

♦ اولویت‌بندی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از منظر نهج‌البلاغه در دانشگاه اسلامی

حمیدرضا بوستانی¹

عبدالله بانسی²

احمد شاکری³

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر، شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از منظر نهج‌البلاغه و رتبه‌بندی آنها برای اعضای هیئت علمی دانشگاه تربیت مدرس از منظر دانشجویان مقطع دکتری این دانشگاه بود. در این پژوهش، فرهنگ سازمانی از منظر نهج‌البلاغه و 9 مؤلفه آن شامل اخلاص، یادگیری و دانش‌افزایی، وجدان کاری، بهبود مستمر، مردم‌داری، نظم و انضباط، مشورت و هم‌اندیشی، خود ارزیابی و عدالت در نظر گرفته شد. **روش:** پژوهش حاضر، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها نیز توصیفی از نوع پیمایشی است. برای اولویت‌بندی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از آزمون فریدمن استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق، شامل کلیه دانشجویان مقطع دکتری دانشگاه تربیت مدرس تهران بود. نمونه آماری تعداد 270 نفر از دانشجویان بودند که به صورت تصادفی و از طریق فرمول کوکران به دست آمد. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، روایی محتوا با استفاده از نظر متخصصان آشنا به موضوع پژوهش و روایی سازه نیز با بهره‌گیری از معادلات ساختاری تأیید شد. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و PLS استفاده شد. **یافته‌ها:** نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که یادگیری و دانش‌افزایی به عنوان مهم‌ترین مؤلفه و ابعاد مختلف عدالت در رده دوم اهمیت مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از منظر دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس قرار دارند. **نتیجه‌گیری:** بر اساس یافته‌های پژوهش برای ارتقای فرهنگ سازمانی مبتنی بر نهج‌البلاغه باید بر یادگیری و دانش‌افزایی اساتید و همچنین رعایت عدالت، بیش از سایر موارد تأکید کرد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی اسلامی، نهج‌البلاغه، دانشگاه، دانشجویان.

♦ دریافت مقاله: 95/02/07؛ تصویب نهایی: 95/07/30

1. دانشجوی دکتری مدیریت رفتاری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، ایران (نویسنده مسئول) / نشانی: تهران، جلال آل احمد، پل نصر، دانشگاه تربیت مدرس / نمابر: 88573715 / Email: Boustani.hamid@gmail.com
2. دکتری مدیریت منابع انسانی، استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه هرمزگان، ایران.
3. دانشجوی دکتری مدیریت بازاریابی، دانشگاه یزد، ایران.

الف) مقدمه

آموزش عالی نقش اساسی و محوری در فرایند توسعه و هماهنگی بین ابعاد مختلف جوامع دارد. دانشگاه نیز به عنوان معمار علم، مسئولیتی سنگین برای تولید دانش نو و تربیت نیروی انسانی بر عهده دارد (ناجری، 2008). در این میان، هیئت علمی دانشگاهها به عنوان نیروی محرکه و عنصر حیاتی پیشرفت و توسعه دانشگاهها، تأثیر زیادی در تعیین و غلبه نوع خاصی از فرهنگ در دانشگاهها و مراکز آموزش عالی دارند. دانشگاههای مدرن امروزی، تنها محل آموزش، تولید علم و فناوری و صرفاً یک سازمان مادی نیستند (بمنی دوزی سرخایی، 1380). امروزه رسالت فرهنگی دانشگاهها در آماده‌سازی دانشجویان برای رویارویی با واقعتهای جامعه، اهمیت زیادی پیدا کرده و به رسالت اجتماعی و جامعه‌پذیری دانشگاه برای تربیت «شهروند خوب» تأکید می‌شود (مبو، 1382). احیا و ارتقای رسالتهای فرهنگی و اجتماعی آموزش عالی ایران به سبب اقتباس دانشگاههای ایران از الگوهای دانشگاهی غرب و ضرورت درونزایی و توسعه ارتباطات تعاملی با نظامهای اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و اجتماعی، مسئله‌ای حیاتی است.

بر پایه دیدگاههای اندیشمندان بزرگ غربی، ارزشهای علمی به خصوص در علوم انسانی، هرگز از ساختار اجتماعی جدا نبوده و نظام آموزشی در زمینه ملی و سیاست، سطح عمومی جامعه و توسعه اقتصادی و اجتماعی از فرهنگ، تأثیر می‌پذیرد (کوی، 1378). در عصر جهانی شدن، همه کشورهای دنیا و از جمله کشور ایران، با چالشهای فرهنگی زیادی روبه‌رویند. در این شرایط، رویکردهای سنتی برای توسعه و حفظ هویت فرهنگی، کارایی خود را از دست داده‌اند. ظهور شرایط نوین در حیات فرهنگی جوامع، همه آنها را وادار به بازنگری، بهسازی و نوسازی رویکردها و الگوهای فکری و عملی خود کرده است.

لزوم توجه به اسلامی کردن جامعه و به خصوص دانشگاهها در جامعه اسلامی ایران و عدم امکان استفاده و کاربرد معیارهای مبتنی بر فرهنگهای غربی در کشورمان با توجه به تفاوتهای جدی اساسی در مبانی فلسفی بین جوامع اسلامی و غربی، تأکید و توجه به معیارهای فرهنگ اسلامی و بومی مطابق با مبانی معرفت‌شناختی، انسان‌شناختی و هستی‌شناختی مناسب را ضروری می‌نماید. تأکید و توجه به فرهنگ اسلامی در دانشگاهها، به خصوص از آنجا ضروری به نظر می‌رسد که دانشگاه منبع و مأخذ همه تغییر و تحولات در جامعه بوده و اساتید و دانشجویان به عنوان نیروی محرکه و عنصر حیاتی پیشرفت و توسعه، رهبران اصلی این تغییرند. بنابر این، هدف از پژوهش حاضر، شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از منظر نهج‌البلاغه به عنوان یکی از منابع اصلی و معتبر اسلامی و همچنین رتبه‌بندی این مؤلفه‌ها برای اعضای هیئت علمی از منظر دانشجویان مقطع دکتری دانشگاه تربیت مدرس است.

ب) مبانی نظری

تقریباً تمامی پژوهشگران از فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از ارزشها، باورها، عقاید، فرضیات و هنجارهای مشترک حاکم بر سازمان یاد می‌کنند (نوروزی، 1382: 96). 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

63 ♦ اولویت‌بندی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از منظر نهج البلاغه در ...

گروهی دیده می‌شود و آنان را از دیگر افراد متمایز می‌سازد. مهم‌ترین عنصر هر سازمان، انسانهایی‌اند که در درون سازمان دارای مجموعه‌ای از اعتقادات، باورها، ارزشها و الگوی رفتارند که به هدایت کارها و نظارت بر سازمان می‌پردازند و این مجموعه، فرهنگ سازمانی را شکل می‌دهد. (سلطانی، 1391)

امروزه کارکرد اصلی دانشگاهها؛ آموزش، پژوهش، تربیت نیروی انسانی متخصص و ماهر و توسعه فرهنگی جامعه است؛ ولی رویکرد اصلی آنها در ایران، آموزش بوده و توفیق چندانی در تولید دانش و توسعه فرهنگ عمومی نداشته‌اند (تورچیان و همکاران، 1383). دانشگاهها با برخورداری از محیط مستقل، آزادی عملی و ثبات شغلی، سعی در تولید دانش، فرهنگ‌سازی و ارائه خدمات دارند (پورعزت و همکاران، 1387). هدف اصلی آنها، توسعه اطلاعات (شخصیت‌سازی)، توسعه شخصیت (دگرگونی) و خلاقیت و تفکر (شکوفایی استعداد) بوده، ابزار اصلی برای تأثیرگذاری بر فرهنگ و شخصیت افرادند و به عنوان یک دستگاه نرم و فرمان‌ناپذیر اجتماعی، مدیریت پیچیده سختی دارند.

