



درآمدی بر فرهنگ سازمانی
«بسته بر ارزش های اسلامی»

بژه گروه بهداشت و درمان

ناصر داوود، مرعی ورستاری و اکبر ولی پور

وفاء

پژوهشگاه علوم اسلامی امام صادق (ع)

سرشناسه	داودی، ناصر، ۱۳۴۱ -
عنوان و نام پدیدآور:	درآمدی بر فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی: ویژه گروه بهداشت و درمان ناصر داودی، مرتضی پورستاری و اکبر ولی‌پور: تهیه‌کننده پژوهشگاه علوم اسلامی امام صادق (علیه‌السلام): به سفارش سازمان عقیدتی سیاسی وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح، معاونت تربیت و آموزش.
مشخصات نشر:	تهران: سازمان عقیدتی سیاسی وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح، انتشارات دفاع، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری:	۱۰۴ ص.
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۸۷۴۵-۱۳-۶
واضعیت فهرست نویسی:	قیما
یادداشت:	کتابنامه
موضوع:	فرهنگ سازمانی
موضوع:	Corporate culture
موضوع:	رفتار سازمانی
موضوع:	Organizational behavior
موضوع:	مدیریت (اسلام) - ارزشیابی
موضوع:	Management -- Religious aspects -- Islam -- Evaluation
موضوع:	اخلاق اسلامی
موضوع:	Islamic ethics
شناسه رده:	پورستاری، مرتضی، ۱۳۵۵ -
شماره افزود:	ولی‌پور، اکبر، ۱۳۶۵ -
شناسه افزود:	سازمان عقیدتی سیاسی وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح، انتشارات دفاع
شناسه افزود:	پژوهشگاه علوم اسلامی امام‌صادق (ع)
شماره افزود:	سازمان عقیدتی سیاسی وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح، معاونت تربیت و آموزش عقیدتی سیاسی
رده بندی کوه	۱۳۹۶ HD۵۸۷/۵۲۴
رده بندی دیر	۶۵۸/۴۰۶
شماره کتابشناسی:	۲۸۶۰۶

دفاع اثرات

درآمدی بر فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی»

ویژه گروه بهداشت و درمان

تهیه کننده: پژوهشگاه علوم اسلامی امام صادق (علیه‌السلام)

به سفارش سازمان عقیدتی سیاسی وزارت دفاع - معاونت تربیت و آموزش - مدیریت متون

نویسندگان: ناصر داودی، مرتضی پورستاری و اکبر ولی‌پور

ناظران فنی: مهدی حسینی و محمدرضا ساجد

ناظر علمی: احمد شفیعی

ناظر نهایی: عزت‌الله معتمد

نمونه خوان: علی رضا صداقت

سروراستاز: حسین قاسم‌حمزه ویراستاز: حسین برخوردار

وایایش: عبدالرحمن حیاتی اصل صفحه آرا: اسماء وصال طلب راوری

چاپ: مرکز خدمات فرهنگی مطهر

نوبت و تاریخ چاپ: اول - ۱۳۹۶

شمارگان: ۱۰۰۰ جلد بهاء: ۶۰۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۷۴۵-۱۳-۶

نشانی ناشر: تهران، میدان نویناد، خیابان شهید لنگری، جنب اداره هواشناسی،

ساختمان شهید مطهری، مرکز نشر دفاع

کدپستی: ۱۶۹۳۶۱۴۳۳۹ تلفن: ۲۲۹۳۰۰۰۶

پست الکترونیک: nashrdefa@fatehnet.net

فهرست مطالب

پیشگفتار ۹

مقدمه ۱۳

درس اول: کلیات و مفاهیم

۱-۱. واژه‌شناسی ۱۵

۱-۱-۱. فرهنگ در لغت ۱۵

۱-۱-۲. فرهنگ در اصطلاح ۱۶

۱-۱-۳. تعریف سازمان ۱۷

۱-۱-۴. فرهنگ سازمانی ۱۸

۲-۱. اهمیت و ضرورت فرهنگ سازمانی ۲۰

۳-۱. پیشینه فرهنگ سازمانی ۲۲

درس دوم: مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی براساس آیات و روایات

