

Typology and Modeling of Macro Management Indicators in the Quran with an Education-Oriented Approach

Mahdia Kashani*

Abazar Kafi Mousavi**

Extended Abstract

Adopting an educational approach to management can be considered as a humanizing method for human excellence in addition to the outputs of training managers at the national level. It should be noted that in recent years, looking at comprehensive education in all fields and dimensions, including strengthening education-oriented models with educational dimensions is in the spotlight (Hassani and Sadeghzadeh, 1400: 45). The focal point of this view is the interpretation of the Qur'an in assuming an approach that is seen in the verses related to the characteristics of management and manager. In other words, in the Qur'anic view, investigating the manager's characteristics is not only for expressing managerial duties but the educational progress of the individual and society, which is the ultimate goal of the Qur'anic movement. For this purpose, it is necessary first to address the issue of which managerial indicators the Qur'an has adopted in the education journey and the next stage, what style and format has been used for this purpose. The same approach in a new perspective to the typology and modeling of macro management indicators in the Qur'an has been examined through this article. In this regard, the present study tried to identify the types of macro

* Department of Islamic Education, Farhangian University, Tehran, Iran.

m.keshani@cfu.ac.ir

** Department of Islamic Education, Farhangian University, Tehran, Iran (corresponding author).

a.kafi@cfu.ac.ir

management in the Quran and extract the descriptive model of each one in a comprehensive assessment of all the verses of the Quran and provide a step towards enriching and broadly looking at educational processes by inferring educational implications.

Method

Due to its multifacetedness, the current research has used a combination of qualitative methods of data collection, analysis, and coding. In the first section, the descriptive phenomenological method is used to refer to the verses of the Holy Quran. Phenomenology is a qualitative research approach that seeks to identify the inherent and unchanging meaning of the problem under investigation (Chan, Fang, and Chin: 2013, quoted in Longdridge: 2007). The steps of this method are: 1. proposing a research question based on the model "What is the inherent existence of the phenomenon?" 2. Targeted sampling 3. Data collection 4. Data analysis (Abedi, 2019). Of course, these steps are not linear and are used back and forth. Based on the above steps, i.e. the question about the inherent pattern of the research phenomenon, first a research question was proposed with the theme: 1. "What are the macro management indicators introduced in the Qur'an, and what are the descriptions of each one?" 2. Targeted sampling that continued until the theoretical saturation of the categories and in the current research plan resulted in the reading of all the verses of the Holy Quran. 3. In the third stage, data collection was done by library method and by referring to the text of the Quran. 4. in the fourth step, the obtained data were analyzed using the MAXQDA Analytics Pro, version 12-3, and by referring again to the studied texts and comparing the above description with these texts, the results were validated. In the stage of selective coding, the types of macro management in the Qur'an were obtained. In the last stage, the comparative study of the central and open codes led to the extraction of religious analyses and educational meta-analyses.

Results

The results of the research in response to the first question of the research, that is, what are the types and categories of indicators of macro management in the verses of the Quran indicates

that there are 59 open codes related to the types of macro management in the Quran, which are classified into three categories input (management requirements), process (management qualities), and output (management tasks). The first category is divided into ten core codes, the second category into fourteen core codes, and the third category into sixteen core codes.

The results of the research in response to the second question of the research, that is, are there any specific descriptions or accounts and what is the final model in each part indicates that the frequency of data based on the number of cases, first in the section on managerial duties, then in the section on recommending suitable traits, and in the next stage in the section on items necessary for education was more; but according to the column chart, the amount of recommendation for managerial traits has more content frequency. In the requirements section, the most frequency is related to the necessity of obeying the people and the necessity of financial facilities, in the process section, the two main attributes of science and faith, and in the management duties section, the two sections of financial management and solving the disputes of the desired society.

The results of the research in response to the third research question, i.e. what are the educational implications derived from the explanation of the types and description of the models related to macro management indicators in the Quran represents eight principles of education, which include the following: the principle of relying on effort, the principle of educational rights and duties, the principle of a two-way approach to the dimensions of management and education, the principle of summation between different tasks, the principle of organizational perspective, the principle of unitary management, the principle of authority and intimacy, the principle of commitment and expertise.

Conclusion

Based on what the results of the current research and previous research show, all management researches emphasize the necessity of applying Islamic management in Islamic society, because the propositions within the religion in the section of presenting the principles have a different basis and approach from the secular and materialistic approaches. In the second point of view, although the general principles of management extracted in intra-religious

research have similar main characteristics, it should be noted that the model extracted from Islamic management must be systematic and comprehensive and can cover all management processes in its entirety. The approach that current research has followed at the macro level, but previous research has not been able to achieve this level of data extraction and analysis due to the granular approach.

Finally, it is suggested that according to the systematic extraction model based on this article, the components of Islamic macro management in three parts of input, process, and output, in the narrative texts and the biography and *Sirah* (conduct) of Ahlul-Bayt (peace be upon them) being analyzed and the complete version of this model should be cited and used as a source of training for Islamic managers.

Keywords: Typology, Modeling, Management Indicators, Macro Management, Education.



گونه‌شناسی و مدل‌یابی شاخصه‌های مدیریت کلان در قرآن با رویکرد تربیت‌محور

مهدیه کشانی*

اباذر کافی موسوی**

چکیده تفصیلی

داشتن رویکرد تربیتی به مدیریت می‌تواند علاوه بر ثمرات تربیت مدیران در تراز کشوری، به‌عنوان شیوه‌ای انسان‌ساز در تعالی انسان مدنظر قرار گیرد. باید توجه داشت در سال‌های اخیر، نگاه به تربیت همه‌جانبه و تمام‌ساحتی در تمامی حیطه‌ها، از جمله تقویت الگوهای تربیت محور با ابعاد تربیتی مورد توجه قرار گرفته است (حسنی و صادق زاده، ۱۴۰۰، ص ۴۵). نقطه ثقل این نگاه با منظرگاه قرآن در داشتن رویکردی است که در آیات مربوط به شاخصه‌های مدیریت و مدیر به وضوح، دیده می‌شود. به عبارتی، در نگاه قرآنی ورود به ویژگی‌های مدیر، تنها برای بیان وظایف مدیریتی نبوده و فراروی تربیتی فرد و جامعه، هدف نهایی حرکت قرآنی می‌باشد. برای همین منظور لازم است ابتدا به این موضوع پرداخته شود که قرآن از گذرگاه کدام شاخصه‌های مدیریتی مسیر تربیت را اتخاذ نموده و در مرحله بعد از چه سبک و سیاقی برای این منظور استفاده نموده است. همین رویکرد در نگاهی جدید به گونه‌شناسی و مدل‌یابی شاخصه‌های مدیریت کلان در قرآن، در نوشتار حاضر مورد بررسی قرار گرفته است. در همین راستا پژوهش حاضر سعی دارد در نگاهی جامع به تمام آیات قرآن، گونه‌های مدیریت کلان در قرآن را شناسایی کرده و مدل توصیفی هرگونه را استخراج نموده و با استنباط دلالت‌های تربیتی، گامی در جهت غنابخشی و همه‌جانبه‌نگری در روندهای تربیتی فراهم نماید.

روش

تحقیق حاضر با توجه به چندوجهی بودن آن، ترکیبی از روش‌های کیفی جمع‌آوری، تحلیل و کدگذاری داده‌ها را به کار گرفته است. در بخش نخست از روش پدیدارشناسی توصیفی برای رجوع به آیات قرآن کریم استفاده شده است. پدیدارشناسی، یک رویکرد پژوهش کیفی است که

* گروه آموزش معارف اسلامی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

m.keshani@cfu.ac.ir

a.kafi@cfu.ac.ir

** گروه آموزش معارف اسلامی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۷/۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۲/۱۸

در پی شناسایی معنای ذاتی و تغییرناپذیر مسئله‌ی تحت بررسی می‌باشد (چان، فانگ و چین: ۲۰۱۳ به نقل از لانگدریج: ۲۰۰۷). مراحل این روش عبارت‌اند از: ۱. طرح سؤال پژوهشی بر اساس الگوی «وجود ذاتی پدیده چیست؟» ۲. نمونه‌گیری هدفمند ۳. جمع‌آوری داده‌ها ۴. تحلیل داده‌ها (عابدی، ۱۳۸۹). البته این مراحل، سیر خطی ندارند و به صورت رفت و برگشتی مورد استفاده قرار می‌گیرند. بر اساس مراحل فوق، یعنی سؤال در مورد الگوی ذاتی پدیده تحقیق، ابتدا یک سؤال پژوهشی با این مضمون طرح شد که: ۱. «شاخصه‌های مدیریت کلان که در قرآن معرفی شده‌اند چیست و توصیفات مربوط به هر کدام چه می‌باشد؟» ۲. نمونه‌گیری هدفمند که تا اشباع نظری مقولات ادامه داشته و در طرح تحقیقی حاضر سبب خوانش کل آیات قرآن کریم گردید. ۳. در مرحله سوم، جمع‌آوری داده‌ها به روش کتابخانه‌ای و با مراجعه به متن قرآن انجام گرفت. ۴. در مرحله چهارم، داده‌های به دست آمده با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA نسخه ۳-۱۲ PORO مورد تحلیل قرار گرفت و با مراجعه‌ی مجدد به متون مورد مطالعه و مقایسه‌ی توصیف فوق با این متون، نتایج اعتباریابی شدند. در مرحله کدگذاری انتخابی، گونه‌های مدیریت کلان در قرآن به دست آمد. در مرحله آخر، مطالعه تطبیقی کدهای محوری و باز به استخراج تحلیل‌های دینی و فراتحلیل‌های تربیتی منجر شد.