در هر جامعه‌ای آموزش نیروی انسانی متخصص و تأمین بُعد تخصصی زندگی اجتماعی آنان از طریق تولید دانش تخصصی، جامعه‌پذیری، فرهنگ‌پذیری، رشد و پرورش شخصیت، تغییر و تحول، انتظام، انسجام و وحدت، پرورش سیاسی و...، رسالت اصلی دانشگاه است که از طریق پوشش نیازهای رشد و توسعه و بهبود شرایط زندگی با بهره‌گیری از دانش بومی شده متناسب با فرهنگ مسلط اجتماعی (دین و فرهنگ) و تأثیرگذاری به واسطه داشتن اندیشمندان و نظریه‌پردازان علمی و اعضای هیئت علمی خود می‌کوشد با برخورداری از انسانهای توانمند و سالم و آشنا به دانشهای بنیادین، ارزشهای اجتماعی و نمادهای فرهنگ اسلامی را اشاعه دهد و زمینه‌ساز توسعه پویا، جامع و درون‌زا و مبتنی بر داشته‌ها و آرزوهای خود باشد.

اسلامی شدن به معنی تحمیل یک حاکمیت، طبقه یا صنف خاص نیست، بلکه عجبین ساختن دانش‌اندوزی با آداب معنوی و ارزشهای دینی و انسانی در جامعه علمی و به معنای مبارزه با انحرافات جامعه علمی، جلوگیری از تبدیل دانشمندان به عناصری بدون احساس عاطفی و تعهد دینی و دمیدن روح استقلال در جامعه علمی کشور است. باید روح دانشگاهها اسلامی باشد و آرمانها، اهداف و خلق و خوی آن، اسلامی و ظاهر آن اصلاح شود؛ هر چند ظاهر، شرط لازم است، ولی کافی نیست (عیوضی، 1380). دانشگاه اسلامی دانشگاهی است که هدف آن، هدف اسلامی و دینی باشد و ارکان آن را نیروهای مؤمن و متعهد تشکیل دهد و ارزشها نیز در اولویت باشند. (زرعت، 1376)

1. فرهنگ اسلامی

فرهنگ اسلامی، مجموعه‌ای از اعتقادات و اصول اسلامی، آداب و رسوم، اخلاق و ارزشها و قوانینی است که از وحی سرچشمه گرفته‌اند. وجه تمایز این تعریف با تعاریف دیگر این است که عناصر فرهنگ اسلامی از وحی نشئت می‌گیرند. هدف در فرهنگ اسلامی، رشد و شکوفایی جامعه بشری و رسیدن آن به کمال است. برای رسیدن به این منظور ابتدا باید هر فرد به اصلاح خود پردازد. 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

می‌کند؛ به طوری که هدف از فرستادن پیامبران نیز همین معرفی شده است (رضایی و همکاران، 1390). پیش‌فرضهای فرهنگ سازمانی اسلامی شامل موارد ذیل است:

ماهیت فعل انسان: این پیش‌فرض ناظر به دیدگاه اعضای فرهنگ در ارتباط با جبر و اختیار انسان است؛ در فرهنگ اسلام، انسان از جبر و اختیار نسبی برخوردار است.

رابطه سازمان با محیط: انسان سرنوشت خود را با فعل خویش رقم می‌زند. به عبارت دیگر؛ انسان موجودی حاکم بر شرایط و ظروف است. لذا این انسان است که محیط خود را تغییر می‌دهد و این تغییر ریشه در عمق اراده او دارد. (فضل‌الله، 1405)

سرشت فردی (ماهیت طبیعت انسان): خداوند انسان را موجودی فطرتاً موحد و خداشناس آفریده است. بر اساس روایتی از پیامبر (ص): «هر مولودی بر اساس فطرتش به دنیا می‌آید و این فطرت، معرفت به این مهم است که خداوند، خالق عزوجل است». (کلینی رازی، 1365)

معیار تشخیص حق از باطل: از آنجا که وجدان بشر با فطرت او گره خورده است، لذا ثبات دارد و این ثبات نشان می‌دهد حقیقت، یک مفهوم نسبی متغیر نیست که در مختصات زمانی و مکانی مختلف متفاوت باشد؛ بنابراین، در تمامی شرایط به وسیله ندای وجدان که پژواک فطرت است می‌توان به حقایق پی برد. (مطهری، 1381)

سرشت اجتماعی انسان: انسان موجودی است اجتماعی که به وسیله استخدام دیگران مدنیت را به وجود می‌آورد؛ انسان به اجتماع تعاونی از این رو تن می‌دهد که می‌بیند به تنهایی و در نتیجه کار و تلاش خود، بدون استفاده از مساعی دیگران نمی‌تواند لوازم زندگی خود را تأمین کند. (هادوی‌نواد و همکاران، 1390)

ماهیت زمان: در قرآن، آیات فراوانی وجود دارد که در قالبهای گوناگون، توصیه به نگاه انسان به گذشته دارد و هدف اصلی آنها پند گرفتن از تاریخ و سرگذشت پشتیبان است. (همان)

2. مقایسه فرهنگ اسلامی با فرهنگ غربی

در فرهنگ اسلامی علاوه بر فضیلت‌محوری در اندیشه، الگوهای اخلاقی - معنوی فراوانی وجود دارد که هر یک برای تحول جامعه بشری کفایت می‌کند؛ در حالی که در فرهنگ غربی، اگر چه دانشمندان بسیاری بوده‌اند، اما هیچ یک از آنان انسان کامل و آئینه تمام‌نمای فضایل اخلاقی به شمار نمی‌آیند.

در فرهنگ اسلامی، رابطه‌ای منطقی میان دنیا و آخرت وجود دارد و بهره‌گیری مشروع از دنیا و توجه به آخرت، هر دو توصیه شده است؛ در حالی که در فرهنگ غربی، این دو با یکدیگر در تضاد است و پیوستن به دنیا، لازمه پشت کردن به آخرت دانسته می‌شود.

فرهنگ غیر اسلامی بر پایه تحریف اصولی مکتبی و نفی اعتقادات مذهبی بنیان نهاده شده است. چنین فرهنگی برای نیل به هدفهای مادی و انتفاعی و نادیده گرفتن ارزشهای والای انسانی، تا کمترین مرحله انسانی نزول کرده و

65 ♦ اولویت‌بندی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از منظر نهج‌البلاغه در ...

