

بررسی رابطه بین ابعاد مدیریت اسلامی با سلامت و عدالت سازمانی اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی

الهام فیروزه^۱

محبوبه سلیمان پور عمران^{۲*}

مهدی مقدسی نیا^۳

حسین اصغری^۴

حسین فرجی^۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۲/۱۹ تاریخ چاپ: ۱۳۹۹/۰۲/۲۸

چکیده

این پژوهش با هدف شناسایی بررسی بین ابعاد مدیریت اسلامی با سلامت و عدالت سازمانی اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی انجام گردید. جامعه آماری آن شامل کلیه کارکنان اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی به تعداد ۶۵ نفر بوده که حجم نمونه براساس جدول مورگان (۱۹۷۸)، ۵۵ نفر بدست آمد که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی-طبقه ای انتخاب شده اند. جهت جمع آوری اطلاعات از دو روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شده است. ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش سه پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)، پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی گراهام لوز (۱۹۸۶) و پرسشنامه ۱۲۶ سؤالی ابعاد مدیریت اسلامی (۱۳۸۶) استفاده شد است. برای سنجش اعتبار پایایی پرسشنامه ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقادیر ضریب برای متغیرهای ابعاد مدیریت اسلامی، سلامت سازمانی و عدالت سازمانی به ترتیب مقادیر ۰/۹۷۴، ۰/۹۵۶ و ۰/۹۳۲ بدست آمد. روایی ابزار از نوع محتوایی بوده است که مورد تایید اساتید و خبرگان قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های آماری توصیفی و استنباطی آزمون های همبستگی پیرسون به کمک نرم افزار SPSS نسخه ۱۸ و روش مدل ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزرل نسخه ۸/۸ استفاده گردید. روش پژوهش توصیفی و از نوع پیمایشی و همبستگی است. نتایج نشان داد بین ابعاد مدیریت اسلامی و مولفه های (محیط کاری پرتراوت، کارکنان الهام بخش، رهبری فراگیر، فرهنگ مثبت و موفقیت پایدار) و برای مولفه های عدالت سازمانی (عدالت رویه ای، تعاملی و توزیعی) ارتباط مثبت و معناداری بدست آمد.

واژگان کلیدی

مدیریت اسلامی، سلامت سازمانی، عدالت سازمانی، محیط کاری پرتراوت، عدالت رویه ای

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، بجنورد، ایران (efirozeh70@gmail.com)

^۲ استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، بجنورد، ایران (نویسنده مسئول: m.pouomran@gmail.com)

^۳ کارشناسی مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بجنورد، بجنورد، ایران.

^۴ دانشکده علوم انسانی، گروه زبان و ادبیات فارسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، بجنورد، ایران.

^۵ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان خراسان شمالی.

مقدمه

مدیریت به دنبال توجیه و توصیف رفتارهای انسان در چارچوب سازمان و همچنین باید و نبایدها و ارزش‌هایی مطرح می‌شود که باید در سازمان رعایت شود. آنچه در بحث مدیریت اسلامی مطرح است حاکم بودن ارزش‌های اسلامی و معیارهای الهی بر مدیریت در کنار بهره‌مندی از چارچوب‌ها و ساختارهای علمی و مدیریتی می‌باشد، یعنی اگر علم مدیریت برای داده‌های خود از احکام، راهکارها و ارزش‌های اسلامی بهره‌مند گردد، به موفقیت حقیقی خود دست خواهد یافت. در واقع به نظر می‌رسد مدیریت اسلامی بر مبنای ارزش‌های الهی اسلام، زمینه‌های تعالی و شکوفایی انسان را فراهم می‌آورد. این امر چه در سطح جامعه (مدیریت و رهبری در جامعه اسلامی) و چه در سطح سازمان (مدیریت و رهبری سازمانی) مصداق دارد که نمونه آن در تغییر نوع نگاه به انسان‌ها در سازمان، از نگاه منابع به انسان در کنار دیگر منابع سازمانی، به نگاه سرمایه ارزشمندی که با پرورش آن مسببات خلاقیت و نوآوری در سازمان فراهم خواهد شد. در عین حال ذکر این نکته نیز ضروری است که این امر با به‌کارگیری اصولی که در علم مدیریت از نظر صاحب نظران غربی ارائه شده است، منافاتی ندارد. منتها اگر سازمان‌ها بخواهند اهداف و مأموریت خود را تنها در دستیابی به منافع کمی مادی تعریف کنند، به مرور زمان پس از دستیابی نسبی به آنها، دیگر برای ادامه فعالیت سازمان خود و فلسفه وجودی خود دچار تردید خواهند شد. شاهد بر این مدعا هم تغییر رویکرد بسیار مهم در ادبیات امروزه مدیریت استراتژیک سازمان‌ها در دنیا می‌باشد (رضایان، ۱۳۸۴).

شناخت مدیریتی اسلامی و روش‌شناسی تحقیق در مدیریت اسلامی جهت کاربردی کردن مفاهیم و اصول آن برای سازمان‌های اسلامی، بحثی است که در این مقاله به آن پرداخته شده است. تاکنون تلاش‌های زیادی جهت شناخت و معرفی مدیریت اسلامی صورت پذیرفته است، منتهی هنوز به الگویی جامع، اثبات شده و کاربردی که مورد قبول دانشمندان علم مدیریت و اساتید حوزه علمیه باشد دست پیدا نشده است. (سلسله جلسات مقدمات مدیریت اسلامی، ۱۳۸۵) بعد مادی انسان ابزاری است برای تکامل روح و مانند گلدانی است که باید در آن گل روح شکوفا شود عدالت سازمانی به شیوه‌های رفتار با کارکنان می‌پردازد به طوری که آنها احساس کنند عادلانه با آنها رفتار شده است، به عبارت دیگر، تلاشی در جهت تشریح و توضیح نقش عدالت در محیط کار به عنوان عدالت سازمانی شناخته می‌شود. به همین دلیل امروزه عدالت سازمانی به مانند سایر متغیرهای مهم در رفتار سازمانی به ویژه تعهد سازمانی و رضایت شغلی جایگاه خاصی را در متون مدیریت پیدا کرده است. تحقیقات و مطالعات در این حوزه آهنگ رو به رشدی را نشان می‌دهد و حاصل این تحقیقات دستاوردهای جدید در این حوزه بوده است. مفهوم سلامت سازمانی نیز مفهوم بی‌ظنری است که به ما اجازه می‌دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمان داشته باشیم. در سازمان‌های سالم، کارمندان متعهد و وظیفه‌شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کار کردن در این محل افتخار می‌کنند. درحقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری و ارزش‌گذاری به دانایی، تخصص و شخصیت ذی‌نفعان و رشد

دادن به قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فرایستیم های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تاثیر بسزایی دارد. (علاقه بند، ۱۳۸۷). از اینرو لزوم بررسی مدیریت اسلامی با سلامت و عدالت سازمانی اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی ضروری می باشد.

چارچوب نظری

مدیریت اسلامی موضوعی است که از دیرباز مورد تعلق خاطر همه کسانی بوده است که دل در گرو اسلام داشته‌اند. بر این اساس بسیاری کوشیده‌اند تا در جهت شناخت و معرفی این پدیده مهم گامی فرا پیش نهند (چاوشی، ۱۳۸۸). مدیریت در میان علوم انسانی رابطه نزدیکی با فرهنگ دارد، به گونه ای که با اندک تأملی می توان نقش فرهنگ را در جای جای آن به وضوح مشاهده کرد به همین دلیل فرهنگ های گوناگون برای خود مدیریت های متفاوتی را اقتضا می کنند (پیروز و همکاران، ۱۳۸۸). به همین سبب الگوی مدیریت اسلامی، چه در سطح کلان و چه در سطح خرد، برآمده از اصول و قوانین مشخصی است که براساس ملاک های اسلامی استوار گشته و سمت و سوی الهی دارد و هدف آن ارتقای انسان در جهت کمال و بهبود نظام های اجتماعی است (انصاری و همکاران، ۱۳۸۱). برای مدیریت اسلامی تعریف های گوناگونی ارائه شده است به گونه ای عسکریان، (۱۳۹۷). مدیریت از دیدگاه اسلام را در مسیر نزدیکی بخ خداوند می داند بدین معنا که در همه سطوح آن زهد و تقوا پیشه می شود، سعی در بخشش و ارشاد فزونی می یابد و جلب رضایت اکثریت بیشتر می شود (همان). در الگوی مدیریت اسلامی رهبران، توانایی، قدرتی برای حکم کردن، فرمان دادن، تصمیم گیری و فرمانبرداری است که رهبران اسلامی، آن را به عنوان یک تکلیف بر عهده می گیرند و باری است که بر دوش می های کشند.

