

مدلی برای توسعه اثربخشی سازمان بر مبنای فرهنگ دینی

منوچهر اسدی^۱، محمد عطایی^۲، محمود درودیان^۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۲۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۰۱

چکیده:

در عصر حاضر مدیریت دولتی همچون سایر نهادها با چالش‌های متعددی در ارتقای اثربخشی مواجه می‌باشد که ناشی از تحولاتی است که در حوزه‌های فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی ایجاد شده است. زمانی که در سازمان نقش حیاتی فرهنگ دینی نادیده گرفته شود، احتمالاً منجر به کاهش اثربخشی سازمان خواهد گردید. پژوهش حاضر از نظر فایده کاربردی و از جنبه هدف توصیفی بوده و از لحاظ مسیر جهت همسویی و سازگاری بین متغیرها از تحلیل رگرسیون استفاده گردیده است. همچنین نحوه گردآوری اطلاعات به صورت میدانی با استفاده از پرسشنامه صورت پذیرفته جامعه آماری شامل کلیه مدیران، کارشناسان و کارکنان دفاتر خدمات الکترونیکی انتظامی (پلیس ۱۰+) در سطح استان گیلان هست، روش نمونه‌گیری احتمالی با حجم تعداد نمونه ۳۹۲ نفر هست. یافته‌ها، برای تمامی پیوندهای فرضی (روابط مستقیم و غیرمستقیم) نتایج مثبت به دست آمد. نتایج در بین میانگین متغیرهای اصلی فرهنگ دینی انسان‌محور با ضریب $r = 0/862$ بیشترین و فرهنگ دینی محیط‌محور با ضریب $r = 0/421$ کمترین میزان تأثیرگذاری بر اثربخشی را داشته است. نتایج، این مطالعه بینشی را در مورد تأثیرگذاری فرهنگ دینی بر رفتار اعضای سازمان و اثربخش بودن سازمان در قالب فرهنگ سازمانی ایرانی اسلامی را درسازمان‌های دولتی در قالب چارچوب ارزش‌های رقابتی ارائه می‌دهد و بیان می‌دارد که درک و بهبود فرهنگ دینی می‌تواند منجر به ایجاد فضای بین فردی مناسب گردد که به ارتقای اثربخشی سازمانی کمک نماید، بنابراین اگر رهبران بر فرهنگ دینی درسازمان تمرکز کنند، در ایجاد یک محیط کار مولد و سالم برای کارکنان خود موفق خواهند شد.

واژگان اصلی: فرهنگ دینی، اثربخشی سازمانی، دولت الکترونیک، فرهنگ‌سازمانی.

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران

۲. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران (نویسنده مسئول)

mohamatai@gmail.com

۳. استادیار، گروه مدیریت صنایع و مهندسی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران

مقدمه و بیان مسئله

در عصر جهانی شدن و پیشرفت سریع فناوری، سرمایه انسانی به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها قلمداد شده است. سرمایه انسانی مجموعه‌ای از مهارت‌ها، دانش و ویژگی‌های عمومی افراد در سازمان است و می‌تواند نشان‌دهنده استعداد انجام کار امروز و ظرفیت کار فردا باشد و وجود نیروی انسانی اثربخش یکی از ضرورت‌های پیشرفت و توسعه هر کشوری است. با توجه به اهداف نظام جمهوری اسلامی بر اساس سیاست‌های نظام اداری و نیز سند چشم‌انداز بیست‌ساله کشور تغییر ساختار نیروی انسانی ضروری است. تحقق این اهداف زمانی دست‌یافتنی خواهد بود که منابع انسانی تربیت‌شده داشته باشیم. یکی از طرق این مهم احیاء فرهنگ سازمانی با مدنظر قرارداده فرهنگ دینی در هر جامعه هست. در واقع «فرهنگ‌سازمانی» عنصر مهمی در عملکرد یک شرکت جهت دستیابی به اثربخشی منابع انسانی هست، به همین دلیل است که باید به مشکل شکل‌گیری فرهنگ سازمانی و به‌ویژه شرایط آن توجه شود. فرهنگ سازمانی متأثر از عوامل بسیاری است، از ویژگی‌های مربوط به نوع سازمان و ترکیب منابع انسانی گرفته تا نوع محیطی که در آن فعالیت می‌کند. باین‌حال، باید پذیرفت که دین منبع ارزش‌ها و هنجارها است و از این نظر دارای ماهیت فرهنگ‌ساز است و به یکی از ارکان فرهنگ‌سازمانی تبدیل می‌شود، موضوع تأثیر دین بر سازمان‌ها و فرهنگ آن‌ها در زمینه جهانی شدن و ادغام اقتصادی اهمیت فزاینده‌ای پیدا می‌کند (کرش ینسنی، ۲۰۱۴). از طرفی فرهنگ و دین ملی به هم مرتبط هستند، زیرا شکل فرهنگ ملی تحت تأثیر دین پذیرفته و اعتراف شده است. به گفته هافستد (۲۰۱۰)، نوع و نسخه مذهبی که در یک کشور معین پذیرفته شده است. نتیجه الگوهای فرهنگی قبلی در یک منطقه معین و عامل فرهنگ‌ساز است. او که دین پذیرفته‌شده در یک کشور معین، الگوهای فرهنگی موجود را تقویت می‌کند و آن‌ها را به عناصر اساسی آموزه خود تبدیل می‌کند (هافستد، ۲۰۱۰: ۲۵).

فرهنگ‌سازمانی عنصر مهمی در عملکرد یک شرکت جهت دستیابی به اثربخشی سازمانی هست، به همین دلیل است که باید به مشکل شکل‌گیری فرهنگ‌سازمانی و به‌ویژه شرایط آن توجه شود. همچنین باید پذیرفت که دین منبع ارزش‌ها و هنجارها است و از این نظر دارای ماهیت فرهنگ‌ساز دارد. عامل دینی نه تنها تعیین‌کننده هنجارها، ارزش‌ها و قواعد فرهنگی رفتار فردی و اجتماعی است، بلکه تأثیر بسزایی در زمینه تجارت نیز دارد. مسائل بعد فرهنگی دین و تأثیر آن

مشکل کار توسط محققانی مانند ماکس وبر و پیتر برگر مطرح شد که آثار آن‌ها به مهم‌ترین سنت‌های علوم اجتماعی تعلق دارد. آن‌ها به روابط مهم بین دین، کار و اقتصاد اشاره کردند.

از طرفی با توجه به نفوذ و پیشرفت فناوری اطلاعات (IT) در جوامع و زندگی روزمره شهروندان در سال‌های اخیر، سازمان ناجا، نیز به‌عنوان یکی از سازمان‌های تأمین و ایجاد امنیت ملی و نهادهای خدمات‌رسانی دولتی، سعی نموده از طریق بهره‌برداری از فناوری اطلاعات (IT) نسبت به ارائه خدمات‌رسانی سریع و جامع از طریق دفاتر خدمات الکترونیکی (پلیس +۱۰) در راستای مشتری‌مداری و تکریم ارباب‌رجوع اقدام نماید.

در رویکرد جامعه‌محور، موفقیت و اثربخشی سازمانی فقط وابسته به سازوکارهای سخت‌افزاری نیست، اعتماد و حمایت عمومی و تبدیل قوانین و مقررات به هنجارها، رمز اصلی موفقیت و اثربخشی در اقدامات قانونی است. البته در این بین برخی مشکلات و یا نواقص احتمالی در نحوه و میزان خدمات ارائه‌شده از طریق این دفاتر (نظیر کیفیت مورد انتظار مشتریان در نحوه ارائه خدمات) که ممکن است از دید مدیران سازمانی ناجا پنهان مانده باشد، وجود داشته باشد. که می‌تواند تأثیر منفی در تحقق اهداف سازمانی بجای بگذارد (پوررنگ و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۰۳).

در یک بررسی میدانی از عملکرد دفاتر خدمات الکترونیک (پلیس +۱۰) که توسط سایت جام جم آنلاین در سال ۱۳۸۸ گزارش گردیده از قبیل: مشکلاتی که اغلب ناشی از ضعف زیرساخت‌ها، نظارت ناکافی، عدم هماهنگی با سازمان‌های اجرائی بالادستی، وجود ضعف در تجهیز دفاتر، ضعف مدیریت در بهینه‌سازی بهره‌وری و ایجاد تعهد در کارکنان است (محمدی، ۱۷: ۳۸۸).

۱- اهداف و سؤالات پژوهش

هدف این پژوهش، تدوین الگویی هست که نمایانگر آن دسته از باورها، ارزش‌ها و هنجارهای که مرتبط با فرهنگ دینی مختص جامعه ایرانی اسلامی می‌باید برگرفته از اعتقادات و ارزش‌ها و آموزه‌های دینی کارکنان بوده و بر بافت فرهنگ سازمانی تأثیرگذار هست را در قالب یک ابزار چارچوب ارزش‌های فرهنگی^۱ کامرون و کوئین (۲۰۱۱)، بر اثربخشی سازمانی مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد.

نگارندگان این مقاله سعی دارند با ارائه شواهد تجربی ضمن توسعه ادبیات نظری، با بررسی تأثیرگذاری فرهنگ دینی به صورت چهار خرده فرهنگ مؤثر «انسان محور، نظم محور، ارزش محور و محیط محور» تعریف نوینی از فرهنگ سازمانی که مختص سازمان‌های دولتی در ایران هست را مورد بررسی و کنکاش قرار دهند.

۱- بررسی تأثیر چگونگی فرهنگ دینی انسان محور بر اثربخشی سازمانی.

۲- بررسی تأثیر چگونگی فرهنگ دینی نظم محور بر اثربخشی سازمانی.

۳- بررسی تأثیر چگونگی فرهنگ دینی ارزش محور بر اثربخشی سازمانی.

۴- بررسی تأثیر چگونگی فرهنگ دینی محیط محور بر اثربخشی سازمانی.

بنابراین، پژوهشگران درصدد پاسخگویی به این پرسش هستند که چه ترکیبی از فرهنگ دینی مناسب می‌تواند از طرق چارچوب ارزش‌های رقابتی منجر به اثربخشی سازمانی گردد؟

۲- پیشینه پژوهش

تحقیقات انجام شده توسط فتاح شریف‌زاده و همکاران در سال ۱۳۹۸ پژوهشی تحت عنوان «عوامل مؤثر بر نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی» در بین کارکنان سازمان آموزش مدیریت دولتی صورت پذیرفته که نتایج حاصل بیانگر ارتباط مثبت و معنادار میان هر سه دسته عوامل زمینه‌ای، ساختاری و رفتاری با نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی هست.

رضایی و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان «تبیین نقش معنویت در بهبود عملکرد سازمانی»، نتایج حاصل بیانگر همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی، فضای معنوی و ایمان بر عملکرد سازمانی تأثیرگذار هست هر چه میزان مؤلفه‌های تعیین شده معنویت در سازمان بیشتر باشد، عملکرد سازمان در سطح بالایی خواهد بود. با برخورداری از معنویت، مدیران نه تنها می‌توانند بهره‌وری در سازمان خود را بهبود ببخشند، بلکه مهم‌تر از آن می‌توانند محیطی را فراهم کنند که کارکنان از یک رضایت درونی برخوردار باشند.

فقیهی و همکاران (۱۳۹۵)، در تحقیقی با عنوان «تدوین مدل ترکیب رهبری و فرهنگ سازمانی برای سازمان‌های نوآور مورد مطالعه: سازمان‌های پژوهش و توسعه وزارت نفت» به این نتیجه رسیدند فرهنگ سازمانی به عنوان میانجی و تعدیل‌تر بر رابطه رهبری و عملکرد مؤثر

است. به همین دلیل، رهبران از طریق توسعه و تقویت فرهنگ‌سازمانی مناسب بر مبنای ارزش‌ها و اعتقادات کارکنان می‌توانند در پرورش خلاقیت افراد و تسهیل‌کننده نوآوری در سازمان باشند.

علی‌اکبر فرهنگی و همکاران در سال ۱۳۸۵ در پژوهشی تحت عنوان «معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی» در بین کارکنان دانشکده‌های دانشگاه تهران به این نتایج دست یافتند؛ آزمون فرضیات تحقیق به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری گویای وجود رابطه معنادار بین معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی هست.

فیوز و کونتر (۲۰۲۱)، در تحقیقی با عنوان «تغییر فرهنگ‌سازمانی برای ایجاد پایداری» به این نتیجه رسیدند فرهنگ سازمانی همگام با ارزش‌های معنوی و اعتقادات افراد از ایجاد تغییرات در سازمان استقبال می‌کند، و باعث همگامی و تسهیل در پذیرش آن می‌شود و کارکنان آن را در ارزش‌ها و باورهای سازمانی خود لحاظ می‌نمایند و باعث ارتقاء پایداری سازمان می‌گردد.

