

ارائه الگوی نظری سلامت سازمانی دانشگاه بر مبنای آموزه‌های

دین اسلام

نصراله قشقایی‌زاده^۱

بهزاد محمدی^۲

پریسا مسعودیان^۳

چکیده

هدف: هدف اصلی این تحقیق، ارائه الگوی مناسب سلامت سازمانی در دانشگاهها بر اساس آموزه‌های دین اسلام بود. **روش:** تحقیق حاضر از نظر هدف، بنیادی است. شیوه گردآوری اطلاعات، ترکیبی از روش کتابخانه‌ای و میدانی و ابزار گردآوری اطلاعات، فیش‌برداری، مصاحبه و پرسشنامه بود. جامعه آماری تحقیق، افراد خبره و آگاه به موضوع بودند که از طریق نمونه‌گیری گلوله برفی تعداد ۴۴ نفر انتخاب شدند. **یافته‌ها:** یافته اصلی تحقیق، دستیابی به الگوی سلامت سازمانی بر اساس آموزه‌های دینی بود که از نظر خبرگان مورد تأیید قرار گرفت. مؤلفه‌های اصلی الگو عبارت بودند از: شفافیت (مشخص بودن انتظارات)، نظام پاداش عادلانه، حل مشکل، ارتباط سازنده، رفتار حمایتی، هدفمندی، همبستگی، نوآوری، بهره‌وری از منابع، انعطاف‌پذیری، معنویت در کار، توجه به روحیه افراد و کیفیت‌گرایی. **نتیجه‌گیری:** در تمامی مؤلفه‌های خروجی الگو جهت ارتقای سلامت سازمانی، مصادیق اسلامی و دینی وجود دارد، لذا مدیران اجرایی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی می‌بایست با الهام از مبانی عظیم دین اسلام، از آنها بهره‌گیری کرده، برای ارتقای سلامت سازمانی آن مراکز تلاش کنند.

واژگان کلیدی: الگوی سلامت سازمانی، آموزه‌های دینی، دانشگاه.

دریافت مقاله: ۹۱/۰۳/۲۹؛ تصویب نهایی: ۹۱/۱۱/۰۷

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی؛ دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بهبهان، گروه آموزش ابتدایی، بهبهان، ایران. (نویسنده مسئول) / آدرس: بهبهان،

دانشگاه آزاد اسلامی، دانشکده علوم انسانی / شماره: ۰۶۷۱-۴۲۲۰۱۰۹ / Email: ghashghaeizadeh@yahoo.com

۲. دانشجوی دکتری فلسفه و کلام؛ دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بهبهان، گروه معارف اسلامی، بهبهان، ایران

۳. کارشناس ارشد فلسفه تعلیم و تربیت؛ دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بهبهان، گروه آموزش ابتدایی، بهبهان، ایران

الف) مقدمه

دانشگاه ذاتاً یک سیستم منسجم و منظم است که با بهره‌گیری از عوامل و خرده‌سیستم‌های خود، از جمله بخشهای آموزش، پژوهش، خدمات، عمران و ... برای دستیابی به اهداف پیش‌بینی شده تلاش می‌کند (دانش‌فرد، ۱۳۸۶: ۴۱). لازمهٔ پویایی، ارتقای کیفیت و توسعهٔ دانشگاهها، وجود تفکر پویای برنامه‌ریزی، تدوین و اجرای برنامه‌های متناسب با شرایط درونی و بیرونی دانشگاههاست (یمنی‌دوزی و ترک‌زاده، ۱۳۸۷: ۱). مدیریت دانشگاهها به لحاظ نوع فعالیت، روشهای اجرا و اهداف پیچیده و مهم، از دشوارترین و حساس‌ترین انواع مدیریت در سازمانهای عمومی و دولتی است. علاوه بر این، نقش حساسی در رشد و بهبود کمی و کیفیت برون‌دادها (دانش‌آموختگان) دارند و هر چه کمیّت و کیفیت برون‌داد دانشگاهها افزایش یابد، توسعهٔ اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی بیشتری ایجاد می‌شود. (حقیقت‌جو و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۳)

با وجود نظریه‌های مدیریتی فراوان و تحقیقات گسترده، مشاهده می‌شود که اغلب سازمانها از سلامت سازمانی مطلوب برخوردار نیستند. به طور نمونه، فرحبخش و ستار (۱۳۸۴) در دانشگاه لرستان، دانش‌فرد (۱۳۸۶) در ترکیبی از دانشگاههای دولتی، علوم پزشکی، آزاد و پیام نور و قشقایی‌زاده (۱۳۹۰) در دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان، به این نتیجه رسیدند که دانشگاههای مورد مطالعه آنها از سلامت سازمانی در حد متوسطی برخوردارند و از حد مطلوب فاصله دارند.

با توجه به اهمیت و نقش مؤسسات آموزش عالی در عصر کنونی و تأکیدات دین مبین اسلام به علم‌آموزی، محققان، معارف اسلامی (منبع عظیم قرآن مجید، روایات ائمه اطهار^(ع) و بزرگان دینی) را غنیمتی بس گرانبها برای تعالی دانشگاه و دانشگاهیان دانسته، خود را متقاعد به انجام تحقیقی در رابطه با بهره‌گیری از مصادیق اسلامی برای بهبود سلامت سازمانی می‌دانند. از آنجا که سلامت سازمانی برای هر سازمانی از جمله مانند دانشگاه، یک دارایی به حساب می‌آید که فی نفسه ارزشمند بوده و به طور مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای دیگر (مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی، اعتماد سازمانی، یادگیری سازمانی، اثربخشی سازمانی و ...) را تحت تأثیر قرار می‌دهد، مؤلفه‌های شناسایی شده سلامت سازمانی بر اساس آموزه‌های دینی در قالب یک الگو، به کارکنان و مدیران دانشگاه کمک می‌کند که بتوانند در جهت سالم‌سازی محیط کاری و سازمانی، بر اساس نظام ارزشی جامعه حرکت کنند.

