

تاریخ دریافت: ۹۸/۱۰/۲۳

تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۱/۱۰

مقاله: ترویجی

صفحه: ۸۰

الگوی سازمان متدین ناجا لازمه تحقق دولت اسلامی

امیر نادری^۱

چکیده

زمینه و هدف: مقاله حاضر با هدف تبیین دولت اسلامی و اقدامات اساسی منتج به تحقق آن از سویی و سیر منطقی دستیابی به جامعه اسلامی و تمدن نوین اسلامی از سوی دیگر تنظیم شده است؛ و چون یکی از راهبردهای مهم تحقق دولت اسلامی بر ایجاد تغییرات اساسی ماهوی در سازمان‌ها و دستگاه‌های مختلف کشور از جمله نیروی انتظامی استوار است، ضرورت ایجاد می‌کند تا الگویی مناسب برای رسیدن ناجا به سازمانی متدین در تراز دولت اسلامی طراحی و تدوین شود.

روش: در این تحقیق در قسمت چپستی و چگونگی تحقق سیر تمدنی دولت اسلامی، از روش اسنادی مستخرج از بیانات رهبر معظم انقلاب از پایگاه اطلاع‌رسانی مؤسسه تنظیم و نشر آثار ایشان استفاده شده و در بخش طراحی الگوی سازمان متدین، با تشکیل جلسه خبرگان علمی انتظامی، از مجموع نظرات به دست آمده و مطالعه اسنادی بهره گرفته شده است.

یافته‌ها و نتیجه‌گیری: یافته‌ها شامل تبیین دولت اسلامی و همچنین طراحی ابعاد هفت‌گانه نیروی انتظامی به عنوان سازمان متدین شده است. برای تحقق هر چه بهتر دولت اسلامی لازم است ارکان مختلف نظام جمهوری اسلامی ایران از جمله ناجا مورد بازنگری قرار گیرند و در راستای تحقق سازمان متدین اقدامات علمی و عملی انجام دهند.

واژه‌های کلیدی: سازمان متدین، دولت اسلامی، نظام اسلامی، جامعه اسلامی، تمدن اسلامی.

۱. عضو هیئت علمی پژوهشگاه علوم انتظامی a.naderi.87@gmail.com

مقدمه

مطالعه حاضر در راستای منویات رهبر معظم انقلاب اسلامی طرح مقدماتی الگوی سازمان متدین را برای ناجا به تصویر کشیده که با توجه به الزامات تحقق دولت اسلامی یکی از ضروریات قرار گرفتن در مسیر طراحی الگویی شایسته و مطلوب از جهت عدالت‌مداری و اجرای صحیح احکام و مقررات اسلامی خواهد بود. لازمه تدین در سازمان ناجا، رشد هماهنگ در ابعاد مختلف است. با توجه به مطالعات اکتشافی شامل مطالعات اسنادی و برگزاری چند مصاحبه با صاحب‌نظران و برگزاری جلسات با نخبگان در حوزه نظامی و دانشگاهی در تخصص‌های مدیریت، ارتباطات، فناوری، فرهنگ و ... مهم‌ترین ابعاد تأثیرگذار، این تحقیق در هفت بُعد هدف، ساختار سازمان، منابع انسانی، فضای فرهنگی، فناوری، فضای فیزیکی (کالبدی) و محیط به دست آمد. گفتنی است به دلیل غلبه ماهیت اکتشافی تحقیق ممکن است در طول اجرای پژوهش‌های تکمیلی بُعد یا ابعاد دیگری هم مطرح شود.

از سویی دیگر، برای رسیدن به دولت اسلامی و تحقق بهینه آن، همه دستگاه‌های نظام جمهوری اسلامی باید حرکتی پیشرو و به‌هنگام برای کسب شایستگی‌های لازم در تراز آن دولت داشته باشند که با توجه به ادبیات مطرح‌شده از سوی رهبر معظم انقلاب اسلامی مبنی بر سازمان متدین و انقلابی برای ناجا، طراحی آن می‌تواند سهم بسیار مهمی در تحقق دولت اسلامی و درنهایت ارتقای سلامت درونی، شایستگی‌ها، کارایی و خدمت‌رسانی مطلوب به آحاد مردم داشته باشد. این نوشتار در قالب دو بخش اصلی تدوین شده است. در بخش اول به تبیین دیدگاه‌های رهبر معظم انقلاب در مورد مفهوم دولت اسلامی ویژگی‌های آن و اقدامات اساسی برای تحقق آن است که برای درک بهتر آن به اهداف و گام‌های قبل از دولت اسلامی و پس از آن اشاراتی هم شده است؛ و در بخش دوم با توجه به مأموریت و رسالت سازمان ناجا و انتظاراتی که از این نیرو وجود دارد به الگوی مقدماتی سازمان متدین در قالب تبیین ابعاد این الگو پرداخته شده که لازم به ذکر است برای عمق‌بخشی به این مطالعه و اهمیت موضوع، می‌توان به مؤلفه‌ها و شاخص‌های هر یک از ابعاد به‌طور مستقل پرداخت.

سیر تمدنی آینده

در دیدگاه آیت‌الله خامنه‌ای اهداف انقلاب اسلامی همان است که در اندیشه‌ها و بیانات امام خمینی رحمه‌الله مطرح شده‌اند. دولت اسلامی به معنای خاص آن، حلقه واسط برای گذار از وضعیت موجود به وضعیت مطلوبی است که رهبری معظم انقلاب ترسیم کرده‌اند. در منظومه فکری ایشان یکی از مهم‌ترین راهبردهای اساسی طراحی مراحل پنج‌گانه تکاملی انقلاب اسلامی قرار دارد که عبارت است از تحقق انقلاب اسلامی، تأسیس نظام اسلامی، تشکیل دولت اسلامی، تحقق جامعه اسلامی و تشکیل تمدن بزرگ اسلامی. تاکنون مرحله اول و دوم یعنی پیروزی انقلاب اسلامی و تشکیل نظام جمهوری اسلامی محقق شده و سه مرحله بعدی آن باقیمانده که مرحله تشکیل دولت اسلامی که در حال حاضر در شرف ایجاد آن قرار داریم از مهم‌ترین این مراحل است. طبیعتاً مسیری که تاکنون طی شده و در آینده نیز باید طی شود فرایندی سهل و کوتاه نبوده و نیازمند تحمل سختی‌ها و عزم و اراده و هوشمندی است چنانکه در فرمایشات آن حضرت در طول سال‌های متمادی به‌ویژه پس از زعامت و رهبری انقلاب به این مراحل پنج‌گانه به‌دفعات و در موقعیت‌های مختلف اشاره و تأکید داشته‌اند. اولین هدف، پیروزی انقلاب اسلامی بود «فرایند تحقق هدف‌های اسلامی، یک فرایند طولانی و البته دشواری است. به‌طور نسبی انسان به آن اهداف نزدیک می‌شود؛ اما تحقق آن‌ها، بسیار طولانی است.

قدم نخست که پُرهیجان‌تر و پر سر و صدا تر از همه است، ایجاد انقلاب اسلامی بود کار آسانی نبود؛ لیکن این آسان‌ترین است (بیانات، ۱۳۸۰/۹/۲۱). تشکیل نظام اسلامی هم دومین هدف بوده که محقق شده است «یعنی ایجاد نظام اسلامی، که گفتیم نظام اسلامی، یعنی هندسه عمومی جامعه، اسلامی بشود؛ که این هم شد» (بیانات، ۱۳۸۰/۹/۲۱). گام سوم در این فرایند تشکیل دولت اسلامی است «رکن بعدی دولت اسلامی عبارت است از اینکه علاوه بر ویژگی‌های کارگزاران، روش‌ها و ساختارهای اداره کشور نیز که بنا است کارگزاران نظام در قالب این ساختارها و روش‌ها به ارائه خدمت به مردم بپردازند نیز اسلامی شوند.

«دولت اسلامی، یعنی سازوکارها و نهادهای لازم برای ایجاد آن جامعه اسلامی» (بیانات، ۱۳۹۰/۷/۲۷). هدف یا گام چهارم شکل‌گیری جامعه‌ای اسلامی است متصف به صفات آرمانی در اسلام که در آن زمینه رشد و تعالی فردی و اجتماعی برای آحاد جامعه فراهم شود اما تشکیل دولت اسلامی مقدمه‌ای است برای ایجاد جامعه‌ای آرمانی با ویژگی‌های اسلامی که در قبل ذکر شد. هدف یا گام پنجم هم تسری جامعه اسلامی به امت اسلامی است. جامعه اسلامی به وسیله الگوسازی‌اش در عرصه‌ها و ساحات مختلف زندگی بشری زمینه‌ساز تشکیل امت واحده اسلامی و تمدن بزرگ اسلامی و ایجاد دنیای اسلام خواهد بود (بیانات، ۱۳۸۰/۹/۲۱). تشکیل جامعه‌ای نمونه در کشور و عینیت‌بخشی به آن در سطح جهان بر اساس تعالیم اسلام از جمله موارد تأکیدی در اندیشه‌های رهبر کبیر انقلاب اسلامی نیز بوده است. «نظام - سازی» و «تمدن‌سازی» اسلامی را می‌توان به‌وضوح در اندیشه انقلاب اسلامی و امام خمینی رؤیت نمود» (نجفی، ۱۳۸۶: ۱۰۶). همچنین پایبندی به اهداف امام علیه السلام از ابتدای دوران رهبری آیت‌الله خامنه‌ای بارها مورد تصریح قرار گرفته است. «اگر ما امام را دوست داریم باید راه و درس او را زنده نگه داریم و هدف‌هایش را، هدف‌های حقیقی و اصلی انقلاب به حساب آوریم و به سمت آن‌ها حرکت کنیم و هدف دیگری از خودمان درست نکنیم. هدف‌های امام علیه السلام مشخص و روشن است و احتیاج به کار زیاد ندارد (بیانات، ۱۳۶۸/۳/۱۸). با توجه به آنچه در اندیشه‌های امام راحل مطرح شده و در اندیشه‌های رهبر فرزانه انقلاب اسلامی تبیین شده، وجود یک زنجیره مرتبط باهم و منطقی بر اساس آموزه‌های اسلامی مسجل است که در اینجا به این پنج مرحله از دیدگاه رهبری معظم اشاره و ضمن برشماری مهم‌ترین ویژگی‌های آن، به اقدامات اساسی که نیاز است از هر یک از مراحل دوم، سوم و چهارم انجام شود تا بتوان به مراحل بعدی نائل شد تأکید خواهد شد. لازم به ذکر است برای شناخت هرچه بیشتر این مراحل پنج‌گانه، ابتدا باید نگاهی به تمدن اسلامی اول داشته باشیم.

