



نقش آموزش نیروی انسانی در پیشرفت سازمان از منظر اسلامی

سید صادق حسینی^۱

چکیده

امروزه بررسی عوامل پیشرفت در هر سازمانی یک امر حیاتی بحساب می‌آید. عوامل زیادی را می‌توان برای پیشرفت سازمان‌ها برشمرد. مانند: تجهیزات سازمان، برخورداری از اطلاعات و فناوری که از منظر اسلام نیز مورد اشاره قرار گرفته است، اما در این میان نقش آموزش نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین عوامل پیشرفت یک سازمان جایگاه ویژه‌ای دارد که اثبات موضوع فوق؛ هدف این تحقیق را تشکیل می‌دهد. در جمع‌آوری اطلاعات، کتاب‌های معتبر و مربوطه به روش تحلیل محتوا مورد استفاده قرار گرفته است. اما در خصوص اینکه آموزش نیروی انسانی در پیشرفت یک سازمان، از منظر دین چه نقشی دارد؟ سوالی است که از یافته‌های این نوشتار می‌توان به جواب آن دست پیدا کرد. به عنوان مثال: قرآن کریم، کسب مهارت‌های لازم نیروی انسانی و اعمال درست آنها را در فعالیت‌های سازمانی مهم‌ترین عامل پیشرفت سازمان‌ها دانسته و روایات اهل بیت علیهم‌السلام نیز شایسته سالاری نیروی انسانی را در پیشرفت سازمانها مؤثر می‌داند و نهایتاً برخی از اندیشمندان اسلامی نیز در این زمینه نظرات مثبت خویش را بیان می‌دارند که اگر عوامل مذکور در سازمانها اجرایی گردد یقیناً پیشرفت واقعی نیز حاصل می‌گردد.

واژگان کلیدی: دین، آموزش، دانشمندان، پیشرفت و سازمان.

جهان در آغاز هزاره سوم باشتاب توصیف ناپذیر شاهد شکل‌گیری تحولات و دگرگونی‌های عمیق در بسیاری از ابعاد، از جمله در ابزارها، روش‌ها و برنامه‌های - نو، اندیشه و نگرش انسان‌ها بوده. اندیشه و نگرش افراد نیز همزمان رشد پیدا کرده و نسبت به خود و جهان اطراف پیوسته در حال تغییر بوده است. امروزه پیشرفت و توسعه کشورها، سازمان‌ها و موسسات بزرگ در گرو علم و دانش بشری است. افزایش علم و دانش و تغییرات پرشتاب سبب شده است که سازمان‌ها، آموزش و توسعه نیروی انسانی را در رأس برنامه‌های خود قرار دهند؛ زیرا آموزش یکی از مهم‌ترین عامل توسعه سازمان‌ها بحساب می‌آید. اما چیزی که بسیار نگران‌کننده است آن است که اگر خود را در محدوده آنچه که هستیم بینیم متوجه خواهیم شد که آموزش در سازمان‌های کنونی نه تامین‌کننده دیروزمان بوده و نه برآورنده توقعات و نیازهای برحق امروزمان، و از آن نگران‌کننده‌تر سخن تافلر است آنجا که می‌گوید: چیزی که امروز به آن آموزش (تعلیم و تربیت) گفته می‌شود حتی در بهترین مدارس و دانشگاه‌های ما به طور یأس‌آوری نابهنگام و بی‌مورد است؛ زیرا به جای آن که به جامعه جدیدی که در حال پدیدار شدن است چشم داشته باشند به یک سستم در حال مرگ واپس‌گرا می‌نگرند و از تکنولوژی در این جهت به کارگرفته می‌شود که نقش انسان را کم رنگ نموده و برای آن جایگزینی ارائه نماید. (جعفری ۱۳۸۲، ش ۲).

با توجه به مشکلات فوق‌نوشته حاضر در نظر دارد جایگاه آموزش نیروی انسانی در پیشرفت یک سازمان، را از نگاه دین‌مورد کنکاش علمی قرار دهد؛ چرا که اگر راهکارهای دین‌عملی شود یقیناً پیشرفت و تعالی همه‌جانبه یک سازمان و حتی جامعه بشری به معنی واقعی کلمه محقق خواهد شد. لذا مقاله حاضر در این راستا تنظیم گردیده و شامل سه گفتار می‌باشد؛ درگفتار اول به مفاهیم پرداخته شده و در گفتار دوم نقش آموزش در پیشرفت سازمان با توجه به قرآن کریم مورد بررسی قرار گرفته است که کسب مهارت‌های سازمانی و تعهد سازمانی مدیران و کارکنان



از مهم ترین یافته‌های این گفتار می‌باشد، درگفتار سوم نقش آموزش در پیشرفت سازمان با توجه به روایات و نیز از نگاه برخی دانشمندان اسلامی مانند: سید جمال و مقام معظم رهبری مورد بحث قرار گرفته است که از مهم ترین یافته‌های این بخش می‌توان به شایسته سالاری اشاره کرد.