۱-۲. مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی براساس آیات و روایات ۲۹



- ۲۹..... ۱-۱-۲. لایه نگرشی
- ۳۲..... ۲-۱-۲. لایه گرایشی
- ۳۸..... ۳-۱-۲. لایه رفتاری

درس سوم: صیانت از حقوق بیماران

- ۴۶..... ۳..... ۱. تعریف حقوق بیماران
- ۴۸..... ۲-۳..... ۲. الزامات مورد نیاز برای خدمت به بیماران و حقوق آنان
- ۴۹..... ۳..... ۱. اخلاص
- ۵۰..... ۳-۲-۲..... ۲. برکات
- ۵۱..... ۳-۲-۳..... ۳. امانت و دلسلیکاری
- ۵۲..... ۳-۲-۴..... ۴. عفت و پاکدامنی
- ۵۳..... ۳-۲-۵..... ۵. تواضع و فروتنی
- ۵۳..... ۳-۲-۶..... ۶. حلم و بردباری
- ۵۴..... ۳-۲-۷..... ۷. خوش‌رویی و خوش‌خلقی
- ۵۵..... ۳-۲-۸..... ۸. تلاش برای کسب دانش و مهارت
- ۵۶..... ۳-۲-۹..... ۹. پژوهش مستمر با هدف آشنایی با مهارت‌های جدید
- ۵۶..... ۳-۲-۱۰..... ۱۰. احساس مسئولیت در انجام وظایف
- ۵۷..... ۳-۲-۱۱..... ۱۱. توجه به عواطف و احساسات و شخصیت بیمار

درس چهارم: احترام و تکریم بیماران

- ۶۱..... ۴-۱..... ۱. لزوم احترام و تکریم بیماران

- ۲-۴. شیوه‌های احترام و تکریم بیماران ۶۳
- ۳-۴. مصادیق احترام و تکریم بیماران ۶۴
- ۴-۳-۱. تواضع و گشاده‌رویی ۶۵
- ۴-۳-۲. خدمت بی منت ۶۷
- ۴-۳-۳. عیب‌پوشی ۶۹
- ۴-۳-۴. مهر و محبت ۶۹

درس پنجم: صبر و حلم در مقابل سختی‌ها

- ۱-۵. مفهوم صبر و حلم ۷۵
- ۲-۵. راه‌های تقویت صبر و حلم ۷۷
- ۵-۲-۱. توجه به ناپایداری و زودگذر بودن دنیا ۷۸
- ۵-۲-۲. اعتقاد به تقدیر الهی و تسلیم شدن در برابر آن ۷۸
- ۵-۲-۳. زهدورزی ۷۹
- ۵-۲-۴. امید به آینده ۷۹
- ۳-۵. آثار و نتایج صبر ۸۰

درس ششم: خدمت بی منت به بیماران

- ۱-۶. مفهوم خدمت ۸۵
- ۲-۶. اهمیت خدمت به بیماران ۸۶
- ۳-۶. آثار خدمت بی منت ۸۹
- ۶-۳-۱. بهره‌مندی از یاری خدا ۸۹





- ۹۰..... ۲-۳-۶. رستگاری در آخرت
- ۹۰..... ۳-۳-۶. برخورداری از اکرام الهی
- ۹۰..... ۴-۳-۶. محبوبیت در پیشگاه خدا
- ۹۱..... ۵-۳-۶. اندوه‌زدایی
- ۹۱..... ۶-۳-۶. ثواب جهاد در راه خدا
- ۹۲..... ۴-۶. تلاش منظم بر ارتقای روحیه خدمت‌گزاری
- ۹۲..... ۴-۶. غلبه بر خودمحوری
- ۹۳..... ۲-۴-۶. فرهنگ سازی
- ۹۳..... ۳-۴-۶. شایسته‌سازی گزینش افراد صالح
- ۹۴..... ۴-۴-۶. تشویق و تنبیه
- ۹۴..... ۵-۶. آفات خدمت
- ۹۴..... ۱-۵-۶. منت و آزار
- ۹۵..... ۲-۵-۶. ریا و شهرت‌طلبی
- ۹۶..... ۳-۵-۶. زیاده‌روی
- ۱۰۱..... کتابنامه



أَبَى اللَّهُ أَنْ يَجْرِمَ أُمَّةً إِلَّا بِأَسْبَابِهَا» امام صادق (ع)
خداوند ابا دارد از اینکه اسم (کارها) را جز از طریق اسبابش فراهم
آورد.