تمدن اسلامی اول

پس از تأسیس دولت به دستان پیامبر(ص) نخستین تمدن اسلامی پایه‌ریزی شد که بر اساس آن در مدت کوتاهی وسیله رشد و نمو جامعه اسلامی گردید و در قیاس با سایر تمدن‌های بشری برخوردار از قدمت بسیار، بر اوج قله تمدن بشری دوران خود قرار گرفت که این امر بیانگر قابلیت‌های فراوانی بود که در اسلام وجود داشت. با وجود برخی چالش‌ها و بروز اختلافات بعد از پیامبر، این پایه‌گذاری توانست در طول سه‌چهار سده، تمدنی عظیم را به وجود آورد و تمدن‌های امروزی هم شکوفایی خود را مدیون آن تمدن اولی اسلام هستند. ایمان، عقلانیت، مجاهدت، عزتمندی، توجه به علم از جمله مبانی و اصول اساسی شکل‌گیری تمدن اول محسوب می‌شوند. از خصوصیات این تمدن، تلاش برای ارتقای معنویت در عین پیشرفت مادی جامعه بوده است. «این نبود مگر اینکه اسلام به علم، فراگیری آن و تعلیم فراوان علم و زندگی عالمانه تحریص داشت و ... چه داشتن علم و آموختن آن به دیگران و فراگیری علم. محیط اسلامی چنین محیطی است» (بیانات، ۱۳۸۳/۷/۵).

انقلاب اسلامی

اولین گام از مراحل پنج‌گانه در دوران معاصر، پیروزی انقلاب اسلامی ایران بود. در زمانی که غلبه افکار مادی‌گری و اسلام‌ستیزی چپ و راست در جهان هویدا بود، پیروزی این انقلاب تجلی یکی از وعده‌های تخلف‌ناپذیر الهی، موجب شد ایران به پایگاه محکمی برای حاکمیت اندیشه و تمدن اسلامی تبدیل شود و با مقاومت خود در مقابل هجمه‌های مختلف دشمنان، امید تازه‌ای در دنیای اسلام برانگیخت و آثار مثبت خود را در تحولات مهم خاورمیانه نشان داد. «قدم اول که پرهیجان‌تر و پر سر و صداتر از همه است، ایجاد انقلاب اسلامی است. کار آسانی نبود؛ لیکن این آسان‌ترین است» (بیانات، ۱۳۸۰/۹/۲۱).

نظام اسلامی

دومین مرحله پس از پیروزی انقلاب، تأمین و تثبیت نظام اسلامی بود که در آن پایه‌گذاری‌های اصولی صورت گرفت، قانون اساسی تصویب شد و قوای سه‌گانه کشور تعریف شد. هویت کلی حرکت اسلامی تعریف شد. مردم‌سالاری اسلامی شکل گرفت. سازمان‌دهی سیاسی کشور انجام شد و انتخاب مسئولان عالی به صورت مستقیم یا غیرمستقیم با آرای مردم انجام شد. دین مایه و محور قانون و اجرای آن قرار گرفت و حرکت مردم به سمت اهداف و آرمان‌های انقلاب منسجم شد. با تشکیل نظام اسلامی به عبارتی مهندسی عمومی جامعه محقق شد «مردم‌سالاری از اسلام گرفته شده است و با ارزش‌های اسلامی همراه است. ما از این حلقه هم عبور کردیم» (بیانات، ۱۳۹۰/۷/۲۴)؛ که در این زمینه بسیاری از اقدامات کلان و اساسی صورت گرفته که منتج به تثبیت نظام اسلامی شده است و بسیاری از کارها و اقدامات اساسی لازم است؛ تا شاهد شکل‌گیری مرحله بعدی که دولت اسلامی است باشیم، که یکی از محورهای اساسی این مقاله است.

دولت اسلامی

در تبیین فرمایشات مقام معظم رهبری در مورد دولت اسلامی می‌توان تحت عنوان دولت مطلوب اسلام و قرآن از آن یاد کرد که به درستی بر اساس الگوها و معیارهای اسلامی شکل بگیرد و رفتار فردی، اجتماعی مسئولان در سطح کشور منطقه و نظام بین‌الملل منطبق بر آن معیارها باشد. به عبارتی، دوره‌ای برای شکل‌گیری منش و روش دولت مردان بر اساس ضوابط اسلامی در یافتن مسائل نوین از اسلام برای تحقق آینده‌ای مطلوب است. این دولت به دولت کامل نزدیک است «البته دولت اسلامی به معنای واقعی کلمه، در زمان انسان کامل تشکیل خواهد شد؛ ان شاء الله» (بیانات، ۱۳۸۴/۶/۸).

ویژگی‌های دولت اسلامی

برای تبیین مفهوم دقیق دولت اسلامی باید مهم‌ترین خصوصیات آن را مورد بررسی قرار داد. رهبر انقلاب در دیدار با اعضای هیئت دولت در مقاطع مختلف به این ویژگی‌ها تأکید کرده‌اند. ایشان در بیانات خویش در ۹۲/۶/۶ به چند ویژگی مهم دولت مطلوب اسلامی اشاره نموده‌اند:

۱- سلامت اعتقادی و اخلاقی دولت‌مردان

این ویژگی ناشی از نگاه صحیح به حقایق جامعه است که ضرورت دارد که دولت‌مردان دولت اسلامی خود از جهت عقاید، اخلاق و سلامت عملکردی پیشتاز باشند این ویژگی خود مرکب از چند مؤلفه است:

الف- توجه به منابع اصیل اسلامی؛

ب- اهتمام به رهنمودهای امام راحل علیه السلام به عنوان اصول و ارزش‌های انقلاب؛

ج- اعتماد به وعده‌های الهی، مبنی بر پیروزی یاری‌کنندگان خداوند که تجربه پیروزی انقلاب اسلامی به غلبه بر شورش‌های اول انقلاب و غلبه بر دشمنان نظام نوپای اسلامی در جریان جنگ تحمیلی و دفاع مقدس از جمله مصادیق بارز آن محسوب می‌شود؛

د- انس با معنویت شامل ارتباط با قرآن کریم، دعا، توسل که جملگی فشار ناشی از حجم کار را کم می‌کند و دولت‌مردان را در مسیر اجرای وظایف بانشاط می‌سازد.

۲- خدمت به مردم

یکی از مهم‌ترین وظایف یک مسلمان خدمت به هم‌نوعان است که در متون دینی مورد تأکید ویژه قرار گرفته است. این اهمیت در مورد مسئولان دولت اسلامی، در ابعاد گسترده‌تری مورد توجه شارع مقدس قرار دارد. به عبارتی می‌توان گفت فلسفه وجودی تشکیل دولت و حضور دولت‌مردان در حکومت دینی خدمت به مردم و رفع نیازهای مادی و معنوی ایشان است؛ بنابراین مؤلفه‌های مهم این ویژگی در دولت‌مردان عبارت‌اند از:

- الف- روحیه خدمت و توسعه آن؛
 ب- توجه به گذر زمان و محدودیت آن؛
 ج- عنایت به وجود فرصت‌ها در عین وجود چالش‌ها و موانع؛
 د- انجام جهادی کارها که لازمه آن عبور از دشواری‌ها و موانع است؛
 ه- اشتیاق به انجام کار.

۳- عدالت

از عمده تفاوت‌های دولت اسلامی با سایر دولت‌ها، در موضوع عدالت است. درحالی‌که بسیاری از کشورها به دنبال توسعه اقتصادی و اجتماعی هستند و تلاش‌های فراوانی هم ممکن است انجام داده باشند اما در مسئله «عدالت» با مشکلات فراوانی مواجه هستند که حتی در مرفه‌ترین کشورها مشاهده می‌شود. با وجود پیشرفت‌های علمی، اقتصادی و تولیدی، هنوز درزمینه تحقق عدالت با دشواری‌های فراوانی مواجه هستند. با عنایت به این واقعیت، دولت اسلامی بر خلاف حرکت نظام‌های سیاسی امروز، اعتقادی به پیشرفت بدون عدالت ندارند. دلیل ارسال رسل و انزال کتب آسمانی این است که جامعه از قسط و عدل آکنده گردد.

۴- سلامت اقتصادی و مبارزه با فساد

وجود منابع مالی و مناسبات اقتصادی فراوان در حیطه اختیارات دولت، پیدایش وسوسه‌ها و انحرافات مالی را در صورت نداشتن آمادگی‌های لازم را موجب می‌شود؛ بنابراین وجود این شاخص‌ها برای تضمین سلامت اقتصادی و مبارزه قاطع با فساد مالی ضروری است. لزوم اشراف و مراقبت مناسب توسط مدیران هر مجموعه، پیش از ورود دستگاه‌های نظارتی مانند بازرسی‌ها که از جمله این مراقبت پیشگیری و ایمن‌سازی مجموعه‌ها نسبت به فساد، رشوه، پارتی‌بازی، اسراف، تجمل.

توجه به پاک‌دستی کارکنان و مدیران؛ و حساسیت نسبت به وجود افراد فاسد در ادارات به دلیل بی‌انگیزه ساختن افراد زحمتکش و فعال.