در نتیجه ناپایدار است. در این فرهنگ، آداب و رسوم، باورهای اجتماعی و خط مشی‌ها، بر اساس تمایلات و اراده صاحبان قدرت و زورمندان، دستخوش تغییر و تحول می‌شود و هر از چند گاهی با جدیدترین نظریه‌ها و مدلها، افکار عموم جامعه را تحت تأثیر قرار داده و به تغییرات عقاید بشری که خلاف منطق و اصول انسانی است، منجر می‌شود. (مقی، 1387)

3. اصول اختصاصی دانشگاه اسلامی

دانشگاه اسلامی به اعتبار اسلامی بودن خود، ویژگی‌هایی دارد که به ترتیب به آنها اشاره می‌شود: «دانشگاه اسلامی دانشگاهی است که در آن بینش توحیدی بر تمامی شئون دانشگاه و تفکر و اندیشه دانشگاهیان حاکمیت دارد و علم‌آموزی به منزله یک عبادت در جهت ایجاد و تقویت این نگرش ایفای نقش می‌کند. همچنین دانشگاه اسلامی دانشگاهی است که در آن محیطی سرشار از معنویت و مکارم اخلاق به منظور رشد و تعالی فردی و تربیت صحیح تزکیه و تعلیم نفوس ایجاد می‌شود و حیات و شخصیت معنوی و اخلاقی افراد اعتلا می‌یابد. همچنین دانشگاه اسلامی دانشگاهی است که در آن افراد در پرتو معارف اسلامی با احساس تعهد و مسئولیت نسبت به رشد و تعالی جامعه و تحقق اهداف و ارزشهای اسلامی در فعالیتهای اجتماعی مشارکت می‌جویند. (سند دانشگاه اسلامی، 1392)

با توجه به اینکه دانشگاه مبداء همه تحولات است (فرهینی فراهانی و همکاران، 1391)، برای تحقق اصولی مانند بینش توحیدی در تفکرات و اندیشه‌های دانشگاهیان، رشد معنویت و مکارم اخلاق و همچنین رشد و تعالی فردی و تربیت صحیح تزکیه و تعلیم نفوس، به عنوان اصولی اختصاصی که دانشگاه اسلامی باید به آن دست یابد، توجه به معیارها و شاخصهایی که باعث نهادینه ساختن و ارتقای وضعیت فرهنگ اسلامی در دانشگاه می‌شود، ضروری است. بدون توجه به نهادینه ساختن فرهنگ اسلامی، حرکت دانشگاهها به سمت اسلامی شدن، خیالی بیش نیست. به همین دلیل باید با شناخت و تعیین شاخصهای سازمان اسلامی به طور کلی و دانشگاه اسلامی به طور خاص، با الهام از منابع اسلامی از قبیل قرآن و نهج‌البلاغه، اساتید و اعضای هیئت علمی را متقاعد کرد که تقویت این شاخصها را در زندگی دانشگاهی خویش مد نظر قرار دهند.

4. مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از منظر نهج‌البلاغه

ماهیت سازمانهای مختلف با توجه به اهداف تعیین شده و همچنین افرادی که به عنوان کارمند با آنها سر و کار دارند، متفاوت است؛ لذا الگوهای مطلوب و مناسب برای آنها نیز می‌تواند دارای شاخصهای مختلفی باشد. با توجه به اینکه جامعه آماری پژوهش حاضر، اعضای هیئت علمی دانشگاه می‌باشند، شاخصهای انتخاب شده برای اولویت‌بندی از لحاظ اهمیت توسط دانشجویان مقطع دکتری دانشگاه تربیت مدرس، عبارتند از: اخلاص، یادگیری و دانش‌افزایی، وجدان کاری، بهبود مستمر، مردم‌داری، نظم و انضباط، مشورت و هم‌اندیشی، خود ارزیابی و عدالت؛ که هر کدام دارای الگوهای رفتاری متناظری بوده است. پرسشنامه پژوهش نیز بر مبنای الگوهای رفتاری مذکور تدوین و طراحی شده است.

جدول 1: مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی از منظر نهج البلاغه (عسکری وزیری و همکاران، 1391)

مؤلفه‌ها	منبع	الگوهای رفتاری متناظر	منبع
اخلاص	خطبه 53، 55، 166	ترس از خدا و توجه به حلال و حرام	نامه 53
		پرهیز از ریا و خودنمایی	خطبه 23، حکمت 150
یادگیری و دانش‌افزایی	خطبه 107، نامه 53	تلاش برای یادگیری و دانش‌افزایی	نامه 31، حکمت 79
		په کارگیری دانش در عمل	نامه 92، حکمت 274
وجدان کاری	خطبه 175	تلاش مضاعف و داوطلبانه	خطبه 175، نامه 31، 53
		تعهد درونی و مسئولیت‌پذیری	خطبه 167، حکمت 155
بهبود مستمر	نامه 31 و 69	تلاش برای بهبود کیفیت کار	نامه 53، حکمت 422
		تلاش برای کاهش هزینه‌ها	نامه 53، خطبه 45
مردم‌داری	حکمت 10 و نامه 53	برخورد همراه با رحمت و محبت	نامه 53
		گشاده‌رویی و مساوات	نامه 46
		توسعه رفتار شهروندی	نامه 27، حکمت 127
نظم و انضباط	نامه 47 و 53	نظم و انضباط در انجام امور	نامه 53
		انجام به موقع امور	خطبه 187، نامه 53
مشورت و هم‌اندیشی	حکمت 54، 161	پرهیز از استبداد و عدم انعطاف	نامه 46
		توسعه اعتماد در پرتو گفتگو	نامه 53، 67
خود ارزیابی	خطبه 90 و نامه 31	خودآگاهی	غررالحکم و دررالکلم، ج 2، ح 4632:419
		خود مدیریتی	خطبه 175، حکمت 60
عدالت	نامه 53، خطبه 37	عدالت توزیعی	نامه 53، حکمت 177
		عدالت رویه‌ای	نامه 59
		عدالت بین فردی	نامه 53، حکمت 176

اخلاص: اخلاص یکی از اصول اخلاقی است. راغب در مفردات، اخلاص را بی‌زاری و پاک کردن دل از هر چه غیر خدا، تعریف می‌کند (محمدی، 1380). اخلاص حالت و ملک‌های در دل است که در سایه تنزیه قلب از علایق غیر خدایی و مقاصد شرک‌آلود، پدیدار می‌شود و با مداومت بر طاعت و پافشاری در فکر و ذکر شدت می‌یابد. بدین ترتیب، اخلاص داشتن یعنی انسانی که دارای هواهای نفسانی است و می‌تواند غیر خدا را در دل جای دهد، اما فقط و فقط خدا را در نظر دارد و دینش را برای خدا پاک و خالص می‌گرداند و تمام رفتارش را برای رضای خدا و نزدیکی به او انجام می‌دهد. همچنین به تعبیر لطیف محقق طوسی، «پارسی اخلاص، ویژه کردن» باشد. (جوادی آملی، 1382)

یادگیری و دانش‌افزایی: ارتقای سطح دانش و معرفت دینی، سیاسی و اجتماعی استادان، یکی از سیاست‌های راهبردی اسلامی شدن دانشگاه است (سند دانشگاه اسلامی، 1392). بر مبنای آموزه‌های نهج‌البلاغه، تلاش برای یادگیری و دانش‌افزایی و همچنین به کارگیری دانش در عمل، برای تقویت یادگیری و دانش‌افزایی اساتید و اعضای هیئت علمی باید مد نظر قرار گیرد.

