

## شناسایی مولفه‌های مدیریت تربیت بر مبنای آموزه‌های قرآن کریم به منظور ارایه مدل مفهومی (نظریه داده بنیاد)

بهادر شنبیدی

دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

محبوبه سادات فدوی

استادیار، مدیریت آموزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران، (نویسنده مسئول)

Mahboube\_Fadavi@yahoo.com

### چکیده

**مقدمه و هدف پژوهش:** هدف این پژوهش شناسایی مولفه‌های مدیریت تربیت از منظر قرآن کریم به منظور ارائه مدل برای آموزش و پرورش ایران بود.

**روش پژوهش:** روش پژوهش ترکیبی اکتشافی بود. در بخش کیفی مطالعه از تحلیل مضمون با رویکرد استقرایی استفاده گردید. محیط پژوهش در بخش کیفی، کتاب قرآن مجید و مجموعه کتب تفسیر المیزان بوده است که تعداد ۱۴۵ آیه و ۱۳۳ کد باز به عنوان جامعه نمونه انتخاب گردید. مولفه‌های به دست آمده شامل ۳ مضمون فراگیر ۷ مضمون سازمان‌دهنده و ۱۸ مضمون پایه که بر این اساس سیاهه ۹۸ گویه ساخته شد. برای سنجش روایی از ضریب نسبی روایی محتوایی و برای تعیین پایایی از ضریب هولستی استفاده گردید.

**یافته‌ها:** در بخش کمی جامعه آماری شامل کلیه مدیران، مسئولان آموزش و پرورش استان‌های منتخب، روحانیت و طلاب، اساتید دانشگاه که در پنج خوشه‌ی شمال، جنوب، شرق و غرب و مرکز کشور که در سال ۹۶ - ۹۴ مشغول به فعالیت بودند. حجم این جامعه آماری ۳۱۰ نفر بود.

**نمونه‌گیری:** روش نمونه‌گیری، خوشه‌ای چند مرحله‌ای و حجم نمونه بر اساس جدول کوکران ۱۶۲ نفر تعیین گردید. برای بررسی روایی سیاهه از شیوه روایی سازه و هم‌چنین جهت سنجش پایایی آن از آلفای کرونباخ استفاده شد.

**واژگان کلیدی:** مدیریت تربیت، شایسته‌گزینی، آینده‌سازی سازمانی

### مقدمه

پیشرفت جز با اندیشه مدیریت فرهنگی و تربیت شایسته و بایسته امکان‌پذیر نیست (سریع القلم ۱۳۸۴، ۹۹). چرا که بدون اندیشه مدیریت فرهنگی و تربیت شایسته و سرمایه‌گذاری کافی در این زمینه، هرگونه تلاشی خصوصاً در امر رهایی از جهل، بیهوده خواهد

اکثر صاحب‌نظران علوم تربیتی و روان‌شناسی، مسئله نخست انسان امروز را، رها ساختن از گریبان جهل و فقر فرهنگی و تربیتی می‌دانند. بدیهی است رهایی از مشکلات و دستیابی به سطح قابل قبولی از

بود. از زمانی که بشر، پا به عرصه وجود نهاد و زندگی اجتماعی خود را آغاز کرد، نیاز به مدیریت، سرپرستی و سامان‌بخشی جوامع انسانی، امری ضروری به نظر می‌رسید. از سوی دیگر انسان، به عنوان موجودی ذاتاً اجتماعی، در پرتو روابط با دیگران نیازمند به مدیریت تربیت شایسته است، در نتیجه یکی از ارکان اساسی زندگی اجتماعی انسان، مدیریت تربیت است در مدیریت تربیت، نیروهای انسانی، مهم‌ترین جزء از اجزا هر سیستم‌اند. در امر فرهنگ و تربیت، تنها منبع پایان‌ناپذیر، انسان و ظرفیت‌های بالقوه اوست. هر معدنی هر قدر بزرگ و با ارزش هم باشد، سرانجام به پایان می‌رسد. تنها منبع پایان‌ناپذیر، فرهنگ و تربیت انسان است. از طریق فراگردهای مدیریت فرهنگ و تربیت است که آداب و رسوم، اعتقادات، ارزش‌ها و نگرش‌ها، رفتارها، دانش‌ها و مهارت‌های اجتماعی دوام یافته و از نسلی به نسل دیگر منتقل می‌شود (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۲، ۱۷۳). بنابراین آنچه امروز ذهن بشر را به خود مشغول ساخته است نحوه مدیریت تربیت، یعنی بررسی دیدگاه‌های تربیتی، فرهنگی با رویکرد مدیریتی است.

#### بیان مسئله

انسان شگفت‌انگیزترین مخلوق خداوند و والاترین نشانه قدرت حق است. انسان مستعد اتصاف به همه صفات و کمالات الهی است و آفریده شده است تا به مقام (جانشینی خدا بر زمین) رسد و این مسیر جز با فرهنگ‌سازی و تربیت حقیقی میسر نمی‌شود. آنچه مسلم است طی سال‌های اخیر به لحاظ مشکلات مختلف اعم از ارزیابی ناکارآمد، تکیه بر شیوه‌های کمی، بی‌اطلاعی مدیران از مبانی فرهنگ تربیت، شکسته شدن حرمت اجتماعی معلم، مصرفی پنداشتن آموزش و پرورش و ... مدیریت تربیت ارزش واقعی خود را از دست داده است. (حسنی، ۱۳۹۱: ۱۲۱)

مدیریت تربیت مطلوب و موفق هنگامی تحقق می‌یابد که توجه مدیر به تحقق بخشیدن اهداف تربیتی و فرهنگی با در نظر گرفتن کارکردها و چگونگی اجرای ساختار مدیریتی باشد. بی‌شک دانش مدیریت تربیت در وهله اول از جانب ذات مقدس پروردگار آغاز و فرایند نظام‌دار آن توسط اولیا و پیامبران اشاعه پیدا کرده است. در ابتدایی‌ترین حرکت، دعوت خداوند، پیامبر اکرم را به خواندن دعوت می‌نماید آن‌چنان‌که در قرآن کریم می‌فرماید: بخوان بنام پروردگارت آنکه خلق کرد انسان را از علقه بسته بخوان بنام پروردگار گرامی و بزرگواری که قلم را مظهر دانستن قرار داد انسان را آموخت در حالی‌که انسان نمی‌دانست (سوره علق، آیات ۱ تا ۵). به غیر از مکتب اسلام ضرورت و اهمیت مسئله مدیریت تربیت در مکاتب غیراسلامی نیز همواره مورد توجه بوده است. (مکارم شیرازی، ۱۳۸۵: ۲۰۱). تغییرات پی در پی در جهان و گسترش حوزه‌های مختلف علم، سبب شده تا انسان فردا، همواره با این تغییرات تربیت شود. بنا بر آنچه گفته شد مدیریت تربیت، فعالیتی است مداوم، جامع و برای همه، برای رشد و تعالی انسان، غنای فرهنگ و تکامل جامعه (فرمهبینی فراهانی، ۱۳۷۸: ۹۲). بنابراین مدیریت تربیت، دانشی سهل و ممتنع نیست، زیرا در نگرش آغازین، وقوف بر آن آسان می‌نماید، ولی چون در ظرافت‌ها و پیچیدگی‌های آن تامل کنیم، در می‌یابیم که نظرپردازی در آن چندان آسان نیست. با دقت در طبیعت و بافت وجودی انسان، ریشه و ضرورت توجه به مدیریت تربیت را بهتر در می‌یابیم، چرا که در نفس انسان گرایش به خیر و شر و زمینه‌های صعود و سقوط نهادینه شده است چنان‌که قرآن کریم می‌فرماید: سوگند به نفس و آن که او را متعال و موزون بیاراست و خیر و شرش را به آنها الهام کرد که به حقیقت هرکسی آن را تزکیه کند به رستگاری رسد و هر کس آن را به پلیدی بیالاید زیانکار شود (سوره شمس، آیه

۷). لذا مسئله اصلی این پژوهش در وهله اول شناسایی مولفه‌های مدیریت تربیت از منظر قرآن کریم است. به عبارتی ابعاد مولفه‌های مدیریت تربیت از منظر قرآن کریم کدامند؟ چه رابطه‌ایی بین این مولفه‌ها وجود دارد؟ چگونه می‌توان مدلی جامع به منظور ارتقاء آموزش و پرورش ایران بر مبنای آموزه‌های قرآن کریم ارائه کرد؟

