

اعتدال محوری و نقش آن بر شاخص‌های مدیریت آموزشی موفق

فائزه عیسی^۱، خدیجه ضیایی^۲، حمیدرضا کاظمی^۳

چکیده

اصل اعتدال از مهمترین مباحث اخلاقی در آموزه‌های دین اسلام است. آیات الهی نه تنها سعادت انسان را در گرو اعتدال و میانه‌روی می‌داند، بلکه این مقوله را برای دستیابی به عزت، اقتدار و پیشرفت در کارها که مهمترین نیاز جوامع اسلامی از گذشته تا به حال بوده است، ضروری می‌داند. هدف اصلی مقاله حاضر بررسی نقش اعتدال محوری بر ارتقای رفتاری مدیران آموزش براساس آیات و روایات است. همچنین تلاش می‌شود با شیوه توصیف و تحلیل مطالب و با تأکید بر منابع دینی در مورد نقش اعتدال بر ویژگی‌های مهم مدیران آموزشی، بررسی‌هایی صورت گیرد تا مهمترین این شاخص‌ها که نشئت گرفته از اعتدال هستند، مشخص شوند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد آثار اعتدال‌گرایی در بعد رفتارهای فردی مدیران آموزش مانند اندیشه در زوایای مختلف امور و مصلحت‌اندیشی منشأ اثر است. در بعد رفتارهای اجتماعی نیز توجه به نیازهای مادی و معنوی، تعامل دقیق و هوشمندانه با وضعیت موجود، خروج از بحران‌ها در عرصه‌های مختلف زندگی، رفع نابسمانی‌های علمی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی را برای مدیران آموزش به ارمغان می‌آورد. نتیجه بروز و ظهور چنین رفتارهایی که حاصل رعایت اعتدال در رفتار است مدیران آموزشی را نه تنها در حرفه پرخطر و مهم وی باری برسان است، بلکه هدایت افراد مجموعه آموزشی را به سوی غنم‌آموزی و سعادت حقیقی میسر می‌کند.

واژگان کلیدی: اعتدال، مدیریت، مدیریت آموزش، رفتار مدیر آموزش، شاخص مدیران آموزش.

۱. دانش پژوه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، مجتمع آموزش عالی بنت الهدی، جامعه المصطفی العالمیه، قم، ایران. (نویسنده مسئول)

Email: yousramaman25@gmail.com

۲. دانش پژوه دکتری تفسیر تطبیقی از کشور افغانستان، مربی گروه علوم تربیتی، مجتمع آموزش عالی بنت‌الهدی، جامعه المصطفی العالمیه، قم، ایران.

Email: kziaii@yahoo.com

ORCID ID: 00000001639324 1X

۳. استادیار گروه علوم تربیتی، مجتمع آموزش عالی بنت‌الهدی، جامعه المصطفی العالمیه، قم، ایران.

Email: kazemil354@gmail.com

ORCID ID: 0000000330203653

۱. مقدمه

اعتدال روشی سازنده برای زندگی بشر و مورد اهتمام دین اسلام است. منابع غنی اسلام دربردارنده این پیام مهم است که هر فردی تعالیم هدایتگر اسلام را راهنما و برنامه عملی زندگی خود قرار دهد در مسیر اعتدال قرار خواهد داشت و از نظر شخصیتی نیز به تعادل همه جانبه دست می یابد. در مقابل در صورت عدم رعایت اعتدال به فرموده امام علی علیه السلام عواقب سویی مانند جهل به سراغ فرد خواهد آمد: «لَا تَرَى الْجَاهِلَ إِلَّا مُفْرِطاً أَوْ مُفْرِطاً؛ جاهل را نمی بینی، مگر اینکه یا افراط می کند و یا تفریط» (سید رضی، ۱۳۹۰). بنابراین، انسان متعادل در اسلام انسانی است که در رفتارهای فردی و اجتماعی خود انحراف و گرایش به باطل نداشته و در پی دانستن حقیقت هر امری باشد و هرگز مناسبات میان اشیاء را نادیده نمی گیرد. با توجه به اهمیت اعتدال از مهمترین آسیب هایی که جوامع اسلامی در زمان حال با آن روبه رو هستند افراط و تفریط است که بر اثر انحطاط فرهنگی و دوری از فرهنگ اصیل اسلامی سربرآورده و اگر چاره اندیشی نشود مسلمانان در انجام امورات مهم مربوط به زندگی ناموفق خواهند بود (خامنه ای، ۱۳۸۴، ص ۹۸). خداوند خطاب به پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله می فرماید: «لَا تُدِلْ بَيْنَكُمْ اللَّهُ رُبّاً وَ رُكُوماً؛ ماور شدیم که میان شما عدالت کنم» (شوری: ۱۵). پیامبر بر اساس این مأموریت باید سه کار اساسی انجام دهد: «يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَ يُرْكِبُهُمْ وَ يَعْلَمُهُمُ الْكِتَابَ وَ الْحِكْمَةَ» (جمعه: ۲). این عبارت قرآنی حاکی از آن است که به فرموده پیامبر صلی الله علیه و آله این سه کار فرد را به تعادل و توازن می کشاند، پس «يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَ يُرْكِبُهُمْ» و «يَعْلَمُهُمُ الْكِتَابَ وَ الْحِكْمَةَ» و اعتدالگرایی رابطه ای معنادار دارند.

تعادل و توازن روش انسان هایی است که هدف آنها رسیدن به نقاط مطلوب در هر کاری است، پس می توان اعتدال را عامل مهم بر شاخص های مدیران موفق آموزش دانست. بنابراین، مقاله حاضر درصدد بررسی این مسئله است که چگونه اعتدال بر شاخص های مدیران آموزشی موفق منشأ اثر است. در پژوهش حاضر، سؤال اصلی یعنی، نقش اعتدالگرایی بر رفتارهای فردی و اجتماعی مدیران بررسی می شود. در مورد موضوع اعتدال پژوهش های متعددی انجام شده

که بخش عظیمی از آن به معرفی و کنکاش خود مسئله اعتدال از نگاه قرآن، سنت و بزرگان دین پرداخته است. سوسن عبداللهی در پایان نامه اعتدال، مؤلفه‌ها و آثار آن در قرآن و حدیث بیشتر به مؤلفه‌های اعتدال در امور فردی، اجتماعی و اقتصادی از دیدگاه آیات و روایات می‌پردازد. مهین حدادیان نیز در پایان نامه بررسی و نقد نظریه اعتدال از دیدگاه علامه مهدی نراقی بر دیدگاه‌های ملامهدی نراقی تکیه دارد. نراقی حد وسط و اعتدال را معیار و میزان فضیلت هر عمل معرفی می‌کند و در تبیین حد وسط می‌گوید: «هر فضیلتی حد معینی دارد که اگر از آن بگذرد و به افراط یا تفریط برسد به ردیلت تبدیل می‌شود».

