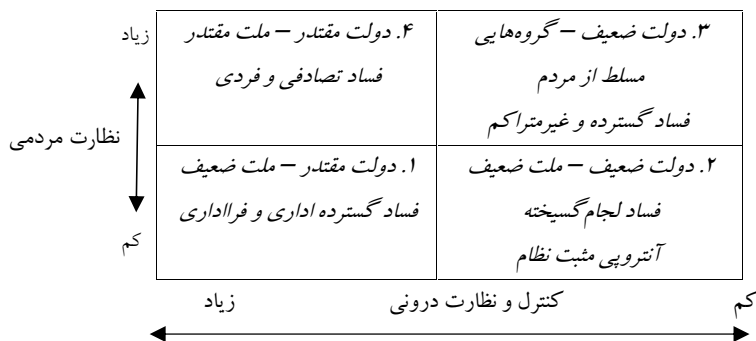
۱. رویکرد اقتصادی: این رویکرد با کمی اغماض همان رویکرد بازارمحوری^۱ است. مطابق این رویکرد رفتار فسادانگیز بخش عمومی به همان معنا است که سود آنها از طریق سازوکار عرضه و تقاضا در کار افزایش می‌یابد.
۲. رویکرد منفعت عمومی^۲: طبق این رویکرد، رفتاری که در برابر منافع عموم اتخاذ می‌شود، به عنوان فساد تلقی می‌شود؛ یعنی فساد، نتیجه سود خالص گروه‌ها و کارکنان دولت است و زیان‌ها هم متوجه منافع عمومی است.
۳. رویکرد اصلاحی^۳: فساد از نقطه نظر اصلاحی، اصطلاحاً یک نوع تابع ورودی^۴ برای کشورهای توسعه‌یافته است و یک زیان اساسی برای کشورهای توسعه‌نیافته؛ یعنی جایی که فساد به عنوان عامل ریسک، کارایی را افزایش می‌دهد.
۴. رویکرد اخلاقی^۵: طبق این رویکرد، فساد، نقض قراردادی است که میان دولت و کارمندان آن رخ می‌دهد. یک نقد بر این رویکرد آن است که تفاوتی بین فساد جزئی و فساد کلی و فساد از طریق قانون و یا از طریق مقامات عالی‌رتبه وجود ندارد.

1. Market – Based
2. Public – Oriented Interest Approach
3. Revisionism Approach
4. Function input
5. Ethical Approach

۵. رویکرد مصلحت عمومی^۱: حامیان این رویکرد معتقدند که فساد مطابق با نقطه نظرات عموم تعریف می‌شود. یک مشکل اصلی در این رویکرد آن است که اغلب، نظر اکثر مردم را برای سنجش فساد توسط سازمان‌ها جمع‌آوری می‌کند (افشار کاظمی و فطرت‌نژاد^۲، ۲۰۱۴: ۲-۳).

شمس (۱۳۹۱) علل فساد را در شکل (۱) به صورت زیر مطرح می‌کند:

۱. سیاسی: با توجه به دو معیار موازنه قدرت میان دولت‌ها و ملت تحت اداره آنها ۴ نوع نظام دولتی و عمومی ایجاد شده است:



شکل ۱. ماتریس نظارت نظام، نظارت ملت. منبع: (شمس، ۱۳۹۱: ۸)

۲. فرهنگی: مهم‌ترین عامل شمرده می‌شود. وی مصرف‌گرایی و هم‌آوردطلبی و فرهنگ قناعت را در این زمینه مهم شمرده و از عوامل مؤثر بر فساد می‌داند. در آمار سازمان شفافیت بین‌الملل کشورهای خوب دارای ساختار قانون‌مدار و کارا و فرهنگ قناعت-طلبی هستند.

۳. اجتماعی و مدیریتی: عدم امنیت شغلی و حس بی‌ثباتی و فقدان مشارکت افراد در سازمان دولتی و تبعیض در پاداش و عدم قاطعیت مدیر و عدم شایسته‌سالاری و

1. Public interest Approach
2. Afsharkazemi & Fetratnezhad

انحصاری بودن برخی تخصص‌ها و ماهیت جرم‌خیز بودن فعالیت‌ها و فقدان نظارت بر فساد مؤثرند (شمس، ۱۳۹۱).

پیشینه تحقیق

در ادامه، علاوه بر اشاره به اسناد بالادستی؛ به تحقیقاتی که در این زمینه به عمل آمده است، اشاره می‌شود:

- ربیعی و آصف (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان «نقش فرهنگ‌سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری» بیان می‌کنند که موضوع فساد اداری از جمله معضلاتی است که تقریباً تمامی جوامع به‌طور کم‌وبیش با آن مواجه می‌باشند. امروزه در زمینه مبارزه با فساد اداری، بیشتر تأکید بر رویکردهایی است که بر پیشگیری از بروز چنین پدیده‌ای تمرکز می‌کند. نقش فرهنگ‌سازمانی، به‌عنوان یکی از عوامل پیشگیرانه در کاهش فساد اداری اهمیت بسزایی دارد. یافته‌های تحقیق که حاصل جمع‌آوری اطلاعات از یک نمونه ۳۷۳ نفری از متخصصین اداری است، حاکی از رابطه معنی‌داری بین شاخص‌های فرهنگ و پایین آمدن فساد اداری است.

- محرابی و جوانمرد (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان «نقش فرهنگ‌سازمانی اسلامی بر ارتقای سلامت اداری سازمان‌ها» به بررسی این موضوع می‌پردازند که برای دستیابی به سلامت اداری نیاز به توجه و گسترش فرهنگ اسلامی می‌باشد. نقطه مقابل سلامت اداری را می‌توان فساد اداری دانست که یکی از عوامل برهم‌خوردن توزیع عادلانه فرصت‌ها و عدم برقراری عدالت و رفاه اجتماعی است. مهم‌ترین عوامل بروز فساد اداری در ریشه‌های فرهنگی و عقیدتی نهفته است. دو عامل بسیار مهم برای مبارزه با فساد اداری را می‌توان فرهنگ حاکم بر سازمان و پابندی به ارزش‌های دینی و اخلاقی دانست. فرهنگ‌سازمانی که توسط بسیاری از دانشمندان علم مدیریت بارها مورد تأکید قرار گرفته است، اگر در ایران همگام با ارزش‌های دینی و اخلاقی قرار گیرد، راه نجات سازمان‌های ایرانی از پرتگاه فساد اداری و سوق به سوی داشتن سازمان‌هایی سالم و پاک خواهد بود. آنان در این مقاله فساد در سازمان‌ها، فرهنگ اسلامی و ارزش‌های دینی و اخلاقی را مورد بررسی و پژوهش قرار می‌دهند و از تحقیق اسنادی و کتابخانه‌ای استفاده و اطلاعات موردنیاز را، جمع‌آوری و تحلیل می‌کنند. سپس با تبیین فساد و انواع آن در ادارات، عوامل مهم

فساد را شناسایی و روش‌های پیشگیری و مقابله با آنها را در قالب یک مدل مفهومی مبتنی بر مؤلفه‌های فرهنگ اسلامی بیان می‌کنند.

- عوقی (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر فرهنگ اسلامی بر ارتقای سلامت اداری» بیان می‌کند که بحث ارتقای سلامت اداری و مقابله با فساد اداری در تمام نظام‌های حکومتی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و هر حکومتی با صرف‌نظر از مشخصه‌های مشترک سلامت اداری (مانند نفی رشوه)، با تأثر از نظام ارزشی خود تفسیر خاصی از سلامت اداری و مبارزه با فساد دارد، از این رو در نظام اداری جمهوری اسلامی ایران نهادینه‌شدن ارزش‌های اسلامی یکی از مهم‌ترین عوامل ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد اداری تلقی می‌شود، درحالی‌که تاکنون مدیران اهمیت چندانی به این مهم نداده‌اند. نتایج، اشاره دارد که نهادینه‌شدن فرهنگ اسلامی از طریق فرهنگ اسلامی از طریق فرهنگ‌سازمانی و شخصیت، در ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد در نظام اداری جمهوری اسلامی ایران نقش برجسته‌ای دارد.

- عسکری وزیری، زارعی متین و امیری (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان «ارائه الگوی مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی با رویکرد اسلامی و مبتنی بر نهج‌البلاغه»، با رویکردی اسلامی و با تأکید بر کتاب گران‌قدر نهج‌البلاغه، به بررسی و شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی می‌پردازند. با جستجوی کلیدواژه‌هایی که معرف فرهنگ‌سازمانی است، ابتدا به ۵۰۰ مؤلفه دست پیدا می‌کنند و در مرحله بعد با روش اجتهادی که در حوزه‌های علمیه مرسوم است؛ به بررسی مواردی از قبیل: اشتراک و ترادف، اطلاق و تقید، عام و خاص، شأن صدور جملات و میزان دلالت آنها می‌پردازند و با راهنمایی و مشورت اساتید و خبرگان حوزه و دانشگاه، ۸۰ مؤلفه، شناسایی و مورد آزمون و سنجش قرار می‌گیرد.

