





دانشگاه آزاد اسلامی

واحدشاهرود

دانشکده علوم انسانی ، گروه مدیریت دولتی

پایان نامه جهت اخذ کارشناسی ارشد "M.A"

گرایش : مدیریت منابع انسانی

موضوع :

مطالعه تطبیقی مؤلفه های فرهنگی از دیدگاه اسلام و دیدگاه غرب

(مطالعه موردی فرهنگ سازمانی)

استاد راهنما :

دکتر گلنار شجاعی باغینی

نگارش :

سعید رجبی

زمستان ۲ ۱۳۹



ISLAMIC AZAD UNIVERSITY

Shahrood Branch

Faculty of Humanism Department of Management

“M.A” Thesis

On : Human Resource Management

Subject:

**Comparative Study of the cultural components of Islamic views West
(Case study of organizational culture)**

Thesis Advisor:

G.SHojaei Baghini Ph.D

By:

Saeed Rajabi

Winter2014



تعهد نامه اصالت رساله پایان نامه تحصیلی

اینجانب سعید رجبی دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته در رشته مدیریت دولتی که در تاریخ ۱۳۹۲/۱۲/۲۱ از پایان نامه/ رساله خود تحت عنوان: **مطالعه تطبیقی مولفه های فرهنگی از دیدگاه اسلام و دیدگاه غرب (مطالعه موردی فرهنگ سازمانی)** با کسب نمره ۱۸ و درجه بسیار خوب دفاع نموده ام، بدینوسیله متعهد می شوم:

(۱) این پایان نامه/رساله حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و....) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست مربوطه ذکر و درج نموده ام.

(۲) این پایان نامه/رساله قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی ارائه نشده است.

(۳) چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و.... از این پایان نامه/رساله داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.

(۴) چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می پذیرم و دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

سعید رجبی

تاریخ و امضاء

تقدیم به خداوند اندیشه ،

آنکه موهبت اندیشیدن را عطا فرمود ،

آنکه خواست تا من توانستم .

تقدیم به پدر و مادر عزیزم :

پدری که دست توانمندش همواره بر سرم و

مادری که نگاه نگرانش همواره بر قامت می باشد .

تشکر و قدردانی

حمد و سپاس بیکران به درگاه احدیت که به بندگان ، توان اندیشیدن عطا فرمود او که قطره ای از اقیانوس بی انتهای دانش خود را به ما عنایت فرمود تا پیوسته مشتاق و جویای بهره گیری از علم بی منتهاش باشیم .

خدا را شاکرم که مرا در انجام این مهم یاری کرد

پژوهشی که در پیش رو دارید حاصل تلاش قریب به یک سال است که در انجام آن همواره از مساعدت و یاری صاحبانظران متعددی برخوردار بوده ام . به همین جهت بر خود لازم می دانم از همه کسانی که در انجام این پژوهش به نوعی مرا یاری نمودند تشکر و قدردانی نمایم .

تشکر و سپاس از کلیه اساتیدی که در طول ایام زندگی و دوران تحصیل از خرمن دانش و تجربه شان خوشه چینی نمودم ، مخصوصاً " استاد راهنما سرکار خانم دکتر گلنار شجاعی باغینی که در طی مراحل مختلف پژوهش با راهنمایی های ارزنده و صادقانه موجبات غنی تر شدن رساله را فراهم نمودند .

تشکر و سپاس فراوان از تمامی دوستان با محبتم که راهنمایی ها و حمایت ها و دلداری های آنان باعث انگیزه و کار مضاعف بود .

و در نهایت تقدیر و تشکر فراوان از پدر و مادر عزیز و مهربانم که در همه لحظات زندگی مرا دلسوزانه سایبان بودند و بدون یاری ، صبر و شکیبایی آنان این مهم به انجام نمی رسید .

