

## مروری بر مفهوم تمدن سازمانی

سید کامران یکانگی<sup>۱</sup>، معصومه رضایپور تنها<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> استادیار، گروه مهندسی صنایع، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران (نویسنده مسئول)

<sup>۲</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، ایران، زنجان

### چکیده

طرح مقوله ای بنام تمدن سازمانی در عصر گذشته از مقوله کیفیت و ورود به عصر نوآوری و کارآفرینی که بعنوان مدلی وسیع تر از مدل های موجود در ارزیابی تعالی سازمانی مطرح ساخته است سابقه چندانی در ادبیات موجود حوزه های مختلف مدیریت ندارد. در راستای معرفی تمدن سازمانی، که نگاهی متفاوت به تعالی سازمانی است این پرسش را مطرح می سازد که چگونه از تمدن سازمانی تعریفی عملیاتی ارائه شود که هم مورد قبول باشد و هم قابلیت اندازه گیری تمدن سازمانی را امکان پذیر سازد تا بتوان چگونگی نقش آموزش در تکوین و ارتقاء آن را مطرح ساخت؟ واژه تمدن سازمانی یک مفهوم نوین است که برای نخستین بار در جهان توسط پدر علم مدیریت منابع انسانی ایران، پروفسور ناصر میرسپاسی مطرح گردیده است. طرح مقوله ای بنام تمدن سازمانی در عصر گذشتن از مقوله کیفیت و ورود به عصر نوآوری و کارآفرینی که توسط پروفسور میرسپاسی بعنوان مدلی وسیع تر از مدل های موجود در ارزیابی تعالی سازمانی مطرح گردیده است سابقه چندانی در ادبیات موجود حوزه های مختلف مدیریت ندارد. واژه تمدن یا شهری گری یا شهرمان به تلقی های گوناگون از حالت های جامعه انسانی می پردازد.

**واژه های کلیدی:** تمدن، سازمان، مدیریت، فرهنگ، تعالی سازمانی

## مقدمه:

مفهوم تمدن سازمانی به عنوان مفهوم نوین، توسط محققان ایرانی وارد عرصه مدیریت شده است. این نظریه در پاسخ به نظریه تعالی سازمانی ارائه شده و به نظر می رسد تکمیل کننده مفهوم تعالی سازمان و ارائه دهنده نظریه جدید و متناسبی با بافت ایرانی اسلامی در ایران است؛ اما تا کنون در این رابطه، فقط به بیان مفهوم بسنده شده و تلاشی برای بیان مؤلفه های و عوامل مؤثر بر آن انجام نگرفته است. تمرکز اصلی پژوهش حاضر، ترسیم کاربردی تر مفهوم تمدن در سازمان هاست. مفهوم تمدن تلاش می کند که فضای سازمانی و فرهنگ سازمانی، مشوق نظم، ادب، اخلاق و رعایت حقوق افراد در تمام سطوح باشد. (میرسپاسی، ۱۳۸۷) واژه تمدن، تلاش می کند مفهوم تعالی سازمان را گسترش دهد و زمینه انجام فعالیت های نیروی انسانی را تا حد عالی امکان پذیر کند. (رمزی فرد، ۱۳۹۰) در مورد لفظ «تمدن» باید این نکته را در نظر داشت که تمدن مفهومی بدیع و جدید است و لذا در بسیاری از مواقع که درباره ی آن قضاوتی صورت می گیرد یا حکمی صادر می شود می باید درصدی خطا را معقول و منطقی دانست. تمدن کلمه و مفهومی است که ما انسان های قرون جدید ساخته ایم و براساس آن تاریخ محدوده ای انسانی و جغرافیایی را از ابعاد مختلف هنری، علمی، اقتصادی و... مورد بحث قرار می دهیم. کلمه ی تمدن در مقیاس وسیع تر و مرتبه ی عمیق تر، به مرحله ای از رشد فکری، علمی، ادبی و فرهنگی گفته می شود که فرد متمدن را به عنوان انسانی فرهیخته، از دیگر انسان ها ممتاز می سازد. همین تعریف در کلمه ی لاتین «Givilization» که در فرهنگ ها تمدن معنی شده نیز صادق است. در تعبیر علوم اجتماعی، تمدن به ویژگی هایی اطلاق می شود که جمعی از مردم در چارچوب های سازمان یافته ای پایه گذاری و از دیدگاه دایره المعارف ها دارای سه ویژگی زیر باشد:

الف-تشکیل جمعیت نسبتاً زیادی که در چارچوب ساختارها و توانایی هایی شکل گرفته باشد.

ب-نوعی فن و هنر در درون آن ایجاد و تقویت شود.