- در متن سند چشم‌انداز ۲۰ ساله ایران در افق ۱۴۰۴، مواردی با عنوان چشم‌انداز فرهنگی ۲۰ ساله ایران در افق ۱۴۰۴ ذکر شده است که به مواردی اشاره می‌شود: ۱. برخوردار از هویت اسلامی، ایرانی و انقلابی و پویای طریق جامعه مهدوی (عج)؛ متمسک به قرآن و عترت و ولایت امام عصر (عج)، ایمان و عمل صالح، متعهد به نظام جمهوری اسلامی، ولایت‌فقیه، آرمان‌های امام خمینی (ره) و رهنمودهای مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، مبتنی بر عقلانیت اسلامی، مفتخر به ایرانی‌بودن، پاسدار میراث‌های ارزشمند ایرانی - اسلامی و زبان و ادبیات فارسی، متکی بر فرهنگ

و تفکر بسیجی، برخوردار از روحیه مقاومت، ایثار، جهاد، شهادت، استکبارستیزی و حمایت از مستضعفان؛ ۲. پیشتاز در اخلاق و رفتار حسنه؛ ۳. دارای جایگاه نخست در عرصه‌های فرهنگ و هنر و...؛ ۴. الهام‌بخش امت اسلامی و مستضعفان با تعامل فرهنگی مؤثر و سازنده در سطح جهانی؛ ۵. دست‌یافته به نظام فراگیر، کارآمد و منسجم فرهنگی هدایت‌گر تمامی شئون و نظامات اجتماعی، سیاسی و اقتصادی جامعه.

روش تحقیق

روش این تحقیق ترکیبی (شامل دو طیف مطالعه کیفی-کمی) بارویکرد متوالی اکتشافی است: در بخش اول از روش تحقیق توصیفی-تحلیلی (اسنادی-کتابخانه‌ای) و در بخش دوم از روش پژوهش میدانی-پیمایشی محدود استفاده شده است. بنابراین، پژوهش از حیث هدف، ذیل تحقیقات توصیفی قرار می‌گیرد و از نظر نتایج، در زمره تحقیقات کاربردی است و به لحاظ نوع داده، تحقیق ترکیبی به شمار می‌رود.

روش‌های تحقیق ترکیبی به دسته‌ای از مطالعات اشاره دارند که هم سؤالات تحقیق کمی و هم سؤالات تحقیق کیفی را در برمی‌گیرند و از هر دو نوع روش‌های نمونه‌گیری احتمالی و هدفمند استفاده می‌کنند. روش تحقیق ترکیبی، حوزه‌ای در پژوهش است که هنوز در حال تکامل است (لونبرگ و آیربی^۱، ۲۰۰۸). مشخصه یک مطالعه ترکیبی واقعی آن است که ادغام و ترکیب یافته‌های کمی و کیفی در طی مراحل فرایند پژوهش انجام شود که می‌تواند در مراحل جمع‌آوری داده‌ها، تحلیل یا تفسیر نتایج پژوهش باشد (کروول و نری^۲، ۲۰۰۹: ۳۱-۴۹). در رویکرد متوالی اکتشافی^۳، ابتدا داده‌های کیفی و سپس کمی جمع‌آوری و تحلیل می‌شود. اولویت معمولاً با مرحله کیفی است و داده‌های کمی برای تقویت داده‌های کیفی استفاده می‌شود. تجزیه و تحلیل داده‌ها معمولاً مرتبط بوده و ترکیب در مرحله تفسیر و بحث انجام می‌شود (سجادی و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۹).

ابتدا، برای جمع‌آوری داده‌های کیفی از پژوهش‌های مرتبط با موضوع، از روش توصیفی

1. Lunenburg & Irby
2. Kroll & Neri
3. Sequential Exploratory Strategy.

تحلیلی (اسنادی و کتابخانه‌ای) و همچنین از روش فراترکیب^۱ استفاده شد. این روش اطلاعات و یافته‌های استخراج‌شده از مطالعات کیفی دیگر با موضوع مرتبط و مشابه را بررسی می‌کند. فراترکیب، مستلزم این است که پژوهشگر یک بازنگری دقیق و عمیق انجام داده و یافته‌های پژوهش‌های کیفی مرتبط را ترکیب کند. از راه بررسی یافته‌های مقاله‌های اصلی پژوهش، پژوهشگران واژه‌هایی را آشکار و ایجاد می‌کنند که نمایش جامع‌تری از پدیده تحت بررسی را نشان می‌دهد. مشابه نگرش نظام‌مند، نتیجه فراترکیب، بزرگ‌تر از مجموع بخش‌هایش است (زیمر^۲، ۲۰۰۶: ۳۱۱-۳۱۸). فراترکیب مشابه روش فراتحلیل، برای یکپارچه‌سازی چندین مطالعه برای ایجاد یافته‌های جامع و تفسیری صورت می‌گیرد. در مقایسه با رویکرد فراتحلیلی کمی که بر داده‌های کمی ادبیات موضوع و رویکردهای آماری تکیه دارد، فراترکیب؛ متمرکز بر مطالعات کیفی بوده، به ترجمه مطالعات کیفی به یکدیگر و فهم عمیق پژوهشگر برمی‌گردد (بک^۳، ۲۰۰۲: ۹۳). بنابراین، پژوهش از حیث هدف، ذیل تحقیقات توصیفی قرار می‌گیرد و از نظر نتایج در زمره تحقیقات کاربردی است و به لحاظ نوع داده، تحقیق کیفی به شمار می‌رود. از همین رو، ابتدا از پژوهش‌های مرتبط در این زمینه، شاخص‌هایی را استخراج کرده و سپس برای رسیدن به اجماع نظر خبرگان در مورد ابعاد، ویژگی‌ها و شاخص‌های فرهنگ سازمانی اسلامی سازمان مورد مطالعه؛ تعداد قابل توجهی از خبرگان منتخب شناسایی و ۴۷ پرسشنامه به شیوه غیر تصادفی بین آنها توزیع و پس از پیگیری‌های فراوان، ۴۰ نسخه جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل شد.

روایی پرسشنامه ۹۳/۴ به دست آمد که از قوت و اتقان خوب عوامل و شاخص‌های فرهنگ سازمانی اسلامی مطلوب در مقابله با فساد اداری حکایت دارد. در بخش مربوط به بررسی وضع موجود فرهنگ سازمانی اسلامی، صرفاً پژوهش‌های انجام‌شده (۲۷ تحقیق) در زمینه فرهنگ سازمانی و فرهنگ سازمانی اسلامی بوده است که فهرست آن عرضه خواهد شد. در این تحقیق از داده‌های آماری توصیفی استفاده شده است؛ بدین معنی که داده‌های پرسشنامه درباره ویژگی‌ها و شاخص‌ها به کمک نرم‌افزار SPSS مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است. لازم به

1. Meta-synthesis.
2. Zimmer
3. Beck

ذکر است که خبرگان منتخب در این تحقیق، متشکل از مدیران میانی و مدیران عالی شاغل در شعبه‌های کمیته امداد امام خمینی (ره) استان مازندران هستند که با توجه به ۲ معیار سابقه کار بالا و تدریس در دانشگاه‌ها و آشنایی بیشتر با مباحث فرهنگ‌سازمانی در این سازمان انتخاب شدند. به عبارتی دیگر، روش نمونه‌گیری در این تحقیق، نمونه‌گیری هدفمند است. این روش یک نوع نمونه‌گیری در پژوهش‌های کیفی است که در آن، انتخاب آگاهانه شرکت‌کننده‌های خاص توسط پژوهشگر صورت می‌گیرد (جلالی، ۱۳۹۱: ۳۱۳). در این روش، شرکت‌کننده‌ها توسط پژوهشگر دست‌چین می‌شوند؛ چراکه یا به صورت مشخص دارای ویژگی و یا پدیده موردنظر هستند و یا غنی از اطلاعات در موردی خاص هستند. این روش بیشتر زمانی استفاده می‌شود که نیاز به نمونه‌های خبره می‌باشد (باسول و کانون^۱، ۲۰۱۲).

سازمان مورد مطالعه در این تحقیق، یکی از نهادهای انقلاب اسلامی، با فرهنگ‌سازمانی اسلامی [کمیته‌های امداد امام خمینی (ره) استان مازندران] است. با پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی و آغاز فعالیت مجدد بخش‌های اداری، اقتصادی و فرهنگی کشور، لزوم حمایت از نیازمندان در صدر برنامه‌های نظام قرار گرفت و دقیقاً ۲۲ روز پس از پیروزی انقلاب اسلامی و به‌عنوان دومین نهاد انقلابی در تاریخ ۱۴ اسفندماه ۱۳۵۷، کمیته امداد امام، با صدور حکم پر خیروبرکت و تاریخی حضرت امام خمینی (ره) برای مدت نامحدود، به منظور تحقق بخشیدن به اهداف عالی نظام جمهوری اسلامی ایران و ولایت‌فقیه در حمایت و امداد محرومان و مستضعفان و خودکفاکردن آنان، تأسیس شد. این سازمان یکی از مهم‌ترین نهادهای اسلامی و انقلابی کشورمان است که با توجه به ماهیت دینی و ارزشی خویش، از فرهنگ اسلامی غنی‌ای برخوردار است که می‌تواند در مقابله با فساد اداری مثرتر باشد.

شکل (۲) گام‌های کلی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد که در ادامه تمامی گام‌ها را مورد بررسی و تبیین قرار می‌دهیم.

1. Boswell & Cannon.



شکل ۲. گام‌های کلی پژوهش

یافته‌های تحقیق

در این قسمت، به‌منظور روشن شدن بحث، هریک از گام‌های طی شده در تحقیق را مشخص کرده و در ادامه به تفصیل توضیح می‌دهیم.

