



Prerequisites of Commanding and Forbidding in Organizational Culture Based on the Holy Quran

Article Type: Research -Exploratory

Amirhossein Shaddel

***Corresponding author:** Ph.D Candidate, Department of Public Policy Making, University of Imam Hossein, Tehran, Iran. E-mail: a.h.shaddel@ut.ac.ir

Mohammadsaeid Taslimi

Professor, Department of Public Administration, University of Tehran, Tehran, Iran.
E-mail: taslimi@ut.ac.ir

Mohammadali Lessani Fesharaki

Assistant Professor, Department of Quran Sciences, Humanities and Cultural Studies Institute, Tehran, Iran. E-mail: lessanima@gmail.com

Abstract

Commanding and forbidding in the organization is a tool to be led by managers and leaders, and determining its mechanism requires sensitivity. The present study sought to extract the prerequisites of an efficient and effective commanding and forbidding system in the organization by examining verses from the Holy Quran in which the keyword commandment or related derivatives has been used. In this regard, the thematic research method was used in the Holy Quran to explain the role of commanding and forbidding in organizational culture in the light of the verses of the Holy Quran. Hadith, interpretive, translation, and lexical sources were also used to enrich the research. Using the obtained concepts, the thematic axes of the research were prepared and the research findings were placed under them. The role of commanding and forbidding in an organizational culture based on the holy Quran can be summarized in three categories: 1) Command preparations, 2) Command symmetries, and 3) Command pursuits, each of which has its conditions for the successful implementation of the commanding and forbidding system in the organization that in this research, the prerequisites for it have been stated.

Keywords: Holy Quran, Command, Organizational Culture, Transcendent Organization.

Citation: Shaddel, A., & Taslimi, M.S., & Lessani Fesharaki, M.A. (2022). Prerequisites of Commanding and Forbidding in Organizational Culture Based on the Holy Quran. *Public Organizations Management*, 10(2), 143-154. (In Persian)

(DOI): 10.30473/IPOM.2022.57336.4310

(DOR): 20.1001.1.2322522.1401.10.2.8.9

Quarterly Journal of Public Organizations Management
Vol 10, No 2, (Series -) Apr-Jun 2022, (143-154)

Received: (2021/Jan/25)

Accepted: (2022/Feb/23)

Copyrights

© 2022 by the authors. Lisensee PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY4.0)
(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)





پیش‌نیازهای امرونی در فرهنگ سازمانی در پرتو آیات قرآن کریم

نوع مقاله: پژوهشی - اکتشافی

امیرحسین شاددل

*نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری، گروه خط‌مشی‌گذاری عمومی، دانشگاه جامع امام حسین علیه‌السلام، تهران، ایران.

E-mail: a.h.shaddel@ut.ac.ir

محمدسعید تسلیمی

استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

E-mail: taslimi@ut.ac.ir

محمدعلی لسانی فشارکی

استادیار، گروه علوم قرآن، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، تهران، ایران.

E-mail: lessanima@gmail.com

چکیده

امرونی در سازمان ابزاری برای راهبری آن توسط مدیران و رهبران است که تعیین سازوکار آن، حساسیت‌هایی به دنبال دارد. پژوهش حاضر با بررسی آیاتی از قرآن کریم که در آن‌ها کلیدواژه‌های امرونی یا مشتقات مرتبط با آن‌ها به کار رفته است، درصدد استخراج پیشنهادها و نظام کارآمد و اثربخش امرونی در سازمان است. در همین راستا، از روش پژوهش موضوعی در قرآن کریم استفاده شد تا نقش امرونی در فرهنگ سازمانی در پرتو آیات قرآن کریم تبیین شود. سپس به سایر منابع حدیثی، تفسیری، ترجمه‌ای و لغوی مراجعه شد. با استفاده از مفاهیم به دست آمده، محورهای موضوعی پژوهش تهیه و تدارک دیده شد و یافته‌های پژوهش ذیل آن‌ها قرار گرفت. نقش و جایگاه امرونی در فرهنگ سازمانی در پرتو آیات قرآن کریم را می‌توان در سه دسته جمع‌بندی کرد: (۱) مقدمات امرونی؛ (۲) مقارنات امرونی؛ (۳) تعقیبات امرونی که هریک دارای شرایط و ملزومات مربوط به خود برای پیاده‌سازی موفق نظام امرونی در سازمان است که در این پژوهش به بیان مقدمات لازم جهت صدور امرونی پرداخته شده است.

واژه‌های کلیدی: قرآن کریم، امرونی، فرهنگ سازمانی، سازمان متعالی.

استناد: شاددل، امیرحسین؛ تسلیمی، محمدسعید و لسانی فشارکی، محمدعلی (۱۴۰۱). پیش‌نیازهای امرونی در فرهنگ سازمانی در پرتو آیات قرآن کریم. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۰(۲)، ۱۴۳-۱۵۴

Copyrights

© 2022 by the authors. Licensee PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)



(DOI): 10.30473/IPOM.2022.57336.4310

(DOR): 20.1001.1.2322522.1401.10.2.8.9

فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی

دوره ۱۰، شماره ۲ (پیاپی ۳۸)، ۱۴۰۱ بهار، (۱۴۳-۱۵۴)

تاریخ دریافت: (۱۳۹۹/۱۱/۰۶)

تاریخ پذیرش: (۱۴۰۰/۱۲/۰۴)

مقدمه

انسان موجودی است با شخصیت‌های مختلف و توانایی‌های متعدد. این شخصیت‌های متعدد و متنوع است که آثار محیطی روی رفتار و انگیزه‌های روانی و مادی او پیامدهای غیرقابل پیش‌بینی دارد و به‌رغم وجود و عرضهٔ آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های اجرایی مختلف در سازمان‌ها، پاره‌ای بی‌توجهی یا سهل‌انگاری نسبت به آن‌ها موجب شده است که امرونی ترجیحاً از سوی مدیران و رهبران در درون سازمان‌ها جریان بیاید زیرا افراد یک اجتماع سالم، همانند اعضای یک بدن، از طرفی در طریق حیات اجتماعی و سازمان دادن به زندگی صحیح سازمانی سهیم هستند و هیچ یک از آنان نمی‌تواند خود را در قبال سودها و زیان‌های اجتماعی بی‌تفاوت دانسته و عکس‌العملی از خود نشان ندهد و از طرف دیگر، افراد با پذیرش مسئولیت مدیریت و رهبری سازمان، متعهد به کسب اهداف تعیین شده برای سازمان هستند.

اسلوب امرونی که نوعی سخن گفتن از بالا به پایین است و مرسوم‌ترین سبک مراوده و تعامل درون سازمانی محسوب می‌شود تا حدودی متأثر از مسائل فرهنگی سازمان‌ها است. در رویکرد معمول، فرد امرونی کننده با کوچک پنداشتن مخاطب خود درصدد است تا راه درست و نادرست را به او نشان دهد و او را به تبعیت از خود وادارد. رویکرد توصیه شده و آموزه‌های اسلامی به دنبال نگاهی غیر از نگاه رایج به انسان در سازمان‌ها هستند؛ با فرد امرونی شونده باید با عزت و رعایت کرامت انسانی او و توجه به پارامترهای مختلف تعامل و ارتباط برقرار کرد تا احتمال تأثیر و تبعیت امرونی افزایش یابد.