اولویت‌بندی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از منظر نهج‌البلاغه در ... ♦ 67

وجدان کاری: وجدان کاری بازگوکننده انگیزه درونی است که هر فرد با توجه به آن و با شناخت کامل به وظایف محوله، در صدد انجام بهینه کار خویش برمی‌آید (رحیمی، 1391). بر مبنای آموزه‌های نهج‌البلاغه، برای تقویت وجدان کاری، تلاش مضاعف و داوطلبانه و همچنین تعهد درونی و مسئولیت‌پذیری باید مد نظر قرار گیرد.

بهبود مستمر: به معنای تلاش در راستای تحقق خط مشی و اهداف کلان با تمرکز بر ارتقای اثربخشی و کارایی فعالیت‌های خود است (مظلومی و همکاران، 1393). در این راستا، اعضای هیئت علمی می‌بایست تلاش برای بهبود کیفیت کار و همچنین کاهش هزینه‌ها را مد نظر قرار دهند.

مردم‌داری: مردم‌داری یکی دیگر از مؤلفه‌های اخلاقی کردن مدیریت در اسلام و سازمانهای اسلامی است. این عنصر چنان با اهمیت است که حمایت مردم و افرادی که در سازمان فعالیت می‌کنند، به یکی از مهم‌ترین عناصر تحکیم‌بخش مدیریت تبدیل شده است. در اسلام، حاکم شدن روح مدیریتی مردم بر صفات و فعالیت‌های انسانی از مردم‌گرایی یا حکومت مردم بر مردم حکایت می‌کند (جعفری تبریزی، 1376). مردم‌گرایی علی بن ابی‌طالب (ع) در مواردی همچون: مشورت‌خواهی، حق استیضاح، رضایت اکثریت، مشارکت فعال مردم و برقراری دوستی میان ملت‌ها، جلوه‌های بارز خود را به نمایش می‌گذارد.

نظم و انضباط: از دیگر لوازم اساسی و مهم در تحقق نظم و انضباط امور، برنامه‌ریزی درست کارها توسط مدیر است؛ طوری که هر چیز در زمان معین صورت‌پذیرد. نبود برنامه و زمان‌بندی درست کارها و انباشته شدن امور، سبب درهم ریختگی و بی‌نظمی می‌شود و سلامت سازمان را به خطر می‌اندازد. امام به مالک توصیه می‌کنند: «او کار هر روز را در همان روز انجام ده؛ زیرا هر روزی، کاری مخصوص به خود دارد» (نهج‌البلاغه، نامه 53). یکی از موارد رعایت نظم، منضبط بودن افراد است. انضباط یعنی نظم‌پذیری، دقیق بودن در رعایت حقوق و انجام وظایف، مقید بودن به تعهدات اخلاقی، پرهیز از تأخیر و غایب بودن و کم کاری و ترک قبل از موعد محل خدمت، پرهیز از مرخصی‌های استعلاجی بی‌مورد، اجتناب از مشاجره و درگیری و شایعه‌پراکنی.

مشورت و هم‌اندیشی: یکی از راه‌های تصمیم‌گیری و تحقق تربیت عقلانی در اسلام، مشورت و هم‌اندیشی است (زرسازان، 1393). در خصوص توجه به بحث مشورت و هم‌اندیشی، پرهیز از استبداد و عدم انعطاف و توسعه اعتماد در پرتو گفتگو در فضای کلاس درس و دانشگاه باید مورد توجه قرار گیرد.

خود ارزیابی: خودارزیابی به معنای مراقبت و محاسبه نفس است. انسانی که در صدد اصلاح رفتار و رشد و تعالی خویش است، باید مراقب خود بوده و بر اعمال خویش اشراف داشته باشد که چه می‌کند (هویدا و همکاران، 1388: 146). در رابطه با خودارزیابی در دانشگاه اسلامی، مدیران و اساتید دانشگاه باید به خودآگاهی و خودمدیریتی توجه داشته باشند.

عدالت: متون غربی موجود صرفاً بر عدالت از آن جهت که ابزاری برای دستیابی به اهداف سازمان است، توجه می‌کنند؛ ولی در مکتب اسلام و به خصوص نهج‌البلاغه، به عدالت از آن جهت که عاملی برای رشد معنوی انسانها و

تکامل آنهاست، توجه می‌شود. در واقع؛ از منظر اسلام، منشأ و مبدا مشروعیت عدالت، ذات عدالت است؛ نه یک قرارداد یا توافق اجتماعی و بشری (قلچ، 1389: 152). نکته مطرح در بحث مدیریت اسلامی، حاکم بودن ارزشهای اسلامی و معیارهای الهی بر مدیریت در کنار بهره‌مندی از چارچوبها و ساختارهای علمی و مدیریتی است که این امر اصلی‌ترین تفاوت اسلام با غرب است.

ج) اهداف تحقیق

1. شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از منظر نهج‌البلاغه.
2. رتبه‌بندی مؤلفه‌ها برای اعضای هیئت علمی از منظر دانشجویان مقطع دکتری دانشگاه.

د) روش و ابزار

پژوهش حاضر، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها نیز توصیفی از نوع پیمایشی است. به منظور شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از منظر نهج‌البلاغه در پژوهش حاضر ابتدا با مرور پیشینه پژوهش، مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از منظر نهج‌البلاغه استخراج و مدل شرح داده‌شده انتخاب شد. سپس طراحی پرسشنامه و جمع‌آوری داده‌ها صورت گرفت. در این پژوهش، فرهنگ سازمانی از منظر نهج‌البلاغه و 9 مؤلفه آن شامل اخلاص، یادگیری و دانش‌افزایی، وجدان کاری، بهبود مستمر، مردم‌داری، نظم و انضباط، مشورت و هم‌اندیشی، خود ارزیابی و عدالت در نظر گرفته شده است. جامعه آماری تحقیق، شامل کلیه دانشجویان مقطع دکتری دانشگاه تربیت مدرس تهران است. جمع‌آوری اطلاعات با روش نمونه‌گیری تصادفی صورت گرفته است. ابتدا یک گروه 30 نفره از اعضای جامعه، انتخاب و پرسشنامه در بین آنها توزیع شد. پس از استخراج داده‌های مربوط به پاسخهای گروه مزبور و پیش برآورد واریانس حجم نمونه آماری پژوهش با استفاده از فرمول کوکران به دست آمد که تعداد 270 نفر به صورت تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. در نهایت، برای تعیین اولویتها و تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار PLS و SPSS و در بخش تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی و آمار استنباطی شامل آزمون فریدمن استفاده شده است.

ابزار گردآوری اطلاعات

برای اولویت‌بندی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از منظر نهج‌البلاغه و جمع‌آوری اطلاعات برای تجزیه و تحلیل و پی بردن به روابط بین آنها، از پرسشنامه 29 سؤالی سنجش میزان اهمیت مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در نهج‌البلاغه از منظر دانشجویان استفاده شده است.