۵- قانون‌گرایی

یکی از معیارهای اجرای دقیق فعالیت‌ها و نظارت بر آن، وجود قانون است. حتی وجود قانونی که نیاز به بازنگری داشته باشد بهتر از نبود آن است زیرا قانون در حکم ریل‌گذاری است که هدف و جهت را مشخص می‌کند از این رو به مهم‌ترین خصیصه‌های آن اشاره می‌شود:

الف) نهادینه شدن اجرای قانون؛

ب) رعایت اسناد بالادستی در هر حوزه کاری مانند سیاست‌های کلی، سند چشم‌انداز، مصوبات شوراهای عالی انقلاب فرهنگی، فضای مجازی و یا سیاست‌های تحول نظام اداری و ...

۶- حکمت و خردگرایی

از جمله مؤلفه‌های حکمت و خردگرایی در دولت اسلامی که موجب ارتقای رتبه کشور در مناسبات بین‌المللی هم خواهد شد این نکات است:

الف) اهمیت ویژه به کارشناسی و مطالعه درست؛

ب) توجه به پیامدهای منفی یک نظر یا تصمیم اشتباه و کارشناسی نشده؛

ج) شناسایی ظرفیت فراوان کارشناسی در سطح کشور در اولویت نخست نسبت به کشورهای دیگر؛

د) بهره‌برداری صحیح از ظرفیت کارشناسی کشور.

برای تحقق دولت اسلامی که مجموعه کارگزاران حکومت را در برمی‌گیرد توجه به ساخته شدن مسئولان و اصلاح کار خود مقدم است تا بتوانند منشأ اثر شوند و تحولات مثبتی در جامعه ایجاد کنند؛ به عبارتی، پس از تشکیل دولت اسلامی، زمینه شکل‌گیری جامعه اسلامی هم فراهم خواهد شد.

اقدامات اساسی برای نیل به دولت اسلامی

الف- کوشش مسئولان برای تطبیق مسئولیت خود با الگوی اسلامی از جمله: مراعات تدین، تقوا، بیت‌المال، اجتناب از خودخواهی، رفیق‌بازی، قوم‌و خویش پرستی، تنبلی، بیکاری، هوی و هوس. فرمان امیرالمؤمنین (ع) است که مسئولان باید خودشان را با مردم ضعیف بسنجند و نه با برخورداران جامعه؛

ب- کامل کردن نظام از لحاظ مبانی معرفتی و دانشی بر اساس مفاهیم نهج‌البلاغه که مبتنی بر حقایق اصیل و پاسخ‌گو در هر عصر و زمان است؛

ج- شجاعت و میل به مجاهدت در راه خدا؛

د- توجه به پرورش نسل جوان با همت، پراکنجه و تلاشگر؛

ه - تحقق و ارتقای کارآمدی کشور در عرصه‌های گوناگون؛

و- استمرار حرکت پرشتاب علمی و تکمیل زنجیره علم، فناوری و بازار (بیانات ۱۳۹۲/۷/۶)؛

ز- مقاوم‌سازی اقتصاد کشور با تحرک بخشیدن به تولید ملی و ایجاد اشتغال (بیانات ۱۳۹۲/۷/۶).

جامعه اسلامی

تحقق دولت اسلامی موجب تشکیل جامعه اسلامی یا کشور اسلامی به معنای واقعی کلمه خواهد شد. این جامعه تبلور هدف مهم و اساسی است که در آن آرمان‌ها و آرزوهای بزرگ اسلام جنبه عملی به خود خواهد گرفت. ویژگی‌های مهم این جامعه عبارت‌اند از:

الف- استقرار عدالت و محو تبعیض؛

ب- آزادی با رعایت احترام؛

ج- مشارکت مردم در اداره امور کشور؛

د- عزتمندی و استغنای ملی؛

ه - پیشرفت علمی و خروج از سکون؛

و- پیشرفت اقتصادی و ریشه‌کنی فقر؛

ز- پیشرفت سیاسی و ارتقای جایگاه کشور در مناسبات بین‌المللی؛

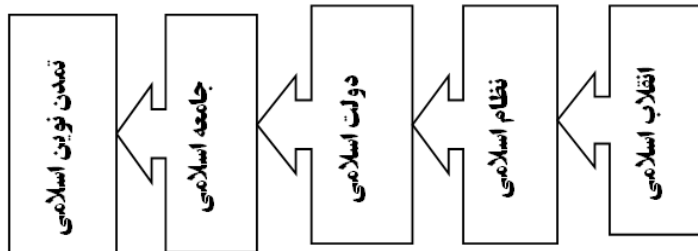
ح- زمینه‌سازی نیل به کمال معنوی و الهی در سایه‌سار معرفت خدا، عبودیت و تخلق به اخلاق الهی.

تمدن نوین اسلامی

آخرین هدف یا گام از مراحل تمدن‌سازی، شکل‌گیری امت اسلامی یا درخشش تمدن نوین اسلامی است. پس از شکل‌گیری دولت اسلامی و کشور اسلامی، ایران به‌عنوان یک الگو دارای مطلوبیت برای جهانیان و مصداق تحقق وعده الهی پیروزی حق بر باطل خواهد شد که بازسازی امت قرآن و تمدن نوین اسلامی را بشارت داده شده است.

ویژگی‌های این تمدن عبارت‌اند از:

- الف- تشکیل امت بزرگ اسلامی (مدنیت اسلامی)؛
- ب- زمینه مناسب برای رشد انسان‌ها در فضای تمدنی جدید از لحاظ مادی و معنوی؛
- ج- پاسخگویی به نیازهای بشر؛
- د- تقویت سازندگی جهان طبیعت؛
- ه- پرهیز از تحجر، ارتجاع، بدعت و التقاط؛
- و- استقرار عدالت؛
- ز- رهایی از اقتصاد مبتنی بر ویژه‌خواری؛
- ح- گسترش اخلاق انسانی؛
- ط- دفاع از مظلومان عالم؛
- ی- توجه به سهم آزادی، اخلاق و منطق در کنار هم (بیانات، ۱۳۸۱/۱۱/۱۶).



سازمان ناجا

سازمان ناجا به دلیل کثرت مأموریت‌ها و وظایف خود، ارتباط گسترده‌ای با مردم دارد و یکی از ویژگی‌هایی که این سازمان را از سایر سازمان‌ها و حتی نیروهای مسلح متمایز می‌کند، اجرای مأموریت فردمحوری است. بسیاری از کارکنان این سازمان در مأموریت‌های مختلف، حضوری مؤثر دارند و با تلاش و فداکاری مخلصانه از نظم و امنیت کشور حراست می‌کنند تا فضایی امن برای کشور به ارمغان آورند. گستره این مأموریت‌ها بسیار وسیع و از نقطه مرزی تا لایه‌های زندگی شهروندان را در برمی‌گیرد. این مأموران به‌طور دائمی در معرض انواع آسیب‌ها قرار می‌گیرند؛ و با وجود تلاش و فداکاری مخلصانه بسیاری از کارکنان تلاشگر و خدوم، بروز تخلفات و کزروی برخی دیگر از مأموران و سوءاستفاده آنان از موقعیت‌های شغلی، موجب احساس ناامنی، ترس، اضطراب و سلب اعتماد در جامعه می‌شود که این عملکرد، زینده سازمان پلیس یک با حکومت دینی نیست. یکی از تأکیدات حضرت امام و رهبر معظم انقلاب از بدو تأسیس نظام جمهوری اسلامی، برقراری عدالت به‌ویژه برای محرومان و ارتقای سطح سلامت سازمان‌های انتظامی بوده است. نیروی انتظامی باید چابک، سریع، به‌هنگام، دین‌باور، مظهر اقتدار در مقابل قانون‌شکنان و حامی و پشتیبان مظلومان باشد و به‌درستی از ارزش‌های جامعه حفاظت کند (بیانات، ۱۳۹۴/۲/۶). تأکیدات حضرت امام علیه السلام در اصلاح درونی سازمان‌های انتظامی، و فرمایش‌های رهبر معظم انقلاب و فرماندهی کل قوا، مبنی بر سالم‌سازی درونی، ایجاد فضای دینی و ... که در احکام فرماندهان محترم ناجا و سایر ملاقات‌های عمومی و خصوصی مورد توجه ویژه قرار داشته و همچنین تلاش مستمر مسئولان ناجا، ساعس ناجا و ساحفاناجا در برنامه‌ریزی و فعالیت در ارتقای اهداف، ساختارها، به‌کارگیری فناوری‌های مورد نیاز، فعالیت‌های آموزشی و فرهنگی متعدد، جهت ایجاد و ارتقای فضای دینی و مسلمانی و صیانت از سازمان و ... بوده است. مسئله اینجاست که چرا در عرصه عمل، کارکردهای این سازمان گاه از قابلیت، کارایی، پختگی توأم با احساس مسئولیت برخوردار نیست؟ به نظر می‌رسد اکتفا به آموزش‌ها و انتقال مهارت‌ها،

سال شانزدهم - شماره ۵۱ - زمستان ۱۳۹۸

اجرای سخنرانی‌های دینی و سایر فعالیت‌های اجرا شده در سازمان، نتوانسته ناجا را به سوی دین محوری کامل سوق دهد. بر این اساس، باید در جستجوی عوامل ایجاد سازمانی متدین، با توجه همه‌جانبه، در هم تنیده و متوازن در ابعاد مختلف آن بود؛ زیرا توجه نداشتن به همه ابعاد مهم از قبیل اهداف، ساختار، بُعد فرهنگی و دینی، فضای فیزیکی، فناوری و محیط نتیجه مطلوبی در بر نخواهد داشت.