بدیهی است که این امرونی، مشخص‌کننده و نیز مؤثر بر فرهنگ و رفتار حال و آینده سازمان خواهد بود. این پژوهش بر آن است تا با بررسی دانش بشری در زمینه مدیریت در مقایسه با سامانه امرونی قرآنی، یافته‌هایی در جهت تعالی سازمان ارائه کند. پژوهشگر در طی مسیر پژوهش، جهت غنی‌سازی یافته‌های پژوهش و مطالعه قرآنی آن به منابع مختلف حدیثی، تفسیری، ترجمه‌ای، لغوی و غیره نیز مراجعه کرده است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

جدید بودن موضوع پژوهش از طرفی و گستردگی و حساسیت آن از طرف دیگر، نیازمند تعمق و غور در مباحث نظری رشته‌های گوناگون مرتبط و خاستگاه‌های نظری مباحث موردنظر است.

رهبری

بدون تردید رهبری، موتور توسعه است اما توسعه در کار گروهی و سازمانی است و به سامان رسیدن فعالیت‌های گروهی و سازمانی مستلزم رهبری اثربخش است. بدون شک همکاری با دیگران و نفوذ داشتن روی دیگران برای ادای مسئولیت و انجام وظایفی که به عهده مدیر و رهبر سازمان است، امری لازم و ضروری است و این موضوعی است که به اثربخشی رهبری می‌انجامد (صادقی، ۱۳۸۵).

دستیابی به این حقایق بر اثر کوشش‌ها و مطالعات فراوانی که در دهه‌های سوم و چهارم قرن بیستم، حاصل شده است و این در حالی است که اشارات اصلی این موضوعات در قرآن کریم، بیش از ۱۴ قرن پیش، بیان شده است. بنابراین، محیط‌های کار درواقع، زمینه‌های اجتماعی پیچیده‌ای هستند که درک و فهم رفتار در آن‌ها برای رهبری اثربخش از طریق توجه به گرایش‌ها و نگرش‌های کارکنان سازمان، روابط اجتماعی، شبکه ارتباطات رسمی و غیررسمی و سایر متغیرها و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی امکان‌پذیر خواهد بود.

مدیریت از جهاتی هنر و از جهاتی علم است. مدیریت خواه علم باشد، خواه هنر یا هر دو، تاریخ بشری گواه این است که توانایی شخصی در رسیدن به یک هدف مشخص به وسیله دیگران، یکی از مهم‌ترین و با ارزش‌ترین هنرها در علوم انسانی است. همچنین به ماهیت این توانایی، نام‌های گوناگونی از جمله مدیریت، رهبری، فرماندهی و ریاست داده‌اند. مدیری که وظیفه اداره یک دستگاه کوچک یا بزرگ را بر عهده گرفته است، اگر بتواند به گونه‌ای درست و منطقی اختیارات خود را به کار گیرد و اعمال قدرت کند، نباید از کارمندان خود انتظار معجزه داشته باشد زیرا میزان موفقیت یا عدم موفقیت هر دستگاه در دستیابی به اهداف خود، بستگی به نحوه اعمال قدرت سرپرست و مسئول آن نهاد دارد.

امر به معروف و نهی از منکر

امر به معروف و نهی از منکر، سرفصلی از موضوعات مربوط به امرونی در قرآن کریم است که به دلیل ماهیت مصادیق آن و جایگاه آیات مربوط به آن در قرآن، دارای پیچیدگی و ظرافت‌های فراوانی است. مانند همان ظرافت‌ها و ریزینی‌ها که اولاً در متن قرآن در ارتباط با امر به معروف و نهی از منکر آمده و ثانیاً در متون حدیثی مطرح شده‌اند (شاددل، ۱۳۹۸).

امر به معروف و نهی از منکر دارای شروط و مراتبی است. هدف شارع از جعل این مهم، تحقق معروف و زودن منکر است. درواقع، معروف مانند نوری است که وقتی به میدان بیاید،

آنچه از بررسی یافته‌ها و تحقیقات بر می‌آید، بیانگر تأثیر فرهنگ سازمانی بر نحوه رفتارهاست؛ امروزه اعضای اغلب سازمان‌هایی که در آن‌ها باورهای کلیدی و ارزش‌ها مشتاقانه حفظ و گسترده شده‌اند، متعهدتر به این ارزش‌ها هستند و فرهنگ سازمانی در آن‌ها قوی‌تر است. همچنین، رضایت در این سازمان‌ها بیش‌تر است؛ ترک خدمت و نقل و انتقالات در آن‌ها کم‌تر است و افراد به شغل خود علاقه وافر دارند و آن را به نحو احسن انجام می‌دهند. در این حالت، فرهنگ سازمان عاملی مثبت در جهت اثربخشی بیشتر سازمان خواهد بود (مشبکی، ۱۳۸۳).

فرهنگ سازمانی^۱ به مثابه سرچشمه فرایندهای سازمانی از قبیل ساختار، سلسله‌مراتب، نحوه روابط انسانی، شیوه مدیریت نگرش‌ها و طرز تلقی اعضای سازمان است (دیل و کندی، به نقل از طوسی، ۱۳۷۲). فرهنگ سازمانی را براساس شیوه فعالیت سازمان نیز تعریف می‌کنند که در معنای گسترده می‌توان شیوه تولید، روش پرداخت دستمزد و پاداش، رفتار کارکنان و هر عمل دیگر سازمان را زیر مجموعه فرهنگ سازمانی قرار داد.

پژوهش‌ها نشان داده است که فرهنگ سازمانی می‌تواند بر اخلاق کاری کارکنان اثرگذار باشد. به همین خاطر چهار کارکرد برای فرهنگ سازمانی در سازمان ذکر کرده‌اند که عبارت است از: ۱) **هویت بخشی** (به عنوان منبع و مرجعی برای دادن احساس هویت به کارکنان) ۲) **شکل دادن به رفتار کارکنان** (سازمان با فرهنگ توانمند، با کمک کردن به اعضای خود برای پی بردن به محیط کار، خود رفتار آنان را شکل می‌دهند) ۳) **تقویت، ثبات و سازگاری** (با معرفی انگیزنده‌های مناسب به کارکنان، سبب می‌شود آن‌ها در جهت اهداف سازمان گام بردارند) (احمدی و همکاران، ۱۳۸۳) ۴) **ایجاد تعهد درونی** (در افراد نوعی تعهد و احساس مسئولیت نسبت به چیزی به وجود می‌آید که بیش از منافع شخص فرد است) (طوسی، ۱۳۸۰). بنابراین، وقتی مدیر و رهبر سازمان، فرهنگی را ایجاد و تثبیت می‌کند، دیگر ضرورتی به اداره آن وجود ندارد، آن رفتار در سازمان نهادینه شده، با و بدون حضور مدیر نیز به آن عمل خواهد شد.

تاریکی و منکر از میان خواهد رفت. معروف در لغت، به معنای شناخته شده و منکر به معنای ناشناس است. در اصطلاح، به کارهایی معروف گفته می‌شود که به حکم شرع یا عقل، نیک شمرده می‌شود، چه واجب باشند، چه مستحب. منکر نیز به کارهای زشت و ناپسند، چه حرام و چه مکروه گفته می‌شوند که نزد فطرت پاک آدمی به رسمیت شناخته نشده‌اند (منتظری، ۱۴۲۳). همچنین، امر به معروف و نهی از منکر را واداشتن به نیکی و بازداشتن از بدی دانسته‌اند (هاشمی، ۱۴۲۶). مراد فقها از امر و نهی، مطلق برانگیختن کسی بر انجام کاری یا ترک کاری است، خواه به گفتار یا کردار.

در باب امر به معروف و نهی از منکر، اکتفا کردن به مطلق و جوب کافی نیست، بلکه باید به احکام و شروط مترتب بر آن نیز توجه کرد. در میان عالمان دین، معروف است که امر به معروف و نهی از منکر مشروط به چند شرط است و بدون آن‌ها، این عمل واجب به شمار نمی‌آید. از آنجا که این فریضه ناظر به مصالح عمومی جامعه است، اهمیت این شروط آشکارتر می‌شود. غالباً برای این واجب چهار شرط بر می‌شمارند:

۱. شناخت معروف و منکر؛
۲. احتمال تأثیر؛
۳. اصرار بر ادامه منکر و ترک معروف؛
۴. مفسده‌انگیز نبودن اجرای آن (علامه حلی، ۱۴۱۴).