نویسندگان و صاحب نظرانی که در قلمرو مدیریت اسلامی و دیدگاه های اسلام در مورد مدیریت قلم زده اند هر یک به فراخور برداشت های خود از اسلام، مبانی اخلاقی و سیره پیامبر (ص) و معصومین (ع) به طور مستقیم و یا غیرمستقیم تعاریف و یا توضیحاتی را ارائه داده اند که نوعی مفهوم مدیریت اسلامی از آن مستفاد می شود. البته دامنه این برداشت ها و تعاریف ها (که بیشتر بر محور ارزش ها و مبانی اخلاقی مکتب اسلام و سیره پیشوایان دین قرار داشته اند) گسترده و از نظر نوع نگاه نیز (در عین نزدیک به هم بودن) متنوع است، در ادامه به تعدادی از تعاریف های ارائه شده در مورد مدیریت اسلامی اشاره می شود: افجه ای مدیریت اسلامی را مقوله ای مکتبی می داند و وظیفه مکتب نیز از نظر او ارائه راه حل هایی است که با مفهوم عدالت خواهی سازگار است (افجه ای، ۱۳۷۷). حمیدی زاده نیز معتقد است که نظام مدیریت در تفکر اسلامی از اصول اعتقادی آن سرچشمه می گیرد و بنابراین، مدیریت بر یک مجموعه انسانی و در یک سازمان در راستای مدیریت جهان خلقت است، با این ویژگی، وی مدیریت را به عنوان یک بینش مطرح می کند که در آن مدیر نیز عضوی از اعضای آفرینش است که باید همراه و هماهنگ با ضوابط و قوانین کلی آن باشد زیرا تشکیلاتی که به وی سپرده شده، هدفش در جهت نظم کلی جهان و برای پیشبرد فعالیت های بشری به منظور دستیابی به سطوح آرمانی است (حمیدی زاده، ۱۳۷۸).

عسگریان مدیریت از دیدگاه اسلام را در مسیر نزدیکی به خداوند می‌داند. بدین معنی که در کلیه سطوح آن زهد و تقوی پیشه می‌شود، سعی در بخشش و ارشاد فزونی می‌یابد و جلب رضایت اکثریت بیشتر می‌شود (عسگریان، ۱۳۷۰). مشرف جوادی معتقد است در مدیریت اسلام (اسلامی)، ابتدا محور رابطه با خدا و حرکت به سوی او همراه با قادر مطلق دانستن وی و شهادت به یگانگی، یعنی فقط یاری و کمک طلبیدن از او منظور است (مشرف جوادی، ۱۳۷۸)، «مدیریت در اسلام» بدون در نظر گرفتن اعتقاد به معاد و یا دنیای دیگر ناقص است. در واقع مطلب و مسایل مدیریت در اسلام، جدا از دنیای دیگر همان مدیریت غربی است (مشرف جوادی، ۱۳۷۸)

هنگامی که صحبت از مدیریت در اسلام می‌شود، ابتدا منظور اداره امور و بهره‌برداری صحیح از نعمت‌های الهی بر اساس اعتقاد به جهان‌بینی توحیدی است، یعنی کلیه اعمال و رفتار انسان‌ها و یا مدیران باید بر مبنای جهان‌بینی توحیدی باشد و فلسفه توحیدی ایجاب می‌کند که اعمال یک مدیر، علاوه بر انطباق با جهان‌بینی توحیدی، با اصول و اهداف جامعه اسلامی نیز تطبیق داشته باشد (مشرف جوادی، ۱۳۷۸، ص ۳). هاشمی رکاوندی نیز مدیریت در اسلام را در اصل بر مبنای کلامی و عقیدتی ملهم از قرآن و سنت نبی (ص) استوار می‌داند (هاشمی رکاوندی، ۱۳۷۹). تقوی دامغانی بدون این که از مدیریت اسلامی تعریفی ارائه دهد در مورد چستی مدیریت توضیحی داده و به امانت بودن، تکلیف بودن، خدمت بودن و مواردی از این قبیل اشاره کرده است و سپس به توضیح نقش مدیر در جوامع اسلامی پرداخته است (تقوی دامغانی، ۱۳۷۸). نبوی مدیریت اسلامی را این چنین تعریف کرده است، مدیریت هنر و علم به کارگیری صحیح افراد و امکانات در جهت وصول اهداف سازمانی است، به نحوی که با موازین شرع مغایرت نداشته باشد (نبوی، ۱۳۸۰). قبادی نیز مدیریت اسلامی را آن بخش از «مدیریت» و فرآیند آن می‌داند که مستند به وحی الهی و منابع اسلامی باشد و وجه تمایز آن با دیگر مدیریتها را در مبتنی بودن بر وحی، نبود نظام بهره‌کشی انسان از انسان، مبتنی بودن بر ارزشهای متعالی، مطلق و ثابت و استوار بودن بر پایه تعالی، کرامت و شرافت انسانها می‌داند. (قبادی، ۱۳۷۸)

باتوجه به تعاریف و توضیحاتی که پیرامون عدالت در مکاتب غربی و در اسلام داده شد و همچنین باتوجه به اهمیت آن در مدیریت این نکته برداشت می‌شود که مدیریت مخصوصاً به معنای اسلامی بدون عدالت بی‌معناست. حتی مدیریت اسلامی با تعریف عدالت غربی هم بی‌معناست ساحت عدالت در اسلام منطبق بر تکوین وجود و دارای شان بسیار بالایی است؛ زیرا که عدالت در اسلام ارتباط تنگاتنگی با حکمت بالغه‌ی الهی دارد و از آن سرچشمه می‌گیرد. عدالت و اجرای عدالت یکی از خواست‌های فطری بشر است که همواره در طول تاریخ انتظار آن را می‌کشیده و برای تحقق آن تلاش می‌کرده؛ بنابراین، هر کدام از فلاسفه یا متفکران عالم طبق جهان‌بینی خود، آن را تعریف کرده و بر اساس آن الگوهای جهان‌شمول ارائه می‌کرده‌اند. حال باتوجه به اینکه اسلام یک دین کامل و همه‌جانبه است، پس کامل‌ترین تعریف را برای عدالت و همچنین کامل‌ترین راهکار را برای اجرای آن داراست.