گفتار اول: مفاهیم و تعاریف

مفهوم آموزش

لغت شناسان برای این واژه تقریباً معنی واحدی را با بیان‌های گوناگون مطرح کرده‌اند. به عنوان نمونه: حسن انوری آموزش را از مصدر آموختن به معنی عمل آموختن گرفته و مثال زده است که هنرجو با آموزش و تمرین به مراحل ممتاز می‌رسد (انوری، ۱۳۸۱: ج ۱، ۱۶۱). اگر کلمه تعلیم (مرادف آموزش) را در نظر بگیریم تعلیم از ماده علم به معنی یاد دادن است (خسروی، ۱۳۷۴: ج ۲، ۲۳۶) جرج براون و اتکینز آموزش را به معنی فراهم آوردن فرصت‌های یادگیری برای دانشجویان تعریف کرده و معتقد است که آموزش یک فرایند دو سویه و یک فعالیتی هدفمند است. آقای براون عنوان می‌کند: چنین نیست که دانشجویان همیشه آن چیزی را که می‌خواهیم به آنها بیاموزیم یاد بگیرند بلکه گاهی ممکن است آنها چیزهایی بیاموزند که ما اصلاً قصد نداشته ایم به آنها یاد بدهیم (جرج براون، ۱۳۸۵: ۴) علی‌اکبر سیف در تعریف کلی‌تری عنوان می‌کند: آموزش هرگونه فعالیت یا تدبیری از پیش طرح ریزی شده‌ای است که باهدف آسان کردن یادگیری در یادگیرندگان انجام می‌گیرد (سیف، ۱۳۸۵: ۲۹). در تحقیق حاضر مراد از آموزش همان آموزش و فراگیری در کلاس هاست که کنش متقابل یا تعامل بین معلم و یادگیرندگان عنصر اصلی آن بحساب می‌آید.

¹. Gorge brown & etkinze



مفهوم آموزش در آیات و روایات

آموزش در نگاه اولیه با توجه به متون دینی در قالب واژه تعلیم بیان گردیده است و تعلیم به معنی انتقال دانایی به دیگری است (صانعی، ۱۳۸۰: ۱۴). محمد باقر حجتی با انتقاد بر تعریف فوق می‌افزاید: تعلیم صحیح عبارت از کوششی است که معلم باید در زیرسایه آن، شوق و تمایل به علم و عمل و اهتمام به آن دو را در نفوس شاگردان زنده و بیدار سازد (حجتی، ۱۳۷۴: ۱۳) چنانکه قرآن کریم این حقیقت را در سوره جمعه آیه دوم به زیبایی مورد اشاره قرار داده است. لذا به نظر می‌رسد؛ مفهوم آموزش از نگاه آموزه‌های دینی متکی به حقیقتی است که بتواند سعادت و کمال انسان را فراهم کند، قرآن کریم و روایات اهل بیت علیهم السلام سرشار از تشویق نیروی انسانی به سوی کسب معرفت و تعالی همه جانبه است و این مهم بیان می‌کند که آموزش به تنهایی و ذاتا هدف نیست چنانکه پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله و سلم از علمی که نفعی نداشته باشد برخدا پناه می‌برد و می‌فرماید: اللهم انی اعوذ بک من علم لا ینفع (جعفرین محمد(ع)، ۱۴۰۰ق: ۴).

مفهوم پیشرفت

در واژه نامه های فارسی کلمه پیشرفت به معانی ذیل بکار رفته اند: در کار جلو افتادن، ترقی، ارتقا و پیشروی (مشیری، ۱۳۷۴: ۲۱۱). حسن انوری پیشرفت را در فرهنگ بزرگ سخن، به معنی حرکت کردن به سوی جلو، و جلو رفتن گرفته است و مثال می‌زند؛ که پیشرفت کویر در جلگه، باعث نابودی زمین‌های کشاورزی می‌شود. (انوری، ۱۳۸۱: ج ۲: ۱۵۱۲). در اصطلاح نیز برای پیشرفت تعاریف گوناگونی مطرح گردیده است؛ که به یک مورد به عنوان نمونه اشاره می‌گردد: پیشرفت عبارت است از فرایند حرکت از وضعیت موجود به سمت وضعیت مطلوب. (جمعی از محققان، ۱۳۹۲: ج ۱: ۲۳).