ج-نوعی عقاید و باورهایی درباره زندگی و هدف از آن در آن جمع ایجاد و گسترش یابد

میتوان ادعا نمود که سه ویژگی فوق در سازمانها بویژه در سازمانهای بزرگ و متوسط وجود دارد بنابراین سازمانها می توانند دارای تمدن خاص باشند. همانگونه می توانند دارای فرهنگ های خاص باشند.

## مطالعه ادبیات:

تمدن سازمانی دربرگیرنده فرهنگ هایی است که زمینه لازم برای تربیت نیروی انسانی منظم و هدفمند را برای بهبود خدمت رسانی و کسب منافع برد- برد مهیا می کنند، این موضوع مؤید مدنیت در سازمان های امروزی است؛ معضلی که بسیاری از

سرمایه های انسانی و گروه های کاری در سازمانها، به ویژه سازمانهای سلسله مراتبی دولتی از نبود آن رنج می برند . وجود قربانی های کاری فراوان و ترویج رفتارهای قلدری در سازمانها، می تواند از نمودهای دوری از تمدن و مدنیت در سازمانهای امروزی باشد.<sup>۱</sup> رفتارهای خارج از مدنیت در سازمانها، به دلیل رعایت نکردن حقوق فردی در روابط بین همکاران و سایر بخش های کاری در سازمانهای دولتی، می تواند زمینه ساز ترویج رفتارهای منفی در سازمان و از بین برنده رفتارهای مثبت و مانعی برای بهبود بهره وری سازمانی باشد. طراحی و تدوین الگوهای مؤثر برای بهبود مدنیت و رفتارهای توأم با مدنیت در سازمانها این امکان را در اختیار سازمانهای دولتی قرار میدهد که برای بهبود شاخصهای بهره وری، موفقیتهای چشمگیری را به دست آورند. محیط کاری در چنین سازمانهای متمدنی می تواند به صورت مطلوب نیازهای نیروی انسانی را تأمین کرده و از افراد پر انرژی و با انگیزه برای اهداف سازمانی استفاده کند. به طور مسلم، تمدن سازمانی تلاش میکند سازمان را از حالت دستوالعملی و سلسله مراتبی به سازمانهای خودانگاره (خودانگیزی، خود محرک) تبدیل کند و بی شک در راستای دستیابی به اهداف و آرمانهای سازمانی، این موضوع می تواند نقطه مثبتی قلمداد شود.

مفهوم تمدن: از نظر مفهوم لغوی، تمدن در زبان فارسی از مدنیت گرفته شده که نوعی نظم شهر نشینی را معرفی می نماید و عینا در زبان لاتین که ریشه زبانهای اروپایی بویژه زبان انگلیسی و فرانسه است واژه سویلیزیشن است که در مفاهیم مختلف از (Civic) در این مفهوم بکار رفته است. پایه این واژه سویک مله: شهری، کشوری، اجتماعی، اهل شهر و نظیر این ها بکاربرده شده است. در عین حال دو مفهوم بسیار حائز اهمیت در ارتباط با تمدن بکار گرفته است که در تعریف تمدن سازمانی جایگاه ویژه ای میتواند داشته باشد، عبارت است از:

✓ حقوق مدنی یا حقوق شهروندی که از نظر جامعه عبارت است از: خدمات و امکاناتی که دولتها باید در اختیار شهروندان قرار دهند. در سازمان این مفهوم را حقوق شهروندان سازمانی و یا حقوق سازمان شهروندی مینامند.

✓ آزادی های شهروندی که عبارت است از اقداماتی که دولتها باید از انجام آن خودداری نمایند که همین مفهوم را نیز در حوزه تمدن سازمانی، آزادی های شهروندان سازمانی میتوان تلقی نمود. بر مبنای شواهد تاریخی ادعا شده است که

<sup>۱</sup> [Görgülü, N., Beydag, K.D., Sensoy, F., & Kiyak, M. \(2014\)](#)

<sup>۲</sup> [Haas, N., Van Craen, M., Skogan, G.W., Fleitas, D. M. \(2015\)](#)

تمدن میتواند از جامعه ای به جامعه دیگر منتقل شود. درمورد تمدن سازمانی نیز این انتقال سهل تر از جامعه میتواند اتفاق بیفتد. بنابراین در سازمانها میتوان تمدن سازمانی را بصورت الگوبرداری از سازمانی به سازمان دیگر منتقل نمود.