نتایج

نتایج تحقیق در پاسخ به پرسش اول تحقیق یعنی گونه‌ها و دسته‌بندی‌های شاخصه‌های مدیریت کلان در آیات قرآن چیست؟ نشان‌دهنده آن است که ۵۹ کد باز در رابطه با گونه‌های مدیریت کلان در قرآن وجود دارد که در قالب سه مقوله کد انتخابی درون‌داد (ملزومات مدیریت)، فرایند (صفات مدیریت) و برون‌داد (وظایف مدیریت) دسته‌بندی شده‌اند. دسته اول خود به ده کد محوری، دسته دوم به چهارده کد محوری و دسته سوم به شانزده کد محوری تقسیم‌بندی شده‌اند.

نتایج تحقیق در پاسخ به پرسش دوم تحقیق یعنی آیا برای هر گونه، توصیف یا توصیفات خاصی وجود دارد و مدل نهایی در هر بخش به چه شکل است؟ نشان‌دهنده آن است که فراوانی داده بر اساس تعداد موارد، ابتدا در بخش وظایف مدیریتی، سپس در بخش توصیه به داشتن صفات مناسب و در مرحله بعد در بخش موارد ملزومات به تربیت بیشتر بوده است؛ اما بر اساس نمودار ستونی میزان توصیه به صفات مدیریتی دارای بیشتری فراوانی محتوایی است. در بخش ملزومات بیشترین فراوانی مربوط به لزوم اطاعت مردم و لزوم امکانات مالی، در بخش فرایند دو صفت اصلی علم و ایمان و در بخش وظایف مدیریت دو بخش مدیریت مالی و حل اختلافات جامعه مورد نظر می‌باشد.

نتایج تحقیق در پاسخ به پرسش سوم تحقیق یعنی دلالت‌های تربیتی مستخرج از تبیین گونه‌ها و توصیف مدل‌های مربوط به شاخصه‌های مدیریت کلان در قرآن چیست؟ نشان‌دهنده هشت اصل تربیتی است که شامل موارد زیر می‌باشد: اصل تکیه بر تلاش، اصل حق و تکلیف تربیتی، اصل نگاه

دوسویه به ابعاد مدیریت و تربیت، اصل جمع بین وظایف مختلف، اصل نگاه سازمانی، اصل مدیریت وحدت‌گرا، اصل اقتدار و صمیمیت، اصل تعهد و تخصص.

نتیجه‌گیری

بر اساس آنچه نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات پیشین نشان می‌دهد، همه پژوهش‌های مدیریتی بر لزوم اعمال مدیریت اسلامی در جامعه اسلامی تأکید دارند چراکه گزاره‌های درون‌دینی در بخش ارائه اصول، دارای مبانی و رویکردی متفاوت با رویکردهای سکولار و مادی‌گرا می‌باشند. در نظرگاه دوم گرچه اصول کلی مدیریتی استخراج شده در تحقیقات درون‌دینی دارای شاخصه‌های اصلی مشابه هستند اما باید توجه داشت مدل استخراجی از مدیریت اسلامی باید جنبه سیستماتیک و همه‌جانبه داشته و بتواند در کلیت خود، تمامی فرایندهای مدیریتی را پوشش دهد. رویکردی که پژوهش حاضر در سطح کلان آن را دنبال نموده است اما پژوهش‌های قبلی با توجه به رویکرد خردنگر، نتوانسته‌اند به این سطح از داده‌های استخراجی و تحلیل آن‌ها دست یابند.

در نهایت، پیشنهاد می‌شود با توجه به الگوی استخراجی سیستمی بر اساس مقاله حاضر، مؤلفه‌های مدیریت کلان اسلامی در سه بخش درون‌داد، فرایند و برونداد، در متون روایی و سیره اهل بیت علیهم‌السلام مورد واکاوی قرار گرفته و مدل کامل این الگو به عنوان منبع تربیت مدیران اسلامی مورد استناد و استفاده قرار گیرد.

واژگان کلیدی: گونه‌شناسی، مدل‌یابی، شاخصه‌های مدیریت، مدیریت کلان، تربیت.

۱. مقدمه و بیان مسئله

فرآیند برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و نظارت بر کار اعضای سازمان و کاربرد تمامی منابع قابل دسترسی برای رسیدن به هدف‌های تعیین شده سازمان را «مدیریت» می‌گویند (الوانی، ۱۳۷۹، ص ۱۳۵). مدیریت به‌عنوان هنر انجام دادن کارها به‌وسیله دیگران نیز تعریف شده است (کولب و گولد، ۱۳۹۲، ص ۷۶۶) و بعضی آن را ترکیبی از علم و هنر دانسته (خراسانی، ۱۳۹۸، ص ۶۱) و مدیریت را علم و هنر متشکل و هماهنگ کردن، رهبری و مهارت‌های فعالیت‌های دسته‌جمعی برای نیل به هدف‌های مطلوب با حداکثر کارایی می‌دانند (فایضی، ۱۳۷۵، ص ۲۹).

در این نوشتار، صرف‌نظر از اینکه مدیریت، هنر است یا علم و هنر یا روش و تکنیک‌های خاص اداره امور، مجموعه اطلاعاتی که از آیات قرآن درباره آن قابل استفاده است، جمع‌آوری شده و از واژه‌های «امام» و مشتقات «ولیت» استفاده شده است. واژه مدیریت در قرآن با کلیدواژه دیگری نیز تحت عنوان «حکومت» تعریف می‌شود. حکومت از حکم و حکم به معنای منع برای اصلاح (راغب اصفهانی، ۱۳۹۴، ص ۲۴۸) و منع از ظلم است (قزوینی رازی، ۱۳۹۹، ج ۲، ص ۹۱) و به حاکم از این جهت حاکم گفته می‌شود که ظالم را از ظلم کردن منع می‌کند (ابن منظور، ۱۳۷۵، ج ۳، ص ۲۷۰) و در اصطلاح، فرایند اعمال سیاست‌ها و تصمیمات از سوی مقامات رسمی در دستگاه سیاسی یا اشاره به مجموعه مقامات رسمی مسئول برای اتخاذ تصمیمات سیاسی لازم‌الاجراست (شایان مهر، ۱۳۹۱، ج ۱، ص ۲۳۲). در این نوشتار، معنای اصطلاحی مقصود است و از واژه‌های «ملک»، «خلف» «ولی» و مشتقات آنها و مفاد برخی جملات نیز استفاده شده است.

گونه‌شناسی (سنخ‌شناسی) به‌عنوان روشی که در نظریه‌پردازی‌ها و تحقیق‌های برخی اندیشمندان مطرح علوم اجتماعی به کار رفته است در کنار دیگر انواع روش‌های طبقه‌بندی، می‌تواند به‌مثابه روشی برای تبیین و تولید مفاهیم در تحقیقات نظری و حتی کاربردی استفاده شود (لطیفی، ۱۳۹۷، ص ۲۵). گونه‌شناسی شاخصه‌های مدیریت کلان در قرآن اشاره به عملکردی دارد که در ضمن آن، مضامین اصلی مدیریتی شناسایی می‌شود. سپس هر بخش در قالب یک عبارت توصیف‌گر کلی، دسته‌بندی و به عبارتی، سنخ‌شناسی می‌شود. ضرورت سنخ‌شناسی در مباحث نظری از آن جهت است که می‌تواند دیدی کلی و همه‌جانبه از ابعاد موضوع نظری برای پژوهشگر فراهم آورد و در مرحله بعد، تحلیل ابعاد نظری را آسان‌تر نماید.

در بُعدی دیگر، اهمیت عمده مدل‌سازی نمادین در دستیابی شگرف و تأثیر روانی آن نهفته است. انسان‌ها ظرفیت یادگیری پیشرفته‌ای را برای یادگیری مشاهده‌ای ایجاد کرده‌اند که به آنها امکان می‌دهد دانش و مهارت‌های خود را به‌سرعت از طریق اطلاعات منتقل شده توسط انواع غنی

از مدل‌ها گسترش دهند. در واقع، تقریباً همه یادگیری‌های رفتاری، شناختی و عاطفی از تجربه مستقیم با مشاهده اقدامات افراد و پیامدهای آن، برای آنها حاصل می‌شود (بندورا،^۱ ۱۹۸۶). بیشتر یادگیری‌ها چه از لحاظ طراحی و چه ناخواسته از مدل‌های موجود در محیط فوری فرد اتفاق می‌افتد. با وجود این، اطلاعات گسترده‌ای در مورد ارزش‌های انسانی، سبک‌های تفکر و الگوهای رفتاری از مدل‌سازی گسترده در محیط نمادین حاصل می‌شود. برخلاف یادگیری عملی، که نیاز به تغییر اعمال هر فرد از طریق تجربیات مکرر آزمایشی و خطا دارد، در یادگیری مشاهده‌ای یک مدل واحد می‌تواند روش‌های جدید تفکر و رفتار را هم‌زمان به افراد بی‌شماری در مناطق مختلف منتقل کند. جنبه دیگری از مدل‌سازی نمادین وجود دارد که تأثیر روانی و اجتماعی آن را بزرگ می‌کند (آبزن و همکاران، ۱۴۰۱، ص ۹۶). همین تأثیر شگرف مدل‌سازی بر عملکرد یادگیری و رفتاری انسان‌ها، ضرورت اهمیت به موضوع مدل‌سازی در مباحث تربیتی را روشن می‌کند. در تحقیق حاضر، مدل‌یابی به معنای استخراج یافته‌های توصیفی از قرآن برای شاخصه‌های مدیریت کلان و کشف ابعاد توصیفی هرگونه می‌باشد. موضوعی که به پژوهشگران در راستای تحلیل ارزش‌گذاری داده‌ها و اولویت‌بندی آنها کمک می‌نماید.