### پیشینه پژوهش

بر اساس دیدگاه قرآن، آدمی دارای نوعی آفرینش و فطرت روانی خاص به خود است که او را از دیگر مخلوقات متمایز می‌سازد. در تمام افراد انسانی، به صورت مشترک وجود دارد و زمینه را برای رشد و تکامل آنها فراهم می‌کند. (نبی‌اللهی، ۱۳۹۵) در پژوهش خود تحت عنوان مدیریت تربیت از دیدگاه امیرالمؤمنین با نگاهی به دیدگاه‌های حضرت علی (ع) به ویژه کتاب شریف نهج‌البلاغه، با استفاده از شیوه تحلیل محتوا و واژگان تبیین نمود، برای این کار ابتدا موضوعات و سرفصل‌های اصلی بحث با کمک علوم انسانی روز استخراج شده سپس این سرفصل‌ها، از کلام حضرت علی (ع) مورد بررسی قرار گرفت، اهدافی مانند خداشناسی، خودشناسی، تصحیح روابط انسانی، اصلاح افراد، ایجاد هماهنگی بین همه‌ی منابع و فعالیت‌ها، کارآمد بودن و داشتن تخصص مورد نیاز و نیز شناخت برخی ویژگی‌ها و توانایی‌های لازم در مدیریت تربیت، مانند دانش عمومی و تخصصی، داشتن تجربه کافی، اخلاق و رفتار مناسب؛ از موارد به دست آمده در این تحقیق‌اند. (احمدی، ۱۳۹۵) در پژوهش خود تحت عنوان رابطه تعلیم و تربیت و مدیریت (کلیات و مفاهیم) به بررسی رابطه تعلیم و تربیت و مدیریت (کلیات و مفاهیم) پرداخته‌اند. در این پژوهش از روش توصیفی (مروری، کتابخانه‌ای) استفاده شده است. یافته‌های پژوهش بیانگر این بود که مدیریت در

تعلیم و تربیت از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است زیرا تمام اهداف و عوامل این دستگاه انسانی است، اگر سازمان‌های دیگر جامعه در ایفای وظایف خود کوتاهی کنند و به اهداف مورد نظر دست پیدا نکنند، نتیجه آن مستقیماً عاید گروه یا سازمانی است که با آن سر و کار دارند. اما اگر دستگاه تعلیم و تربیت از جمله آموزش و پرورش و مدیران آن از ماهیت کار غافل باشند، حاصل کارشان متوجه جامعه خواهد شد و در رشد و توسعه جامعه و یا افت آن سهم مؤثری خواهد داشت. (موسوی‌نسب، ۱۳۹۴) در پژوهش خود تحت عنوان الگوی عمومی تربیت با رویکرد مدیریت از منظر قرآن، تربیت فرایندی است که باید تجزیه و تحلیل شده، سپس مراحل آن تبیین شود. محققان باید با مطالعه در ابعاد وجودی انسان و شناسایی راه‌های نفوذ مربی در مربی، مسیر تربیت را تبیین کنند. حاصل این مطالعه در قالب یک «الگو» قابل عرضه است. مربیان با به کارگیری این الگو در صحنه عمل، به کار و تلاش خود سرعت و دقت بیشتری بخشیده، به ارزیابی فعالیت‌های تربیتی خود می‌پردازند. این تحقیق با مراجعه به آیات تربیتی قرآن و گزارشاتی که این کتاب الهی از اقدامات تربیتی پیامبران ارائه کرده، تدوین یافته است. (قطبی، ۱۳۹۴) در پژوهش خود تحت عنوان راهبردهای تربیت قرآنی انجام فعالیت‌های تربیتی الزاما باید از یک پیوستگی و جهت‌گیری معینی برخوردار باشد تا بتواند رسالت عظیم تربیت و ربوبی‌سازی را به درستی انجام دهد. از این‌رو، یکی از اساسی‌ترین مسأله‌ها شناخت راهبردها و جهت‌گیری‌های دین اسلام در تربیت انسان مدیریت است. (هاشمی، ۱۳۸۹) در پژوهش خود تحت عنوان رابطه تعلیم و تربیت از منظر قرآن کریم به چستی تعلیم و تربیت از نگاه قرآن پرداخته روش تحقیق تحلیل محتوا و جامعه آماری آیات قرآن کریم بوده است. محقق در بین آیات به گسست‌ها و پیوست‌های تعلیم و تربیت به استناد آیات پرداخته

است. به این نتیجه رسیده که در فرایند تکامل و تعالی انسان به سرحد کمال دو مفهوم مدیریت و تربیت هم‌نشین و همراه هستند.

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف، یک پژوهش کاربردی است چرا که یافته‌هایش، پاسخی است برای مشکلات عملی موجود در دنیای واقعی از حیث تحلیل در بخش کیفی از روش تحلیل مضمون به شیوه طرح اکتشافی متوالی استفاده شد. طرح اکتشافی متوالی طرحی است که در آن تحلیل و جمع‌آوری داده‌های کمی پس از جمع‌آوری و تحلیل داده‌های کیفی انجام می‌شود. (کرسول و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۸۷) در بخش کمی از روش تحلیل عاملی استفاده شده است. این پژوهش مقطعی است زیرا گردآوری داده‌ها در آن، در بازه‌ی یک یا چند صفت در یک مقطع از زمان از طریق نمونه‌گیری از جامعه هدف انجام می‌شود. داده‌ها و اطلاعات این پژوهش در سال ۱۳۹۴-۱۳۹۶ جمع‌آوری شده است. این پژوهش هم‌چنین از لحاظ روش‌های گردآوری داده‌ها یک روش ترکیبی محسوب می‌گردد زیرا از دو روش کیفی (تحلیل مضمون) و کمی (مدل‌سازی معادلات ساختاری)، برای گردآوری داده‌ها استفاده نموده است.

### جامعه آماری، نمونه‌ی آماری، روش نمونه‌گیری

حوزه پژوهش بخش کیفی مطالعه، عبارت است از کلیه آیات قرآن کریم و مجموعه کتب تفسیر المیزان که در مبحث مطالعات و شناسایی مولفه‌های مدیریت تربیت از منظر قرآن کریم به منظور ارائه مدل برای آموزش و پرورش بررسی شده است. حجم نمونه‌ی آماری بخش کیفی مطالعه، تعداد ۱۴۵ آیه از قرآن کریم، و ۱۳۳ کد باز از مجموعه کتب تفسیر المیزان جمع‌آوری گردیده است که مورد تأیید استاد راهنما و

کارشناسان قرآنی قرار گرفته شد. از آنجا که تحلیل مضمون، تحلیلی کیفی است، پاسخ روشن و سریعی برای این وجود ندارد که مقدار داده‌های مناسب و مورد نیاز که دلالت بر وجود مضامین یا اطلاق آن کند چقدر است. بنابراین در این تحقیق محقق نمونه‌ی آماری بخش کیفی را براساس میزان درک و تجربه خود و ارتباط نمونه‌های انتخابی با گزاره‌های تحقیق از بین آیات قرآن کریم و تفاسیر برآورد کرده است و مقدار کمی نمونه‌ها مدنظر محقق نبوده است. بلکه سطح کیفی نمونه‌ها و ارائه نکات مهم و انطباق آن با گزاره‌های تحقیق و اغنای محقق ملاک عمل واقع شده است. بنابراین، حجم نمونه در بخش کیفی، لزوماً به معیارهای کمی بستگی ندارد؛ بلکه به این بستگی دارد که چقدر به نکته مهمی درباره گزاره‌های تحقیق می‌پردازد.

جامعه آماری بخش کمی مطالعه، کلیه مدیران آموزش و پرورش، روحانیت، اساتید علوم قرآنی دانشگاه، دبیران علوم قرآنی آموزش و پرورش، به تعداد ۳۱۰ نفر براساس گزارش کارگزینی سازمان آموزش و پرورش استان‌های منتخب بوده است.