وضعیت موجود فرهنگ سازمانی

الف) فرایند تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش:

برای مطالعه و شناخت وضعیت موجود فرهنگ‌سازمانی سازمان موردنظر با استفاده از روش فرا ترکیب^۱، اقداماتی انجام شد که شامل سه مرحله اساسی زیر است:

۱. تلخیص پژوهش‌ها درباره فرهنگ‌سازمانی و فرهنگ‌سازمانی اسلامی
 - تلخیص و تنظیم مطالعات و پژوهش‌ها درباره فرهنگ‌سازمانی و فرهنگ‌سازمانی اسلامی
 - تلخیص مطالعات و پژوهش‌هایی که در سازمان‌ها و دانشگاه‌ها و... در مورد "فرهنگ‌سازمانی اسلامی" صورت گرفته است.
 - بررسی همه‌جانبه مطالعات و پژوهش‌های یادشده و انتخاب پژوهش‌هایی که به لحاظ امکان و جامعیت علمی می‌توانست موضوع بحث قرار بگیرد.
 - تلخیص ۲۷ پژوهش که در زمینه فرهنگ‌سازمانی، فرهنگ‌سازمانی اسلامی و فساد اداری [و یا ارتقای سلامت اداری] است.

۲. بررسی شکلی و محتوایی پژوهش‌ها

- بررسی شکلی این پژوهش‌ها در سطح کلان
- بررسی محتوایی پژوهش‌های ذکرشده ناظر بر ادبیات تحقیق
- بررسی و تطبیق پژوهش‌ها از نظر اهداف اصلی و فرعی تحقیق
- بررسی و تطبیق پژوهش‌ها از نظر سؤالات اصلی و فرعی پژوهش
- بررسی و تطبیق پژوهش‌ها از جنبه فرضیه‌ها
- بررسی و تحلیل متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش‌ها
- بررسی الگوهای استفاده‌شده در این تحقیقات
- بررسی مطالعات و تحقیقات از نظر روش‌شناسی تحقیق

۱. فراترکیب (meta-synthesis) فراترکیب مشابه روش فراتحلیل، برای یکپارچه‌سازی چندین مطالعه برای ایجاد یافته‌های جامع و تفسیری صورت می‌گیرد. در مقایسه با رویکرد فراتحلیلی کمی که بر داده‌های کمی ادبیات موضوع و رویکردهای آماری تکیه دارد، فراترکیب؛ متمرکز بر مطالعات کیفی بوده، به ترجمه مطالعات کیفی به یکدیگر و فهم عمیق پژوهشگر بر می‌گردد (Beck, 2002, p. 93).

- بررسی و تطبیق پژوهش‌ها از نظر شیوه‌های آماری استفاده‌شده
 - بررسی و تطبیق پژوهش‌ها از نظر ابزار گردآوری اطلاعات
 - بررسی و تطبیق پژوهش‌ها از نظر یافته‌های تحقیقات
 - بررسی و تطبیق پژوهش‌ها از نظر نتیجه‌گیری و پیشنهادها
۳. تحلیل یافته‌ها، جمع‌بندی و نتیجه‌گیری
- بررسی، تطبیق و ارزشیابی نتایج پژوهش‌ها
 - ترکیب نتایج پژوهش‌ها و مقایسه آنها با یکدیگر
 - استنتاج و جمع‌بندی داده‌ها
 - جمع‌بندی، تحلیل و تطبیق پیشنهادهای تحقیقات
 - مشخص کردن وضعیت موجود فرهنگ سازمانی با توجه به نتایج مطالعات و پژوهش‌ها.
- همان‌طور که در قبل توضیح داده شد، با استفاده از روش‌های توصیفی-تحلیلی (اسنادی-کتابخانه‌ای) و فراترکیب، سعی داریم تا شاخص‌های مربوطه را استخراج کرده و در مراحل بعدی مورد استفاده قرار دهیم. از همین رو، در جداول ۱، ۲ و ۳ انواع مدل‌های فرهنگ سازمانی همراه با شاخص‌های فرهنگی، تحقیقات به‌عمل‌آمده در این زمینه، انواع مدل‌های فرهنگ سازمانی اسلامی همراه با شاخص‌های فرهنگ اسلامی، شاخص‌های فرهنگ سازمانی و فرهنگ سازمانی اسلامی برای مقابله با فساد اداری [ارتقای سلامت اداری] ارائه شده است.

جدول ۱. انواع مدل‌های فرهنگ سازمانی همراه با شاخص‌های فرهنگی

| ردیف | مدل | نوع فرهنگ | شاخص‌های فرهنگی |
|------|---|---------------------|--|
| ۱ | کوئین ^۱ (۱۹۸۵) | عقلایی | تأکید بر اهداف سازمانی / ارتقای شاخصه‌های عملکرد / شایسته‌سالاری در سازمان. |
| | | ایدئولوژیک | پیگیری اهداف کلان و رسالتی / تسلط و رهبری بر خارج از سازمان / ارزش‌مداری / توجه به نیازهای کارکنان / رهبری کارزما / تصمیم‌گیری مشارکتی |
| | | توافق و مشارکت | تأکید بر اتفاق و انسجام گروه / تعصب گروهی / تصمیم‌گیری مشارکتی / رهبری حمایتی مدیران / روابط سالم کاری در سازمان. |
| | | سلسله‌مراتبی | تأکید بر اجرای قوانین و مصوبات / میزان نظارت مستقیم بر رفتار دیگران / تصمیم‌گیری متمرکز و سلسله‌مراتبی / رهبری محافظه‌کارانه |
| ۲ | کوک و لافرتی ^۲ (۱۹۸۳) | سازنده | نیل به هدف / خودنظارتی / تشویق‌های انسان‌مدارانه / وابستگی |
| | | انفعالی / تدافعی | تعارض‌پذیری / سنت‌گرایی / سلسله‌مراتب / اجتناب |
| | | تهاجمی / تدافعی | تقابل / اقتدار / رقابت / کمال‌طلبی |
| ۳ | دیل و کندی ^۳ (۱۹۸۸) | فرهنگ کار و بازی | جدیت در انجام وظایف / همکاری گروهی افراد / تأکید بر جذابیت شغلی / ریسک‌پذیری کم / عکس‌العمل سریع نسبت به محیط |
| | | فرهنگ شرط بر سازمان | تأکید بر مهارت‌های فنی / ریسک‌پذیری زیاد / عکس‌العمل کند نسبت به محیط |
| | | فرهنگ فرایندی | فرایندهای اداری کارآمد / ریسک‌پذیری کم / عکس‌العمل کند نسبت به محیط / تأکید بر جزئیات عملیات و عملکرد |
| | | فرهنگ ماکو | ریسک‌پذیری زیاد / عکس‌العمل سریع نسبت به محیط / تأکید بر ارتقای توانایی‌های فردی / تأکید بر هدف |
| ۴ | سونن فیلد ^۴ فیلد ^۲ (۱۹۸۹) | علمی | جذب نیروهای مستعد جوان و دانشگاهی / تأکید بر یادگیری و پرورش استعدادها / تقویت شخصیت علمی و تخصص |
| | | گروهی | تأکید بر نوآوری / تأکید بر ریسک‌پذیری / آزادی عمل |
| | | باشگاهی | توجه به روحیات افراد / میزان وفاداری کارکنان به سازمان / توجه به سلسله‌مراتب سازمانی / توجه به سن و سنوات خدمت افراد |

1. Quinn
2. Cook & Lafferty.
3. Deal & Kennedy.
4. Sonnen field.

| | | | |
|----------------|--|---|---|
| سنگری | نبود امنیت/ شرایط کاری متزلزل و بی ثبات | | |
| انعطاف پذیر | تأکید بر فرایندهای اداری منعطف/ واکنش سریع و صحیح در برابر تحولات محیطی/ توجه به نیازهای مشتریان | دانیل دنيسون ^۱ (۱۹۹۰) | ۵ |
| مأموریتی | توجه به نیازهای محیط خارجی/ تأکید بر وضعیت فعلی/ ایجاد دیدگاه مشترک در سازمان/ تبیین حرکت سازمان به وسیله مدیران | | |
| مشارکتی | جلب مشارکت و درگیری کارکنان در امور/ توجه به تحولات محیط خارجی/ افزایش حس مسئولیت و مالکیت در افراد | | |
| مبتنی بر تداوم | توجه اکید به روند انجام امور سازمان/ تلاش برای حفظ ثبات/ نبود مشارکت کارکنان/ تأکید بر سنت‌های مرسوم | | |
| نقشی | تأکید بر ساختار بوروکراتیک/ تعریف دقیق وظایف | چارلز هندی ^۲ (۱۹۸۱) | ۶ |
| وظیفه‌ای | تأکید بر معیارهای عملکردی/ تلاش بسیار برای تحقق اهداف | | |
| قدرتی | وفاداری بیش از حد به صاحبان قدرت در سازمان/ حرکت بر اساس قانون | | |
| شخصی | حمایت از افراد حرفه‌ای و تخصصی/ وجود استقلال حرفه‌ای | مدل مکعب دو S | ۷ |
| شبکه‌ای | جامعه‌پذیری زیاد/ انسجام سازمانی کم/ فرهنگ درهای باز/ گفتگوهای غیررسمی/ عدم شناخت درست مسیر حرکت سازمان | | |
| اجبری | جامعه‌پذیری کم/ انسجام سازمانی زیاد/ رهبری تشویقی/ عدم اشتیاق به فعالیت‌های گروهی/ روابط کاری خشک و بسیار رسمی/ تأکید بر هدف | | |
| پراکنده | جامعه‌پذیری کم/ انسجام سازمانی کم/ روابط سست سازمانی/ رواج بی‌هویتی سازمانی | | |
| اشتراکی | جامعه‌پذیری زیاد/ انسجام سازمانی زیاد/ روابط حسنه شخصی و سازمانی/ دفاع از منافع سازمان | هلریگل و سلوکوم ^۳ (۱۹۹۶) | ۸ |
| بوروکراتیک | یکپارچگی داخلی کم/ توان انطباق کم با محیط/ تقید خشک به اصول/ جزءنگری/ تعامل کم با سایر بخش‌ها/ کم‌توجهی به یادگیری | | |
| رقابتی | یکپارچگی داخلی کم/ توان انطباق با محیط زیاد/ روابط قراردادی بین افراد/ وفاداری کم نسبت به سازمان/ تأکید بر اهداف کمی/ بازارمحوری | | |
| مشارکتی | یکپارچگی داخلی زیاد/ توان انطباق با محیط کم/ تعهد شخصی زیاد/ علاقه به کار گروهی/ جامعه‌پذیری گسترده | | |
| یادگیرنده | یکپارچگی داخلی زیاد/ توان انطباق با محیط زیاد/ ترغیب به یادگیری/ تسلط سازمان بر محیط/ منزلت بالای انسانی/ آینده‌نگری/ تنوع زیاد | | |