ب) ادبیات و مبانی نظری تحقیق

برای نخستین بار، سلامت سازمانی را مایلز^۱ در سال ۱۹۶۹ تعریف کرد و ضمن پیشنهاد طرحی برای سنجش سلامت سازمانها، خاطرنشان کرد که سازمان همیشه سالم نخواهد بود. به نظر او، سلامت سازمانی به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر اشاره می‌کند(علاقه‌بند، ۱۳۷۸: ۱۱). پارسونز^۲ (۱۹۶۷) نیز سلامت سازمانی را در سه سطح فنی، اداری و نهادی معرفی کرده است.(هوی و سبو، ۱۹۹۸)

بالا بردن میزان سلامت سازمانی، در سطح مدیریت آغاز می‌شود. سبک تفکر مدیر و نحوه اداره امور، نقش مضاعف و بسیار مهمی در افزایش سلامت سازمانی و پیشبرد آن ایفا می‌کند(حقیقت‌جو و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۵). ناظم و صدقی بوکانی(۱۳۸۵) در رابطه با سلامت سازمانی، بیان می‌کنند که یکی از گامهای اساسی در جهت افزایش سلامت سازمانی، شناخت سبکهای تفکر مدیران است، تفکر منطقی و صحیح مدیر را می‌توان منوط به داشتن ذهنیت فلسفی او دانست.(ناظم و صدقی بوکانی، ۱۳۸۵: ۶۵)

بر اساس ابعاد و ویژگی‌هایی که مایلز، بنیس^۳، سرجیووانی^۴، آرجریس^۵، پارسونز و دیگران برای سازمانهای سالم بیان کرده‌اند، ساعتچی(۱۳۷۷) ویژگی‌های سازمان سالم را چنین عنوان می‌کند: در سازمان سالم، اهداف مؤسسه برای اکثریت کارکنان سازمان روشن است و کلیه فعالیتها در جهت اهداف انجام می‌پذیرد؛ مسائل در چارچوب امکانات موجود به صورت فعال و واقع‌بینانه برطرف می‌شود؛ انعطاف و خلاقیت برای ایجاد تغییرات لازم وجود دارد، پویایی کاملاً مشهود است؛ نظم، هدفمندی، مدیریت اشتراکی، ارتباطات روان، تناسب پاداشها و فعالیتها، تأکید بر کیفیت و... بدیهی به شمار می‌آید؛ مدیر سازمان خود را با موقعیتها و تغییرات محیط تطبیق می‌دهد؛ حس اعتماد، آزادی و مسئولیت متقابل در بین همکاران زیاد است.(ساعتچی، ۱۳۷۷: ۲۳۳)

بهبود سلامت سازمانی دانشگاه، نه فقط به خودی خود برای فهم شرایط کار و پویایی‌های آن اهمیت دارد، بلکه پیش‌بینی‌کننده اثربخشی دانشگاه، پیشرفت تحصیلی دانشجویان، تعهد سازمانی کارکنان، گرایش و اعتماد اعضای هیئت علمی به همدیگر است. با اذعان به این مهم که سلامت

1. Miles
2. Parsons
3. Bennis
4. Sergiovanni
5. Argris

سازمانی دانشگاه، خود دارای ارزش است و برای هر مؤسسه یک دارایی محسوب می‌شود، دلایل انسانی نیز ایجاب می‌کند هر فرد بتواند از فضای روانی سالم، پذیرا، عقلانی و آرامبخش برخوردار شود. برای این منظور، مدیری موفق است که در جهت اهداف مکتبی نظام سیاسی حاکم بر جامعه، در درون سازمانها قدم بردارد. (افجه‌ای، ۱۳۳۴)

فرحبخش و ستار (۱۳۸۴) با ترکیبی از الگوهایی که مایلز (۱۹۶۹) و هوی، تارتر و کتکمپ^۱ (۱۹۹۱) در مورد سلامت سازمانی ارائه کرده بودند، هدف‌مداری، همبستگی کارکنان، نوآوری، انطباق‌پذیری، ارتباطات کافی، ساخت‌دهی، مراعات، بهره‌وری از منابع، روحیه کارکنان و حل مشکلات را به عنوان ابعاد سلامت سازمانی دانشگاه انتخاب کردند.

ج) روش تحقیق

تحقیق حاضر بر اساس هدف تحقیق، که ارائه الگویی برای ارتقای سلامت سازمانی بر اساس آموزه‌های اسلامی می‌باشد، تحقیقی بنیادی و از نظر نوع گردآوری اطلاعات نیز ترکیبی از مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی است.

جامعه آماری تحقیق حاضر، خبرگان و کارشناسان آگاه به موضوع و دانشگاهی از سه گروه بودند؛ گروه اول، اعضای هیئت علمی با تخصصهای دانشگاهی در رشته مدیریت آموزشی یا مدیریت آموزش عالی و آگاه به موضوع سلامت سازمانی؛ گروه دوم، مدیران دانشگاهها (رؤسا و معاونان دانشگاهها) و گروه سوم، کارشناسان علوم دینی بودند که یا عضو هیئت علمی گروههای معارف اسلامی یا دارای مسئولیت در دانشگاه و آگاه به موضوع تحقیق بودند.

از آنجا که نیاز بود از افرادی استفاده شود که دارای تجربه کافی باشند، از روش نمونه‌گیری گلوله برفی (حرکت از یک نمونه به نمونه دیگر با راهنمایی نمونه اول) استفاده شد. بعد از شناسایی خبرگان، مصاحبه تلفنی و حضوری با آنان انجام گرفت؛ به طوری که ابتدا موضوع و طرح تحقیق برای آنها تشریح شد و سپس، نظرخواهی صورت گرفت. سپس پیرو مصاحبه انجام شده، پرسشنامه باز و بسته پاسخ از طریق مکاتبه الکترونیکی و حضوری در اختیار آنها قرار داده شد. نمونه و جمع‌آوری اطلاعات تا آنجا پیش رفت که که کاملاً اشباع اطلاعاتی صورت گرفت؛ به طوری که دیگر مفاهیم

1. Hoy, Tarter & Kottkamp

ارائه الگوی نظری سلامت سازمانی دانشگاه بر مبنای آموزه‌های دین اسلام ♦ ۱۶۱

جدید در مصاحبه تلفنی و مصاحبه حضوری بیان نمی‌شد. بنابر این، در این تحقیق، حجم نمونه از قبل مشخص نبود. در مجموع، ۴۴ نفر از خبرگان مورد تحقیق قرار گرفتند که از این تعداد، ۲۸ نفر دارای مدارک دانشگاهی (کارشناسی ارشد و بالاتر در رشته مدیریت آموزشی و مدیریت آموزش عالی بودند)، ۹ نفر کارشناس علوم دینی و هفت نفر از معاونان و رؤسای دانشگاهها بودند که اطلاعات و تجربه کافی در زمینه مسئله تحقیق داشتند.