داشتن رویکرد تربیتی به مدیریت می‌تواند افزون‌بر ثمرات تربیت مدیران در تراز کشوری، به‌عنوان شیوه‌ای انسان‌ساز در تعالی انسان مدنظر قرار گیرد. باید توجه داشت در سال‌های اخیر، نگاه به تربیت همه‌جانبه و تمام‌ساحتی در تمامی حیطه‌ها، از جمله تقویت الگوهای تربیت‌محور با ابعاد تربیتی مورد توجه قرار گرفته است (حسنی و صادق‌زاده، ۱۴۰۰، ص ۴۵). نقطه ثقل این نگاه با منظرگاه قرآن در داشتن رویکردی است که در آیات مربوط به شاخصه‌های مدیریت و مدیر به‌وضوح دیده می‌شود. به عبارتی، در نگاه قرآنی ورود به ویژگی‌های مدیر، تنها برای بیان وظایف مدیریتی نبوده و فرازوی تربیتی فرد و جامعه، هدف نهایی حرکت قرآنی می‌باشد. برای همین منظور لازم است ابتدا به این موضوع پرداخته شود که قرآن از گذرگاه کدام شاخصه‌های مدیریتی مسیر تربیت را اتخاذ نموده و در مرحله بعد از چه سبک و سیاقی برای این منظور استفاده نموده است. همین رویکرد در نگاهی جدید به گونه‌شناسی و مدل‌یابی شاخصه‌های مدیریت کلان در قرآن، در نوشتار حاضر بررسی شده است.

با توجه به مقدمات یادشده، می‌توان در باب ضرورت‌سنجی نوشتار حاضر، به این موارد اشاره نمود: گونه‌شناسی شاخصه‌های مدیریت کلان از منظر قرآن، بایستی در زمینه شناخت ابعاد و طبقه‌بندی این مضامین است که زاویه و نگاه جدیدی به بحث مدیریت را برای پژوهشگران فراهم می‌نماید. در

1. Bandura

گام دوم، توصیف گونه‌های استخراج شده از منظر قرآن می‌تواند در دستیابی به مدل کامل تبیین ابعاد تربیتی مدیریت، گامی مهم محسوب شود و توجه دین به جزئیات گونه‌های توصیفی شاخصه‌های مدیریتی را مشخص نماید که نگاه تربیتی انسان‌ها بدان توجه ندارد. در گام سوم توجه به دلالت‌های تربیتی منبعث از این گونه‌شناسی و مدل‌یابی در قرآن و تبلیغ و توسعه آن در دروس مختلف، به‌یقین، در بیدار نمودن و تقویت گرایش‌های معنوی مخاطبان تربیتی مؤثر است و در گام چهارم برنامه‌ریزی برای ورود چنین نگاهی به محتوای کتب درسی آموزش و پرورش و دانشگاه می‌تواند نویدبخش تربیتی عمیق‌تر و همه‌جانبه‌تر در نظام الگوهای آموزشی باشد.

۲. اهداف و سؤالات پژوهش

این مقاله می‌کوشد در نگاهی جامع به تمام آیات قرآن، گونه‌های مدیریت کلان در قرآن را شناسایی کرده و مدل توصیفی هرگونه را استخراج نموده و با استنباط دلالت‌های تربیتی، گامی در جهت غنابخشی و همه‌جانبه‌نگری در روندهای تربیتی فراهم نماید. با این توصیف، سؤالات پژوهش حاضر به شرح زیر می‌باشد:

۱. گونه‌ها و دسته‌بندی‌های شاخصه‌های مدیریت کلان در آیات قرآن چیست؟
۲. آیا برای هرگونه، توصیف یا توصیفات خاصی وجود دارد و مدل نهایی در هر بخش به چه شکل است؟
۳. دلالت‌های تربیتی مستخرج از تبیین گونه‌ها و توصیف مدل‌های مربوط به شاخصه‌های مدیریت کلان در قرآن چیست؟

۳. پیشینه پژوهش

مطالعه در باب مدیریت به‌ویژه از منظر قرآن، همیشه مورد توجه پژوهشگران و نویسندگان بوده است. منتها نگاه به شاخصه‌های مدیریت کلان در قالب گونه‌شناسی و مدل‌یابی و استنباط دلالت‌های تربیتی آن، رویکردی است که کمتر توجه شده است. با توجه به این موضوع و پس از بررسی پیشینه پژوهش، می‌توان به تحقیقات زیر اشاره نمود که ارتباط مستقیم‌تری با موضوع تحقیق حاضر دارد:

صحت و محمدی (۱۴۰۲) در مقاله «مدیریت منابع انسانی در قرآن» می‌نویسند: در قرآن کریم در رابطه با منابع انسانی موضوعات مفیدی بیان شده است. اگر سازمان‌ها به این موضوعات توجه کنند، در جلب رضایت مشتریان مؤثر می‌باشند. توجه به انسان نه تنها از نگاه معرفتی، بلکه از

دید خداوند موجب دستیابی به تجربه و شناختی بهتر از انسان به جامعه بشریت می‌شود. باوجوداین، در حال حاضر، یکی از مسائل اساسی، که مدیران سازمان‌های اسلامی را با چالش جدی روبه‌رو کرده است، عدم توجه به اجرای اصول و مبانی شرع مقدس و آیات و روایات اسلامی در مدیریت و به‌ویژه مدیریت منابع انسانی می‌باشد.

پیروز و خدمتی (۱۴۰۱) در مقاله «بررسی سیاست‌های مدیریت بحران در قرآن با تکیه بر جنگ احد» می‌نویسند: قرآن کریم سیاست‌هایی را در مرحله قبل، حین و بعد از بحران ارائه می‌کند که عبارت‌اند از: محدوده بحران به روش مشورت، پیشگیری از فروپاشی نیروها و روحیه‌بخشی و امیدبخشی با یادآوری ولایت، پاداش‌های ارزشمند، دعوت به تداوم مقاومت، نوید پیروزی نهایی، ایجاد آرامش، بهسازی روحی و روانی با یادآوری مقایسه‌ای میان رنج‌ها، بخشش و تحلیل عوامل شکست و عبرت‌گیری.

زیرک و همکاران (۱۴۰۱) در مقاله «الگوی مدیریت محیط سازمانی با تکیه بر آیات قرآنی» می‌نویسند: «الگوی مدیریتی قرآن دارای سه مرحله می‌باشد. انتخاب محیط، اصلاح و مراقبت از محیط و گسترش محیط. در مرحله نخست، مدیر می‌کوشد اجزای محیط را به بهترین نحو چینش نماید تا محیطی سالم ایجاد شود. حال اگر این کار به‌درستی انجام نشود، مدیر تلاش خود را بر اصلاح آن متمرکز می‌کند و پس از آن به دنبال حفظ محیط سالم خود می‌باشد. در پایان پس از ثبات محیط، مدیر سعی می‌نماید تا محیط مناسب خود را گسترش دهد تا دیگر سازمان‌ها نیز در این فضا ادامه مسیر دهند». بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد نوشتار حاضر در بخش‌های زیر رویکرد و نگاه نوآورانه داشته است:

نگاه و زاویه جدید به مدیریت از طریق بررسی مضامین مستقیم و غیرمستقیم مدیریتی در منبع دینی یعنی قرآن به‌عنوان اصلی‌ترین منبع تربیتی دینی، توجه به گونه‌شناسی مضامین مدیریتی از منظر قرآن در بررسی جامع و همه‌جانبه در رجوع به تمامی آیات. دستیابی به مدل‌یابی توصیفی این مضامین از منظر قرآن و اشاره به تمامی عبارات‌های توصیفی هر گونه و درنهایت، داشتن رویکرد تربیت‌محور و استنباط دلالت‌های تربیتی جهت غنابخشی به روندهای تربیتی در نظام‌های آموزشی و تربیت عام.

۴. روش پژوهش

این تحقیق با توجه به چندوجهی بودن آن، ترکیبی از روش‌های کیفی جمع‌آوری، تحلیل و کدگذاری داده‌ها را به‌کار گرفته است. در بخش نخست، از روش پدیدارشناسی توصیفی برای رجوع به آیات

قرآن کریم استفاده شده است. پدیدارشناسی، یک رویکرد پژوهش کیفی است که در پی شناسایی معنای ذاتی و تغییرناپذیر مسئله تحت بررسی می‌باشد (چان، فانگ و چین،^۱ ۲۰۱۳ به نقل از لانگدریج،^۲ ۲۰۰۷). مراحل این روش عبارت‌اند از: ۱. طرح سؤال پژوهشی براساس الگوی «وجود ذاتی پدیده چیست؟»^۳ ۲. نمونه‌گیری هدفمند؛ ۳. جمع‌آوری داده‌ها و ۴. تحلیل داده‌ها (عابدی، ۱۳۸۹). البته این مراحل، سیر خطی ندارند و به‌صورت رفت و برگشتی استفاده می‌شوند.