با توجه به اهمیت نقش سازمان تبلیغات اسلامی و رسالت عظیمی که سازمان مربوطه بر عهده دارد، شناخت ویژگی‌ها و نیازهای کارکنان، پاسخگویی مناسب و به موقع به این نیازها از سوی مسئولان، سبب افزایش انگیزه در کارکنان می‌شود و این مهم از اولویت‌های اجرای موفق ابعاد مدیریت اسلامی در بین مدیران است از آنجا که در مدیریت اسلامی به ایجاد حرکت و انگیزه بسیار توجه شده است در متون اسلامی به ویژگی‌های مهم مدیران بسیار توجه شده است و از طرفی در الگوی مدیریت اسلامی رهبران، توانایی، قدرتی برای حکم دادن، فرمان داد، تصمیم‌گیری و فرمانبرداری است که رهبران اسلامی آن را به عنوان یک تکلیف بر عهده می‌گیرند و باری است که بر دوش می‌کشند از آنجایی که امروز در تعریف مدیریت یا رهبری گفته‌اند مدیریت عبارت از تأثیری است که یک فرد در یک مجموعه روی سایر افراد می‌گذارد لذا در آن مجموعه هر کس به نسبت تأثیری که روی افراد دارد و نقشی که بعهده می‌گیرد به همان نسبت نقش مدیریت را ایفا کرده است در متون اسلامی نیز نگاهی نزدیک به آنچه امروز علم مدیریت نامیده می‌شود وجود دارد ش مدیریت در زندگی بشر بسیار مهم است. هر کسی زندگی خویش را اگر به درستی مدیریت کند می‌تواند در بهترین شکل و آسان‌ترین آن، از همه امکانات برای دستیابی به همه اهداف بهره‌گیرد. هر چند که مدیریت‌های کلان نیازمند توانمندی‌های خاص است، ولی تأثیر آن نیز به همان اندازه شگرف است. جامعه اسلامی نیاز به نوعی از مدیریت دارد که با ارزشهای انسانی و دینی و مبانی اخلاقی آن پیوستگی داشته و آرمانهای اسلامی را مورد توجه و عنایت قرار دهد. مدیریت در اسلام امانتی است که باید در نگهداری و رساندن آن به کسی که اهلیت آن را دارد دقت وافر به خرج داد مدیریت در جامعه اسلامی بدلیل اهمیت خاص مقوله رهبری و مدیریت و چگونگی رابطه میان رهبران و مدیران با پیروان و سایر افراد جامعه منابع زیادی در قرآن، احادیث و ... وجود دارد که می‌توان از آنها چگونگی رفتار رهبران را با مردم و پیروان استنتاج و استخراج کرد. صفاتی مانند ساده زیستی، تقوا، تواضع، شرح صدر و یا اطاعت از فرامین الهی، کنترل نفس، پرهیز از غرور و خودپسندی و دیکتاتوری برای مدیر در نظام مدیریت اسلامی مزیت و برتری تلقی شده و توصیه‌هایی اکید به مدیران در داشتن چنین خصوصیتی شده است می‌توان دریافت که در نظام مدیریت اسلامی رفتار مدیران می‌تواند موجب درس گرفتن دیگران گردد و در چنین موضعی مدیر خود یک الگو و سرمشق است و سلامت سازمان حفظ می‌گردد و به رشد و تعالی پیش می‌رود (طیب، ۱۳۷۹).

در متون اسلامی به ویژگی‌های مهم مدیران بسیار توجه شده است. برای مثال در مورد گزینش طالوت به عنوان فرمانده، به اهمیت صلاحیت علمی مدیران توجه شده است کسی که مردم را به سوی خود فراخواند در حالی که در میان مردم کسی داناتر از او باشد، او بدعتگذار است. رهبری موضوعی است که از دیرباز، موضوع مطالعه محققان، دانشمندان و حتی افراد معمولی بوده است. به جرأت می‌توان بیان نمود که تمام پیروزی‌ها، شکست‌ها، سازندگی‌ها، ویرانگری‌ها و به طور کلی سعادت و شقاوت بشر در طول تاریخ مرهون رهبریهای صحیح و رهبری تحولگرا، خدمتگزار، فرهمند، خودرهبری، رهبری بصیر و رهبری دموکراتیک است. ناصحیح بوده است. در سالیان اخیر

رویکردهای جدیدی از رهبری معرفی شده‌اند که شاملاز میان رویکردهای جدید رهبری، رهبری معنوی از جایگاه خاصی برخوردار است (معمارزاده و صانعی، ۱۳۹۰). رهبری معنوی با تفکر، درک، ارزشگذاری و عمل تیمی در جامعه رابطه دارد و به نیازهای اساسی رهبر و پیرو برای بقای معنوی توجه میکند تا محیط برای موفقیت سازمان فراهم شود، در نتیجه به پیامدهای شخصی سودمند مانند افزایش سلامت جسمی و روانی منجر میگردد تا سازمانی متعهدتر و مولدتری وجود داشته باشد هدف رهبری معنوی این است که نیازهای معنوی رهبر و پیروان را برای بقای معنویت و سعادت معنوی از طریق احساس عضویت و معنا در کار جهت خلق بینش، بصیرت و همخوانی ارزشی در سطوح فردی، تیمی و سازمانی رفع نماید و سرانجام پرورش سلامت روانی مثبت، تعهد و بهره‌وری سازمانی را تحقق بخشد (غلامی و همکاران، ۱۳۹۱). هیچ کس جز رهبر سازمان نمیتواند تندرستی سازمان را به آن موفقیت به زیردستان خود تفویض می‌کنند، مسئولیت سلامت فرهنگی سازمان را نمی‌بازگرداند درحالی که مدیران غالباً مسئولیت، راهبرد، فناوری، بازاریابی یا تامین مالی را با توانند به هیچ کس جز خود بسپارند. به عبارتی سلامت سازمانی و کامیابی در محل کار از دو منبع ناشی میشوند. نخست، سبک رهبری و رفتار مدیران مستقیم کارکنان است و دوم سرمشق‌های سازمانی که باعث ایجاد خلاقیت و همکاری می‌شوند. (دانشفرد، ۱۳۸۶). سازمان سالم شامل پیروان و رهبران سالم است. سازمانی که از محیط کار سالمی برخوردار است، انرژی خود را در جهت تحقق اهداف سازمان سوق می‌دهد و سبب میشود اعتماد بین افراد در سازمان بیشتر شود و روحیه آنها ارتقا یابد. این عوامل باعث افزایش کارایی کارکنان می‌شوند. کارمندان در سازمانهای سالم، معمولاً متعهد، وظیفه‌شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند و در جهت حل مشکل به صورت غیر رسمی -فارغ از مقام رسمی- با یکدیگر همکاری میکنند؛ چنین سازمانی معمولاً در انجام وظایف به طور مؤثر موفق بوده و توانایی سازگاری با رشد را دارد.

پیشینه تحقیق

قاسمی و همکاران (۱۳۹۳) تحقیقی تحت عنوان بررسی تأثیر رهبری معنوی بر سلامت سازمانی (مطالعه ای در بین کارکنان سازمان تأمین اجتماعی زاهدان) انجام دادند نتایج نشان داد که رهبری معنوی بر سلامت سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری دارد. همچنین از بین ابعاد رهبری معنوی، عضویت و بازخور تأثیر مستقیم و معناداری بر سلامت سازمانی دارند. اژدری (۱۳۸۹) پژوهشی با عنوان «مدیریت در اسلام و مصادیق آن» نشان داد که یکی از راهکارهای اساسی برای خروج از بحرانهای هان توجه به مدیریت اسلامی و مطالعه و بکارگیری تئوریه‌ها و اصول این مکتب می‌باشد. ارزش علم مدیریت با هدف و جهتی که در آن بکار گرفته می‌شود تعیین می‌گردد؛ و عمده‌ترین تفاوت بین مکتب مدیریت اسلامی با سایر مکاتب را نگرش هر یک از دنیا و آخرت در این مکتب ایجاد تعهد در مدیریت را در پی دارد و این احساس تعهد باعث می‌شود تا بسیاری از نگرش‌هایی که باعث تزلزل در مسائل اجتماعی جوامع امروزی شده از بینش مدیران خارج شود و ارزش به انسان و روابط انسانی باعث رشد جوامع می‌گردد مدیر در اسلام باید دارای صفات و ویژگی‌هایی باشد که از مهمترین آنها اخلاق اسلامی است که در نتیجه

بازده کار سازمان افزایش می یابد. بهلولی زیناب و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی بیان کردند که عدالت سازمانی با هر یک از ابعاد مختلف رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