مفهوم پیشرفت در آیات و روایات

براساس بینش و جهان‌بینی قرآنی، پیشرفت جوامع و انسان‌ها در گرو پیشرفت‌های فکری، اعتقادی و علمی است که از حق سرچشمه بگیرد و اساس آن را اعتقادات صحیح تشکیل دهد و در چارچوب آموزه‌های دینی عمل گردد. چنین جامعه در همه ابعاد اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و علمی پیشرفت خواهد کرد. (<http://www.hawzah.net/fa>). و پیشرفت زمانی به معنی واقعی کلمه اتفاق می‌افتد که در جنبه‌ها و ابعاد مختلف زندگی انسان رشد و تغییر ایجاد نماید و انسان را به هدف اصلی که همان قرب الهی است سوق دهد.

مفهوم سازمان

سازمان در فرهنگ فارسی امروز اینگونه معنی شده است: ۱- نهادی که به وسیله گروهی از افراد یا دولت‌ها برای دست‌یابی به هدف‌های معین تاسیس شود. ۲- واحد اداری مستقلی که مدیران آن معمولاً از سوی رئیس جمهور یا وزیر برگزیده می‌شود و حوزه اختیاراتش در سراسر کشور است. ۳- مجموعه هدفمندی که پیرو یک نظام باشد. ۴- ساختار. (صدری افشار، ۱۳۷۵: ۶۵۱). در اصطلاح نیز سازمان مجموعه اجتماعی است با حد اقل پنج سال سابقه و حد اقل ده عضو حقوق بگیر که اکثر آنها به صورت تمام وقت در طول سال فعالیت داشته باشند و ضمن استفاده از یک تکنولوژی محوری در مشاغل متنوع و از قبل تعیین شده سازماندهی شوند تا به اهداف خاص جمعی دست یابند (محمدزاده، ۱۳۷۹: ۱۲). برخی دیگر، ابتدا سازمان را به صورت رسمی و غیررسمی تقسیم نموده و سپس تعاریفی برای آن‌ها ارائه می‌کند: سازمان رسمی نظامی از فعالیت‌های هماهنگ شده‌ی خودآگاه است. سازمان غیررسمی عبارت است از: مجموع تماس‌های شخصی و تاثیرات متقابل افراد بر یکدیگر (حریری، ۱۳۸۷: ۲۰).



مفهوم سازمان در آیات و روایات

از دیدگاه اسلام، انسان ها فطرتاً اجتماعی آفریده شده اند و برای بقا و تکامل خود نیازمند سازمان و تشکیلات هستند تا ضمن تنظیم روابط اجتماعی از طریق همکاری با یکدیگر، به اهداف مورد نظر دست پیدا کنند. (مقیمی، ۱۳۹۴: ۱۳). اصل اجتماعی بودن انسان ناشی از فطرت اجتماعی است که قرآن کریم به بهترین صورت از آن خبر داده است: "یا ایها الناس انا خلقناکم من ذکر او انثی و جعلناکم شعوبا و قبایل لتعارفوا (قرآن کریم، ۴۹: ۱۳)"

گفتار دوم: نقش آموزش در پیشرفت سازمان از نگاه قرآن کریم

اساس توسعه و پیشرفت یک سازمان و یک جامعه دینی بر مبنای تعلیم و تربیت استوار است و از این راه انسان می‌تواند خود و جامعه را از انحراف و نابودی رهایی بخشد و در مسیر سعادت، رفاه و آسایش قرار دهد. در آموزه های اسلام و دیگر ادیان الهی، به علم و دانش از آن جهت اهمیت داده شده است که آموزش و کسب علم برای توسعه و پیشرفت افراد، سازمانها و جوامع و رشد یک جامعه آرمانی لازم است و پیروان ادیان الهی کسب دانش و علم آموزی را در زندگی فردی و اجتماعی بخصوص در فعالیت های سازمانی یک امر ضروری بحساب می‌آورند و بر این باورند که مقام و پیشرفت هر جامعه و سازمان های مرتبط، کاملاً به مقام علمی و بصیرت آن بستگی دارد. از این رو در طول تاریخ پیامبران الهی همواره انسانها را در هر موقعیتی که هستند از راه آگاهی بخشی و آموزش به سوی رهایی از جهل و نادانی فراخوانده اند و آنان را به سوی کمال رهنمون می‌کردند. اهمیت علم آموزی به اندازه‌ی است که خداوند آن را ملاک برتری میداند (رضایی، ۱۳۸۷: ج ۲۰: ۲۶۳).