کارکرد سازمان پلیس در جمهوری اسلامی ایران، به‌عنوان یک نهاد اجتماعی - انتظامی که رسالت آن حفظ امنیت عمومی و پاسداری از ارزش‌های اسلامی است، در گرو رعایت قوانین، مقررات و ضوابط دینی است. همان‌طور که حضرت امام علیه السلام فرموده‌اند: «کسی که حافظ کشور اسلامی است، باید خودش هم اسلامی باشد»؛ در جایی دیگر فرموده‌اند: «روح ایمان و اسلام را در پرسنل زنده نگه دارید، در این صورت همه مسائل حل می‌شود، سعی شود که تربیت اسلامی در بین افراد احیا شود. پلیس هم در خدمت اسلام است همین کارهای شما عبادت است». رهبر معظم انقلاب نیز فرموده‌اند: «جامعه‌ای که معیار و ملاک آن اسلام است، نیروی انتظامی باید متناسب با آن به حفظ و حراست از حساسیت‌های جامعه بپردازد که تأمین امنیت اخلاقی جامعه نیز از آن جمله است». ایشان به دین‌داری و پایبندی به اصول در سازمان ناجا در مبارزه با ناامنی تأکید می‌کنند.

با توجه به حجم بالایی از آیات قرآن کریم، روایات و سیره معصومان و فرمایشات حضرت امام و رهبر معظم انقلاب اسلامی، کوشش‌های فراوانی در جهت سوق نیروی انتظامی به سمت تشکیل یک پلیس شایسته برای نظام اسلامی صورت گرفته است، اما تا رسیدن به وضعیت مطلوب فاصله وجود دارد.

در ماده سه قانون ناجا هدف از تشکیل این سازمان، استقرار نظم و امنیت، تأمین آسایش عمومی و فردی، نگهبانی و پاسداری از دستاوردهای انقلاب اسلامی در چارچوب این قانون ذکر شده است؛ و مقام معظم رهبر نیز در تاریخ ۱۳۷۰/۱۱/۲ بر آن تأکید نموده و فرموده‌اند: «امروز نیروی انتظامی هم یک نیروی بسیار خوب، آبرومند و قدرتمند است. لیکن کارایی آن

در همه میدان‌ها باید به اثبات برسد».

نیروی انتظامی به جهات پیش گفته و از سوی دیگر به عنوان نماد عدالت و مظهر اقتدار ملی و حاکمیت شناخته می‌شود، بنابراین باید واجد ویژگی‌هایی باشد که بتواند یک سازمان پویا، خلاق و کارآمد در تراز نظام اسلامی باشد. مهم‌ترین ضرورت‌های تدوین الگوی سازمان متدین از این قرار است:

- توجه به نقش ناجا در شکل‌گیری زمینه‌های مناسب برای تحقق اهداف نظام جمهوری اسلامی و ایجاد همگرایی حداکثری میان نظام و مردم از مسیر طراحی یک الگوی مناسب؛ ضرورت تبیین سازمان متدین از نظر مفهومی و کاربردی و تعامل متناسب میان ابعاد آن با توجه به وزن هر یک از ابعاد؛

- ضرورت توجه به توسعه هماهنگ سازمان در ابعاد گوناگون از جمله اهداف، ساختار، منابع انسانی، محیط فرهنگی، فناوری، فضا و محیط بر اساس آموزه‌های اسلام، بیانات حضرت امام و منویات مقام معظم رهبری و تجلی صحت عمل، امانت‌داری، فضا سازی مسلمانی و انقلابی و دیانت‌محوری در ناجا؛

- داشتن قابلیت اجرای الگوی طراحی شده در مسیر انتظارات مسئولان و مردم در عمل به قوانین و مقررات، اخلاق‌مداری و مراعات ضوابط شرعی به شکل ملموس و نقش‌آفرینی در مسیر تحقق امنیت و احساس امنیت.

بر اساس سند چشم‌انداز نیروی انتظامی، این سازمان، باید مظهر پلیس اسلامی و شایسته و بایسته نظام اسلامی باشد. تحقق آن ایجاب می‌کند تا این سازمان به جهت ارزشی مبتنی بر آموزه‌های دینی شکل گیرد. فقدان چنین الگویی، نبود انسجام و هماهنگی در اهداف، راهبردها، برنامه‌ها و تخصیص منابع را برای تحقق اهداف سند چشم‌انداز در پی خواهد داشت (تشکری، ۱۳۹۲: ۷). لازمه برقراری امنیت، «اقتدار پلیس» است اما این اقتدار باید همراه با عدالت، مروت و ترحم باشد.

مفهوم سازمان متدین

در جوامع موجود، دولت‌های حاکم، وظیفه خود در تأمین امنیت و آسایش فردی و اجتماعی را صرفاً در زندگی دنیا تعریف کرده و نسبت به آرامش باطنی و درونی مبتنی بر روش‌های اخلاقی، صامت هستند، اما در یک حکومت دینی ایجاد امنیت، افزون بر آنچه ذکر شد، تکلیف و وظیفه‌ای دینی بر عهده مسئولان کشور، نیروهای نظامی و فرماندهان و کارکنان سازمان انتظامی است که ضمن ارتباط با مردم، ارتباط با خالق هستی مورد توجه باشد. از طرفی انگیزه دینی، هدف و قلمرو امنیت نیز در جوامع دینی متفاوت است. در دنیای غرب صحبت از «سازمان مسئول»^۱ و «سازمان کارآمد»، «سازمان متبحر»^۲، و «سازمان عمل‌گرا»^۳ می‌کنند که هدف را، تحقق سازمانی می‌دانند که مدیران و کارکنان آن متناسب با حقوق، ابزار در اختیار، نوآوری و به‌روزرسانی ساختارها، وظایف محوله را درست و به‌موقع انجام می‌دهند. در یک کشور متدین، از یک سازمان افزون بر این موارد، مسئولیت‌پذیری و کارآمدی، تلاش بیشتر، رفتار اسلامی، دلسوزی، ایثار و از خودگذشتگی انتظار می‌رود که جزئی از مراحل رسیدن به کمال برای انسان متدین به‌شمار می‌آید.

تدوین نظریه سازمان متدین می‌تواند نسخه‌ای شفاف‌بخش برای درمان‌بخشی از بیماری‌های لاعلاج سازمان و مدیریت متداول باشد و چشم‌انداز نوینی به رویاندن علم اسلامی در بستر سازمان ارائه نماید. البته، به جهت منحصر به فرد بودن، گستردگی، تنوع و تخصصی بودن وظایف و مأموریت‌های ناجا، سازگار نمودن نظریه مورد بحث با زیست‌بوم این نیرو و اجتناب‌ناپذیر است. از سویی موضوع سازمان متدین، موضوعی مستحدثه و فاقد پیشینه تاریخی و تألیفی است. در مغرب زمین چون بر مبنای یک تمدن نظریات را بنا نهاده‌اند، یک هماهنگی میان مقوله‌های مختلف از جمله سازمان، حاکم است؛ اما سازمان مطلوب ما نمی‌تواند بر پایه آن نظریات شکل گیرد. این سؤال مطرح می‌شود با وجود نظریه‌ها و الگوهای اخلاقی در مدیریت

1. Responsible Organization.
2. Competent Organization.
3. Practical-Based Organization.

سازمان، چه نیازی به طراحی سازمان متدین است؟ شاید مرور مهم‌ترین الگوهای اخلاقی در مدیریت سازمان این شائبه را کمرنگ کند. انتقاداتی هم به نظریات سازمان وارد شده است، ولی مجموع این انتقادات از سوی نظریه‌پردازان و دانشمندان علم مدیریت، نقدی درونی است، چه از درون یک ساختار ذهنی و علمی به آن نگریسته شده است که این امر به معنای کاربرد نداشتن الگوهای فوق نیست زیرا هر نظری و هر الگویی دارای نقاط قوت و ضعفی است؛ اما سخن ما در اینجا نقاط ضعف یا قوت این الگوها نیست بلکه منشأ و خاستگاه ذهنی و فکری این نظریه‌ها و الگوهاست (نقد بیرونی). تمامی الگوهای سازمان دارای مؤلفه‌هایی نظیر هدف، ساختار، فرهنگ سازمانی، نیروی انسانی، فناوری و... است؛ اما آن چه الزامی است که طراحی مدل سازمان متدین با همین مؤلفه‌ها را ضروری می‌سازد؟ تفاوت در طرز تلقی و درک از مفاهیم با پشتوانه فرهنگی الهی و سکولار تفاوت در تولید الگوهای سازمان را در عین تشابه در مؤلفه‌های ظاهری، موجب می‌شود.

باید توجه داشت به‌صرف تدین کارکنان، هیچ سازمانی متدین نمی‌شود و باید سایر ابعاد سازمان با هماهنگی مفهوم‌سازی و تبیین شوند. سازمان متدین یک کل است، وحدتی دارد، هویتی دارد و الزاماً از جمع جبری اعضای متدین تشکیل نمی‌شود؛ حال می‌توان پی برد چرا ناجا با اجرای برنامه‌های مختلف برای آموزش بهینه منابع انسانی، اخذ فنون و مهارت‌های حرفه‌ای و سایر اقدامات، هنوز با یک سازمان متدین فاصله دارد؛ بنابراین یک الگوی جدیدی از سازمان پلیس، بر مبنای تعالیم و آموزه‌های دینی و اسلامی لازم است که با اجرای آن، ناجا را در ابعاد مختلف به سازمانی مطلوب تبدیل نماید و کارکرد آن مطابقت بیشتری با اعتقادات دینی داشته باشد.

تعاریف مرتبط

سؤال اساسی این است: با توجه به بررسی‌های اسنادی و مصاحبه‌های صورت گرفته با خبرگان، مفهوم ابعاد مختلف سازمان شامل هدف سازمان، ساختار سازمان، منابع انسانی، فضای فرهنگی، فناوری محیط و فضای فیزیکی در طراحی یک سازمان متدین چیست؟

سازمان: سازمان موضوعی جدید و حاصل تلاش یک صد سال اخیر است و دو بنیاد آن، نظم و ارتباط است. اثربخشی هر سازمان، مستلزم وجود روابط اجتماعی است. سازمان دربرگیرنده بخش‌هایی از جمعیت است و عده‌ای را مستثنا می‌کند. پس می‌توان گفت سازمان به خودی خود، مرز دارد.