1. Denison.
2. Charles Handy.
3. Hellrigel & Slocum.

طراحی و تبیین مدل مطلوب فرهنگ سازمانی اسلامی برای مقابله با فساد اداری در سازمان‌ها

| | | | |
|---|--|--|---|
| | | | |
| کارآفرینانه | تمرکز راهبردی سازمان بر محیط بیرونی / فعالیت محیط پویا و متغیر / شامل هنجارها و باورهاست. | | |
| مأموریت | عدم نیاز سازمان به تغییرات سریع / اهداف مشخص و چشم‌انداز روشن سازمان / ثبات محیط و تمرکز راهبردی بیرونی | مقیمی (۱۳۹۳) | ۹ |
| قبیله‌ای | درگیری و مشارکت اعضای سازمان / تأکید بر نیازهای کارکنان / احساس مسئولیت‌پذیری بالای افراد / محیط متغیر و منعطف | | |
| بوروکراتیک | تمرکز درونی و محیط باثبات / حمایت از نگرش علمی و روشمند / سطح بالای سازگاری، همنوایی و همکاری | | |
| معرفی مدل‌ها بر مبنای ویژگی‌ها و عوامل فرهنگ سازمانی | | | |
| ۱ | هافستد ^۱ (۱۹۸۳) | تمرکز / عدم تمرکز - مردسالار / زن‌سالار - فردگرایی / جمع‌گرایی - ابهام‌پذیری / ابهام‌گریزی | |
| ۲ | پیترز و واترمن ^۲ (۱۹۸۲) | تعصب عملی / مشتری‌مداری / خودمختاری و کارآفرینی / بهره‌وری انسانی / دسترسی به مدیریت / تخصص‌مداری / شکل ساده / ثبات همراه با ناپایداری | |
| ۳ | لیت وین و استرینگر ^۳ (۱۹۶۸) | استانداردها / مسئولیت‌ها / تشویق و ترغیب / خطرپذیری / حمایت رفتار / صمیمیت و گرمی / ساختار / هویت | |
| ۴ | کرت لوین ^۴ | سبک مدیریت / انگیزه / ارتباطات / تصمیم‌گیری / هدف‌گذاری / تعامل / کنترل | |
| ۵ | هفت S | استراتژی / ساختار / نظام‌ها / شیوه مدیریت / مهارت / کارکنان / هدف‌های حاکم | |
| ۶ | رابینز ^۵ (۱۹۹۷) | اخلاقیت فردی / خطرپذیری / هدایت و رهبری / یکپارچگی و وحدت / حمایت مدیریت / کنترل و نظارت / هویت / سامانه پاداش تعارض‌پذیر یا الگوی ارتباطی | |
| ۷ | براون ^۶ (۱۳۸۵) | فرهنگ بوروکراتیک / قبیله‌ای / کارآفرینی / بازار | |
| ۸ | مدل شاین (۱۹۹۲) | سطح اول (الگوهای رفتاری) / سطح دوم (ارزش‌ها، باورها، نگرش‌ها، ایدئولوژی‌ها و اخلاقیات) - سطح سوم (مفروضات اساسی مشترک) | |

منبع: (فرهی بوزنجانی، ۱۳۹۲، ص ۱۱۵-۱۱۷؛ سلطانی، ۱۳۹۱، ص ۱۰۵).

1. Hofstede.
2. Peters & Waterman
3. Litwin & Stringer
4. Levin
5. Robbins.
6. Brown

جدول ۲. انواع مدل‌های فرهنگ سازمانی اسلامی همراه با شاخص‌های فرهنگ اسلامی

| ردیف | محقق | نوع فرهنگ و شاخص‌های فرهنگ سازمانی اسلامی |
|------|--------------------------------|---|
| ۱ | عسکری وزیری و همکاران (۱۳۹۱) | معنویت، عدالت، اخلاص، رهبری خدمتگزار، یادگیری و دانش‌افزایی، وجدان کاری، شایسته‌سالاری، بهبود مستمر، مردم‌داری، نظم و انضباط، مشورت و هم‌اندیشی، خودارزیابی |
| ۲ | نظر پور (۱۳۸۹) | فرهنگ کار و کوشش، فرهنگ کسب علم و دانش و حاکمیت نگرش علمی، فرهنگ برنامه‌ریزی و تدبیر امور، فرهنگ سربارنبودن دیگران، فرهنگ صداقت، امانت‌داری وفای به عهد |
| ۳ | رضایی و سبزی‌کاران (۱۳۹۰) | بعد اعتقادی (ماهیت فرد، توجه به مسئولیت، توجه به فعالیت، توجه به زمان، رابطه با محیط) * بعد رفتاری (التزام به فروع دین، شرکت در مناسک، شعائر دینی و رعایت احکام شرعی) |
| ۴ | فرهی بوزنجانی و همکاران (۱۳۹۲) | فرهنگ تحول‌گرا (دانایی محوری، خطرپذیری، نوشوندگی، مزیت‌آفرینی) * فرهنگ تعالی‌گرا (کرامت انسانی، کمال‌گرایی، رهبری الهام‌بخش، پویایی اجتماعی) * فرهنگ آرمان‌گرا (ارزش‌مداری، چشم‌اندازمحوری، راهبردمحوری، هدف‌مداری) * فرهنگ قانون‌گرا (نظامات مدون، فرایندهای منطقی، ضابطه‌مندی، یکپارچگی) |
| ۵ | سلطانی (۱۳۹۱) | دانش‌محور (جسارت خطرپذیری، انعطاف‌پذیری، یادگیری سازمانی، بصیرت سیاسی، نوآوری و خلاقیت) * تربیت‌محور (تکلیف‌مداری، ولایت‌مداری، عدالت‌محوری، تعالی‌معنوی، انقلابی‌بودن) * رابطه‌گرا (رهبری، روابط انسانی، شایسته‌سالاری، یکپارچگی) * معناگرا (رسالت‌محوری، هدف‌محوری، راهبردمحوری، قانون‌گرایی) |
| ۶ | هادوی نژاد و همکاران (۱۳۹۰) | ماهیت فعل انسان (جبر و اختیار انسانی) * رابطه سازمان با محیط (سازمان می‌تواند بر محیط خود فائق آید) * سرشت فردی انسان (انسان بر اساس فطرت، متمایل به حق و خداشناس متولد می‌شود [انسان و خداشناس]، اما در گذر زمان در معرض آزمون‌های مختلف قرار می‌گیرد و چه بسا به باطل بگردد) * معیار تشخیص حق از باطل (وجدان بیدار انسان، قوه تمییز حق از باطل) * سرشت اجتماعی انسان (جمع‌گرایی و فرد‌گرایی، مشارکت و رقابت همه در طول خداگرایی) * ماهیت زمان (توجه به زمانه به جای نگاه محدود به زمانی خاص) * تجانس یا تنوع (تقوایی‌نگی است نه نسبت؛ نژاد و جنسیت؛ هرچند باید به مقتضای تفاوت‌های جسمی و روانی دو جنس زن و مرد، مراعات تفاوت در حقوق ایشان در سازمان را نیز نمود. استفاده از نیروی انسانی غیرمسلمان در سازمان، مادام که موجب سیطره آنها بر سرنوشت سازمان و مؤمنان نشود، جایز است، اما در برخی موارد ممکن است دور از احتیاط باشد. |