فرهنگ سازمانی هم‌زمان با تأسیس سازمان شکل می‌گیرد و به‌مرور زمان، به
سازمان هویت می‌بخشد، آن را از دیگر سازمان‌ها متمایز می‌کند و رفتار کارکنان
و مناسبات رسمی و غیر رسمی سازمان را شکل می‌دهد.

پرداختن به فرهنگ سازمانی از آن رو مهم است که رشد، زندگی، بهره‌وری
و تعالی سازمانی در بستر فرهنگ سازمانی مطلوب و مناسب صورت می‌گیرد.
تغییرات بنیادین در سازمان هنگامی روی می‌دهد که همسو با فرهنگ سازمانی
باشد؛ از این رو، مدیران هنگامی توفیق بیشتری در انجام دادن وظایف خود خواهند
داشت که اهتمام لازم به فرهنگ سازمانی داشته باشند.

فرهنگ سازمانی که نظام باوری، هنجاری و رفتاری کارکنان را شکل می‌دهد،
هم آموزش‌دانی و هم، مدیریت‌شدنی است و می‌توان آن را بهبود بخشید.





با عنایت به آیه شریفه قرآن کریم که می‌فرماید: « إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ »^۱ می‌توان دریافت که جایگاه و نقش سرمایه انسانی در تحول و بهبود فرهنگ سازمانی و نهاده‌سازی آن، بی‌بدیل و انکارناپذیر است. از این رو، تلاش در مسیر شناخت درست، تبیین و نهاده‌سازی فرهنگ سازمانی در محیط کاری ردجا ضرورت پیدا می‌کند.

باید توجه داشت که بهبود و اصلاح فرهنگ سازمانی نیازمند نگاه فراگیر و جریانی دادن فرهنگ سازمانی مطلوب در همه ابعاد سازمانی (یعنی نظامات، سبک مدیریت، نیروی انسانی و ...) است. بنابراین، هم‌زمان با اینکه فرهنگ سازمانی به کارکنان آموزش داده می‌شود باید نظامات، سبک رهبری، مدیریت، برنامه‌ریزی و ... هماهنگ و هم‌افزا با فرهنگ سازمانی باشند.

امام خامنه‌ای (مدظله العالی) در زمینه فرهنگ مبتنی بر ارزش‌های اسلامی می‌فرمایند: «فرهنگ اسلامی، فرهنگ ارزش‌مدی است، که برای یک جامعه و یک مجموعه انسانی بالاترین ارزش را دارد و در توان یک جامعه را حقیقتاً سرفراز، خوشبخت و عزیز و پیشرو کند.»^۲ برای این امر، نخستین راهبرد طرح تحول و تعالی معنوی وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح «بهبود و اصلاح فرهنگ سازمانی بر مبنای ارزش‌های دینی و انقلابی» تدوین شد. این امر و این نشان از اهمیت و ضرورت پرداختن به فرهنگ سازمانی با رویکردی نو برای تحول و تعالی وزارت دفاع است.

کتاب پیش‌رو با هدف تبیین و ترویج فرهنگ سازمانی دینی و انقلابی در وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح نگاشته شده و دربردارنده برخی از

۱. «خداوند هیچ‌گاه وضعیت قومی را تغییر نمی‌دهد، مگر آنکه آن قوم خودشان وضعیت خود را دگرگون سازند.» (رعد ۱۳)، آیه ۱۱.

مهم‌ترین مؤلفه‌ها و شاخص‌های فرهنگ سازمانی برگرفته از آموزه‌های دینی و انقلابی است.