هرسکویتس<sup>۳</sup> در تعریف تمدن می نویسد ((تمدن عبارت است از مجموعه ی دانشها، هنرها، فنون، آداب و رسوم تاسیسات نهادهای اجتماعی که در پرتو ابداعات و اختراعات و فعالیتهای افراد و گروههای انسانی طی قرون و اعصار گذشته توسعه و تکامل یافته و در تمام قسمتهای یک جامعه و یا چند جامعه که با هم ارتباط دارند رایج است مثل تمدن مصر، تمدن ایران و هر کدام دارای ویژگیهایی است که به عوامل جغرافیایی، تاریخی و تکنیکی خاص بستگی دارد.)) (روح الامینی، ۱۳۷۷، ص ۴۹)

به عقیده مارسل موس<sup>۴</sup> تمدن مجموعه ای است به قدر کافی بزرگ از پدیده های شهر نشینی به قدر کافی متنوع و به قدر کافی با اهمیت از نظر کمی و کیفی و معمولاً بین چند جامعه مشترک است. (روح الامینی، ۱۳۷۷، صص ۴۹-۵۰)

ویل دورانت اندیشه ها و فعالیت های فرهنگی جوامع را وقتی در شمار تمدن به حساب می آورد که شهرنشینی تکامل یافته باشد. وی تمدن را عبارت از نظم اجتماعی می داند که در اثر وجود آن خلاقیت فرهنگی امکان پذیر می شود و جریان پیدا می کند. وی همچنین تمدن را تابع عواملی چند می داند که یا سبب تسریع در حرکت آن می شود و یا آن را از سیر و حرکتی که در پیش دارد باز می دارد و این عوامل به نظر او عبارتند از شرایط معرفه الارضی، جغرافیایی، اقتصادی، زیستی روانی، نظم سیاسی وحدت زبانی و قانون اخلاقی.<sup>۵</sup> با توجه به تعاریف فوق می توان گفت که هر تمدنی با یک یا چند اندیشه اساسی شکل می گیرد. ممکن است علت شکوفایی تمدنی در عرصه اقتصاد باشد. مثلاً تمدن اروپا. تمدن بیشتر به جنبه های مادی و تکنولوژی زندگی انسانها اشاره دارد. که فراتر از قومیت هاست. تمدن، میراث انسانها در طول تاریخ بشر می باشد.

5-Melville j.Herskovis

<sup>۴</sup> - تالیفی در انسان شناسی فرهنگی و مردم شناسی/محمود روح الامینی/۱۳۷۷

<sup>۵</sup> Marcel Mauss

<sup>۶</sup> - تالیفی در انسان شناسی فرهنگی و مردم شناسی/محمود روح الامینی/۱۳۷۷

<sup>۷</sup> - Will Durant

<sup>۸</sup> - تالیفی در انسان شناسی فرهنگی و مردم شناسی/محمود روح الامینی/۱۳۷۷

سازمان: سازمان جایی است که انسان ها در کنار هم و برای دستیابی به هدفی مشترک کار می کنند. در سازمان ها، افراد از توانایی و تخصص خود استفاده می کنند و مهارت های خود را تقویت می کنند. سازمان عبارت است از گروه هایی از افراد که با هم فعالیت هایی را انجام می دهند تا به اهداف یا مقاصد مشترکی دست یابند. (روح الامینی، ۱۳۷۷، ص ۵۰)

از نظر لغوی و مفهوم کلمه، سازمان را می توان این گونه تعریف کرد:

- مجموعه سازماندهی شده.
- کسب و کار یا اداره ای که برای هدف خاصی سازماندهی شده باشد.
- جمعی از مقامات اداری متعلق به یک حزب سیاسی یا بخشی از دولت

از دیدگاه عمومی مدیریت، سازمان تعاریف مختلفی دارد که چند نمونه از آن عبارتند از:

- نظامی از فعالیت های هماهنگ شده آگاهانه بین دو یا چند نفر
- رسیدن به هدف نیازمند کار گروهی است. انسان ها سازمان ها را طراحی می کنند تا فعالیت های افراد مختلف را با در نظر گرفتن مشوق متناسب، در جهت رسیدن به هدف مورد نظر هدایت کنند.
- واحد اجتماعی از افراد که به صورت نظام مند ساختار یافته و مدیریت می شود تا به نیازی پاسخ داده یا به شکل مستمر، به اهداف جمعی دست پیدا کند. همه سازمان ها دارای ساختار مدیریتی هستند که سمت ها، نقش ها، مسئولیت ها و اختیارات را برای انجام وظایف تعیین می کند. سازمان ها سیستم های باز هستند و بر روی عوامل خارج از محدوده خود تاثیر گذاشته و از آن ها تاثیر می پذیرند.
- جمعی از افراد که تحت نظامی از قواعد، رویه های انجام وظایف و ارتباطات که برای دستیابی به هدف مشخصی تدوین شده اند، کار می کنند.