بهلولی زیناب و همکاران (۱۳۸۹). در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر ادراک عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی بیان کردند که ادراک از عدالت توزیعی تأثیر معنی داری بر رفتارهای شهروندی سازمانی ندارد اما سایر ابعاد ادراک عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معنی داری داشته است. قوامی (۱۳۸۴) پژوهشی با عنوان جایگاه و نقش عدالت در مدیریت اسلامی، نشان داد که مدیریت مخصوصاً به معنای اسلامی بدون عدالت بی معناست. فن مدیریت اسلامی با تعریف عدالت غربی هم بی معناست. ساخت عدالت در اسلام منطبق بر تکوین وجود و دارایی شان بسیار بالایی است زیرا که عدالت در اسلام ارتباط تنگاتنگی با حکومت بالغه الهی دارد و از آن سرچشمه می گیرد از آنجا که اجرای تام عدالت در اسلام و بخصوص در مدیریت اسلامی محتاج آگاهی از حکمت می باشد و به تبع آن شان مدیریت اسلامی بسیار بالاست؛ و ماهیت عدالت و اجرای آن در اسلام چیزی بسیار متفاوت از عدالت در مدیریت غربی می باشد. کورکماز (۲۰۰۷)، به «بررسی تأثیر سبک های رهبری بر روی سلامت سازمانی مدارس ترکیه» پرداخت. او در این پژوهش بیشتر تأثیر سبک های رهبری تحولی و تبدالی همراه با رضایت معلمان در سلامت سازمانی را مورد بررسی قرار داد. نتایج این پژوهش نشان داد سبک های رهبری تحولی و تبدالی تأثیر اساسی بر روی رضایت شغلی معلمان دارد. در حالیکه سبک های رهبری تحولی و تبدالی به طور مستقیم و رضایت شغلی به طور غیرمستقیم بر سلامت سازمانی مدارس تأثیر دارد. باتوجه به اهمیت آن در مدیریت این نکته برداشت می شود که مدیریت مخصوصاً به معنای اسلامی بدون عدالت بی معناست. حتی مدیریت اسلامی با تعریف عدالت غربی هم بی معناست ساحت عدالت در اسلام منطبق بر تکوین وجود و دارایی شان بسیار بالایی است؛ زیرا که عدالت در اسلام ارتباط تنگاتنگی با حکمت بالغه الهی دارد و از آن سرچشمه می گیرد. عدالت و اجرای عدالت یکی از خواست های فطری بشر است که همواره در طول تاریخ انتظار آن را می کشیده و برای تحقق آن تلاش می کرده؛ بنابراین، هر کدام از فلاسفه یا متفکران عالم طبق جهان بینی خود، آن را تعریف کرده و براساس آن الگوهای جهان شمول ارائه می کرده اند. حال باتوجه به اینکه اسلام یک دین کامل و همه جانبه است، پس کامل ترین تعریف را برای عدالت و همچنین کامل ترین راهکار را برای اجرای آن داراست.

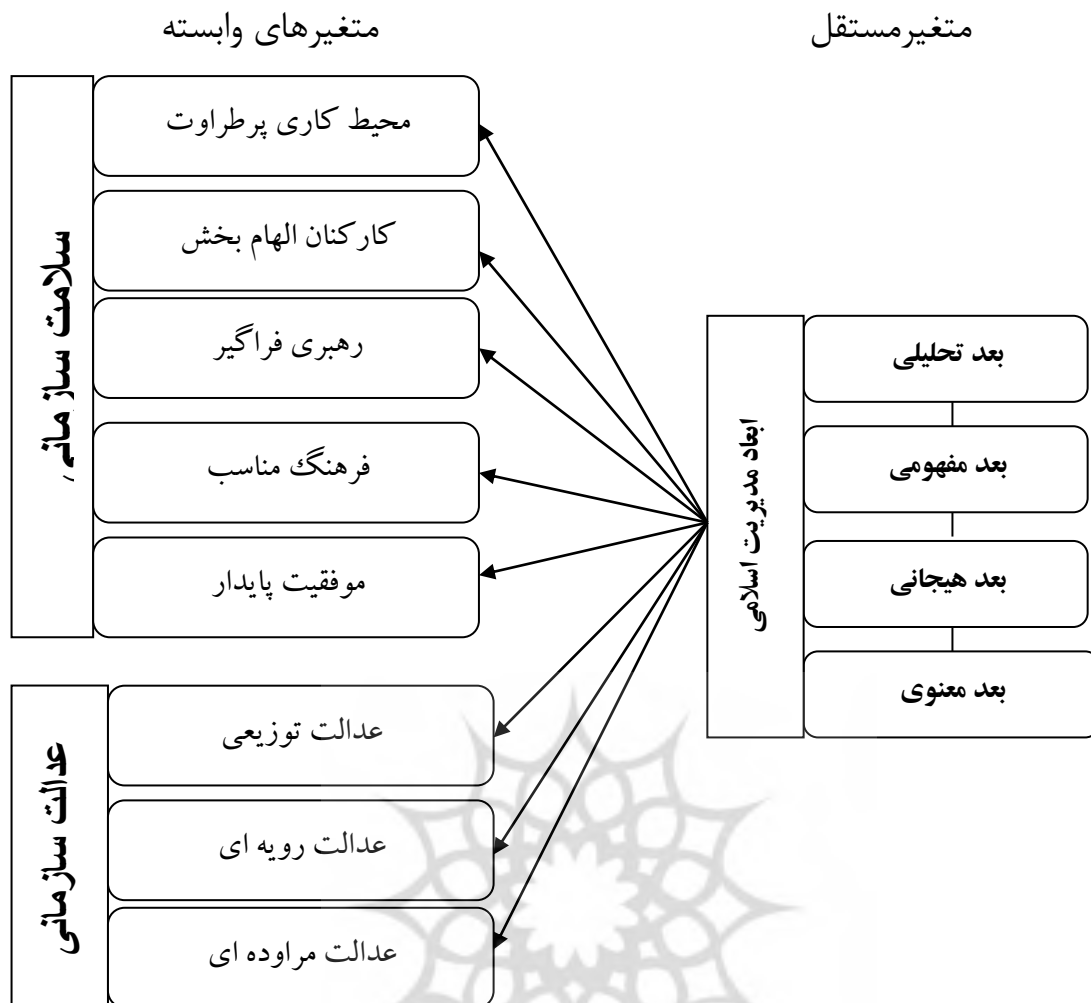
فرضیه های تحقیق

- بین ابعاد مدیریت اسلامی با محیط کاری پر طراوات در کارکنان اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی رابطه وجود دارد.
- بین ابعاد مدیریت اسلامی با کارکنان الهام بخش در کارکنان اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی رابطه وجود دارد.

- بین ابعاد مدیریت اسلامی با رهبری فراگیر در کارکنان اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی رابطه وجود دارد.
- بین ابعاد مدیریت اسلامی با فرهنگ مثبت در کارکنان اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی رابطه وجود دارد.
- بین ابعاد مدیریت اسلامی با موفقیت پایدار در کارکنان اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی رابطه وجود دارد.
- بین ابعاد مدیریت اسلامی با عدالت توزیعی در کارکنان اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی رابطه وجود دارد.
- بین ابعاد مدیریت اسلامی با عدالت رویه ای در کارکنان اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی رابطه وجود دارد.
- بین ابعاد مدیریت اسلامی با عدالت مراوده ای در کارکنان اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی رابطه وجود دارد.
- بین ابعاد مدیریت اسلامی با سلامت و عدالت سازمانی اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی رابطه وجود دارد.

الگوی مفهومی تحقیق

تحقیق حاضر برگرفته از مدل سلامت سازمانی پرسشنامه سلامت سازمانی ارائه شده در کتاب سازمان سالم اثر گراهام لووز (۲۰۰۰) که دارای مولفه های محیط کاری پرتراوت، کارکنان الهام بخش، رهبری فراگیر، فرهنگ مناسب و موفقیت پایدار بوده و عدالت سازمانی برگرفته از پرسشنامه و مدل (نیهوف و مورمن، ۱۹۹۳) است که سه مولفه عدالت یعنی عدالت توزیعی، رویه ای و مراوده ای را مورد سنجش قرار میدهد و ارتباط تمامی مولفه های متغیرهای سلامت و عدالت بر روی ابعاد مدیریت اسلامی که از پرسشنامه ۲۷ سوالی استناد شده است در پژوهش حاضر طبق الگوی زیر مورد بررسی قرار گرفته است.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق (مساح، ۱۳۹۰).