د) الگوی مفهومی پیشنهادی تحقیق

در طراحی الگوی مفهومی پژوهش، بخشی از گردآوری اطلاعات مربوط به مطالعات کتابخانه‌ای و اسنادی است؛ شامل بررسی کتابها، مقالات، پایان‌نامه‌های دوره دکتری و کارشناسی ارشد محققان مرتبط با موضوع که از طریق جستجو در پایگاههای اطلاعاتی و کتابخانه‌ها صورت گرفت. نخست، حدود ۲۵ مقاله و چند پایان‌نامه کارشناسی ارشد مرتبط با موضوع بررسی شد. با توجه به مطالعات جامعی که صورت گرفت، چهار مؤلفه پیرامون سلامت سازمانی استخراج شد. سپس موضوع سلامت سازمانی دانشگاه در مبنای نظام ارزشی اسلام مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت، در این بخش، منابع ارزشی مورد بررسی جهت استخراج متغیرها، شامل این موارد بودند: قرآن کریم و کتابهای تفسیر قرآن (تفسیر نمونه، المیزان، تسنیم، نور)، نهج البلاغه، کتابها (از جمله: سیصد نکته مدیریتی در مدیریت اسلامی و اصول مدیریت فرهنگی) و مقالات با عناوین مدیریت اسلامی و پیرامون آن توسط کارشناسان مدیریتی با عناوین مدیریت اسلامی. مؤلفه‌های استخراجی توسط محققان جهت آزمون عبارتند از: شفافیت (مشخص بودن انتظارات)، نظام پاداش عادلانه، حل مشکل، ارتباط سازنده، ملاحظه‌گری، هدفمندی، عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، انسجام، نوآوری، بهره‌وری از منابع، نشاط در کار و توجه به روحیه افراد.

۱. آزمون خبرگی الگو

در مرحله آزمون الگو، ابتدا در مصاحبه حضوری و تلفنی موضوع و طرح تحقیق برای صاحب‌نظران تشریح شد و از آنان برای غنی‌سازی الگو، نظرخواهی صورت گرفت. سپس پیرو مصاحبه انجام‌شده، پرسشنامه باز و بسته‌پاسخ از طریق مکاتبه الکترونیکی و حضوری در اختیار صاحب‌نظران قرار داده شد؛ به طوری که در یک پرسشنامه بسته‌پاسخ از آنان خواسته شد بیان کنند که آیا مؤلفه‌های استخراج شده باعث ارتقای سلامت سازمانی در دانشگاه می‌شوند یا خیر و در یک سؤال

بازپاسخ بیان کنند که به نظر آنها چه مؤلفه دیگری وجود دارد که می‌تواند باعث ارتقای سلامت سازمانی دانشگاه شود. این مرحله تا آنجا پیش رفت که که کاملاً اشباع اطلاعاتی صورت گرفت. در ادامه، مؤلفه‌ها بر اساس نظر صاحب‌نظران، به چهار دسته تقسیم شدند. دسته اول، مؤلفه‌هایی که صاحب‌نظران کاملاً آنها تأیید کرده بودند؛ دسته دوم، مؤلفه‌هایی که صاحب‌نظران آنها را رد کرده بودند؛ دسته سوم، مؤلفه‌های که برخی صاحب‌نظران آنها را تأیید و برخی دیگر آنها را رد کرده بودند و دسته چهارم، مؤلفه‌های که صاحب‌نظران اعلام کرده بودند می‌تواند باعث ارتقای سلامت سازمانی شود، ولی جزء متغیرهای استخراجی نیامده بود. در نهایت، مؤلفه‌هایی که بیش از ۸۰ درصد صاحب‌نظران آنها را رد کرده بودند، کنار گذاشته؛ سایر مؤلفه‌ها در قالب پرسشنامه‌ای پنج طیفی به سبک لیکرت با گزینه‌های کاملاً موافقم، موافقم، تا حدودی موافقم، مخالفم و کاملاً مخالفم، تنظیم شد، که به ترتیب، نمره ۵ تا ۱ به آنها تعلق گرفت. در آخر، پرسشنامه در اختیار صاحب‌نظران قرار گرفت و بعد از تکمیل و جمع‌آوری، مورد تجزیه تحلیل قرار گرفت.

۲. اصلاح الگو

بعد از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، نکات و توضیحات صاحب‌نظران و چارچوب نظری تحقیق، اصلاحاتی در الگو ایجاد شد. مؤلفه کیفیت‌گرایی و انعطاف‌پذیری اضافه شد؛ مؤلفه‌های اعتماد، عدالت سازمانی و نظم حذف شدند و مؤلفه ملاحظه‌گری به رفتار حمایتی، نشاط در کار به معنویت در کار و انسجام به همبستگی تغییر نام داده شد. میانگین و انحراف معیار مؤلفه‌های تأیید شده در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار مؤلفه‌های تأیید شده سلامت سازمانی دانشگاه بر اساس نظر خبرگان

ردیف	نام مؤلفه	نمره میانگین	انحراف معیار
۱	شفافیت	۴/۱۵	۱/۱۱
۲	ارتباط سازنده	۴/۸۶	۱/۱۱۵
۳	ملاحظه‌گری (تغییر نام به رفتار حمایتی)	۴/۵	۲/۳۶۴
۴	نظام پاداش عادلانه	۴/۳۵	۳/۳۷۸
۵	حل مشکل	۴/۷۹	۱/۵۳۱۲
۶	انعطاف‌پذیری	۴/۰۳	۱/۷۸۲
۷	بهره‌وری از منابع	۴/۲۷	۲/۱۱۸
۸	توجه به روحیه افراد	۴/۸۴	۱/۲۴
۹	نشاط در کار (تغییر نام به معنویت در کار)	۴/۶۱	۲/۱۷۵

ارائه الگوی نظری سلامت سازمانی دانشگاه بر مبنای آموزه‌های دین اسلام ♦ ۱۶۳

۲/۳۱۵	۴/۵۲	انسجام (تغییر نام به همبستگی)	۱۰
۰/۸۸۷	۴/۱۱	نوآوری	۱۱
۰/۴۳۸	۴/۹۵	هدمندی	۱۲
۲/۵۳۷	۴/۴۱	کیفیت‌گرایی	۱۳