ه) روایی و پایایی تحقیق

ابتدا روایی به شیوه محتوایی، تأیید و سپس اولویت متغیرها با نرم‌افزار SPSS بررسی شد. به عبارت دیگر؛ روایی پرسشنامه با استفاده از نظر متخصصان مرتبط با موضوع پژوهش تأیید شد. همچنین، برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از روش ضریب آلفای کرونباخ، پایایی سازه از طریق سنجش بار عاملی و پایایی مرکب از طریق ضریب دیلون-گلداشترین استفاده شده است.

1. آلفای کرونباخ

در مطالعه مقدماتی پس از تجزیه و تحلیل پرسشنامه‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS، ضریب پایایی برای متغیرها، مطابق جدول 2 به دست آمد که همگی نشان از پایایی بالا دارند. همچنین آلفای کرونباخ به دست آمده در توزیع پرسشنامه، به طور کلی 97/8 بوده که اثبات‌کننده پایایی قابل قبول است. ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرهای پژوهش در جدول 2 آمده است.

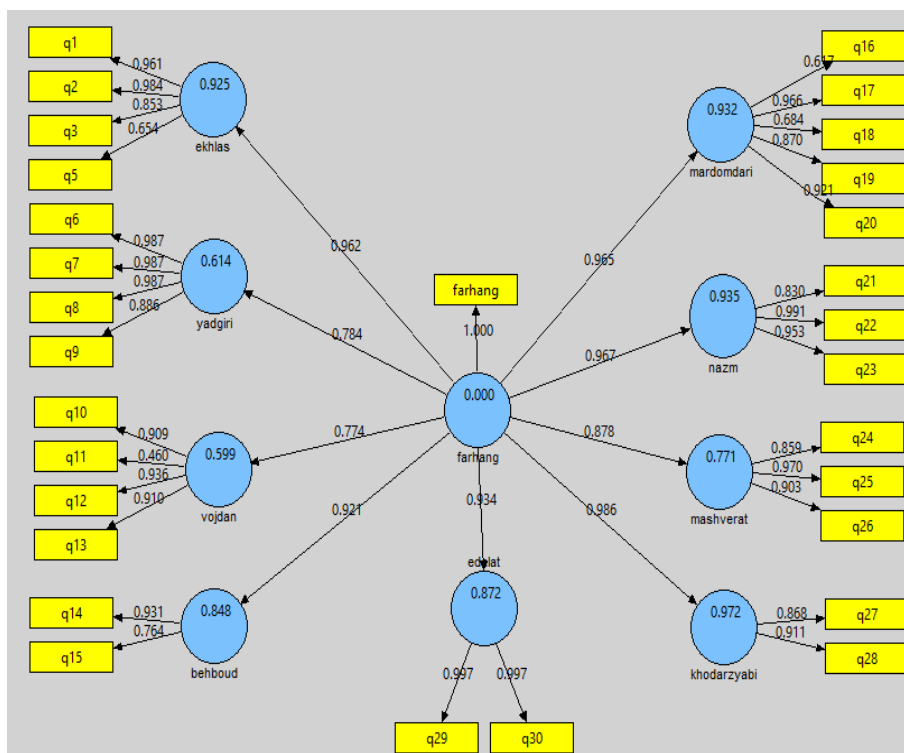
جدول 2: آلفای کرونباخ

متغیر	تعداد سؤال	شماره سؤالها	آلفای کرونباخ
اخلاص	4	1-4	0/865
یادگیری و دانش‌افزایی	4	5-8	0/927
وجدان کاری	4	9-12	0/832
بهبود مستمر	2	13-14	0/767
مردم‌داری	5	15-19	0/874
نظم و انضباط	3	20-22	0/903
مشورت و هم‌اندیشی	3	23-25	0/894
خود ارزیابی	2	26-27	0/99
عدالت	2	28-29	0/960
کل پرسشنامه	29	1-29	0/978

2. همسانی درونی

برای تعیین همسانی درونی، از نرم‌افزار PLS استفاده شده است. در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری، ابتدا لازم است پایایی سازه، مورد مطالعه قرار گرفته تا مشخص شود سؤالهای انتخاب شده برای اندازه‌گیری سازه‌های مورد نظر خود از دقت لازم برخوردارند یا خیر؛ به این شکل که اگر بار عاملی هر سؤال با سازه خود بالاتر از 0/4 باشد، در این صورت این سؤال از دقت لازم برای اندازه‌گیری آن سازه یا صفت مکنون برخوردار است. اما اگر سؤالهای سازه‌های مورد مطالعه، دارای بار عاملی کمتر 0/4 باشند، از اهمیت لازم برای اندازه‌گیری برخوردار نیستند و بایستی از فرایند تحلیل کنار گذاشته شده و باقی سؤالها در فرایند تحلیل وارد شوند.

انجام پایایی سازه برای بررسی دقت و اهمیت سؤالهای انتخاب شده، نشان می‌دهد سؤالهای باقیمانده، ساختارهای عاملی مناسبی را برای اندازه‌گیری ابعاد مورد مطالعه در مدل پژوهش فراهم می‌آورند. جدول 4، بار عاملی مربوط به هر سؤال را نشان می‌دهد.



نگاره 1: بار عاملی متغیرهای پژوهش

جدول 4: بار عاملی هر یک از سؤالات پژوهش

بار عاملی	گویه‌ها	بار عاملی	گویه‌ها	بار عاملی	گویه‌ها
0/991	نظم و انضباط 2	0/930	وجدان کاری 3	0/961	اخلاص 1
0/953	نظم و انضباط 3	0/910	وجدان کاری 4	0/948	اخلاص 2
0/859	مشورت و هم‌اندیشی 1	0/931	بهبود مستمر 1	0/853	اخلاص 3
0/970	مشورت و هم‌اندیشی 2	0/764	بهبود مستمر 2	0/654	اخلاص 4
0/903	مشورت و هم‌اندیشی 3	0/617	مردم‌داری 1	0/987	یادگیری و دانش‌افزایی 1
0/860	خود ارزیابی 1	0/960	مردم‌داری 2	0/987	یادگیری و دانش‌افزایی 2
0/911	خود ارزیابی 2	0/684	مردم‌داری 3	0/987	یادگیری و دانش‌افزایی 3
0/997	عدالت 1	0/870	مردم‌داری 4	0/886	یادگیری و دانش‌افزایی 4
0/997	عدالت 2	0/921	مردم‌داری 5	0/909	وجدان کاری 1
-	-	0/830	نظم و انضباط 1	0/460	وجدان کاری 2

71 ♦ اولویت‌بندی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از منظر نهج‌البلاغه در ...

همان‌طور که در جدول 4 مشاهده می‌شود، نشانگرهای پژوهش حاضر، بار عاملی بیشتر از 0/4 بر سازه‌ی مربوط به خود دارند.

3. ضریب دیلون - گلداشتاین

برای بررسی اعتبار مرکب هر یک از سازه‌ها، از ضریب دیلون - گلداشتاین استفاده می‌شود. در روش‌شناسی مدل معادلات ساختاری، ضریب پایایی ترکیبی بالاتر از 0/7 برای هر سازه، نشان‌دهنده‌ی پایایی مناسب آن است. مقادیر این ضریب که بیشتر از 0/7 است، در جدول 5 بیان شده است. بنابر این، سازه‌ها از پایایی ترکیبی مناسبی برخوردارند.