براساس مراحل یادشده، یعنی سؤال در مورد الگوی ذاتی پدیده تحقیق، ابتدا یک سؤال پژوهشی با این مضمون طرح شد که: ۱. «شاخصه‌های مدیریت کلان که در قرآن معرفی شده‌اند چیست و توصیفات مربوط به هر کدام چه می‌باشد؟»^۴ ۲. نمونه‌گیری هدفمند که تا اشباع نظری مقولات ادامه داشته و در طرح تحقیقی حاضر سبب خوانش کل آیات قرآن کریم شد؛ ۳. در مرحله سوم، جمع‌آوری داده‌ها به روش کتابخانه‌ای و با مراجعه به متن قرآن انجام شد؛ ۴. در مرحله چهارم، داده‌های به‌دست‌آمده با استفاده از نرم‌افزار MAXQDAY نسخه ۳-۱۲ PORO تحلیل شد و با مراجعه مجدد به متون مورد مطالعه و مقایسه توصیف یادشده با این متون، نتایج اعتباریابی شدند.

این شیوه کدگذاری در گذشته به‌صورت کاملاً سنتی و دستی انجام می‌شد؛ اما در این پژوهش راهبرد پدیدارشناسی توصیفی در سه بخش کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی انجام شد. در بخش کدگذاری باز ۵۹ کد اولیه به‌دست آمد. در این شیوه ابتدا رمزهای مناسب به بخش‌های مختلف اختصاص می‌یابد که به آن، کدهای اولیه گفته می‌شود. آیات استخراج‌شده، همان دسته‌بندی کدهای اولیه هستند که با هم ارتباط دارند؛ اما این دسته‌بندی به دو صورت انجام می‌شود: نخست، چند کد اولیه در یک دسته قرار می‌گیرند و یک نام جدید می‌گیرند و دوم، چند کد اولیه زیر مجموعه یک کد دیگر قرار می‌گیرند که آنها را دربردارند. بنابراین، مجموعه مختلفی از کدهای در کنار هم، مقوله اصلی یا مقولات فرعی را تشکیل می‌دهند که به این بخش، کدگذاری باز گفته می‌شود. سپس کدگذاری محوری باید صورت گیرد.

درواقع، کد محوری نقش سازه را در تحقیقات بازی می‌کند و با توجه به نظر چارمز^۳ (۲۰۱۳) کد محوری عبارت است از مجموعه‌ای از مقولات که با یکدیگر رابطه دارند و زیرمجموعه یک نام جدید یا زیرمجموعه یک مقوله کلی‌تر هستند. در ادامه، نرم‌افزار یادشده با یافتن پیوندهای میان مقولات به رمزگذاری محوری اقدام می‌کند و در نهایت، فرضیه‌ها در قالب همین مقوله‌ها تعیین می‌شوند که به آن، کدگذاری انتخابی می‌گویند. درواقع، با رمزگذاری انتخابی، مقوله‌ها پالایش می‌شوند و با طی

1. Chan, Fung and Chien

2. Langdrige

3. charms

این فرایندها، درنهایت، چارچوب نظری پدیدار می‌شود (کوربین و استراوس،^۱ ۱۹۹۰، ص ۱۲). در مرحله کدگذاری انتخابی، گونه‌های مدیریت کلان در قرآن به دست آمد. در مرحله آخر، مطالعه تطبیقی کدهای محوری و باز به استخراج تحلیل‌های دینی و فراتحلیل‌های تربیتی منجر شد.

۵. یافته‌های آماری و توصیفی تحقیق

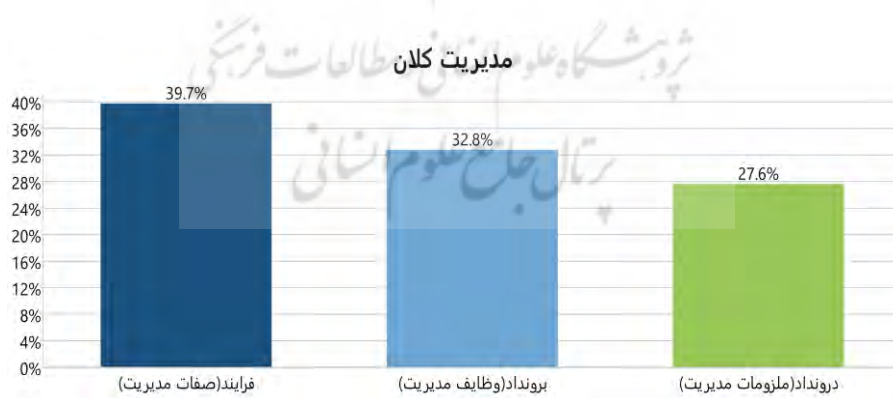
در تحقیق حاضر، ۵۹ کد باز استخراج شده از قرآن در قالب جداول و نمودارهای تصویری با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا، ارائه شده است. این شیوه کدگذاری و نمودارسازی، فهم مطالب و گونه‌ها را برای پژوهشگران راحت‌تر می‌نماید. در ادامه، داده‌های تحقیق در قالب سه جدول و دو نمودار تصویری ارائه شده است. پیش از ارائه یافته‌های آماری تحقیق، ذکر این نکته لازم است که آیات قرآن در مورد مدیریت در ابعاد خرد نیز مرور شده‌اند؛ اما تنها کدهایی استخراج شدند که مرتبط با بحث مدیریت در سطح کلان و مدیریت اجتماع می‌باشند.

جدول ۱: جدول ماتریکس شاخصه‌های مدیریت کلان جدول ۲. جدول درصدی کدهای محوری و انتخابی

رنگ	کد	تعداد	درصد
●	مدیریت کلان	۱	۱/۶۹
●	فرایند(صفات مدیریت)	۰	۰/۰۰
●	عالم در مدیریت	۳	۵/۰۸
●	نیکوکار	۱	۱/۶۹
●	حکیم در داوری	۱	۱/۶۹
●	امانت‌دار	۲	۳/۳۹
●	مؤمن	۴	۶/۷۸
●	متشرع	۱	۱/۶۹
●	مهربان	۱	۱/۶۹
●	مشورت در عین صلابت	۲	۳/۳۹
●	اهل بخشش	۱	۱/۶۹
●	دعاکننده برای امت	۱	۱/۶۹
●	فن خطابه	۱	۱/۶۹
●	صبور	۱	۱/۶۹
●	نیرومند	۲	۳/۳۹
●	عدم ظلم	۲	۳/۳۹
●	درونداد(ملزومات مدیریت)	۰	۰/۰۰
●	زیردستان مناسب	۱	۱/۶۹
●	حق اعمال مجازات	۱	۱/۶۹

1. Corbin & Strauss

رنگ	کد	تعداد	درصد
●	حق دریافت وجوهات مالی	۳	۵/۰۸
●	حق مدیریت قوای نظامی	۲	۳/۳۹
●	لزوم جامعه صالح	۱	۱/۶۹
●	لزوم کمک مردم	۱	۱/۶۹
●	لزوم اطاعت مردم	۴	۶/۷۸
●	لزوم امکانات	۱	۱/۶۹
●	لزوم آزمون	۱	۱/۶۹
●	واجب کفایی	۱	۱/۶۹
●	برونداد(وظایف مدیریت)	۰	۰/۰۰
●	سیاست خارجی کفرستیز	۱	۱/۶۹
●	مذاکره و اصلاح	۱	۱/۶۹
●	حاکم نمودن دین	۱	۱/۶۹
●	روشمند	۱	۱/۶۹
●	حل اختلافات	۲	۳/۳۹
●	قضاوت عادلانه	۲	۳/۳۹
●	مقابله با شایعات	۱	۱/۶۹
●	اعطای آزادی عمل	۱	۱/۶۹
●	اصلاح گری	۱	۱/۶۹
●	ایجاد امنیت	۱	۱/۶۹
●	مدیریت مالی	۲	۳/۳۹
●	تعیین جانشین مناسب	۱	۱/۶۹
●	اجرای قانون	۱	۱/۶۹
●	وحدت بخشی	۱	۱/۶۹
●	نظارت بر زیردستان	۱	۱/۶۹
●	نجات مستضعفان	۱	۱/۶۹