نمودار ۱: نمودار چرخه ای مؤلفه‌های سلامت سازمانی دانشگاه بر اساس آموزه‌های دین اسلام

ه) بحث و بررسی

هدف اصلی این تحقیق، ارائه الگویی هماهنگ برای سلامت سازمانی دانشگاه بر اساس نظام ارزشی دین اسلام بود. با توجه به اینکه سازمانها از نظر ماهیت و هدف با هم متفاوتند، لذا مؤلفه‌هایی که برای سلامت سازمانی یک سازمان مانند دانشگاه مطرح است، ممکن است به همان نسبت در مورد سایر سازمانها صادق نباشد. بر اساس یافته‌های تحقیق، الگوی سلامت سازمانی دانشگاه، مؤلفه‌های ذیل را در بر می‌گیرد: شفافیت، ارتباط سازنده، رفتار حمایتی، نظام پاداش عادلانه، حل مشکل، بهره‌وری از منابع، همبستگی، معنویت در کار، نوآوری، هدمندی، کیفیت‌گرایی، انعطاف‌پذیری و توجه به روحیه افراد.

از دیدگاه اسلام، سلامت سازمانی به معنای رعایت قوانین و مقررات و ارزشهای اسلامی در ادای وظایف و فعالیتهای اداری، همچنین رعایت موازین ارزشی و اخلاقی اسلام در روابط بین

کارکنان و مدیران و ارباب رجوع است (شیخی، ۱۳۹۰: ۱۰۱). با نگاهی به ویژگی‌ها و ابعاد مطرح شده درباره سلامت سازمانی، در ادامه به برخی از شواهد قرآنی و روایی آنها اشاره می‌شود.

۱. شفافیت

رهبر و مدیر باید زیردستان خود را توجیه کند و دلیل کار و انتخاب خود را بازگو کرده، ابهامات را برطرف کند و نگوید این حق من است که هر کاری بخواهم انجام دهم. پیامبر(ص) دلیل انتخاب طالوت را توانایی علمی و جسمی او بیان فرمودند (قرآنی، ۱۳۸۶، ج ۱: ۳۹۲). در قرآن کریم آمده است: «قُلْ لَأَقُولُ لَكُمْ عِنْدِي خَزَائِنُ اللَّهِ وَلَا أَعْلَمُ الْغَيْبَ وَلَا أَقُولُ لَكُمْ إِنِّي مَلَكٌ إِنْ أَتَيْتُ إِلَّا مَا يُوحَى إِلَيَّ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الْأَعْمَىٰ وَالْبَصِيرُ أَفَلَا تَتَفَكَّرُونَ» (انعام: ۵۰)؛ [ای پیامبر! به مردم بگو] من ادعا نمی‌کنم که گنجینه‌های خداوند نزد من است و غیب می‌دانم و ادعا نمی‌کنم که من فرشته‌ام، بلکه آنچه به من وحی می‌شود، پیروی می‌کنم. در این آیه، پیامبر(ص) ادعا فرمودند که به من وحی می‌شود، بلکه اصل وحی را مسلم گرفتند و فرمودند: من پیروی نمی‌کنم مگر همان دستورهای را که به من وحی می‌شود. این طرز بیان برای این بود که دلالت کند بر اینکه رسول خدا(ص) مأمور به تبلیغ و اجرای حقایقی است که به ایشان وحی می‌شود و جز پیروی از آن دستورات، وظیفه دیگری ندارند. (طباطبایی، ۱۳۹۰، ج ۷: ۱۳۷)

همان گونه که ذکر شد، پیامبر(ص) به طور شفاف مأموریت‌های خود را اعلام می‌دارد. مدیران دانشگاه هم با الگوگیری از آن حضرت، باید اهداف، انتظارات و قوانین سازمانی را به طور شفاف بیان کنند. باز در قرآن کریم آمده است: «مَا أَرْسَلْنَا مِنْ رَّسُولٍ إِلَّا بِلِسَانٍ قَوْمِهِ لِيُبَيِّنَ لَهُمْ...» (ابراهم: ۴)؛ ما هیچ پیامبری را جز به زبان قومش نفرستادیم تا (حقایق) را برای آنها آشکار سازد. فلسفه ارسال انبیا به زبان مردم، تبیین دقیق معارف الهی و تفهیم آن برای مردم است. پیامبران، با فرهنگ و زبان مردم زمان خود آشنا بوده، طبق فهم آنان تبلیغ می‌کردند (قرآنی، ۱۳۸۶، ج ۶: ۲۶۰). زمانی که در سازمان، انتظارات و اهداف شفاف بیان شوند، روابط نیز ماندگار خواهند بود. اهداف روشن و شفاف، نسبت به اهداف مبهم، در بین کارمندان و دانشجویان انگیزه بیشتری ایجاد می‌کند.

۲. ارتباط سازنده

آهنچیان و منیدری (۱۳۸۳) در تحقیقی در دانشگاه مشهد به این نتیجه رسیدند که دانشکده‌هایی که مدیران آنها مهارت‌های ارتباطی بالاتر از متوسط داشتند، از سلامت سازمانی بالاتری برخوردارند. در زمینه ارتباط، آموزه‌های دینی فراوانی داریم؛ از جمله در قرآن کریم می‌فرماید: «لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنْفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ بِالْمُؤْمِنِينَ رَؤُوفٌ رَّحِيمٌ» (توبه: ۱۲۸)؛ به یقین، رسولی از خود

ارائه الگوی نظری سلامت سازمانی دانشگاه بر مبنای آموزه‌های دین اسلام ♦ ۱۶۵

شما به سویتان آمد که رنجهای شما بر او سخت است و اصرار بر هدایت شما دارد و نسبت به مؤمنان، رؤف و مهربان است. یکی از مهم‌ترین عوامل در ایجاد سلامت سازمانی مطلوب در دانشگاه، وجود تعامل سازنده در بین اعضای دانشگاه (مدیران، اساتید، کارمندان و دانشجویان) است.