بهنام وفامیان در مقاله «اعتدال در نظر استاد مطهری و شاعران پارسی‌گو» یکی از شاخصه‌های تربیتی اعتدال را یکی از اصول تربیتی دین اسلام از نظر شهید مطهری می‌داند. با بررسی پژوهش‌های انجام گرفته روشن می‌شود که بیشتر این تحقیقات در مورد اعتدال در نظر آموزه‌های دینی یا اندیشمندان اسلامی بوده و تاکنون پژوهش مستقلی درباره نقش اعتدال بر شاخص‌های مدیران آموزش موفق صورت نگرفته است. مقاله حاضر به شیوه تحلیلی-توصیفی و باتکیه بر منابع دینی، نقش اعتدال بر توفیقات مدیران آموزشی را بررسی می‌کند.

۲. مفهوم‌شناسی

۲-۱. شاخص

شاخص در لغت به معنای برآمده، مرتفع، برجسته، ممتاز، نمودار، نمونه، الگو، سرمشق و عددی که میانگین ارزش مجموعه‌ای از اقلام مرتبط با یکدیگر را برحسب درصدی از همان میانگین در فاصله زمانی دو تاریخ بیان کند. (معین، ۱۳۹۴، ص ۱۷۵) واژه شاخص (Indicator) یا معرف به معنای اعم، مفهوم یا عددی است که اندازه کمیت معینی را مشخص می‌کند (امانی، ۱۳۵۴، ص ۹). شاخص به مفهوم اعم آن همان اعداد و آمارهای خام (Crude) یا مطلق جمعیتی است (تمنا، ۱۳۸۷، ص ۵۴). شاخص به معنای اخص (Index) عددی است که نسبت کمیت معینی را

به کمیت مبنا (Base) که آن را ۱۰۰ یا ۱۰۰۰ می‌گیرند، نشان می‌دهد (امانی، ۱۳۵۴، ص ۹). این واژه در لغت وسیله مشخص کردن هر موضوعی است (صالحی امیری، ۱۳۸۹، ص ۲۲۶).

شاخص‌ها عبارتند از سری‌های خلاصه‌شده داده‌ها در مورد موجودی‌ها و جریان‌ها که برای اندازه‌گرفتن آن، جنبه‌های شرایط اقتصادی و اجتماعی طرح شده‌اند و برای تجزیه و تحلیل و تصمیمات درباره سیاست اهمیت دارند. بسیاری از شاخص‌ها سری‌های ساده‌ای هستند که در قالب ارقام مطلق، درصدها، میانگین‌ها و نسبت‌ها بیان شده‌اند. (شهادی، ۱۳۶۷، ص ۱۷۵)

اعتبار یک شاخص به این بستگی دارد که آیا شاخص مزبور چنان ساخته شده است که: الف) از ابتدا تردید و پرسشی درباره همبستگی میان متغیرهای سازنده و احتمالی ایجاد نشود؛ ب) شاخص بتواند متغیرهای سازنده خود را به درستی نشان دهد (شهادی، ۱۳۶۷، ص ۱۷۶).

شاخص‌ها به منزله معیارهایی هستند که به وسیله آنها می‌توان کمیت، کیفیت و یا سقوط یک موضوع را اندازه‌گیری کرد. از آنجاکه بررسی و تجزیه و تحلیل موضوعات نیازمند اطلاعات مناسب است شاخص‌ها اولین مجموعه اطلاعات در مورد یک موضوع را به دست می‌دهند و اولین پل ارتباطی کارشناس با موضوع مورد نظر هستند. تأثیر گسترده شاخص‌ها در شناخت موضوعات و ارزیابی و برنامه‌ریزی فعالیت‌های فرهنگی، ضرورت اهتمام و دقت کافی در تعیین شاخص‌ها را روشن می‌کند (صالحی امیری، ۱۳۸۹، ص ۲۲۷).

۲-۲. اعتدال

واژه اعتدال از عدل گرفته شده و معنای اصلی آن میانه روی و رعایت حد و وسط، میان افراط و تفریط است. (طریحی، ۱۳۷۵، ۴۲۱/۵) نقطه مقابل آن، ظلم و به معنای تجاوز از حد و خروج از جاده اعتدال و تعدی از حد و وسط عدل است (طباطبایی، ۱۴۱۷، ۲۰۰/۷). در قرآن کلمه اعتدال نیامده است و به جای آن اهل لغت و مفسرین کلمه قصد (ر.ک.، مائده: ۶۶؛ توبه: ۴۲؛ نحل: ۹؛ لقمان: ۳۲؛ فاطر: ۳۲) و وسط (ر.ک.، بقره: ۱۴۳؛ مائده: ۸۹؛ قلم: ۲۸؛ عادیات: ۵) را به اعتدال ترجمه کرده‌اند. راغب در مفردات کلمه قصد را به استقامت راه معنا کرده و دو وضعیت برای آن

ذکر کرده است: اول، هنگامی که بین دوطرف [مذموم] افراط و تفریط قرار می‌گیرد مانند جود که حدوسط اسراف و بخل است و شجاعت که حدوسط تهور و جبن است: «وَأَقْصِدْ فِي مَشْيِكَ وَ اغْضُضْ مِنْ صَوْتِكَ إِنَّ أَنْكَرَ الْأَصْوَاتِ لَصَوْتُ الْحَمِي» (لقمان: ۱۹)؛ دوم، هنگامی که بین امر محمود و مذموم قرار گیرد مانند وقوع بین عدل و جور و قریب و بعید: «ثُمَّ أَوْرِثْنَا الْكِتَابَ الَّذِينَ اضْطَفَيْنَا مِنْ عِبَادِنَا فَمِنْهُمْ ظَالِمٌ لِنَفْسِهِ وَمِنْهُمْ مُقْتَصِدٌ وَمِنْهُمْ سَابِقٌ بِالْخَيْرَاتِ يُاذِنُ اللَّهُ ذَلِكَ هُوَ الْفَضْلُ الْكَبِيرُ؛ بعضی از آنها به نفس خود ظلم کردند و برخی دیگر راه عدل در پیش گرفتند» (فاطر: ۳۲) (راغب اصفهانی، ۱۳۸۷، ص ۵۲۳).