به گفته «ماکس وبر» نوع رابطه در سازمان، اداری است، نه خانوادگی. این تعریف سبب می‌شود که سازمان از سایر نهادهای اجتماعی مثل خانواده تفکیک شود. سازمان از افراد یا گروه‌هایی تشکیل شده که با هم در تعامل‌اند. یک سازمان، مرزهای نسبتاً مشخصی دارد که به مرور زمان می‌توانند تغییر کنند. تشخیص چنین مرزهایی از طریق انعقاد قراردادهای رسمی و یا غیررسمی بین اعضا و سازمان صورت می‌گیرد. در تعریف دیگری، سازمان یک نهاد اجتماعی است که دارای هدف بوده و نظامی است که به سبب داشتن یک ساختار آگاهانه، فعالیت‌های خاصی را انجام می‌دهد و دارای مرزهای شناخته شده‌ای است (اسکات^۱، ۱۳۸۷: ۱۰).

فضیلت سازمانی: فضایل سازمانی به صفاتی برمی‌گردند که مشخصه بهترین نوع منابع انسانی برای سازمان است (نپین^۲، ۲۰۰۷). همچنین فضیلت‌گرایی در سازمان به رفتارهای مبتنی بر فضایل افراد در سازمان مرتبط است. فضیلت‌گرایی در سازمان، با توانمندسازی‌هایی در آن سازمان مرتبط است که فضایل را تقویت می‌کند (کامرون^۳ و همکاران، ۲۰۰۴).

دین: دین در لغت به معنی: پاداش، اسلام، کیش، پرهیزکاری، ارجمند شدن، گردن نهادن (پادشاه، ۱۳۶۳) و «مجموعه عقاید موروث مقبول در باب روابط انسان با مبدأ وجودی و التزام

1. Scott.
2. Nepean.
3. Cameron.

بر سلوک و رفتار بر مقتضای آن» آمده است (دهخدا، ۱۳۷۷).

بسیاری از علمای اسلام، «دین» را مجموعه عقاید، اخلاقیات و احکامی تعریف نموده‌اند که خداوند توسط پیامبرانش، برای هدایت بشر فرستاده است. «رکن اساسی دین اعتقاد به خداست که موجودی ماورای طبیعی، غیرحسی و غیرجسمانی است؛ اعتقاد به موجود ماورای طبیعی و اینکه باید دستورات او را عمل کرد اساس دین است» (مصباح یزدی، ۱۳۸۱: ۴۴).

علامه طباطبایی، دین را مجموعه عقاید و یک سلسله دستورهای عملی و اخلاقی می‌داند که پیامبران از طرف خداوند برای راهنمایی و هدایت بشر آورده‌اند (طباطبایی، بی تا: ۱۵)؛ و توضیح داده است:

الف- عقیده یا اعتقاد: به یک صورت فکری می‌گوییم که انسان به او ایمان و تصدیق دارد؛ مانند اینکه می‌گوییم جهان هستی و هر چه در آن است آفریده خداست؛ آفریدگار جهان یکی است.

ب- خلق: به یک صورت ادراکی می‌گوییم که در درون انسان جای گیر شده و در موقع مناسب در درون انسان جلوه و او را به اراده عمل و ادار می‌کند.

ج- عمل: مجموعه‌ای است از حرکات و سکنتات که انسان با شعور و اراده برای رسیدن به یکی از مقاصد خود انجام می‌دهد. اخلاق عموماً در میان علم و عمل است (طباطبایی، ۱۳۵۴: ۸۳-۸۸).

استاد شهید مطهری نیز دین را شامل سه بخش می‌داند (مطهری، ۱۳۵۹: ۹). از نظر استاد علامه جعفری دین به معنای خاص، مجموعه‌ای از هست‌ها و باید‌های مستند به خداوند است که از طریق وحی و سنت معصومان برای هدایت و کمال انسان‌ها ظهور یافته است (جعفری تبریزی، ۱۳۷۳: ۱۶). در حقیقت، هم‌اکنون این اجماع نسبی در میان دانش‌پژوهان علوم اجتماعی و روان‌شناسی به وجود آمده است که دین‌داری یک سازه پیچیده چندبعدی است. حتی در مطالعاتی که از ابزارهای متفاوت برای سنجش دین‌داری استفاده شده بود، این یافته تأیید گردید (کلایتون، ۱۹۶۸: ۵۷۷).

1. Clayton.

در این مورد، اشاره به یک نمونه مشهور یعنی، مفهوم‌سازی آپورت از تدین یا جهت‌گیری مذهبی درونی در مقابل بیرونی (آپورت، ۱۹۶۷) مفید به نظر می‌رسد؛ و به نظر آپورت، «تدین بیرونی» یک نوع نگرش دینی است که فایده‌نگرانه، در خدمت شخص و حافظ منابع اوست و به مؤمنان آسایش و آرامش و نجات عطا می‌کند؛ اما همه این امور را از ناخودی‌ها یا غیر مؤمنان دریغ می‌دارد. در مقابل، «تدین درونی» خصیصهٔ کسانی است که کل عقاید دین خود را بی‌قید و شرط، در ذهن و ضمیر خود رسوخ داده‌اند و از جمله، آنچه را ناظر به هم‌نوع دوستی و خدمت به انسان‌ها است جدی گرفته‌اند. اینان بیشتر عزم جزم کرده‌اند که به دین خدمت کنند، نه اینکه دین را به خدمت خود درآورند. انگیزهٔ اصلی‌شان تدین است پس از پذیرش عقاید دین خود، می‌کوشند تا آن‌ها را ملکهٔ ذهن و ضمیر خود کنند و از آن‌ها تبعیت کامل داشته باشند (ملکیان، ۱۳۸۵: ۴۰۷-۴۰۸).

متدین: متدین یعنی دین‌داری، راست‌کار و پایبند به دستورات دین (پادشاه، ۱۳۶۳). کسی که برای خدا کار می‌کند و اجر کار خود را حفظ می‌نماید. به نقل از امام علی (ع) کسی که در کارش مقصودی غیر از خدا دارد، عمر خود و عملش را تباه کرده است (مظفری، ۱۳۸۸). متدین‌اهم برنامه‌های روزانهٔ خود را بر مبنای دستورات دین مبین اسلام تدوین نموده و بر اساس آن عمل می‌کند به گونه‌ای که دین و برنامه‌های آن، محور اصلی زندگی است و او را جهت‌قرب به خداوند متعال و رضایت او پیش می‌برد (پادشاه، ۱۳۶۳).

سازمان متدین: سازمان متدین یا دین‌محور یا سازمان باوربنیان «نوعی سازمان تجاری یا غیرانتفاعی است که فلسفه و کردار عملیاتی آن تحت تأثیر دین و باورهای معنوی است».

اسکات، مونتیل، کیس و یلیام و هانس (۲۰۰۳) معتقدند: کمترین حدی که برای سازمان باوربنیان متصور است یک جامعهٔ ایمانی سازمان‌یافته است. این ارتباطات زمانی به وقوع می‌پیوندند که مبتنی بر یک ایدئولوژی مذهبی معین باشند. سایر ویژگی‌هایی که سازمان را یک سازمان «باوربنیان» می‌کند وجود بیانیهٔ مأموریت دین‌محور، دریافت حمایت قابل توجه از سازمان‌های مذهبی است یا به کارگیری توسط یک مؤسسه مذهبی است.

موضوع سازمان متدین، موضوعی جدید و فاقد پیشینه تاریخی و تألیفی است. سازمان متدین سازمانی است که اهداف، ارزش‌ها، ساختارها، سیاست‌ها، رویه‌ها و سازوکارهای آن، دینی باشد و نیز مدیریت و کارکنانش، در نظر و عمل ملتزم به آموزه‌ها و احکام دین و مصلحت نظامی اسلامی باشند (مظفری، ۱۳۸۸).

ویژگی‌های سازمان متدین: برخی از ویژگی‌های سازمان‌های مطلوب را می‌توان بر اساس فرهنگ نهج البلاغه، به صورت زیر فهرست کرد:

الف- این سازمان‌ها نسبت به فرهنگ توحیدی حساس است و در متن آن از رواج شرک و نفاق و مظاهر آن‌ها اجتناب می‌شود.

ب- اعضای این سازمان تمام همت خود را جهت خدمت به خلق بذل می‌کنند. دیگر خواهی، انسان هدفمند را از کمال و رشد باز نمی‌دارد، بلکه سیر به سوی کمال را تسریع می‌کند.

ج- افراد بایمان به هدف و راه خویش، ضمن اعتقاد به کمال، جامعیت، مانعیت و هوشمندی اراده حاکم بر سیستم عالم هستی، به صبر و استقامت در تمامی مراتب آن رغبت دارند، در برابر هر عملی که آن را خلاف اراده حاکم بر عالم هستی می‌دانند، مقاومت می‌کنند.

د- این سازمان‌ها نسبت به خطا حساس هستند، از سیستم پاسخگویی و حساب پس‌دهی صریح و دقیقی برخوردارند.

ه- توجه به عالم آخرت موجب می‌گردد افراد با ترسیم هدف در سازمان، در چهارچوب اصول اخلاقی و ایمانی، پذیرای آرای دیگران باشند و از تعصب و جمود دور باشند. چنین سازمانی با خطرپذیری خردمندانه، انعطاف‌پذیری و روحیه نوآوری، خلاقیت را در خود پرورش می‌دهد.

و- ایمان به غیب، موجب می‌شود کنترل درونی انسان‌ها در سازمان به حداکثر برسد و نیاز به کنترل بیرونی به حداقل کاهش یابد.

ز- در سازمان‌های متعهد، بُعد ناملموس و معنوی سازمان در اولویت قرار دارد و سازمان با نگاهی

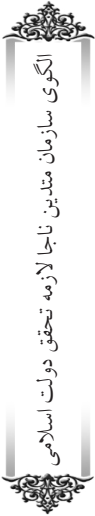


بلندمدت و به‌سوی اهداف عالی و توسعه راهبردی فرهنگ گام برمی‌دارد. به دلیل هم‌سویی اهداف سازمانی با فطرت انسانی، کارکنان کمتر دچار از خود بیگانگی می‌شوند.