۳. ملاحظه‌گری (تغییر نام به رفتار حمایتی)

در این بُعد، رفتار مدیریتی به صورت دوستانه، حمایتی، باز و همکارانه است؛ رفتاری حاکی از احترام، اعتماد متقابل، همکاری و پشتیبانی. توجه صادقانه نسبت به اعضای هیئت علمی به عنوان همکاران حرفه‌ای می‌شود (فرحخش و ستار، ۱۳۸۴). در قرآن کریم آمده است: «فَإِنْ حَاجُّوكَ فَقُلْ أَسْلَمْتُ وَجْهِيَ لِلَّهِ وَمَنِ اتَّبَعَنِ وَقُلْ لِلَّذِينَ أُوتُوا الْكِتَابَ وَالْأُمِّيِّينَ أَسْلَمْتُمْ فَإِنْ أَسْلَمُوا فَقَدِ اهْتَدَوْا وَإِنْ تَوَلَّوْا فَإِنَّمَا عَلَيْكُمُ الْبَلَاغُ وَاللَّهُ بَصِيرٌ بِالْعِبَادِ» (آل عمران، ۲۰). از این آیه به خوبی روشن می‌شود که روش پیامبر (ص) هرگز تحمیل فکر و عقیده نبوده است، بلکه کوشش و مجاهدت داشته که حقایق بر مردم روشن شود و سپس آنان را به حال خود وا می‌گذاشته تا خودشان تصمیم لازم را در پیروی از حق بگیرند (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴، ج ۳: ۱۱۱). مدیر باید به همه افراد سازمان توجه داشته باشد؛ هم به سطوح مدیریتی و هم به عامه کارکنان. کارکنان باید بدانند که مهم هستند و نقش تعیین‌کننده‌ای در سازمان دارند و این اهمیت را در توجه و عنایت مدیر احساس کنند. (قرآتی، ۱۳۸۵)

۴. نظام پاداش عادلانه

رعایت عدالت یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر بقای سازمان و حفظ سلامت آن در بلندمدت است. رعایت عدالت موجب افزایش احساس تعلق خاطر، فاداری، و اعتماد افراد به سازمان شده، بر سرمایه انسانی و اجتماعی سازمان می‌افزاید (کریانزو و گرین‌برگ، ۱۹۹۷). عدالت یکی از مؤلفه‌های اصلی تفکر مدیریتی اسلام است؛ به طوری که در سراسر متون مدیریتی اسلام به طور مستقیم و غیر مستقیم به آن اشاره شده است. عدالت، وسیله سنجشی است که خداوند برای مردم نهاد تا حق در جامعه استوار شود.

ویژگی‌های پاداش بر اساس آموزه‌های قرآنی بدین صورت است:

- رضایت‌بخش بوده و پاداش‌گیرنده را راضی کند: «رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ وَرَضُوا عَنْهُ». (مجادله: ۲۲)

- احسان در برابر احسان باشد: «هَلْ جَزَاءُ الْإِحْسَانِ إِلَّا الْإِحْسَانُ». (الرحمن: ۶۰)

- تسکین بخش باشد: «ان صلاتک سکن لهم». (توبه: ۱۰۳)
 - فراوان باشد: «انا اعطیناک الکوثر». (کوثر: ۱)
 - شادی آفرین و اطمینان بخش باشد: «ما جعله الله الاً بشری لکم و لتطمئن به قلوبکم». (آل عمران: ۱۲۶)
 - بر فعالیت مثبت بیفزاید: «بما انعمت علی فلن اکون ظهیراً للمجرمین». (قصص: ۱۷)
 - مطابق شأن باشد: «بل انتم بهدیتکم تفرحون». (نمل: ۳۶)
 - منصفانه باشد و شائبه تضييع حق در آن نباشد: «انا لا نضیع اجر من احسن عملاً». (کهف: ۳۰)
- امام علی(ع) از این روش پیامبر(ص) چنین یاد می‌کنند: «از آنچه در میان مردم می‌گذشت، می‌پرسید و کار نیکو را تحسین و تقویت می‌کرد».

از آموزه‌های دینی پیش‌گفته درمی‌یابیم که ضوابط بر روابط مقدم بوده است. لذا مدیران دانشگاه و اساتید نباید عدالت را تحت هیچ شرایطی زیر پا بگذارند تا گامی مهم در جهت سلامت سازمانی دانشگاه برداشته باشند. باید در مقابل تلاشهای دانشجویان و کارمندان، پادشاهای عادلانه، رضایت‌بخش، شادی‌آفرین و... اعطا کنند.

۵. حل مشکل

فرحبخش و ستار(۱۳۸۴) یکی از مؤلفه‌های اصلی سلامت سازمانی دانشگاه را حل مشکل بیان کرده‌اند. امام علی(ع) یکی از ویژگی‌های رسول خدا(ص) را حل مشکلات مردم می‌داند و می‌فرماید: «بعضی از آنان یک خواسته و بعضی دو خواسته و بعضی خواسته‌های متعدد داشتند. رسول خدا(ص) در صدد حل مشکلات آنان بر می‌آمد و دیگران را در آنچه در صلاح آنان بود، به حل مشکلات وامی‌داشت» (مجلسی، ۱۴۰۳؛ به نقل از: مرتضوی، ۱۳۸۷: ۲۶). درمی‌یابیم که در دانشگاه نباید بی‌تفاوت از کنار مشکلات گذشت. نادیده انگاشتن مشکلات، به معنی عدم اهتمام برای رسیدن به اهداف سازمانی است.

۶. توجه به روحیه افراد

مسلمانان در جنگ بدر، نه از جهت نیروی انسانی، نه از نظر تجهیزات نظامی و نه از نظر امکانات اقتصادی، آمادگی مقابله با کافران و مشرکان را نداشتند؛ اما خدای سبحان، آنان را به نصرت غیبی خود امیدوار کرد و همین روح امید، استقامت مؤمنان و شکست کافران و مشرکان را در پی داشت (جوادی آملی، ۱۳۸۹، ج ۱۵: ۴۹۰). پیامبر(ص) برای افزایش روحیه و ایجاد انگیزه به سپاه خود در جنگ