روش تحقیق

روش پژوهش توصیفی و از نوع پیمایشی و همبستگی است. جامعه آماری در این تحقیق را تمامی کارکنان تبلیغات اسلامی خراسان شمالی در کلیه کارکنان سازمان تبلیغات اسلامی استان خراسان شمالی به تعداد ۶۵ نفر بودند که با روش نمونه‌گیری سرشماری، تعداد ۵۵ نفر انتخاب شده‌اند. برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نظر از دو روش کتابخانه‌ای و پرسشنامه استفاده گردیده است: تحقیق حاضر برگرفته از مدل سلامت سازمانی پرسشنامه سلامت سازمانی ارائه شده در کتاب سازمان سالم اثر گراهام لوز (۲۰۱۰) که دارای مولفه‌های محیط کاری پرطراوت، کارکنان الهام بخش، رهبری فراگیر، فرهنگ مناسب و موفقیت پایدار بوده و عدالت سازمانی برگرفته از پرسشنامه و مدل (نیهوف و مورمن، ۱۹۹۳) است که سه مولفه عدالت یعنی عدالت توزیعی، رویه‌ای و مرادده‌ای را مورد سنجش قرار می‌دهد و ارتباط تمامی مولفه‌های متغیرهای سلامت و عدالت بر روی ابعاد مدیریت اسلامی که از پرسشنامه ۱۲۶ سوالی استناد شده است ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش شامل:

۱- پرسشنامه سلامت سازمانی: پرسشنامه سلامت سازمانی ارائه شده در کتاب سازمان سالم اثر گراهام لوز (۲۰۰۱) آورده شده است و دارای ۲۵ سوال می‌باشد که پنج بعد سلامت سازمانی شامل ۱- محیط کاری پر طراوت ۲- کارکنان الهام بخش ۳- رهبری فراگیر ۴- فرهنگ مثبت ۵- موفقیت پایدار را مورد سنجش قرار می‌دهد. ۲- پرسشنامه ابعاد مدیریت اسلامی: به منظور بررسی ویژگی‌های مطرح در مدیریت اسلامی، مقیاس مدیریت اسلامی تهیه گردید این مقیاس یک پرسشنامه خودسنجی است که به کمک آن می‌توان به ارزیابی ویژگی‌های مدیریت اسلامی در مدیران پرداخت به منظور ساخت پرسشنامه مدیریت اسلامی در تحقیق مساح و همکاران (۱۳۹۰) استفاده شد. ۳- پرسشنامه عدالت سازمانی: این پرسشنامه شامل ۲۰ سوال با ۵ گزینه طیف لیکرت بوده که نمره گذاری آن بصورت معکوس بود در این پرسشنامه ۵ سوال اول مربوط به مولفه عدالت رویه‌ای، سوال ۶ الی ۱۱ عدالت تعاملی و سوالات ۱۲ الی ۲۰ مربوط به مولفه عدالت توزیعی می‌باشد. در این پژوهش برای تعیین روایی پرسش نامه از روش روایی محتوا استفاده شد که پس از استفاده از پرسش نامه و اظهار نظر اساتید و خبرگان در این حوزه مورد تایید قرار گرفت. برای تعیین پایایی از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که برای عدالت سازمانی ۰/۹۳۲ سلامت سازمانی ۰/۹۵۶ و مدیریت اسلامی ۰/۹۲۵ برآورد گردید. در تحقیق حاضر پس از جمع آوری اطلاعات لازم و تبدیل آنها به کمیت‌های عددی با استفاده از روش‌های توصیفی (ترسیم جدول، رسم نمودار و توزیع فراوانی و شاخصهای پراکندگی مانند انحراف استاندارد و محاسبه میانگین) و روش‌های استنباطی (آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون) در نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۸ ی‌باشد و جهت ترسیم مدل ساختاری و بررسی ارتباط متغیرها از نرم افزار مدل ساختاری لیزرل استفاده گردید.

یافته‌ها

بین ابعاد مدیریت اسلامی با سلامت و عدالت سازمانی اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی رابطه وجود دارد.

جدول ۱: آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه اصلی

متغیر مستقل	همبستگی پیرسون	سلامت سازمانی	عدالت سازمانی
ابعاد مدیریت اسلامی	مقدار آزمون	۰/۶۲۲	۰/۵۱۲
	سطح معناداری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰
	تعداد	۵۵	۵۵

با توجه به نتایج به دست آمده برای رابطه بین مدیریت اسلامی و سلامت سازمانی (همبستگی ۰/۶۲۲، معناداری ۰/۰۰۱) و عدالت سازمانی (همبستگی ۰/۵۱۲، معناداری ۰/۰۰۰) بر تأیید فرضیه می‌باشد. از اینرو بین ابعاد مدیریت اسلامی با سلامت و عدالت سازمانی اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی رابطه وجود دارد.

فرضیه اول

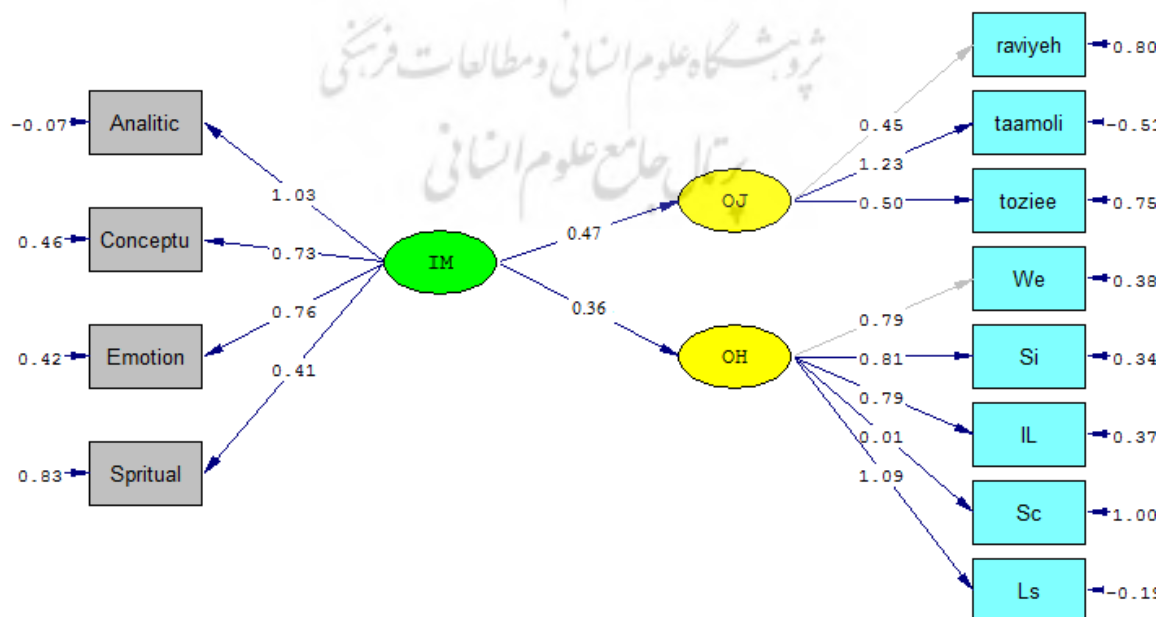
بین ابعاد مدیریت اسلامی و محیط کاری پر طراوت در بین کارکنان اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی در سال ۱۳۹۴ رابطه وجود دارد.