ح- با توسعه سازوکار امر به معروف و نهی از منکر، زمینه نقد مستمر سیستم سازمانی فراهم می‌آید.

نیروی انتظامی متدین: سازمانی مطلوب در نظام اسلامی است که بر اساس ضوابط اسلامی عمل می‌کند. دستگاهی سالم، اخلاقی، حافظ امنیت ارزش‌های اسلامی که مأموریتش در حکم عبادت است. نیرویی است مقتدر و کارآمد، وظیفه‌گرا و قانونمند، خدمتگزار و مردمی، قابل اعتماد، رو به توسعه و موفق، که ویژگی‌هایش عبارت‌اند از:

- ۱- متعلق به نظامی اسلامی باشد. امام خمینی علیه السلام فرموده‌اند: «شما امروز قوای انتظامی مملکت اسلامی هستید و رهبر همه شما و همه ما وجود مبارک بقیه‌الله (عج) است، و باید ما و شما طوری رفتار کنیم که رضایت آن بزرگوار را که رضایت خداست به دست آوریم». ۲- این نیرو چهار هدف عمده را دنبال می‌کند که عبارت‌اند از: آگاهی بخشیدن به انسان‌ها، احیای ارزش‌های اخلاقی، اقامه قسط و عدل به صورت خودجوش و آزادی انسان‌ها از زنجیرهای اسارت. ۳- حافظ ارزش‌های اسلامی باشد. فرماندهی معظم کل قوا در این باره تأکید نموده و فرموده‌اند: بزرگ‌ترین وظیفه نیروی انتظامی حفظ ارزش‌هاست و در درون خود نیروی انتظامی هم باید ارزش‌های اسلامی، ارزش‌های تراز اول باشد. ۴- کارآمد و توانا باشد. ۵- مردمی باشد. معظم‌له فرموده‌اند: «قدرت نیروی انتظامی وقتی زیبا، مقدس و مطلوب است که در خدمت مردم به کار برود». ۶- قاطع و قانون‌محور باشد. ۷- دارای نیروی انسانی مؤمن باشد (مظفری، ۱۳۸۸).



ابعاد سازمان متدین

با توجه به نتایج مباحث خبرگان، هفت بُعد از مهم‌ترین متغیرها برای توجه و تغییرات لازم در جهت ایجاد سازمان متدین شناسایی شدند که در اینجا به ارائه مفاهیم هر کدام می‌پردازیم. گفتنی است که باید در مراحل بعدی مؤلفه‌ها و سپس شاخص‌های هر یک از این ابعاد مورد بررسی قرار گیرد.

اگر قرار است در هر مجموعه، پیکر، نهاد یا سازمانی تغییرات یا تحول صورت بگیرد باید در همه ابعاد مختلف، این تحول و هماهنگی در زمینه‌های گوناگون صورت گیرد. این ابعاد عبارت‌اند از: هدف، ساختار سازمان، منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، فناوری، فضای فیزیکی و محیط.

هدف سازمان: هدف به معنای نشانه و غرض است، اما در اصطلاح، چیزی است که شخص قبل از عمل، آن را در نظر می‌گیرد و نیروی خویش و وسایل لازم را برای وصول به آن به کار می‌برد و غرضش دستیابی و رسیدن به آن است. در یک سازمان نیز، این هدف‌ها هستند که جهت حرکت سازمان را تعیین می‌کنند و برای سازمان امکان ارزیابی میزان پیشرفت را فراهم می‌سازند. از این گذشته، هدف‌ها در سطح تحلیل فردی از عوامل انگیزشی به شمار می‌آیند. آنچه به عنوان هدف و مقصد یک سازمان خاص نامیده می‌شود، از نقطه نظر یک نظام بزرگ‌تر، کارکرد تخصصی آن سازمان است (اسکات، ۱۳۸۷: ۴۴-۵۳).

«فرنچ»^۱ و «بل»^۲ (۱۹۹۶) با دید سیستمی، هدف‌ها را به عنوان یکی از زیرسیستم‌های سازمان مطرح کرده‌اند. به نظر آنان می‌توان سازمان را به جای تقسیم‌بندی به واحدهایش، به عنوان مجموعه‌ای متشکل از تعدادی متغیر متعامل اساسی دید که تمامی واحدهای سازمانی را دربر می‌گیرند. از این دیدگاه، زیرسیستم هدف، شامل یک یا چند هدف بالادست مرتبط به هم است که بیشتر از اساس نامه یا بیانیه مأموریت سازمان ناشی می‌شود. هدف‌های جزئی مربوط به واحدهای سازمانی و برنامه‌هایی هستند که از هدف‌های بالادست ناشی می‌شوند یا آن‌ها را شکل می‌دهند. در این مدل، زیرسیستم فناوریانه شامل ابزار، ماشین‌آلات، رویه‌ها، روش‌ها و دانش فنی است

1. French.

2. Bell.

هدف‌ها، برای افراد یک سازمان و خارج از آن استانداردهایی را فراهم می‌سازند که موفقیت سازمان را ارزیابی کنند (اتزیونی^۱، ۱۹۶۴: ۵). هوج، آنتونی و گیلز برای هدف دو نقش انگیزش و ساختار را ذکر می‌کنند (هوج، آنتونی و گیلز^۲، ۱۹۹۶: ۶۷-۶۹).

ساختار سازمان: عملکرد خوب در سازمان مستلزم وجود ساختار مناسب در سازمان است. ساختار درونی سازمان می‌تواند مشوق و یا مانع عملکرد در سازمان باشد. در مرحله بعدی این پژوهش، به بررسی عامل کلیدی ساختار سازمانی قابل استفاده در ارتباط با سازمان متدین پرداخته می‌شود.

«دفت» آهفت دلیل برای اهمیت وجود یک سازمان ارائه داده است (دفت، ۱۳۷۷: ۲۰). برای دستیابی به هدف‌ها و نتیجه‌های موردنظر، باید منابع لازم تهیه و تأمین گردد؛ کالاها و خدمات به صورتی کاراو با بازدهی بالا تولید و ارائه شود. نوآوری تشویق و تسهیل گردد. از رایانه و فناوری‌های نوین استفاده شود. خود را با عوامل محیطی در حال تغییر وفق دهد و بر آن‌ها اعمال نفوذ کند. به آنچه موردنظر مالکان، ارباب رجوع و کارکنان سازمان است ارج نهد و بر ارزش آن‌ها بیفزاید. بکوشد تا با چالش‌های حاصل از ناهمگونی نیروی کار دست و پنجه نرم کند. مسائل اخلاقی را رعایت نماید و موجب انگیزش، تشویق و هماهنگی کارکنان شود.

نظریه پردازان به سه بُعد اصلی برای ساختار سازمانی به طور مشترک اشاره کرده‌اند که شامل: پیچیدگی، رسمیت و تمرکز می‌شود (رابینز، ۱۳۷۸؛ هال، ۱۹۹۱).

طراحی سازمان به نحوه ساخت و تغییر ساختار، برای تحقق اهداف سازمانی اشاره می‌کند. در راستای طراحی سازمان، لازم است به عواملی توجه کرد که بر ساختار تأثیر دارند. به این عوامل ابعاد محتوایی گفته می‌شود که ساختار سازمانی تحت تأثیر اهداف و راهبرد، محیط، فناوری و اندازه سازمان قرار می‌گیرد؛ این متغیرها، کلیدی و محتوایی و معرف کل سازمان و جایگاه آن هستند که بین سازمان و محیط قرار می‌گیرند و از آن مشتق می‌شوند.

1. Etzioni.

2. Hodge & Anthony & Gales.

3. Daft.

منابع انسانی: مدیریت منابع انسانی اصطلاحی نسبتاً جدید است که از دهه ۱۹۷۰ به بعد مطرح شد. برخی از صاحب نظران «مدیریت منابع انسانی را شناسایی، انتخاب، استخدام، تربیت و پرورش نیروی انسانی به منظور دستیابی به اهداف سازمان تعریف کرده‌اند» (سعادت، ۱۳۸۰: ۱). برخی، آن را «فرایند به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع انسانی در جهت تحقق اهداف سازمانی» (رنگریز و عظیمی، ۱۳۸۵: ۸) تعریف می‌کنند.

منابع انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمان است که می‌تواند موجبات تغییر و تحول در سایر عوامل سازمانی و نتایج اساسی را فراهم آورد. برای بهره‌وری منابع انسانی^۱ باید پیش‌نیازهای سازمانی و ساختاری موردنیاز آن فراهم و دائماً مورد توجه سازمان قرار گیرد (واعظی و وثوقی، ۱۳۸۹: ۷۴). برای توجه به ابعاد همه‌جانبه انسان بر اساس آموزه‌های اسلامی و الهی، باید به واقعیت‌های مورد تأکید قرآن کریم نسبت به بُعد روحی و معنوی انسان نیز توجه شود (مه‌دوی، ۱۳۸۶: ۱۰). کاظمی (۱۳۸۰) عقیده دارد نظام مدیریت منابع انسانی را می‌توان به ۴ نظام شامل جذب، بهسازی، نگهداری و کاربرد تقسیم کرد.

امروزه واژه امنیت دستخوش تغییر و تحولات شگرفی شده است. جابه‌جایی نسل‌ها و تراکم و افزایش جمعیت، به وجود آمدن کلان‌شهرها، بروز پدیده مهاجرت، گسترش حاشیه‌نشینی، جوان بودن نیمی از جمعیت کشور، نیاز جمعیت جوان به شغل و افزایش روزافزون بیکاری، مشکلات ازدواج، تحصیل، رفاه، فناوری ارتباطات و رسانه‌های فرامرزی و ده‌ها مسئله دیگر که به صورت فزاینده‌ای مفهوم امنیت را متحول و پیچیده نموده است. تغییر و تحول اساسی در سازمان ناجا به اقدامات و سازوکارهای نوینی نیاز دارد که اساسی‌ترین آن‌ها موضوع کارکنان است و این امر در کنار سایر ابعاد با تحول در نظام مدیریت منابع انسانی محقق خواهد شد.