ارائه الگوی نظری سلامت سازمانی دانشگاه بر مبنای آموزه‌های دین اسلام ♦ ۱۶۷

بدر فرمودند: «خداوند ما را با سه هزار فرشته یاری می‌کند». آیا این مژده برای ما کافی نیست؟ یکی از وظایف رهبری، امیدوارکردن مردم و توجه دادن آنها به امدادهای غیبی است (قرآنی، ۱۳۸۶، ج ۲: ۱۴۸). در جهت افزایش روحیه در آیه ۱۳۹ سوره آل عمران آمده است: «وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ». پس از شکست در جنگ احد، خداوند خطاب به مسلمانان می‌فرماید: «سستی نکنید و غمگین نباشید، که شما پیروزمندترین و بلندترین ملل دنیایید، اگر در ایمان ثابت‌قدم باشید». بعد از این جنگ که به خاطر عدم اطاعت از فرماندهی، قوای اسلام شکست خوردند و مسلمانان روحیه خود را از دست دادند، این آیه نازل شد که «مبادا با شکست، خود را ببازید، بلکه با ایمان خود را تقویت کنید، که برتری با شماست». در جهان‌بینی مادی، عامل پیروزی، سلاح و تجهیزات است؛ ولی در بینش الهی، عامل پیروزی ایمان است. رهبر باید روحیه‌ها را تقویت کند. در سایه ایمان می‌توان بر همه جهان غالب شد (قرآنی، ۱۳۸۶، ج ۲: ۱۶۲). رهبران الهی و مدیران شایسته از عنصر امید برای رشد و پیشرفت جامعه، به بهترین شکل استفاده می‌کنند. بر این اساس، اساتید و مسئولان دانشگاه باید دانشجویان را که اغلب قشر جوان جامعه‌اند، به آینده امیدوار کرده، انگیزه و شوق به موفقیت را در دل آنان بارور کنند.

۷. انعطاف‌پذیری

جهت‌گیری و هدفمندی علمی دانشگاه در راستای ایجاد محیط سالم سازمانی دانشگاه لازم است، اما در شرایطی نیز اعطای فرصت به دانشجویان از طرف اساتید برای جبران آنچه بر عهده آنهاست، ضروری به نظر می‌رسد. در آیه ۵ سوره توبه آمده است: «فَإِذَا انسَلَخَ الْأَشْهُرُ الْحُرْمُ فَاقْتُلُوا الْمُشْرِكِينَ حَيْثُ وَجَدْتُمُوهُمْ وَخُذُوهُمْ وَأَحْضُرُوهُمْ وَأَقْعُدُوا لَهُمْ كُلَّ مَرْصِدٍ فَإِنْ تَابُوا وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوْا الزَّكَاةَ فَخَلُّوا سَبِيلَهُمْ إِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَحِيمٌ»؛ پس چون ماههای حرام ذیقعده، ذیحجه، محرم و رجب که (مدت امان است) در گذشت، آنگاه مشرکان را در هر جا یابید به قتل برسانید و آنها را دستگیر و محاصره کنید و هر سو در کمین آنها باشید چنانچه از شرک توبه کرده موحد شدند و نماز به پا داشتند و زکات دادند پس از آنها دست بردارید (و توبه آنها را بپذیرید) که خداوند آمرزنده و مهربان است.

هم قاطعیت لازم است هم نرمش (قرآنی، ۱۳۸۶، ج ۵: ۱۹). از این آیه می‌فهمیم که در تصمیم‌گیری و انجام امور باید با در نظر گرفتن همه شرایط و بدون جزم‌اندیشی اقدام کرد و بخشش و مهربانی نیز از ارکان مهم مدیریت است.

۸. معنویت در کار

امام علی(ع) از این ویژگی رسول خدا(ص) چنین یاد فرمودند: رسول خدا(ص) همیشه خوشرو، آسان‌گیر و نرم‌خو بودند. باز حضرت علی(ع) در این مورد به مالک اشتر می‌فرماید: «با مردم فروتن باش، نرم‌خو و مهربان باش، گشاده‌رو و خندان باش. در نگاه‌هایت و در نیم‌نگاه و خیره شدن به مردم، به تساوی رفتار کن تا بزرگان در ستمکاری تو طمع نکنند و ناتوانها از عدالت تو مأیوس نشوند؛ زیرا خداوند از شما بندگان درباره اعمال کوچک و بزرگ، آشکار و پنهان خواهند پرسید. اگر کیفر دهد، شما استحقاق بیش از آن را دارید و اگر ببخشد از بزرگواری اوست» (نهج‌البلاغه، نامه ۲۷). در سازمانهای سالم، پویایی و نشاط در فضای کار کاملاً مشهود است (ساعتچی، ۱۳۷۷: ۲۳۰). در آیه ۲ سوره نازعات آمده است: «وَالنَّاشِطَاتِ نَشْطًا» (نازعات، ۲). «قسم به فرشتگانی که مأموریت خود را با نشاط و انجام می‌دهند». کلمه نشط به معنی جذب و نیز خروج و اخراج به ملایمت و سهولت است و نیز به معنای گره‌گشایی است (طباطبایی، ۱۳۹۰، ج ۲۰: ۲۹۱). بنابر این، ضرورت دارد مسئولان دانشگاه در عین اهتمام و تأکیدات علمی، با خوشرویی، سعه صدر و گشاده‌رویی با دانشجویان رفتار کنند.

۹. بهره‌وری از منابع

فرحبخش و ستار(۱۳۸۴) یکی از مؤلفه‌های اصلی سلامت سازمانی دانشگاه را بهره‌وری از منابع بیان کرده‌اند. در این رابطه در آیه ۷ سوره حشر می‌فرماید: «كَيْ لَّا يَكُونَ دُولَةً بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ مِنْكُمْ...»؛ ای پیامبر! اموال را بین فقرا و یتیمان و نیازمندان تقسیم کن ... تا این اموال تنها میان ثروتمندان در گردش نباشد.

در زمان رسول خدا(ص)، اصحاب راستین حضرت با درک شأن قرآن که نسخه درمان فردی و اجتماعی است، نه کتاب قرائت؛ شب و روزشان را با قرآن سپری می‌کردند و آیات را همچون مرهمی بر زخمهای جان خود نهاده، از شفای بهره جسته، به نور قرآن جانشان را منور می‌گرداندند (نقی‌پورفر، ۱۳۷۱: ۳۹). قرآن کریم پیوسته بر نعمتهای خدادادی تأکید فرموده، انسانها را به استفاده مطلوب از نعمتهای مادی و معنوی خداوند دعوت می‌کند. اگر از چشم‌انداز بهره‌وری به آیات قرآن کریم و روایات ائمه معصومین(ع) بنگریم، با انبوهی از معارف و مفاهیم اسلامی روبه‌رو می‌شویم که هر یک زوایای آشکار و پنهان بهره‌وری را به تصویر کشیده‌اند.