سعید رجبی

زمستان ۹۲

فهرست مطالب

صفحه	عناوین
۱	چکیده
	فصل اول: طرح تحقیق
۳	مقدمه
۴	۱-۱- بیان مساله
۶	۱-۲- اهمیت پژوهش
۷	۱-۳- اهداف پژوهش
۷	۱-۴- سوال اصلی تحقیق (مساله تحقیق)
۸	۱-۵- سوالات فرعی تحقیق
۹	۱-۶- فرضیات تحقیق
۹	۱-۶-۱- فرضیه اصلی
۹	۱-۶-۲- فرضیه فرعی
۱۰	۱-۷- مدل اولیه پژوهش
۱۰	۱-۸- متغیرهای تحقیق
۱۰	۱-۹- تعاریف نظری و عملیاتی
۱۸	۱-۱۰- طرح پژوهش و روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها
۱۹	۱-۱۱- مدل فرآیند پژوهش

۲۰	فصل دوم: بررسی و پیشینه تحقیق
۲۱	مقدمه
۲۲	۱-۲ تعریف و مفهوم فرهنگ
۲۴	۱-۱-۲ فرهنگ را برخوردار از پنج ویژگی اصلی برمی شمارند
۲۵	۲-۱-۲ عناصر و اجزای تشکیل دهنده فرهنگ
۲۶	۲-۲ تعاریف و مفهوم فرهنگی سازمانی
۲۸	۳-۲ انواع فرهنگ سازمانی
۳۰	۴-۲ شیوه های پیدایش فرهنگ سازمانی
۳۰	۵-۲ زنده نگه داشتن یک فرهنگ
۳۰	۱-۵-۲ شیوه های انتخاب کارکنان سازمان
۳۱	۶-۲ مدیریت فرهنگ سازمانی
۳۲	۷-۲ فرایند مدیریت فرهنگ سازمانی
۳۳	۸-۲ فرهنگ سازمانی قوی ، ضعیف و میانه
۳۳	۱-۸-۲ فرهنگ سازمانی قوی
۳۳	۲-۸-۲ فرهنگ سازمانی ضعیف
۳۳	۳-۸-۲ فرهنگ سازمانی میانه
۳۴	۹-۲ تاثیر فرهنگ سازمانی بر چرخه زندگی سازمان
۳۵	۱۰-۲ اجزاء فرهنگ سازمان:
۳۶	۱۱-۲ گونه شناسی فرهنگ سازمانی از دیدگاه نظریه پردازان
۳۷	۱-۱۱-۲ دیدگاه هریسون/هندي

۳۷	۲-۱۱-۲ دیدگاه شاین
۴۰	۲-۱۱-۳ دیدگاه شولز
۴۰	۲-۱۱-۴ دیدگاه کوبین و مک گرد
۴۱	۲-۱۱-۵ گونه شناسی ماکس وبر
۴۲	۲-۱۲ ویژگی ها و عوامل فرهنگ سازمانی از دیدگاه نظریه پردازان
۴۲	۲-۱۳ ویژگی‌های بنیادی فرهنگ
۴۴	۲-۱۴ فرهنگ سازمانی و سطوح آن
۴۴	۲-۱۴-۱) پیش فرضها
۴۵	۲-۱۴-۲) ارزش ها و هنجارها
۴۶	۲-۱۴-۳) مصنوعات
۴۷	۲-۱۵ پیش فرض های فرهنگ سازمانی اسلامی
۵۵	۲-۱۶ ارزش ها و هنجارهای فرهنگ سازمانی اسلامی
۵۵	۲-۱۷ ارزش های مرتبط با ارتباط وجودی انسان سازمانی با غیب
۶۰	۲-۱۸ چارچوب نظری
۶۲	فصل سوم : روش تحقیق
۶۳	مقدمه
۶۳	۳-۱- روش تحقیق
۶۴	۳-۲- جامعه آماری و حجم نمونه
۶۴	۳-۳- ابزار جمع آوری اطلاعات
۶۵	۳-۴- روایی و پایایی پرسشنامه