جدول ۲: آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه اول

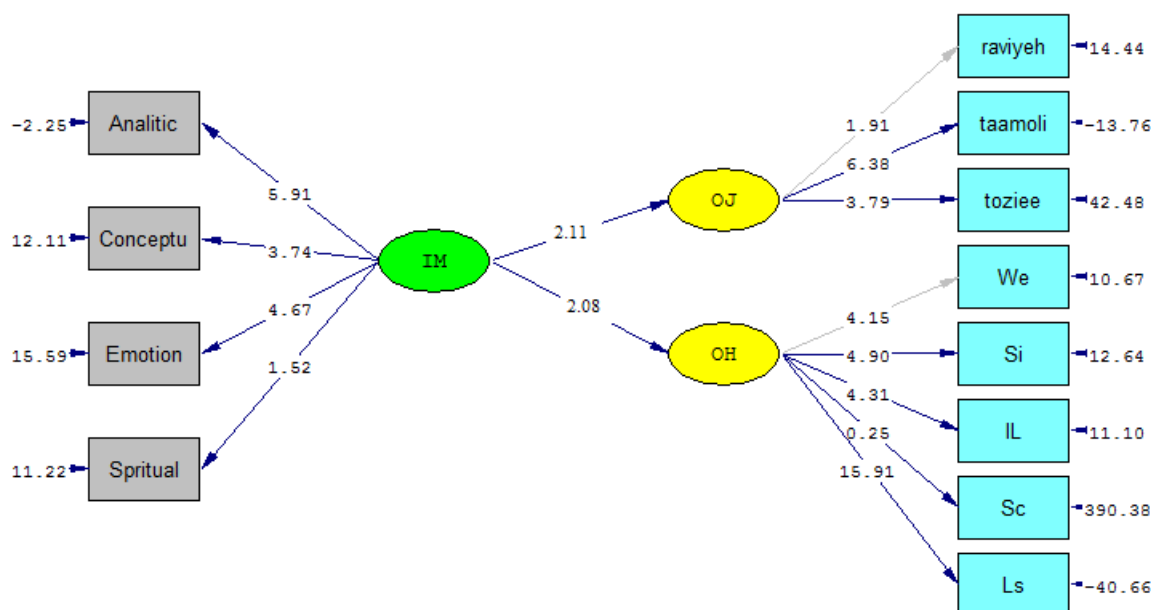
تعداد	سطح معناداری	ضریب همبستگی	شاخص آماری	متغیر ملاک
			متغیر پیش بین	ابعاد مدیریت اسلامی
۵۵	۰/۰۱۲	۰/۳۵۶	محیط کاری پر طراوت	بعد تحلیلی
	۰/۰۳۴	۰/۴۰۱		بعد مفهومی
	۰/۰۰۲	۰/۵۴۲		بعد هیجانی
	۰/۰۰۱	۰/۵۸۶		بعد معنوی
۵۵	۰/۰۲۸	۰/۴۲۱	کارکنان الهام بخش	بعد تحلیلی
	۰/۰۳۱	۰/۳۴۹		بعد مفهومی
	۰/۰۰۱	۰/۴۴۵		بعد هیجانی
	۰/۰۰۱	۰/۵۲۸		بعد معنوی
۵۵	۰/۰۰۱	۰/۶۳۱	رهبری فراگیر	بعد تحلیلی
	۰/۰۰۱	۰/۵۸۱		بعد مفهومی
	۰/۰۰۱	۰/۵۲۸		بعد هیجانی
	۰/۰۰۱	۰/۶۴۹		بعد معنوی
۵۵	۰/۰۱۳	۰/۳۶۷	فرهنگ مثبت	بعد تحلیلی
	۰/۰۰۱	۰/۴۰۵		بعد مفهومی
	۰/۰۰۲	۰/۳۱۸		بعد هیجانی
	۰/۰۰۱	۰/۴۲۹		بعد معنوی
۵۵	۰/۰۴۱	۰/۲۷۶	موفقیت پایدار	بعد تحلیلی
	۰/۰۳۲	۰/۳۳۴		بعد مفهومی
	۰/۰۴۷	۰/۲۸۱		بعد هیجانی
	۰/۰۳۳	۰/۳۰۹		بعد معنوی

۵۵	۰/۰۰۱	۰/۵۲۱	عدالت توزیعی	بعد تحلیلی
	۰/۰۰۱	۰/۵۱۹		بعد مفهومی
	۰/۰۰۱	۰/۴۲۱		بعد هیجانی
	۰/۰۰۱	۰/۴۰۹		بعد معنوی
۵۵	۰/۰۰۱	۰/۶۰۱	عدالت رویه ای	بعد تحلیلی
	۰/۰۰۱	۰/۴۷۶		بعد مفهومی
	۰/۰۰۲	۰/۳۱۱		بعد هیجانی
	۰/۰۰۱	۰/۴۵۶		بعد معنوی
۵۵	۰/۰۰۱	۰/۵۵۱	عدالت مراوده ای	بعد تحلیلی
	۰/۰۰۱	۰/۴۷۶		بعد مفهومی
	۰/۰۰۲	۰/۳۰۲		بعد هیجانی
	۰/۰۰۱	۰/۴۵۶		بعد معنوی

با توجه به نتایج به دست آمده کمتر شدن کمترین سطح معناداری بدست آمده از ۰,۰۵ دال بر تأیید فرضیه می- باشد؛ و بین ابعاد مدیریت اسلامی (بعد تحلیلی، مفهومی، هیجانی و معنوی) و رهبری فراگیر به ترتیب همبستگی (۰/۵۵۱، ۰/۴۶۷، ۰/۳۰۲ و ۰/۴۵۶) با سطوح معناداری (۰/۰۰۱، ۰/۰۰۱، ۰/۰۰۲ و ۰/۰۰۱) وجود دارد. از اینرو با بالارفتن ابعاد مدیریت اسلامی، عدالت توزیعی نیز در سازمان بالا می رود.



شکل ۲- مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد



شکل ۳- مدل ساختاری تحقیق در حالت معناداری

برای برآورد مدل از روش حداکثر احتمال و به منظور بررسی برازش مدل از شاخص نسبت مجذور خی دو بر درجه آزادی ($\frac{\chi^2}{df}$)، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی (GFI)، شاخص تعدیل برازندگی (AGFI)، شاخص نرم شده برازندگی (NFI)، شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)، خطای ریشه میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) استفاده شد.

جدول ۳: نتایج حاصل از بررسی نیکویی برازش مدل ساختاری تحقیق

نتیجه	مقدار	دامنه مورد قبول	شاخص برازش
مناسب	2.95	< ۳	$\frac{\chi^2}{df}$ (شاخص نسبت مجذور خی دو بر درجه آزادی)
مناسب	0.93	> ۰,۹	CFI (شاخص برازش تطبیقی)
مناسب	0.95	> ۰,۹	GFI (شاخص برازندگی)
مناسب	0.93	> ۰,۹	AGFI (شاخص تعدیل برازندگی)
مناسب	0.96	> ۰,۹	NFI (شاخص نرم شده برازندگی)
مناسب	0.94	> ۰,۹	NNFI (شاخص نرم نشده برازندگی)
مناسب	0.079	< ۰,۰۸	RMSEA (خطای ریشه میانگین مجذورات تقریب)

نتایج بررسی شاخص‌های نیکویی برازش مدل ساختاری پژوهش که در جدول شماره ۴-۱۲ آمده است، نشان‌دهنده برازش مدل است، چرا که میزان کمتر از ۰,۰۸ RMSEA نشانگر برازش قابل قبول مدل ساختاری است. همچنین مقادیر CFI، GFI، AGFI، NFI، NNFI همگی بالاتر از ۰/۹ هستند. در جدول زیر ضرایب مسیر و معناداری بین متغیرهای پژوهش آمده است. همانطور که مشاهده می‌شود، ضرایب مسیر برای ده رابطه رابطه فوق، در سطح ۰/۰۵ (t بزرگتر از ۱/۹۶ و t کوچکتر از -۱/۹۶) معنادار هفت رابطه بدست آمده است و برای سه رابطه معنادار نشده است.

جدول ۴: نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات مدل

مسیر	نشان	ضریب مسیر	معناداری	نتیجه آزمون
ابعاد مدیریت اسلامی --- سلامت سازمانی	O-H --- I-M	۰/۴۷	۲/۱۱	قبول
ابعاد مدیریت اسلامی --- عدالت سازمانی	O-J --- I-M	۰/۳۶	۲/۰۸	قبول

با توجه به خروجی مدل ساختاری در دو حالت استاندارد و معناداری برای ارتباط بین دو متغیر سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با ابعاد مدیریت اسلامی و ضرایب و معناداری بدست آمده به ترتیب ۰/۴۷ و ۲/۱۱ برای سلامت سازمانی و ابعاد مدیریت اسلامی و ۰/۳۶ و ۲/۰۸ برای عدالت سازمانی و ابعاد مدیریت اسلامی مشخص گردید بین دو متغیر با ابعاد مدیریت اسلامی رابطه مثبت و معناداری برقرار بوده که در این میان ارتباط بین ابعاد مدیریت اسلامی و سلامت سازمانی به نسبت ابعاد مدیریت اسلامی و عدالت سازمانی بهتر و قوی تر است.