اوانجلین و همکاران (۲۰۲۱)، در تحقیقی با عنوان «تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر عملکرد مؤثر در سازمان» به این نتیجه رسیدند که اگر کارکنان متعهد باشند و هنجارها و ارزش‌های اعتقادی مشابه در سازمان داشته باشند، می‌تواند عملکرد بهتری را در جهت دستیابی به اهداف کلی سازمان از خود نشان دهند. به عبارت دیگر کارکنان سازمان‌ها که دارای اصول اخلاق کاری، همفکری و باورها و ارزش‌های مشابهی دارند، هویت‌سازمانی بهتری را نمایانگر می‌باشند منجر به اثربخش بودن عملکرد می‌گردد.

اوربانکووا و دیو (۲۰۲۱)، در تحقیقی با عنوان «عوامل مؤثر بر انواع استراتژیک فرهنگ‌سازمانی» به این نتیجه رسیدند که تنظیم فرهنگ‌سازمانی بر برند سازی کارفرما و تنظیم مؤثر فرآیندهای منابع انسانی و همچنین توانایی رفتار فعال سازمان تأثیر می‌گذارد و جهت‌گیری بر مشارکت کارکنان پیش‌بینی‌کننده بهتری برای فرهنگ‌سازمانی (مثبت) نسبت به افزایش بهره‌وری است.

رودریگز و همکاران (۲۰۲۱)، در تحقیقی با عنوان «نقش فرهنگ‌سازمانی در عملکرد شرکتی» به این نتیجه رسیدند که اثربخشی عملکرد شرکت ممکن است با ویژگی‌های فرهنگی که نشأت گرفته از اعتقادات مذهبی کارکنان و مدیران باشد. زیرا، عوامل تعیین‌کننده فرهنگ‌سازمانی و مفاهیم عملکرد شرکتی به طور معناداری با اعتقادات مذهبی مرتبط می‌باشند. که می‌تواند منجر به افزایش مشارکت کارکنان در عملکرد سازمانی گردد.

سینک و همکاران (۲۰۲۰)، در تحقیقی با عنوان «چگونه فرهنگ‌سازمانی، پاسخ کارکنان خط

مقدم به بی‌حوصلگی مشتری را شکل می‌دهد» به این نتیجه رسیدند که فرهنگ‌سازمانی تأثیرات بی‌انگیزگی مشتری را تعدیل می‌کند. همچنین فرهنگ همکاری قوی از اثربخشی بیشتری برخوردار هست.

گومز و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان «مشارکت شهروندان در دولت الکترونیک در اتحادیه اروپا» به این نتیجه رسیدند که به‌جای تقسیم دسترسی، تقسیم مهارت بسیار بیشتر است؛ به این معنا که سواد دیجیتالی، مهم‌ترین عامل برای جذب دولت الکترونیک محسوب می‌شود و چنین به‌نظر می‌رسد که سیاست‌های سواد دیجیتالی در واقع ابتکارات مقرون‌به‌صرفه‌ای برای استفاده از خدمات دولت الکترونیک است.

ابورا و همکاران (۲۰۱۸)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر فرهنگ‌سازمان بر عملکرد سازمان» به این نتیجه رسیدند که بین فرهنگ‌سازمانی و عملکرد سازمانی، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد و این ارزش‌های سازمانی است که به‌طور مستقیم باعث اثربخشی در عملکرد سازمانی می‌گردد.

تحقیقات انجام شده توسط احمدعثمان گاتی (۲۰۱۶)، تحت عنوان «تثبیت ارتباط بین دین‌داری و معنویت بر عملکرد کارکنان» نشان داد که تأثیر مثبت دین‌داری کارکنان بر عملکرد کارکنان وجود دارد. در واقع دین‌داری درونی شدن ارزش‌های دینی در فرد است. این درونی‌سازی سپس در اعمال و رفتار روزانه، از جمله کار، به فعلیت می‌رسد. این مطابق با تحقیقات زمره (۲۰۲۰) «تأثیر دین‌داری بر واکنش و انگیزه کارآموزان بانکداری» در کشور مالزی است.

پراوین پاروتیه و همکاران سال (۲۰۱۰ میلادی)، در پژوهشی تحت عنوان «گروه‌های مذهبی و ارزش‌های کاری تمرکز بر بودیسم، مسیحیت، هندوئیسم و اسلام» در بین ۴۴,۰۳۰ نفر از کارکنان سازمان‌ها در ۳۹ کشور جهان نتیجه‌گیری نمودند که، در مورد ارزش‌های بیرونی و ذاتی کار با کنترل متغیرهای مهم مانند سن، جنس و تحصیلات، نتایج به‌طور کلی تأیید می‌کند که دین با ارزش‌های کاری رابطه مثبت دارد. به‌طور خاص، نتایج تحقیق نمایانگر این مطلب است که همه ادیان به جز مسیحیت رابطه مثبتی با ارزش‌های کاری خارجی دارند. علاوه بر این، هر چهار دین با ارزش‌های ذاتی کار رابطه مثبت دارند. بنابراین به شرکت‌های چند ملیتی توصیه می‌شود که محیط‌های کاری را طراحی کنند که به تفاوت‌های مهم مذهبی مانند «احترام به قوانین شرع برای اسلام» یا «احترام به طبیعت در مورد بودیسم» توجه ویژه گردد.

با توجه به بررسی پیشینه تحقیقات عمدتاً به بررسی تأثیر ارزش‌های دینی و اعتقادات مذهبی

در شکل‌گیری فرهنگ سازمانی اشاره گردیده است، اما ویژگی خاص این پژوهش نسبت به سایر تحقیقات انجام شده در تدوین تأثیر فرهنگ دینی بر اثربخشی سازمان با رویکرد چارچوب ارزش‌های رقابتی، بر اساس چهار بعد فرهنگ دینی (انسان‌محور، نظم‌محور، ارزش‌محور نهایتاً محیط‌محور) ناشی از آیات و روایات و احادیث مبتنی بر تعالیم دین مبین اسلام که در مطالعه تطبیقی با اصول علم مدیریت مورد دسته‌بندی قرار گرفته‌اند، هست.

یکی از دلایلی که ابعاد زیادی برای فرهنگ‌سازمانی مطرح شده است، این است که فرهنگ‌سازمانی بسیار گسترده و فراگیر است و شامل یک مجموعه پیچیده، به هم پیوسته، جامع و مبهم است. در نتیجه، غیرممکن است که عامل مرتبط در تشخیص و ارزیابی فرهنگ‌سازمانی همیشه مواردی را شامل شود (کوئین و کامرون، ۲۰۱۱: ۳۲). در واقع، مناسب‌ترین چارچوب‌ها باید بر اساس شواهد تجربی بر مبنای اعتقادات دینی باشد، باید واقعیتی را که شرح داده می‌شود، دقیقاً ضبط کنند (به عبارت دیگر، آن‌ها باید معتبر باشند) و باید بتوانند اکثر ابعاد پیشنهادی را یکپارچه و سازمان‌دهی کنند، در مطالعات انجام‌شده تمرکز بر فرهنگ‌سازمانی بر اثربخشی سازمان هست. اما در نظر گرفتن اثر فرهنگ دینی که نشأت گرفته از ارزش‌ها و اعتقادات مذهبی و باورهای کارکنان سازمان هست و عامل تأثیرگذار در شکل‌گیری فرهنگ‌سازمانی کمتر مورد توجه محققان قرار گرفته است.

۳- ملاحظات مفهومی و نظری پژوهش

۳-۱- فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی نشان می‌دهد که وضعیت در سازمان چگونه است. این نشان‌دهنده ایدئولوژی غالب افراد در فکرشان است. فرهنگ سازمانی حس هویت را به کارمندان منتقل می‌کند، دستورالعمل‌های نانوشته و غالباً ناگفته‌ای را برای چگونگی همراهی در سازمان فراهم می‌کند و ثبات سیستم اجتماعی را که تجربه می‌کنند تقویت می‌کند. متأسفانه، مردم تا زمانی که فرهنگ جدیدی را تجربه نکنند و یا تا زمانی که از طریق یک چارچوب یا مدل فرهنگی، صریح و روشن شود، از آن بی‌اطلاع هستند. به همین دلیل است که فرهنگ تا مدت‌ها توسط مدیران و دانشمندان نادیده گرفته می‌شد و بیشتر اوقات آن را غیرقابل کشف می‌دانستند. فرهنگ سازمانی از طریق تأثیرگذاری بر روی طرح‌های تفسیری و رفتار اعضای یک سازمان، در شکل‌گیری سایر مؤلفه‌های سازمان و مدیریت

شرکت می‌کند. بسته به ارزش‌ها و هنجارهای موجود در فرهنگ‌سازمانی، مدیریت ارشد استراتژی را انتخاب می‌کند و ساختار سازمانی را طراحی می‌کند، مدیران سبک رهبری خود را شکل می‌دهند، کارکنان انگیزه‌ها و نیازهای خود را تعریف می‌کنند و مدیر منابع انسانی سیستم جبران خسارت را در یک شرکت طراحی می‌کند (کوئین و کامرون، ۲۰۱۱: ۱۶).

شهید مطهری بیان می‌دارد که فرهنگ مجموعه‌ای از اندوخته‌های معنوی یک قوم، شامل عناصر فکری، عقلی، اخلاقی و اجتماعی است که با روحی واحد، متعلق به مردمی یا ملتی است که صاحب آن فرهنگ هستند (مطهری، ۱۳۵۸: ۴۰۷). عناصر این تعریف از فرهنگ، گویای رویکرد توصیفی و نگرش انسان‌شناسانه و مفهوم انتزاعی فرهنگ است. البته، این تلقی از فرهنگ در نظام فکری ایشان، تعریف عامی است که در آن، فرهنگ با هویتی مستقل به تعامل با دین می‌پردازد. چنانکه می‌تواند از دین متأثر شود، مانند فرهنگ ایرانی که دین اسلام را در آغوش پذیرفت، می‌تواند در معارف دینی و فرهنگ برآمده از دین تأثیر گذارد.

افزون بر تعریف عام فرهنگ، تعریف خاص‌تری از فرهنگ قابل رصد است و برخلاف نگاه فرهنگ‌شناسان، که در تعریف کلی از فرهنگ، به عنوان مجموعه‌ای از آداب‌ورسوم و باورها، دین را نیز اخص و زیرمجموعه آن تلقی می‌کنند، ایشان در تعریف فرهنگ می‌گویند: مجموعه اندوخته‌های معنوی، فکری، روحی، عقلی، اخلاقی و اجتماعی یک قوم معمولاً کلمه «مذهبی» را اضافه می‌کنند و می‌گویند مجموعه اندوخته‌های ... و مذهبی. البته، این بدان معانی است که مذهب را نیز به‌عنوان یکی از فروع و فرهنگ فرض می‌کنند، ولی درباره اسلام بخصوص این‌گونه نمی‌توان نظر داد. اسلام خود سازنده فرهنگ است؛ یعنی اسلام خود یک سلسله اندوخته‌های معنوی آورد که همان‌ها فرهنگ اسلامی به شمار می‌رود (یعقوبیان، ۱۳۹۴: ۵).

طرح برنامه‌نویسی فرهنگی، همان‌گونه که هافستد تعریف می‌کند، فرهنگ یک برنامه‌نویسی جمعی است که اعضای یک گروه را از گروه دیگر متمایز می‌کند، افراد مجهز به «برنامه‌های ذهنی» می‌باشند که در اوایل کودکی در حلقه خانواده توسعه می‌یابد و سپس در طول تحصیل و کار تقویت می‌شود. سه سطح برنامه‌نویسی را می‌توان متمایز کرد: جهانی (عینی)، فرهنگی (بین موضوعی) و فردی (ذهنی) (بیچرک، ۲۰۰۴).

۲-۳- اثربخشی سازمانی و دولت الکترونیک

اتزیونی (۱۹۶۴) اثربخشی سازمان^۱ را نیل به اهداف سازمانی می‌داند، معتقد است سازمانی اثربخش است که نتایج قابل مشاهده آن مساوی با اهداف یا بیشتر از آن باشد. کمپل (۱۹۷۷) اثربخشی را میزان یا درجه تحقق اهداف نهایی سازمان را با توجه به برخی محدودیت‌ها تعریف کرده است. مهرسی و بلانچارد (۱۹۸۸) معتقدند موفقیت سازمان به وسیله تولیداتش اندازه‌گیری می‌شود، در صورتی که معیار سنجش نیز اثربخشی نگرش و قضاوت‌های ارزشی است. استیفن رایبیز (۱۹۹۰) اثربخشی سازمان را به‌عنوان میزان کسب اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت با توجه به انتظارات ذینفع‌ها، ارزیابی و در مراحل زندگی سازمانی تعریف نموده (رایبیز، ۱۳۷۷: ۵۹).