فرهنگ سازمانی: مؤلفه فرهنگ است که همچون روح حاکم در منظومه مدیریتی یک سازمان عمل می‌کند؛ و موفقیت سازمان‌ها و نهادهای مدیریتی تا حدود زیادی در گرو چگونگی این فرهنگ است. فرهنگ سازمانی حامل شاخص‌های اساسی مانند هنجارها، ارزش‌ها، ادراکات مشترک،

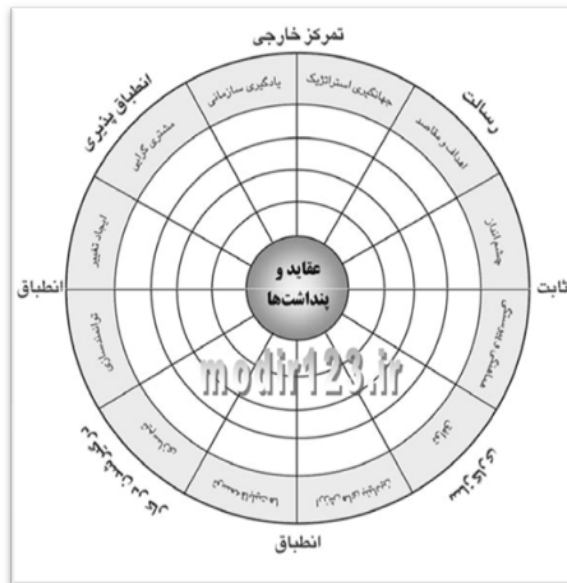
1. Productivity of Human Resource.



باورهای مشترک و اسطوره‌ها و تشریفات جاری در میان سازمان است. از جمله ویژگی‌های مهم فرهنگ‌سازمانی، می‌توان به موارد زیر اشاره نمود: عملکرد، صداقت، رقابت، روحیه سازمانی، نوآوری و خلاقیت، حمایت مدیریت، وفاداری، سابقه تاریخی سازمان، موفقیت‌های فردی، انعطاف‌پذیری.

سازمان‌های انتظامی مانند سایر سازمان‌های مدیریتی، تحت تأثیر مؤلفه‌های مهم در منظومه مدیریتی خود قرار دارند که یکی از آن‌ها فرهنگ‌سازمانی است. این فضا چنانکه با معیارهای علمی طراحی و اجرا شود، گستره آن می‌تواند تا اعضای خانواده کارکنان و ... را دربر گیرد. در ادامه، به برخی الگوهای فرهنگ‌سازمانی اشاره می‌شود:

- فرهنگ‌سازمانی الگوی دنیسون: دانیل دنیسون با تأکید بر سه نوع فرهنگ‌سازمانی بوروکراتیک، حمایتی و نوآوری، مدل جدیدی را برای فرهنگ سازمان ارائه می‌کند که دارای چهار بُعد اصلی انطباق‌پذیری، درگیر شدن با کار، رسالت و سازگاری است (دنیسون، ۲۰۰۰).



نمودار ۱. مدل فرهنگ‌سازمانی دنیسون

1. Denison.

- مدل فرهنگ سازمانی شاین^۱: در اوایل دهه ۱۹۸۰ ادگار شاین روان‌شناس اجتماعی، آنچه را که امروز به یک نظریهٔ پرنفوذ فرهنگ‌سازمانی تبدیل شده است مطرح کرد. در نظریه شاین، فرهنگ در سه سطح وجود دارد: مصنوعات بشرساز (در سطح ظاهری)، ارزش‌ها و هنجارهای رفتاری (در سطح میانی) و باورها و پیش‌فرض‌ها (در هستهٔ الگو).

فناوری: فناوری عبارت است از استفاده از کلیهٔ دانش‌ها، فرایندها، ابزارها، روش‌ها و سیستم‌های به‌کاررفته در ساخت محصولات و ارائهٔ خدمات است. فناوری کاربرد عملی دانش و ابزاری برای کمک به انسان است. سازمان متدین و اخلاق‌مدار برای انجام وظایف خود در کنار استفاده از نیروی‌های انسانی ماهر متدین، به فناوری‌های کارآمد و متناسب نیاز دارد. یک فناوری متناسب را می‌توان ابزاری تعریف کرد که افزون بر انجام کار موردنظر، ملاحظات و خصوصیات ویژه‌ای نیز داشته باشد. به‌طور مثال: رعایت حقوق همهٔ انسان‌ها و کاربران، نه گروه خاصی؛ رعایت ملاحظات زیست‌محیطی؛ غفلت نکردن انسان از یاد خدا، بهبود آسایش و رفاه کاربران و استفاده‌کنندگان؛ جلوگیری از اسراف و تبذیر.

رعایت تدین در انجام این امور لازم است اما کافی نیست. باید با رعایت معیارها و شاخص‌های فنی قابل قبول، استانداردهای ملی-جهانی، و تعیین دقیق شیوه‌های عمل و پایش و نظارت اطمینان حاصل نمود که ایجاد، خرید، نگهداری فناوری و ... بر مبنای نیاز است. همچنین باید از به‌کارگیری مناسب آنچه تهیه شده است اطمینان حاصل کرد و در واگذاری امور (مناقصات، مزایده‌ها و برون‌سپاری‌ها) به شیوهٔ درست و قانونی (و اخلاقی) عمل کرد.

فضای کالبدی: فضای فیزیکی یا کالبدی، دارای ابعاد قابل مشاهده و اندازه‌گیری است. این بُعد از فضا را می‌توان وجه عینی و قابل رؤیت آن تلقی نمود که بر اساس ابعاد و استانداردهای معینی برنامه‌ریزی و شکل می‌گیرد. در این مورد به‌ویژه پس از انقلاب صنعتی و تحولات مدرن پس از آن، منابعی نیز نگاشته شد که از آن جمله می‌توان به نویفرت و تایم سور و استاندارد گرافیک اشاره نمود. مبنای شکل‌گیری فضای کالبدی در این دوره، مدل اندام‌واره‌ای است که

1. Schein.



تمام ابعاد و اندازه‌ها را از ابعاد فیزیکی انسان و اندازه‌های اندام آن استخراج می‌نماید. مهم‌ترین عامل در این مدل، ابعاد و اندازه‌هایی است که در سه مؤلفه طول، عرض و ارتفاع تعریف و تبیین می‌گردد. رنگ، فرم و شکل فضا نیز از دیگر عوامل آن به‌شمار می‌روند. مابه‌ازای کالبدی این عوامل در ساختمان‌ها همان کف، سقف و دیوارها هستند که ابعاد، اندازه‌ها و استانداردهای خود را دارند. از دیگر عوامل مهم در شکل‌گیری فضای کالبدی، ساختار فضایی و روابط عملکردی است که متأثر از سازمان کارکردی فضا است. این عامل باید پاسخگوی نیازهای کارکردی سازمان و نیز چگونگی روابط بین بخش‌های مختلف آن باشد. برخی صاحب‌نظران سه‌گونه سازمان‌دهی فضایی را تشخیص و معرفی نموده‌اند که عبارت‌اند از: فضای با سیمای ثابت، فضای با سیمای نیمه‌ثابت و فضای بی‌شکل.

ابعاد کیفی فضای کالبدی تحت تأثیر عواملی چون نور، رنگ، صدا، دید و ارتباطات بصری درون و بیرون آن و حتی مبلمان فضا است که ویژگی آن‌ها می‌تواند بر احساس آسایش افراد و در نتیجه قابلیت و نیز کارآمدی فضاها تأثیرگذار باشد.

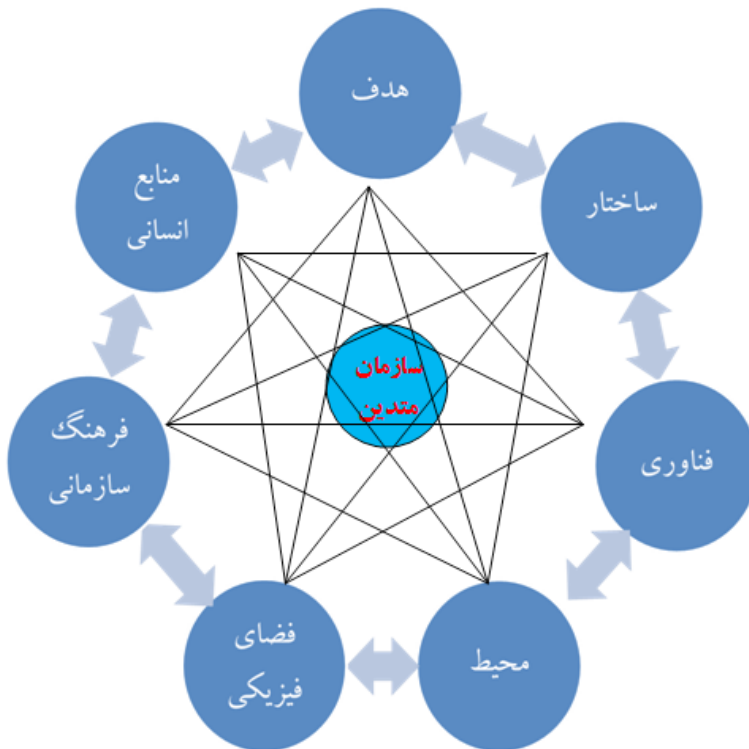
فضای غیر کالبدی: از ابعاد بسیار مهم فضا است که غیرمشهود، ذهنی و ادراکی است و به‌طور مستقیمی بر رفتار و انگیزش‌های فعالیتی کاربران مؤثر است. در این حوزه، علم روان‌شناسی محیط که بر علوم رفتاری مبتنی است و به الگوهای رفتاری و فرایند تطبیق محیط با الگوی رفتار برای پاسخ به تغییر فعالیت‌ها و ایجاد سازگاری بین این موارد و محیط کالبدی می‌پردازد کاربرد دارد. همچنین به شایستگی، برازندگی و کارایی فضاها و انطباق آن‌ها با اهداف سازمانی تأکید و توجه می‌نماید و رویکردهای اعتقادی و هویت‌بخش فضا در آن بسیار اهمیت و جایگاه دارند.