در پژوهش حاضر جهت تعیین نمونه آماری بخش کمی نیز، ابتدا پیش نمونه‌ای به حجم ۳۰ نفر با انحراف معیار ۰/۱۱۷۳ به صورت تصادفی انتخاب گردید و پس از توزیع پرسشنامه و جمع‌آوری و تحلیل اطلاعات با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ۱۶۲ نفر به عنوان جامعه نمونه در نظر گرفته شد که از این تعداد در نهایت، ۱۵۷ سیاهه جمع‌آوری و تحلیل گردید. نرخ بازگشت‌پذیری این سیاهه ۹۴/۴۷ درصد محاسبه شده است. به عبارتی از هر صد پرسشنامه حدوداً ۹۴/۴۷ پرسشنامه پاسخ و عودت داده شده است. در این پژوهش با توجه به گستردگی جغرافیایی، از پرسشنامه برخط استفاده گردید.

برای هر استان تخصیص نمونه متناسب صورت پذیرفت. در واقع در این مرحله جامعه‌ی آماری به طبقات متجانس تقسیم شده، سپس به تناسب توزیع فراوانی هر طبقه، سهمیه‌ی طبقات تعیین گردید. در مرحله‌ی سوم جهت توزیع سیاهه، محقق با مراجعه به مراکز فرهنگی، آموزشی، مذهبی، علمی در سر تا سر استان، نمونه‌ی متناسب با استان مورد نظر را تکمیل نمود. نحوه‌ی نمونه‌گیری در این مرحله تصادفی خوشه‌ای بوده است.

در رابطه با روش نمونه‌گیری در بخش کمی مطالعه، محقق مراحل زیر را طی نمود تا چهارچوب نمونه‌گیری تکمیل گردد. در مرحله‌ی اول استان‌های کشور به ۵ ناحیه‌ی شمالی، جنوبی، غربی، شرقی، و مرکزی تقسیم‌بندی شدند. سپس به شکل تصادفی از هر ناحیه یک استان انتخاب شد در این مرحله ۵ استان به ترتیب: گلستان (شمال)، بوشهر (جنوب)، خراسان جنوبی (شرق)، ایلام (غرب) و قم (مرکز) جهت مطالعه انتخاب شدند. در مرحله‌ی دوم تعداد مراکز فرهنگی، آموزشی، مذهبی، علمی در کل استان مشخص گردید و

جدول ۱ - استان‌های جامعه نمونه آماری

ردیف	استان	طلاب	مدیران آب	اساتید علوم قرآنی دانشگاه	دبیران علوم قرآنی آب	جمع سیاهه‌های ارسالی	سیاهه‌های بازگشتی
۱	گلستان	۱۹	۸	۳	۳	۳۳	۳۲
۲	بوشهر	۱۷	۱۱	۹	۵	۴۲	۳۹
۳	قم	۲۴	۱۱	۸	۴	۴۷	۴۶
۴	خراسان جنوبی	۷	۵	۴	۲	۱۸	۱۸
۵	ایلام	۳	۶	۷	۶	۲۲	۲۲
۶	کل	۷۰	۴۱	۳۱	۲۰	۱۶۲	۱۵۷
۷	درصد	۴۴/۶	۲۶/۱	۱۶/۸	۱۱/۵	۱۰۰	۹۶/۹۱

#### روش‌ها و ابزار جمع‌آوری داده‌ها

در بخش کیفی پژوهش ابزار جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها، فیش‌ها و فرم‌ها و جداول محقق ساخته بود که جهت ثبت مقولات و عناصر و مولفه‌های مدیریت تربیت از آنها استفاده شده است. آیات مرتبط و مولفه‌ها و عناصر اساسی مدیریت تربیت با استفاده از روش کیفی از نوع تحلیل محتوا متنی و نظام مقوله‌ای از منابع و کتب چاپی و دیجیتالی قرآنی استخراج گردید. در بخش کمی پژوهش ابزار جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها سیاهه ۹۸ گویه‌ای محقق ساخته بوده است که بر مبنای مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت ارزیابی شده است.

در پژوهش حاضر جهت تعیین نمونه نیز، ابتدا پیش نمونه‌ای به حجم ۳۰ نفر با انحراف معیار ۰/۸۱۷۳ به صورت تصادفی انتخاب گردید و پس از توزیع پرسشنامه و جمع‌آوری و تحلیل اطلاعات با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ۱۶۲ نفر به عنوان جامعه نمونه در نظر گرفته شد که از این تعداد در نهایت، ۱۵۷ سیاهه جمع‌آوری و تحلیل گردید. نرخ بازگشت‌پذیری این سیاهه ۹۴/۴۷ درصد محاسبه شده است. به عبارتی از هر صد پرسشنامه حدوداً ۹۴/۴۷ پرسشنامه پاسخ و عودت داده شده است. در این پژوهش با توجه به گستردگی جغرافیایی، از پرسشنامه برخط استفاده گردید.

**محاسبه‌ی روایی و پایایی مطالعه کیفی**

برای سنجش روایی مطالعه‌ی کیفی روش‌های مختلفی مورد استفاده قرار می‌گیرد که در حین آن فرآیندی صورت می‌پذیرد که نتیجه‌ی آن افزایش اعتبار یافته‌ها و نتایج به دست آمده است. روش‌هایی چون مثلثی کردن، بررسی زوجی، روش بررسی‌های اعضا و ممیزی کردن از سوی یک داور و روش نسبی روایی محتوایی برای سنجش روایی مورد استفاده قرار می‌گیرد (حاج‌آخوندی و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۶) برای سنجش روایی مرحله‌ی کیفی پژوهش حاضر، از روش (ممیزی کردن از سوی داور) استفاده شد. در این روش محقق با توضیح در مورد چگونگی مشتق شدن مضامین و چگونگی اخذ تصمیم در طول پژوهش برای ممیزی و تایید آن به دست داور است که قابلیت اطمینان نتایج پژوهش افزایش می‌یابد. در پژوهش پیش رو این کار توسط دو نفر از اساتید دانشگاه دولتی و آزاد اسلامی انجام گردید. هر دو محقق به طور کامل با روش تحلیل مضمون و موضوع مدیریت تربیت آشنا بوده‌اند. گرایش یکی از اساتید در رشته‌ی مدیریت آموزشی بوده که بر این اساس ادبیات مورد استفاده، مضامین و طبقه‌بندی میان آنها براساس مبانی نظری، فلسفه و نظریه‌های پایه‌ای آن توسط ایشان انجام پذیرفت. گرایش استاد دیگر، دکترای علوم قرآنی بوده است. بر این اساس موضوع مدیریت تربیت ضمن بررسی فردی توسط این آگاهان در یک فرآیند مشاوره‌ای فی‌مابین محقق و اساتید مذکور انجام پذیرفت.

هم‌چنین برای ارزیابی روایی محتوایی ابزار اندازه‌گیری از نظر متخصصان در مورد میزان هماهنگی محتوای ابزار اندازه‌گیری با هدف پژوهش، در ۳ طیف (موافق، مخالف، اصلاح) نظرسنجی شد و براساس فرمول CVI ضریب نسبی محتوایی هر گویه مشخص شد که در نهایت گویه‌های پژوهش از ۱۰۴ گویه به ۹۸ گویه تقلیل پیدا کردند.

قابلیت اعتماد یا پایایی پژوهش در مراحل پایانی اجرای پژوهش به انجام می‌رسد. روش‌های مختلفی برای محاسبه قابلیت اعتماد ارائه شده است. (نئوندورف، ۱۳۸۰: ۷۷) چند روش را معرفی می‌کند که عبارتند از: توافق درصدی، ضریب هولستی، آلفای کریپندروف، کاپای کوهن و پای اسکات. در پژوهش حاضر علاوه بر این که مضمون‌های فراگیر، سازمان‌دهنده و اصلی با مطالعه مبانی نظری، پیشینه پژوهش، اهداف پژوهش و منبع مورد بررسی انتخاب شدند، مضامین از نوع پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر بوده و پژوهشگر در محتوای مضامین دخل و تصرفی نداشته است و بنابراین از دقت و صحت روایی بالایی برخوردار است. در ضمن نظریات و رهنمودهای گروهی از خبرگان نیز در خصوص مضامین گویه‌ها لحاظ شده و قبل از کدگذاری و تدوین سیاهه جرح و تعدیل نهایی به عمل آمده است، به این صورت که مضامین گویه‌ها در مرحله اول توسط خود پژوهشگر از کدهای باز استخراج گردید و در مرحله دوم با مراجعه به خبرگان، مضامین گویه‌های مرتبط با کدهای باز با نظارت آنان مجدداً شناسایی و استخراج شد. با مقایسه این دو مرحله و بر مبنای میزان توافق دو مرحله کدگذاری، ضریب پایایی محاسبه شده است مقدار ضریب هولستی میان صفر تا یک متغیر است در این پژوهش مقدار ضریب هولستی ۰/۹۷ برآورده شده است.