الگوی اجرایی امر به معروف و نهی از منکر در سازمان اگر به شیوه صحیح انجام پذیرد، خواهد توانست سلامت سازمانی را به ارمغان آورد. تکیه قرآن و روایات بر دو واژه «معروف» و «منکر» اشاره به این است که واجبات و محرمات، اموری هستند که عقل و روح و فطرت پاک انسان به خوبی آن‌ها را می‌شناسد و به واجبات عشق می‌ورزد، در حالی که منکرات، برای عقل و روح و فطرت پاک انسان مورد تنفر هستند (مکارم شیرازی، ۱۳۷۰).

فرهنگ سازمانی

بی‌توجهی به فرهنگ سازمانی، باورها، و ارزش‌های افراد، اگر منجر به شکست مطلق سازمان و نرسیدن به اهداف و چشم‌اندازها نشود، حداقل اشکالات عدیده‌ای را در روند حرکت سازمان ایجاد می‌کند و انرژی زیادی را برای حل معضلات ایجاد شده ناشی از رودررویی اهداف پیش‌بینی شده با فرهنگ رایج سازمان هدر می‌دهد. آن گونه که از شواهد بر می‌آید، فرهنگ سازمانی پدیده‌ای پیچیده است که در تسریع روند پیشرفت و دگرگونی سازمان نقشی بسزا ایفا می‌کند.

تعالی سازمانی

تعالی در لغت به معنی بلندشدن و برترشدن است و «تعالی سازمانی» به معنای تعهد سازمانی به رشد و توسعه پایدار و دائمی سازمان در جهت کسب رضایت ذی‌نفعان و افزایش مستمر بهره‌وری در یک محیط ملّی فراگیر و حمایت‌کننده است. تعالی سازمانی تابع شرایط خاص، فرهنگ، محیط داخلی و خارجی و کسب‌وکار، ویژگی نیروی انسانی سازمان، نقاط قوت و ضعف و فرصت‌ها و تهدیدهایی است که سازمان را در بر گرفته است. در یک کلام، مسیر برتری و تعالی سازمانی، شناسایی، تشخیص، توسعه و گسترش موفقیت در یک سازمان است (نخعی نژاد، ۱۳۸۶).

سازمان‌های متعالی، آن‌هایی هستند که تلاش می‌کنند ذی‌نفعانشان از آنچه به دست می‌آورند و نحوه به دست آوردنشان رضایت داشته باشند و اطمینان دارند که نتایج به دست آمده در آینده همچنین وجود خواهد داشت. مفاهیم بنیادین سرآمدی، مفاهیمی هستند که مدل تعالی بر آن‌ها بنا شده است و در اقع پایه و اساس مدل هستند. این مفاهیم برگرفته از اعتقادات و باورهای محوری سازمان‌های سرآمد قرن بیستم هستند. سرآمدشدن یک سازمان فرایند پیوسته‌ای است که با برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری آغاز می‌شود و در طول مسیر با ارزیابی‌های مداوم و استفاده از اهداف از پیش تعیین‌شده نواقص و نارسایی‌ها مشخص شده و با اصلاحات لازم، حذف موانع و تقویت نقاط قوت انجام می‌شود (دفتر مطالعات راهبردی، ۱۳۸۹).

نقش مدیر و رهبر به‌عنوان عامل اصلی ایجاد و ارتقای سطح تعالی و سلامت در سازمان حائز اهمیت ویژه است. در یک سازمان متعالی و سالم، مدیر رفتاری کاملاً دوستانه و حمایت‌گرانه با کارمندان خود دارد و در برنامه‌های خود دارای یگانگی است. کارمندان نیز تمایل بیشتری برای ماندن و کارکردن در سازمان دارند و به‌طور موثرتری کارها را انجام می‌دهند. در این سازمان‌ها، از کارکنان تعهد زیاد و رفتار مناسب انتظار می‌رود و شاخص‌های اصلی برای حل مشکل دوام که به حفظ و نگهداری نظام ارزشی اشاره دارد، شامل وفاداری و توجه به فعالیت‌های سازمان، حس هویت مشترک با سازمان و انگیزه‌های فرد برای کارکردن می‌شود (بارکر، ۲۰۰۶).

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش‌ها یا بنیادی هستند یا کاربردی که نوع آن‌ها براساس هدف مشخص می‌شود. پژوهش حاضر را از نظر هدف می‌توان

بنیادی دانست که بر پایه مطالعات قرآنی انجام شده است و با توجه به این که پژوهشگر در جستجوی شناخت پاسخ‌های سوالاتی هست که روی ساخت اجتماعی تجربیات و چگونگی معنیافتن واقعیت متمرکز شده‌اند (کوپر و وایت، ۲۰۱۲). دارای روش‌شناسی کیفی است.

با توجه به مدل پیاز پژوهش ساندرز و همکاران (۲۰۰۹)، فلسفه پژوهش خردگرایانه^۲ است که بر پایه قدرت تفکر و تدبیر استوار است. استراتژی به کار رفته در این پژوهش، روش پژوهش موضوعی در قرآن کریم است زیرا پژوهش حاضر نیازمند استفاده از روشی مختص خود است تا الگوی مور نظر در قرآن کریم جستجو و آیات قرآن تحلیل شود. قرآن کریم در افاده تعالیم عالیّه خود، طریقه مخصوص به خود را دارد. قرآن، در بیانات خود، روشی را اتخاذ کرده جدا از روش‌های معمول که انسان‌ها در مقام محاوره اتخاذ می‌کنند. قرآن، اصطلاحات مخصوص خود را دارد که باید شناخته شود تا دستیابی به حقایق عالیّه آن، امکان‌پذیر شود و آن، زبان ویژه خود را به کار انداخته و ضرورت دارد که آن زبان شناخته شود. راه و روشی که عقلاً در مقام محاوره و تفهیم و تفهم مقاصد خود پیش می‌گیرند، صرفاً در ترجمه الفاظ و عبارات وارده در قرآن، به کار می‌رود ولی برای رسیدن به حقایق عالیّه، راهی دیگر، جدا از طریق معمولی باید پیمود (لسانی فشارکی، ۱۳۷۹).

روش‌ها و راهبردهای تدبیر در قرآن، عبارت‌اند از: تدبیر آیه محور، سیاق محور، سوره محور، داستان محور و مسئله محور (لطیفی، ۱۳۹۰). روش پژوهش موضوعی در قرآن کریم نوعی روش پژوهش تدبیر محور است که از راهبرد تدبیری سیاق محور بهره می‌برد. این روش پژوهش شامل چهار مرحله اصلی است که عبارت است از: مرحله مقدماتی، مرحله مفهوم‌یابی، مرحله گسترش یا فشرده کردن پژوهش موضوعی و مرحله تدوین و تألیف.