جدول ۳. شاخص‌های فرهنگ‌سازمانی و فرهنگ‌سازمانی اسلامی برای مقابله با فساد اداری

| ردیف | محقق | شاخصه‌های فرهنگ‌سازمانی و فرهنگ‌سازمانی اسلامی جهت مقابله با فساد اداری [ارتقای سلامت اداری] |
|------|-------------------------|--|
| ۱ | عوفی (۱۳۹۳) | نهادینه‌شدن فرهنگ اسلامی از طریق فرهنگ‌سازمانی با مؤلفه‌های (ایجاد پویایی سازمانی، ایجاد فرهنگ شایسته‌سالاری، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، کنترل و نظارت همگانی و همگانی‌شدن ارزش‌های اخلاقی) و شخصیت با مؤلفه‌های (ایجاد تقوا، ایمان و اعتقاد به مبدأ و معاد، انسانی‌بودن، ثبات قدم در مبانی و اصول و وظیفه‌شناسی) |
| ۲ | محرابی و جوانمرد (۱۳۹۲) | مسئولیت‌پذیری، کرامت انسانی، صداقت و شفافیت، قاطعیت در اجرای احکام، شایسته‌سالاری، امر به معروف و نهی از منکر |
| ۳ | ربیعی و آصف (۱۳۹۱) | ارزش‌های سازمانی، جامعه‌پذیری و هویت‌بخشی، کنترل رفتار، ارزش‌های فردی، ارزش‌های بنیادین و شیوه‌های انگیزشی |
| ۴ | حسنی و شمس (۱۳۹۱) | مشارکت افراد در امور اجتماعی، احیای حس مسئولیت‌پذیری اجتماعی، ترویج فرهنگ وظیفه‌شناسی و وجدان کاری، تقوا و خودکنترلی، اصلاح جهان‌بینی افراد جامعه، ایمان به معاد و حساب دهی در آن، اهتمام به انجام فرایض و ترک محرّمات، توجه به حضور خداوند در هستی، توجه به ارزش و کرامت انسان، کنترل و نظارت اجتماعی (بیرونی)، سلامت کارگزاران نظام اداری و حکومتی، مبارزه با انحصارگرایی‌ها و انحصارطلبی‌ها، عدم تبعیض در برخورد با فساد، شایسته‌سالاری در نصب و عزل‌ها، توجه به معیشت کارمندان |

با عنایت به اهداف در نظر گرفته شده برای پژوهش و بر اساس دسته‌بندی عوامل فرهنگی در جداول (۱)، (۲) و (۳)، تماماً بیانگر این واقعیتند که الگوهای موجود نمی‌توانند به‌طور کامل و همه‌جانبه مدل فرهنگ‌سازمانی اسلامی را برای مقابله با فساد اداری طراحی کنند. از همین رو، محققین بر آنند ضمن بررسی انواع فرهنگ‌ها و شاخص‌های موجود در پژوهش‌ها، مدلی را طراحی کنند تا علاوه بر عقبه فکری و نظریه‌ای اسلامی و ارزشی آن، جامعیت و پویایی لازم جهت مقابله با فساد اداری را داشته باشد. به همین منظور، چهار عامل مهم فرهنگی در مدل ارائه شده در نمودار (۳) که می‌توانند برای مقابله با فساد اداری مثرتر باشند، مشخص شده است. ذکر این

نکته ضروری است که چهار عامل ذیل از مدل‌های فوق اقتباس شده و برای تعیین اهمیت و اعتبار آنها از دیدگاه خبرگان مربوطه استفاده شده است. با کمک نرم‌افزار SPSS ابتدا اهمیت و وزن هر یک از شاخص‌ها تعیین شده، و سپس با مشخص شدن شاخصهای هر عامل، آنگاه ضریب اهمیت و میانگین مجموعه عوامل هر یک از فرهنگ‌ها مورد تفکیک قرار گرفت که نتایج حاصل، در قالب جداول ۴، ۵ و ۶ ارائه شده‌اند.

طراحی الگوی فرهنگ سازمانی اسلامی مطلوب در مقابله با فساد اداری:

۱. دلایل انتخاب معیارها و شاخص‌های فرهنگ سازمانی اسلامی مطلوب در مقابله با فساد اداری

در استخراج ویژگی‌ها (معیارها) و شاخص‌های فرهنگ سازمانی اسلامی مطلوب در مقابله با فساد اداری، ابعاد و عوامل مهمی مدنظر قرار گرفته است که به آنها اشاره می‌شود: توجه به مبانی دینی و ارزش‌های اسلامی؛ تأکید بر عوامل ناظر بر بعد انسانی؛ اهتمام به بعد محیطی و پویایی سازمانی؛ تأکید بر اسناد بالادستی، مطلوبیت‌ها و جهت‌گیری‌های اصلی سازمان (رسالت، مأموریت، چشم‌انداز، راهبردها و اهداف)؛ توجه به بعد ساختاری و ابعاد مرتبط با جنبه‌های رسمیت و قانون‌مداری سازمان؛ توجه به ارزش‌های مشترک انواع فرهنگ‌های سازمانی در اغلب الگوهای مطالعاتی.

پس از مطالعه مجموعه گسترده‌ای از متون فرهنگ سازمانی و فرهنگ سازمانی اسلامی و با توجه به انواع مدل‌های فرهنگ سازمانی معرفی شده توسط اندیشمندان مدیریت از قبیل الگوی هافستد، دنیسون، چارلز هندی، شاین، کوک و لافرتی، دیل و کندی، کرت لوین، رابینز، براون و... و همچنین مدل‌ها و الگوهای تحقیقات داخلی؛ ۴۸ نوع فرهنگ و ۲۸۲ شاخص شناسایی و پس از نظرسنجی از خبرگان منتخب [به‌وسیله پرسشنامه]؛ ابتدا به امر، خبرگان ۴ نوع فرهنگ و ۳۰ شاخص را بر مبنای طیف لیکرت از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) نمره‌گذاری کردند که بیانگر نظر خبرگان در مورد اعتبار و اهمیت هر کدام است. سپس معدل نمره خبرگان به هر یک از فرهنگ‌ها و شاخص‌های آنها به‌وسیله نرم‌افزار SPSS محاسبه شد که نتایج حاصله در جداول (۵)

طراحی و تبیین مدل مطلوب فرهنگ‌سازمانی اسلامی برای مقابله با فساد اداری در سازمان‌ها

و (۶) ارائه شده است. در نهایت پژوهشگران، ۴ نوع فرهنگ و ۳۰ شاخص انتخاب کردند که به تفکیک در جدول (۴) نمایه شده است.

جدول ۴. فرهنگ‌سازمانی اسلامی و شاخص‌های پیشنهادی خبرگان در مقابله با فساد اداری

| ردیف | فرهنگ | شاخص‌ها | مستخرج از | |
|------|-------------|--|-----------|--------|
| | | | خبرگان | ادبیات |
| ۱ | راهبردمحور | تدوین چشم‌انداز مبتنی بر فرهنگ اسلامی | * | |
| | | ایجاد دیدگاه ارزشی و اسلامی مشترک در سازمان | * | |
| | | تبیین حرکت سازمان به وسیله مدیران | * | |
| | | فرهنگ‌سازمانی اسلامی در برنامه‌ریزی و تدبیر امور | * | |
| | | ایجاد پویایی سازمانی | * | |
| | | ترویج فرهنگ ارزش‌مداری اسلامی انقلابی | * | |
| ۲ | سلامت‌محور | فرهنگ شایسته‌سالاری ارزشی و اسلامی در سازمان | * | |
| | | امر به معروف و نهی از منکر | * | |
| | | روابط سالم کاری در سازمان | * | |
| | | تقوا و خودکنترلی | * | |
| | | تأکید بر شعائر دینی و رعایت احکام شرعی | * | |
| | | یکپارچگی | * | |
| | | تقواپیشگی | * | |
| | | صداقت و شفافیت | * | |
| | | سلامت کارگزاران نظام اداری و حکومتی | * | |
| | | شایسته‌سالاری در نصب و عزل‌ها | * | |
| | | توجه به معیشت کارمندان | * | |
| | | تصمیم‌گیری مشارکتی | * | |
| ۳ | مشارکت‌محور | مشورت و هم‌اندیشی | * | |
| | | شرکت در مناسک | * | |

| | | | | |
|---|---|---|------------|---|
| * | | مشارکت و رقابت همه در طول خداگرایی | قانون محور | ۴ |
| * | | مشارکت افراد در امور دینی و اجتماعی | | |
| | * | اهتمام به انجام فرایض و ترک محرمات | | |
| * | | تأکید بر اجرای قوانین و مصوبات | | |
| * | | ضابطه‌مندی | | |
| * | | قانون‌گرایی | | |
| * | | ترویج فرهنگ وظیفه‌شناسی و وجدان کاری | | |
| | * | کنترل و نظارت همگانی و همگانی‌شدن ارزش‌های اخلاقی | | |
| * | | مبارزه با انحصارگرایی‌ها و انحصارطلبی‌ها | | |
| * | | عدم تبعیض در برخورد با فساد | | |

منبع: یافته‌های پژوهش

همان‌طور که در قبل توضیح داده شد، در این پژوهش بر اساس فرهنگ و شاخص‌های شناسایی‌شده، پرسشنامه طراحی‌شده را میان خبرگان منتخب توزیع و درنهایت، نتایج جمع‌آوری‌شده مورد بررسی قرار گرفت که حاصل نتایج آن در جداول (۵) و (۶) آمده است. ویژگی‌ها و شاخص‌های فرهنگ سازمانی اسلامی مطلوب در مقابله با فساد اداری، با این توضیح که ابتدا اهمیت و وزن هر یک از شاخص‌ها تعیین و سپس شاخص‌های هر عامل مشخص شد و آنگاه ضریب اهمیت و میانگین مجموعه عوامل هر یک از فرهنگ‌ها مورد تفکیک قرار گرفت که در اینجا در قالب یک جدول عرضه می‌شود: با توجه به جدول (۵) نتایج نشان می‌دهند که اهمیت فرهنگ راهبردمحور و عوامل و شاخص‌های آن به‌عنوان یکی از ابعاد چهارگانه فرهنگ سازمانی اسلامی مطلوب در مبارزه با فساد اداری در سازمان‌ها مورد مطالعه و تأیید قاطع خبرگان قرار گرفته است؛ بدین معنی که اعتبار شاخص‌های این فرهنگ را ۳۸ نفر (۹۳/۳ درصد) در حد خیلی زیاد، ۱ نفر (۳/۳ درصد) در حد متوسط و ۱ نفر (۳/۳ درصد) در حد کم ارزیابی کرده‌اند.