**ابزار جمع‌آوری داده‌ها در مطالعه کمی**

گردآوری داده‌ها در بخش کمی مطالعه از طریق سیاهه امکان‌پذیر شد. گویه‌های سیاهه با استفاده از ادبیات پژوهش و نتایج حاصل از مطالعه‌ی کیفی تدوین گردید. بر این اساس ۱۸ مضمون پایه، ۷ مضمون سازمان‌دهنده و ۳ مضمون فراگیر استخراج شد و در تدوین گویه‌ها مورد استفاده قرار گرفت گویه‌های سیاهه براساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از ۱ به معنای

کاملاً مخالفم تا ۵ به صورت کاملاً موافقم تنظیم شد. برای تهیه‌ی گویه‌های سیاهه ابتدا با استفاده از نتایج حاصل از مرور بر مطالعات و مقوله‌ها و مولفه‌های استخراج شده از بخش کیفی مطالعه، پیش‌نویس سیاهه با ۱۰۴ گویه تهیه و تنظیم و جهت تایید روایی میان ۳۰ نفر از کارشناسان امر مدیریت و تربیت توزیع گردید.

بعد از اعمال نظر متخصصان تعداد نهایی و اصلاح شده گویه‌ها به ۹۸ گویه رسید. در انتخاب کارشناسان امر مدیریت تربیت، گرایش، حرفه، سابقه و تجارب فعال در زمینه مدیریت و تربیت در نظر گرفته شد. گرایش و تخصص اساتید در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول ۲ - گرایش و تخصص متخصصان حوزه مدیریت تربیت

ردیف	سمت	تعداد	علت انتخاب
۱	دکترای علوم تربیتی	۶	دارای سابق اجرایی و مدیریتی در سازمان آموزش و پرورش، ادارات تابعه، تدریس در مدارس
۲	دکترای روان‌شناسی تربیتی	۳	دارای سابقه تجربی و مستمر تدریس در دانشگاه و حوزه
۳	دکترای علوم و معارف نهج‌البلاغه	۴	دارای سابق مدیریتی در ادارات آموزش و پرورش، تدریس در دانشگاه و حوزه
۴	دکترای علوم قرآن و حدیث	۵	دارای سابق تدریس در دانشگاه و انتشار کتاب در حوزه علوم قرآنی
۵	دکترای معارف اسلامی با گرایش قرآن و متون	۸	دارای سابق اجرایی و مدیریتی در سازمان آموزش و پرورش، تدریس در دانشگاه و حوزه
۶	دکترای معارف اسلامی با گرایش اخلاق	۴	دارای سابقه تجربی و مستمر مدیریتی و تدریس در دانشگاه و حوزه، انتشار کتاب و مقاله
۷	کل	۳۰	-

### پایایی و روایی ابزار گردآوری داده‌ها

برای آزمون پایایی سیاهه، شیوه‌های متفاوتی وجود دارد. رایج‌ترین و مناسب‌ترین روش برای سنجش پایایی طیف لیکرت، ضریب (آلفای کرونباخ) است. در پژوهش حاضر نیز به منظور بررسی پایایی (قابلیت اعتماد) ابزار سنجش متغیرها ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید. برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ابتدا باید واریانس نمره‌های هر زیر مجموعه سوال‌های پرسشنامه (یا زیر آزمون) و واریانس کل را محاسبه کرد. جدول (۳) ضریب آلفای کرونباخ برای گویه‌های کلیه مضامین را نشان می‌دهد.

جدول ۳ - ضریب آلفای کرونباخ مربوط به پایایی گویه‌های سیاهه

مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه	مقدار آلفا
شایسته‌گزینی	تعهد	- اخلاق مداری	۰/۸۷
		- مدیریت مردمی	۰/۸۹
		- روحیه تقوا و عبرت‌پذیری	۰/۸۴
		- ارزشمندی الگوهای سازمانی	۰/۷۹
		.....	.....
	تخصص	- توان مدیریتی	۰/۸۳



۰/۸۱	- قدرت تشخیص و تدبیر در امور		
۰/۸۸	- آشنایی و استفاده از روش‌های متنوع تربیتی	راهبرد سازمانی	آینده‌سازی سازمانی
۰/۷۸	- دقت در شیوه‌های عملکرد		
.....	.....	.....	
۰/۷۷	- توسعه فرهنگ آموزش	بالندگی سازمانی	
۰/۶۹	- لزوم امکانات و منابع		
۰/۸۱	- حفاظت اطلاعات سازمانی	امنیت سازمانی	فرایند مدیریتی
۰/۸۶	- هوشیاری و پرهیز از غفلت		
.....	.....	.....	
۰/۸۸	- قابلیت سنجی		
۰/۸۱	- دقت در انتخاب‌ها و انتصاب‌ها		
.....	.....	.....	
۰/۸۸	- مسئولیت‌پذیری	گزینش	
۰/۷۹	- برنامه‌ریزی		
.....	.....	.....	
۰/۷۷	- اجرای قوانین	عملکرد سازمانی	
۰/۷۳	- تشویق و تنبیه		

بدست آمده است. مضامین براساس مطالعه ابتدایی متن قرآن کریم و تفاسیر و جمع‌آوری اطلاعات پراکنده و نامرتب آغاز شد و پس از جرح و تعدیل مضامین کلی‌تر و مرتبط گردآوری شدند. براساس روندی مشخص، حاصل این بخش ۱۸ مضامین پایه (کدها و نکات کلیدی متن)، ۷ مضامین سازمان دهنده (مضامین به دست آمده از ترکیب و تلخیص مضامین پایه) و ۳ مضامین فراگیر (مضامین عالی دربرگیرنده اصول حاکم بر متن به مثابه کل) بوده است که از آنها در ساخت ابزار اصلی پژوهش (سیاهه) استفاده شده است. هم‌چنین در بخش کمی مطالعه برای تجزیه و تحلیل داده‌های کمی بدست آمده از سیاهه، از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در بخش توصیفی از جدول‌های توزیع فراوانی و نمودارها برای توصیف متغیرهای پژوهش استفاده گردید. جهت تحلیل استنباطی داده‌ها، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تاییدی بهره گرفته شده است.

مقادیر مربوط به برآورد ضریب آلفای کرونباخ در جدول (۳) بیانگر این است که همبستگی درونی معرف‌های مربوط به مضامین پایه پژوهش در حد بالا برآورد می‌شود، در نتیجه ابزار سنجش مفهوم مدیریت تربیت از دقت اندازه‌گیری کافی برخوردار و به عبارت دیگر پایایی دارای قابلیت اعتماد است. هم‌چنین ضریب کل آلفای کرونباخ مربوط به مفهوم مدیریت تربیت در این سیاهه ۰/۸۰۱ برآورده شده است.

### روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

تحلیل مضامین، روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است. این روش، فرایندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند (بیلکی نورمن، ۱۳۸۳: ۱۳۳). در این پژوهش مضامین استخراج شده در بخش کیفی، بر مبنای مفاهیم مستتر و آشکار موجود در آیات و تفاسیر