شرمهورن (۱۹۹۱) معتقد است، که اثربخشی سازمانی در تجزیه و تحلیل نوع عملکرد سازمانی از چهار دیدگاه متفاوت قابل بررسی هست: دیدگاه تأمین منابع، سیستم به بعد داده‌ها که اثربخشی را برحسب موفقیت در کسب منابع لازم از محیط بیرونی سازمان تعریف می‌کند. دیدگاه فرآیند درونی، چگونگی به‌کارگیری کارآمد منابع برای تولید کالا و خدمات. دیدگاه تأمین اهداف، اشاره به دستیابی به هدف‌های کلیدی در سازمان از قبیل کیفیت محصول و سودآوری اشاره دارد. دیدگاه رضایت ذینفعان، تأکید بر حفظ منافع ذینفعان کلیدی در سازمان از اولویت برخوردار هست. ارزیابی عملکرد بر مبنای اثربخشی سازمانی در سه دوره مدنظر هست: اول، در کوتاه‌مدت اثربخشی را به‌عنوان تحقق هدف در استفاده از منابع و همچنین رضایت ذینفعان متمرکز است. دوم، در میان‌مدت توانایی سازمان در انطباق با شرایط محیط در حال تغییر و قابلیت اش برای پاسخ‌گویی به مشکلات و چالش‌ها مدنظر است. در نهایت، در بلندمدت اثربخشی سازمان تحت شرایط عدم اطمینان محیطی ادامه حیات است و یک عامل مهم در اثربخشی سازمانی در مدیریت کیفی محسوب می‌گردد (ایران‌نژاد، ۱۳۷۸: ۲۵).

مفهوم بهره‌وری رابطه تنگاتنگی با مفاهیم کارآیی و اثربخشی دارد، در کنار این تعاریف پیتر دراکر (۱۹۶۳) با نگاهی عملیاتی، اثربخشی را «انجام کارهای درست» و کارآیی را «درست انجام دادن کارها» می‌داند. بسیاری از دانشمندان از جمله گادری (۱۹۸۸)، مک لافلین و کافی (۱۹۹۲) تعریف ورودی و خروجی را به‌عنوان سؤال اصلی در تجزیه تحلیل بهره‌وری می‌دانند. در هر حال یکی از مشکلات، اندازه‌گیری ورودی و خروجی در بخش دولتی و تفاوت

1- The effectiveness of the organization

آن با بخش خصوصی است، زیرا عمدتاً در بخش دولتی توجه به سمت کسب سود نیست و دخیل کردن ارزش‌هایی نظیر خدمتگزاری در قاموس خروجی به‌سختی امکان‌پذیر است (دانائی فر و همکاران، ۱۳۹۲: ۷).

دولت الکترونیک ۱: دولت الکترونیک به‌عنوان ابزاری برای استفاده کردن از ارائه خدمات دولتی به شهروندان توسط رسانه‌های دیجیتالی هست، ما دولت الکترونیک را تحت یکپارچگی فراگیر اجتماعی، سیستم‌عامل‌های *ICT* که با معماری سیستم‌های تکاملی ساخته شده‌اند برای اطمینان از ارائه کارآمدی خدمات دولتی با شفافیت، قابلیت اطمینان و پاسخگویی معنا می‌کنیم، درعین حال می‌بایست به فقدان ادغام دانش در ادبیات رشته‌های مختلف در دولت الکترونیکی توجه نمائیم، که تاکنون مانع تلاش برای توسعه نظریه یا چارچوب جامع شده است (خانرا و جوزف، ۲۰۱۹).

تحقیقات دولت الکترونیک از «پدیده کوه یخ» رنج می‌برد، جایی که بیشترین توجه به موضوعات «سطح فوقانی» مانند بعد دولت به شهروندان در مقوله دولت الکترونیکی اختصاص دارد، درحالی‌که جنبه‌های «زیرسطحی» مانند تأثیر آن در مورد اثربخشی و کارایی داخلی هنوز تحقیق نشده است. با اذعان به این امر، مطالعات نشان می‌دهد که تحقیقات آینده در ارتباط دولت الکترونیک با فساد ممکن است به متغیرهای دیگر مداخله‌کننده مانند کار آیی و اثربخشی اداری مرتبط باشد (آریانکلام و کریشان، ۲۰۱۹: ۱۴).

۳-۳- فرهنگ دینی

نقش دین^۲ در سازمان، دین هر کشور بخشی از محیط فرهنگی سازمان آن محسوب می‌گردد که از طریق دو عامل از چهار عامل تعیین‌کننده بر فرهنگ سازمانی تأثیرگذار هست: الف- ویژگی‌های شخصی شرکت‌کنندگان در سازمان ب- نوع محیطی که سازمان در آن فعالیت می‌کند (مازور، ۲۰۱۵: ۱۱۵).

در شرایط همگن، آن‌ها مشابه یکدیگر باقی می‌مانند، درحالی‌که در شرایط ناهمگن، ممکن است متفاوت باشند. هنجارهای مذهبی در تجارت به‌عنوان الگوهای کهن عمل می‌کنند، آن‌ها در

1- E-Government

2- The role of religion

محافل پیروان ادیان جداگانه نسل به نسل منتقل می‌شوند و در نتیجه به شعور جمعی نفوذ کرده و به عنصر پنهان آن تبدیل می‌شود که شکل زندگی اقتصادی را برمی‌انگیزد. در نتیجه، دین نقش مهمی در محیط کار ایفا می‌کند. نمی‌توان تأثیر دین بر روند کار را بیش از حد تخمین زد زیرا کار و دین و روابط آن‌ها اجزای اساسی هستند و اجزای سازنده جامعه بشری می‌باشند (دیوی، ۲۰۰۷).

تحقیقات انجام شده در این خصوص تا به امروز، گرچه تا حد زیادی منفک شده است، اما وجود رابطه بین دین و نگرش به کار را تأیید می‌نمایند. و همچنین تحقیقات ارتباط دین با انگیزه شغلی، رضایت و حتی میزان تعهد به کار را نشان داده است. در زندگی اجتماعی، نقش دین این است که پیروان خود را به نظامی از ارزش‌ها مجهز می‌کند که باید در آن زندگی کنند. اما این سیستم در مورد محیط کار نیز کاربرد دارد. بسیاری از مشاغل ادعا می‌کنند که نیاز به درک نقش دین ضروری است و متقاعد شده‌اند که این امر به شدت بر زندگی سازمانی تأثیر می‌گذارد (مازور، ۲۰۱۵: ۱۱۸).

تحقیقات همچنین نشان می‌دهد که کارکنان وقتی مجبور می‌شود تصمیمات سختی بگیرد اغلب به خدا روی می‌آورند. نقش دین نه تنها توسط مجریان، بلکه توسط نظریه‌پردازان مدیریت نیز قدردانی می‌شود، همانند ترومپنارس و ووليامز، (۲۰۰۴)، تشخیص داده‌اند که دین پس از ملیت به عنوان دومین عامل مهم تأثیرگذار در فرهنگ سازمانی هست. زیرا در بعد فرهنگی از آنجاکه به نظر می‌رسد تنها اشاره به ملیت برای توضیح همه تفاوت‌های بین کارکنان در یک سازمان بین‌المللی تحت متغیر فردگرایی کافی نیست، اهمیت دستیابی به ارزش‌های فرهنگی فرقه‌ای کارکنان محسوس هست.

دین اسلام که از جانب پروردگار تعال برای هدایت، و سعادت انسان‌ها هست دارای تعالیم و آموزه‌های گران‌بهایی است که در سایه پیروی و عمل به این آموزه‌های انسان‌ها می‌توانند به فرهنگی دست یابند که زمینه‌ساز رشد و تعالی آنان گردد که در این رهگذر موجب شکوفایی سازمان‌ها و در نهایت رشد و توسعه جامعه نیز خواهند شد.

بعد فرهنگی دین، مسئله بعد فرهنگی دین نشان‌دهنده دوگانگی درونی دین است که از یک سوء شامل باورها و رفتارهای مربوط به آنچه ماوراء طبیعی است و جهت‌دهی نجات ابدی دارد، از سوی دیگر نوع خاصی از فرهنگ را تشکیل می‌دهد.

۳-۳-۱- فرهنگ دینی انسان محور^۱

انسان‌ها در یک نظام اجتماعی، دارای باورها، ارزش‌ها، رفتارهای مشترک هستند که تشکیل فرهنگ می‌دهند. در واقع فرهنگ، مجموع‌های درهم‌تنیده از باورها و اعتقادات، ارزش‌ها و نگرش‌ها، نرم‌ها و هنجارهای مشترک یک قوم و ملت است که در نحوه تفکر، گفتار، اعمال، ابراز احساسات، آداب و رسوم، مناسک و شعائر تجلی می‌یابد و همواره موجب انسجام درونی و تولید انرژی اجتماعی می‌گردد و در انطباق با شرایط محیطی آموخته می‌شود (فرهی و همکاران، ۱۳۹۴). شهید مطهری در باب نظریه رشد اسلامی خود این‌گونه مطرح می‌کند که انسان شایستگی و لیاقت اداره و نگهداری و بهره‌برداری از سرمایه‌ها و امکانات مادی و معنوی را که به او داده شده است داشته است یعنی اینکه وظیفه محوری مدیر اسلامی به رشد رساندن است؛ یعنی کاری کند که فرد یا گروه زیرمجموعه او شایستگی و لیاقت نگهداری و بهره‌برداری از سرمایه‌ها و امکاناتش را بیابد (عزیزی و همکاران، ۱۳۹۶). قرآن کریم، چگونگی پیدایش، فلسفه خلقت، طبیعت و نهاد انسان را به صورت یک مجموعه کامل در نظر می‌گیرد. انسان داری ویژگی‌های گرایش به خدا، قوه عقل و اندیشه، اختیار و اندیشه، میل به کمال، آرمان جویی، ابداع و خلاقیت، عشق و محبت است (نصری، ۱۳۸۲: ۱۶۴).

جدول ۱. تطابق آیات و احادیث با اصول مدیریتی فرهنگ انسان محور

اصول مدیریتی	تطابق با منبع	بیان مطلب
مسئولیت‌پذیری	سوره طه (آیه ۱۵)	محققاً ساعت قیامت خواهد رسید و ما آن ساعت را پنهان داریم تا هر نفسی را به پاداش اعمالش در آن روز برسانیم.
	سوره انبیاء (آیه ۱)	روز حساب مردم بسیار نزدیک شد و مردم سخت غافل‌اند و اعتراض می‌کنند.
	سوره یوسف (آیه ۵۵)	قرآن مجید درباره حضرت یوسف (ع) می‌فرماید گفت مرا سرپرست خزان سرزمین (مصر) قرارداد که نگه‌دارنده و آگاهم (یوسف، آیه ۵۵). حضرت یوسف با شمردن ویژگی‌های لازم برای خزان‌داری که امانت و آگاهی است، خود را برای این مسئولیت معرفی می‌نماید.