در مرحله مقدماتی فعالیت‌هایی با هدف فراهم کردن مقدمات برای ورود به مرحله اصلی مفهوم‌یابی تدبیری انجام می‌شوند. برخی از فعالیت‌های اجرایی این مرحله عبارت‌اند از: انتخاب عنوان پژوهش موضوعی و کلیدواژه‌های آن، تدارک فهرست آیات اصلی و تدارک فهرست سیاق‌ها. در پژوهش حاضر، در مشورت با خبرگان علوم قرآنی و مدیریت، به دلیل تمرکز موضوع پژوهش بر کاربرد فرماندهی و راهبری، واژه امرونی و دیگر واژه‌های مشتق از آن‌ها برای جستجو در قرآن

1. Cooper & White

2. Rationalistic Philosophies

بخشنامه‌ها، آیین‌نامه‌ها، قوانین و مقررات

مستندات درون و برون سازمانی از این منظر اهمیت دارند که امرونی مدیران در ارتباط با کارکنان در سازمان در بستر این آن‌ها صورت می‌پذیرد و به‌رغم وجود مستندات مختلف در برخی سازمان‌ها گاهی نیاز به امرونی کردن مدیران ضرورت می‌یابد. بخشنامه دستورالعملی است که مدیران خطاب به همکاران قلمرو مأموریت خود و در مقام تفسیر و بیان شیوه اجرای قوانین و مقررات یا به‌منظور حسن اجرا و تنظیم امور داخلی دستگاه‌ها در بستر فرهنگ آن نهاد یا مجموعه صادر می‌نمایند (لنگرودی، ۱۳۷۵). بخشنامه‌ها فاقد ضمانت اجرا هستند و بیشتر جنبه ارشادی دارند به همین خاطر نباید مخالف یا در تعارض با فرهنگ سازمانی باشند زیرا اعتبار خود را از دست خواهند داد و باید تداعی‌کننده ارزش‌های یک مجموعه باشند و مدیران براساس آن به تعامل با کارمندان بپردازند.

اگر بتوان معادل قرآنی بخشنامه را در قرآن «کتاب‌های ادیان» در نظر بگیریم، خداوند متعال به قیّم بودن آن اشاره می‌کند و می‌فرماید: وَمَا تَفَرَّقَ الَّذِينَ أُوتُوا الْكِتَابَ إِلَّا مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَتْهُمْ الْبَيِّنَةُ. وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ خُنَفَاءَ وَيُقِيمُوا الصَّلَاةَ وَيُؤْتُوا الزَّكَاةَ وَذَلِكَ دِينُ الْقَيِّمَةِ^۱ (سوره بینه، آیات ۴-۵).

داشتن «کُتُب یا دین» شرط لازم است زیرا افراد برای آگاهی از شیوه عملکرد خود در زندگی به مجموعه‌ای از ارشادها و تعلیم نیازمندند که خداوند آن‌ها را از طریق کتب آسمانی در اختیار آنان قرار می‌دهد و «قیّم بودن» آن شرط کافی برای تحقق مأموریت‌ها و اهداف تعیین شده برای سازمان است. قیّم بودن به معنای کارآمد بودن و کارساز بودن است و مستند قیّم نیاز مدیران به امرونی کردن را مرتفع می‌کند. اگر کتاب، قانون یا آیین‌نامه‌ای قیّم نباشد، وجود کتاب‌ها، قانون‌ها یا آیین‌نامه‌ها ضرورت می‌یابد تا متضمن پای‌بندی افراد به ارزش‌ها و اهداف مجموعه شود. در حالی که این تعدد، تضاد و تعارض را نیز در پی داشته و از ارزش آن مستندات می‌کاهد.

بنابراین، لزوماً ضعف در کارکرد سازمان‌ها به دلیل کمبود بخشنامه یا اشتباه داشتن در تدوین متون آن‌ها نیست بلکه ممکن است به دلیل متعدد بودن بخشنامه‌های صادر شده باشد.

کریم انتخاب شدند. در ادامه، لیست آیات اصلی با سیاق‌هایشان تنظیم و محدوده آیات مرتبط با این کلیدواژه، تعیین شد. کلیدواژه «امر» و کلیدواژه «نهی» که هر دو با یکدیگر نه مجزاً از هم دیده شده‌اند، در ۱۲۰ آیه اصلی قرار دارند که با احتساب آیات واقع در سیاق آن‌ها، به ۱۱۳۸ آیه، افزایش می‌یابند.

مرحله مفهوم‌یابی، با تدبیر در فهرست ۱۱۳۸ آیه‌ای بدین شکل که ذیل هر آیه مفاهیم مرتبط یا غیرمرتبط با موضوع اصلی نگارش می‌شود و نوعی فیش‌برداری اولیه از مفاهیم برداشت شده آیات قرآن کریم است، انجام شد. در فرایند مفهوم‌یابی، پس از تلاوت مکرر آیات و تدبیر در آن‌ها، به ترجمه‌های معتبر قرآن کریم (مانند مکارم شیرازی، الهی قمشه‌ای، فولادوند و آیتی)، کتب تفسیری مختلف (مانند المیزان، نور و نمونه) و کتبی که به بحث پیرامون معنای لغاتی که در قرآن کریم آمده (مانند کتاب المفردات فی غریب القرآن راغب اصفهانی) می‌پردازند، به‌عنوان یک کار تکمیلی جهت پربارتر کردن و گسترش پژوهش، مراجعه شد.

تدوین پژوهش با برچسب‌گذاری و کدگذاری مفاهیم نگارش شده آغاز و سپس مفاهیمی که در دسته‌های مشابه قرار داشتند، در کنار یکدیگر جمع‌آوری، ترکیب، بازنویسی و تألیف شده و دسته‌های موضوعی مختلف شکل گرفتند که یکی از آن‌ها به پیش‌نیازهای اجرای امرونی در سازمان اشاره داشت که مبنای تدوین مقاله حاضر قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

این بخش، حاصل پیمودن گام‌های چهارگانه فرایند پژوهش موضوعی در قرآن کریم است که مفاهیم استخراج شده در مرحله دوم را در برچسب‌ها-کدهای موضوعی- ذیل دسته موضوعی بررسی نقش و جایگاه «امرونی» در فرهنگ سازمانی در بیان قرآن کریم ترکیب و تدوین شده است. نکته قابل‌توجه آن است که به دلیل محدودیت در انعکاس محتوا و ضرورت تلخیص، تلاش ویژه‌ای برای ارائه تمامی مفاهیم اصلی و کلیدی همراه با فشرده‌سازی آن‌ها، صورت گرفته است. همچنین به‌منظور اشاره، به هریک از مفاهیم، برای نمونه، صرفاً به برخی از آیات واقع در لیست آیات پژوهش، پرداخته شده است که برای هریک، آیات فراوان دیگری-واقع در لیست آیات پژوهش- می‌توان یافت که مؤید آن‌ها باشد. این مفاهیم، پاسخ‌هایی به سؤال اصلی پژوهش است که امرونی در فرهنگ سازمانی چه نقش و جایگاهی می‌تواند داشته باشد؟

۱. و اهل کتاب پراکنده نشدند مگر از آن پس که برایشان برهانی روشن آمد و آنان را جز این فرمان ندادند که خدا را بپرستند در حالی که در دین او اخلاص می‌ورزند و نماز گزارند و زکات دهند. این است دین درست و راست (آیتی).

شفافیت دستورات

روشن بودن امرونی‌ها و دستورات مدیران در سازمان، تنها با اخلاص داشتن آنان امکان‌پذیر است. به عبارت دیگر، پیش‌نیاز شفافیت در دستورات، اخلاص داشتن مدیران در انجام وظایف سازمانی است. بنابراین، افرادی که در جایگاه امرونی کردن قرار دارند، باید مطابق و متناسب با ارزش‌ها و فرهنگ سازمان به تعامل با سایر افراد بپردازند، در غیر این صورت، بهتر است امرونی نکنند. خداوند متعال در قرآن کریم برای امردهندگان از تعبیر «خُفَاء» استفاده کرده است: «وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ خُفَاءً»^۳ (سوره بینه، آیه ۵). خفیف در اصطلاح به معنای کسی است که از آیین‌ها و روش‌های منحرف چشم می‌پوشد و متوجه آیین حقیقی می‌شود (عاملی، ۱۴۰۹). مدیران در سازمان هنگام امرونی کردن نیز باید بدانند مسئولیت آنان شامل چه مواردی می‌شود و شامل چه مواردی نمی‌شود در این صورت خواهد بود که دستورات آنان از شفافیت لازم برخوردار است.