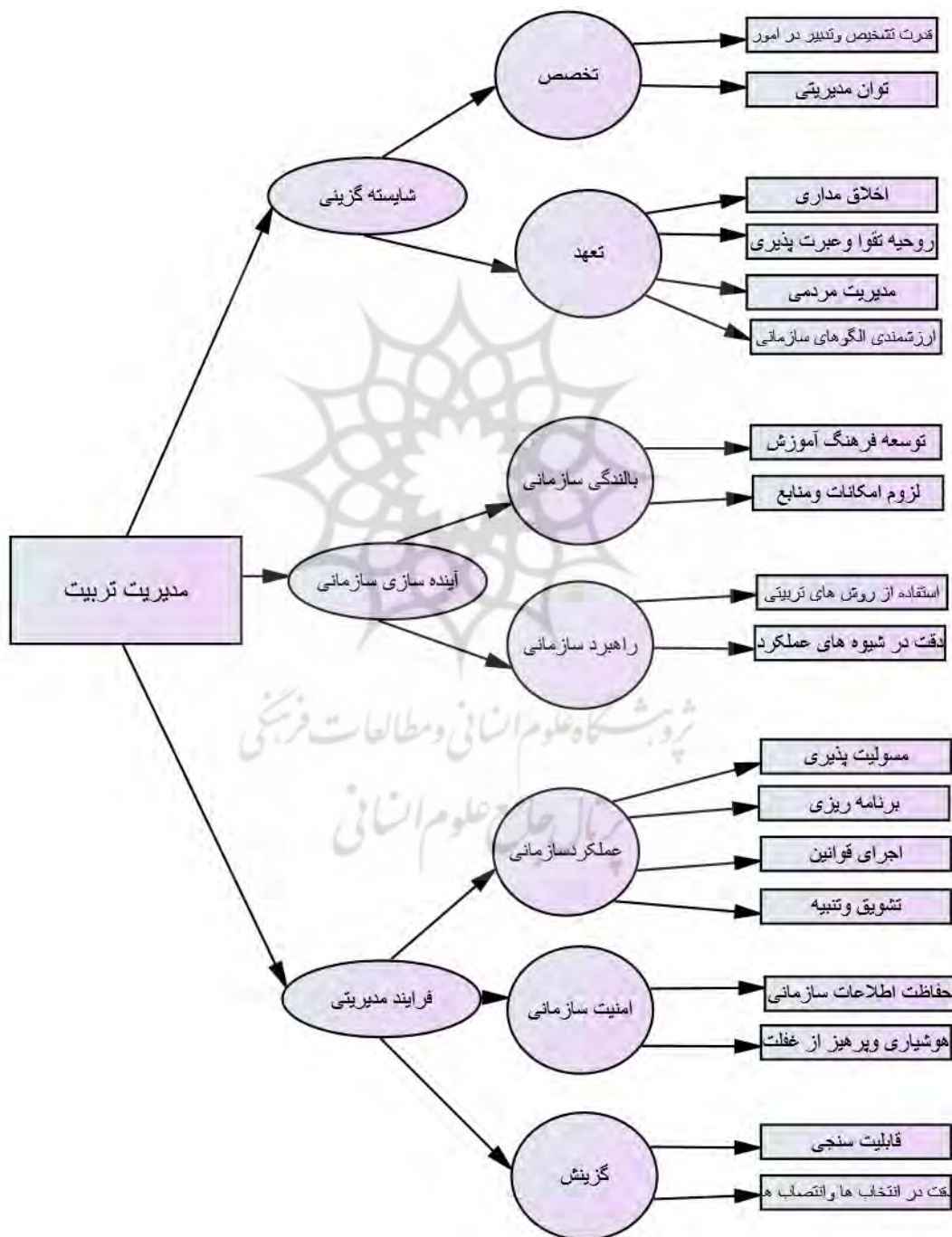


آموزش و پرورش ایران بود. در بخش کیفی، از تعداد ۱۴۵ آیه قرآن کریم و ۱۳۳ کد باز (متن منتخب) از تفسیرالمیزان به عنوان جامعه نمونه مولفه‌های به دست آمده شامل ۳ مضمون فراگیر، ۷ مضمون سازمان‌دهنده و ۱۸ مضمون پایه بوده است که در شکل (۱) کلیت آنها ارائه شده است.

به منظور برآورد و آزمون مدل‌های معادلات ساختاری، از نرم‌افزار اموس گرافیک استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

هدف این پژوهش شناسایی مولفه‌های مدیریت تربیت از منظر قرآن کریم به منظور ارائه مدل برای



طبق نتایج شکل (۲) اولویت ابعاد مدیریت تربیت به ترتیب، شایسته‌گزینی با بار عاملی ۰/۸۸ و آینده‌سازی سازمانی با بار عاملی ۰/۸۴ و فرآیند مدیریتی با بار عاملی ۰/۷۹ بدست آمده است. همچنین، براساس نتایج شکل (۲) نتایج زیر برای هر یک از مضامین سازمان‌دهنده و گویه‌ها بدست آمده:

۱- مهم‌ترین مضمون سازمان‌دهنده در مضمون فراگیر شایسته‌گزینی، مضمون (تعهد) با بار عاملی ۰/۷۸ و در مضمون فراگیر آینده‌سازی سازمانی، مضمون (بالندگی) با بار عاملی ۰/۸۳ و در مضمون فراگیر فرایند مدیریتی، مضمون (عملکرد) با بار عاملی ۰/۹۱ بوده است.

۲- مهم‌ترین گویه در مضمون فراگیر شایسته‌گزینی، گویه (در کنار عقل و فطرت، محبت و دعوت لازم است) با کد EM6 و با بار عاملی ۰/۹۰ و در مضمون فراگیر آینده‌سازی سازمانی، گویه (تعلیمات با ذکر اسباب و دلایل و تدریجی) با کد EN2 و با بار عاملی ۰/۸۸ و در مضمون فراگیر فرایند مدیریتی، مضمون‌های (حفاظت اطلاعات سازمانی و امنیت فرایند) با کد EZ و (دقت در انتخاب و انتصاب‌ها) با کد EZ5، بوده‌اند.

براساس نتایج تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار LISREL 8.80، اعداد معناداری در قالب جدول (۴) به شرح زیر به دست آمد:

همان‌طورکه در جدول (۵) مشاهده می‌شود، تمام اعداد معناداری مربوط به ابعاد اصلی مدل معنادار شدند. زیرا عدد معناداری آنها بزرگتر از ۱/۶ شده‌اند. در نتیجه، فرضیه بالا (براساس آیات قرآن مجید، عوامل شایسته‌گزینی (EM)، آینده‌سازی سازمانی (EN)، عملکرد سازمانی (EZ)، متغیر مکنون مرتبه بالاتر مدیریت تربیت را تبیین می‌کند). تأیید می‌شود. شاخص‌های تناسب مدل بیانگر آن است که مدل از نظر شاخص‌های تناسب و برازش در وضعیت خوبی

در بخش کمی پس از تحلیل عاملی ۱۸ متغیر (مضامین پایه) پرسشنامه که براساس داده‌های استخراج شده از ۱۶۲ پرسشنامه بود، شاخص آزمون KMO برابر ۰/۸۸۳ شد (بزرگتر از ۰/۶) که نشانگر کفایت مقدار نمونه‌گیری است همچنین، مقدار sig آزمون بارتلت کوچکتر از ۵ درصد است. همچنین، نتایج نشان می‌دهد گویه‌های پرسشنامه، در مجموع سه عامل با واریانس کل تبیین شده بیش از ۷۲/۲ درصد قادر به سنجش (مدیریت تربیت) بوده است. این امر بیانگر روایی سازه مناسب پرسش‌های این حوزه است. با توجه به نتایج بدست آمده مشخص می‌شود هر گویه دقیقاً در کدام عامل قرار گرفته است. از این‌رو، براساس تحلیل عاملی اکتشافی، فرضیه پژوهش (برای بررسی یا کمک به تحلیل عاملی -تأییدی) به شرح زیر به دست می‌آید:

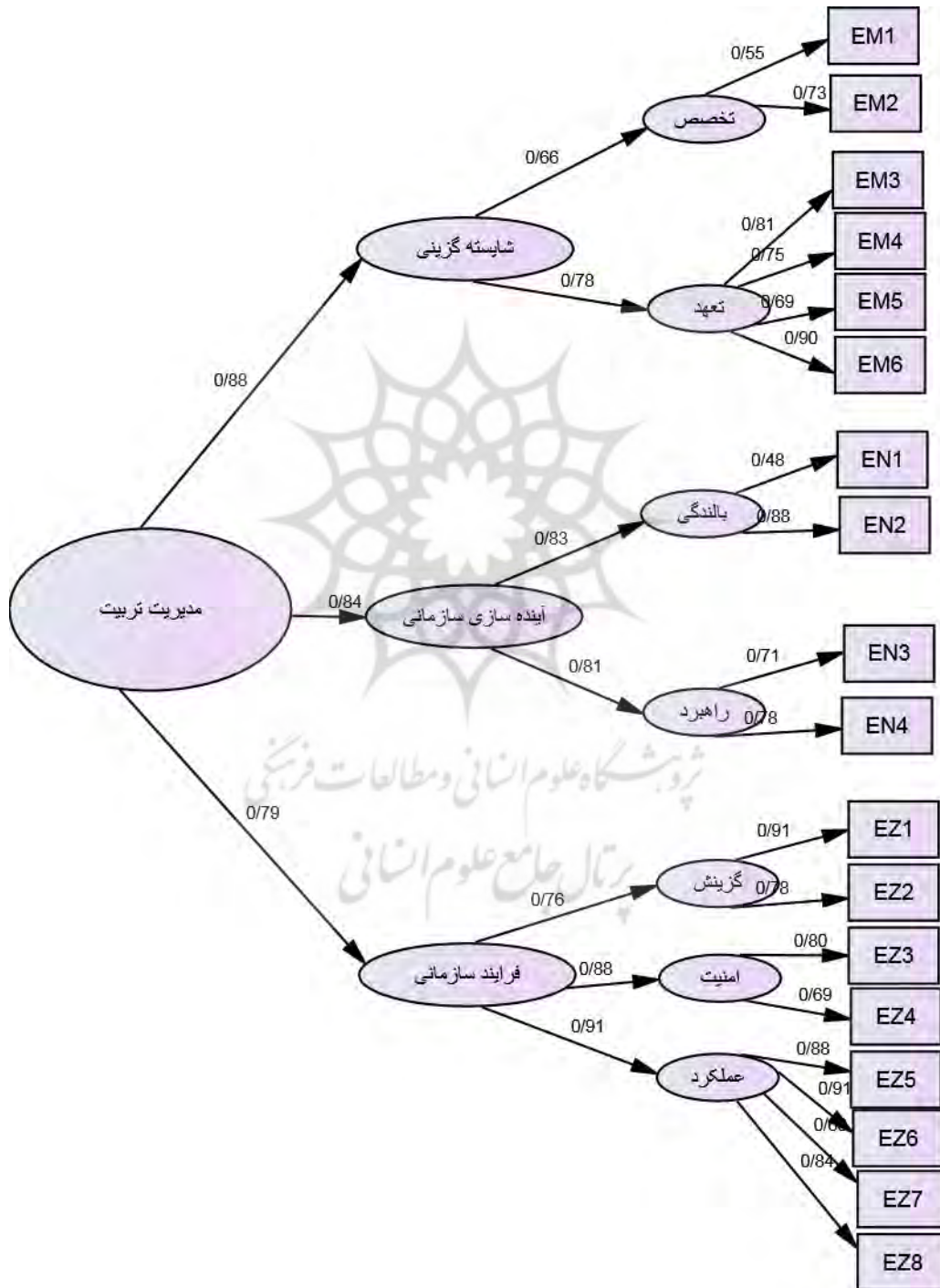
فرضیه پژوهش: براساس آیات قرآن مجید، عوامل شایسته‌گزینی (EM)، آینده‌سازی سازمانی (EN)، عملکرد سازمانی (EZ)، متغیر مکنون مرتبه بالاتر مدیریت تربیت را تبیین می‌کند.

### تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری

مدل سازی معادلات ساختاری یکی از فنون مدل‌سازی آماری است که در سالهای اخیر از حوزه رفتاری وارد حوزه مدیریت، سازمان و اقتصاد شده است (قاسمی، ۱۳۹۲: ۸۷). در این روش مانند رگرسیون، کمی‌سازی روابط میان متغیرهای مستقل و وابسته صورت می‌گیرد. البته برخلاف پارامترهای رگرسیونی که همبستگی‌های تجربی را نشان می‌دهند، پارامترهای ساختاری همبستگی‌های علی را بیان می‌کنند (قاسمی، ۱۳۹۲: ۹۳). مدل تخمین استاندارد مدیریت تربیت با ذکر بار عاملی بشرح شکل (۲) ارائه شده است.

مطلوب شاخص خوبی تناسب برآزش و تعدیل یافته آن باید بیشتر از ۹۰ درصد باشد که در مقدار شاخص خوبی تناسب برآزش در این مدل ۰/۹۲ (بالاتر از ۰/۹۰) و مقدار تعدیل یافته آن برابر با ۰/۸۴ (بالاتر از ۰/۸) هستند.

است زیرا نسبت کای دو بر درجه آزادی آن برابر ۲/۷۱۸۹ است که کمتر از مقدار مجاز ۳ است و مقدار میانگین مجذور خطاها نیز برابر با ۰/۰۹۷ است که کمتر از مقدار مجاز ۰/۱ است بنابراین، به اصلاحات نیاز ندارد. مقدار P-value نیز کمتر ۰/۰۵ است مقدار



شکل ۲ - مدل تخمین استاندارد مدیریت تربیت

جدول ۴ - اعداد معناداری گویه‌ها

اعداد مدل عاملی مدیریت تربیت	عدد معناداری	گویه‌ها	عدد معناداری
شایسته‌گزینی	۸/۳۳	EM1	۸/۳۱
	۹/۱	EM2	
	۸/۴۵	EM3	
	۸/۳۴	EM4	
	۷/۳۹	EM5	
	۸/۸۷	EM6	
آینده‌سازی سازمانی	۸/۲۳	EN1	۸/۱۹
	۸/۰۱	EN2	
	۸/۶۳	EN3	
	۷/۹۹	EN4	
فرایند سازمانی	۹/۰۲	EZ1	۷/۹۸
	۷/۶۷	EZ2	
	۷/۸۸	EZ3	
	۸/۳۴	EZ4	
	۸/۵۱	EZ6	
	۸/۳۳	EZ5	
	۷/۵۱	EZ7	
	۸/۵۳	EZ8	

## نتیجه‌گیری و پیشنهادات

(شایسته‌گزینی) است. نبی‌اللهی (۱۳۹۵) نیز در پژوهش خود با تاکید بر سطح تعهد و تخصص به عنوان دو عامل مشترک بر شایسته‌گزینی تاکید دارد. دومین عامل موثر بر مدیریت تربیت، مضمون آینده‌سازی سازمانی است. که عبیدی (۱۳۹۵) در پژوهش خود بر آن تاکید دارند. سومین عامل موثر بر مدیریت تربیت فرایند مدیریتی است که موسوی نسب (۱۳۹۴) در پژوهش خود بر آن در حوزه تربیت تاکید دارد. در کل نتایج این پژوهش، دانش و آگاهی نگارندگان درباره مفهوم مدیریت تربیت و مولفه‌های اصلی آن را افزایش داده است. براساس مدل تخمین استاندارد مدیریت تربیت از ۴۱ مولفه اولیه، ۱۸ مضمون پایه در قالب ۷ مضمون سازمان دهنده و ۳ مضمون فراگیر تعیین شدند. هم‌چنین

هدف این پژوهش ارایه مدلی برای سنجش مفهوم (مدیریت تربیت) از منظر قرآن کریم بوده است. ابتدا پس از بررسی و مرور ادبیات و شناسایی مولفه‌های آن، سه عامل بیشترین نقش را در زمینه مدیریت تربیت داشته‌اند. طبق تجزیه و تحلیل‌هایی که از طریق نرم‌افزار SPSS.20, LISREL8.80 انجام گرفت، مشخص شد اولویت‌های مولفه‌ها به ترتیب (شایسته‌گزینی)، (آینده‌سازی سازمانی)، (فرآیند مدیریتی) است که هر کدام دارای خرده مضامین منحصر به فرد خود را دارند. نتایج این پژوهش در بسیاری از ابعاد با نتایج سایر تحقیقات هماهنگی دارد. برای مثال، بر مبنای نتایج تحقیق مهم‌ترین عامل موثر بر مدیریت تربیت