مقادیر میانگین واریانس استخراج شده AVE مربوط به سازه‌ها نیز در جدول 5 گزارش شده‌اند که با آن می‌توان ملاک سوم همسانی درونی سازه‌ها را بررسی کرد. در جدول 5 این مقادیر از 0/5 بیشتر و نشانگر اعتبار مناسب ابزار اندازه‌گیری است.

جدول 5: بررسی مقادیر (AVE) و پایایی مرکب

متغیر	AVE	Composite Reliability
اخلاص	0/762	0/926
یادگیری و دانش‌افزایی	0/926	0/980
وجدان کاری	0/685	0/891
بهبود مستمر	0/725	0/839
مردم‌داری	0/677	0/910
نظم و انضباط	0/859	0/948
مشورت و هم‌اندیشی	0/831	0/936
خودارزیایی	0/791	0/883
عدالت	0/993	0/996

(و) توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی

بر اساس اطلاعات جمع‌آوری شده از پرسشنامه، درصد فراوانی پاسخ‌دهندگان، بر اساس متغیرهای جمعیت‌شناختی در جدول 3 آمده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، 54 درصد از پاسخ‌دهندگان مرد و 46 درصد زن می‌باشند. بیش از 3 درصد از پاسخ‌دهندگان دارای سن کمتر از 25 سال، بیش از 53 درصد بین 25 تا 30 سال، بیش از 25 درصد بین 31 تا 35 سال، 10 درصد بین 36 تا 40 سال و بیش از 7 درصد نیز بالای 41 سال بوده‌اند.

جدول 3: متغیرهای جمعیت‌شناختی

جنسیت	تعداد	سن	تعداد
مرد	148	تا 25 سال	9
زن	122	30 تا 26	144
		35 تا 31	69
		40 تا 36	27
		41 به بالا	21

ز) رتبه‌بندی مؤلفه‌های فرهنگ در نهج‌البلغه از منظر دانشجویان

همان‌طور که ملاحظه شد، 9 عامل ذکر شده به عنوان مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در نهج‌البلغه شناسایی شدند. در این بخش، به هدف دوم پژوهش که رتبه‌بندی این عوامل است می‌پردازیم. به منظور رتبه‌بندی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی مذکور از منظر دانشجویان، از آزمون رتبه‌بندی فریدمن و نرم‌افزار آماری SPSS استفاده شده است. نتایج حاصل از رتبه‌بندی مؤلفه‌های نه‌گانه بر اساس آزمون رتبه‌بندی فریدمن در جدول 6 و 7 ذکر شده است.

جدول 6: بررسی معناداری اولویت‌بندی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از منظر نهج‌البلغه

تعداد	270
آماره کای اسکونر	592/944
درجه آزادی	9
سطح معناداری	0/000

جدول 7: آزمون رتبه‌بندی فریدمن

رتبه	میانگین	مؤلفه‌ها	متغیر
4	5/67	ترس از خدا	اخلاص
		توجه به حلال و حرام	
		داشتن اخلاص در تدریس	
		پرهیز از ریا و خودنمایی	
1	7/17	تلاش برای یادگیری مسائل جدید	یادگیری و دانش‌افزایی
		تلاش برای دانش‌افزایی	
		سعی در برطرف کردن ابهامات و پرسشهای علمی دانشجویان	
7	4/08	به کارگیری دانش در عمل	وجدان کاری
		تلاش مضاعف در کلاس	
		تلاش داوطلبانه	
		تعهد درونی	
		مسئولیت‌پذیری	

اولویت‌بندی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از منظر نهج‌البلاغه در ... ♦ 73

5	4/50	تلاش برای بهبود کیفیت کار	بهبود مستمر
		تلاش برای کاهش هزینه‌های دانشگاه	
9	3/50	برخورد همراه با محبت	مردم‌داری
		گشاده‌رویی و مساوات	
		دارا بودن وجدان کاری	
		دارا بودن ادب و نزاکت	
6	4/33	دارا بودن روحیه مشارکت	نظم و انضباط
		نظم و انضباط در انجام امور	
		انجام به موقع امور	
8	3/58	حضور به موقع در کلاس	مشورت و هم‌اندیشی
		پرهیز از استبداد در کلاس درس	
		انعطاف‌پذیری و توجه به دانشجو	
3	5/67	توسعه اعتماد متقابل در پرتو گفتگو	خود ارزیابی
		آگاهی از سطح علمی و شخصیتی خود (خودآگاهی)	
2	6/50	مدیریت رفتارها و برخوردهای خود (خود مدیریتی)	عدالت
		عدالت در نمره‌دهی	
		عدالت در رویه‌ها و استراتژی‌های تدریس و امتیاز دهی	

با توجه به نتایج حاصل از پرسشنامه‌های حاضر؛ از میان مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از منظر نهج‌البلاغه، دانشجویان مقطع دکتری دانشگاه تربیت مدرس یادگیری و دانش‌افزایی را با میانگین 7/17 به عنوان مهم‌ترین مؤلفه یک عضو هیئت علمی می‌دانند. همچنین از منظر دانشجویان، تلاش برای رعایت ابعاد مختلف عدالت در کلاس نیز با میانگین 6/50 در اولویت دوم قرار دارد. تلاش هیئت علمی برای خودارزیابی خویش نیز با میانگین 5/67 نیز از منظر دانشجویان در رتبه سوم قرار دارد. اخلاص اساتید و اعضای هیئت علمی با میانگین 5/67 در اولویت چهارم اهمیت از نظر دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس قرار دارد. اولویت پنجم، بهبود مستمر و تلاش برای بهبود مداوم کیفیت تدریس با میانگین 4/50 است. اولویت ششم از نظر دانشجویان، نظم و انضباط و حضور به موقع اساتید در کلاس توسط اعضای هیئت علمی با میانگین 4/33 است. هفتمین اولویت، عامل وجدان کاری با میانگین 4/08 است. هشتمین متغیر از نظر اهمیت، مشورت و هم‌اندیشی و انعطاف‌پذیری در کلاس با میانگین 3/58 است. در نهایت از نظر دانشجویان، متغیر مردم‌داری و دارا بودن روحیه گشاده‌رویی و مساوات با میانگین 3/50 در اولویت آخر اهمیت قرار دارد.

ح) نتیجه گیری و پیشنهادها

هدف از پژوهش حاضر، شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از منظر نهج‌البلاغه و سپس رتبه‌بندی آنها برای اعضای هیئت علمی دانشگاه تربیت مدرس از منظر دانشجویان مقطع دکتری دانشگاه بود. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که از نظر دانشجویان: یادگیری و دانش‌افزایی با میانگین 7/17 به عنوان مهم‌ترین مؤلفه؛ ابعاد مختلف عدالت در کلاس با میانگین 6/50 در اولویت دوم؛ تلاش هیئت علمی برای خودارزیابی خویش با میانگین 5/67 در رتبه سوم؛ اخلاص اساتید و اعضای هیئت علمی با میانگین 5/67 در اولویت چهارم؛ بهبود مستمر و تلاش برای بهبود مداوم کیفیت تدریس با میانگین 4/50 در اولویت پنجم؛ نظم و انضباط و حضور به موقع اساتید در کلاس توسط اعضای هیئت علمی با میانگین 4/33 در اولویت ششم؛ عامل وجدان کاری با میانگین 4/08 در اولویت هفتم؛ مشورت و هم‌اندیشی و انعطاف‌پذیری در کلاس با میانگین 3/58 در اولویت هشتم و در نهایت متغیر مردم‌داری و دارا بودن روحیه گشاده‌رویی و مساوات با میانگین 3/50 در اولویت آخر قرار دارد.