طراحی و تبیین مدل مطلوب فرهنگ سازمانی اسلامی برای مقابله با فساد اداری در سازمان‌ها

جدول ۵. میانگین و انحراف معیار فرهنگ سازمانی اسلامی در مقابله با فساد اداری

| شاخص‌ها | تعداد | میانگین | انحراف معیار | درجه آزادی | t | سطح معنی‌داری |
|-------------------|-------|---------|--------------|------------|--------|---------------|
| فرهنگ راهبردمحور | ۴۰ | ۴/۸۲۶۵ | ۱/۵۷۰۸۵ | ۳۹ | ۱۷/۳۵۶ | /۰۰۰ |
| فرهنگ سلامت‌محور | ۴۰ | ۴/۵۳۶۵ | ۱/۶۳۵۴۰ | ۳۹ | ۶/۵۶۸ | /۰۰۰ |
| فرهنگ مشارکت‌محور | ۴۰ | ۴/۳۴۵۹ | ۱/۶۶۲۵۴ | ۳۹ | ۲/۲۳۵ | /۰۱۲ |
| فرهنگ قانون‌محور | ۴۰ | ۴/۲۵۶۸ | ۱/۵۹۵۳۰ | ۳۹ | ۵/۶۶۸ | /۰۰۲ |

جدول ۶. میانگین و انحراف معیار شاخص‌های فرهنگ سازمانی اسلامی در مقابله با فساد اداری

| ردیف | شاخص‌ها | X | SD | ردیف | شاخص‌ها | X | SD |
|------|--|------|-------|------|-------------------------------------|------|-------|
| ۱ | تدوین چشم‌انداز مبتنی بر فرهنگ اسلامی | ۴/۵۹ | ۰/۴۹۵ | ۱۶ | شایسته‌سالاری در نصب و عزل‌ها | ۴/۳۳ | ۰/۴۶۷ |
| ۲ | ایجاد دیدگاه ارزشی و اسلامی مشترک در سازمان | ۴/۴۲ | ۰/۵۰۲ | ۱۷ | توجه به معیشت کارمندان | ۴/۴۲ | ۰/۶۱۳ |
| ۳ | تبیین حرکت سازمان به وسیله مدیران | ۴/۶۵ | ۰/۴۶۷ | ۱۸ | تصمیم‌گیری مشارکتی | ۴/۳۷ | ۰/۷۲۳ |
| ۴ | فرهنگ سازمانی اسلامی در برنامه‌ریزی و تدبیر امور | ۴/۵۷ | ۰/۴۳۵ | ۱۹ | مشورت و هم‌اندیشی | ۴/۳۵ | ۰/۵۷۰ |
| ۵ | ایجاد پویایی سازمانی | ۴/۳۵ | ۰/۵۰۳ | ۲۰ | شرکت در مناسک | ۴/۳۹ | ۰/۵۳۴ |
| ۶ | ترویج فرهنگ ارزش‌مداری اسلامی انقلابی | ۴/۶۵ | ۰/۵۱۲ | ۲۱ | مشارکت افراد در امور دینی و اجتماعی | ۴/۶۳ | ۰/۶۰۲ |
| ۷ | فرهنگ شایسته‌سالاری ارزشی و اسلامی در سازمان | ۴/۳۲ | ۰/۴۶۲ | ۲۲ | مشارکت و رقابت همه در طول خداگرایی | ۴/۳۶ | ۰/۴۳۶ |
| ۸ | روابط سالم کاری در سازمان | ۴/۵۸ | ۰/۶۲۱ | ۲۳ | اهتمام به انجام فرایض و ترک محرمات | ۴/۵۴ | ۰/۵۱۲ |

| | | | | | | | |
|-------|------|---|----|-------|------|--|----|
| ۰/۷۰۱ | ۴/۴۹ | تأکید بر اجرای قوانین و مصوبات | ۲۴ | ۰/۵۷۸ | ۴/۳۹ | تقوا و خودکنترلی | ۹ |
| ۰/۵۹۲ | ۴/۲۳ | ضابطه‌مندی | ۲۵ | ۰/۴۸۶ | ۴/۲۳ | تأکید بر شعائر دینی و رعایت احکام شرعی | ۱۰ |
| ۰/۶۰۳ | ۴/۳۶ | قانون‌گرایی | ۲۶ | ۰/۵۲۴ | ۴/۵۶ | یکپارچگی | ۱۱ |
| ۰/۵۲۱ | ۴/۵۴ | ترویج فرهنگ و وظیفه‌شناسی و وجدان کاری | ۲۷ | ۰/۴۳۹ | ۴/۲۳ | تقوای پیشگی | ۱۲ |
| ۰/۷۰۱ | ۴/۴۲ | کنترل و نظارت همگانی و همگانی‌شدن ارزش‌های اخلاقی | ۲۸ | ۰/۵۱۲ | ۴/۶۹ | صداقت و شفافیت | ۱۳ |
| ۰/۴۴۲ | ۴/۳۵ | عدم تبعیض در برخورد با فساد | ۲۹ | ۰/۴۷۵ | ۴/۵۴ | سلامت کارگزاران نظام اداری و حکومتی | ۱۴ |
| ۰/۵۶۸ | ۴/۲۱ | مبارزه با انحصارگرایی‌ها و انحصارطلبی‌ها | ۳۰ | ۰/۵۵۴ | ۴/۳۶ | امر به معروف و نهی از منکر | ۱۵ |

همان‌طور که در جدول‌های (۵) و (۶) یعنی جدول‌های میانگین و انحراف استاندارد فرهنگ و شاخص‌ها مشاهده می‌شود، میانگین همه شاخص‌ها از ۴ بزرگ‌تر هستند و این موضوع نمایانگر تأکید پاسخ‌دهندگان بر شاخص‌های گفته‌شده است. در ادامه به توضیح هر یک از فرهنگ‌های شناسایی شده می‌پردازیم:

۱. فرهنگ راهبردمحور: این فرهنگ بر رسالت‌محوری و برخورداری سازمان از چشم‌اندازی بلندمدت و نشاط‌انگیز و راهبردها و اهداف مدون، شفاف و امیدبخش است. مهم‌ترین شاخص‌های پیشنهادی برای ارزیابی میزان حاکمیت چنین فرهنگی عبارتند از: تدوین چشم‌انداز مبتنی بر فرهنگ اسلامی، ایجاد دیدگاه ارزشی و اسلامی مشترک در سازمان، تبیین حرکت سازمان به وسیله مدیران، فرهنگ‌سازمانی اسلامی در برنامه‌ریزی و تدبیر امور، ایجاد پویایی سازمانی، ترویج فرهنگ ارزش‌مداری اسلامی انقلابی.

۲. فرهنگ سلامت‌محور: در این فرهنگ بر سازمان سالم، فرایندهای اداری شفاف و واضح، کارگزاران شایسته، دانش‌ها و تجربیات به‌دست‌آمده کارکنان در مقابله با فساد، تأکید بر آموزه‌های دینی، اخلاقی و ارزشی اسلامی است. عواملی که این فرهنگ را معرفی می‌کند و مورد

سنجش قرار می‌دهند، عبارتند از: فرهنگ شایسته‌سالاری ارزشی و اسلامی در سازمان، امر به معروف و نهی از منکر، روابط سالم کاری در سازمان، تقوا و خودکنترلی، تأکید بر شعائر دینی و رعایت احکام شرعی، یکپارچگی، تقوایی‌پیشگی، صداقت و شفافیت، سلامت کارگزاران نظام اداری و حکومتی، شایسته‌سالاری در نصب و عزل‌ها، توجه به معیشت کارمندان.