۲-۳. مدیریت

مبنای عربی واژه مدیریت، دوران و دور است که به معنای گردیدن و گرداندن است. مدیریت در فارسی به معنای مدیر بودن است و مدیر به اداره کننده کار یا مؤسسه‌ای گفته می‌شود. (معین، ۱۳۹۴، ص ۳۲۰) مدیریت در مفهوم کلی و عام از دیدگاه‌های متفاوتی تعریف شده است. ماری پارکر فالوت می‌گوید: «مدیریت هنر انجام دادن کارها به وسیله دیگران است و در این معنی هرکس بتواند کارها را با استفاده از نیروی دیگران به انجام برساند، مدیر است» (قرائی مقدم، ۱۳۷۵، ص ۳۳). مدیریت، علم و هنر هماهنگ کردن، رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته جمعی برای نیل به هدف‌های مطلوب با حداکثر کارایی است (اقتداری، ۱۳۸۴، ص ۶۱). با توجه به این تعاریف می‌توان گفت: «مدیریت فعالیتی است منظم برای تحقق هدف‌های معین که از راه ایجاد روابط میان منابع موجود، انجام دادن کار با مشارکت افراد دیگر و شرکت فعال در تصمیم‌گیری صورت می‌گیرد» (علاقه مند، ۱۳۷۴، ص ۱۵).

مدیریت در قرآن بانام رب، توجهات را به خود جلب می‌کند. (سیوطی، ۱۳۷۶، ۶۹/۱) ارباب لغت پنج معنی: مالک، مدیر، مربی، قسیم، منعم را (ابن منظور، ۱۴۱۴، ۸۲/۱) برای رب ذکر کرده‌اند که در مجموع آنها مسئله مدیریت به‌خوبی نمایان است.

این واژه به صورت مطلق و بدون قید تنها در مورد خدا به کار می رود، ولی هرگاه درباره مخلوقات به کار رود باید گفت: «رَبِّ الدَّارِ». بنابراین، از دیدگاه قرآن، خدا فرمانده و مدیری در عالم هستی است (ابن منظور، ۱۴۱۴/۱، ۸۲). برخی محققان و اندیشمندان، مدیریت از دیدگاه اسلام را در مسیر نزدیک شدن به خداوند می دانند. بدین معنا که در همه سطوح آن زهد و تقوا پیشه شود، سعی در بخشش و ارشاد فزونی می یابد و جلب رضایت دیگران بیشتر می شود (عسکریان، ۱۳۷۰، ص ۵۲). در تعریف مدیریت آورده اند: «عالم هستی تحت مدیریت واحدی قرار دارد و این مدیریت الله است. انسان خلیفه الله و عالم اصغر است. این الگو به ما می گوید مدیریت صحیح در پرتو ارتباط مستقیم با معاونان محدود و مورد اعتماد است و مدیر نباید با تمام نفرات ارتباط مستقیم برقرار سازد» (محمودی، ۱۳۷۹، ص ۳۱). در مفهوم اسلامی، مدیریت همواره مفهومی مثبت است که زمینه رشد انسان به سوی الله را فراهم کند و براساس کتاب، سنت، سیره و روش پیامبر ﷺ و اهل بیت علیهم السلام و با استفاده از علوم و فنون و تجارب بشری برای رسیدن به اهداف یک نظام در ابعاد مختلف مانند یک محور، مدار و قطب عمل کند. (روحی عزیزی، ۱۳۸۰، ص ۶۴). وقتی صحبت از مفهوم مدیریت در اسلام شود ابتدا منظور اداره امور و بهره برداری صحیح از نعمت های الهی براساس اعتقاد به جهان بینی توحیدی است؛ یعنی همه اعمال و رفتار انسان ها و یا مدیران باید بر مبنای جهان بینی توحیدی باشد و فلسفه توحیدی ایجاب می کند که اعمال یک مدیر، علاوه بر انطباق با جهان بینی توحیدی با اصول و اهداف جامعه اسلامی نیز مطابق باشد (مشرف جوادی، ۱۳۷۸، ص ۳). بنابراین، مفهوم مدیریت در اسلام همواره مفهوم مثبت و الهی داشته و تعریف منابع اسلامی از مدیریت یعنی، اقداماتی که موجب شود تا انسان ها به سوی خدای بزرگ در حرکت باشند.

مدیریت آموزشی، فرآیندی است که با به کارگرفتن مهارت‌های علمی، فنی و هنری، تمام نیروهای انسانی و مادی را سازمان‌دهی و هماهنگ کرده و با فراهم کردن مقدمات و زمینه‌های انگیزش و رشد با تأمین کردن نیازها و خواسته‌های منطقی فردی و جمعی به صورت صرفه‌جویانه به هدف‌های تعلیم و تربیت دست یابد. (میرکمالی، ۱۳۸۷، صص ۲۲) مدیریت آموزشی یعنی، به کارگیری تکنیک‌ها و روش‌های اداره سازمان‌های تربیتی با در نظر گرفتن اهداف و سیاست‌های کلی آموزش و پرورش (میرکمالی، ۱۳۸۷، ص ۲۲). با توجه به تعاریف مطرح شده و اینکه اعتدال و میانه‌روی، روشی سازنده و مورد اهتمام دین اسلام بوده و در تمام شئون زندگی بزرگان دین به خوبی نمایان است لازم است که نقش اعتدال‌گرایی بر ابعاد مختلف زندگی انسان بررسی شود.

اول) اعتدال‌محوری و شاخص‌های مدیران آموزشی

در اعتدال‌محوری که اصل عملی مهم در رفتارهای مدیران معنوی است هدف، کمال و رشد انسان است؛ زیرا تربیت‌پذیری فطرت انسان فقط با داشتن برنامه‌های معتدل میسر می‌شود. امام علی علیه السلام می‌فرماید: «ثَمَرَةُ التَّقْرِیطِ الدَّائِمَةُ؛ ثَمَرُهُ تَقْرِیطُ پَشِیمَانِی است» (سیدرضی، ۱۳۸۴). این برنامه‌ها که مبتنی بر دوری از افراط و تفریط است گام‌های اساسی برای شکوفاسازی استعدادهای نهفته انسان برمی‌دارد. مدیر موفق فردی است که با شناخت مرزهای اعتدال و سامان‌دهی برنامه‌های مدیریتی خود در محدوده آن مرزها، اهداف شایسته سازمان‌های آموزشی را که همان رسیدن به نهایت کمال انسانی و تربیت صحیح است به نحو احسن به منصه ظهور رساند. برای این منظور وی در رفتارهای خود و برنامه‌ریزی‌های مربوط به امور مجموعه آموزشی باید همه جوانب آموزشی و پرورشی را یکسان در نظر گرفته و برای رشد و پیشرفت امور آموزشی از امور تربیتی و پرورشی نیز غفلت نکند تا مجموعه آموزشی به کمال مطلوب خود دست یابد. برای مثال اعتدال در زمان‌بندی امور باید به گونه‌ای باشد که زمان در نظر گرفته

شده برای امور آموزشی، سبب کاهش زمان امور پرورشی و تربیتی نشود و با علم و دانش آموزشی مجموعه آموزشی درکنار تربیت و ایمان درنظر گرفته شود تا افراد را به کمالات انسانی برساند.