۶۵	۳-۴-۱-روایی
۶۵	۳-۴-۲-پایایی
۶۶	۳-۵-نحوه اجرای تحقیق
۷۰	۳-۶-روش تجزیه و تحلیل آماری اطلاعات
۷۰	۳-۷-محدودیت‌های تحقیق
۷۱	۳-۸-ابزار کار
۷۲	فصل چهارم : یافته ها
۸۷	فصل پنجم : نتیجه گیری و پیشنهادات
۸۸	مقدمه
۹۰	۵-۱-بحث
۹۲	۵-۲-تجزیه و تحلیل آزمون ها
۹۲	۵-۲-۱-تجزیه و تحلیل آزمون فرضیه فرعی اول
۹۲	۵-۲-۲-تجزیه و تحلیل آزمون فرضیه فرعی دوم
۹۲	۵-۲-۳-تجزیه و تحلیل آزمون فرضیه فرعی سوم
۹۳	۵-۲-۴-تجزیه و تحلیل آزمون فرضیه فرعی چهارم
۹۳	۵-۲-۵-تجزیه و تحلیل آزمون فرضیه فرعی پنجم
۹۳	۵-۲-۶-تجزیه و تحلیل آزمون فرضیه فرعی ششم
۹۳	۵-۲-۷-تجزیه و تحلیل آزمون فرضیه فرعی هفتم
۹۴	۵-۲-۸-تجزیه و تحلیل آزمون فرضیه فرعی هشتم
۹۴	۵-۲-۹-تجزیه و تحلیل آزمون فرضیه فرعی نهم
۹۴	۵-۲-۱۰-تجزیه و تحلیل آزمون فرضیه فرعی دهم

۹۵	۳-۵ نتایج آزمون فریدمن
۹۵	۴-۵ نتیجه گیری
۹۶	۵-۵ پیشنهادات
۹۹	۶-۵ سایر پیشنهادات
۱۰۰	۱-۶-۵ پیشنهاد به محققین آینده
۱۰۳	فهرست منابع و مأخذ (فارسی و غیر فارسی)
۱۰۵	چکیده انگلیسی

فهرست جداول

عناوین	صفحه
جدول (۱-۲) : انواع فرهنگ سازمانی	۲۹
جدول (۲-۲) . پیش فرض های فرهنگ سازمانی اسلامی	۵۵
جدول (۱-۴) . پایایی کل پرسشنامه	۷۴
جدول (۲-۴) . پایایی پرسشنامه به تفکیک سؤالات	۷۴
جدول (۳-۴) حجم نمونه مورد بررسی	۷۶
جدول (۴-۴) حجم نمونه مورد بررسی	۷۷
جدول (۵-۴) نرمالیتی مؤلفه های متغیر فرهنگ سازمانی	۷۸
جدول شماره (۸-۴) . توصیف مؤلفه های "خلاقیت فردی، ریسک پذیری، هدایت و رهبری، حمایت مدیریت، تعیین هویت، سیستم پاداش و تحمل تضاد و تعارض" بین فرهنگ غربی و فرهنگ اسلامی	۷۹
جدول (۹-۴) . بررسی تفاوت مؤلفه های " خلاقیت فردی، ریسک پذیری، هدایت و رهبری، حمایت مدیریت، تعیین هویت، سیستم پاداش و تحمل تضاد و تعارض" از دیدگاه غرب و اسلام	۸۰
جدول (۱۰-۴) . توصیف میانگین رتبه مؤلفه های یکپارچگی، کنترل و نظارت و الگوهای ارتباطی	۸۱
جدول (۱۱-۴) . بررسی تفاوت مؤلفه های "یکپارچگی، کنترل و نظارت و الگوهای ارتباطی	۸۲
جدول (۱۲-۴) . توصیف مؤلفه های فرهنگ سازمانی در فرهنگ اسلامی	۸۳
جدول (۱۳-۴) . رتبه بندی مؤلفه های فرهنگ سازمانی از دیدگاه مدیران در فرهنگ اسلامی	۸۴

جدول (۴-۱۴). آزمون آماری ----- ۸۴

جدول (۴-۱۴). توصیف مؤلفه های فرهنگ سازمانی در فرهنگ غربی ----- ۸۵

جدول (۴-۱۵). رتبه بندی مؤلفه های فرهنگ سازمانی از دیدگاه مدیران در فرهنگ غربی

۸۶ -----

جدول (۴-۱۶). آزمون آماری ----- ۸۶

فهرست اشکال

<u>صفحه</u>	<u>عناوین</u>
-------------	---------------

۴۷ -----	شکل (۱-۲). روابط متقابل سطوح فرهنگ در سازمان
----------	--

فهرست نمودارها

<u>صفحه</u>	<u>عناوین</u>
۷۶ -----	نمودار (۱-۴) حجم نمونه مورد بررسی
۷۷ -----	نمودار (۲-۴) حجم نمونه مورد بررسی

چکیده:

فرهنگ يك سازمان، باورها، نگرش ها ، فرضیات و انتظارات مشتركي را در بر مي‌گیرد که در نبود يك قانون يا دستور العمل صريح، رفتارها را هدايت مي‌کند و در اکثر سازمان‌ها، غالب موقعیت‌هاي مدیریتی این چنین است. فرهنگ مي‌تواند منبع نیرومندی از هویت، هدف مشترك و رهنمود انعطاف‌پذیر باشد. تاثیر فرهنگ سازمانی بر اعضای سازمان به حدی است که مي‌توان با بررسی زوایای آن، نسبت به چگونگی رفتار، احساسات ، دیدگاه‌ها و نگرش اعضای سازمان پی برد و واکنش احتمالی آنان را در قبال تحولات مورد نظر ارزیابی، پیش بینی و هدايت کرد. با اهرم فرهنگ سازمانی، به سادگی مي‌توان انجام تغییرات را تسهیل کرد و جهت گیری‌هاي جدید را در سازمان پایدارتر کرد. مطالب یاد شده و بسیاری از تحقیق‌هايی که در زمینه فرهنگ سازمانی انجام شده است، نشان مي‌دهد شناخت فرهنگ سازمانی به عنوان يك ضرورت مهم ، در اولویت فعالیت‌هاي مدیران سازمانها قرار دارد. به طوریکه بسیاری از دانشمندان مهمترین وظیفه رهبران سازمان را وضع ارزشهای فرهنگی مناسب و توسعه آن در سطح سازمان می‌دانند. پرورش و توسعه فرهنگ سازمانی، با توجه به تعریف عمیق آن، در مکتب اسلام اهمیتی دوچندان دارد؛ زیرا، با حاکم شدن ارزشهای فرهنگی، نه تنها اهداف متعالی سازمان تحقق می‌یابد؛ بلکه جنبه‌های اخلاقی ، تولیدی و سودآوری سازمان نیز رشد می‌یابد.

پژوهش حاضر با توجه به اهمیت و ضرورت فرهنگ سازمانی در سازمان‌ها سعی کرده به مقایسه بین فرهنگ سازمانی از دیدگاه اسلام و غرب را مورد بررسی قرار دهد. جامعه آماری مورد بررسی مدیران سازمان‌های دولتی در ایران و مدیران غربی بودند که با توجه به بزرگ بودن جامعه آماری ، مدیران سازمان‌های دولتی استانهای سمنان و تهران به عنوان نمونه آماری ایران و مدیران اروپایی و غربی شاغل در افغانستان با توجه به وضعیت خاص آن کشور (اهل کشورهای ایتالیا ، فرانسه ، سوئیس ، سوئد ، ایالات متحد آمریکا ، اسپانیا و آلمان) به عنوان نماینده دیدگاه غرب انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته فرهنگ سازمانی استفاده گردید. بررسی نتایج فرضیه‌های تحقیق نشان داد در تمامی مولفه‌های مورد بررسی به غیر از مولفه "تعیین هویت"، مدیران غربی امتیاز بالاتری نسبت به مدیران ایران داشتند. همچنین نتایج مقایسه مؤلفه‌ها نشان داد در تمامی فرضیه‌ها ؛ به غیر از مؤلفه "کنترل و نظارت" تفاوت معنی‌داری بین فرهنگ سازمانی از دیدگاه اسلام و غرب تفاوت معنی‌داری وجود داشت. با توجه به نتایج بدست آمده می‌توان اذعان داشت که هنوز فرهنگ سازمانی اسلامی در سازمان‌های ایران به خوبی به منصفه اجرا گذاشته نشده و می‌توان با برنامه‌ریزی‌های بلندمدت و با استفاده از الگوهای ناب دین مبین اسلام در پرتو انوار ثقلین ؛ فرهنگ سازمانی مبتنی بر اسلام را در سازمان‌ها ایجاد کرد.