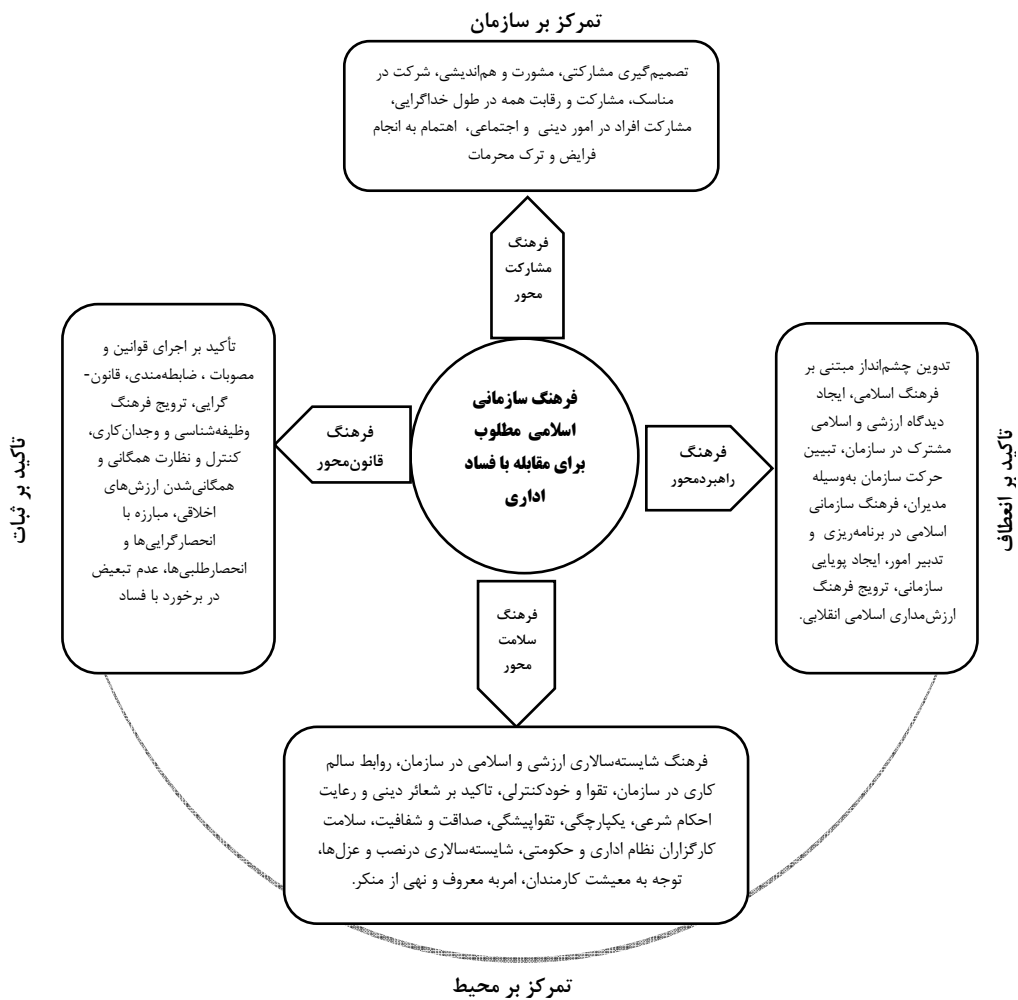
۳. فرهنگ مشارکت‌محور: در این فرهنگ بر حاکمیت روابط و مناسبات انسانی، کار گروهی و مشارکتی و توجه به ابعاد انسان‌مداری، تأکید می‌شود و هر یک از این مفاهیم در سازمان، نقش بسزایی در مقابله با پدیده فساد دارند. کاملاً مبرهن و واضح است که فساد رخ نمی‌دهد، مگر اینکه شخصی آنها را مرتکب شود. عواملی که این فرهنگ را معرفی می‌کند و مورد سنجش قرار می‌دهند، عبارتند از: تصمیم‌گیری مشارکتی، مشورت و هم‌اندیشی، شرکت در مناسک، مشارکت و رقابت همه در طول خداگرایی، مشارکت افراد در امور دینی و اجتماعی، اهتمام به انجام فرایض و ترک محرمات.

۴. فرهنگ قانون‌محور: مربوط به بعد ساختاری و سلسله‌مراتبی سازمان است؛ یعنی میزانی که سازمان بر نظم و انضباط و رعایت قانون‌گرایی تأکید می‌ورزد. در اصل، در اینجا تأکید بسیار بر قوانین اسلامی و همچنین تأکید بر قوانین جاری کشور است که در مقابله با فساد اداری مؤثر هستند. عواملی که این فرهنگ را معرفی می‌کند و مورد سنجش قرار می‌دهند، عبارتند از: تأکید بر اجرای قوانین و مصوبات، ضابطه‌مندی، قانون‌گرایی، ترویج فرهنگ وظیفه‌شناسی و وجدان کاری، کنترل و نظارت همگانی و همگانی‌شدن ارزش‌های اخلاقی، مبارزه با انحصارگرایی‌ها و انحصارطلبی‌ها و عدم تبعیض در برخورد با فساد.

تشریح الگوی مفهومی پژوهش

در این پژوهش تلاش شد با توجه به موضوع تحقیق، مدلی طراحی شود تا مبتنی بر آن بتوان ابعاد، ویژگی‌ها و شاخص‌های فرهنگ‌سازمانی اسلامی مطلوب در مقابله با فساد اداری را معرفی و طراحی کرد و در پی آن بتوان نظر خبرگان را جویا شد. همچنین در این تحقیق تلاش شد بر ویژگی‌ها و عواملی از فرهنگ‌سازمانی اسلامی تأکید شود که از بار معنوی، تربیتی و انسان‌مداری خوبی برخوردار باشند؛ بر این اساس فرهنگ‌سازمانی اسلامی مطلوب سازمان مورد نظر با توجه به

دو محور اصلی طراحی شد که در یک سو توجه به انعطاف پذیری و ثبات و در محور دیگر تمرکز بر سازمان (کمیته‌های امداد امام خمینی (ره) استان مازندران) و محیط تأکید دارد. با توجه به این دو بعد مهم، جهت گیری راهبردی سازمان و با توجه به رویکردهایی که دربرشمردن و استخراج ویژگی‌ها و شاخص‌های فرهنگ سازمانی اسلامی وجود دارد، چهار نوع فرهنگ و مؤلفه‌های الگوی تحقیق در شکل (۳) ترسیم شده است.



شکل ۳. الگوی مفهومی پژوهش

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف شناسایی و ارائه مدلی برای فرهنگ‌سازمانی اسلامی مطلوب در مقابله با فساد اداری در سازمان‌ها انجام گرفته است. اگر این نوع فرهنگ توسعه یابد، می‌تواند بستری دینی و ارزشی برای مقابله با فساد اداری و همسو با آن، ارتقای سلامت اداری باشد. از همین رو، در این مقاله سعی شد مدلی مطلوب ارائه شود که در مقابله با فساد اداری مؤثرتر باشد.

فرایند کار این پژوهش بر اساس مطالعه پیشینه و مباحث مربوط به فرهنگ‌سازمانی و فرهنگ‌سازمانی اسلامی و نظرسنجی از خبرگان بوده است که با توجه به مطالعه ادبیات پژوهش و مدل‌های داخلی و خارجی متفاوت، ۴۸ نوع فرهنگ و ۲۸۲ شاخص، شناسایی و پس از نظرسنجی از خبرگان منتخب؛ ۴ نوع فرهنگ و ۳۰ شاخص شناسایی شدند که با تحلیل‌های آماری به وسیله نرم‌افزار Spss؛ میانگین و انحراف معیار استاندارد فرهنگ‌ها و شاخص‌های کرد. از نتایج مهم در این تحقیق می‌توان به این مقوله اشاره کرد که گسترش فرهنگ اسلامی در سازمان‌ها و جامعه، مهم‌ترین اقدام پیشگیرانه از فساد در جامعه است، این اقدام از مؤثرترین و کم‌هزینه‌ترین اقدامات بوده و موفقیت بیشتری را برای سازمان‌ها به همراه دارد. از مهم‌ترین عوامل اصلی در مقابله با فساد اداری و ارتقای سلامت اداری، رشد و احیای فرهنگ‌سازمانی اسلامی است که بر باورهای اخلاقی، ارزشی، دینی، معنوی و کرامت انسانی تأکید دارد. نهادینه‌شدن جوهره فرهنگ‌سازمانی اسلامی، یکی از حیاتی‌ترین و اساسی‌ترین شروط تأثیرگذار در مبارزه و مقابله با فساد اداری در سازمان‌هاست که گسترش این نوع فرهنگ در سازمان‌ها، یکی از مهم‌ترین اعمالی است که در جهت مقابله و پیشگیری از فساد اداری می‌توان انجام داد. جمهوری اسلامی ایران کشوری با گرایش‌های مذهبی و ملی است که همگان در آن، فساد را پدیده‌ای مذموم دانسته و همواره اقداماتی را در مقابله با آن اتخاذ می‌نمایند. آثار مخرب و شوم فساد از یک سو، و هزینه‌های سنگین آن از سوی دیگر موجب می‌شوند که سازمان‌ها همواره در پی اتخاذ راهکارها و راهبردهایی در مقابله با آن باشند. از همین رو می‌توان با فرهنگ‌سازی و همگامی فرهنگ‌ها و ارزش‌های اسلامی در سازمان‌ها، مؤثرترین اقدامات را به عمل آورد. در این صورت می‌توان گفت

فرهنگ سازمانی اسلامی عبارت است از مجموعه عقاید، باورها، ارزش‌ها، آداب و رسم، الگوها، روش و شیوه‌های عمل برگرفته از قرآن کریم و سنت معصومین (علیهم‌السلام) که موجب تغییر سبک زندگی انسان‌ها و هدایت آنها به سوی مقابله و پیشگیری با هرگونه فساد در سازمان و جامعه می‌شود.