بحث و نتیجه گیری

همانطور که در تحقیق حاضر اشاره شد شیوه رهبری و مدیریت تابعی از ارزش‌های حاکم بر بافت سازنده یک جامعه (تمدن) است و بدیهی است چگونگی ماهیت عناصر تشکیل دهنده یک جامعه، خود نوع خاصی از نظام ارزشی و شیوه خاص مدیریت را اقتضا می‌کند. در جوامع غربی، به علت بافت مادی صرف، غالباً ارزش گذاری‌ها بر پدیده‌های حیات انسانی، مبتنی بر یک سلسله مفاهیم و معانی اومانیستی است و انسان شناسان اومانیست در نظریه‌های خود، به دلیل بی بهره‌گی از مکتب وحی تصویر گر انسانی هستند که هاله‌ای از توهمات بشری، پیرامون او را گرفته است؛ گاه او را موجودی بد ذات و گاه او را موجودی خوش ذات و ... معرفی می‌نماید و چون در این تئوری‌های انسان شناسی، انسان همچنان موجودی است مجهول، بالطبع می‌بینیم که جوامع مغرب زمین گرفتار نسبت در مفاهیم ارزشی گشته اند یعنی: تحلیل‌های آنها در تعیین میزان و نوع ارزش «پدیده‌ها» تابعی از وضعیت زمان و مکان موجود است و آشکار است که نقش اصلی را در این رابطه قدرت‌های غیر الهی مسلط بر این جوامع دارند. از طرف دیگر، جوامع کمونیستی اصالت را به جامعه داده و فرد را فدای طبقه خاصی می‌کنند (بدیهی است که اگر

چه در شعارها این منافع را منافع طبقات زحمتکش قلمداد می‌نمایند ولی عملاً این شعارها در جهت خواسته‌های هیات حاکمه شده است). در مکتب اسلام بر خلاف دیگر مکاتب، ارزش‌ها نسبی نیست و زمان و مکان در تبدیل مفاهیم ارزشی دخیل نیستند، این امر از اینجا ناشی می‌شود که واضح ارزش‌ها در مکتب اسلام، تعقل ناقص بشری نیست، بلکه واضح خداوندی است حکیم و علیم، پروردگاری که علم او سرمدی است؛ بنابراین نظام ارزشی اسلام که تعیین کننده مقبولیت یا عدم مقبولیت یک فعل از دیدگاه خداوند است، در نزد مسلمانان (شیعه)، بر مبنای منابع مشخص تدوین گشته است. در این نظام ارزشی، هم فرد، حقوقی دارد وهم جامعه (اصالت توأمان فرد و جامعه) بنابراین نمی‌توان هیچ یک را فدای دیگری کرد. با عنایت به تفاوت ماهوی نظام ارزشی در اسلام، لازم است تا شیوه رهبری و مدیریت خاص در دولت‌های اسلامی تدوین گردد. برای دستیابی به این مهم به نظر می‌رسد لازم است تا یک تغییر رویکردی در مطالعات و نظریه پردازی‌های این شاخه از علم صورت گیرد و اندیشمندان و صاحب‌نظران با نگاه جامع و سیستمی، تمام جنبه‌های مدیریت اسلامی را که در این مقاله از آنها به ابعاد سخت‌افزاری و نرم‌افزاری مدیریت اسلامی یاد شده است، در تعامل با یکدیگر مدنظر قرار دهند تا خروجی‌ها و تئوری‌های حاصل از آن به صورت کاربردی در دولت‌های اسلامی قابل اجرا باشد.

در نهایت خروجی‌های کاربردی مدیریت اسلامی بر اساس مدل ذکر شده در این مقاله به دسته تقسیم می‌شوند. دسته اول شامل حوزه‌های بومی سازی علوم روز دنیا در علم مدیریت می‌باشد که به آن مدیریت اسلامی نیز اطلاق می‌شود. دسته دوم حوزه‌های خاص مدیریت اسلامی می‌باشد. تولید علم از دل منابع اسلامی به وسیله چارچوب دادن به آنها و نظام مند کردن منابع اسلامی می‌باشد. به طور مثال حوزه‌هایی مدیریت عدالت در سازمان، مدیریت تغذیه در سازمان و مدیریت جنسی در سازمان می‌توانند خروجی‌های این دسته از مطالعات مدیریت اسلامی باشند که متناسب با فرهنگ ایرانی اسلامی ما و قابل ارائه به تمامی مجامع علمی دنیا نیز خواهد بود.

مدیران خدمتگزار با ویژگی‌های به خصوصی که دارند رفتارها و اعمال به خصوصی را از خود نشان می‌دهند و بر فرایندها و تصمیمات سازمانی را عادلانه تلقی کنند از ویژگی‌های رهبر خدمتگزار می‌توان به در نظر گرفتن تفاوت‌های فردی، کاربرد استانداردهای یکسان برای همه، حذف تبعیض و توجه و استفاده از نظرات و ایده‌های کارکنان، اطلاع رسانی در مورد روند اتخاذ تصمیم و در نظر گرفتن استانداردهای اخلاقی اشاره کرد که تاثیر مستقیمی بر افزایش ادراک عدالت سازمانی کارکنان دارد.

بر اساس نتایج برخاسته از پژوهش و مباحث مربوطه مطرح شده پیشنهادهایی ارائه می‌گردد که توجه به آنها می‌تواند موجب ارتقاء مدیریت اسلامی گردد:

به مدیران سازمانها پیشنهاد می‌گردد که به صورت اخلاقی عمل کنند و از سبک‌های رهبری اخلاقی و ابعاد مدیریت اسلامی استفاده نمایند و سعی کنند که با بهبود و سالم سازی سازمان، شرایط لازم را جهت ارتقاء اعتماد سازمانی، خشنودی شغلی کارکنان فراهم نمایند

مسئولین آموزشی برای ترویج رفتار اخلاقی و تقوای مدیریتی در مدارس از طریق الگوسازی صفات و ویژگی‌ها، این نوع رفتار را در بین مدیران و رهبران مدارس فرهنگ‌سازی کنند.

- مدیران همواره سعی کنند تا به وسیله مشارکت کارکنان، از یک سو به کارکنان خود کمک کنند و از سوی دیگر روحیه همکاری و مساعدت را در مدرسه گسترش دهند. مشارکت کارکنان در جریان نحوه انجام امور و تصمیمات، باعث تقویت فضای اعتماد می‌شود.

- مسئولین شرایطی را فراهم کنند تا دبیران به صورت مستقیم ببینند که در تعیین مواردی نظیر مأموریت علمی و بیان یک نگرش یا اصلاح راهبردهای تصمیمگیری، تأثیر به‌سزایی دارند و رشد کامل زیردستان به‌عنوان غایت و هدف زندگی سازمانی در نظر گرفته شده است.

- رؤسای آموزش و پرورش، تلاش کنند از مشکلات اساسی رهبران آموزشی در سراسر کشور آگاهی یابند و با در نظر گرفتن نوعی چارچوب اخلاقی و مدل‌سازی، الویت را به توسعه اخلاقیات و هنجارهای اخلاقی بدهند. - مدیران به کارکنان اجازه ورود به جنبه‌های شغل حرفه‌ای خود و کنترل بر تصمیمات را تا حد امکان بدهند.

- مدیران سطوح عالی و میانی نسبت به تعهدات و وعده‌های خود پایبند بوده و به آنها جامه عمل بپوشانند. این کار باعث می‌شود آنها از اعتبار لازم در سازمان برخوردار شده و اعتماد کارکنان را نسبت به خود جلب کنند. - مدیران سطوح عالی، نقاط قوت سازمانی و رهبری را شناسایی کرده و با سرمایه‌گذاری مناسب آنها را بهبود بخشند.