مدیران آموزشی موفق مسئولیت خطیری در بروز رفتارها و برنامه‌ریزی‌های مجموعه‌های آموزشی برای تربیت افراد معتقد و متعهد برعهده دارند؛ زیرا افراط یا تفریط در زمینه‌های آموزشی، تربیتی و پرورشی ضربه جبران‌ناپذیری بر محقق ساختن اهداف عالیه انسانی وارد و زندگی فردی و اجتماعی را گرفتار مشکلات عدیده می‌کند. درنتیجه مدیریت سازمان آموزشی باید دقت‌نظر بسیاری در برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی برنامه‌های سازمان از آموزشی و تربیتی داشته باشد تا رسیدن به اهداف عالیه انسانی ممکن شود. مدیر آموزش که در رأس مجموعه آموزشی قرار دارد باید خود الگوی کاملی از اعتدال و میانه‌روی چه در زمینه رفتارهای فردی و چه در زمینه رفتارهای اجتماعی برای مجموعه خود باشد تا آنها با نمونه عملی از اعتدال آشنا شوند و بتوانند در زندگی خود نیز اعتدال را رعایت کنند.

۴. اعتدال در رفتارهای فردی

برخی رفتارهای فردی که از اعتدال‌گرایی مدیران آموزشی برمی‌خیزد در ایجاد و تقویت شاخص‌های موفق مدیران آموزشی نقش اساسی دارد.

۴-۱. اندیشه در زوایای مختلف امور

انسان به سبب داشتن علم و اندیشه در مسیر رشد و تکامل در حرکت است: «يُفَعِّ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ؛ خدا درجات کسانی از شما را که ایمان آورده و کسانی که به آنها علم داده شده است را بالا می‌برد» (مجادله: ۱۱). توضیح آنکه خداوند انسان را موجودی مختار خلق کرده تا برپایه آگاهی و اختیار خود تعیین مسیر کرده و حرکت کند، اما چه بسا دایره آگاهی‌های او محدود است و در مواردی از آثار و نتایج آنچه انجام می‌دهد، مطلع نیست. در قرآن این محدودیت با چنین تعبیری بیان شده: «وَمَا أَوْتِيتُمْ مِنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا؛ و شما از علم جز بهره‌ی کمی داده نشده‌اید» (اسراء: ۸۵). مدیران آموزش با توجه به وظیفه خطیری که برعهده

دارند برای پیشگیری از هر نوع بیراهه رفتن باید درصدد بسط و گسترش آگاهی‌های لازم باشند. از راهکارها برای حل این مشکل، اندیشیدن در زوایای مختلف امور است؛ یعنی مدیر موفق معنوی باید در زوایای مختلف امور مربوط به رفتارهای خود و مجموعه آموزشی بیندیشد تا به هدف مطلوب و موردنظر مجموعه آموزشی دست یابد. از این رو، می‌توان راه‌هایی را به رشته تحریر درآورد که در ایجاد و تقویت اندیشیدن در زوایای مختلف امور نقش اساسی داشته باشند. از جمله این راه‌ها، گفت‌وگوی مدیران آموزشی با خردمندان و اندیشمندان است که دامنه علم و آگاهی آنها را گسترده‌تر، امکان تصمیم‌گیری‌ها را سنجیده‌تر و اندیشه در زوایای مختلف یک امور را برای وی فراهم می‌کند. مدیر هرچه اندیشمند و اهل فکر باشد تنها یک فرد است، اما وقتی مشورت با خردمندان، عقل، فکر و اندیشه خود را به واسطه آنها تقویت کرده و جوانب مختلف امور را در نظر می‌گیرد ضریب خطای او کاهش می‌یابد.

در شرایطی که تصمیم‌گیری خاصی بر سرنوشت افراد مجموعه او تأثیرگذار است و چاره‌ای جز پذیرفتن آن تصمیم نیست منافع افراد مختلف مجموعه در تضاد با یکدیگر قرار می‌گیرد. در چنین وضعیتی تأمین حقوق انسان‌ها فقط مشروط به استفاده از نظرات افراد مختلف است. در چنین شرایطی، مدیر آموزشی تلاش می‌کند تا حدی به حل و برطرف ساختن این تضادها توجه کند (تابان، ۱۳۸۵، ص ۱۱۹). بنابراین، تردیدی باقی نمی‌ماند که برای اندیشه در زوایای مختلف امور، شور و مشورت با خبرگان، شرط لازم در تنظیم رفتارها و برنامه‌ریزی‌های مدیر آموزش است و بی‌توجهی یا کم‌توجهی به این مسئله، خسارت‌های جبران‌ناپذیری برای وی و مجموعه آموزشی به دنبال خواهد داشت. پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله که الگوی عملی کامل مدیران موفق است با اینکه به طور مستقیم به منبع لایزال علم الهی متصل بود و نیازی به استفاده از افکار دیگران نداشت این اصل مهم را مورد توجه قرار داد و در سیره خود به آن پایبند بود. پس به تبع آن، مدیران آموزشی نیز می‌توانند با نظرات، برنامه‌ریزی و راهنمایی‌های عالمانه و دلسوزانه به نواقص و کاستی‌های رفتار و اعمال خود پی برده و با برطرف کردن آنها با شوق و انرژی بیشتری دانسته‌های خود را افزایش دهند.

طریق دیگر برای ایجاد و تقویت اندیشه در زوایای مختلف امور در مدیران آموزش موفق، مسئله عبرت‌آموزی است: «إِنَّ فِي ذَلِكَ لَعِبْرَةً لِّمَن يَخْشَى». (نازعات: ۲۶) این روش که از روش‌های بیدارساز و خردپور است به دلیل قرار داشتن در حوزه تربیت عقلانی موجب می‌شود مدیر آموزش ابعاد و جوانب مختلف امور را مورد کندوکاو قرار دهد (بهشتی، ۱۳۸۰، ص ۷۸). این روش همچنین مورد سفارش و تأکید اهل بیت علیهم‌السلام نیز بوده: «رَجِمَ اللَّهُ أَمْرًا تَفَكَّرَ فَأَعْتَبَرَ وَاعْتَبَرَ فَأُبْصَرَ» (سید رضی، ۱۳۸۴) و زمینه‌ساز بصیرت در تمام جوانب رفتارها و اعمال می‌شود. مدیر موفق باید برای ثابت ماندن در خط اعتدال در زوایای مختلف امور بیندیشد و علاوه بر ظواهر به باطن و معقولات و تجزیه و تحلیل آن نیز توجه کند. مشورت با خردمندان و عبرت‌آموزی از راهکارهای تقویت در اندیشیدن در زوایای مختلف امور است که موجب تنظیم رفتارها و برنامه‌های مدیریتی و مصون ماندن از هرگونه اشتباه شده و موفقیت‌های روزافزون را برای مدیر آموزشی به ارمغان می‌آورد.