منابع

- اسدی، علی (۱۳۸۹)، *مواجهه آیات و روایات با جنبه‌های منفی فرهنگ‌پذیری*، قم: موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
- افضلی، عبدالرحمن (۱۳۹۱)، «فساد اداری و تأثیر آن بر توسعه: علل، پیامدها و راهکارهای برون‌رفت» مجله حقوقی بین‌المللی، *نشریه مرکز امور حقوقی بین‌المللی ریاست جمهوری*، سال بیست و هشتم، شماره ۴۵، صص: ۲۳۵-۲۶۴.
- جلالی، رستم (۱۳۹۱)، نمونه‌گیری در پژوهش‌های کیفی، *مجله تحقیقات کیفی در علوم سلامت*، سال ۱، شماره ۴، صص: ۳۱۰-۳۲۰.
- جمشیدی نوید، بابک و نوری، زهرا (۱۳۹۲)، «بررسی تأثیر ارزش‌های فرهنگ اسلامی بر پایه ابعاد هافستد بر شفافیت گزارشگری مالی و سطح مسئولیت پاسخ‌گویی (مطالعه موردی: وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی)»، *فصلنامه حسابداری سلامت*، سال دوم، شماره چهارم، صص: ۱-۱۸.
- چشم‌انداز فرهنگی ۲۰ ساله ایران در افق ۱۴۰۴.
- حسینی، علی و شمس، عبدالحمید (۱۳۹۱)، «راهکارهای مبارزه با فساد اداری بر اساس ارزش‌های اسلامی»، *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، سال دوم، شماره اول، صص: ۸۱-۱۰۴.
- ربیعی، علی و آصف، هاجر (۱۳۹۱)، «نقش فرهنگ‌سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری»، *فصلنامه مدیریت دولتی*، دوره ۴، شماره ۱۰، صص: ۴۵-۵۸.
- رفیع پور، فرام و سبزی کاران، اسماعیل (۱۳۹۰)، «بررسی اثر فرهنگ اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی موردکاوی دفاتر پلیس ۱۰+ شهر تهران»، *فصلنامه نظم و امنیت انتظامی*، شماره سوم، سال چهارم، صص: ۱۷۳-۲۰۵.
- سجادی، موسی؛ رسولی، مریم؛ عباس زاده، عباس و علوی مجد، حمید (۱۳۹۲)، «روش‌های پژوهش ترکیبی: گونه‌شناسی»، *مجله مطالعات ناتوانی*، دوره ۳، شماره ۲، صص: ۵۴-۶۶.
- سلطانی، محمدرضا (۱۳۹۱)، تحلیل وضعیت و طراحی الگوی مطلوب فرهنگ‌سازمانی یکی از سازمان‌های نیروهای مسلح مبتنی بر مبانی دینی و ارزش‌های انقلاب اسلامی، *دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی*، سال ۲۰، شماره ۱، صص: ۹۹-۱۲۳.
- شمس، عبدالحمید (۱۳۹۱)، «مقدمه‌ای بر مهندسی نظام کنترل و نظارت برای جلوگیری از پیدایش فساد نظام‌مند»، *فرایند مدیریت توسعه*، دوره ۲۵، شماره ۱، پیاپی ۷۹.

عسکری وزیری، علی؛ زارعی متین، حسن و امیری، علینقی (۱۳۹۱)، «ارائه الگوی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی و مبتنی بر نهج البلاغه». *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، سال اول، شماره ۳، صص: ۴۰۱-۴۲۲.

علی احمدی، علی‌رضا؛ مالکی، علی‌رضا؛ نصراصفهان‌ی، ناصر و دیبجی، حسین (۱۳۸۳)، *شناخت فرهنگ: فرهنگ سازمانی و مدیریت بر آن*، تهران: تولید دانش.

عوقی، وحید (۱۳۹۳)، «بررسی تأثیر فرهنگ اسلامی بر ارتقای سلامت اداری»، *فصلنامه علمی ترویجی نظارت و بازرسی*، شماره ۲۷، دوره هشتم، صص: ۷۷-۱۰۴.

فرهی بوزنجانی، برزو؛ سنجقی، محمدابراهیم؛ بازرگانی، محمد و سلطانی، محمدرضا (۱۳۹۲)، «طراحی و تبیین مدل شناخت، سنجش و مدیریت فرهنگ سازمانی مورد مطالعه: یکی از نهادهای انقلاب اسلامی»، *راهبرد فرهنگ*، شماره ۲۱، صص: ۱۱۳-۱۳۸.

لونبرگ‌آیری (۲۰۰۸)، *روش‌شناسی تحقیق و نگارش پایان‌نامه*، ترجمه قربانی‌زاده و حسنی مرام، انتشارات بازتاب.

محرابی، محمد و جوانمرد، حبیب‌اله (۱۳۹۲)، «نقش فرهنگ سازمانی اسلامی بر ارتقای سلامت اداری سازمان‌ها»، *نشریه راهبرد توسعه*، شماره ۳۵، صص: ۱۷۹-۲۰۶.

مقیمی، سید محمد (۱۳۹۳)، *مبانی سازمان و مدیریت*، تهران: انتشارات راه‌دان.
نظرپور، محمدنقی (۱۳۸۹)، «گستره اثرگذاری فرهنگ اسلامی بر توسعه اقتصادی»، *فصلنامه اقتصاد اسلامی*. سال دهم، شماره ۳۸، صص: ۱۷۵-۲۰۰.

هادوی نژاد، مصطفی؛ نقی‌پورفر، ولی‌الله ودانایی‌فرد، حسن (۱۳۹۰)، «پیش‌فرض‌ها و ارزش‌های فرهنگ سازمانی اسلامی: پژوهشی در چارچوب مدل فرهنگ سازمانی شاین»، *دانشور رفتار/مدیریت و پیشرفت*، سال هجدهم، شماره ۲، صص: ۹۳-۱۲۰.

Afshar kazemi, M.a. Fetratnezhad, laleh, (2014). provide strategies to reduce administrative corruption in public organization it – based using a combination of analytic network process and quality function deployment model qfd, , **international journal of information,security and system management**,2014,vol3,no1,pp 287-293.

Beck j. (2002). Mthering multiples: A meta-synthesis of the qualitative reserch.MCN. the **American Juornal of Maternal/child Nursing**. 2002; 93. 8

Belias, D; Koustelios, A; Vairaktarakis, G; Sdrolias, L. (2015). Organizational Culture and Job Satisfaction of Greek Banking Institutions. **International Conference on Strategic Innovative Marketing**, IC-SIM 2014, September 1-4, 2014, Madrid, Spain. Social and Behavioral Sciences 175, 314 – 323.

Boswell C, Cannon Sh. **Introduction to nursing research**. 3rd ed. Burlington, MA: Jones & Bartlett Publishers; 2012

Cameron, Kim S. and Robert E. Quinn. (2006). **Diagnosing and changing organizational**

- culture: Based of the Competing Values Framework**, Jossy-Bass.
- Cooke, R.A., & Lafferty, J . C. (1983). **Organizational Culture Inventory** (form I) Plymouth, MI: Human Synergistics
- Deal, E & Kennedy. A.(1982). **Corporate Culture**, Addison Wesley.
- Denison, D.R. (1995). **Corporate culture and organizational Effectiveness**. John Wiley, N.Y.USA.
- Handy, Ch, (1991). **Gods of Management: the Changing Work of Organization**. New York: Oxford University Press
- Hellrigel, D. & J. Slocum. (1996). **Management**. Addison-wesley. M. A
- Hofstede, G (1982). **Culture And Organization: Software Of The Mind**, New York, NC Graw-Hil
- Kroll T, Neri M. (2009). **Designs for Mixed Methods Research**. In: Head SARRD, BAppSc, MSc(Hons),, FRCNA Senior Lecturer, Lecturer EJHRB, GradCert IntCareNurs,, MRCNA Senior, editors. **Mixed Methods Research for Nursing and the Health Sciences**. Wiley-Blackwell; 2009. p. 31–49.
- Lunenburg, F; Irby, B. (2008). **Writing a successful thesis or dissertation: tips and strategies for students in the social and behavioral science**.
- Panagiotis, M;Alexandros, S;George, P. (2014). Organizational Culture and Motivation in the Public Sector. The case of the City of Zografou. **International Conference on Applied Economics (ICOAE) 2014**. 14 (2014) 415 – 424.
- eters, T.J. & R. H. Waterman. (1982). **In Search of Excellence: Lesson from America's Best-Run Companies**. Harper & Row. N.Y. U.S.A
- Quinn, Robert E (1985). A Special Model of Organizational Effectiveness Criteria: Toward a Competing Values Approach to Organizational Analysis. **Management Science**, 29(3), P: 366.
- Robbins, Stephen p. (1997), **Organizational Behavior**, prentice – Hall, N.Y.U.S.A. Robbins, Stephen and Nancy Langton. (2001). **Organizational Behavior**. Prentice-Hall Canada Inc
- Ravasi, D., & Schultz, M. (2006). Responding to Organizational Identity Threats: Exploring the Role of Organizational Culture. **Academy of Management Journal**, 49(3), 433-458.
- Slobodnik, Alan J. and Deborah Lipman Slobodnik. (2001). **Finding your Compass: Aligning Organizational Culture with Business Practice**. Option for change
- Sonnenfeld, J. (1989). **Organization Behavior**. SAGE
- Taghavi, Mehdi; Nikoomaram, Hashem; Tootian. (2011). **comparing impact of administrative corruption on economic growth in developing countries**. *int.j.manag. bus. res*,1(2),93-98,2011.
- Urquhart, C. (2010). Systematic reviewing, **meta-analysis and meta-synthesis for evidence-based library and information science** **Information Research**, 15 (3) colis 708. <http://InformationR.net/ir/15-3/colis7/colis708.html>, (accessed 22 Feb, 2013)
- Xiaoming, C., & Junchen, X. (2012). A Literature Review on Organizational Culture and Corporate Performance. **International Journal of Business Administration**, 3(2), 29-37.
- Zimmer L. Qualitative meta-synthesis: a question of dialoguing with texts", **Journal of Advanced Nursing**. 2006; 53(3): 311–318.