	نهج البلاغه نامه ۵۰	حضرت علی (ع) در نامه‌ای به فرمان دهان سپاه خود، کسانی را که درانجام مسئولیت خود سستی می‌ورزند، به‌عنوان خوارترین افراد برمی‌شمارد.
آموزش و رشد فردی	سوره علق (آیه ۵)	و به آدم آنچه را نمی‌دانست تعلیم داد (علق، ۵).
	نهج البلاغه (خطبه ۳۴)	حضرت علی(ع) در فرازی از خطبه ۳۴ نهج البلاغه می‌فرماید ای مردم حق شما بر من آن است که شمارا آموزش دهم و شمارا تربیت کنم.
	سوره انبیاء (آیه ۵۱)	و ما پیش‌ازاین ابراهیم را کاملاً به رشد و کمال خود رسانیدیم و ما به شایستگی او بر این مقام دانا بودیم (سوره انبیاء، آیه ۵۱).
	نهج البلاغه (خطبه ۷۳)	حضرت علی(ع) فرمود: کسی که خود را رهبر مردم قرار می‌دهد باید پیش از آنکه به تعلیم دیگران پردازد، خود را بسازد و پیش از آنکه به گفتار تربیت کند، با کردار تعلیم دهد، زیرا آن‌کس که خود را تعلیم دهد و ادب کند سزاوارتر به تعظیم است از آن‌که دیگری را تعلیم دهد و ادب بیاموزد(نهج البلاغه، خطبه ۷۳)
	سوره بقره (آیه ۳۱)	و خدای عالم همه اسماء را به آدم تعلیم فرمود آنگاه حقایق آن اسماء را در نظر فرشتگان پدید آورد و فرمود خبر دهید مرا با اسماء ایشان اگر راست می‌گویید(بقره، ۳۱).
	آیه ۲۰ از سوره لقمان	آیا ندیدید که خداوند آنچه را در آسمان‌ها و آنچه را در زمین است برای شما مسخر کرده، و نعمت‌های ظاهری و باطنی خود را بر شما سرازیر کرده است، ولی بعضی از مردم بدون هیچ دانش و هدایتی و بدون هیچ کتاب روشنگری، درباره خداوند به جدال و ستیز می‌پردازند.
مشارکت و مشورت	سوره شوری(آیه ۳۸)	و کارشان را به مشورت یکدیگر انجام دهند (شوری، ۳۸)
	سوره طه (آیه ۳۲)	و او را در امر رسالت با من شریک ساز(طه، ۳۲).
	نهج البلاغه (نامه ۵۰)	حضرت علی (ع) به فرمان دهان سپاه خود می‌فرماید حق شما بر من آن است که جز اسرار جنگی هیچ رازی را از شما پنهان ندارم، و کاری جز حکم شرع، بدون مشورت با شما انجام ندهم.
	سوره آل‌عمران آیه (۱۵۹)	حتی پیامبر اکرم به‌زعم برخی برداری از پشتوانه وحی الهی به‌فرمان خداوند موظف شد تا از مشورت و نظر پیروان خو استفاده کند. «و شاورهم فی الامر فاذا عزمت فتوکل علی الله»؛ در اداره امور با آنان مشورت کن و آنگاه به تصمیم رسیدی، بر خدا توکل کن.

سوره شوری آیه (۳۸)	همچنین در سوره شوری آمده است که: «و امرهم شوری بینهم» یعنی کارشان میانشان مشورت است.
نهج البلاغه (نامه ۵۳)	در امور کارکنان بیندیش، و پس آزمایش به کارشان بگمار، و با میل شخصی، و بدون مشورت با دیگران، آنان را به کارهای مختلف وادار نکن، زیرا نوعی ستمگری و خیانت است.

در آیه ۲۰ از سوره لقمان در خصوص اهمیت محوریت انسان در دین مابین اسلام خداوند می‌فرماید: «أَلَمْ تَرَوْا أَنَّ اللَّهَ سَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَأَسْبَغَ عَلَيْكُمْ نِعْمَهُ ظَاهِرَةً وَبَاطِنَةً وَمِنَ النَّاسِ مَن يُجَادِلُ فِي اللَّهِ بِغَيْرِ عِلْمٍ وَلَا هُدًى وَلَا كِتَابٍ مُّنِيرٍ. آیا ندیدید که خداوند آنچه را در آسمان‌ها و آنچه را در زمین است برای شما مسخر کرده، و نعمت‌های ظاهری و باطنی خود را بر شما سرازیر کرده است، ولی بعضی از مردم بدون هیچ دانش و هدایتی و بدون هیچ کتاب روشنگری، درباره خداوند به جدال و ستیز می‌پردازند». و نیز در آیه ۷۰ از سوره اسراء آمده است: «وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْوَبْرِ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا». ما فرزندان آدم را گرامی داشتیم و آن‌ها را در صحرا و دریا، (بر مرکب‌های راهوار) سوار کردیم و از نعمت‌های پاکیزه به آنان روزی دادیم و آن‌ها را بر بسیاری از موجوداتی که خلق کرده‌ایم، برتری بخشیدیم». همچنین در نامه شماره ۵۳ در نهج البلاغه آمده است: «در امور کارکنان بیندیش، و پس از آزمایش به کارشان بگمار، و با میل شخصی، و بدون مشورت با دیگران، آنان را به کارهای مختلف وادار نکن، زیرا نوعی ستمگری و خیانت است» (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

۳-۲- فرهنگ دینی نظم محور^۱

چهار نوع نظم را در بیانات شهید مطهری وجود دارد: اول، نظم فاعلی. دوم، نظم عملکرد موجودات. سوم، نظم غایی که ناشی از علت غایی است و نهایتاً نظم داخلی یا هماهنگی و تناسب بین اعضای تشکیل دهنده ساختمان موجودات و هماهنگی و توافق بین اجزای جهان برای رسیدن به هدف معین است (پورروستائی، ۱۳۹۷). پیامبر اکرم در هنگام شکل دهی نهضت و سازمان قیام اسلامی به روش‌های مختلف بر زیرمجموعه خود نظارت و کنترل می‌کردند. بر اساس آنچه در سیره ایشان آمده است هرگاه لشکری را اعزام می‌کردند، بر آنان امیری می‌گمارد و یکی از معتمدان خود را با آنان همراه می‌کرد تا اخبارشان را به او بسپارد (زارع، ۱۳۹۶: ۱۲۹). کنترل یک عملکرد سازمانی مرکزی

است و نتیجه تلاش‌های عدم تمرکز است. این وسیله‌ای است که باهماهنگی فعالیت‌ها و منابع و دستیابی به هدف یک سازمان انجام می‌شود و به معنای نظارت و بازخورد است. از طرف دیگر کنترل، توانایی سازمانی را نشان می‌دهد و ممکن است این باور را تقویت کند که یک سازمان قادر است وعده‌های خود را به کارمندان و ذینفعان خارجی تحویل دهد. (زارع، ۱۳۹۶: ۱۳۱).

جدول ۲. تطابق آیات و احادیث با اصول مدیریتی فرهنگ نظم محور

اصول مدیریتی	تطابق با منبع	بیان مطلب
خودکنترلی	سوره شعراء (آیه ۱۴۴)	آیه شریفه اشاره به تقوی الهی و خودکنترلی دارد از خدا بترسید و راه اطاعت پیش گیرید (شعرا، ۱۴۴).
	نهج البلاغه (نامه ۶۰)	حضرت علی (ع) می‌فرماید: زبان تربیت‌نشده، درنده‌ای است که اگر رهایش کنی می‌گزد.
	نهج البلاغه (نامه ۱۰۵)	علی (ع) در نهج البلاغه می‌فرماید و حدودی برای شما معین فرموده، اما از آن‌ها تجاوز نکنید و از چیزهایی که نهی فرموده، حرمت آن‌ها را نگه‌دارید (نهج البلاغه، نامه ۱۰۵).
اصول کافی، ج ۴ ص ۱۹۱	امام کاظم (ع) فرمود: لیس منا من لم يحاسب نفسه فی کل یوم فان عمل خیرا استزاد الله و حمد الله علیه و ان عمل شرا استغفر الله منه و تاب الیه. از ما نیست کسی که هر روز به محاسبه و ارزشیابی کارهای خود نپردازد و اگر کار نیکی انجام داده است، از خداوند فزونی آن را خواهد و خدا را بر موقعیتی که به دست آورده سپاس گوید و اگر کار زشتی را مرتکب شده است، از خداوند آموزش آن را خواهد و توبه نماید.	
سوره آل عمران (آیه ۱۵)	بگوای پیغمبر می‌خواهید شمارا آگاه کنم به بهتر از این‌ها برای آنان که تقوی پیشه کنند (آل عمران، ۱۵).	
سازمان دادن جریان اطلاعات	نهج البلاغه (خطبه ۱۷۵)	امام علی (ع) در خطبه ۱۷۵ می‌فرماید پیامبر اسلام (ص) همه اطلاعات را به من سپرده است و پایان این حکومت را به من خبر داده و مرا آگاه کرده است.
نظم و مقررات	نهج البلاغه (نامه ۵۰)	امام علی (ع) به فرمان دهان سپاه می‌فرماید حق من بر شما آن است که جز اسرار جنگی هیچ رازی را از شما پنهان ندارم (نهج البلاغه، نامه ۵۰).
نظم و مقررات	نهج البلاغه، خطبه ۱۵۷	أَلَا أَعْلَمُ فِیهِ عَلَمٌ مَا یَأْتِی وَالْحَدِیثَ عَنِ الْمَاضِی وَ دَوَاءَ دَائِكُمْ وَ نَظْمَ مَا بَیْنَكُمْ همانا در قرآن، دانشش آینده، اخبار گذشته، داروی درد شما و [آیین] نظم و انضباط میان شما، نهفته است.

<p>نهج البلاغه نامه ۴۷</p>	<p>اَوْصِيكُمْا وَ جَمِيعَ وَاكِدَى وَ اَهْلَى وَ مَنْ بَلَغَهُ كِتَابِي بِتَقْوَى اللّهِ وَ نَظْمِ اَمْرِكُمْ شما و همه فرزندانم و هر کس که نامه ام بدو رسد، به ترس از خدا و نظم در کارهایتان، سفارش می‌کنم.</p>
<p>سوره نور آیه ۶۲</p>	<p>اِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا بِاللّٰهِ وَرَسُوْلِهِ وَاِذَا كَانُوْا مَعَهُ عَلٰى اَمْرٍ جٰمِعٍ لَّمْ يَذْهَبُوْا حَتّٰى يَسْتَاْذِنُوْهُ « مؤمنان کسانی هستند که به خدا و پیامبرش ایمان آورده اند و چون با پیامبر در کاری همگانی باشند، تا از او رخصت نطلبیده اند نباید بروند.»</p>

پیامبر اکرم در هنگام شکل‌دهی نهضت و سازمان قیام اسلامی به روش‌های مختلف بر زیرمجموعه خود نظارت و کنترل می‌کردند. بر اساس آنچه در سیره ایشان آمده است هرگاه لشکری را اعزام می‌نمودند، بر آنان امیری می‌گماردند و یکی از معتمدان خود را با آنان همراه می‌نمودند تا اخبارشان را به او بسپارد (زارع، ۱۳۹۶: ۱۳۱). چنانچه امام کاظم (ع) فرمود:

«لیس منا من لم يحاسب نفسه في كل يوم فان عمل خيرا استزاد الله و حمد الله عليه و ان عمل شرا استغفر الله منه و تاب اليه»

«از ما نیست کسی که هر روز به محاسبه و ارزشیابی کارهای خود نپردازد و اگر کار نیکی انجام داده است، از خداوند فزونی آن را خواهد و خدا را بر موقعیتی که به دست آورده سپاس گوید و اگر کار زشتی را مرتکب شده است، از خداوند آمرزش آن را خواهد و توبه نماید» (احمدی، ۱۳۹۰: ۲۱۶). بنا به تئوری X مک گرگور، به‌طور متوسط، انسان یک نفرت ذاتی نسبت به کار دارد و اگر امکان داشته باشد از آن اجتناب می‌کند. به علت این ویژگی انسانی از تنفر در کار و برای ایجاد تلاش کافی در جهت دستیابی به اهداف سازمانی، اکثر افراد را باید مجبور به کارکرد. تحت کنترل بوده و هدایت شوند و با تهدید به مجازات، آن‌ها را وادار به انجام وظیفه نموده در تئوری اسناد نیز افراد ممکن است بر رفتار خود کنترل داخلی داشته باشند یا این کنترل را از خارج دریافت دارند. کارکنانی که کنترل داخلی دارند معتقد نتایج کارشان از طریق قابلیت‌ها، مهارت‌ها یا کوشش آن‌ها به دست خواهد آمد (اندرسون، ۲۰۱۲: ۴۳).

۳-۳- فرهنگ دینی ارزش محور:

حاکم بودن روابط انسانی مناسب و دوستانه در محیط کار زمینه انگیزش و رشد و توسعه را فراهم می‌نماید و میل به زیستن و کار و تلاش را افزایش می‌دهد و در نهایت بهره‌وری بیشتر

کارکنان در رسیدن به اهداف سازمان را در پی خواهد داشت. در نظریه متقاعدسازی هاوُلند نیز، مدیر بنگاه کسب و کار باید به سخنان مشتری با دقت گوش دهد، در یک ملاقات حضوری و گفتگویی که باهمدیگر دارند، پیام همدیگر را بشنوند و بدون قضاوت و داوری، پیام‌ها به صورت مستقیم و شفاهی رد و بدل می‌شود، میزان سوء تفاهمات کاهش می‌یابد و این باعث جلب رضایت مشتری می‌شود و ممکن است مشتری به عنوان یک مشتری همیشگی برای آن بنگاه اقتصادی درآید و محصول یا خدمات آن سازمان را به دیگران معرفی کند (عقیلی و همکاران، ۱۳۹۷).