فصل اول:

طرح تحقیق

مقدمه:

فرهنگ به عنوان یکی از مؤلفه‌های اصلی و کلان سازمان، اثر مستقیمی بر ارتقاء فعالیت‌های سازمان دارد. فرهنگ، الگوی اندیشیدن و عمل کردن است و همه اعتقادات، باورها، ارزش‌ها، آرمان‌ها، هنرها، فنون و آداب جامعه را در بر می‌گیرد و در رفتار و عملکرد هر فرد یا گروهی دیده می‌شود و آنان را از دیگر افراد متمایز می‌سازد. مهمترین عنصر هر سازمانی، انسان‌هایی هستند که در درون سازمان دارای مجموعه‌ای از اعتقادات، باورها، ارزش‌ها و الگوی رفتارند که به هدایت کارها و نظارت بر سازمان می‌پردازند که این مجموعه، فرهنگ سازمانی را شکل می‌دهد (سلطانی، ۱۳۹۱). **فرهنگ سازمانی** در قالب مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترک که بر رفتارهای اعضا و سازمان اثر می‌گذارد، می‌تواند به عنوان سرچشمه‌ای برای دستیابی به محیط سالم کاری به شمار می‌آید (زارعی متین، ۱۳۸۳ ص ۴۹). اکنون فرهنگ سازمانی به یکی از مباحث حائز اهمیت در علم مدیریت بویژه رفتار سازمانی تبدیل شده است. توسعه اندیشه سیستمی در عرصه مدیریت تاثیر زیادی در مهم تلقی کردن فرهنگ سازمانی داشته است. از مباحثی که در زمینه فرهنگ سازمانی مورد توجه محققان قرار گرفته موقعیت فرهنگ هاست که تحت عنوان فرهنگ‌های غالب و یا خرده فرهنگ‌ها مطرح شده است. چنانچه سازمانی فاقد فرهنگ حاکم باشد در آن صورت ارزش فرهنگ سازمانی به عنوان یک متغیر مستقل بسیار کاهش می‌یابد. تفاوت‌های موجود در فرهنگ‌های ملی بیشتر ناشی از اختلافاتی است که در باورهای مقبول آن فرهنگ‌ها وجود دارد، درحالی که چنین تفاوت‌هایی در فرهنگ سازمانی ناشی از گوناگونی در تجربیات جامعه پذیری است. در کنار آن فرهنگ غنی اسلام با مفاهیم ناب خود، سهم فراوانی بر شکل‌گیری و پالایش رفتارهای افراد دارد. فرهنگ اسلامی، مجموعه‌ای از اعتقادات و اصول اسلامی، آداب و رسوم، اخلاق و ارزش‌ها و قوانینی است که از وحی سرچشمه گرفته است (کارگروه تدوین شاخصهای فرهنگی شورای عالی انقلاب فرهنگی ۱۳۸۴)، وجه تمایز این تعریف با تعاریف دیگر این است که عناصر فرهنگ اسلامی از وحی نشأت می‌گیرد. هدف در فرهنگ اسلامی رشد و شکوفایی جامعه بشری و رسیدن آن به کمال می‌باشد. برای رسیدن به این منظور ابتدا باید هر فرد به اصلاح خود بپردازد. بر این اساس، فرهنگ اسلامی با توجه به موضوع تقویت رفتارهای مفید کارکنان به عنوان عاملی مهم در افزایش بهره‌وری، راه رسیدن به آن و نیز تعالی روحی را تزکیه نفس عنوان می‌نماید.

۱-۱- بیان مسأله:

در آغاز قرن ۲۱ به نظر می‌رسد بار دیگر عوامل چالش‌زا بین تمدن غرب و اسلام پا به عرصه حیات نهاده‌اند. بی‌شک دلیل آن را در این واقعیت می‌توان جست که هر دو تمدن مدعی ارائه تصویری جهان‌شمول از حیات بشری هستند که اشکال دیگر نگرش‌های بشری می‌توانند و یا باید در دل آن جای بگیرند. البته بسیاری از ایدئولوژی‌های رایج در دنیا مدعی هستند که نگرش جهان‌شمولی نسبت به حیات بشری دارند اما در حال حاضر و بالاخص پس از سقوط دیوار برلین، این مسئله پر واضح است که اسلام به عنوان مذهب، فرهنگ و تمدن، مهمترین عنصر مقاومت در برابر ایدئولوژی غرب، خود را در سطح دنیا مطرح ساخته است. یعنی ایدئولوژی‌هایی که به عنوان نظم نوین جهانی معرفی می‌شود. برخی از وجوه مقاومت اسلام در برابر جهان غرب به سال ۱۹۲۳ یعنی سقوط و نابودی رسمی امپراطوری عثمانی بر می‌گردد. این مقاومت، حاصل شرایط چالشی مربوط به گذشته است: بین اسلام و غرب مسیحی در زمان وقوع جنگ‌های صلیبی، بین اسلام و غرب لائیک که فلسفه روشنگری در آن نفوذ کرده بود، در عصر استعمار و سرانجام بین ایدئولوژی غربی کنونی و آنچه که غرب آن را بیداری اسلام و تحکیم مواضع و حضور آن در عرصه روابط بین‌المللی می‌داند.