- میزان اثرگذاری هر یک از مضامین در عوامل مشخص شده است مهم‌ترین مضمون سازمان‌دهنده در مضمون فراگیر شایسته‌گزینی، مضمون (تعهد) با بار عاملی ۰/۷۸ و در مضمون فراگیر آینده‌سازی سازمانی، مضمون (بالندگی) با بار عاملی ۰/۸۳ و در مضمون فراگیر فرآیند مدیریتی، مضمون (عملکرد) با بار عاملی ۰/۹۱ بوده است. هم‌چنین مهم‌ترین گویه در مضمون فراگیر شایسته‌گزینی، گویه (در کنار عقل و فطرت، محبت و دعوت لازم است) با کد EM6 و با بار عاملی ۰/۹۰ و در مضمون فراگیر آینده‌سازی سازمانی، گویه (تعلیمات با ذکر اسباب و دلایل و تدریجی) با کد EN2 و با بار عاملی ۰/۸۸ و در مضمون فراگیر فرآیند مدیریتی، مضمون‌های (حفاظت اطلاعات سازمانی و امنیت فرایند) با کد EZ1 و (دقت در انتخاب و انتصاب‌ها) با کد EZ5 بوده‌اند. براساس مدل تخمین استاندارد مدیریت تربیت پیشنهادهای زیر قابل اجراست: الف) برای تعیین نظام مدیریتی در حوزه تربیت دو شاخص تعهد و تخصص مدیران به صورت توامان و در مقیاس کمی و کیفی باید سنجیده شود بخصوص در حوزه آموزش ابتدایی و در سنین پایین‌تر که شخصیت فراگیران در حال شکل‌گیری است. ب) افزایش توان مدیران در تصویرسازی آینده و نگارش چشم‌اندازی دقیق برای ساختار تربیتی براساس نظام ارزشی مبتنی بر آموزه‌های قرآن کریم. ج) در هر مرحله از عملکرد، نسبت ورودی‌ها به خروجی‌ها در فرآیند اجرایی باید ارزیابی شود تا میزان ریزش‌ها مشخص شود.
- منابع
- آرمستوانک، مایکل، (۱۳۸۱). مدیریت استراتژیک منابع انسانی، ترجمه اعرابی، نشر دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- اسماعیلی‌یزدی، ع، (۱۳۸۵). فرهنگ اخلاق، قم، نشر مسجد مقدس جمکران.
- اسمیت، ف، (۱۳۸۷). درآمدی بر نظریه فرهنگی، ترجمه ح پوریان، تهران، پژوهش‌های فرهنگی.
- الوانی، مهدی، (۱۳۷۷). ماهنامه تدبیر، شماره ۸۲.
- امینی، ابراهیم، (۱۳۷۲). اسلام و تعلیم و تربیت، انجمن اولیا و مربیان.
- باردن، لورنس، (۱۹۹۷). تحلیل محتوا، ترجمه ملیحه آشتیانی، تهران، نشر دانشگاه شهید بهشتی.
- بی، ارل، (۲۰۰۲). روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی، ترجمه رضا فاضل، تهران، نشر سمت.
- بناری، علی همت، (۱۳۸۳). نگرشی بر تعامل فقه و تربیت، نشر موسسه آموزش و پرورش امام خمینی (ره).
- بیرو، آلن، (۱۳۶۶). فرهنگ علوم اجتماعی، ترجمه باقر ساروخانی، تهران، نشر کیهان.
- بیکی، نورمن، (۲۰۰۵). طراحی پژوهش‌های اجتماعی، ترجمه حسن چاوشیان، تهران، نشر نی.
- پیروزمند، ع، (۱۳۸۶). قلمرو دین در تعیین مفروضات اساسی، تهران، شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- پیروزمند، ع، (۱۳۸۵). نقش دین در مهندسی فرهنگ کشور، تهران، شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- جلیلی، هادی، (۱۳۸۷). درآمدی بر تحقیق کیفی، تهران، نشر نی.
- جوادی‌آملی، ع، (۱۳۹۱). مراحل اخلاق در قرآن، قم، نشر اسراء.
- حاجی ده‌آبادی، محمدعلی، (۱۳۷۷). درآمدی بر نظام تربیتی اسلام، نشر مرکز جهانی علوم اسلامی.
- حسن‌زاده، حسن، (۱۳۸۴). شناسایی عوامل موثر به اعتمادسازی در سازمان، نشر پردیس.
- حسینی، محمد، (۱۳۹۱). تئوری رهبری و مدیریت آموزشی، نشر دانشگاه ارومیه.



- خادم الذاکرين، (۱۳۸۸). اخلاق اسلامي در نهج البلاغه، چاپ سوم، قم، نشر نسل جوان.
- خميني، روح‌اله، (۱۳۸۸). حديث جنود و عقل و جهل، نشر موسسه تنظيم و نشر آثار امام خميني «ره».
- دانشگريزاده، جهانبخش، (۱۳۷۵). برنامه‌ريزي استراتژيک منابع انساني، نشر زند.
- دلشاد تهراني، مصطفي، (۱۳۸۲). سري در تربيت اسلامي، نشر دريا.
- دورکيم، اميل، (۱۳۷۶). تربيت و جامعه‌شناسي، ترجمه علي محمد کاردان، نشر دانشگاه تهران.
- رضائيان، علي، (۱۳۸۳). اصول مديريت، نشر سمت.
- رضائيان، علي، (۱۳۸۹). اصول مديريت، تهران، انتشارات سمت.
- رفيع پور، ف، (۱۳۸۰). آناتومي جامعه، تهران، نشر شرکت سهامي انتشار.
- سريع القلم، محمود، (۱۳۸۴). ايران و جهاني شدن، تهران، نشر مرکز تحقيقات استراتژيک.
- سيف، علي اکبر، (۱۳۶۸). روان‌شناسي پرورشي، تهران، نشر آگاه.
- سيف، علي اکبر، (۱۳۹۰). روان‌شناسي پژوهش نوين، روان‌شناسي يادگيري و آموزشي، نشر روان.
- شريعتمداري، علي، (۱۳۸۴). رسالت تربيتي مراکز آموزشي، نشر سمت.
- شريفی، حسن پاشا، (۱۳۸۷). روش‌های تحقيق در علوم رفتاري، نشر سخن، تهران.
- شعاري نژاد، علي اکبر، (۱۳۸۸). روان‌شناسي يادگيري، نشر توس.
- شيخزاده، محمد، (۱۳۹۰). مقاله تحليل مضمون و شبکه مضامين.
- شيخزاده، محمد، (۱۳۹۰). تدوين الگوي رهبري خدمتگزار از دیدگاه امام خميني (ره) و مقايسه آن با
- برخي از الگوهای رهبري خدمتگزار در مديريت نوين، رساله دکتری (در دست چاپ)، دانشگاه تهران.
- صانعي، سيد مهدي، (۱۳۷۸). پژوهش در تعليم و تربيت اسلامي، نشر سنا آباد.
- عباس‌زادگان، سيد محمد، (۱۳۷۶). مباني اساسي در سازماندهي و رهبري، نشر سهامي.
- عبدالعظيم کریمی، (۱۳۷۸). آموزش به مثابه پرورش، نشر پژوهشکده تعليم و تربيت.
- علاقه‌بند، علي، (۱۳۸۹). مباني نظري و اصول مديريت آموزشي، نشر روان.
- علي‌آبادي، عليرضا، (۱۳۷۲). مديران جامعه اسلامي، نشر رامين.
- فيضي، طاهر، (۱۳۸۳). جهاني سازمان و مديريت، نشر پيام‌نور.
- قاسمي، وحيد، (۱۳۹۲). مدل‌سازي در پژوهش اجتماعي، تهران، نشر جامعه‌شناسان.
- کریمی، يوسف، (۱۳۸۹). روان‌شناسي اجتماعي، تهران، انتشارات دانشگاه پيام‌نور.
- مرعشي، مرتضي، (۱۳۷۷). ۱۰ ماهنامه تدبير شماره ۸۲.
- متقي زاده، ز، (۱۳۸۸). جهاني شدن فرهنگ مهدي، قم، نشر بنياد فرهنگي حضرت مهدي (عج).
- محمدي مهر، غلامرضا، (۱۳۸۷). روش تحليل محتوا (راهنمای عمل تحقيق)، تهران: گنجينه علوم.
- محمدي مهر، غلامرضا، (۱۳۸۷). روش تحليل محتوا (راهنمای عملي تحقيق)، تهران: گنجينه علوم انساني.
- مشايخ، فريده، بازرگان، عباس، (۱۳۹۳). برنامه‌ريزي استراتژيک در نظام آموزشي، نشر مدرسه.
- مصباح‌يزدي، م، (۱۳۸۴). آموزش عقايد، چاپ هفدهم، تهران، نشر سازمان اسلامي.
- مصباح‌يزدي، م، (۱۳۹۱). پند جاويد ج ۱، قم، نشر موسسه آموزشي و پرورشي امام خميني (ره).