جدول ۳. تطابق آیات و احادیث با اصول مدیریتی فرهنگ ارزش محور

اصول مدیریتی	تطابق با منبع	بیان مطلب
عملکرد جریان کاری	سوره اسراء آیه ۷۰	سوره اسراء آیه ۷۰ می‌فرماید: (و لقد کرما بنی آدم و حملنا هم فی البر و البحر و رزقناهم من الطیبات و فضلناهم علی کثیر ممن خلقنا تفضیلاً) و به راستی ما فرزندان آدم را گرامی داشتیم و آنان را در خشکی و دریا بر نشانیدیم و از چیزهای پاکیزه به ایشان روزی دادیم و آن‌ها را بر بسیاری از فرآیندهای خود برتری آشکار دادیم.
	بحارالانوار، ج ۱۰۳، ص ۹	پیامبر گرامی اسلام صلی‌الله علیه و آله می‌فرماید: «طَلَبَ الْحَلَالِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ وَ مُسْلِمَةٍ؛ به دنبال روزی حلال رفتن، بر هر مرد و زن مسلمان لازم است».
	بحارالانوار، ج ۹۹، ص ۱۷	پیامبر گرامی اسلام صلی‌الله علیه و آله می‌فرماید: «طَلَبُ الْحَلَالِ فَرِيضَةٌ بَعْدَ الْفَرِيضَةِ؛ "طلب (کسب و کار) حلال واجب بعد از واجب است».
	سوره نجم، آیه ۳۹	« وَ لَيْسَ لِلنَّاسِ إِيَّاهُ سَعْيٌ. و اینکه برای انسان بهره‌ای جز سعی و کوشش او نیست».
	بحارالانوار، ج ۷۴، ص ۲۱۸	امام امیر مؤمنان علی علیه‌السلام: «عَاقِلٌ مَنْ لَا يُضِيعُ لَهُ نَفْسًا فِيمَا لَا يَنْفَعُهُ وَ لَا يَقْتَضِي مَا لَا يَصِحُّهُ؛ «عاقل کسی است که یک‌نفس (یک لحظه) به کار بدون فایده نمی‌پردازد و چیزی را که همراهش باقی نمی‌ماند گرد نمی‌آورد».
	سوره نجم، آیه ۴۰	«وَ أَنْ سَعِيَهُ سَوْفَ يَرَى» و اینکه سعی‌ش به زودی دیده می‌شود (و به نتیجه‌اش می‌رسد)».
	رحمن: ۵۰	امام صادق علیه‌السلام: «مِنَ الدِّينِ التَّدْبِيرُ فِي الْمَعِيشَةِ؛ «تدبیر و برنامه

	صفحه ۱۴	ریزی در زندگی از دین است.
داشتن برنامه و هدف	الکافی، ج ۲، ص ۱۳۶	امام صادق علیه السلام: «التَّقْدِيرُ نُصْفُ الْعَيْشِ؛ برنامه ریزی نیمی از زندگی است».
	نهج البلاغه، نامه ۴۷، ص ۴۲۱	امام امیر مؤمنان علی علیه السلام: حُسْنُ التَّدْبِيرِ وَ تَجَنُّبُ التَّبْدِيرِ مِنْ حُسْنِ السِّيَاسَةِ؛ «برنامه ریزی صحیح و دوری از اسراف از سیاست‌های پسندیده است».
	بحار الانوار، ج ۶۸، ص ۳۴۱	امام رضا علیه السلام: «مَنْ طَلَبَ الْأَمْرَ مِنْ وَجْهِهِ لَمْ يَزَلْ فَإِنْ زَلَّ لَمْ تَخْذُلْهُ الْحِيلَةُ؛ هر کس کار را از روی برنامه و راهش بجوید، نلغزد و اگر هم لغزید برنامه ریزی به کمکش می‌آید».
دوراندیشی (چشم انداز)	غررالحکم، ص ۴۸۲	امام امیر مؤمنان علی علیه السلام: رَوَّحُومٌ فَادَا اسْتَوْضَحَتْ فَاجْزَمُ؛ «تأمل کن تا دور اندیش باشی هنگامی که جوانب کار روشن شد، قاطعانه آن را انجام بده».
	غررالحکم، ص ۴۷۵	امام امیر مؤمنان علی علیه السلام: الْأَطْفَرُ بِالْحَزْمِ وَالْحَزْمُ بِالْحَزْمِ؛ «پیروزی با دوراندیشی (برنامه ریزی) و اراده پایدار به دست می‌آید».
	بحار الانوار، ج ۷۲، ص ۵۷۱	امام امیر مؤمنان علی علیه السلام: مَنْ نَظَرَ فِي الْعَوَاقِبِ سَلِمَ فِي التَّوَائِبِ، وَ مَنْ فَكَّرَ فِي الْعَوَاقِبِ أَمِنَ الْمَعَاطِبِ؛ «هر کس عاقبت‌اندیش باشد در گرفتاری‌ها سالم ماند، و هر که در عواقب امور بیندیشد از مهلکه‌ها در امان می‌ماند».
	غررالحکم، ص ۴۷۶	رسول خدا صلی الله علیه و آله: فَإِنِّي أَوْصِيكَ إِذَا أَتَتْ هَمَمَتَ بِأَمْرِ فَتَدَبَّرْ عَاقِبَتَهُ فَإِنْ يَكُنْ رُشْدًا فَاغْضِهِ وَإِنْ يَكُنْ غِيًّا فَانْتَهَ عَنْهُ؛ «به تو سفارش می‌کنم هر گاه خواستی کاری کنی در عاقبت آن بیندیش. اگر کار درستی بود، آن را انجام بده، و اگر نادرست و گمراه‌کننده بود، از آن خودداری کن».

حتی در جهان‌بینی اسلام راه خدا از میان خلق می‌گذرد، یعنی بدون تکریم انسان‌ها و جلب رضایت آن‌ها، رضایت و بندگی خداوند امکان‌پذیر نیست. خداوند در سوره اسراء آیه ۷۰ می‌فرماید «و لقد کرّمنا بنی آدم و حملنا هم فی البر و البحر و رزقناهم من الطیبات و فضلناهم علی کثیر ممن خلقنا تفضیلا» و به راستی ما فرزندان آدم را گرمی داشتیم و آنان را در خشکی و دریا برنشانیدیم و از چیزهای پاکیزه به ایشان روزی دادیم و آن‌ها را بر بسیاری از فرآیندهای خود برتری آشکار دادیم.

۴-۳-۳- فرهنگ دینی محیط پرور^۱

در نظریه سیستم اقتضائی تأکید بر محیط پیرامون سازمان می‌باشد، بر ابداع و نوآوری برای بهتر شدن کیفیت کالاها و خدمات و تناسب بیشتر آن‌ها با نیازهای مصرف‌کننده دارد. در نظریه سازمان یادگیرنده، شعار اصلی «خلاقیت و نوآوری» است. اگر سازمان و مدیرانشان بخواهند به حیات خود ادامه دهند. و در بلندمدت کامیاب شوند، باید نوآور باشند و به‌طور مستمر خود را با وضعیت‌های جدید تطبیق دهند جهانی‌سازی، رقابت شدید، بحران مالی و پیشرفت در ارتباطات و فناوری اطلاعات باعث ظهور یک اقتصاد دانش‌محور می‌شود و سازمان‌ها را وادار می‌کند از دیدگاه‌های سنتی در معامله با منابع انسانی فاصله بگیرند و رویکرد مدیریت دانش را اتخاذ کنند (آقاجانی، ۱۳۸۸).

جدول ۴. تطابق آیات و احادیث با اصول مدیریتی فرهنگ محیط محور

اصول مدیریتی	تطابق با منبع	بیان مطلب
کسب دانش از محیط	خطبه ۱۸۲ نهج‌البلاغه	در وصف حضرت مهدی (عج) چنین روایت شده است: زره دانش بر تن دارد و با تمامی آداب و با توجه و معرفت کامل آن را فرا گرفته است.
	در حکمت ۵ نهج‌البلاغه	دانش میراثی گران‌بها و آداب، زیورهایی همواره تازه و تفکر، آیینهای شفاف است و در باب تأثر جهل بر گمراهی.
	در حکمت ۱۷۲ نهج‌البلاغه	مردم با آنچه نمی‌دانند، دشمن‌اند
	در حکمت ۷۹ نهج‌البلاغه	حکمت را از هر کجا باشد فراگیر؛ گاهی حکمت در قلب منافق است و بی‌تابی کند تا بیرون آمده و باهم دمان خود، در قلب مؤمن آرام گیرد.
	در حکمت ۸۰ نهج‌البلاغه	حکمت گمشده مؤمن است؛ حکمت را فراگیر، هر چند از منافقان باشد.
	در حکمت ۸۱ نهج‌البلاغه و نامه ۵۳	ارزش هر کس به مقدار دانایی و تخصص است و در همین امتداد در نامه ۵۳ به مالک اشتر نخعی چنین آمده است: با دانشمندان و حکیمان فراوان گفت و گو کن، در تثبیت آنچه امور شهرهای تو را

1 - Environmental religious culture

		به صلاح می‌آورد و آن آیینی که مردم پیش از تو بر پای داشته‌اند.
تغییر و تحول	سوره رعد آیه ۱۱	لَهُ مَعْقَبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَ مَن خَلْفَهُ يَحْفَظُونَهُ مِّنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِهٖ قَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ وَ ...» (برای او فرشتگانی است که پی در پی او را به فرمان خدا از پیش رو و از پشت سرش پاسداری می‌کنند. در حقیقت، خدا حال قومی را تغییر نمی‌دهد تا آنان حال خود را تغییر دهند. و چون خدا برای قومی آسیبی بخواهد، هیچ برگشتی برای آن نیست، و غیر از او حمایتگری برای آنان نخواهد بود).
	سوره انفال آیه ۵۳	ذٰلِكَ بِاَنَّ اللّٰهَ لَمْ يَكُ مُغَيِّرًا نُّعْمَةً اَنْعَمَهَا عَلٰى قَوْمٍ حَتّٰى يُغَيِّرُوْا مَا بِاَنْفُسِهِمْ وَاَنَّ اللّٰهَ سَمِيْعٌ عَلِيْمٌ؛ این [کیفر]، [بدان سبب است که خداوند نعمتی را که بر قومی ارزانی داشته تغییر نمی‌دهد مگر آنکه آنان آنچه را در دل دارند تغییر دهند و خدا شنوای داناست].
	سوره یوسف آیه ۹۰	إِنَّهُ مَن يَتَّقِ وَيَصْبِرْ فَإِنَّ اللَّهَ لَا يُضِيعُ أَجْرَ الْمُحْسِنِينَ . هر کس تقوایشه کند و شکیبایی و استقامت بپورزد (سرانجام پیروز می‌شود)؛ چراکه خداوند پاداش نیکوکاران را ضایع نمی‌کند.
	میزان الحکمه جلد ۸ صفحه ۲۹۹	حضرت علی (ع) می‌فرماید: «عادات‌ها را تغییر دهید تا طاعات بر شما آسان شود».
خلافت و نوآوری	سوره بقره آیه ۱۱۷	بَدِيعِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَإِذَا قَضَىٰ أَمْرًا فَإِنَّمَا يَقُولُ لَهُ كُنْ فَيَكُونُ ^{۱۱} پدیدآورنده آسمان‌ها و زمین اوست و هنگامی که فرمان (وجود) چیزی را صادر کند، فقط می‌گوید: باش! پس (فوراً) موجود می‌شود. (بدیع یعنی: آفریننده‌ای که بدون سابقه و بدون تقلید از دیگران، آفریده است).
	سوره حجر آیه ۱۵ و ۸۶	إِنَّ رَبَّكَ هُوَ الْخَلْقُ الْعَلِيمُ. «به‌درستی که پروردگار تو همان آفریدگار آگاه است».
	سوره یس آیه ۳۶ و ۸۱	و لیس الذی خلق السموات و الارض بقادر علی أن یخلق مثلهم بلی و هو الخلق العلیم. «آیا کسی که آسمان‌ها و زمین را آفریده قادر نیست که مانند ایشان را بیافریند؟ چرا او آفریدگار آگاه است».
	تصنیف غررالحکم،	یک روایت از امیرالمؤمنین اشاره می‌گردد که به بحث خلافت بیشتر

تناسب دارد: «مَنْ أَكْثَرَ الْفِكْرَ فِيمَا تَعَلَّمَ اتَّقِنَ عِلْمَهُ وَ فَهِمَ مَا لَمْ يَكُنْ يَفْهَمُ» کسی که به آموخته‌های خود زیاد بی اندیشد، دانش او استحکام می‌یابد و چیزهای را درک می‌کند که تا حالا درک نکرده بود.	ص ۵۷
---	------

در فرهنگ اسلامی نیز بر اهمیت خلاقیت و نوآوری با توجه به نگرستن به محیط پیرامون تأکید بسیاری گردیده شده است برای مثال در خطبه ۱۸۲ نهج البلاغه، در وصف حضرت مهدی (عج) چنین روایت شده است، (زره دانش بر تن دارد و با تمامی آداب و با توجه و معرفت کامل آن را فرا گرفته است). در باب ارزش دانش، در حکمت ۵ نهج البلاغه نیز چنین آمده است، (دانش میراثی گران بها و آداب، زیورهایی همواره تازه و تفکر، آینه‌ای شفاف است) و در باب تأثر جهل بر گمراهی نیز در حکمت ۱۷۲ چنین روایت شده است: مردم با آنچه نمی‌دانند، دشمن‌اند) همچنین در حکمت ۷۹ نهج البلاغه چنین آمده است: حکمت را از هر کجا باشد فراگیر؛ گاهی حکمت در قلب منافق است و بی‌تابی کند تا بیرون آمده و باهم دمان خود، در قلب مؤمن آرام گیرد. در حکمت ۸۰ چنین روایت شده است که؛ حکمت گمشده مؤمن است؛ حکمت را فراگیر، هر چند از منافقان باشد. در حکمت ۸۱ نیز چنین آمده است: ارزش هر کس به مقدار دانایی و تخصص است و در همین امتداد در نامه ۵۳ به مالک اشتر نخعی چنین آمده است: «با دانشمندان و حکیمان فراوان گفت و گو کن، در تثبیت آنچه امور شهرهای تو را به صلاح می‌آورد و آن آیینی که مردم پیش از تو بر پای داشته‌اند» (پور عزت، ۱۳۹۰: ۱۲۷).