#### سازمان از نظر رفتار سازمانی:

- واحد اجتماعی که در آن افراد به سطحی از روابط پایدار دست پیدا کرده اند تا به اهداف مشخصی برسند.

- سازمان نظام پیچیده‌ای شامل دو زیر سیستم است. اول مدیریت که ارتباطات درونی و اتصال فرآیندها را برای رسیدن به اهداف سازمانی برقرار می‌کند. دوم تعداد کافی از افراد طوری که ارتباط رودرروی مستمر بین همه آنها امکان‌پذیر نباشد.<sup>۹</sup>

#### مدیریت:

- مدیریت به معنای فرآیند هماهنگی و اداره امور در جهت رسیدن به هدف مشخص است. این فرآیند شامل تعیین استراتژی سازمانی و فرهنگ سازمانی و همینطور همگام‌سازی فعالیت‌های کارکنان با منابع موجود برای دستیابی به هدف یا اهداف از پیش تعیین شده است.<sup>۱۰</sup>
  - مدیریت عبارت است از مجموعه اقداماتی برای استفاده مؤثر از منابع دستیابی به یک یا چند هدف خاص (ون فلیت و پیترسون)<sup>۱۱</sup>
  - مدیریت به معنای استفاده از منابع انسانی، مالی و فیزیکی برای دستیابی به اهداف سازمان از طریق اجرای برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل عملکردها (مگینسون)<sup>۱۲</sup>
  - فرآیند حل مسئله، برای دستیابی به اهداف سازمانی از طریق استفاده کارآمد از منابع کمیاب در یک محیط در حال تغییر را مدیریت می‌گویند. (کرایتنر)<sup>۱۳</sup>
  - مدیریت، هنر دانستن کاری که باید انجام شده و بررسی بهترین و ارزان‌ترین روش‌های انجام آن است. (ف.و. تیلور)<sup>۱۴</sup>
  - مدیریت هنر انجام دادن کارها از طریق گروه‌های رسمی و سازمان یافته است. هنر اصلی مدیریت، ایجاد محیطی است که در آن افراد بتوانند فعالیت کرده و برای دستیابی به اهداف گروهی همکاری داشته باشند. (هارولد کونتز)<sup>۱۵</sup>
- فرهنگ: فرهنگ فارسی شده واژه Culture (کالچر) است و یک مفهوم در بحث انسان شناسی است. فرهنگ تعریف کننده رفتارها، برخوردها و در اصطلاح فنی تر هنجارهایی است که مردم در یک جامعه انسانی آنها را انجام می دهند. فرهنگ گستره

<sup>۹</sup> <https://blog.faradars.org>

<sup>۱۰</sup> <https://blog.faradars.org>

<sup>۱۱</sup> James Alward Van Fleet-jordan Peterson

<sup>۱۲</sup> William L.Megginson

<sup>۱۳</sup> robert kreitner

<sup>۱۴</sup> Frederick Winslow Taylor

<sup>۱۵</sup> Harold Koontz

بسیار زیادی دارد و در هر جایی به نوعی تعریف شده است. بحث در مورد فرهنگ و تمدن بسیار زیاد است اما بصورت خلاصه برای داشتن فرهنگ بایستی تمدنی وجود داشته باشد اما یک تمدن چند هزار ساله بعضا به دلیل داشتن تعداد سالهای زیاد استمرار الزاما یک تمدن با فرهنگ بالا نیست. فرهنگ را می توان مجموعه ای از آداب و رسوم دانست که در یک جامعه اعم از یک گروه یا یک قوم یا حتی یک ملت از آنها به عنوان ارزش یاد شده است و طبیعتا کسیکه ارزش ها را رعایت کند دارای مرتبه بالاتری از لحاظ فرهنگ است. فرهنگ مجموعه ای از دانش هاست که در تعامل انسان هایی با تمدن های مختلف کسب می شود و طبیعتا برای اینکه بتوانیم دانشی را به دست بیاوریم نیازمند آموزش دیدن، مطالعه، برخورد و تعامل با افرادی هستیم که آن دانش را دارند. به دست آوردن فرهنگ به یکباره حاصل نمی شود و حاصل یک مدت بعضا طولانی برای نهادینه شدن است. این فرهنگ و درجات آن است که جوامع بشری را از همدیگر متمایز می کند. فرهنگ آن چیزی است که مردم با آن زندگی می کنند.<sup>۱۶</sup>

فرهنگ را ادوارد تایلور (۱۸۳۴-۱۹۱۷)، مجموعه پیچیده‌ای از دانش‌ها، باورها، هنرها، قوانین، اخلاقیات، عادات و هرچه که فرد به عنوان عضوی از جامعه خویش فرامی‌گیرد تعریف می‌کند.