۱۰. انسجام (تغییر نام به همبستگی)

وحدت سازمانی از مهم‌ترین و بزرگ‌ترین وظایف مدیران سازمان است. انسجام یعنی اتصال منطقی به هم. امور سازمان باید از چنان انسجام بالایی برخوردار باشد که در تمام شرایط از عهده وظایف خود برآمده، در راه تحقق اهداف تلاش کند. خداوند در بیان ضعفهای جنگ احد و توییح کسانی که شایعه شهادت حضرت محمد(ص) را انتشار دادند می‌فرماید: «وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ قَدْ خَلَتْ مِنْ قَبْلِهِ الرُّسُلُ أَفَإِنْ مَاتَ أَوْ قُتِلَ انْقَلَبْتُمْ عَلَىٰ أَعْقَابِكُمْ وَمَنْ يَنْقَلِبْ عَلَىٰ عَقْبَيْهِ فَلَنْ يَضُرَّ اللَّهَ شَيْئًا وَسَيَجْزِي اللَّهُ الشَّاكِرِينَ» (آل عمران: ۱۴۴)؛ محمد پیامبری است که قبل از او هم پیامبرانی آمده و رفته، پس او بمیرد یا کشته شود، شما به وضعیت گذشته خود بر می‌گردید؟

جامعه اسلامی باید چنان تشکل و انسجامی داشته باشد که حتی رفتن رهبر به آن ضربه‌ای نزند. فردپرستی ممنوع. راه خدا که روشن شد، آمد و رفت افراد نباید در پیمودن خط الهی ضربه وارد کند (قرآنی، ۱۳۸۶، ج ۲: ۱۶۸). رویه‌های سازمانی از نظر قرآن باید چنان تشکل و انسجامی داشته باشد که حتی نبودن مدیر و رهبر در برهه‌ای از زمان، ضربه‌ای به سازمان و جریان امور نزند (قرآنی، ۱۳۸۵: ۸). در دانشگاه با سلامت سازمانی مطلوب، رویه‌های کاری چنان منسجم و هماهنگ است که در فرایندهای آموزشی و پرورشی خللی ایجاد نشود.

۱۱. نوآوری

حقیقت‌جو و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی نشان دادند که بین خلاقیت و نوآوری مدیران و سلامت سازمانی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور ارتباط وجود دارد. در قرآن کریم آمده است: «إِنَّهُمْ أَلْفَوْا آبَاءَهُمْ ضَالِّينَ * فَهُمْ عَلَىٰ آثَارِهِمْ يُهْرَعُونَ» (صافات، ۷۰-۶۹)؛ آنان پدران خویش را گمراه یافتند، اما با این حال، در پی آنان شتابان می‌دوند!

آیات مذکور به این نکته اشاره دارند که خودباختگی در برابر آداب و رسوم باطل نیاکان، ممنوع است و میراث فرهنگی نیاکان همه جا و همیشه قابل ستایش نیست (قرآنی، ۱۳۸۶، ج ۱۰: ۳۷). مدیران و رهبران، در برابر سنتها و عرفهای نادرست سازمانی، نباید تسلیم شوند، بلکه باید در جهت اصلاح آنها بکوشند (قرآنی، ۱۳۸۷). خلاقیت و نوآوری برای کاهش مشکلات سازمانی دانشگاهها و بهبود فرایندها، امری حیاتی است.

۱۲. هدفمندی

سازمانهای سالم بر روی اهداف خود متمرکز می‌شوند، کارکنان اهداف سازمان را درک می‌کنند و اهداف مورد پذیرش آنهاست (فرحبخش و ستار، ۱۳۸۴: ۲۸). در قرآن کریم آمده است: «مَا كَانَ لِنَبِيٍّ أَنْ يَكُونَ لَهُ أَسْرَى حَتَّى يُثْخِنَ فِي الْأَرْضِ تُرِيدُونَ عَرَصَ الدُّنْيَا وَاللَّهُ يُرِيدُ الْآخِرَةَ وَاللَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ» (انفال: ۶۷)؛ هیچ پیغمبری را روا نباشد که از اسیران جنگ فدا گرفته و آنان را رها کند تا خون ناپاکان را در زمین بسیار بریزد و شما متاع ناچیز دنیا را می‌خواهید و خدا برای شما آخرت را و خدا مقتدر و کارش همه از روی حکمت است.

در مدیریت، تمرکز بر هدف و دوری از تشتت، یک ضرورت برای نیل به اهداف است (قرائتی، ۱۳۸۵). مدیریت اسلامی، نوعی درایت و حسن تدبیر و اندیشه و تعمق در کارهاست که ریشه در مبانی ایدئولوژیک دین اسلام دارد و در جهت نیل به اهداف مقدس انسان و رشد به سوی «الله» می‌باشد (سرمدی، ۱۳۷۹: ۱۶). در این خصوص، در نامه ۱۶۵ حضرت علی (ع) آمده است که: آفریده را فرمان بردن نشاید، آنجا که نافرمانی آفریننده لازم آید. هستی، قانونمند و هدفدار است. لازمه تدبیر امر، عاقبت و هدف داشتن و قانونمند بودن است. بنابر این، مسئولان دانشگاه باید با بیان جذاب و استفاده از روشهای مختلف و متنوع، به گونه‌ای که کارکنان و دانشجویان احساس خستگی نکنند، پیوسته زمینه درک اهداف را فراهم کنند. محوریت هدفهای سازمانهای آموزشی باید جهت‌گیری علم باشد. در این راستا، هوی و سب (۱۹۹۸) یکی از مؤلفه‌های مدرسه سالم را تأکید علمی یا جهت‌گیری می‌دانند.

۱۳. کیفیت‌گرایی

توجه به کیفیت به طور مکرر از طرف صاحب‌نظران جزء ویژگی‌های سلامت سازمانی ذکر شده است. در این تحقیق، خبرگان و صاحب‌نظران معتقدند که کیفیت‌گرایی از مؤلفه‌های اصلی سلامت سازمانی است. در این باره، در آیه ۷ سوره کهف می‌فرماید: «إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا»؛ همه‌آ انسانها را می‌آزماییم تا مشخص شود که کدامشان بهتر و نیکوتر عمل می‌کنند. آنچه باید در سازمان، در مورد عملکرد افراد، معیار و اصل باشد، کیفیت و بازدهی کار آنهاست، نه مقدار و کمیت آن (قرائتی، ۱۳۸۸). با توجه به نقش حساس دانشگاه در توسعه اجتماعی و اقتصادی، توجه به کیفیت دانش‌آموختگان، یک اصل بدیهی به حساب می‌آید.