نمودار ۱: نمودار ستونی مقایسه فراوانی کدهای انتخابی

کد آزاد	کد محوری	کد انتخابی
زادهٔ بسطهٔ فی العِلم (بقره، ۲۴۷) روش شناسی مدیریتی: و لا تَتَّبِعْ سَبِيلَ الْمُفْسِدِينَ (اعراف، ۱۴۲): علم امور مالی و خزانه‌داری: قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ (یوسف، ۵۵).	عالم در مدیریت	
أَنَا تَرَاكَ مِنَ الْمُحْسِنِينَ (یوسف، ۷۸).	نیکوکار	
آتَيْنَاهُ الْحِكْمَةَ وَفَصَلَ الْخُطَابِ (ص، ۲۰).	حکیم در داوری	
إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا (نساء، ۵۸): إِنِّي حَفِيظٌ (یوسف، ۵۵).	امانتدار	
لا يَتَّخِذِ الْمُؤْمِنُونَ الْكَافِرِينَ أَوْلِيَاءَ مِنْ دُونِ الْمُؤْمِنِينَ (آل عمران، ۲۸): إِنَّمَا وَلِيُّكُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَالَّذِينَ آمَنُوا (مائدة، ۵۵): الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ (نور، ۵۵): يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّخِذُوا الْكَافِرِينَ أَوْلِيَاءَ مِنْ دُونِ الْمُؤْمِنِينَ (نساء، ۱۴۴).	مؤمن	
الَّذِينَ إِنْ مَكَانَهُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَآمَرُوا بِالمَعْرُوفِ وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ (حج، ۴۱).	متشرع	۲. فرایند
وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ (آل عمران، ۱۵۹).	مهربان	
وَسَاوِرُهُمْ فِي الْأَمْرِ فإِذَا عَزَمْتَ عَلَىٰ اللَّهِ (آل عمران، ۱۵۹): قَالَتْ يَا أَيُّهَا الْمَلَأُ أِفْتُونِي فِي أَمْرِي مَا كُنْتُ قَاطِعَةً أَمْرًا حَتَّىٰ تَشْهَدُون (نمل، ۳۲).	اهل مشورت در عین صلابت	
فَاعْفُ عَنْهُمْ (آل عمران، ۱۵۹).	اهل بخشش	
اسْتَغْفِرْ لَهُمْ (نور، ۶۲).	دعاکننده برای ملت	
قَالَ رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي وَاجْلَعْ عُقْدَةً مِنْ لِسَانِي يَفْقَهُوا قَوْلِي (طه، ۲۴).	فن خطابه	
اصْبِرْ عَلَىٰ مَا يَقُولُونَ (ص، ۱۷).	صبور	
عَبَدْنَا دَاوُدَ دَا الْأَيْدِ (ص، ۱۷) زادهٔ بسطهٔ فی... الجِسْمِ (بقره، ۲۴۸).	نیرومند	
وَلَا تَعْدِبْهُمْ (طه، ۴۷) إِنَّا إِذَا لَطَمُونَ (یوسف، ۷۹).	عدم ظلم	
يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنَّ تَطِيعُوا الَّذِينَ كَفَرُوا يَرُدُّوكُمْ عَلَىٰ أَعْقَابِكُمْ فَتَنْقَلِبُوا خَاسِرِينَ (آل عمران، ۱۴۹).	سیاست خارجه کفرستیز	
وَلَقَدْ أَرْسَلْنَا مُوسَىٰ بِآيَاتِنَا إِلَىٰ فِرْعَوْنَ وَمَلَئِهِ فَقَالَ (زخرف، ۴۶).	مذاکره و اصلاح	۳. برون‌داد
وَلَيَمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَىٰ لَهُمْ (نور، ۵۵).	حاکم نمودن دین	
وَأَمَّا مَنْ آمَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُ جِزَاءُ الْحَسَنَىٰ وَسَنُقُولُ لَهُ مِنْ أَمْرِنَا يُسْرًا (كهف، ۸۸).	روشنمندی	

کد آزاد	کد محوری	کد انتخابی
أَجْعَلْ بَيْنَكُمْ وَ بَيْنَهُمْ رَدْمًا (كهف، ۹۵) لِيَحْكُمَ بَيْنَ النَّاسِ فِيمَا اخْتَلَفُوا فِيهِ وَ مَا اخْتَلَفَ فِيهِ (بقره، ۲۱۳).	حل اختلافات	
أَجْعَلْ بَيْنَكُمْ وَ بَيْنَهُمْ رَدْمًا (كهف، ۹۵) لِيَحْكُمَ بَيْنَ النَّاسِ فِيمَا اخْتَلَفُوا فِيهِ وَ مَا اخْتَلَفَ فِيهِ (بقره، ۲۱۳).	قضاوت عادلانه	
وَلَوْ رَدُّوهُ إِلَى الرَّسُولِ وَإِلَى أُولِي الْأَمْرِ مِنْهُمْ لَعَلِمَهُ الَّذِينَ يَسْتَنْبِطُونَهُ مِنْهُمْ (نساء، ۸۳).	مقابله با شایعات	
فَإِذَا اسْتَأْذَنُوكَ لِيَعُضَّ شَاةِمَ فَأَذْنِ لَنْ شِئْتُمْ مِنْهُمْ (نور، ۶۲).	اعطای آزادی عمل	
وَ أَصْلِحْ (اعراف، ۱۴۲).	اصلاح‌گری	
وَلْيَبْدِلْهُمْ مِنْ بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا (نور، ۵۵).	ایجاد امنیت	
فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَ الرَّسُولِ (نساء، ۵۹).	مدیریت مالی	
قَالَ مُوسَى لِأَخِيهِ هَارُونَ اخْلُفْنِي فِي قَوْمِي (اعراف، ۱۴۲).	تعیین جانشین مناسب	
قَالَ أَمَّا مَنْ ظَلَمَ فَسَوْفَ نَعَذِّبُهُ (كهف، ۸۷).	اجرای قانون	
فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَ الرَّسُولِ (نساء، ۵۹).	وحدت بخشی	
قَالَ مُوسَى لِأَخِيهِ هَارُونَ اخْلُفْنِي فِي قَوْمِي (اعراف، ۱۴۲).	نظارت بر زیردستان	
رَبَّنَا أَخْرِجْنَا مِنْ هَذِهِ الْقَرْيَةِ الظَّالِمِ أَهْلُهَا وَاجْعَلْ لَنَا مِنْ لَدُنْكَ وَلِيًّا وَاجْعَلْ لَنَا مِنْ لَدُنْكَ نَصِيرًا (نساء، ۷۵).	نجات مستضعفان	

نکته‌ای که در توضیح جدول ۳ و در تبیین ارتباط آیات با مبحث مدیریت باید ذکر شود، این است که موضوع‌بندی آیات استخراج‌شده براساس تفسیر راهنما، که توسط متخصصان فنون قرآنی صورت گرفته است، مورد استناد قرار گرفته است؛ از این رو، گرچه محتوای برخی آیات، سیاق داستانی داشته یا دارای کلیدواژه‌های مدیریتی نمی‌باشد، اما از جهت محتوا و مضمون از جمله آیات مرتبط با بحث مدیریت است. به عبارتی داستان‌هایی که از بین آیات قرآن در مورد موضوع مدیریت انتخاب شده، در مورد نحوه مدیریت پیامبران در جامعه می‌باشد که اصول کلی رفتاری ایشان را تبیین نموده است. همچنین، در این آیات به صورت مستقیم صفات مرتبط با پیامبران به عنوان مدیران و رهبران جامعه بررسی و تحلیل شده است. در بخش دوم کلیدواژه‌هایی وجود دارد که اشاره به مباحث مدیریتی داشته که می‌تواند ارتباط مباحث مدیریتی با آیات یادشده را مشخص نماید و به شرح زیر می‌باشد: (وزیر/ملک/جانشین/ حل نزاع توسط مدیر/عدم تبعیت از کافر/ خزائن مالی جامعه/ امام و رهبر جامعه) و دیگر کلیدواژه‌هایی که به نحوی در متون مدیریتی وجود دارد.

نکته بعدی در ارتباط آیات استخراج‌شده با بحث تربیت و اصول آن می‌باشد. باید توجه داشت قرآن کتاب هدایت و تربیت انسان‌هاست و نگاه ظاهری و باطنی به آیات قرآن مؤید رویکرد تربیتی است که خداوند از خلال مفاهیم مختلف، هدف‌گذاری نموده است؛ از این رو از تمامی مباحث

مطرح شده در قرآن کریم می‌توان در راستای مباحث تربیتی و الگوگیری از آن در جهت گزاره‌های تربیتی بهره برد. در این راستا، پژوهشگران در فراتحلیل تربیتی، که در ادامه اشاره شده است، در این راستا گام برداشته‌اند.

۶. فراتحلیل تربیتی

همان‌گونه که در نمودارهای دایره‌ای و درصدی و ماتریکس داده‌های استخراج شده از مکس کیودا مشاهده می‌شود فراوانی داده‌ها در سه گونه درون‌داد، فرایند و برون‌داد مدیریتی دارای تفاوت معناداری نمی‌باشد. این به معنای اهمیت بالایی می‌باشد که هر یک از این موارد در جریان عملکرد مدیریتی دارد؛ اما تحلیل دقیق‌تر فراوانی جداول و نمودارها نشان‌دهنده این است که براساس نمودار ۱، توصیه قرآن به سبب محتوایی بیشتر تأکید بر صفات مدیریت دارد. همچنین، توصیه قرآن براساس نمودار شماره ۲، براساس تعداد موارد تأکیدی، بیشتر بر روی برون‌داد و وظایف مدیران می‌باشد. در هر بخش از فرایندهای سه‌گانه مدیریتی نیز برخی موارد دارای تأکید بیشتر است. براساس جدول شماره ۱ و ۲ تأکید بر لزوم اطاعت مردم و داشتن امکانات مالی در بخش ملزومات مدیریتی، تأکید بر علم و ایمان مدیر در بخش فرایندهای مدیریتی و تأکید بر مدیریت مالی جامعه و حل اختلافات اجتماع در بخش برون‌دادهای مدیریتی مورد توجه می‌باشد.

۶-۱. اصل تکیه بر تلاش

براساس مقایسه فراوانی داده‌های مدیریتی به موجب تعداد مواردی که مورد تأکید قرار گرفته این تحلیل به دست می‌آید که در مباحث مدیریتی بیش از آنکه تأکید بر درون‌داد و فرایند باشد، تأکید بر برون‌داد و نتیجه است. به عبارتی گرچه برای داشتن مدیریت موفق نیاز به برخی ملزومات و صفات است، اما بیش از آن، نتیجه تلاش و عملکرد مدیر موردسنجش و ارزیابی جامعه قرار می‌گیرد و انتظارات در این بخش بیش از دو بخش دیگر است. این تحلیل نشان می‌دهد که در جریان مدیریت جامعه نمی‌توان موفقیت در نتایج را منوط به داشتن حد کامل درون‌دادها و فرایندها نمود و به عبارتی به بهانه نداشتن‌ها و نگذاشتن‌ها، نقص در دریافت نتیجه را توجیه نمود.