۴-۲. مصلحت‌اندیشی

بشر به صورت فطری و غریزی برای برقراری اعتدال در رفتارهای خود هم درصدد جذب و کسب مصالح و منافع است و هم به دنبال دفع آنچه موجب فساد و ضرر در وی می‌شود. براین اساس، اهداف رفتاری خود را تنظیم کرده و به فعلیت می‌رساند. دین اسلام که دینی از هرنظر جامع بوده و تکامل بخش برنامه‌های مربوط به سعادت دنیا و آخرت انسان و ضامن مصالح دنیوی و اخروی انسان هاست تأمل و تدبیر درباره مصلحت جوامع اسلامی و رفتار براساس آن مصلحت را سرلوحه برنامه‌های خود قرار داده است؛ زیرا این امر به دور از واقعیت نیست که دشمنان جوامع اسلامی با انواع و اقسام ترفندها و حیل‌ها ملل اسلامی را مورد حمله‌های خارجی و داخلی قرار می‌دهد. تمسک به سیره و سبک رفتاری اهل بیت علیهم‌السلام می‌تواند راهکارهای لازم و منطقی در رابطه با مقابله با حمله دشمنان به دست دهد تا ملل اسلامی به مطلوب‌ترین راه و روش در اصلاح امور مختلف زندگی دست یابند. اهمیت مسئله تمسک به شیوه‌های رفتاری

اهل بیت علیهم السلام به قدری است که تنها با الگوگیری از روش آن بزرگواران می توان مصلحانه عمل کرد؛ زیرا آنها به عالم غیب متصل و به اسراری آگاه بودند که درک آن از توان و قدرت قوه عاقله انسانی خارج است.

در تاریخ اسلام مشاهده می شود که برای مثال از مصلحت اندیشی های حضرت علی علیه السلام آن بود که از تجربه و دانش متخصصان بهره لازم و کافی را می برد. مدیر آموزشی با تمسک و الگوگیری از سیره اهل بیت علیهم السلام و استفاده و بهره وری از تجربه و دانش متخصصان کارآمد در تصمیم گیری های مربوط به ارتقای سطح دانش و پرورش افراد مجموعه خود، کمتر دچار خطا می شود و در انجام امور مربوط به مجموعه آموزشی خود توفیقات و انگیزه بالاتری دارد. در سفارش های امام علی علیه السلام آمده است: «بهترین کسی که با او مشورت می کنی خردمندان و دانشمندان و صاحبان تجربه ها، دوراندیش ها هستند» (سید رضی، ۱۳۸۴). بنابراین، مدیران آموزشی باتوجه به فرموده امام علی علیه السلام و سیره عملی دیگر معصومین علیهم السلام برای و صل آنچه به صلاح و مصلحت مجموعه های آموزشی و در نهایت امت اسلامی است باید از تجربه و دانش صاحب نظران و اندیشمندان کمال بهره را برده تا خودشان آرای پخته و اندیشه ای قوام یافته داشته باشند و بدین صورت با تشخیص و مصلحت اندیشی، یاری گر افراد مجموعه آموزشی خود و حتی جوامع اسلامی باشند.

۴-۳. رفتارهای اجتماعی

۴-۳-۱. توجه به نیازهای مادی و معنوی
بسیار اتفاق افتاده که در زمان معین، توجه انسان فقط به یک سمت از نیازهایش معطوف باشد؛ یعنی اگر ذهن او فقط به نیازهای مادی مشغول باشد به طور طبیعی توجه او به نیازهای معنوی مانند یاد خدا منحرف شده و با چنین غفلتی، انسان به مقصد اعلی حیات خود که همان کمال و سعادت است، بازمانده و مانند حیوان می شود: «فَمِنَ النَّاسِ مَنْ يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا وَمَا لَهُ فِي الْآخِرَةِ مِنْ خَلْقٍ؛ و از مردم کسی است که می گوید: پروردگارا به ما در همین

دنیا عطاکن و حال آنکه برای او در آخرت نصیبی نیست» (بقره: ۲۰۰). اگر انسان تمام فکر خود را به بعد معنوی معطوف دارد از نیازهای مادی وجود خود غفلت کرده، به تحمل سختی‌های حاصل از ریاضت‌های غیرمعقول روی آورده و استمرار حیات برای وی دشوار می‌شود. بهترین روش ایجاد اعتدال میان نیازهای مادی و معنوی، البته با کنترل دقیق قوای نفس به واسطه عقل و عمل به دستورات الهی و احکام شرع است تا حب ذات و قوای نفسانی روح، هردو در خدمت کمال و سعادت انسان برآمده و زمینه‌های لازم برای به کمال رساندن انسان را فراهم کند: «وَمِنْهُمْ مَنْ يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الْآخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ؛ و برخی از آنان می‌گویند: «پروردگارا! در این دنیا به ما نیکی و در آخرت [نیز] نیکی عطا کن و ما را از عذاب آتش [دور] نگاه دار» (بقره: ۲۰۱).

تأمل در مطالب مدیران را بر آن می‌دارد تا برای موفقیت در برنامه‌ها و فعالیت‌های خود برای خدمت‌رسانی به مجامع آموزشی و دستیابی افراد به کمال و سعادت، رفتارهای خود را به گونه‌ای تنظیم و تدوین کنند که نیازهای مادی و معنوی مورد توجه و عنایت کافی قرار گیرد. برای مثال مدیر آموزش موفق باید از طرفی سطح بالای علم و تجربه و فناوری افراد مجموعه خود را در نظر گیرد؛ یعنی با ایجاد فرصت‌های ناب و ارتباطات سالم و سازنده افراد مجموعه آموزشی با یکدیگر و اندیشمندان خبره، توانایی‌ها و استعدادهای آنها را بشکافد و یاری‌گر آنها در این زمینه‌ها باشد. از طرف دیگر، دل‌های فراگیران علم را با خدا و معنویات آشنا کند و گره بزند؛ زیرا علم و دانش در کنار انس با خدا، انس با عالم معنا، ذکر الهی و توجه به آخرت باعث رشد و پیشرفت جامعه و تمدن اسلامی خواهد بود. امنیت، آسایش، رفاه، همزیستی مهربانانه، تزکیه روحانی، اخلاق‌مداری و... در کنار هم یعنی، اعتدال‌گرایی و این از خصوصیات نظام آموزش اسلامی است.