Harold Koontz هر منطقه از هر کشوری می‌تواند فرهنگ متفاوتی با دیگر مناطق آن کشور داشته باشد. فرهنگ به وسیله آموزش، به نسل بعدی منتقل می‌شود؛ درحالی‌که ژنتیک به وسیله وراثت منتقل می‌شود.

فرهنگ، راه مشترک زندگی، اندیشه و کنش انسان است. فرهنگ در برگرفته این چیزها است:

۱. ۱. سازگاری کلی با نیازهای اقتصادی یا محیط جغرافیایی پیرامون.

۲. ۲. سازمان مشترکی که برای فرو نشاندن نیازهای اجتماعی و سیاسی که از محیط پیرامون برخاسته‌اند، پیدا شده است.

۳. ۳. مجموعه مشترکی از اندیشه‌ها و دستاوردها.

فرهنگ شامل هنر، ادبیات، علم، آفرینش‌ها، فلسفه و دین است.<sup>۱۸</sup>

**تعالی سازمانی:** کلمه تعالی در لغت به معنی برتری و بلندپایه شدن است. تعالی سازمانی نیز به معنای رشد و توسعه پایدار و مداوم کسب و کار با هدف کسب رضایت مشتریان و افزایش سودآوری است. در یک تعریف دیگر، تعالی سازمانی به تلاش‌هایی

<sup>۱۶</sup> <https://virgoool.io/> بررسی واژه فرهنگ به زبان ساده / محمد نصیری

<sup>۱۷</sup> Edward Burnett Tylor

<sup>۱۸</sup> <https://donya-e-eqtasad.com/۱۳۹۳/> فرهنگ چیست

گفته می شود که چارچوبی داخلی از استانداردها و فرآیندها با هدف افزایش مشارکت و انگیزه کارکنان و ارائه محصولات و خدمات بهتر به مشتریان را ایجاد می کند. بنابراین، تعالی سازمانی به معنی استفاده از ابزارهایی برای شناسایی تشخیص، توسعه و گسترش موفقیت در یک سازمان است.

از سوی دیگر، تعالی سازمانی تحت تاثیر فرهنگ و ارزش های هر سازمان، توانمندی های نیروی انسانی آن و شرایط محیطی است. سازمان متعالی نیز سازمانی است که به مفهوم تعالی سازمانی پایبند است و به سوی آن حرکت می کند. چنین سازمانی از مدیرانی با تفکر و اندیشه متعالی بهره می گیرد و فعالیت های خود را در راستای بهبود رضایت مندی مشتریان مدیریت و بهینه سازی می کند. این سازمان ها برای دستیابی به تعالی و رشد پایدار از چهارچوب ها و مدل های تعریف شده ای نیز استفاده می کنند که مدل تعالی سازمانی نام دارند.<sup>۱۹</sup>

مدل های تعالی سازمانی چارچوب هایی منظم و اثبات شده هستند که به یک سازمان کمک می کنند تا با معیارهایی شفاف از آنچه که برای بهبود مستمر نیاز دارند آگاه شوند و بتوانند ضمن جمع آوری منابع مورد نیاز، تمامی کارکنان و اعضای خود را برای حرکت در مسیر تعالی سازمان تشویق کنند و به این ترتیب منافع تمامی ذی نفعان را افزایش دهند.

کاربرد اصلی مدل های تعالی سازمانی این است که به کسب و کارها کمک می کند تا تشخیص دهند که در کجای مسیر تعالی سازمانی قرار دارند و برای بهبود وضعیت خود باید از کدام معیارها استفاده کنند. از مدل های تعالی سازمانی به عنوان ابزاری برای افزایش اعتبار سازمان نیز استفاده می شود و داشتن گواهی های مربوط به پیاده سازی آنها می تواند اعتبار کلی یک سازمان را هم در داخل و هم در خارج از سازمان تقویت کند. به علاوه، هرگونه هزینه اضافی برای پیاده سازی این مدل ها در نهایت با بازدهی بیشتر کارکنان، رضایت بیشتر مشتریان و کارآمدتر شدن سازمان جبران خواهد شد.

استفاده از این مدل ها، کارکردهای دیگری نیز دارد و برای کاهش هزینه ها، پاسخ گویی به نیازهای مشتریان، صرفه جویی در منابع و افزایش کیفیت عملکرد سازمان نیز مورد استفاده قرار می گیرند. با توجه به چالش هایی که سازمان ها با آن دست و پنجه نرم می کنند، بدیهی است که کارکرد مهم دیگر مدل های تعالی سازمانی، حفظ مزیت رقابتی سازمان است. نتایج حاصل از خودارزیابی هایی که بر اساس این مدل ها انجام می شود می تواند به عنوان بخشی از فرآیند برنامه ریزی کسب و کار مورد استفاده قرار گیرد. در نهایت، از این مدل ها می توان برای ارزیابی نقاط قوت و ضعف در جهت بهبود عملکرد سازمان و تحقق اهداف آن نیز استفاده کرد.