پیشنهادها

- با توجه به نتایج حاصل و با توجه به اهمیت بالای متغیر یادگیری و دانش‌افزایی به عنوان مهم‌ترین اولویت؛ اعضای هیئت علمی دانشگاه باید تلاش زیادی در راستای ارتقای سطح علمی و دانشی خود داشته و نسبت به مسائل جدیدی که در حوزه رشته تخصصی آنان مطرح می‌شود، آشنایی کامل داشته باشد تا بتواند پاسخگویی مناسبی به پرسشها و ابهامات دانشجویان در آن حوزه‌ها داشته باشد. در واقع؛ با توجه به ماهیت دانشگاه و وظیفه اعضای هیئت علمی، در صورتی که اعضای هیئت علمی نتوانند دانش‌افزایی مناسبی داشته باشند، حتی با وجود دارا بودن سایر ویژگی‌ها، نمی‌توانند به جایگاه مطلوبی در نزد دانشجویان دست یابند.
- با توجه به اهمیت بعد عدالت، به اعضای هیئت علمی توصیه می‌شود که در زمینه نمره‌دهی و شاخصه‌هایی که برای نمره دادن مشخص می‌کنند، شفافیت کافی داشته باشند؛ به گونه‌ای که همه دانشجویان قادر به محاسبه میزان نمره خود و دیگر هم‌کلاسی‌ها باشند. همچنین اساتید باید عدالت کافی را در برخورد با دانشجویان رعایت کنند؛ به طوری که از نظر دانشجویان تفاوت تبعیض آمیزی در رفتار یک استاد با دانشجویان با جنسیت‌ها، قومیت‌ها و ... مختلف وجود ملاحظه نشود؛ زیرا اعتقاد عملی اساتید نسبت به جنبه‌های مختلف عدالت، یکی از اصلی‌ترین معیارهای دانشجویان در مورد کیفیت فعالیت اساتید و اعضای هیئت علمی است.
- پیشنهاد می‌شود اعضای هیئت علمی به صورت مداوم و از طرق مختلف به ارزیابی خویش هم از بُعد علمی و تخصصی و هم از بُعد شخصیتی و رفتاری اقدام کنند. ارزیابی می‌تواند توسط دانشجویان در قالب فرمهای ارزشیابی اساتید، کارکنان، همکاران و دیگر افراد صورت پذیرد.

اولویت‌بندی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از منظر نهج‌البلاغه در ... ♦ 75

- با توجه به اهمیت نسبتاً بالای بُعد اخلاص از منظر دانشجویان، اساتید در رفتارهایی از قبیل نحوه برخورد با دانشجویان، ساعات ورود و خروج به کلاس، پرهیز از ارائه تکالیف خارج از توان دانشجو، تحقیر دانشجو برای نشان دادن برتری خود، خدا را در نظر بگیرند.
 - اساتید باید با استفاده از روشهایی مانند ارائه به صورت صوت و تصویر، پاورپوینت یا فیلم که مانع از خستگی مفرط دانشجویان در کلاس می‌شود و یادگیری آنها را نیز افزایش می‌دهد، کیفیت کار خود را بالا ببرند.
 - اساتید و اعضای هیئت علمی باید هم در ارائه و دریافت به موقع تکالیف و هم در حضور به موقع در کلاس و ارائه مطالب به دانشجویان، نظم و انضباط را مد نظر قرار دهند.
- با توجه به فضای دانشگاه که بر توسعه روحیه مشارکتی و پژوهش محور تأکید دارد و منجر به تقویت روحیه اعتماد به نفس و نوآوری می‌شود، اساتید باید از اتخاذ تصمیماتی که جو غالب یک کلاس با آن مخالف است یا خارج از توان دانشجویان است، پرهیز کنند و همواره در تصمیم‌گیری‌ها نظر دانشجویان را مورد توجه قرار دهند.



منابع

- نهج البلاغه. ترجمه سید جعفر شهیدی (1389). تهران: انتشارات و آموزش اسلامی.
- پورعزت، علی اصغر؛ حمزه خواستار، غزاله طاهری عطار، محمدمهدی فراچی و عباس نرگسیان (1387). «الگوی مطلوب طراحی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی ایران در عصر جهانی شدن». *دانشگاه اسلامی*، ش 12 (40): 3-22.
- جعفری تبریزی، محمدتقی (1376). *صدای عدالت انسانی*. ترجمه هادی خسروشاهی. قم: خرم.
- جوادی آملی، عبدالله (1382). *تفسیر موضوعی قرآن کریم. مراحل اخلاق در قرآن*. قم: اسراء.
- رحیمی، محمدرضا (1391). «نهادینه‌سازی وجدان کاری با رویکرد اسلامی». *اسلام و پژوهشهای مدیریتی*، ش 2 (1): 5-29.
- رضایی، حسین و اسماعیل سبزی کاران (1390). «بررسی اثر فرهنگ اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی؛ موردکاوی دفاتر پلیس 10 شهر تهران». *نظم و امنیت انتظامی*، ش 3 (4).
- زراعت، عباس (1376). «راه‌های اسلامی شدن دانشگاهها». *دانشگاه اسلامی*، ش 7 (17).
- زرسازان، عاطفه (1393). «عقل‌گرایی؛ کارکردها و راهکارهای آن در تحول جامعه دینی از منظر قرآن کریم». *پژوهش دینی*، ش 28.
- سلطانی، محمدرضا (1391). «تحلیل وضعیت و طراحی الگوی مطلوب فرهنگ سازمانی یکی از سازمانهای نیروهای مسلح مبتنی بر مبانی دینی و ارزشهای انقلاب اسلامی». *مدیریت اسلامی*، ش 20 (1): 99-122.
- سند دانشگاه اسلامی (1392). *مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی*.
- عسکری وزیر، علی؛ حسن زارعی متین و علینقی امیری (1391). «ارائه الگوی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی مبتنی بر نهج البلاغه». *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، ش 1 (3): 401-422.
- عیوضی، علی اشرف (1380). «قطره‌ای از دریا: سیری در اندیشه‌های امام خمینی درباره دانشگاه اسلامی». *دانشگاه اسلامی*، ش 6 (14): 11-22.
- فرمehنی فراهانی، محسن و سید علیرضا صفوی (1391). «مؤلفه‌های فرهنگ مطلوب دانشجویی در قرآن و سنت». *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، ش 2 (1): 81-102.
- فضل الله، محمدحسین (1405ق). *من وحی القرآن*، جلد 13، چاپ 3. بیروت: دارالزهره للطباعة و النشر و التوزیع.
- قلیچ، وهاب (1389). «معیارهای عدالت توزیعی؛ مقایسه تطبیقی دیدگاههای جان راولز و شهید مطهری». *مطالعات اقتصاد اسلامی*، سال سوم، ش 1: 145-163.
- قورچیان، نادرقلی و محمدعلی نادری (1383). *دایره‌المعارف آموزش عالی*، جلد اول. تهران: بنیاد دانشنامه بزرگ فارسی.
- کلینی رازی، محمد بن یعقوب (1365). *الکافی*، ج 2. تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- کوی، لی تان (1378). *آموزش و پرورش: فرهنگها و جوامع*. ترجمه محمد یمنی. تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
- محمدی، حمید (1380). *مفردات قرآن*. قم: مؤسسه فرهنگی تحقیقاتی دارالذکر.
- مطهری، مرتضی (1381). *مجموعه آثار؛ ج 21: اسلام و نیازهای زمان*. تهران: صدرا.