ارائه الگوی نظری سلامت سازمانی دانشگاه بر مبنای آموزه‌های دین اسلام ♦ ۱۷۱

با توجه به آنچه ذکر شد، در تمامی مؤلفه‌های خروجی الگوی سلامت سازمانی بر اساس آموزه‌های دین اسلام، که از نظر صاحب‌نظران مؤثر شناخته شده است، مصادیق اسلامی و دینی وجود دارد. لذا مدیران اجرایی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی می‌بایست با الهام از مبانی عظیم دین اسلام، از آنها بهره‌گیری نموده، در جهت ارتقای سلامت سازمانی آن مراکز تلاش کنند.



منابع

- قرآن کریم؛ ترجمه مهدی الهی قمشه‌ای.
- نهج البلاغه؛ ترجمه محمد دشتی.
- آهنجیان، محمدرضا و رمضانعلی منیدری (۱۳۸۳)؛ «رابطه مهارت‌های ارتباطی مدیران با سلامت سازمانی»، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، سال چهارم، ش ۱۲: ۵۷-۴۱.
- افجه‌ای، علی‌اکبر (۱۳۶۴)؛ مدیریت اسلامی، تهران، جهاد دانشگاهی علامه طباطبایی.
- جوادی آملی، عبدالله، (۱۳۹۰)؛ تفسیر تسنیم، قم، اسراء.
- حقیقت‌جو، زهرا و همکاران (۱۳۸۸)؛ «رابطه سبک تفکر مدیران با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور»، فصلنامه پرستاری و مامایی دانشگاه ارومیه، دوره هفتم، ش ۱: ۲۰-۱۳.
- دانش‌فرد، کرم‌اله (۱۳۸۶)؛ «رابطه الگوی بورکراسی و میزان سلامت سازمانی دانشگاهها»، فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، سال دوم، ش ۴: ۵۴-۴۱.
- دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۷۹)، حکومت حکمت: حکومت در نهج‌البلاغه، تهران، دریا.
- ساعتچی، محمود (۱۳۷۷)؛ روان‌شناسی در کار، سازمان و مدیریت، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- سرمدی، محمدرضا (۱۳۷۹)؛ مدیریت اسلامی، تهران، پیام نور، چ پنجم.
- شیخی، محمد حسین (۱۳۹۰)؛ «عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزشهای اخلاقی در آن»، اسلام و پژوهشهای مدیریتی، ش ۲: ۹۹-۱۲۶.
- طباطبایی، سید محمدحسین (۱۳۹۰)؛ تفسیر المیزان، قم، مؤسسه مطبوعات دارالعلم.
- علاقه‌بند، علی (۱۳۷۸)؛ «سلامت سازمانی مدرسه»، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره ششم، ش ۲۱: ۳۳-۱۱.
- فرحبخش، سعید و آرزیتا ستار (۱۳۸۴)؛ «بررسی سلامت سازمانی در رابطه با متغیرهای فردی و شغلی از دیدگاه اعضای هیئت علمی و کارمندان دانشگاه»، طرح پژوهشی دانشگاه لرستان.
- قرائتی، محسن (۱۳۸۸)؛ اصول مدیریت فرهنگی: سخنی با متولیان فرهنگی، تهران، مرکز فرهنگی درسهای از قرآن.

ارائه الگوی نظری سلامت سازمانی دانشگاه بر مبنای آموزه‌های دین اسلام ♦ ۱۷۳

- قرائتی، محسن (۱۳۸۶)؛ تفسیر نور، تهران، مرکز فرهنگی درس‌های از قرآن.
- قرائتی، محسن (۱۳۸۵)؛ ۳۰۰ نکته مدیریتی در مدیریت اسلامی، تهران، مرکز فرهنگی درس‌های از قرآن.
- قشقایی‌زاده، نصراله (۱۳۹۰)؛ «بررسی سلامت سازمانی دانشگاه آزاد واحد بهبهان و مقایسه آن با وضع مطلوب»، طرح پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان.
- کلینی، محمدبن یعقوب (۱۳۶۵)؛ الکافی، تهران، دارالکتب الاسلامیه، چ چهارم.
- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۴)؛ تفسیر نمونه، تهران، دارالکتب الاسلامیه.
- مرتضوی، سید مرتضی (۱۳۸۷)؛ «تبیین وجوه نظام آموزش دانشگاهی با بهره‌گیری از سیره نبوی»، فصلنامه دانشگاه اسلامی، سال دوازدهم، ش ۳۷: ۷۵-۵۰.
- ناظم، فتاح و ناصر صدقی بوکانی (۱۳۸۵)؛ «رابطه هوش هیجانی و ذهنیت فلسفی مدیران با سلامت سازمانی»، روان‌شناسی کار، سال اول، ش ۲: ۷۶-۶۸.
- یمنی‌دوزی سرخابی، محمد و جعفر ترک‌زاده (۱۳۸۷)؛ «بررسی وضعیت برنامه‌ریزی توسعه دانشگاه‌های دولتی در ایران»، مجله آموزش عالی، سال اول، ش ۴: ۱۷-۱.
- Cropanzano, R. & J. Greenberg (1997). **“Progress in Organizational Justice: Tunneling through the Maze”**. In: C.L. Cooper and I.T. Robertson (Eds.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. (317–372). New York: Wiley.
- Hoy, W.K. & D.J. Sabo (1998). **Quality Middle School: Open and Healthy**. New Jersey: Thousand Oskas.
- Hoy, W.K., Tarter, C., J and, Kottkamp, R.b(1991) **“ Open Schools/Healthy Schools: Measuring Organizational Climate”**, E-book has been republished by Arlington writers, LTD. <http://www.coe.ohio state edu/ whoy/on-line>
- Parsons, T.(1967). **Some ingredients of a general theory of formal organizations**. In **A. W. Halpin (ed)**. *Administrative theory in education* (pp. 40-72). New York: The MacMillan Company.