مؤلفه‌های فرهنگی هم شاخص توسعه هستند و هم عامل توسعه. مثلاً عقل قطعی در کنار تجربه حسی، شهود و وحی یکی از منابع شناخت و معرفت در اسلام و به ویژه تشیع به حساب می‌آید. اسلام به رشد عقلانیت در جهان کمک مؤثری کرده است. روشن است که این عقلانیت با عقلانیت ابزاری غرب که صرفاً در خدمت تجربه حسی است و توسعه‌ی مادی را به دنبال دارد، متفاوت است.

بدین ترتیب، شاخصه‌های فرهنگی اسلام مثل عقلانیت، آخرت‌گرایی از مسیر دنیا، معنویت‌گرایی بدون فراموش کردن مسایل مادی، حکمت نظری توأم با حکمت عملی، اخلاق نظری توأم با اخلاق عملی، علم نافع توأم با عمل صالح، آرمان‌گرایی همراه با واقع‌گرایی، دیانت در عین سیاست، انسان‌پویا و توجه به اصالت فرد، جامعه و رابطه و انتظار، هم جهانی است و هم توسعه توأم مادی و معنوی را در پی دارد.

امروزه فرهنگ سازمانی به ما اجازه می‌دهد تا در کالبد سازمان نوعی از روح و روان به همراه عناصری نظیر نشاط، انگیزه و حس مسئولیت‌پذیری بوجود آوریم. فرهنگ سازمانی در قالب مجموعه‌ای از باورها و ارزشهای مشترک که بر رفتار و اندیشه‌های اعضا و

سازمان اثر می‌گذارد، می‌تواند به عنوان سرچشمه‌ای برای دستیابی به محیط سالم اداری به شمار آید. (عسکری وزیری، ۱۳۹۰). همچنین فرهنگ سازمانی می‌تواند تأثیر بسزایی در بهبود عملکرد سازمان، انگیزش شغلی، خلاقیت و نوآوری، رضایت شغلی، کاهش استرس شغلی داشته باشد (همان منبع).

در جامعه ایران کارکنان مسلمانند اما ردیف قوانین و مقررات برگرفته از نوع سازمان‌سازی در غرب می‌باشد. در فرهنگ غرب به علت تسلط سه اصل انسان‌گرائی، دنیا‌گرائی و لذت‌جوئی، در همه زمینه‌های فرهنگی گرایش غالب سلطه‌گری به وجود می‌آید. با توجه به سه اصل یاد شده، در فرهنگ غرب انسان‌اشرف موجودات است نه اشرف مخلوقات. بنابراین می‌باید اشرف بودن خود بر همه موجودات را اعمال نماید. این عمل در حیطة اجتماعی به وسیله سازمان‌اعمال می‌شود. از این روست که فرهنگ سازمانی گرایش فرهنگ سلطه را می‌یابد نه فرهنگ مبتنی بر عدالت. به این ترتیب قوانین و مقررات موجود در سازمان‌های رسمی امروز ایران متضمن سلطه است. این سلطه از مناصب موجود در سازمان شروع می‌شود و به مناسبات بین کارکنان و کارکنان با ارباب رجوع تسری می‌یابد.

هر کس در حیطة وظایف خود مسئول و مسلط است. هیچ کس اجازه نصیحت به کس دیگری را ندارد. فقط مافوق می‌تواند بر حسب میزان اقتدار قانونی خود به زیر دست دستور دهد. امکانات اداری نیز در همین راستا در اختیار نیروهای مختلف قرار می‌گیرد. در مجموع مولفه‌های فرهنگی سازمانی اسلام و غرب از اشتراکات و افتراقات فراوانی برخوردار است که گاه از یک اصول بر می‌خیزد و در پی تعاملند و گاه از بنیان‌های متضاد فرهنگی سرچشمه می‌گیرند و دچار تقابل شدید می‌شوند. این نوشتار بر آن است که این مهم را مورد بررسی و ارزیابی و تحلیل قرار دهد.