<sup>۱۹</sup> <https://www.faragostar.net> ۱۴۰۱ مرداد ۵/ چه کاربردی دارد /



## مقایسه فرهنگ و تمدن

الف- تمام جوامع دارای تمدن نیستند اما هیچ جامعه ای را نمی توان یافت که دارای فرهنگ نباشد.

ب- بعضی از صاحب نظران در تعریف تمدن فرهنگ را لحاظ کرده اند و فرهنگ را مبنای تمدن دانسته اند مثلاً رضا داوودی از متفکران ایران می گوید : تمدن صورت خاص زندگی مردم بر مبنای فرهنگ و تفکر است. به عبارت دیگر تمدن مجموعه ی آداب و رسوم و سنن و رفتار و کردار و فنون و صنایعی است که با تعلق به اصول و مبانی است، نه آنکه بسط و تحول تمدن به خودی خود بتواند موجب تفکر تازه باشد. (منصورنژاد، ۱۳۸۱، ص ۱۸) <sup>۲۰</sup>

و یا کسی مثل اشپنگلر معتقد است که تمدن در بستر زمان شکل می گیرد.

۳- بعضی تمدن و فرهنگ را معادل هم می دانند و تعریف یکسانی از هر دو ارائه داده اند مثل تایلر که فرهنگ و تمدن را همه ی میراث های نوع بشری می داند.

۴- تمدن و فرهنگ هر دو تحت شرایط محیط جغرافیای شکل می گیرند.

۵- بعضی ها مثل دکتر شریعتی فرق بین تمدن و فرهنگ را این طور گفتند: تمدن مجموعه ی اندوخته ها، ساخته های معنوی و مادی در طول تاریخ انسان و فرهنگ عبارت است از مجموعه ساخته ها و اندوخته های مادی و معنوی یک قوم یا نژاد خاص در طول تاریخ. شریعتی به نظر می رسد محدوده جغرافیایی را علت تفاوت تمدن و فرهنگ می داند.

## پیشینه پژوهش:

حسین حسینی و محمود حضرتی در سال ۱۳۹۰ در مقاله ای تحت عنوان شناسائی و تبیین مدل رفتار های شهروندی سازمانی در سازمان های ایران منتشر نموده اند که در آن بیان می کنند رفتار های شهروندی سازمانی رفتار هایی هستند که در شرح شغل و شرایط احراز بیان نشده و از کارکنان نیز انتظار نمی رود. محققان پیامدهای فردی و سازمانی بسیاری را برای این گونه رفتارها ذکر کرده اند، از این رو مدیران تمایل دارند که کارکنانشان این گونه رفتارها را در سازمان نشان دهند. در این مقاله به تعیین و تشخیص متغیرهای تأثیرگذار مستقیم و غیرمستقیم بر بروز رفتارهای شهروندی سازمانی با استفاده از روش تحقیق توصیفی و

- منصورنژاد، ۱۳۸۱، ص ۱۸

<sup>۲۱</sup> Oswald Spengler

بکارگیری تحلیل ماتریس کوواریانس و با روش مدل سازی معادلات ساختاری پرداخته پرداخته اند و یافته های این پژوهش بیانگر این است که متغیرهای اعتماد، تعهد سازمانی، ادراک از انصاف و عدالت، ادراک از حمایت پشتیبانی مدیران و سازمان، به صورت مستقیم و متغیرهای جامعه پذیری، احساس هویت سازمانی، فضای سیاسی و متغیر ویژگی های کارکنان به صورت غیرمستقیم بر بروز رفتارهای شهروندی در ارتباط می باشند.<sup>۲۲</sup>

جلیل جراحی فریز، نورمحمد یعقوبی، محمد محمدی، سیما کاظمی در سال ۱۳۹۹ مقاله ای با عنوان شناسایی مؤلفه های سیستم تامین نیروی انسانی مبتنی بر تمدن سازمانی دانش محور در دانشگاه های علوم پزشکی پژوهشی را با هدف شناسایی مولفه های تامین نیروی انسانی مبتنی بر تمدن سازمانی دانش محور در دانشگاه های علوم پزشکی انجام دادند که طبق نتایج این پژوهش ویژگی های تامین نیروی انسانی مبتنی بر تمدن سازمانی دانش محور در دانشگاه های علوم پزشکی شامل: یادگیری مستمر، کارکنان متعهد، کارکنان خلاق و نوآور، کارکنان دانشی، کارکنان اخلاق مدار، توان یادگیری، شایسته سالاری، توان رقابتی، سرمایه فکری و مدیریت دانش شناسایی شد.<sup>۲۳</sup>