دستورات و امرونی‌های شفاف در سازمان در راستای تحقق ارزش‌های آن سازمان صادر می‌شوند که در بیان قرآن کریم به این گونه افراد «خَیر البریه» و شایسته‌ترین افراد گفته می‌شود که در سازمان ضرورت دارد در جایگاه مدیریت چنین انسان‌هایی ایفای نقش کنند. مدیران شایسته در راستای فرهنگ سازمان، «امر» به کفر ورزیدن علیه طاغوت نیز می‌کنند زیرا کفر ورزیدن به طاغوت یعنی اجرای احکام الهی. خداوند از افرادی سخن به میان می‌آورد که مأمور شده بودند، به طاغوت کافر شوند ولی در کسب حکم برای کارها، به طاغوت مراجعه می‌کنند: «أَلَمْ تَرَ إِلَى الَّذِينَ يَزْعُمُونَ أَنَّهُمْ آمَنُوا بِمَا نُزِّلَ إِلَيْكَ وَمَا أُنْزِلَ مِنْ قَبْلِكَ يُرِيدُونَ أَنْ يَتَحَاكَمُوا إِلَى الطَّاغُوتِ وَقَدْ أُمِرُوا أَنْ يَكْفُرُوا بِهِ وَيُرِيدُ الشَّيْطَانُ أَنْ يُضِلَّهُمْ ضَلَالًا بَعِيدًا»^۴ (سوره نساء، آیه ۶۰).

پیشرو بودن مدیران در عمل به فرامین

خشیت در نزد اهل لغت به معنای خوف و ترس است (لسان العرب، ج ۱۴). خشیت در اصطلاح قرآنی به معنای ترس همراه

در سال‌های اخیر، یکی از وزرای آموزش و پرورش ایران در زمان مسئولیت خود اعلام کرده بود که در طی یک سال، حدود ۸۰۰ آیین‌نامه و بخشنامه به مدارس ارسال شده است. این در حالی بود که با توجه به اظهارات وزیر فرهنگ و آموزش کشور فنلاند که در سال‌های اخیر این کشور در حوزه آموزش ابتدایی و متوسطه در رتبه خوبی قرار گرفته است، مجموع بخشنامه‌های ارسالی از وزارت فرهنگ و آموزش این کشور به مدارس در طول ۱۰ سال، از نه صفحه تجاوز نکرده است!

موارد متعدّد مستندات در یک مجموعه نه تنها به روشن شدن موضوعات موردنظر کمکی نمی‌کند بلکه ممکن است موجب ابهام و سردرگمی هم شود. این در حالی است که از طرف مسئولان برای بسیاری از کارمندان علت صدور بسیاری از بخشنامه‌ها و آیین‌نامه‌ها یا بیان نشده یا صرفاً اهداف کلی آن بر شمرده شده است. تا زمانی که اهداف تهیه مستند یا صدور امرونی برای کارکنان و کارمندان روشن و شفاف نشود، احتمال اجرایی نشدن آن، وجود خواهد داشت.

پیامبران خدا نیز برای پیاده‌سازی و اجرای دین خدا، به رغم وجود کتاب باید با بینات با مردم تعامل می‌کردند: «لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ»^۱ (سوره حدید، آیه ۲۵).

همواره افراد در انجام وظایف سازمانی خود با مسائل و مشکلاتی مواجه می‌شوند که نیاز به مرجعی مطمئن در سازمان برای رفع مغایرت‌های عملکردی احتمالی حاصل از برداشت‌های متفاوت خود دارند تا هم امور و هم شیوه انجام کارها برایشان مشخص شود که بهترین مرجع در سازمان برای کارکنان، مدیر سازمان می‌تواند با حل مستمر تعارض‌های پیش آمده، دستیابی به اهداف تعیین شده را تضمین کند و دلیل و حجتی برای انجام ندادن وظایف در سازمان برای افراد باقی نگذارد. داشتن دلایل آشکار (سلطان مبین) برای اعمالی که انسان انجام می‌دهد، در نگاه خداوند متعال تا آنجا حائز اهمیت است که در مقام توبیخ کافران از آنان می‌پرسد که می‌توانند دلیل روشنی برای این نافرمانی خود از رسول من داشته باشند؟ «أَمْ لَهُمْ سُلْمٌ يَسْتَمِعُونَ فِيهِ فَلَيَأْتِ مُسْتَمِعُهُمْ بِسُلْطَانٍ مُبِينٍ»^۲ (سوره طور، آیه ۳۸).

۳. و آنان را جز این فرمان ندادند که خدا را بپرستند در حالی که در دین او اخلاص می‌ورزند و نماز گزارند و زکات دهند. این است دین درست و راست (آیتی).

۴. آیا آنان را نمی‌بینی که می‌پندارند که به آنچه بر تو نازل شده و آنچه پیش از تو نازل شده ایمان آورده‌اند ولی می‌خواهند که بت را حکم قرار دهند، در حالی که به آنان گفته‌اند که بت را انکار کنند. شیطان می‌خواهد گمراهشان سازد و از حق دور گرداند (آیتی).

۱. ما پیامبرانمان را با دلیل‌های روشن فرستادیم و با آن‌ها کتاب و ترازو را نیز نازل کردیم تا مردم به عدالت عمل کنند و آهن را که در آن نیرویی سخت و منافعی برای مردم است فروفرستادیم، تا خدا بداند چه کسی به نادیده، او و پیامبرانش را یاری می‌کند. زیرا خدا توانا و پیروزمند است (آیتی).

۲. یا نردبامی دارند که از آن بالا می‌روند و گوش فرامی‌دهند؟ پس آن که گوش فراداده حجتی آشکار بیاورد (آیتی).

وَزُفًا مِنَ اللَّيْلِ إِنَّ الْحَسَنَاتِ يُدْهِنُ السَّيِّئَاتِ ذَلِكَ ذِكْرَى لِلذَّاكِرِينَ^۵
(سوره هود، آیه ۱۱۴).

بنابراین، زمانی که صدور و اطاعت امرونی در سازمان به شکل صحیح انجام نشود، سازمان غیررسمی از طریق شکل‌گیری فرهنگ غیررسمی در سازمان، ایجاد شده و یکی از اصلی‌ترین تبعات آن، به وجود آمدن فساد اداری در سازمان خواهد بود. فساد اداری از جمله مخرب‌ترین پدیده‌های اجتماعی است که در تمامی ادوار گریبان‌گیر دستگاه‌ها و سازمان‌ها بوده و به‌عنوان یکی از عمومی‌ترین گونه‌های فساد، مرزهای زمان و مکان را در نوردیده است پس این ویژگی نه به زمان خاصی تعلق دارد و نه به جامعه خاصی مربوط می‌شود (مافورو، ۱۹۹۵). این پدیده، پیامدهای منفی بسیاری به همراه دارد، از جمله این که می‌تواند بر رشد اقتصادی و اجتماعی سازمان تأثیر گذارد و با توجه به این که یکی از مأموریت‌های مدیران در سازمان جلوگیری از ایجاد فساد است، خود مدیران در گام اول باید در صف اقامه‌کنندگان نماز و اداکنندگان زکات قرار گیرند: وَجَعَلَنِي مُبَارَكًا أَيْنَ مَا كُنْتُ وَأَوْصَانِي بِالصَّلَاةِ وَالزَّكَاةِ مَا دُمْتُ حَيًّا^۶ (سوره مريم، آیه ۳۱).