اینکه آیا فرهنگ اسلامی باعث پیشرفت علمی شده است یا مانعی برای پیشرفت علمی است، مورد بحث است. اسلام‌گرایانی مانند سید قطب استدلال می‌کنند «از آنجاکه اسلام، مسلمانان را به‌عنوان نماینده خدا منصوب کرد و آن‌ها را مسئول یادگیری همه علوم دانست، علم نمی‌تواند در جامعه مسلمانان واقعی پیشرفت نکند. بسیاری از منابع کلاسیک و مدرن اتفاق نظر دارند که قرآن تأیید می‌کند، حتی کسب علم و دانش علمی را تشویق می‌کند و از انسان می‌خواهد که درباره پدیده‌های طبیعی به‌عنوان نشانه‌های خلقت خداوند تأمل کند» (شمیم، ۲۰۱۵: ۱۹).

۳-۳-۵- تدوین الگوی مفهومی پژوهش

در راستای اهداف پژوهش و با توجه به ادبیات نظری تحقیقات انجام‌شده نگارندگان این مقاله برای تدوین الگوی جامع از توسعه اثربخشی سازمانی بر مبنای فرهنگ دینی، در قالب یک ابزار تشخیصی رفتاری- (چارچوب ارزش‌های رقابتی) بر اساس مبانی "فرهنگ دینی" که برگرفته

از آموزه‌ها و اعتقادات دین مبین اسلام، که معرف فرهنگ جامعه ایرانی اسلامی هست و بیشترین تأثیرگذاری را بر فرهنگ‌سازمانی خواهد داشت را مورد مطالعه و تفحص قرار داده و نسبت به استخراج مؤلفه‌هایی که بیشترین تطابق را با سندهای راهبردی کشوری به‌ویژه سند چشم‌انداز بیست‌ساله ۱۴۰۴ داشته را پس از بررسی و تأیید توسط خبرگان، انتخاب نموده تا در معرض آزمون در دفاتر خدمات الکترونیکی انتظامی (پلیس ۱۰+) قرار گیرد.

مفاهیم و مؤلفه‌های مدیریتی از قبیل: مسئولیت‌پذیری، آموزش و رشد فرعی، مشارکت و مشورت، خودکنترلی، سازمان دادن جریان اطلاعات، نظم و مقررات، عملکرد جریان کاری، داشتن برنامه و هدف، دوراندیشی (چشم‌انداز)، کسب دانش از محیط، تغییر و تحول و خلاقیت و نوآوری از آیات و احادیث که در مفاهیم نظری بدان‌ها اشاره گردید.

بنابراین بر اساس استدلال‌های فوق و ادبیات موجود، فرضیه‌های زیر پیشنهاد می‌شود

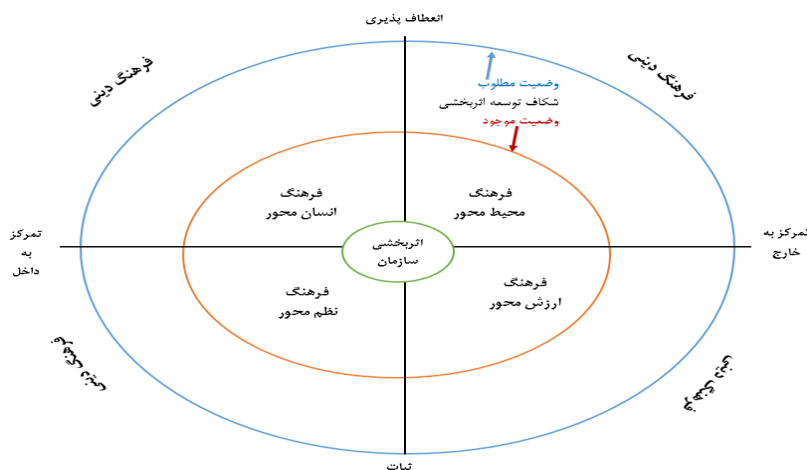
H۱ فرهنگ دینی انسان‌محور تأثیر بسزایی بر اثربخشی در سازمان دارد.

H۲ فرهنگ دینی نظم‌محور تأثیر بسزایی بر اثربخشی در سازمان دارد.

H۳ فرهنگ دینی ارزش‌محور تأثیر بسزایی بر اثربخشی در سازمان دارد.

H۴ فرهنگ دینی محیط‌پرور تأثیر بسزایی بر اثربخشی در سازمان دارد.

مدل مفهومی پژوهش:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

۴- روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر فایده کاربردی و از جنبه هدف توصیفی بوده و از لحاظ مسیر روش تحقیق جهت همسویی و سازگاری بین متغیرها از تحلیل رگرسیون استفاده گردیده است. همچنین نحوه گردآوری اطلاعات به صورت میدانی با استفاده از پرسشنامه صورت پذیرفته و نیز از جنبه ماهیت داده‌ها از نوع کمی بوده و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان و کارشناسان دفاتر فعال خدمات الکترونیکی انتظامی (پلیس ۱۰+) در سطح استان گیلان هست، روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده و نیز جهت تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران با نسبت موفقیت در جامعه محدود برای محاسبه تعداد کل نمونه ۳۹۲ نفر برآورد گردید. در نهایت داده‌ها از طریق نرم‌افزار (*spss*) مورد تحلیل قرار گرفت، به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز، مطالعات کتابخانه‌ای، و جهت جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات از روش میدانی در توزیع پرسشنامه استفاده شده است.

برای تدوین پرسشنامه یک مقیاس چندبعدی با مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم در ارتباط با متغیرهای: فرهنگ‌سازمانی از ابزار ارزیابی فرهنگ‌سازمانی (فرهنگ‌سازمانی کامرون و کوین (۲۰۱۱) و برای فرهنگ دینی از پرسشنامه مازور و همکاران در سال (۲۰۱۵ میلادی) و جهت همسان‌سازی پرسشنامه‌ها با فرهنگ و ارزش‌های سازمانی مبتنی بر عقاید دینی کارکنان مختص جامعه مورد تحقیق با توجه به آیات و روایات دین مبین اسلام و سند راهبردی سیاست‌های چشم‌انداز ۱۴۰۴ کشور، با مرور ادبیات تحقیق و بهره‌گیری از نظرات خبرگان با ابزار مصاحبه و پرسشنامه اقدام گردید، نهایتاً با لحاظ نمودن نظرات خبرگان پرسشنامه با توجه به فرهنگ و ارزش‌ها و آموزه‌های دینی مورد تعدیل و اصلاح قرار گرفت. در مرحله بعدی، ۴۲۰ پرسشنامه بین مدیران، کارشناسان و کارکنان در دفاتر خدمات الکترونیک (پلیس ۱۰+) در سطح استان گیلان توزیع گردید، نسبت نمونه‌گیری در تمام طبقات یکسان بوده است و در تمام طبقات به یک نسبت پرسشنامه توزیع شده است، از پرسشنامه‌های توزیع شده تعداد ۳۹۵ پرسشنامه جمع‌آوری گردید که با حذف پرسشنامه‌های ناقص، ۳۹۲ پرسشنامه جمع‌آوری شده قابل استناد بوده در نتیجه نرخ پاسخی ۹۲٪ است، برای روایی نهایتاً برای در نظر گرفتن نظرات اجرای آزمون‌های آماری در بخش آمار استنباطی استفاده شده است، در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی محتوا، پرسشنامه جمع‌آوری شده و پس از کدگذاری داده‌ها و ورود به نرم‌افزار (*spss*) بر اساس الفای کرون باخ، سازگاری گویه‌ها مورد سنجش قرار گرفته شد که مقدار ضریب الفای

کرون باخ برای کلیه مؤلفه بالاتر از ۸۵٪ هست که نشانگر سازگاری مناسب بین کلیه گویه ها هست. و نیز برای بررسی روایی پرسشنامه از روش محتوایی استفاده شده است.

۵- یافته‌های پژوهش

جدول ۵. یافته‌های توصیفی (جمعیت شناختی و متغیرهای اصلی تحقیق)

مطالعه بر مبنای جنسیت			مطالعه بر مبنای میزان تحصیلات			مطالعه بر مبنای سابقه خدمت			مطالعه بر مبنای واحد سازمانی		
جنسیت	فروانی	درصد	تحصیلات	فروانی	درصد	فروانی	واحد سازمانی	فروانی	درصد	فروانی	درصد
مرد	۲۹۰	٪۷۴	لیسانس	۳۲۱	٪۸۲	۱۰۷	زیر ۵ سال	۱۰۷	٪۲۷	۱۳۰	٪۳۳
زن	۱۰۲	٪۲۶	فوق لیسانس	۶۳	٪۱۶	۱۱۸	۶-۱۰ سال	۱۱۸	٪۳۰	۹۷	٪۲۵
			دکتری	۸	٪۲	۹۲	۱۱-۱۵ سال	۹۲	٪۲۴	۱۶۵	٪۴۲
						۷۵	۱۶-۲۰ سال	۷۵	٪۱۹		
مجموع	۳۹۲	٪۱۰۰	مجموع	۳۹۲	٪۱۰۰	۳۹۲	مجموع	۳۹۲	٪۱۰۰		

جدول ۶. آمار توصیفی مؤلفه‌های مدل (قابلیت اطمینان و اعتبار از مقیاس)

مؤلفه	ضریب پایایی ترکیبی	آلفای کرون باخ	میانگین	واریانس
فرهنگ دینی انسان‌محور	۰/۸۲۵	۰/۹۵۰	۵۸/۱۰	۵۷/۱۱
فرهنگ دینی نظم محور	۰/۷۴۵	۰/۸۹۱	۶۴/۲۵	۶۲/۳۳
فرهنگ دینی ارزش محور	۰/۷۹۷	۰/۸۵۹	۵۵/۰۰	۵۴/۳۳
فرهنگ دینی محیط محور	۰/۶۴۷	۰/۸۳۸	۵۸/۳۰	۵۶/۳۵
اثربخشی سازمانی	۰/۷۲۴	۰/۹۶۸	۷۳/۱۳	۵۲/۴۱

برای انجام تجزیه و تحلیل‌هایی از قبیل تحلیل واریانس (*ANOVA*)، آمار توصیفی پاسخ‌دهندگان و جهت همسویی و سازگاری بین متغیرها از تحلیل رگرسیون با به‌کارگیری نرم‌افزار *SPSS* صورت پذیرفت. پایایی ترکیبی (*CR*) استخراج شد همه معیارهای بازتابی در جدول شماره ۲ میزان پایایی ترکیبی (*CR*) و کرون باخ ($a > 0.70$) نشان داده شده است. مقادیر آلفای کرون باخ پرسشنامه اثربخشی سازمانی (۰/۹۶)، مقیاس فرهنگ دینی انسان‌محور (۰/۹۵)، تعلق دینی نظم محور (۰/۸۹)، فرهنگ دینی ارزش محور (۰/۸۵) و فرهنگ دینی محیط محور (۰/۸۳) تمامی گویه‌های این مقیاس بالاتر از حد آستانه قابل قبول ۰/۷ که در حد استاندارد تعریف شده هست.