موضوع فرهنگ سازمانی با رویکرد دینی برای نخستین بار است که جزو کتاب‌های درسی دوره‌های آموزشی سازمان عقیدتی - سیاسی وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح قرار گرفته و در نه جلد مستقل ویژه برای نه گروه شغلی «مدیران، نخبگان، فرماندهان، بازرسی - نظارت و حفاظت، بهداشت و درمان، مالی - بزرگانی، امنیت و خدمات، اداری و منابع انسانی، و خواهران» به زیور طبع آراسته شد است.

این نگاشته حاصل نگ راجع‌دین، نشست‌های نخبگی و خبرگی، نیازسنجی و بررسی‌های کارشناسی است که به لحاظ معیار از همه عزیزی که در تدوین و تألیف آن مشارکت داشته‌اند سپاسگزار، کنیم. از جمله رئیس محترم سازمان عقیدتی - سیاسی وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح، حجت الاسلام والمسلمین محمدحسین قندهاری همچنین، از پژوهشگاه علوم اسلامی امام صادق (ع)، اعضای کمیسیون تربیت و آموزش، گروه‌های تخصصی تدوین متون، کانون استادان، نویسندگان فرهیخته، ناظران علمی و ناظران سی.

در پایان از همه صاحب‌نظران، مدیران و کارکنان محترم در خواست می‌شود، ما را از اندیشه‌ها و دیدگاه‌های ارزشمند خود بهره‌مند کنند تا ان شاء الله در چاپ‌های بعدی، کتاب‌هایی پربارتر و کاربردی‌تر در اختیار خوانندگان گرامی قرار گیرد.

معاون تربیت و آموزش

سازمان عقیدتی - سیاسی وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح

مهدی حسینی

بهار ۱۳۹۶



سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف خاصی تشکیل می‌شوند؛ از همان آغاز روابط و مناسباتی در سازمان و بین اعضا آن شکل می‌گیرد؛ به تدریج و در بلندمدت «یک نظام ارزشی بر کل سازمان غالب می‌شود.»^۱ رفتار، زبان، اندیشه، اهداف، روش‌ها و قوانین خاصی در سازمان شکل می‌گیرد که آن را از دیگر سازمان‌ها متمایز می‌کند. و از آن با نام «فرهنگ سازمان» یاد می‌شود.

فرهنگ سازمانی زاینده و برآمده از سازمان است اما در همه سطوح و لایه‌های سازمان نفوذ می‌کند و بر تصمیم‌گیری، سیاست‌گذاری، آموزش، استخدام و... تأثیر می‌گذارد و هیچ تغییر بنیادین و تحولی در سازمان انجام نمی‌گیرد مگر اینکه با فرهنگ سازمانی هماهنگ باشد.

شناخت ارزش‌ها و فرهنگ حاکم بر جامعه، شناسایی و تشخیص درست مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی متناسب با سازمان و فرهنگ جامعه، گام‌های آغازین و بنیادین تدوین و پیاده‌سازی فرهنگ سازمانی است.

۱. علی رضائیان، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، ۱۳۸۷، ص ۲۴۵.





آنچه در این کتاب به آن پرداخته می‌شود؛ تعیین و تبیین برخی از شاخص‌های فرهنگ سازمانی بر پایه آموزه‌های دین مبین اسلام است. در درس اول به کلیات، مفاهیم و اهمیت و ضرورت فرهنگ سازمانی اشاره شده است؛ در درس دوم در سه لایه نگرشی، گرایشی و رفتاری، نه مؤلفه دانش‌افزایی، مشورت‌خواهی، عبرت‌پذیری، آگوشی، خلوص‌محوری، خودنظارتی، مسئولیت‌پذیری، تکلیف‌محوری و انضباطی‌گری مورد بررسی قرار گرفته و در درس سوم تا ششم به سه شاخص فرهنگ سازمانی، «نموده غلی بهداشت و درمان یعنی «صیانت از حقوق بیماران»، «احترام و تکریم بیماران» و «خدمت بی‌منت به بیماران» پرداخته شده است.