توجه به کیفیت زندگی کاری کارکنان

عوامل متعددی در سازمان وجود دارد که می‌تواند موجب افزایش احتمال اجرای امرونی شود که توجه به کیفیت زندگی کاری کارکنان یکی از آن عوامل است. سازمان شاد و با طروات، سازمانی است که ذی‌نفعان کلیدی را شاد می‌سازد (چرمنیک، ۲۰۱۳). برای این کار سازمان باید تا جایی که امکان دارد نیازها و خواسته‌های آن‌ها را برآورده سازد (وال، ۲۰۱۸). به همین خاطر، برآورده‌سازی نیازها و خواسته‌های کارکنان می‌تواند از پیوستن آن‌ها به سازمان‌های غیررسمی جلوگیری کند و موانع بر سر راه پروژه‌های تغییر و تحول را از طریق همراه‌سازی کارکنان بردارد.

کارمندان و مدیران با یکدیگر در یک مجموعه، نهاد یا سازمان زندگی و فعالیت می‌کنند و مدیران می‌توانند با تصمیمات و امرونی‌هایی موجبات افزایش کیفیت زندگی کارکنان را فراهم کنند. مرکز کیفیت زندگی کاری آمریکا در سال ۱۹۷۷ میلادی برای کیفیت زندگی کاری، این تعریف را ارائه کرد: «بهبود کیفیت زندگی

با تعظیم است، از همین جهت در بسیاری از آیات قرآن خشیت به عالمان اختصاص داده شده است (المفردات فی غریب القرآن، ص ۲۸۳). بنابراین در سازمان، در گام نخست مدیران خود باید نسبت به هم راستایی امرونی‌ها با ارزش‌های سازمانی علم پیدا کنند و بعد دستورات را برای کارمندان صادر کنند. قرآن کریم این مخلص بودن را ویژگی کسانی می‌داند که نسبت به پروردگار خود دارای خشیت هستند: ... ذَلِكَ لِمَنْ خَشِيَ رَبَّهُ^۱ (سوره بینه، آیه ۸).

مدیرانی که نسبت به موضوعات مختلف در سازمان ابتدا علم پیدا می‌کنند و سپس به خاطر خشیت حاصل از آن به امرونی می‌پردازند، فرمان آن‌ها مصداق «امر به بر» محسوب خواهد شد که مشخص است در نظر خداوند متعال این نکته حائز جایگاه مهمی است زیرا راه تحقق آن را استعانت از «صبر و نماز» بیان فرموده است: وَاسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ وَإِنَّهَا لَكَبِيرَةٌ إِلَّا عَلَى الْخَاشِعِينَ^۲ (سوره بقره، آیه ۴۵). از طرفی هم امر به «بر» هم‌تراز با اقامه نماز و ایتای زکات دانسته شده است: وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَارْكَبُوا مَعَ الرَّاٰكِبِينَ^۳ (سوره بقره، آیه ۴۳) و در آیات مربوط به عنوان این تحقیق هرجا امرونی «هدفمند، روشن و صحیح» مطرح می‌باشد، «نماز» و «زکات» نیز مطرح شده است.

«اقامه نماز و ایتای زکات» دو رأس یک مثلث و امرونی هدفمند و روشن، رأس سوم آن است که تحقق آن به اجراشدن نماز و زکات بستگی دارد. صدور امرونی با مختصات صحیح به رابطه انسان با پروردگار وابسته بوده و «نماز» و «زکات» نیز این رابطه را تقویت کرده و موجب قرب به خداوند متعال خواهند شد. خداوند اجرای این سه رأس را لازمه داشتن «دین قییم» دانسته است: وَمَا أَمُرُّوْا إِلَّا لِتَعْبُدُوْا اللَّهَ مُخْلِصِيْنَ لَهُ الدِّيْنَ حُنَفَاءَ وَيُقِيْمُوْا الصَّلَاةَ وَيُؤْتُوْا الزَّكَاةَ وَذٰلِكَ دِيْنُ الْقِيْمَةِ^۴ (سوره بینه، آیه ۵). بنابراین، بدیهی است که اگر اقامه نماز یا ایتای زکات در سازمان انجام نشود، رابطه انسان‌ها با خداوند صحیح تنظیم نشده و امرونی کردن یا اطاعت آن نیز به شکل صحیح صورت نخواهد گرفت و در نهایت نیز زمینه‌های تعالی در سازمان شکل نخواهد گرفت. خداوند متعال در قرآن کریم می‌فرماید: وَأَقِمِ الصَّلَاةَ طَرَفَيِ النَّهَارِ

۱. ... و این خاص کسی است که از پروردگارش بترسد (آیتی).

۲. از شکیبایی و نماز یاری جوید. و این دو، کاری دشوارند، جز برای اهل خشوع (آیتی).

۳. و نماز را برپای دارید و زکات بدهید و با رکوع‌کنندگان رکوع کنید (آیتی).

۴. و آنان را جز این فرمان ندادند که خدا را بپرستند در حالی که در دین او اخلاص می‌ورزند و نمازگزاردند و زکات دهند. این است دین درست و راست (آیتی).

۵. نماز بگزار در آغاز و انجام روز و ساعاتی از شب. زیرا نیکی‌ها، بدی‌ها را از میان می‌برند. این اندرزی است برای اندرزپذیران (آیتی).

6. Mauro

۷. و هرجا که باشیم مرا برکت داده و تا زنده‌ام به نماز و زکات وصیت کرده است (آیتی).

8. Cheremnykh

9. Waal

وَمَنْ أَوْفَىٰ بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ فَاسْتَبْشِرُوا بِبَيْعِكُمُ الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ وَذَلِكَ هُوَ أَلْقَوْهُ الْعَظِيمُ^۲ (سوره توبه، آیه ۱۱۱).

کار شایسته در سازمان به معنای ایجاد فرصت برابر برای انجام امور در شرایط آزاد، امن و همراه با حفظ کرامت انسانی است (سوموایا،^۳ ۱۹۹۹). به بیان قرآن کریم، هرگاه مدیران خود تقوا داشته باشند، کارکنان و کارمندان را نیز در جهت «داشتن تقوا» و پرواداشتن، امر می‌کنند: أَرَأَيْتَ إِنْ كَانَ عَلَى الْهُدَىٰ. أَوْ أَمَرَ بِالْتَّقْوَىٰ^۴ (سوره علق، آیات ۱۲ - ۱۱). مدیران در جهت انجام وظایف خود تنها در صورتی موفق خواهند بود که امرونی‌هایشان به شکل صحیح و در مسیر تقوا در نظر و عمل انجام شود و خداوند متعال این گونه مدیران را با عنوان «فائزون» (برندگان ممتاز) معرفی می‌فرماید: وَمَنْ يَطْعَ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَيَخْشَ اللَّهَ وَيَتَّقِهِ فَلَوْلَيْكَ هُمْ الْفَائِزُونَ^۵ (سوره نور، آیه ۵۲). مدیران باید آن چنان به درستی از کار خود اطمینان و اعتماد داشته باشند که حتی اگر شبکه‌های غیررسمی و افراد متعددی نیز در جبهه دیگر و مقابل شخص باشند، نتوانند کاری از پیش ببرند: لَا تَحْزَبَنَّ الَّذِينَ كَفَرُوا مُعْجِزِينَ فِي الْأَرْضِ وَمَا لَهُمْ النَّارُ وَلَيْسَ الْمَصِيرُ^۶ (سوره نور، آیه ۵۷). به عکس هر گاه اعمال مدیران و کارمندان بخواهد مطابق با فرمول دیگری پیش رود، سازمان نابود خواهد شد. پدیده‌ای که در دانش مدیریت با عنوان «مرگ سازمان» از آن یاد می‌شود.