- برای توسعه رهبران اخلاقی، کدهای اخلاقی و دستورالعمل‌های مناسب باید به طور واضح تدوین گردد تا اطمینان حاصل شود که تمام کارکنان از آنچه که از آنها انتظار می‌رود درک درستی پیدا کرده‌اند. - سازمان برای نمایش دادن ارزش رهبری اخلاقی باید آن را در فرهنگ استخدام، آموزش و توسعه پررنگ‌تر کرده و به آن دسته از کارمندانی که در محدوده استانداردهای اخلاقی عمل کرده‌اند، پاداش بدهد.

- پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها در درجه نخست جهت جذب مدیران با روحیات اسلامی و خدمتگزار و سپس تشویق، حمایت و پرورش بیشتر این سبک رهبری تلاش نمایند.

منابع

۱. افجه ای، سیدعلی اکبر (۱۳۷۷)، مدیریت اسلامی، بخش فرهنگی دفتر مرکز جهاد دانشگاهی تهران، ص ۲۲.
۲. اژدری، علیرضا (۱۳۸۹)، مدیریت در اسلام و مصادیق آن، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۸.
۳. انصاری، غلامحسین (۱۳۸۳)، سیره پیامبر (ص) در رهبری و انسان سازی، انتشارات شرکت چاپ و نشر بین الملل، تهران، صص ۲۰-۲۲.
۴. بهلولی بناب، مهدی (۱۳۸۳)، نقش سلامت کارگزاران حکومت در ثبات و کارایی نظامهای سیاسی از دیدگاه امام علی (ع)، فصلنامه اندیشه صادق، مرکز تحقیقات امام صادق (ع)، شماره ۹-۸.
۵. علاقه بند، علی (۱۳۷۸)، سلامت سازمانی مدرسه، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۲۱، ص ۱۴.
۶. تقوی دامغانی، سیدرضا (۱۳۸۶)، نگرشی بر مدیریت اسلامی، انتشارات نخیل، تهران، صص ۹۴-۵۳.
۷. عسکریان، مصطفی (۱۳۹۷)، مدیریت اسلامی، جهاد دانشگاهی دانشگاه تربیت معلم، تهران، صص ۲۵-۱۷.
۸. شیخی، محمدحسین (۱۳۹۰)، عوامل موثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش های اخلاقی در آن نشریه، اسلام و پژوهش های مدیریتی، سال اول، شماره دوم، ۹۹-۱۲۶.
۹. چاوشی، سید کاظم (۱۳۸۸)، بررسی رویکردهای نظری به مدیریت اسلامی، نشریه پژوهش های میان رشته ای قرآن کریم، شماره ۲.
۱۰. حمیدی زاده، محمدرضا (۱۳۷۷)، تبیین نقش پیش بینی و آینده نگری در نظام مدیریت اسلامی، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۲۰، زمستان، ص ۲۱.
۱۱. رضاییان، علی (۱۳۸۴)، انتظار عدالت و عدالت در سازمان، تهران: انتشارات سمت، تابستان.
۱۲. طیب، مهدی (۱۳۷۹)، مدیریت اسلامی، تهران، نشر سفینه، ۱۳۷۹، ص ۵۸.
۱۳. نبوی، محمدحسن (۱۳۸۶)، مدیریت اسلامی، انتشارات موسسه بوستان کتاب، قم، صص ۱۸۹-۲۹.
۱۴. معاونت تبلیغات (۱۳۸۹)، مدیریت ولایی، انتشارات بنیاد قرآن و عترت، تهران، صص ۷۷-۷۵.
۱۵. مشرف جوادی، محمدحسین (۱۳۸۵)، عدالت سازمانی در سایه عدالت علوی، مجله مدیریت فردا، شماره ۱۵ و ۱۶، ص ۱۴۲-۱۴۰.
16. Graham. Lowe.S (2010),Creating Healthy Organizations, (How Vibrant Workplaces Inspire Employees To Achieve Sustainable Success),U. of Toronto Press, Toronto,: pp. 22-23
17. Korkmaz, M. (2007). The effect of leadership style on organizational health. Educational Research Quarterly, 3, 22-54.

18. Niehoff, P., Moorman, R.H., (۱۹۹۳). "Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior". *Academy of Management Journal*, 36, PP: 527- 556.
19. Geijsel, f.;Sleegers,p.;Leithwood,k.and Jantzi,D. (2003), Transformational Leadership effect on teacher,sCommitment and effort toward school reform,*Journal of Educational Administration*,Vol.41.No.3, pp: 228-256
20. Gumusluoglu, L. and Ilsev, A. (2008), Transformational leadership, creativity, and organizational innovation, *Journal of Business Research*, pp: 1-13.
21. Yaghobi M., Saghaian Nezhad Isfahani S., Gorji H.A., Rezai F., Relationship between organizational justice and job satisfaction and organizational commitment in staff of selected hospitals in Isfahan University of Medical Sciences. *Journal of Health Management*, 2008. 12 (35): 3-25 [Article in Persian].
22. Brockner.J.et al (1995) "Decision Frame.Procedural Justice and Suruiuors Reactions to Job Layoffs", *Organizational Behavior Human Decision Processes*.
23. West Diane, (2006) " the Impact of Commitment to Supervisor on Organizational Justice, Citizenship, and Intentions to Leave" *Sandiego Alliant International University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy in Industrial / Organizational*
24. Pillai, Rajnandini & William, Eric S. & Tan, J.Justin, (2001)." Are the Scales Tippes in Favor of Procedural or Distributive Justice? An Investigation of the U.S., India, Germany and Hongkong (China)". *California State University. San Marcos. The international Journal of Connflict Management*.Vol.12, No.4, PP. 312-332.
25. Pillai, R., Schriesheim, A, Williams, S., (۱۹۹۹). Fairness Perceptions and trust as mediators for transformational and transactional leadership: a two-sample study, *Journal of management*. Vol 25, pp:897-933.
26. Samad, Sarminah (2006)." Procedural and Distributive Justice: Differential Effects on Employees Work Outcomes" *The Business Review, Cambridge*,Vol.۵.No.۲

A Study of the relationship between dimensions of health management and organizational justice Department of Islamic Development of North Khorasan

Elham Firouzeh¹

Mahboubeh Soleimanpour Omran²

Mehdi Moghaddasania³

Hossein Asghari⁴

Hossein Faraji⁵

Date of Receipt: 2020/05/09 Date of Issue: 2020/05/18

Abstract

This study aimed to evaluate the health aspects of management and organizational Justice Department of Islamic Development of North Khorasan was. The target population included all employees of the Department of Islamic Development of North Khorasan to 65 hat the sample size based on Morgan table, 55 people were Was using stratified random sampling method were selected. The data from the survey method used libraryThree questionnaire to collect data on organizational justice (Niehoff and Moorman, 1993), organizational health questionnaireGraham (1986) and a questionnaire of 27 questions was used for the management dimensions Cronbach's alpha coefficient was used to assess the validity of the questionnaire reliability coefficient values for all variables and parameters of value was 7.0, so the reliability of the questionnaire was confirmed Validity was also confirmed by experts To analyze the data, descriptive and inferential statistical test, Pearson correlation test using spss software version 18 and the structural model using LISREL software used The results showed that Islamic management aspects and components (vibrant work environment, inspiring staff, extensive leadership, culture positive and lasting success) and for components of organizational justice (procedural justice, interactive and distribution) and a significant positive correlation was found.

Keywords

Islamic management, organizational health, organizational justice, vibrant working environment, procedural justice

¹ PhD student in Educational Management, Islamic Azad University, Bojnourd Branch, Bojnourd, Iran (efirozeh70@gmail.com)

² Assistant Professor, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Bojnourd Branch, Bojnourd, Iran (Author in charge: m.pouomran@gmail.com)

³ Bachelor of Educational Management, Islamic Azad University, Bojnourd Branch, Bojnourd, Iran.

⁴ Faculty of Humanities, Department of Persian Language and Literature, Islamic Azad University, Bojnourd Branch, Bojnourd, Iran.

⁵ Master of Public Administration, North Khorasan Province Management and Planning Organization.