همین موضوع در مباحث تربیتی در قالب اصل تکیه بر تلاش می‌تواند مورد توجه قرار گیرد. به عبارتی در موضوع «متربی» تربیت، گرچه محیط و تربیت به‌عنوان درون‌داد تربیتی دارای اهمیت است و گرچه داشتن صفات و استعدادها به‌عنوان فرایند تربیت لازم می‌باشد، اما بیش از آنکه نتایج تربیتی به درون‌داد و فرایند گره خورده باشد، به تلاش فرد در جهت دستیابی به اهداف گره خورده است. توضیح آنکه، اگر اراده افراد به انجام امور تعلق گیرد، می‌توانند حتی با امکانات کم نتایج

مطلوب به دست آورند. همین موضوع در زمینه فرایندها و جریان‌های کلان تربیتی نیز صادق است و نباید تصور شود که تربیت موفق لزوماً دارای بسترهای مناسب است. بستر مناسب از زمینه‌های تربیتی لازم است اما تأکید اصلی تربیت بر اراده و تلاش افراد و جریان‌ها، قرار دارد که باید به‌عنوان تکیه‌گاه اصلی مسیر تربیت و نقطه ثقل آن در نظر گرفته شود.

۶-۲. اصل حق و تکلیف تربیتی

براساس جدول تفصیلی داده‌های استخراج‌شده، موضوع مدیریت دارای برخی حقوق از یک طرف و برخی تکالیف از طرف دیگر است. طرح این موضوعات در قالب حق و تکلیف اشاره به اصلی در زمینه مدیریت و به تبع آن در مباحث استنباطی تربیتی دارد که اصل حق و تکلیف می‌باشد. اصل حق و تکلیف گرچه از اصول عام رفتاری است، اما باید از چند جهت آن را در مباحث تربیتی مورد توجه قرار داد. نخست اینکه، در جریان تربیت، افراد و جریان‌ها و سیستم‌ها باید نسبت به حقوق و تکالیف خود آگاهی لازم را داشته باشند. در بسیاری از موارد ضعف در جریان بازدهی مطلوب، از موضوع عدم آگاهی افراد و ساختارها از این موضوع است که می‌تواند در نتیجه تربیت ایجاد مشکل و اختلال نماید.

نکته دوم اینکه در مباحث تربیتی تکیه اصلی باید بر تکلیف‌گرایی باشد تا حق‌گرایی؛ به عبارتی جریان تربیت بیش از آنکه تأکید بر مطالبه‌گری داشته باشد، باید تأکید بر وظیفه‌گرایی داشته باشد. این موضوع در بعد فردی و کلان سودمند خواهد بود؛ زیرا افراد بیش از آنکه دغدغه دریافت داشته باشند، دغدغه حصول نتیجه دارند و در بعد کلان وقتی اکثریت افراد جامعه به دنبال انجام وظایف خود باشند، به صورت خودبه‌خود حقوق دیگران نیز ادا می‌شود. در مباحث مدیریت تربیتی نیز همین امر حاکم است و مرییان تربیت باید به‌جای توجه به مصادیق حق مانند احترام و دریافت مالی، توجه خود را منوط به تربیت صحیح و الگوی تربیتی به‌عنوان تکلیف نمایند. همین نگاه در مربی تربیتی باعث می‌شود در منظر دیگران مستحق احترام بوده و حقوقی که دارد از جانب دیگران ادا شود.

در ذیل این اصل می‌توان به نکته‌ای دیگر اشاره نمود و آن هم اینکه در نگاهی تطبیقی به کدهای دسته‌های سه‌گانه در بحث مدیریت، برخی ویژگی‌ها از حدود لازم و واجب برای مدیریت است. ملزوماتی مانند اطاعت و همراهی مردم در دسته اول، علم و ایمان در دسته صفات مدیریتی و مدیریت مالی و امنیتی جامعه در دسته سوم. به عبارتی برخی شرایط در جریان مدیریت اگر اتفاق نیفتد، جریان اداره جامعه با اختلال مواجه شده و در درازمدت شاکله و انسجام جامعه از همین پاشیده خواهد شد. در کنار شرایط و صفات و ویژگی‌های لازم، مواردی وجود دارد که گرچه وجود و حضور آنها امری مطلوب و مفید بوده، اما از ضروریات واجب مدیریتی نیست. لزوم کمک مردم

در دسته ملزومات مدیریتی، فن خطابه در دسته صفات مدیر و تعیین جانشین در دسته وظایف مدیریتی از این دست می‌باشد.

باید توجه داشت در الگوی حد لازم و کافی، آنچه مهم است توجه داشتن به این نکته است که جریان مدیریت باید حد لازم را در اولویت قرار داده و عملکردهای مدیریتی را معطوف به حد کافی ننماید. به عبارت واضح‌تر در شرایطی که به‌ناچار امکانات و بسترها برای رسیدن به حد کافی وجود ندارد، دست به انتخاب مناسب زده و دستیابی به حد کافی را در مرتبه بعد از حدود لازم قرار دهد. در امر تربیت نیز این اصل حاکم می‌باشد. برخی امور تربیتی از واجبات امر تربیت بوده و نبود آنها در بسترهای تربیتی، کل شاکله و فرایندهای تربیت را زیرسؤال می‌برد. از این موارد می‌توان با عنوان کلیدهای طلایی تربیت نام برد. در موضوع کلید طلایی تربیت، وظیفه آن است که مربی و دست‌اندرکاران تربیت را با این کلیدها آشنا نمود و این موضوع را توجیه کرد که کلیدهای طلایی، مفتاح بازگشایی ابواب مهمی در جریان‌های تربیت‌ساز می‌باشند.

۳-۶. اصل نگاه دوسویه به ابعاد مدیریت و تربیت

براساس جدول تفصیلی داده‌های مدیریتی، در آیات قرآن از برخی شرایط که خداوند در وصف مدیران بدان‌ها اشاره کرده نام برده شده است. صفاتی چون نیرومندی جسمی و علم و بهره‌مندی. در نقطه مقابل در آیه ۲۴۷ بقره آمده است که: «نَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ». در این آیه خداوند با این تفکر اشتباه که افراد خود را به سبب برتری مالی، دارای استحقاق بیشتری نسبت به موضوع مدیریت بدانند، مبارزه نموده و بحث دارایی مالی را از داشتن شرایط مدیریتی جدا می‌نماید. به عبارتی، قرآن براساس منظومه دیدگاهی که در مورد شرایط مدیریت در نگاه مخاطب ایجاد می‌نماید، به برخی موارد به‌عنوان شرط لازم مدیریت، به برخی موارد به‌عنوان شرط کافی در مدیریت و به برخی موارد به‌عنوان نگاه نادرست برای شروط مدیریت توجه می‌کند.

در بخش دیگر آیات و در زمینه اصلاح نگاه به بحث مدیریت که در ظاهر امری «انتخابی» است، مخاطب را متوجه این موضوع می‌کند که رویکرد و نگاه انتصابی را به‌عنوان نگاه درست در کنار رویکرد انتخابی مورد توجه قرار دهد. در آیاتی مانند «إِنَّ الْأَرْضَ لِلَّهِ يُورِثُهَا مَنْ يَشَاءُ مِنْ عِبَادِهِ» (اعراف، ۱۲۸)، «أَنَّ الْأَرْضَ يَرِثُهَا عِبَادِيَ الصَّالِحُونَ» (انبیاء، ۱۰۵)، «وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَ عَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ» (نور، ۵۵)، «وَنُرِيدُ أَنْ نَمُنَّ عَلَى الَّذِينَ اسْتُضِعُوا فِي الْأَرْضِ وَ نَجْعَلَهُمْ أَئِمَّةً وَ نَجْعَلَهُمُ الْوَارِثِينَ» (قصص، ۵)، «وَتَنْزِعُ الْمُلْكَ مِمَّنْ تَشَاءُ وَ تَعَزُّ مَنْ تَشَاءُ» (آل عمران، ۲۶)).

زاین‌روست که یوسف علیه السلام برای امر مدیریت به درگاه الهی دعا می‌نماید و آن را از خدا می‌خواهد.

هرچه هست قرآن تلاش دارد در تبیین مبحث مدیریت، نگاه درست و سالم و دوسویه را القا نماید و نگاه اشتباه در این مورد را تصحیح کند. همین اصل در قالب داشتن نگاه دوسویه در مباحث تربیتی قابلیت استناد و الگوگیری است. به عبارتی متولیان امر تربیت اگر خود را فاعل مستقل بدانند، این نقطه همان نقطه سقوط جریان تربیت است. در نگاه درست رب اصلی خداوند است و اوست که عوامل و شرایط و فعل تربیتی را مؤثر می‌نماید. اوست که فاعل مستقل بوده و بقیه امور در جریان تربیت به‌عنوان فاعل بالاراده او می‌باشند. هدایت تشریحی دیگر انسان‌ها نیز از مصادیق ربوبیت پروردگار است (رزازاده و حاجی اسماعیلی، ۱۳۹۹، ص ۱۰۵).

۴-۶. اصل جمع بین وظایف مختلف

در بررسی دسته‌بندی‌های مربوط به آیات مدیریت، به مواردی برمی‌خوریم که در ظاهر امر با یکدیگر در تضاد ظاهری قرار دارند. موضوعاتی مانند مشورت در عین صلابت رأی یا اعطای آزادی به مردم در عین مدیریت آنها. باید توجه داشت در این موارد، بحث اصلی در نحوه مدیریت دوگانه آنهاست. به عبارتی مدیر باید این قدرت را داشته باشد تا بتواند در موقعیت‌های مختلف، تعاملی چندوجهی بین این صفات و انتظارات برقرار نموده تا به بهترین نحو، موقعیت را مدیریت کند. در بحث تربیت نیز گاه مرئوسان، با موقعیت‌هایی مواجه می‌شوند که باید براساس تشخیص درست، تعامل رفتار و اصول را برقرار نموده تا امر تربیت دچار اشکال نشود. موقعیتی که در آن مرئی باید بحث سندیت و اقتدار خود را با اعطای آزادی به مرئوسان مدیریت نماید (داودی و کارآمد، ۱۴۰۰، ص ۲۰۹) و یا بین صفات اقتدار و صمیمیت رابطه متعادل برقرار نمایند تا موقعیت تربیتی نه‌چندان خشک و بی‌روح باشد و نه‌چندان غیرمنضبط و بی‌حدومرز. هرچه هست تربیت، تعاملی است بین تمامی رفتارها و اصول که گاه متضاد و متناقض می‌نمایند و موقعیت جریان تربیت به مهارت برقراری این تعامل به‌صورت سازنده بستگی دارد.