در نظام‌های مختلف، پیچیده و پرمز و راز امروز، تعامل دقیق و هوشمندانه و به‌دوراز هرگونه افراط و تفریط مدیران آموزشی با شرایط موجود در سیستم‌های آموزشی، مسائلی مهم و اساسی است و مجموعه‌های آموزشی در قالب ابزار ایجاد و توسعه تعاملات دقیق و هوشمندانه مزیت رقابت محسوب می‌شوند (عباس‌زادگان و ترک‌زاده، ۱۳۸۹، ص ۵۷)؛ زیرا فعالیت‌های مجموعه آموزشی در زمره فعالیت‌های حساس و اثربخش و نیز ابزاری مطمئن در راستای بهبود کیفیت عملکرد و حل مشکلات جوامع مورد توجه قرار می‌گیرد (قهرمانی، ۱۳۸۹، ص ۱۱۸). بنابراین، عدم توجه به گسترش عملکردهای سازنده مجموعه‌های آموزشی، سختی‌ها و مشکلات عدیده‌ای را فراروی رشد و توسعه جوامع ایجاد می‌کند (ابطحی، ۱۳۸۳، ص ۱۶۸). براساس تحقیقات انجام شده، مجموعه‌های آموزشی علاوه بر ارتقای قابلیت‌های تولید، ارتقای ظرفیت‌های انسانی را نیز شامل می‌شوند. بنابراین، می‌توان گفت از نکات اساسی در مورد برقراری تعامل دقیق و هوشمندانه با وضعیت موجود، داشتن مدیری باتدبیر و پروراندن نیروی کار ماهر توسط وی در نظام‌های آموزش است. مدیر مدبر با داشتن قوای بالای فکری و جدیت در مسئولیت‌هایش، شرایطی را رقم می‌زند که توان تسلط بر وضعیت موجود را فراهم می‌کند.

توانایی مدیران آموزشی در تعامل دقیق و هوشمندانه بر وضعیت موجود بسیار مهم است؛ زیرا از وقایعی که هم‌زمان با فعالیت‌های آموزشی و مدیریتی او در حال رخ دادن است، آگاهی دارد. همچنین با آگاهی از مشکلات و مسائلی که در اطرافش در حال اتفاق افتادن است به شناسایی و حل سریع آن اقدام می‌کند. بنابراین، با بروز رفتارهای حساب شده و به موقع به حل مسائل پیش روی پرداخته و از راه این تعامل دقیق و حساب شده، فضای رضایت بخش و لذت‌آور بر مجموعه آموزشی حکم فرما شده و در نتیجه محیط و فعالیت‌های آموزشی سرشار از انگیزه و شوق به مدیر و افراد مجموعه تزریق و باعث ارتقای تعهد کاری آنها خواهد شد. همچنین پرهیز مدیران از رذایل اخلاقی موجب می‌شود تا آنها در اخذ تصمیمات، با احساسات منفی و به‌دوراز عقل و منطق عمل نکنند. برای مثال غرور مدیر، وی را از اعمال صحیح و

موردپسند بازداشته، خلایق را از وی سلب می‌کند، ویژگی عدم تعامل مثبت و عدم ارتباط صمیمی و دوستانه با زیردستان از وی سر می‌زند. کنترل خشم و غضب در مدیر موجب می‌شود تا وی با عقل و درایت بیشتری اخذ تصمیمات معقولانه و منطقی داشته باشد. امام علی علیه السلام می‌فرماید: «إِذَا لَمْ يَكُنْ حَمِيَّةً أَنْفِكَ، وَ سُوْرَةً حَدِّكَ، وَ سَطْوَةً يَدِكَ، وَ عَزَبَ لِسَانِكَ، وَ اخْتَرَشَ مِنْ كُلِّ ذَلِكَ بِكَفِّ الْبَادِرَةِ، وَ تَأْخِيرِ السَّطْوَةِ، حَتَّى يَشْكُنَ غَضَبُكَ فَتَمْلِكَ الْأَخْتِيَارَ؛ خشم، شدت، غضب، سرکشی، قدرت و تیزی زیانت را در اختیار گیر و از تمام این امور به بازداشتن خود از شتاب در انتقام و تأخیر انداختن حمله و سطوت خود را حفظ کن تا خشم آرام گردد و عنان اختیار را مالک شوی». بنابراین مدیر آموزش موفق به دوراز هرگونه افراط و تفریط، تعامل دقیق و هوشمندانه‌ای با محیط آموزشی و افراد آن برقرار می‌نماید که بر درصد موفقیت‌های وی جنبه افزایشی دارد.

۴-۳-۳. خروج از بحران‌ها در عرصه‌های مختلف زندگی

منظور از بحران، وضعیت ناخوشایندی است که دایره عدم اعتدال سربرآورده و تمام افراد در جوامع مختلف به نوعی آن را تجربه کرده، با کارکردها و پیامدهای آن دست‌وپنجه نرم کرده و باید آن را از سر راه رشد و پیشرفت خود بردارند. این مسئله که در جوانب مختلف زندگی بشر جزو انفکاک ناپذیر تمام نظام‌های جوامع مختلف به‌ویژه جوامع در حال توسعه است توجه دولتمردان را برای اجرای سیاست‌ها و برنامه‌های خاصی جلب می‌کند که از جمله آنها خارج ساختن بخشی از ظرفیت‌ها، منابع و سرمایه‌های اجتماعی از چرخه فعالیت‌هاست که این امر خود مشکلات و موانعی را در دستیابی به هدف‌های توسعه ایجاد کرده است. نکته مهم این است که نظام‌های مختلف در جوامع در برخورد با بحران از ابزار کنترل کم‌هزینه و کارساز در حل بحران‌ها بهره‌جویند به گونه‌ای که استفاده از این ابزارها مستحکم‌سازی حوزه‌های اجرایی و عملیاتی مقابله با بحران را ارتقا بخشیده و ظرفیت‌های عمومی و میزان تحمل جامعه در مواجهه با بحران‌ها و مدیریت بر آنها را بالا برد. مدیریت بحران نیازمند طراحی ساختارهای