زهره صالحی ساداتی، محمدحقیق شناس گرگابی در مقاله ای تحت عنوان گسترش معنویت سازمانی و فرهنگ دلبستگی به کار در بستر تمدن سازی ایران اسلامی به بررسی معنویت در بستر اسلامی در سازمان های ایرانی و نقش موثر آن به کار پرداخته اند و بیان می کنند در سازمان های داخلی کشور اصل و مبنای اصول و قواعد بر اساس اصول و قوانین دین مبین اسلام نهاده گردیده است و برای افزایش و بهبود رفتار های سازمانی و افزایش دلبستگی کارکنان به کار لازم است که بحث معنوی سازمانی بر رویکردی اسلامی ایرانی را در سازمانها پایه ریزی کرد.

در جوامع امروزی همه به دنبال یافتن دوباره معنویت به منزله یک بعد گم شده و دست کم پنهان در یک جهان عمدتاً مادی هستند در این شرایط بسیاری از نوشته های از معنویت سخن می گویند تا آنجا که این موضوع در مباحث سازمان ملل نیز مطرح شده است. جای خالی معنویت در میان متغیر های مطالعاتی تحقیقات سازمانی به طور قابل توجهی نمایان است و همین طور معنویت و اثرات فردی تیمی یا سازمانی که به دنبال دارد بسیار معدود مورد پژوهش قرار گرفته است. در دیدگاه غربی، معنویت در محیط کاری را مربوط به دو جنبه میدانند: تجربه شخصی و محیط سازمان آنها برای معنوی در محیط کاری سه بعد قائل شده اند کار معنی دار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش های سازمانی در حالی که در فرهنگ ایرانی

<sup>۲۲</sup> <https://www.noormags.ir> شناسایی و تبیین مدل رفتار های شهروندی سازمانی در سازمان های ایران/ حسین حسینی و محمود حضرتی/ ۲۲

<sup>۲۳</sup> - شناسایی مولفه های سیستم تامین نیروی انسانی مبتنی بر تمدن سازمانی دانش محور در دانشگاه های علوم پزشکی <https://civilica.com>

اسلامی تفکیک شخص از جامعه و مسائل فردی از اجتماعی نامناسب است و چه بسا رفتار کارمندان در سازمان بسیار تحت تاثیر شخصیت فردی شان است و از طرفی نیز محیط و فرهنگ سازمانی نیز بر شخصیت و روحیه کارکنان موثر است. در سازمان های داخلی کشور اصل و مبنای اصول و قوانین دین مبین اسلام نهاده گردید است بنابراین برای افزایش و بهبود رفتار های سازمانی و افزایش دلبستگی کارکنان به کار لازم است که بحث معنویت سازمانی با رویکرد اسلامی ایرانی را پایه ریزی کرد.<sup>۲۴</sup>

### یافته های پژوهش:

امروزه در هر جامعه ای سازمان ها کارکرد های مهمی دارند که نقش حیاتی در زندگی اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و اداره امور جامعه بازی می کنند بدون سازمان های پویا افراد نمیتوانند به اهداف خود دست یابند و نیاز های خود را برآورده سازند یکی از عواملی که موجب تاثیر مثبت در کارکرد های سازمان می شود ایجاد تمدن در سازمان ها می باشد که نقش مهمی در تامین نیروی انسانی، مولفه های یادگیری مستمر، کارمندان متعهد- خلاق و نوآور و دانشی دارد همانطور که اشاره شده است واژه تمدن سازمانی از مقوله کیفیت و ورود به عصر نوآوری و کار آفرینی است که در ارزیابی تعالی سازمان هم مطرح میشود پس سازمان ها برای رسیدن به تمدن و تعالی ملزم به ارتقاء سطح کیفیت عوامل ذکر شده (تامین نیروی انسانی، مولفه های یادگیری مستمر، کارمندان متعهد- خلاق و نوآور و دانشی) هستند و مدیرانی که در تلاش جهت ارتقاء عوامل مذکور هستند در واقع سازمان خود را به سوی تمدن سوق داده و زمانی که به نتیجه برسند میتوان آن سازمان را سازمان متمدن و متعالی نامید. در داخل سازمان هایی که تمدن در آنها ایجاد شده است رقابت در داخل سازمان بین پرسنل وجود دارد و چون این سازمان ها به تعالی رسیده اند موجب تشویق سازمان های دیگر برای رسیدن به تمدن و رقابت بین سازمانها میگردد. مدیران سازمان ها باید تلاش کنند با ایجاد تمدن در سازمانشان فرهنگ سازمانی، نظم، ادب، اخلاق و رعایت حقوق همه افراد در سازمان ها را فراهم کنند.