برای نمونه می‌توان به این موضوع اشاره کرد که تقوا نداشتن به معنای پیروی از شهوات و دنبال کردن مسیرهای دیگری غیر از مسیر صحیح است و خداوند متعال علت تضییع شدن موارد متعددی را مانند نماز در پیروی از شهوات می‌داند که نتیجه آن هلاکت است: خَلَفَ مِنْ بَغْيِهِمْ خَلْفٌ أَضَاعُوا الصَّلَاةَ وَاتَّبَعُوا الشَّهَوَاتِ فَسُوفَ يَلْقَوْنَ عَذَابًا^۷ (سوره مریم، آیه ۵۹). بنابراین، برای دستیابی سازمان به تعالی، «تقوا» ویژگی است که وجود آن در مدیران ضروری است.

۲. خدا از مؤمنان جان‌ها و مال هایشان را خرید تا بهشت از آنان باشد. در راه خدا جنگ می‌کنند، چه بکشند یا کشته شوند وعده‌ای که خدا در تورات و انجیل و قرآن داده است به حق بر عهده اوست و چه کسی بهتر از خدا به عهد خود وفا خواهد کرد؟ بدین خرید و فروخت که کرده‌اید شاد باشید که کامیابی بزرگی است (آیتی).

۳. جان سوموایا؛ دبیر کل وقت سازمان بین‌المللی کار

۴. چه می‌بینی اگر آن مرد بر طریق هدایت باشد؟ یا به پرهیزکاری فرمان دهد؟ (آیتی)

۵. و کسانی که از خدا و پیامبرش فرمان می‌برند و از خدا می‌ترسند و پرهیزکاری می‌کنند، رستگاراند (آیتی).

۶. مپندار که کافران می‌توانند در این سرزمین به جایی بگریزند. جایگاهشان جهنم است، و چه بد سرانجامی است (آیتی).

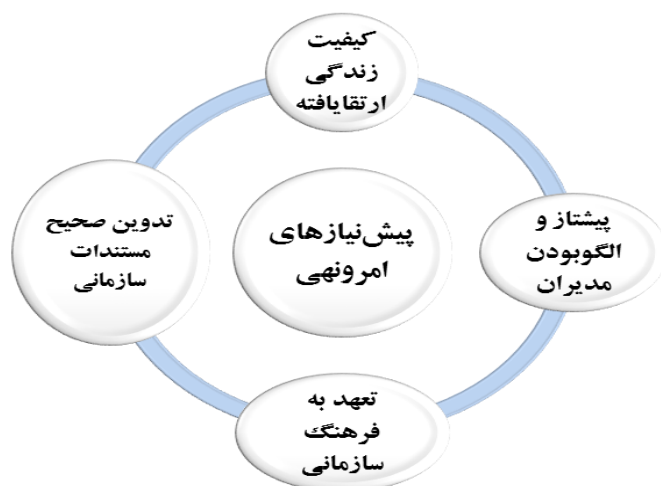
۷. سپس کسانی جانشین اینان شدند که نماز را ضایع گذاشتند و پیرو شهوات گردیدند و به زودی به غی خواهند افتاد (آیتی).

کاری یعنی هر فعالیتی که در هریک از سطوح سازمان در جهت افزایش اثربخشی سازمان از طریق رشد کارکنان و ارتقاشان و منزلت انسانی آنان صورت می‌گیرد ...». بنابراین، می‌توان مدعی شد که توجه به کارکنان توسط مدیران باید به مثابه اعضای خانواده‌شان باشد و تمام تلاش خود را برای افزایش شأن و منزلت آنان به کار گیرند و آن‌ها را به انجام امور مختلف در این راستا تشویق یا در صورت لزوم امر کنند که یکی از این موضوعات با توجه به اهمیت آن که پیش‌تر نیز اشاره شد، می‌تواند اقامه نماز باشد. خداوند متعال در قرآن کریم می‌فرماید: وَأْمُرْ أَهْلَكَ بِالصَّلَاةِ وَاصْطَبِرْ عَلَيْهَا لَا نَسْأَلُكَ رِزْقًا نَحْنُ نَرْزُقُكَ وَالْعَاقِبَةُ لِلتَّقْوَىٰ^۱ (سوره طه، آیه ۱۳۲). در نامه مولا علی علیه‌السلام به مالک اشتر در نهج‌البلاغه ایشان می‌فرمایند: به ارزاق کارگران خود بیفزای، زیرا فراوانی ارزاق، آنان را بر اصلاح خود نیرو دهد و از دست‌اندازی به مالی که در تصرف دارند، باز می‌دارد (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳). مشاهده می‌شود که افزایش کیفیت زندگی کارکنان نه تنها می‌تواند منجر به افزایش اثربخشی و بهره‌وری در سازمان شود، بلکه از آسیب و تخریب اموال و سرمایه‌های سازمان نیز جلوگیری می‌کند.

مدیران باید به این نکته توجه داشته باشند که وقتی به کارکنان امرونی می‌کنند، در نظر آنان این افکار خواهد گذشت که انجام دادن یا ندادن این امور، چه منفعتی برای طرف مقابل (مدیر) خواهد داشت. به همین خاطر، رمز موفقیت مدیران این است که منفعت خود را از میان بردارند و منافع حاصل از انجام آن اقدامات را برای سازمان یا خود افراد اجرا کننده بیان کنند. در این صورت خواهد بود که به آن امرونی عمل می‌شود چون کارمندان می‌دانند که بیشتر مدیرانشان مسئولیتی در قبال امور سازمانی قبول نخواهند کرد. توماس ساول، اقتصاددان آمریکایی، زمانی گفته بود بعید است خطرناک‌تر از این روشی وجود داشته باشد که اختیار تصمیم‌گیری را به دست کسانی بسپاریم که هیچ بهایی برای اشتباهاتشان پرداخت نمی‌کنند. در آیات متعددی از قرآن کریم پیامبران به افراد قوم خود اعلام می‌کنند که اجر ما با شما نیست بلکه با خداست.

پیامبران به خوبی دریافته بودند که باید با خداوند متعال معامله کنند زیرا هیچ فردی، بیشتر از خداوند به عهدش وفادار نخواهد بود: إِنْ اللَّهُ اشْتَرَىٰ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنْفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنْ لَهُمُ الْجَنَّةُ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ وَعَدًا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْرَةِ وَالْإِنْجِيلِ وَالْقُرْآنِ

۱. کسان خود را به نماز فرمان ده و خود در آن کار پای بیفشر. از تو روزی نمی‌خواهیم. ما به تو روزی می‌دهیم و عاقبت خیر از آن پرهیزگاران است (آیتی).



نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش

Figure 1. Conceptual Model of Research

بحث و نتیجه‌گیری

برای تدوین مطالب، ۱۱۳۸ آیه در ۴۶ سوره قرآن کریم مورد بررسی قرار گرفت. در جدول ۱، سوره‌های مخاطب این پژوهش، براساس بیش‌ترین به کم‌ترین سهم آیه، ترتیب‌بندی شده‌اند که سوره اعراف بیش‌ترین سهم را از آیاتی دارد که کلیدواژه «امرونی» و هم خانواده‌های مرتبط با آن در آیات سوره‌های مورد بررسی، به کار رفته‌اند. پژوهشگر در ابتدای کار پژوهش موضوعی در قرآن کریم، عنوان پژوهش را در قالب کلمه یا کلماتی بیان می‌کند و بعد با بررسی تلاش می‌کند که معادل قرآنی آن‌ها را بیابد تا از مجرای آن وارد قرآن شود و آیات مشتمل بر آن کلیدواژه را استخراج کرده و به

بررسی آن‌ها بپردازد. در زمان شروع پژوهش حاضر نیز اقدامات مختلفی برای تشخیص کلیدواژه صحیح انجام و درنهایت، کلیدواژه «امرونی» انتخاب شد که با جستجو در قرآن کریم آیاتی که این کلیدواژه یا هم خانواده‌های مرتبط با آن‌ها، در آن به کار رفته بودند، استخراج شد.