عملیاتی مقابله با بحران، ارتقابخشی به مهارت‌های اطلاعاتی، بهره‌وری از تکنیک‌های نوین و اثربخش پیشگیری و مقابله با بحران است. (دارابی، ۱۳۹۰، ص ۳۰)

بسیاری از صاحب‌نظران مسائل سازمانی بر این نظر هستند که تربیت و پرورش نیروی انسانی عالم و تحصیل کرده، با ارزش‌ترین سرمایه هر سازمان است؛ زیرا ظرفیت روحی و توانایی‌های علمی و اجرایی نیروی انسانی به ابزار و تجهیزات که در واقع امکاناتی سخت‌افزاری و نرم‌افزاری ثابت و بی‌روح بیش نیستند سمت و سو داده و در پرتو انگیزه، خلاقیت، تحرک و تعهد سرمایه‌های انسانی، آنها را برای وصول به اهداف و اجرای مأموریت‌ها به کار می‌گیرند. (دارابی، ۱۳۹۰، ص ۲۸). بدون شک مدیر آموزشی در قالب رهبر مجموعه آموزشی با تربیت و پرورش نیروی انسانی تحصیل کرده بر توفیقات و پشتیبانی از سازمان‌های مدیریت بحران در شرایط خاص نقش اساسی دارد. چنین مدیر موفق‌ی وقتی این توانایی را در خود بیابد که می‌تواند بحران در عرصه‌های مختلف جوامع را حل و فصل کند تمام انگیزه و جدیت خود را در پرورش نیروهای کارآمد و مورد نیاز جامعه به کار خواهد بست. پیامبر ﷺ می‌فرماید: «مَنْ عَادِيَ نَارَ فَلَهُ أَجْرُ شَهِيدٍ؛ هرکه سیلابی یا شعله آتشی را بازگرداند برای او پاداش شهید است» (کلینی، ۱۴۰۷، ۵/۵۵). با نظر به سیره معصومین (علیهم‌السلام) به‌ویژه مکتب صادقین (علیهم‌السلام) که مدیران مدبر زمان خود بوده‌اند تربیت و به‌کارگیری نیروی انسانی تحصیل کرده به‌وفور به چشم می‌خورد. آنها با ایجاد خلاقیت در دانش‌آموختگان و پویایی آنها و نیز با تولید علم در بسیاری از رشته‌های علمی صاحب اندیشه و آثار مکتوبی شده‌اند که تا به امروز مورد استفاده در حل بسیاری از بحران‌های بشری هستند و همه اینها نتیجه برنامه‌ریزی مدیران معنوی و موفق‌ی مانند امام باقر (علیه‌السلام) و امام صادق (علیه‌السلام) است. آن مدیران در پی تلاش برای تربیت شاگردان خلاق و گشودن درهای دانش به روی خود و دیگران بودند و هرگز از افراد تحت نظارت در مجموعه آموزشی خود توقع نداشتند که تنها به آموزه‌های کلی اکتفا کنند، بلکه در پی ایجاد روحیه ترقی‌جویانه در مکتب آموزشی خود بوده‌اند. الگوگیری مدیران آموزشی از معصومین (علیهم‌السلام) می‌تواند روش‌ها و شاخص‌های مفیدی به دست مدیران موفق دهد. بنابراین، مدیران باید خلاقانه به دنبال دانش‌های نو و

کاربردی باشند و اجازه خلاقیت به خود و دانشمندان متعهد را بدهند و از این راه به پویایی و حرکت علمی و پرورشی ادامه دهند. همچنین با نگاه به چهارچوب‌های اساسی مدیریت موفق، خود را از هرگونه انحرافات به دور نگه دارند.

۴-۳-۴. رفع نابسامانی‌های علمی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی

خداوند متعال امت اسلامی را امتی متعادل می‌داند: «وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ وَ يُكُونَ الرَّسُولُ عَلَيْكُمْ شَهِيدًا؛ امت میانه یعنی امتی که در هیچ امری از امور، خواه نظری و خواه عملی، افراط و تفریط نمی‌کند و همه برنامه‌هایش در حد اعتدال است». (بقره: ۱۴۳) مجموعه قوانین و مقررات و آداب دین اسلام به گونه‌ای تنظیم شده است که انسان، موجودی متعادل تربیت شود و رشد یابد؛ زیرا آثار صفات نیکوی انسان در زمینه علمی، اقتصادی، اجتماعی و... در صورتی مستدام و برای افراد جامعه سودمند خواهد بود که از ریل اعتدال خارج نشود. برای نمونه در مورد مسائل اقتصادی در صورتی که افراط در بخشش به تبذیر منجر شود نظام اقتصادی خدشه‌دار می‌شود: «وَالَّذِينَ إِذَا أَنْفَقُوا لَمْ يَسْرِفُوا وَلَمْ يَقْتُرُوا وَكَانَ بَيْنَ ذَلِكَ قَوَامًا؛ و کسانی‌اند که چون انفاق کنند، نه ولخرجی می‌کنند و نه تنگ می‌گیرند و میان این دو [روش] حد وسط را برمی‌گزینند» و یا در زمینه مسائل اجتماعی فرد باید در معاشرت با دوستان از افراط و تفریط دوری کند. امام علی علیه السلام در مورد دوستان خود فرمود: «يَهْلِكُ فِي رَجُلَانِ: مُحِبٌّ مُفْرِطٌ، وَ بَاهِتٌ مُقْتَرٌ؛ دوکس درباره من هلاک شدند: یکی آنکه در دوستی افراط می‌ورزد و یکی آنکه بهتان می‌زند و افترا می‌بندد» (سید رضی، ۱۳۸۴).