### نتیجه گیری:

همان طور که بیان شد، تدوین الگوهای سازمانی مناسب، در بهبود شرایط کاری و افزایش توانمندی نیروی انسانی نقش مهمی دارد. در الگوهای غربی، موضوع تعالی سازمان مد نظر قرار گرفته است؛ اما این الگوها در عین مطلوب بودن، کامل

زهره صالحی ساداتی، محمدحقیق شناس گرگابی// - گسترش معنویت سازمانی و فرهنگ دلبستگی به کار در بستر تمدن سازی ایران اسلامی<sup>۲۴</sup>  
<https://civilica.com>

نیستند. نقص اصلی مفهوم تعالی، نامتناسب بودن آن با بافت فرهنگی بومی ایران اسلامی است. خلأ دیگر در مفهوم تعالی بی توجهی به جامعه و وظیفه سازمان در زمینه بهبود شاخص های رفاه اجتماعی است. همان طور که پیش تر نیز بیان شد، در تعالی، بیشتر مفاهیم داخلی و بهبود منابع مالی مد نظر قرار گرفته است، در حالیکه تقویت رویکرد منسجم در خصوص اجتماع، یکی از نیازهای امروز جامعه است و باید سازمانها هدف عمده خود را بر این اساس طراحی و تبیین کرده و تلاش کنند با فعالیت های کاری خود، زمینه بهبود وضعیت اجتماعی را نیز فراهم آورند.

در تعریفی مقدماتی از تمدن سازمانی ادعا این است که در سازمان متمدن فضای سازمان و فرهنگ سازمانی مشوق نظم و ادب، اخلاق و رعایت حقوق افراد در تمام سطوح سازمان می باشد. در سازمان متمدن تربیت و ادب در روابط عرفی و سازمانی بین افراد برقرار است. انجام وظایف تا حد میزان توانایی های بالقوه بطور خودجوش انجام می گیرد.

رعایت حقوق مدنی (سازمانی) یک رفتار عمومی است. حضور پررنگ عدالت اجتماعی با رعایت نزاکت و کمال نجابت مشهود است. ارتباط کامل سازمانی بصورت همه جانبه برقرار است. حفظ و صیانت مدنیت سازمان توسط مدیران و وجود سرمایه اجتماعی وسیع سازمانی بطور مشهود از معیارهای تمدن سازمانی است.

## منابع:

۱- رمزی فرد، ر. (۱۳۹۰). شناسایی سهم مؤلفه های زیربنایی تمدن سازمانی در سازمان های دولتی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات.

۲- میرسپاسی، ن. (۱۳۸۷). نقش آموزش در تکوین و ارتقای تمدن سازمانی. نشریه مدیریت بهره‌وری، ۲ (۵)، ۷-۲۰.

۳- شناسایی مؤلفه های سیستم تامین نیروی انسانی مبتنی بر تمدن سازمانی دانش محور در دانشگاه های علوم پزشکی: مطالعه کیفی/ جلیل جراحی فریز، نورمحمد یعقوبی، محمد محمدی، سیما کاظمی  
<https://civilica.com/>

۴- گسترش معنویت سازمانی و فرهنگ دلبستگی به کار در بستر تمدن سازی ایران اسلامی / زهرا صالحی ساداتی، محمدحسین شانس گرگابی  
<https://civilica.com/>

۵- شناسایی و تبیین مدل رفتار های شهروندی سازمانی در سازمان های ایران/ حسین حسینی و محمود حضرتی  
<https://www.noormags.ir/>

۶- تالیفی در انسان شناسی فرهنگی و مردم شناسی/ محمود روح الامینی/ ۱۳۷۷

۱-Görgülü, N., Beydag, K.D., Sensoy, F., & Kiyak, M. (2014). The effects of mobbing (bullying) on health employs.

2-Procedia - Social and Behavioral Sciences, 152, 503 – 509

3-Haas, N., Van Craen, M., Skogan, G.W., Fleitas, D. M. (2015). Explaining officer compliance: The importance of procedural justice and trust inside a police organization. *Criminology & Criminal Justice*, 15(4), 442-463

4-<http://sabuhilaki.blogfa.com/post/84>

۵-<https://virgool.io/> بررسی واژه فرهنگ به زبان ساده /محمد نصیری

۶-<https://donya-e-eqtesad.com/۱۳۹۳/> فرهنگ چیست

۷-<https://www.faragostar.net> ۱۴۰۱ تعالی سازمانی چیست و چه کاربردی دارد / ۵ مرداد