اولویت‌بندی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از منظر نهج‌البلاغه در ... ♦ 77

- مظلومی، نادر؛ محمود زمانی، میرعلی سیدنقوی و عارفه ربانی (1393). «رابطه یادگیری سازمانی، بهبود مستمر و اعتماد میان سازمانی با عملکرد سازمانی». پژوهشنامه بیمه، ش 29 (2).
- مقیمی، محمد (1387). «اخلاق سازمانی، جوهره فرهنگ سازمانی کارآمد». فرهنگ مدیریت، ش 17.
- نوروزی، نوشین (1382). تبیین فرهنگ سازمانی در هزاره سوم. رساله دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
- هادوی‌نژاد، مصطفی؛ ولی‌الله نقی‌پورفر و حسن دانایی‌فرد (1390). «پیش‌فرضها و ارزشهای فرهنگ سازمانی اسلامی: پژوهشی در چارچوب مدل فرهنگ سازمانی اسلامی شاین». دانشور رفتار، ش 47 (2): 93-120.
- هویدا، رضا و راضیه آقابابایی (1388). «بررسی تطبیقی مدل چهار مرحله‌ای خود ارزیابی در اسلام با استراتژی‌های رفتارمحوری خود محوری». مطالعات اسلام و روان‌شناختی، ش 3 (5): 143-153.
- یمنی دوزی سرخابی، محمد (1382). برنامه‌ریزی توسعه دانشگاهی: نظریه‌ها و تجربه‌ها. تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
- یمنی دوزی سرخابی، محمد (1380). درآمدی بر بررسی عملکرد سیستمهای دانشگاهی. تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
- Nahjolbalaghah. Translated by Seyyed Jafar Shahidi (2010). Tehran: Publications of Islamic Training: 100-250.
- Aivazi, A.A. (2001). "Drop from a sea: Tracing the thoughts of Imam Khomeini on the Islamic University". *Islamic University*, 6 (14): 11-22.
- Askari Vaziri, A.; H. Zarei Matin & A. Amiri (2012). "Providing a Model of Organizational Culture Components with the Islamic Approach Based on the Nahjolbalaghah". *Management at the Islamic University*, 1 (3): 401-422.
- Chiellini Razi, M. (1986). *Alkafi*. Tehran: Dar-ol-Kotobe Eslami. Second Volume.
- Cui, L.T. (1999). *Education & Training: Cultures and Societies*. Translated by Mohammad Yamani. Tehran: Shahid Beheshti University.
- Document of Islamic University (2013). Approval of Supreme Cultural Revolution Council.
- Farmahini Farahani, M. & A.R. Safavi (2012). "Components of Favorable Student Culture in the Quran and Tradition". *Culture at the Islamic University*, 2 (1): 81-102.
- Ghoorchian, N. & M.A. Nadi (2004). *Encyclopedia of Higher Education*. Great Persian Encyclopedia Foundation: First volume.
- Hadavinejad, M; V. Nagipourfard & H. Danaeefard (2011). "Assumptions and Values of Islamic Organizational Culture: a Research in the Framework of Shine Islamic-Organizational Culture Model". *Daneshvar Raftar*, 47 (2): 93-120.
- Hovieda, R. & R. Aghababaei (2009). "A Comparative Study of Four-Stage Model of Self-Evaluation in Islam with the Self-Centered Behavioral-Focused Strategies". *Semiannual Journals of Islamic and Psychological Studies*, 3 (5): 143-153.
- Jaafari Tabrizi, M. (1997). *The Sound of Human Justice*. Translated by Hadi Khosro Shahi. Qom: Khorram Publication.
- Javadi Amoli, A. (2003). *Thematic Commentary of the Holy Quran: Stages of Morality in the Qur'an*. Qom: Asra Publication.

- Mazloomi, N.; M. Zamani, M.A. Seyed Naghavi & A. Rabbani (2014). “**The Relationship between Organizational Learning, Continuous Improvement and Inter-Organizational Trust and Organizational Performance**”. *Insurance Journal*, 29 (2).
- Moghimi, M. (2008). “**Organizational Ethics, the Essence of Efficient Organizational Culture**”. *Journal of Management Culture*, 17.
- Mohammadi, H. (2001). **Quran Materia**. Qom: Cultural-Research Institution of Darollzaker.
- Motahhari, M. (2002). **Collected Works: Islam and the Needs of the Times**. Vol. 21. Tehran: Sadra Publication.
- Norouzi, N. (2003). **Explain the Organizational Culture in the Third Millennium**. Doctoral Dissertation of Islamic Azad University. Science and Research Branch of Tehran.
- Pourezatt, A.A.; H. Khastar, G. Taheri Attar, M.M. Farahi & A. Nargesian (2008). “**The Desirable Pattern of Iranian Universities and Higher Learning Institutions in the Globalization Era**”. *Islamic University*, 12 (40): 3-22.
- Qelich, V. (2010). “**Distributive Justice Criteria: Comparative Comparison of John Rawls and Martyr Motahhari Perspectives**”. *Scientific Journal of Islamic Economic Studies*, 3 (1): 145-163.
- Rahimi, M. (2012). “**Work ethic Institutionalization with the Islamic Approach**”. *Islam and Management Research*, 2 (1): 5-29.
- Rezaei, H. & E. Sabzikaran (2011). “**Effect of Islamic Culture on Organizational Citizenship Behavior (Case Study: Offices of Police+10 in Tehran)**”. *Journal of Disciplinary Order and Security*, 3 (4).
- Shajeri, J. (2008). “**Responding and social and Individual Responsibility of Concepts and Viewpoints**”. *9th National Congress on Medical Education*, Yazd, March, 4-6: 2.
- Soltani, M. (2012). “**Situation Analysis and Designing the Optimal Organizational Culture in One of the Armed Forces Organizations Based on the Religious Foundations and Values of the Islamic Revolution**”. *Semiannual Journals of Islamic Management*, 20 (1): 99-122.
- Yamani Dozi Sorkhabi, M. (2001). **An Introduction to Investigate the Performance of Academic Systems**. Tehran: Shahid Beheshti University.
- Yamani Dozi Sorkhabi, M. (2003). **Planning the Academic Development: Theories and experiences**. Tehran: Shahid Beheshti University.
- Zarsazan, A. (2014). “**Rationalism, Functions and Strategies in the Development of Religious Community with Regard to the Quran**”. *Journal of Religious Research*, 28.
- Zeraat, A. (1997). “**Islamization Ways of Universities**”. *Islamic University*, 7 (17).