افراط در انس گرفتن و شوخی از قدر و منزلت فرد در نزد دوستان کم می‌کند و حتی گاهی ملامت و دلسردی، جایگزین محبت و دوستی شده، باعث می‌شود شخص به دوستان بد رو آورد. از طرفی اگر در معاشرت‌ها تفریط شود و به مدت طولانی از ملاقات و ارتباط با دیگران اجتناب کند محبت کاهش یافته و شخص دوستان خود را از دست می‌دهد و آنها را از اطراف خود پراکنده می‌کند. (انصاری دزفولی، ۱۳۸۵، ۸۴/۱) ثمره مهم اعتدال که موافق با نوشتار حاضر است اعطای حکمت و دانش از سوی خداوند متعال است. خداوند بعد از رسیدن حضرت موسی علیه السلام به رشد و

اعتدال به او حکمت و دانش عنایت کرد: «وَلَمَّا بَلَغَ أَشُدَّهُ وَاسْتَوَى آتَيْنَاهُ حُكْمًا وَعِلْمًا وَكَذَلِكَ نَجْزِي الْمُحْسِنِينَ؛ چون به رشد رسید و کامل شد حکمت و دانش به او دادیم و این‌گونه نیکوکاران را جزا می‌دهیم» (قصص: ۱۴). باتوجه به این آیه، مدیر آموزش با سلاح اعتدال، زمینه ساز رشد خود در زمینه علم و دانش را فراهم می‌کند و سپس این فرصت را برای همه طالبان علم مجموعه آموزشی خود ایجاد می‌کند. وی در این راه با هرگونه تبعیض و اندیشه طبقاتی مقابله کرده و با دادن این فرصت غنیمت به طبقات محروم و پایین دست جامعه انگیزه لازم برای یادگیری هرچه بهتر آنها را نیز فراهم می‌کند تا با پرورش نیروی انسانی مؤثر برای رفع نابسامانی‌ها در زمینه‌های مختلف زندگی افراد جامعه گام‌های اساسی برداشته شود.

۵. نتیجه‌گیری

باتوجه به بررسی‌های انجام‌شده در نوشتار حاضر، اعتدال اصلی مهم در ابعاد مختلف زندگی انسان از جمله در بحث علم مدیریت آموزش که پیشرفت و رشد همه انسان‌ها و جوامع بدان وابسته است مورد توجه بوده و منشأ تأثیرگذاری است. مدیران آموزشی موفق با مجهز کردن خود به این اصل مهم در رفتارهای فردی و اجتماعی خود به شاخص‌هایی گره می‌خورند که این شاخص‌ها وی را در ارتقای حرفه مدیریتی به توفیقات قابل توجهی صعود می‌دهد به گونه‌ای که وی با اندیشیدن در زوایای مختلف امور، مصلحت‌اندیشی، توجه به نیازهای مادی و معنوی، تعامل دقیق و هوشمندانه با وضعیت موجود، خروج از بحران‌ها در عرصه‌های مختلف زندگی، رفع نابسامانی‌های علمی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، برنامه‌هایی منظم و کارگشا تنظیم و تدوین می‌کند که آثار سازنده آن متوجه خود مدیر و افراد مجموعه آموزشی و حتی فراتر از آن یعنی، جامعه خواهد بود.

فهرست منابع

* قرآن کریم

۱. ابطحی، حسین (۱۳۸۳). آموزش و بهسازی سرمایه‌های انسانی. تهران: انتشارات پیوند.

۲. ابن منظور، محمد بن مکرم (۱۴۱۴). لسان العرب. بیروت: دارصادر.

۳. اقتداری، علی محمد (۱۳۸۴). سازمان و مدیریت. تهران: مولوی.
۴. امانی، مهدی، و همکاران (۱۳۵۴). لغت نامه جمعیت شناسی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۵. انصاری ردقوئی، مرتضی بن محمد امین (۱۳۸۵). شرح منازل السائرین. قم: بیدار.
۶. بهشتی، سعید (۱۳۸۰). آیین خردپروری. تهران: دانش و اندیشه.
۷. تمنا، سعید (۱۳۸۷). مبانی جمعیت شناسی. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
۸. تابان، جعفر (۱۳۸۵). ویژگی های مدیریتی پیامبر اعظم (ص) اصل شورا و هم اندیشی. نشریه انسان پژوهی دینی، شماره ۹، ۱۱۷-۱۲۹.
۹. خامنه ای، علی (۱۳۹۰). فرهنگ درمنظر مقام معظم رهبری. تهران: نشر شهر.
۱۰. دارابی، رضا (۱۳۹۰). راهبردهای لجستیک بحران. نشریه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، شماره ۲۱، ۷-۳۴.
۱۱. راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۳۸۷). المفردات فی غریب القرآن. تهران: مؤسسه الصادق الطباعه و النشر.
۱۲. روحی عزیزی، مهیو، و مهدوی، مرگان (۱۳۸۰). مدیریت اسلامی (نظرتا عمل). مجموعه مقالات اولین همایش مدیریت اسلامی، شماره ۱۵۵، ۱۷۱-۱۵۵.
۱۳. سید رضی، محمد بن حسین بن موسی (۱۳۸۴). نهج البلاغه. مترجم: دشتی، محمد. قم: مؤسسه فرهنگی تحقیقاتی امیرالمؤمنین.
۱۴. سیوطی، جلال الدین (۱۳۷۶). الاتقان فی علوم القرآن. مترجم: حائری قزوینی، مهدی. تهران: امیرکبیر.
۱۵. شهدادی، هرمز (۱۳۶۷). کاربرد شاخص های اجتماعی-اقتصادی در برنامه ریزی توسعه. تهران: وزارت برنامه و بودجه، مرکز مدارک اقتصادی-اجتماعی.
۱۶. صالحی امیری، رضا؛ محمدی، سعید (۱۳۸۹). دیپلماسی فرهنگی. تهران: ققنوس.
۱۷. طباطبایی، سید محمدحسین (۱۴۱۷). المیزان فی تفسیر القرآن. قم: جامعه مدرسین.
۱۸. طریحی، فخرالدین (۱۳۷۵). مجمع البحرین. تهران: کتابفروشی مرتضوی.
۱۹. عسکریان، مصطفی (۱۳۷۰). مدیریت اسلام. تهران: جهاد دانشگاهی تربیت معلم.
۲۰. علاقه مند، علی (۱۳۷۴). مقدمات مدیریت. تهران: بعثت.
۲۱. قرائی مقدم، امان الله (۱۳۷۵). مدیریت آموزشی. تهران: ایجد.
۲۲. قهرمانی، محمد (۱۳۸۹). مدیریت آموزش سازمانی. تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.
۲۳. کلینی، محمد بن یعقوب (۱۴۰۷). الکافی. تصحیح: غفاری، علی اکبر، و آخوندی، محمد. تهران: دارالکتب الاسلامیه.
۲۴. محمودی، جعفر (۱۳۷۹). چستی مدیریت اسلامی در بوته نقد. مجله علمی دانش مدیریت، شماره ۵۱، ۳-۲۳.
۲۵. مشرف جواد، محمدحسین (۱۳۷۸). اصول و متون مدیریت در اسلام. همدان: نور علم.
۲۶. معین، محمد (۱۳۹۴). فرهنگ معین. تهران: نشر امیرکبیر.
۲۷. میرکمالی، سید محمد (۱۳۸۷). اخلاق و مسئولیت های اجتماعی در مدیریت آموزشی. نشریه روان شناسی و علوم تربیتی، شماره ۴۶، ۲۰۱-۲۲۱.