محیط: نظریه‌پردازان حوزه سازمان و مدیریت، اغلب نگاهشان به محیط از طریق نظریه سیستمی توسعه یافته است. آن‌ها معتقدند هر کسب‌وکار، یک سازمان است چنانچه هر سازمانی در یک محیط خاص فیزیکی، فنی، فرهنگی و اجتماعی قرار دارد که باید خود را با آن وفق دهد. هیچ سازمانی خودکفا نیست. همه سازمان‌ها برای بقا، به برقراری ارتباط با سیستم‌های

بزرگ‌تری نیاز دارند که جزئی از آن‌ها هستند (اسکات، ۱۳۸۷: ۴۱).

هر سازمان خاص باید در زمینه انتخاب و رشد کارکنان، خود را با ساختارهای شغلی وسیع‌تری (یعنی مقررات اتحادیه‌های کارگری، هنجارهای حرفه‌ای) نیز وفق دهد. همان‌طور که محیط، منبع داده‌هایی است که سازمان باید آن‌ها را در جریان تولید قرار دهد، سازمان نیز «منبعی» است که تمام ستاده‌ها را به محیط منتقل می‌کند، مانند محصولاتی که باید به فروش روند، مشتریانی که برای تداوم وظایف سازمان باید حفظ شوند و مواد زائدی که باید دفع گردند (اسکات، ۱۳۸۷).

الگوهای ساخت‌گرایی اتریونی، مدل اقتضایی لارنس و لورش و مدل سطوح تامپسون از جمله تقسیمات محیط هستند.



بحث و نتیجه گیری

نتایج مطالعات انجام شده در بخش تمدن سازی و دولت اسلامی نشان می دهد طبق منویات رهبر معظم انقلاب اسلامی، زنجیره ای منطقی و منسجم تا رسیدن به دولت اسلامی و نهایتاً تمدن درخشان اسلامی وجود دارد که از زمان پیروزی انقلاب و تشکیل نظام جمهوری اسلامی، این دو هدف مهم آغاز و تثبیت تحولات ضروری و نهادسازی در کشور انجام شده است و اکنون در مرحله تحقق دولت اسلامی هستیم. در این تحقیق تلاش شد بر اساس منظومه فکری رهبر معظم انقلاب تبیینی از این نقاط تحولی و تمدن ساز ترسیم شود و از سوی دیگر بیان شد دولت اسلامی به عنوان دولتی اسوه و الگو تأثیرات مثبت خود را بر جامعه ایران و سپس در بین امت اسلامی خواهد گذاشت و شاهد تمدن نوین اسلامی به عنوان تحقق وعده های الهی خواهیم بود که به همین دلیل ویژگی های دولت اسلامی و اقدامات ضروری برای تحقق هرچه بهتر این دولت مورد مذاقه قرار گرفت.

از سوی دیگر با توجه به ویژگی ها و مأموریت های حساس و سرنوشت ساز ناجا به ویژه در اجرای عدالت در جامعه، ضرورت دارد با در نظر گرفتن شرایط تحقق دولت اسلامی، برنامه ریزی و اقدامات اساسی در مورد تدوین الگوی سازمان متدین برای ناجا و ایجاد زمینه های تحقق سازمان متدین انجام گیرد که در این راستا تبیین مفاهیم مرتبط از جمله مفهوم سازمان متدین، پلیس متدین ویژگی های سازمان متدین و ابعاد هفت گانه سازمان متدین مورد توجه قرار گرفت.

منابع

- ابزری، مهدی و محمدرضا دلوی (۱۳۸۵). مدیریت فرهنگ‌سازمانی (مفاهیم، الگوها، تغییر) با رویکردی تعالی‌گرا. اصفهان: قاصد سحر.
- اسکات، دبلیو. ریچارد (۱۳۸۷). سازمان‌ها: سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز. ترجمه حسن میرزائی اهرنجان. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی. (نشر اثر اصلی، ۲۰۰۳).
- پادشاه، محمد (۱۳۶۳). آندراج: فرهنگ جامع فارسی شامل لغات فارسی و عربی به ترتیب ساده الفبایی با شواهد شعری. [بیجا]: کتابفروشی خیام.
- پایگاه اطلاع‌رسانی مقام معظم رهبری.
- تشکری، محمود (۱۳۹۲). تدوین الگوی نیروی انتظامی اسلامی با تأکید بر منابع انسانی. تهران: دانشگاه عالی دفاع ملی.
- جعفری تبریزی، محمدتقی (۱۳۷۳). حکمت اصول سیاسی اسلام. ترجمه و تفسیر فرمان مبارک امیرالمومنین علی (علیه السلام) به مالک اشتر. تهران: بنیاد نهج البلاغه.
- دفت، ریچارد (۱۳۷۷). تئوری و طراحی سازمان. ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی. (نشر اثر اصلی، ۱۹۹۸).
- دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۷۷). لغت‌نامه دهخدا. زیر نظر محمد معین و سید جعفر شهیدی. تهران: دانشگاه تهران.
- رایبیز، استیفن پی. (۱۳۸۰). تئوری سازمان (ساختار، طراحی و کاربردها). ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانائی‌فرد، تهران: صفار؛ اشراقی. (نشر اثر اصلی، ۱۹۹۰).
- رایبیز، استیفن پی و دیوید دی سنزو (۱۳۸۲). مبانی مدیریت. ترجمه سیدمحمد اعرابی و محمدعلی رفیعی و بهروز اسراری ارشاد. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی. (نشر اثر اصلی، ۲۰۰۳).
- رضاییان، علی (۱۳۶۹). اصول مدیریت، تهران: سمت.
- رنگریز، حسن و نازگل عظیمی (۱۳۸۵). منابع انسانی در هزاره سوم. تهران: شرکت چاپ

و نشر بازرگانی.

- سالاری محمد مهدی (۱۳۹۱). «جایگاه واژه سازی و نهادسازی در تأسیس تمدن بزرگ اسلامی». مجموعه مقالات همایش نظریه بیداری اسلامی در اندیشه امام خمینی علیه السلام و آیت الله خامنه‌ای علیه السلام.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۸۰). مدیریت منابع انسانی. تهران: سمت.
- طباطبایی، سید محمد حسین (۱۳۵۴). بررسی‌های اسلامی. به کوشش سید هادی خسرو شاهی. قم: دارالتبلیغ اسلامی.
- (بی تا). آموزش دین. تهران: جهان آرا. چاپ دوم.
- کاظمی، بابک (۱۳۸۰). مدیریت امور کارکنان (اداره امور استخدامی و منابع انسانی با نگرش کاربردی به بخش دولتی در ایران). تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، (ویرایش سوم).
- مصباح یزدی، محمد تقی (۱۳۶۸). جامعه و تاریخ از دیدگاه قرآن. تهران: سازمان تبلیغات اسلامی.
- (۱۳۸۱). آموزش عقاید (جلد ۱). قم: سازمان تبلیغات اسلامی.
- مطهری، مرتضی (۱۳۵۹). کلیات علوم اسلامی: کلام، عرفان، حکمت عملی. تهران: صدرا.
- (۱۳۷۷). مجموعه آثار (جلد ۱). تهران: صدرا.
- مظفری، علی (۱۳۸۸). «سازمان متدین و راه‌های تقویت آن». فصلنامه بصیرت و تربیت اسلامی، صص ۱۳۵-۱۶۲.
- مهدوی، موسی (۱۳۸۶). «تبیین و توصیف الگوی منابع انسانی مبتنی بر ارتباطات چهارگانه و نگرش فطرت‌گرا». مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین علیه السلام شماره ۶۹، صص ۷-۳۶.
- نقی زاده، محمد (۱۳۹۲). «تاملی در عوامل شکل دهنده شهر». کتاب ماه هنر، شماره ۱۸۲، صص ۶۰-۷۱.
- نوایی، کامبیز و کامبیز حاجی قاسمی (۱۳۹۰). خشت و خیال، شرح معماری اسلامی ایران. تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
- واعظی، رضا و فاطمه وثوقی (۱۳۸۹). «اجرای مدل تعالی سازمانی و ارتقای بهره‌وری نیروی

انسانی پژوهشی در شرکت پالایش نفت تهران». *مجله مطالعات مدیریت صنعتی*، شماره ۱۹، صص ۷۳-۹۶.

- وثوقی، منصور و علی اکبر نیکخلاق (۱۳۷۷). *مبانی جامعه‌شناسی*. تهران: خردمند.

- Allport, G.W. (1966). Religion and prejudice. *Crane Review*, 2, 1-10. (Reprinted
- Cameron, K, Bright, D, Caza, A (2004). Exploring the Relationship between Organizational Virtuousness and Performance", *Am Behave Sci*, 47(1): 1-24.
- Clayton, Richard. (1968). religiosity in 5-d: Southern test. *Social Forces*. in G.W Allport, *Personality and social Encou- nter: Selected Essays*.
- Denison, D.; Cho, H.J. and Young, J. (2000). Diagnosing Organizational Culture: a model and method, Working paper, International for management development.
- Etzioni, Amitai. (1964). *Modern Organizations*. Englewood Cliffs NJ Prentice-Hall-
- French Wendell Bell .Cecil H. (1990). *Organization Development: Behavioral Science Interventions for Organization Improvement*, 6th Edition
- Hodge. J (Author), Anthony. William (Author). Gales. Lawrence (1996). *Organization Theory: A Strategic Approach* (6th Edition) 6th Edition.
- Nepean, W. (2007). *Virtuous Firms Perform Better: An Empirical Investigation of Organizational Virtues and Performance*. Business Post Comment.
- Schein, Edgar (2009), *Organizations Culture and Leadership Behavior*
- Scott, J. D., Montiel, L. M., Keyes-Williams, J., & Han, J. S. (2003). *The Scope and Scale of Faith-Based Social Services: A review of the research literature focusing on the activities of faith-based organizations in the delivery of social services* (2nd ed.).