جدول ۷. آزمون نتایج فرضیه‌ها

مؤلفه	r	r2	β	t	وضعیت فرضیه
-------	---	----	---	---	-------------

H1 پشتیبانی گردید	فرهنگ دینی انسان محور	۰/۸۶۲	۰/۵۳	۰/۷۴	*۶۷/۶۳
	مسئولیت پذیری	۰/۷۲۴	۰/۵۹	۰/۷۸	*۶۹/۱۲
	آموزش و رشد فردی	۰/۶۸۲	۰/۴۷	۰/۶۴	*۶۶/۲۹
	مشارکت و مشورت	۰/۶۳۲	۰/۴۴	۰/۶۷	*۶۷/۲۶
	فرهنگ دینی نظم محور	۰/۵۷۶	۰/۳۷	۰/۵۶	*۶۰/۴۱
H2 پشتیبانی گردید	خودکنترلی	۰/۵۱۷	۰/۲۹	۰/۵۴	*۶۲/۶۴
	جریان اطلاعات	۰/۴۳۳	۰/۲۴	۰/۴۴	*۶۸/۸۲
	نظم و مقررات	۰/۵۱۵	۰/۲۹	۰/۴۸	*۶۸/۹۵
H3 پشتیبانی گردید	فرهنگ دینی ارزش محور	۰/۶۲۳	۰/۴۷	۰/۴۹	*۶۰/۷۶
	عملکرد جریان کاری	۰/۵۱۳	۰/۵۳	۰/۴۸	*۶۲/۲۱
	داشتن برنامه و هدف	۰/۴۰۲	۰/۳۷	۰/۴۲	*۶۰/۴۴
	دوراندیشی (چشم انداز)	۰/۳۸۷	۰/۲۵	۰/۲۹	*۶۹/۵۸
H4 پشتیبانی گردید	فرهنگ دینی محیط محور	۰/۴۲۱	۰/۳۸	۰/۴۳	*۶۹/۹۴
	کسب دانش از محیط	۰/۴۴۷	۰/۳۹	۰/۴۸	*۶۰/۱۹
	تغییر و تحول	۰/۳۶۹	۰/۲۴	۰/۳۴	*۶۸/۶۲
	خلاقیت و نوآوری	۰/۳۹۵	۰/۲۵	۰/۳۸	*۶۹/۹۵

فرهنگ دینی انسان محور با ضریب بتا ۰/۷۴ ($p < ۰/۰۱$ ، $t = ۱۷/۶۳$) به سمت اثربخشی سازمانی کمک می کند. همچنین سایر مؤلفه های این فرهنگ به ترتیب، مسئولیت پذیری با ضریب بتا ۰/۷۲ ($p < ۰/۰۱$ ، $t = ۲۰/۴۵$) و نیز آموزش و رشد فردی با ضریب بتا ۰/۶۴ ($p < ۰/۰۱$)، $t = ۱۶/۲۹$ و همچنین مشارکت و مشورت با ضریب بتا ۰/۶۷ ($p < ۰/۰۱$)، $t = ۱۷/۲۶$ به سمت اثربخشی سازمانی هست. از این رو در جهت مثبت فرضیه **H1** پشتیبانی می شود. که با کار تحقیقاتی رودریگز و همکاران (۲۰۲۱) که نشان دادند، عوامل تعیین کننده فرهنگ سازمانی و مفاهیم عملکرد شرکتی به طور معناداری با اعتقادات مذهبی مرتبط می باشند. که می تواند منجر به افزایش مشارکت کارکنان در عملکرد سازمانی گردد و نیز رضایی و همکاران (۱۳۹۷) نشان دادند، با برخورداری از معنویت، مدیران نه تنها می توانند بهره وری در سازمان خود را بهبود ببخشند، بلکه مهم تر از آن می توانند محیطی را فراهم کنند که کارکنان از یک رضایت درونی برخوردار باشند. همچنین اوانجلین و همکاران (۲۰۲۱) نشان دادند، کارکنان سازمان ها که دارای اصول

اخلاق کاری، همفکری و باورها و ارزش‌های مشابهی دارند، هویت سازمانی بهتری را نمایانگر می‌باشند، منجر به اثربخش بودن عملکرد می‌گردد. با توجه به داده‌ها در جامعه هدف فرهنگ دینی انسان‌محور دارای بالاترین ضریب $r = 0.862$ هست می‌توان استنباط نمود که مدیران دفاتر توجه خاصی به منزلت و جایگاه والای انسانی در سازمان داشته‌اند همان‌گونه که در نامه ۵۳ نهج البلاغه حضرت علی (ع) به مالک اشتر توصیه نمودند که «در امور کارکنان بیاندیش...» و سوره بقره (آیه ۳۱) «و خدای عالم همه اسماء را به آدم تعلیم فرمود آنگاه حقایق آن اسما را در نظر فرشتگان پدید آورد...» اشاره گردیده است.

فرهنگ دینی نظم محور با ضریب بتا 0.56 ($p < 0.01$ ، $t = 10.41$) به سمت اثربخشی سازمانی کمک می‌کند. همچنین سایر مؤلفه‌های این فرهنگ به ترتیب، خودکنترلی با ضریب بتا 0.54 ($p < 0.01$ ، $t = 2.64$) و نیز سازمان‌دهی جریان اطلاعات با ضریب بتا 0.44 ($p < 0.01$) به $t = 9.82$ ، $p < 0.01$ و همچنین نظم و مقررات با ضریب بتا 0.48 ($p < 0.01$ ، $t = 8.95$) به سمت اثربخشی سازمانی هست. از این رو در جهت مثبت فرضیه $H2$ پشتیبانی می‌شود که باکار تحقیقاتی فتاح شریف‌زاده و همکاران در سال ۱۳۹۸ که نشان دادند، هر سه دسته عوامل زمینه‌ای، ساختاری و رفتاری با نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی هست. با توجه به داده‌ها در جامعه هدف فرهنگ دینی نظم محور دارای ضریب $r = 0.576$ هست که در حد متوسط بوده می‌توان استنباط نمود که مدیران دفاتر می‌بایست توجه خاصی به فرهنگ نظم و مقررات داشته باشند، همان‌گونه که در سوره شعراء (آیه ۱۴۴) «اشاره به تقوی الهی و خودکنترلی دارد»، «از خدا بترسید و راه اطاعت پیش گیرید» و نیز نامه ۴۷ از نهج البلاغه که حضرت می‌فرمایند: «شما و همه فرزندانم و هر کس که نامه ام بدو رسد، به ترس از خدا و نظم در کارهایتان، سفارش می‌کنم». در نامه ۵۰ از نهج البلاغه که خطاب به فرماندهان سپاه می‌فرمایند: «حق من بر شما آن است که جز اسرار جنگی هیچ رازی را از شما پنهان ندارم»، اشاره گردیده است.

فرهنگ دینی ارزش محور با ضریب بتا 0.49 ($p < 0.01$ ، $t = 10.76$) به سمت اثربخشی سازمانی کمک می‌کند. همچنین سایر مؤلفه‌های این فرهنگ به ترتیب، عملکرد جریان کاری با ضریب بتا 0.48 ($p < 0.01$ ، $t = 2.21$) داشتن برنامه و هدف با ضریب بتا 0.42 ($p < 0.01$)، $t = 10.44$ و همچنین دور اندیش (چشم‌انداز) با ضریب بتا 0.29 ($p < 0.01$ ، $t = 9.58$) به سمت اثربخشی سازمانی هست. از این رو در جهت مثبت فرضیه $H3$ پشتیبانی می‌شود. که باکار

تحقیقاتی رضایی و همکاران (۱۳۹۷) که نشان دادند، با برخورداری از معنویت، مدیران می‌توانند بهره‌وری در سازمان خود را بهبود ببخشند و نیز دپو و اوربانکوا (۲۰۲۱) نشان دادند، که فرهنگ‌سازمانی در جهت‌گیری بر مشارکت کارکنان پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای افزایش بهره‌وری هست. و همچنین سینک و همکاران (۲۰۲۰) نشان دادند، که فرهنگ‌سازمانی تأثیرات بی‌انگیزگی مشتری را تعدیل می‌کند. و منجر به اثربخشی بیشتری در سازمان می‌گردد. با توجه به داده‌ها در جامعه هدف فرهنگ دینی ارزش محور دارای ضریب $r = 0/623$ هست که در حد متوسط به بالا هست می‌توان استنباط نمود که مدیران دفاتر می‌بایست توجه بیشتری به فرهنگ ارزش محور داشته باشند، زیرا همان‌گونه که در سوره نجم آیه ۳۹ «و اینکه برای انسان بهره‌ای جز سعی و کوشش او نیست» و در غرالحکم، صفحه ۴۸۲ از بیانات مولای متقیان آمده است: «تأمل کن تا دور اندیش باشی هنگامی که جوانب کار روشن شد، قاطعانه آن را انجام بده» اشاره گردیده است.

فرهنگ دینی محیط محور با ضریب بتا ۴۳٪ ($p < 0/01$ ، $t = 9/94$) به سمت اثربخشی سازمانی کمک می‌کند. همچنین سایر مؤلفه‌های این فرهنگ به ترتیب، کسب دانش از محیط با ضریب بتا ۴۸٪ ($p < 0/01$ ، $t = 10/19$) و نیز تغییر و تحول با ضریب بتا ۳۴٪ ($p < 0/01$)، $t = 8/62$ و همچنین خلاقیت و نوآوری با ضریب بتا ۳۸٪ ($p < 0/01$ ، $t = 9/95$) به سمت اثربخشی سازمانی هست. از این رو در جهت مثبت فرضیه $H4$ پشتیبانی می‌شود که با کار تحقیقاتی فقیهی و همکاران (۱۳۹۵) که نشان دادند، از طریق توسعه و تقویت فرهنگ‌سازمانی مناسب بر مبنای ارزش‌ها و اعتقادات کارکنان می‌توانند در پرورش خلاقیت افراد و تسهیل‌کننده نوآوری در سازمان باشد و نیز با کار تحقیقاتی فیوز و کونتر (۲۰۲۱) که نتیجه‌گیری نمودند؛ فرهنگ‌سازمانی همگام با ارزش‌های معنوی و اعتقادات افراد از ایجاد تغییرات در سازمان استقبال می‌کند و باعث تسهیل در پذیرش تغییرات می‌گردد و لحاظ نمودن آن در ارزش‌ها و باورهای سازمانی کارکنان می‌گردد که به پایداری سازمان کمک می‌نماید. با توجه به داده‌ها در جامعه هدف فرهنگ دینی محیط محور دارای کمترین ضریب $r = 0/421$ هست می‌توان استنباط نمود که مدیران دفاتر می‌بایست توجه ویژه‌ای به محیط پیرامون سازمان داشته و سعی و تلاش نمایند تا از آخرین دستاوردهای علمی مربوط به صنعت مربوط عقب نباشند و محیط سازمان به نحوی باشد که کارکنان تمایل داشته باشند ضمن افزودن به دانش کاری خود از روحیه خلاق و نوآور نیز برخوردار باشند. همان‌گونه که در نامه ۸۰ نهج البلاغه حضرت علی (ع) می‌فرمایند: «حکمت گمشده مؤمن است؛

حکمت را فراگیر، هرچند از منافقان باشد» و در سوره رعد(آیه ۱۱) آمده است: «خدا حال قومی را تغییر نمی دهد تا آنان حال خود را تغییر دهند...» و در تصنیف غررالحکم، صفحه ۵۷ از امیر المومنین روایت شده: «کسی که به آموخته های خود زیاد بی اندیشد، دانش او استحکام می یابد و چیزهای را درک می کند که تا حالا درک نکرده بود»، اشاره گردیده است.