- مصباح‌یزدی، م، (۱۳۹۱). فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی، تهران، نشر مدرسه.
- مطهری، مرتضی، ۱۳۹۱ (۱۳۹۱). تعلیم و تربیت در اسلام، نشر صدرا.
- مطهری، مرتضی، (۱۳۶۷). تعلیم و تربیت در اسلام، نشر صدرا.
- مکارم شیرازی، ناصر، (۱۳۸۵). اخلاق در قرآن، جلد ۳، نشر مدرسه امام علی بن ابی طالب (ع).
- سن، آمارتیا، (۱۳۸۸). هویت و خشونت، ترجمه فریدون مجلسی، تهران، نشر آشیان.
- موسوی خمینی، روح‌اله، (۱۳۸۵). صحیفه امام؛ مجموعه آثار امام خمینی (بیانات، پیام‌ها، مصاحبه‌ها، احکام، اجازات شرعی و نامه‌ها)، تهران: موسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).
- میالاره، گاستون، (۱۳۷۵). معنی و حدود علوم تربیتی، ترجمه علی محمد کارون، دانشگاه تهران.
- میرسپاسی، ناصر، (۱۳۶۶). مدیریت منابع انسانی و روابط کار، نشر نقش جهان.
- میرکمالی، سیدمحمد، (۱۳۸۵). مدیریت از آغاز تا پست مدرن، نشر فرهنگ سبز.
- نبوی، محمدحسن، (۱۳۸۲). مدیریت اسلامی، نشر بوستان.
- نبوی، بهروز، (۱۳۸۲). روش تحقیق در علوم اجتماعی، نشر فروردین.
- نیرومند، پورانداخت و مسجدیان، سهراب، (۱۳۸۴). مدیریت آموزشی، نشر پیک مروا.
- واترز، مالکوم، (۱۳۷۹). جهانی شدن، ترجمه مردانی گیوی، مریدی، تهران. انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- الوانی، سید مهدی، (۱۳۹۰). رفتار سازمانی، نشر گلشن.
- وایلز، کیمبل، (۱۳۶۷). مدیریت و رهبری آموزشی، ترجمه محمدعلی طوسی، نشر مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- هرتلی کیلنر، (۲۰۰۱). کتاب دولتمرد جدید ص ۱۴ و ۲۵.
- هال، آنتونی، جیمز، میجلی، (۱۳۸۸). سیاست اجتماعی و توسعه، ترجمه مهدی ابراهیمی، علیرضا صادقی، تهران، نشر جامعه‌شناسان.
- هوشیار، محمدباقر، (۱۳۲۷). اصول آموزش و پرورش، نشر دانشگاه تهران.
- هولستی، ال. آر، (۱۳۸۰). تحلیل محتوا در علوم اجتماعی و انسانی ترجمه: نادری سالرزاده امیری، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- یارمحمدیان، محمدحسین، (۱۳۹۳). مبانی و اصول برنامه‌ریزی درسی، نشر یادواره کتاب.
- Ahn, M.J. (2011), Is The Aeneid Relevant to Modern Leadership? Master of Arts Thesis, Victoria University of Wellington.
- Anderson, R. (2007), Thematic Content Analysis (TCA): Descriptive Presentation of Qualitative Data, Institute of Transpersonal Psychology, Retrived from [http://www.wellknowingconsulting.org/Publications/pdfs/Thematic Content Aalysis. Pdf](http://www.wellknowingconsulting.org/Publications/pdfs/Thematic%20Content%20Analysis.Pdf).
- Attride – Stirling, J. (2001), “Thematic Networks: An Analytic Tool for Qualitative Research”, Qualitative Research, Vol. 1, No. 3, Pp. 385-405.
- Boyatzis, R.E. (1998), Transforming qualitative information: thematic analysis and code development, Sage.
- Chu, H. (2008), Employee Perception of Servant Leadership and Job Satisfaction in a Call Center: A Correlational Study, Doctor of management in Orangizational Leadership Dissertation, University Of Phoenix, UMI No. 3326206.
- Crippen, C.L. (2004), Three Women Pioneers In Manitoba: Evidence Of Servant Leadership, Doctor of Philosophy Dissertation, University of North Dakota, Canada.
- Crosby, R. (2008), An Analysis Of Leadership Behavior In Extreme Military Contexts, Master Of Business Administration Thesis, Naval Postgraduate School, Lieutenant, Untied States Navy.
- Delaney, L, Egan, M. & O’Connell, N. (2011), The Experience of Unemployment it Ireland: A Thematic Analysis, Discussion Paper Series, UCD Geary Insitute.



- Fereday, J. & Muir – Cochrane, E. (2006), "Demonstrating Rigor Using Thematic Analysis: A Hybrid Approach Of Inductive And Deductive Coding And Theme Development", *International Journal of Qualitative Methods*, Vol. 5, No. 1, Pp. 80-92.
- Forest, D. & Piron, J. M. S. (2002), *From Mathematical Classification to Thematic Analysis of Philosophical Texts*, Montreal : Universite du Quebec a Montreal .
- Id. & Id. (2003), "Techniques to Identify Themes", *Field Methods*, Vol. 15, No. 1, Pp. 85-109.
- King, N. (1998), "Template analysis", in G. Symon and c. Cassell (eds.) *Qualitative Methods and Analysis in Organizational Research*, London : Sage.
- King, N., & Horrocks, C. (2010), *Interviews in qualitative research*, London: Sage.
- Lincoln, Y. & Guba, E. (1985), *Naturalistic Inquiry*, Beverley Hill, CA: Sage.
- Midrash, M. (2011), *Thematic Analysis: the secret to Rightly Dividing the Torah of Life*, Retrieved from [http:// restorationoftorah. Org](http://restorationoftorah.Org).
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994), *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*, thousand Oaks, CA: Sage.
- Millar, P. (2010), *Leadership In Learning And Change: An evaluation of leadership in the context of implementing a bible college programme*, Master of Educational Leadership and management Thesis, Untiec Institute of Technology.
- Mullen, C. A. & Kochan, F. K. (2000), "Creating a collaborative leadership network: An organic view of change", *International Journal of Leadership in Educational*, Vol. 3, No. 3, Pp. 183-200.
- Namey, E., Guest, G., Thairu, L. & Johnson, L. (2007), "Data Reduction Techniques Handbook For Team – Based Qualitative Research (Pp. 137-162)", *Untied Kingdom: altaMirea Press*.
- Patton, M. Q. (1990), *Qualitative evaluation and research methods*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ponsford, K. R. & Lapadat, J. C. (2001), "Academically Capable Students Who Are Failing In High School: Perceptions about Achievement", *Canadian Journal of counseling*, No. 35, Pp. 137-156.
- Richards, L. (2008), *Teach Yourself NVivo 8: tutorials by Lyn Richards*, Retrived From [www. Lynrichards. Org](http://www.Lynrichards.Org).
- Ryan, G. W. & Bernard, H. R. (2000), "Data Management and Analysis Methods". In Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (Eds), *Handbook of qualitative research* (Pp. 769-802). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Smith, C.P. (1992), *Motivation and Personality: Handbook of Thematic Content Analysis*, USA: Cambridge University Press.
- Stanford, J. H., Oates, B. R. & Flores, D. (1995), "women's leadership styles: A heuristic analysis", *Women in Management Review*, Vol. 10, No. 2, Pp. 9-16.
- Tan, H. H. & Wee, G. (2002), "The role of rhetoric content in charismatic leadership: A content analysis of a Singaporean leader's speeches", *International Journal of Oranaization*, vol. 5, No. 3/4, Pp. 317-356.
- Tuckett, A. G. (2005), "Applying thematic analysis theory to practice: a researcher's experience "Contemporary Nurse, No. 19, Pp. 75-87.
- Tummers, L. & Karsten, N. (2011), "reflecting on the Role of Literature in Qualitative Public Administration Research: Learning From Grounded Theory", *administration & Society*, published online 24 August 2011.
- Vali, K. S. (2010), *Women Leading in Silence in Papua New Guinea higher Education*, Master of Educational Leadership Thesis , University of Waikato , New Zealand.
- Wichham, M. & Woods, M. (2005), "Reflecting on the Strategeic Use of CAQDAS to Manage and Report on the Qualitative Research Process", *The Qualitative Report*, vol. 10, No. 4, Pp. 687-702, Retrived From [http:// www. Nova. edu/ sss/ QR/ QR10-4 / wickham . pdf](http://www.Nova.edu/sss/QR/QR10-4/wickham.pdf).