۵-۶. اصل نگاه سازمانی

همان‌طورکه در بحث مدیریت در قرآن و کدگذاری آیات مربوط به آن مشخص می‌شود، نگاه به مدیریت نگاهی سازمانی است. همان‌گونه‌که سازمان‌ها دارای طیفی از درونداها، فرایندها و برونداها می‌باشند (بلانچارد و هرسی، ۱۴۰۱، ص ۹۱)، مدیریت در قرآن هم براساس ملزومات موردنیاز به‌عنوان درونداد، صفات مدیریت به‌عنوان فرایند و وظایف و اهداف موردانتظار به‌عنوان بروندا موردتوجه می‌باشد. براساس نگاه سازمانی اگر در درونداد و فرایند یک سازمان ایجاد اختلال

و ضعف وجود داشته باشد، نمی‌توان انتظار برونداد مناسب یا در حد مطلوب را از سازمان داشت (همان). همین نکته در زمینه مسائل تربیتی در بعد کلان و خرد باید مورد توجه قرار گیرد؛ یعنی اگر در زمینه جریان‌های تربیتی انتظار نتایج مطلوب و در حد کافی را داریم باید زمینه دروندادهای تربیتی از جمله امکانات، سیاست‌گذاری‌های لازم، بودجه‌بندی، بستر محیطی و دیگر موارد را فراهم کنیم. در مرحله فرایند نیز، باید به تربیت نیروی انسانی مناسب و محتوای تربیتی مطلوب نظر داشته تا در نهایت بتوانیم نتایج تربیتی رضایت‌مندانده‌ای را داشته باشیم. همین نگاه سازمانی در بحث خرده‌نظام‌های تربیت مانند نیروهای انسانی حاکم است که شامل مربیان و متولیان تربیت از یک طرف و مربی و مخاطبان تربیتی از طرف دیگر می‌باشد. برای نمونه، زمانی می‌توان برونداد دانش، بینش و گرایش مناسب را از مربی تربیت انتظار داشت که شرایط و ملزومات تربیتی برای او فراهم بوده و مربی در راستای تربیت خود تلاش لازم و صفات مرتبط را داشته تا در نهایت، نتیجه تربیت قابل سنجش و ارزشیابی مطلوب باشد.

۶-۶. اصل مدیریت وحدت‌گرا

بر اساس داده‌های جدول تفصیلی آیات مدیریتی، از بروندادها و وظایف اصلی مدیریت، وحدت‌بخشی به اجتماعی است. افزون‌براین، مضمون مستقیم برخی دیگر از مضامین مانند حل اختلاف، اصلاح‌گری و قضاوت عادلانه، تأییدکننده و مبین رویکرد وحدت‌گرا در جامعه می‌باشد. اصل وحدت‌گرایی نه تنها به مثابه یک نگاه و خط‌مشی در فرایند مدیریت بلکه در بُعد عمل و رفتار نیز باید به‌عنوان شاخصه اصلی اولویت‌بندی رفتارها و انتخاب‌ها مدنظر قرار گیرد. به عبارتی زمانی که یک رفتار بر اساس محک اصل وحدت‌گرا، سبب ایجاد تفرقه می‌شود، نمی‌تواند رفتاری مورد تأیید باشد. نگاه وحدت‌گرا جامعه را در عین تکثر و تفاوت‌ها بسان کشتی در حرکت می‌بیند که دارای هدف و مسیر و مقصد واحد بوده و این کلیت و شاکله باید مورد حراست و حفاظت قرار گیرد.

همین نگاه و رویکرد در جریان‌سازی تربیتی نیز الگو و سرمشق می‌باشد. اگر قرار است محیط خانواده در مسیر تربیتی درست قرار گیرد، به یقین، باید تمامی اعضای خانواده در این مسیر سهیم بوده و نقش و مسئولیت تربیتی خود را برعهده بگیرند. همچنین، در محیط‌های تربیتی کلان، همه افراد و اعضا دارای نقش بوده و نمی‌توانند جهت مخالف جریان تربیتی جامعه را در پیش گیرند. توضیح بیشتر آنکه، اگر به‌مرور بسترهای تربیتی و اجتماعی دارای جهت‌گیری‌های نامناسب و خلاف تربیت شوند، چنین محیطی دیگر برای تربیت امن نخواهد بود. از این‌رو، در مباحث احکام و فقه، گناه علنی و گناه فردی و پنهانی با رویکردها و روش‌های متفاوت مورد بررسی و پیگرد قرار

می‌گیرند. در ذیل این بحث می‌توان مدیریت واحد در تربیت فرزندان را نیز مطرح نمود. توضیح آنکه، «یکی از اصول تربیت این است که والدین در مسائل تربیتی اتحاد رویه داشته باشند؛ یعنی این طور نباشد که پدر یک روش را داشته باشد و مادر روش دیگر. همسوی بودن اعضای خانواده آسیب فراوانی به تربیت فرزندان وارد می‌کند» (تراشیون، ۱۴۰۰، ص ۷۶).

۶-۷. اصل اقتدار در عین صمیمیت

براساس دسته دوم از آیات مدیریت که مربوط به صفات مدیران می‌باشد، می‌توان دو دسته کلی صفات را در مباحث مدیریتی مشاهده نمود. صفاتی مانند صلابت رأی و کفرستیزی و نیرومندی در دسته اول و صفاتی مانند مهربانی، اهل بخشش و نیکوکاری در دسته دوم می‌باشد. به عبارتی مدیر برای انجام کامل فرایند مدیریت نیازمند هر دو دسته صفات می‌باشد. غلبه صفات دسته اول در مدیر سبب می‌شود مردم از دور او پراکنده شوند و غلبه صفات دسته دوم سبب می‌شود مردم در او طمع نمایند. پس نکته اول در اصل اقتدار و صمیمیت رعایت توازن و تعادل بین این صفات بر اساس نوع مخاطب است.

نکته دیگر اینکه، مبحث صفات دسته اول بیشتر در رابطه با برخورد با دشمن و صفات دسته دوم بیشتر در رابطه با مردم مطرح می‌شود. همین نوع نگاه در مورد صفات مهربان و تقویت آن در متریان می‌تواند مورد استناد قرار گیرد. البته در مباحث تربیتی افزون بر توجه به این نکته که هر دو دسته صفات باید در مربی وجود داشته باشد، باید به این نکته توجه شود که سن و جنس و گروه تربیتی در تعدیل و اولویت‌بندی این صفات متفاوت خواهد بود. همچنین، در روندهای تربیتی، باید تعادلی بین توجه به قوانین و توجه به نیازهای انسانی وجود داشته باشد.

به عبارتی آنجاکه بین روابط انسانی در محیط تربیت و قوانین اداری ایجاد تزاخم و چالش می‌شود، این مربی است که باید نگذارد انسان‌ها بر پایه قوانین سازمانی له شده و نوعی تعادل و توازن بین روابط تربیتی و قوانین محیطی برقرار نماید. همین نگاه در رویکردهای پیشنهادی مربوط به رابطه مربی و متربی در نفی دو رویکرد «مستبدانه» و «آزادمنشانه» و تأیید رویکرد «اقتدارگرایانه» دیده می‌شود. رویکردی که تعامل در آن براساس احترام به مربی و آزادی متربی به صورت متقابل می‌باشد (کارآمد، ۱۳۹۷، ص ۱۵۰).

۶-۸. اصل تخصص، تعهد

همان‌طورکه در مقدمه تحلیل اشاره شد، از کدهای دارای فراوانی بیشتر در بخش صفات مدیریتی، دو کد اصلی علم و ایمان می‌باشد. ایمان گرچه در ظاهر امری اعتقادی و فردی است، اما تمامی جدول

رفتاری فرد را در ابعاد و ساحت‌های زندگی او تعیین می‌کند. مدیر مؤمن به یقین مدیری است که افزون بر علم و تخصص لازم، دارای تعهد و مسئولیت‌پذیری بوده و علم را در بوته عمل به ظهور می‌رساند. همان‌طور که در کدگذاری بحث علم آمده، تخصص علمی تنها مربوط به اشراف به مباحث مدیریتی نیست؛ بلکه روش‌شناسی درست و توانایی علمی در بحث مدیریت مالی جامعه نیز لازم و ضروری می‌باشد. همچنین در بحث ایمان، داشتن اعتقاد و ایمان درونی از شروط واجب برای انتخاب مدیر بوده و در صورت نبود آن، حق مدیریت بر جامعه اسلامی از فرد ساقط می‌شود. اصل تعهد و تخصص به‌عنوان اصلی عام نه‌تنها در بخش انتخاب مدیران کلان، بلکه در مباحث خرد و کلان تربیتی نیز صادق می‌باشد. به‌عبارتی از انتخاب معلم تا مربی پرورشی گرفته تا مدیریت‌های کلان تربیتی، محک تخصص و تعهد، محک اصلی بوده و ملاک گزینش می‌باشد.