جمع بندی و نتیجه گیری

با توجه به ارتباط مثبت و معنادار انواع مختلف فرهنگ سازمانی مبتنی بر اعتقادات دینی با اثربخشی سازمانی، جهت همسویی و سازگاری و ارتباط خطی بین متغیرها با توجه به تحلیل رگرسیون از کمترین مقدار $R^2 = 0/421$ بین فرهنگ دینی محیط محور تا بیشترین مقدار یعنی $0/862$ $R^2 = 0$ بین فرهنگ دینی انسان محور متغیر است. به این دلیل است که در فرهنگ دینی مبتنی بر ارزش های انسانی، هدف سازمان داشتن منابع انسانی باانگیزه و بااحساس مسئولیت هست و کارکنان که از محل کار خود رضایت دارند دارای عملکرد بهتر، غیبت غیرموجه کمتر و نیز تعلق خاطر و ماندگاری بیشتری را از خود در سازمان نشان می دهند. همان گونه که حضرت علی (ع) در نامه ۵۳ در این خصوص نهج البلاغه خطاب به مالک اشتر می فرماید: «در امور کارکنان بیندیش، و پس آزمایش به کارشان بگمار، و با میل شخصی، و بدون مشورت با دیگران، آنان را به کارهای مختلف وادار نکن، زیرا نوعی ستمگری و خیانت است» (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

نتایج به دست آمده بیانگر این مطلب هست که ترجیح ارزش ها و ابعاد فرهنگی اغلب از دین ناشی می شود. این منابع دستورالعمل هایی است که کارکنان هنگام تصمیم گیری های دشوار در محل کار به خاطر می آورند و به آن ها تکیه می کنند. بنابراین، دین ثابت می کند که یک عامل مؤثر در ایجاد فرهنگ مشترک است. این امر در مورد فرهنگ تجاری و سازمانی نیز صادق است. فرهنگ سازمانی به دلیل تأثیر استثنایی آن یکی از مفاهیم بسیار منحصربه فرد در حوزه تحقیقات سازمانی هست. از طرفی فرهنگ دینی می تواند بر رفتار اعضای سازمان و عملکرد سازمان در غالب فرهنگ سازمانی به طور کلی تأثیر بگذارد هیچ سازمان و هیچ فرهنگ سازمانی در خلا ایجاد نمی شود یا از نیستی ناشی نمی گردد. نیروهای خارج از سازمان و کل محیط آن به شکل گیری فرهنگ درون سازمانی کمک می کنند. در واقع این مؤسس سازمان است که به ویژه، در مراحل اولیه شکل گیری سازمان، فرهنگ آن را می سازد. با این حال، با توسعه سازمان، تأثیر محیط به طور سیستماتیک بر آن افزایش می یابد. مبادله با محیط خارجی تشدید می شود، ورود کارکنان جدید

افزایش می‌یابد و نیازهای جدیدی مانند سازگاری با تغییرات نشانگر، ابتیاع یا ادغام فرهنگی به وجود می‌آید. تأثیر خارجی، اگرچه باگذشت زمان تغییر می‌کند، اما همیشه به‌عنوان از عوامل فرهنگ‌ساز برای سازمان باقی می‌ماند. بنابراین، اگر ارزش‌های بیرونی محیط و ارزش‌های داخلی کارکنان از فرهنگ‌سازمانی پشتیبانی نکنند، باعث می‌گردد که عدم دستیابی به اهداف سازمانی خطری جدی برای بقاء آن سازمان ایجاد نماید (پاریوتیه و همکاران، ۲۰۱۰).

یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که همسویی و سازگاری و ارتباط خطی بین متغیرها از یکنواختی برخوردار نیست، به نحوی که در فرهنگ دینی انسان‌محور از بالاترین ضریب (۰/۸۶۲/۲) = و در فرهنگ دینی نظم‌پرور از کمترین مقدار (۰/۴۲۱/۲) = برخوردار هست که حاکی از این مطلب است که فرهنگ دینی محیط‌محور در جامعه آماری تحت بررسی از توجه کمتری برخوردار بوده است، در صورتی که این فرهنگ نقش بسزایی در اندوختن دانش کارکنان و پذیرش تغییرات محیطی توسط آنان دارد و می‌تواند عامل تأثیرگذار بر خلاقیت و نوآوری در سازمان باشد زیرا همان‌گونه که در سوره رعد آیه ۱۱ آمده: «در حقیقت، خدا حال قومی را تغییر نمی‌دهد تا آنان حال خود را تغییر دهند» و نیز در سوره انفال آیه ۵۳ اشاره شده، «بدان سبب است که خداوند نعمتی را که بر قومی ارزانی داشته تغییر نمی‌دهد مگر آنکه آنان آنچه را در دل دارند تغییر دهند و خدا شنوای داناست» و در تصنیف غررالحکم، ص ۵۷ اشاره گردیده که حضرت علی (ع) می‌فرماید: «کسی که به آموخته‌های خود زیاد بی‌اندیشد، دانش او استحکام می‌یابد و چیزهای را درک می‌کند که تا حالا درک نکرده بود» و نهایتاً در مطالعات فیوز و خون‌تر (۲۰۲۱) نیز اشاره شده این فرهنگ عامل مهمی در ارتقاء و پایداری سازمانی در برابر عوامل محیطی هست.

پیشنهادات

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از مطالعه، اعتقاد بر این است که انجام اقداماتی که باعث افزایش اثربخشی سازمانی به‌ویژه تقویت فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر باورها و اعتقادات دینی کارکنان هست در این‌گونه از سازمان‌ها، می‌تواند تأثیر بسزایی در انگیزش کارکنان و بهره‌وری سازمانی و نهایتاً رضایتمندی ارباب‌رجوع داشته باشد، زیرا اگر دو مفهوم فرهنگ‌سازمانی و فرهنگ دینی اگر در یک راستا باشند تأثیر بیشتری بر اثربخشی سازمانی دارند (مازور، ۱۹۹۱). همچنین در مورد ارزش‌های بیرونی و ذاتی کار به‌طور کلی اثبات شده است که دین با ارزش‌های کاری رابطه مثبت

دارد(پاریوتیه و همکاران، ۲۰۱۰).

این مطالعه به نگرانی استراتژیک پرداخته است که پایداری و رشد دفاتر خدمات الکترونیکی انتظامی (پلیس ۱۰+) با تمرکز بر تأثیر فرهنگ سازمانی مبتنی بر مفاهیم دینی بر اثربخشی سازمانی می‌تواند در ایجاد محیطی مولد و سالم کاری برای کارکنان در دفاتر خدمات الکترونیکی انتظامی (پلیس ۱۰+) محسوب گردد که باعث بهبود سطوح مشارکت کارکنان، و بالا بردن دانش آنان و رضایتمندی ارباب رجوع از سازمان می‌گردد، برای دستیابی به این اهداف مدیران سازمان مربوطه می‌بایست سعی نمایند که به‌نوعی از توازن نسبت به هر چهار بعد فرهنگ دینی در محیط کاری بپردازند، زیرا تنها بالا بودن یک سطح از فرهنگ دینی نمی‌تواند درازمدت باعث اثربخشی سازمان گردد بخصوص توجه به فرهنگ دینی محیط محور که تأثیر بسزایی در حفظ و پایداری سازمان دارد.

منابع

- احمدی، سید فخرالدین؛ نجاری، محمد؛ صدیقی، سید مهدی (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین فرهنگ‌سازمانی و سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قاینات، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی. قم: دانشگاه پیام نور.
- پوررنگ، علی؛ غیور باغبانی، مرتضی؛ دعایی، حبیب‌اله (۱۳۹۹). تأثیر مدیریت برند داخلی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی کیفیت زندگی کاری کارکنان پلیس ۱۰+، پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۵(۱)، ۱۰۲-۱۲۲.
- پورعزت، علی اصغر (۱۳۹۰). اداره سالم به روایت نهج‌البلاغه طرحی برای مبارزه با فساد اداری، تهران: انتشارات بنیاد نهج‌البلاغه.
- دانائی فر، حسن؛ هراتی، حمیدرضا (۱۳۹۳). سازوکارهای ارتقاء اثربخشی بخش‌های دولتی ایران. مدیریت سازمان دولتی. ۲(۳)، ۲۴-۷.
- رایینز، استیفن. بی (۱۳۸۳). رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها، ترجمه: پارسائیان، علی و اعرابی، سید محمد، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ج. ۵، ج. ۱.
- رضایی، بیژن؛ بجانی، حسین؛ تارین، حمدا (۱۳۹۷). تبیین نقش معنویت در بهبود عملکرد سازمانی. مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۶(۲)، ۲۴۱-۲۶۴.
- شرمه‌ورن، جان؛ جی هانت، جیمز؛ ازبورن، ریچارد (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه ایران‌نژاد پاریزی، مهدی؛ بابایی زکلیلی، محمدعلی و سبحان‌اللهی، محمدعلی، تهران: موسسه آموزش تحقیقات مدیریت، ج. ۴.
- عزیزی، مهدی؛ عزیزی، سید مجتبی و لطفی، میثم (۱۳۹۶). بررسی و نقد تأثیر مکتب فایده‌گرایی بر نظریه‌های تصمیم‌گیری و مقایسه آن با نظریه رشد اسلامی، مدیریت اسلامی، ۲۵(۲)، ۶۳-۳۵.
- فتاح شریف‌زاده، فتاح؛ رضایی منش، بهروز (۱۳۹۲). عوامل مؤثر بر نهادینه‌سازی فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۸(۹۲)، ۱۶۳-۱۳۵.
- فرهنگی، علی‌اکبر و فتاحی، مهدی (۱۳۸۵). معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی، فرهنگ مدیریت، ۴(۱۳)، ۵-۳۶.

فقیهی، ابوالحسن؛ رفیعی، مجتبی؛ حسینی، علیشاه؛ قدیریان، عباسعلی (۱۳۹۵). تدوین مدل ترکیبی رهبری و فرهنگ‌سازمانی برای سازمان‌های نوآور، علوم مدیریت ایران. ۱۱(۴۲)، ۲۵-۵۰.

محمدی، پوران (۱۳۸۸). قطع مکرر شبکه اینترنت در دفاتر خدمات انتظامی (پلیس ۱۰+).
<https://jamejamonline.ir/fa/news/307451>

نصری، عبدالله (۱۳۸۲). مبانی انسان‌شناسی در قرآن، تهران: مؤسسه فرهنگی دانش و اندیشه معاصر.

یعقوبیان، محمدحسن (۱۳۹۴). نسبت دین و فرهنگ از منظر استاد مرتضی مطهری، معرفت فرهنگی و اجتماعی. ۶(۴)، ۲۲-۵.

- Arayankalam, J., & Krishnan, S. (2019). *Virtual social networks as public sphere: Relating E-government maturity, ICT laws, and corruption. International Working Conference on Transfer and Diffusion of IT*, 425–441.
- AAhad M. Osman-Gani, JH . (2016). *stablishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. Kulliyah of Economics and Management Sciences*, 5-8.
- Anderson, V. (2009). *Research Methods in Human Resource Management*, London, UK: Chartered Institute of Personnel Development.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework (3rd ed.)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Depoo, L., Urbancová, H. (2021). *Factors Affecting Strategic Types of Organizational Culture: Evidence from Organizations and Managers Operating in the Czech Republic, Management and Production Engineering Review*, 12 (1).48–59.
- Fietz, B., Günther, E. (2021). *Changing Organizational Culture to Establish Sustainability, Controlling & Management Review*, 32-39.
- Krasiński M. *Kulturowe (2014) conditions of use Japanese concepts, methods and techniques management. University publishing house Economical: Wroclaw.*
- Khanra, S. & Joseph, R.P. (2019). "Adoption of e-Governance", *Journal of Transforming Government: People, Process and Policy*, 13(2).
- Davie G. *Sociology of Religion. Thousand Oaks .(2007). The Sociology of Religion: A Critical Agenda (2nd edn)*.
- Fietz, B., Günther, E. (2021). *Changing Organizational Culture to Establish Sustainability, Controlling & Management Review*, 32-39.
- Hofstede G. (2010). *Cultures and Organizations*. Warsaw: PWE; 2000 Copyright © by Geert Hofstede BV.
- Hofstede G.(2005), Hofstede GJ. *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. NewYork: McGraw-Hill.
- Krasiński M. *Kulturowe (2014) conditions of use Japanese concepts, methods and techniques management. University publishing house Economical: Wroclaw.*

- Parboteeah PK, Paik Y, Cullen JB.(2010) *Religious groups and work values: A focus on Buddhism, Christianity, Hinduism, and Islam. International Journal of Cross Cultural Management*, 9(1).51-54.
- Onje O,V, Olalekan U,A. and Ngozi.E,N. (2021). *Organizational Culture and organizational Performance: A Review of Literature. In: International Journal of Advances in Engineering* .
- Rodríguez, I.E., Artieda, C., Tulcanaza-Prieto, A.B. (2021).“*Organizational Culture and Corporate Performance in the Ecuadorian Environment*, <https://www.mdpi.com/journal/admsci>.
- Singh , G. , Jha , S. , Jiang, Y. , Balaji , M.S. (2020). *Letting go or getting back: How organization culture shapes frontline employee response to customer incivility. Journal of Business Research* , <https://doi.org/10.1016>.
- Shamim, S. (2015). *Islam and Science: A Preliminary Exploration, International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 4, (1) . 19-26.
- Khanra, S., Joseph, R.P.(2019). *Adoption of e-Governance. Transform. Gov.: People,process Policy* 13 (2), 122–142.
- Trompenaars F, Woolliams P. (2004).*Business across Cultures*. Chichester: Capstone Publishing; *Business Across Cultures* Fons Trompenaars, Peter Woolliams ISBN: 978-1-841-12474-2 February 2004 Capstone 368 Pages.
- Urbancová H, Depoo L.(2021). *Factors Affecting Strategic Types of Organizational Culture: Evidence from Organizations and Managers Operating in the Czech Republic. In: Management and Production Engineering Review*, 12, (1). 48-59.