در پایان پژوهش، تمامی کلیدواژه‌هایی که در ردیف‌های اصلی آیات به کار رفته بودند جدا و در نرم‌افزارهای مختلف کامپیوتر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند تا کلیدواژه‌های همکار با «امرونی» مشخص شوند.

جدول ۱. اسامی سوره‌های بررسی شده (شاددل، ۱۳۹۸)

Table 1. Names of the Studied Suras of the Quran (Shaddel, 2020)

رتبه	نام سوره	تعداد آیات مرتبط با پژوهش
۱	اعراف	۸۳
۲	انبیا	۶۲
۳	نساء	۶۱
۴	هود	۵۹
۵	بقره	۵۸
۶	انعام	۴۸
۷	شعراء	۴۷
۸	عبس	۴۲

در حوزه علم‌سنجی، تکرار یک کلیدواژه در منابع مختلف تولید شده یک دانش، نشان از اهمیت آن واژه در حوزه موضوعی مورد مطالعه خواهد داشت. بنابراین، کلیدواژه‌هایی که در منابع استفاده شده در این

پژوهش فراوانی سه و بیشتر از سه دارند، ثبت و دسته‌بندی شده و در این پژوهش مورد توجه قرار گرفتند. در جدول ۲ اسامی این کلیدواژه‌ها آمده است.

جدول ۲. کلیدواژه‌های دارای فراوانی سه و بیشتر در آیات اصلی پژوهش (شاددل، ۱۳۹۸)

Table 2. Keywords with a Frequency of Three or More of the Research (Shaddel, 2020)

ردیف	عنوان	میزان تکرار
۱	امر	۱۱۱
۲	الله	۸۱
۳	نهی	۳۳
۴	رب	۲۷
۵	ایمان	۱۸
۶	عبد	۱۸
۷	تبع	۱۲
۸	منکر	۱۲

به عنوان متغیر مداخله‌گر، پژوهش را از مسیر طبیعی خود خارج کند، را می‌توان از محدودیت‌های پژوهش حاضر بر شمرد.

پیشنهادهای

- براساس نتایج پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:
- پژوهش موضوعی با استفاده از کلیدواژه‌های مکمل (رب، ایمان، عبد و غیره) برای توسعه یافته‌های پژوهش حاضر انجام شود.
 - راه‌های بررسی امرونی‌های مدیران و سنجش میزان تطابق آن با بایستگی‌های سازمانی مشخص شود.
 - ارتباط حضور ذهن قرآنی مدیران با تعالی سازمانی مورد بررسی قرار گیرد.

سپاسگزاری

این پژوهش، حاصل پایان‌نامه کارشناسی ارشد با عنوان «بررسی نقش امرونی در فرهنگ سازمانی در پرتو آیات قرآن کریم» است و سپاس تقدیم استادان و افرادی که راهنمایی آنان، انجام چنین پژوهشی را محقق ساخت.

به صورت کلی می‌توان نقش و جایگاه امرونی در فرهنگ سازمانی در سه دسته شرایط پیش، پس و حین امرونی خلاصه می‌شود که در این پژوهش صرفاً به بحث پیرامون «پیش‌نیازهای امرونی (شرایط پیش از امرونی) در فرهنگ سازمانی» پرداخته شده است. پیش‌نیازهای امرونی بدان معنا است که فرد امرونی کننده پیش از صدور فرمان، باید این موارد را مدنظر داشته و بررسی‌های لازم را پیرامون آن‌ها انجام داده باشد. برخی از اهم این موارد عبارت است از:

۱. تدوین صحیح بخشنامه‌ها، آیین‌نامه‌ها و قوانین در سازمان؛
۲. امرونی در با هدف تحقق آرمان‌ها و ارزش‌های سازمان؛
۳. پیش‌تاز بودن مدیران در عمل به موضوع مورد امرونی نسبت به هر فرد دیگر؛
۴. ارتقابخشی به کیفیت زندگی کاری کارکنان (هر اندازه کیفیت زندگی کاری یا حتی شخصی کارکنان بالاتر باشد، احتمال اجرا اوامر و نواهی مدیران توسط آنان بیشتر خواهد بود).

موارد مختلفی مانند نبودن ادبیات علمی و آکادمیک مربوط به موضوع امرونی در دانش مدیریت یا این موضوع که امرونی در رابطه یک مدیر با کارمندان تعریف می‌شود و بررسی آن نیز باید توسط یکی از آن دو انجام شود و ورود هر فرد دیگری با هر عنوانی؛ «پژوهشگر» و غیره می‌تواند

References

- Ameli, Sh. H. (1989). Vasaal_Shia, Frst edition, vol. 2, 117. Qom: published by Al-Bayt. (In Persian)
- Cheremnykh, O. (2013). How to become the best of the best, a practical guide to maximizing your Cocrporate performance. Copyright holder is licensing this e-book under the Creative Commons License, Attribution, 2.
- Cooper, k., & White, R. E. (2012). *Qualitative Research in the Post-modern era (Contexts of Qualitative Research)*. University of Toronto: Springer.
- Eghtedari, A. M., (1976). *Organization and Management, Twelfth Edition*. Tehran: Publication of the Faculty of Administrative Sciences and Business Management. (In Persian)

- Helli, Allama Hassan Ibn Yusuf Ibn Motahar Asadi (1994). Note for faqihs, Qom: published by Al-Bayt. (In Persian)
- Holy Quran
- Latifi, M. (2011). Methodology of Strategies for Contemplation in the Holy Quran: Induction from Interdisciplinary Research in Islamic Management in the Recent Decade, *Strategic Management Thought*, (2) 5, 25-55. (In Persian)
- Lessani Fesharaki, M. A., Moradi, H., & ... (2000). *Final Report of Quran Language Teaching Research Project*. Tehran: Imam Sadegh University. (In Persian)
- Makarem Shirazi, N. (1991). *Message of the Quran*. Tenth edition, Qom: Hadaf Press Institute. (In Persian)
- Montazeri, H. A. (2002). *Knowledges and rules of youth*. Nasser Makarian, Qom: Publishing House. (In Persian)
- Moorhead, G., & Griffin, R.W. (2007). *Organizational Behavior*. translated by Mehdi Alvani and Gholamreza Memarzadeh, 12th edition, Tehran: Morvarid Publishing. (In Persian)
- Moshabaki, A. (2006). *Strategic management with an approach to TQM and world class with 30 examples of case studies in famous companies in Iran and the world*. Tehran: Termeh Publishing. (In Persian)
- Nahj al-Balaghah Imam Ali (collection of sermons, letters and Abbreviations of Imam Ali); Compiled by Seyed Sharif Razi, translated by Mohammad Dashti (2001). Imams Publishing Institute. (In Persian)
- Sadeghi, Z. (2006). *Challenges facing management in educational systems, Proceedings of the National Conference of the Research Center of the Vice Chancellor for Research*. Tehran, Imam Sadegh University. (In Persian)
- Sargazi, H. A., Khoshfar, G. R., & Karimov, M. (2011). The effect of social capital on organizational culture in public and non-public higher education centers in Iran (case of Golestan province), *Cultural Sociology*, 2(1), 51-78. (In Persian)
- Shaddel, A. H. (2019). *Study role of command in organizational culture in the Holy Quran*. Msc Thesis, Tehran, University of Tehran, Faculty of Management. (In Persian)
- Tusi, M. A. (1993). *Organizational Culture*. Tehran: Public Administration Training Center Publishing. (In Persian)
- Tusi, M. A. (2001). *Organizational Maturity*. Tehran: Public Administration Training Center Publishing. (In Persian)
- Waal, A., (2018). Increasing organisational attractiveness: The role of the HPO and happiness at work frameworks. *Journal of Organizational Effectiveness*, 10(2), 122- 132.