همچنین، رویه‌های تربیتی باید تربیت‌کننده انسان‌های متعهد و متخصص بوده و این رویکرد در خرده‌نظام‌های تربیتی و توسط مربیان می‌تواند رواج پیدا کند. زمانی که یک مربی، مربی خود را برای انجام مسئولیت و وظیفه خاص انتخاب می‌کند، می‌تواند ملاک و دلیل انتخاب خود را بر همین اساس قرار داده و تشریح نماید. در همین زمینه رهبر انقلاب بیان داشته‌اند که: «نقش معلمان هنرمند و دلسوز در پیشرفت و تعالی جامعه، از تبدیل خاک به طلا نیز ارزشمندتر است. کار معلم جهادی است عظیم و سدی است در مقابل هجوم‌های فرهنگی برنامه‌ریزی شده دشمنان اسلام و در صورتی که بتوانیم افکار و باورهای دینی اسلامی را در اعماق وجود مربی، تثبیت کنیم، موفقیت فرد، عزت و سربلندی جامعه و فتح قله‌های ترقی علمی و اخلاقی را به‌دنبال خواهد داشت و بی‌تردید کسب همه این توفیقات در سایه تلاش و زحمات معلمین متعهد و متخصص و آشنا با فرهنگ و تربیت دین است» (عامری، ۱۳۹۳).

۷. نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق در پاسخ به پرسش اول تحقیق یعنی گونه‌ها و دسته‌بندی‌های شاخصه‌های مدیریت کلان در آیات قرآن چیست؟ نشان‌دهنده آن است که ۵۹ کد باز در رابطه با گونه‌های مدیریت کلان در قرآن وجود دارد که در قالب سه مقوله کد انتخابی درون‌داد (ملزومات مدیریت)، فرایند (صفات مدیریت) و برون‌داد (وظایف مدیریت) دسته‌بندی شده‌اند. دسته اول خود به ده کد محوری، دسته دوم به چهارده کد محوری و دسته سوم به شانزده کد محوری تقسیم‌بندی شده‌اند.

نتایج تحقیق در پاسخ به پرسش دوم تحقیق یعنی آیا هرگونه، توصیف یا توصیفات خاصی وجود دارد و مدل نهایی در هر بخش به چه شکل است، نشان‌دهنده آن است که فراوانی داده براساس

تعداد موارد، ابتدا در بخش وظایف مدیریتی، سپس در بخش توصیه به داشتن صفات مناسب و در مرحله بعد در بخش موارد ملزومات به تربیت بیشتر بوده است؛ اما براساس نمودار ستونی میزان توصیه به صفات مدیریتی دارای بیشتری فراوانی محتوایی است. در بخش ملزومات بیشترین فراوانی مربوط به لزوم اطاعت مردم و لزوم امکانات مالی، در بخش فرایند دو صفت اصلی علم و ایمان و در بخش وظایف مدیریت دو بخش مدیریت مالی و حل اختلافات جامعه مورد نظر می‌باشد.

نتایج تحقیق در پاسخ به پرسش سوم تحقیق یعنی دلالت‌های تربیتی مستخرج از تبیین گونه‌ها و توصیف مدل‌های مربوط به شاخصه‌های مدیریت کلان در قرآن چیست، نشان‌دهنده هشت اصل تربیتی است که شامل این موارد است: اصل تکیه بر تلاش، اصل حق و تکلیف تربیتی، اصل نگاه دوسویه به ابعاد مدیریت و تربیت، اصل جمع بین وظایف مختلف، اصل نگاه سازمانی، اصل مدیریت وحدت‌گرا، اصل اقتدار و صمیمیت، اصل تعهد و تخصص.

براساس آنچه نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات پیشین نشان می‌دهد، همه پژوهش‌های مدیریتی بر لزوم اعمال مدیریت اسلامی در جامعه اسلامی تأکید دارند؛ زیرا گزاره‌های درون دینی در بخش ارائه اصول، دارای مبانی و رویکردی متفاوت با رویکردهای سکولار و مادی‌گرا می‌باشند. در نظرگاه دوم، گرچه اصول کلی مدیریتی استخراج شده در تحقیقات درون دینی دارای شاخصه‌های اصلی مشابه هستند، اما باید توجه داشت مدل استخراجی از مدیریت اسلامی باید جنبه سیستماتیک و همه‌جانبه داشته و بتواند در کلیت خود، تمامی فرایندهای مدیریتی را پوشش دهد. رویکردی که پژوهش حاضر در سطح کلان آن را دنبال نموده است؛ اما پژوهش‌های قبلی با توجه به رویکرد خردنگر نتوانسته‌اند به این سطح از داده‌های استخراجی و تحلیل آنها دست یابند.

در نهایت، پیشنهاد می‌شود با توجه به الگوی استخراجی سیستمی براساس مقاله حاضر، مؤلفه‌های مدیریت کلان اسلامی در سه بخش درون‌داد، فرایند و برون‌داد، در متون روایی و سیره اهل بیت علیهم‌السلام مورد واکاوی قرار گرفته و مدل کامل این الگو به‌عنوان منبع تربیت مدیران اسلامی مورد استناد و استفاده قرار گیرد.

منابع

* قرآن کریم، ترجمه حسین انصاریان.

۱. آبن، امین، حافظی، شهرام، و غلامی، عبدالحالقی (۱۴۰۱). طراحی و اعتبارسنجی الگوی مرشدیت سازمانی در سیستم آموزش عالی. فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران، ۱۷(۶۶)، ۹۵-۱۲۲.
۲. ابن منظور، محمد بن مکرم (۱۳۷۵). لسان العرب، جلد سوم، بیروت: دار بیروت.
۳. بلانچارد، کنت. اچ و هرسی، پل (۱۴۰۱). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی علاقه‌بند، تهران: امیرکبیر.
۴. پیروز، علی آقا، و خدمتی، ابوطالب (۱۴۰۱). بررسی سیاست‌های مدیریت بحران در قرآن با محوریت جنگ احد. سیاست اسلامی، ۱۰(۲۱)، ۱۲-۳۸.
۵. تراشیون، علیرضا (۱۴۰۰). آینه‌های روبرو. اصفهان: مهرستان.
۶. حسینی، محمد، و صادق‌زاده قمصری، علیرضا (۱۴۰۰). تبیین فلسفه تربیت رسمی و عمومی (تربیت مدرسه‌ای) در جمهوری اسلامی ایران. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۷. خراسانی، زهرا (۱۳۹۸). مدیریت اسلامی. تهران: ادیبان روز.
۸. داودی، محمد، و کارآمد، حسین (۱۴۰۰). فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی، قم و تهران: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه و دانشگاه فرهنگیان.
۹. راغب‌اصفهانی، حسین بن محمد (۱۳۹۴). مفردات. دمشق: دارالقلم.
۱۰. رزاززاده، زهرا، و حاجی‌اسماعیلی، محمدرضا (۱۳۹۹). واکاوی معنایی واژه تربیت و رهیافت واژه‌ای معنایی ربوبیت در قرآن. پژوهش دینی، ۴۱، ۱۰۵-۱۲۷.
۱۱. زیرک، مهدی، علوی، سیدجعفر، و گوهری، حجت (۱۴۰۱). الگوی مدیریت محیط سازمانی با تکیه بر آموزه‌های قرآنی، آموزه‌های قرآنی، ۱۹(۳۵)، ۳۳-۵۸.
۱۲. شایان‌مهر، علیرضا (۱۳۹۱). دایرة‌المعارف تطبیقی علوم اجتماعی، ج ۱، تهران: کیهان.
۱۳. صحت، سعید، و محمدی، سمیرا (۱۴۰۲). مدیریت منابع انسانی در قرآن، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، روانشناسی و علوم رفتاری، تهران.
۱۴. عابدی، حیدرعلی (۱۳۸۹). کاربرد روش تحقیق پدیده‌شناسی در علوم بالینی. راهبرد، ۱۹(۵۴)، ۲۰۷-۲۵۴.
۱۵. عامری، محمد (۱۳۹۳). معلم متعهد و متخصص در اندیشه‌های مقام معظم رهبری. اولین کنگره تفکر و پژوهش دینی.

۱۶. فایضی، علی (۱۳۷۵). کاربرد اصول مدیریت در جوامع با جهت‌گیری اسلامی، تهران: سمت.
۱۷. قزوینی رازی، احمد (۱۳۹۹). معجم مقاییس اللغه، بیروت: دارالفکر.
۱۸. کارآمد، حسین (۱۳۹۷)، درآمدی بر روش‌ها و فنون تدریس. قم: مرکز بین‌المللی ترجمه و نشر المصطفی.
۱۹. کولب، ویلیام، و گولد، جولیس (۱۳۹۲). فرهنگ علوم اجتماعی، ترجمه باقر پرهام. تهران: مازیار.
۲۰. لطیفی، میثم (۱۳۹۷). روش‌شناسی گونه‌شناسی: رهنمونی بر نظریه‌پردازی در دانش مدیریت. مطالعات مدیریت دولتی ایران، ۱(۲)، ۲۵-۵۲.
۲۱. الوانی، سیدمهدی (۱۳۷۹). مدیریت عمومی. چاپ دوم، تهران: نشر نی.
22. Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ, US: Prentice-Hall, Inc.
23. Corbin, J. & Strauss, A. (1990). Grounded Theory Research: Procedures, Canons, and Evaluative Criteria Qualitative. *Sociology*, 13(1), 3-21.
24. Langdrige, D. (2007). Phenomenological psychology: Theory, research and method. London: Person Education Limited.