الف) کسب مهارت‌های سازمانی در بخش نیروی کار

مهارت به معنی زبردستی و چابکی است که در اثر تمرین و تکرار عمل و نیز به کارگیری دانسته‌ها حاصل می‌شود. (وائقی، ۱۳۸۶: ۱۶۱)، در فعالیت‌های تشکیلاتی نیز، فرد زمانی متبهر و متخصص می‌گردد که در قدم اول حرفه مورد علاقه خویش را به نحو صحیح آموزش ببیند و در نهایت بتواند آموخته‌های خود را به درستی اعمال نماید. البته نگاه قرآن کریم در این زمینه فراتر بوده و در کنار آموزش، تزکیه درونی را نیز برای یک عالم ماهر، ضروری می‌داند. (وائقی، ۱۳۸۶: ۴۰۶)، و به تعبیر دیگر می‌توان گفت از طریق آموزش دو نوع مهارت حاصل می‌شود: یک نوع آن به طور مستقیم رفتارهای فرد را در محیط درونش هدایت و کنترل می‌کند و باعث می‌شود که فرد مفاهیم ارزشی مانند تعهد، صداقت و خیرخواهی را در وجودش نهادینه کند و در مرحله بعد به طور غیرمستقیم، روابط و تعاملات سازمانی و اجتماعی دیگران را نیز تحت تاثیر قرار دهد که در نتیجه چنین اشخاصی می‌توانند با اعمال مهارت‌های که از طریق آموزش و پرورش کسب کرده‌اند زمینه‌های ترقی و رشد همه جانبه یک سازمان و جامعه آرمانی را فراهم کنند.

حال باید دید که آیا مفاهیم ارزشی مانند تزکیه، صداقت در رفتار، خیرخواهی و امثال آن که به عنوان مهارت‌های مهم نیروی انسانی در برنامه‌های یک تشکیلات اسلامی است نیاز به آموزش دارد یا خیر؟ آیا بدون آموزش می‌شود به این مفاهیم دست یافت و با اهداف یک سازمان دینی همسو شد؟ در جواب باید به این حقیقت اشاره کرد که توسعه همه جانبه یک سازمان دینی ممکن نیست مگر اینکه در تشکیلات شان به امر تعلیم و تربیت نیروی انسانی دانا و متعهد اهتمام داشته باشد، اگرکادر تشکیلاتی یک سازمان درست آموزش دیده باشند^۱ و با صداقت برای تشکیلات خویش گام برداشته، به کارهای خویش علاقه نشان دهند، این سازمان

^۱ - آموزش درست به آموزشی اطلاق می‌گردد که بتواند رفتارهای آتی دانش‌آموزان را در ابعاد مختلف تعدیل نماید.



زودتر به اوج اقتدار و پیشرفت خواهد رسید و در برابر تهدیدات احتمالی بیشتر مقاومت خواهد کرد.

این حقیقت را قرآن کریم بخوبی توضیح داده است: "رَبَّنَا وَابْعَثْ فِيهِمْ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِكَ وَ يُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَيُزَكِّيهِمْ إِنَّكَ أَنْتَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ" (قرآن کریم، ۲: ۱۲۹) "در این آیه شریفه، خداوند در قالب حکایت درخواست حضرت ابراهیم (ع)، برای پیامبر اکرم (ص) که بزرگ ترین نهاد سازمانی را به عهده داشت راه های جامعه سازی را نشان می دهد و اهتمام به امر آموزش و پرورش را یک وظیفه قطعی قلمداد می کند و وظایف مهم برای این برنامه را چنین یاد آوری می کند:

۱. خواندن و تلاوت آیات الهی برای مردم به نحو احسن (یتلوا علیهم آیاته).

۲. تعلیم و آموزش دادن (ويعلمهم الكتاب والحكمة).

۳. تزکیه و پاک نمودن مردم از شرک، خرافات و اخلاق و عادات ناپسند، (و يُزَكِّيهِمْ).

رسول اکرم (ص) مطابق فرامین و تعالیم الهی وظایف خویش در این راستا را به نحو احسن انجام داد و از ملتی بی فرهنگ، بی سواد، مشرک، خرافاتی و بد اخلاق - یک ملت یکتا پرست، متمدن و باسواد ساختند. لذا امروزه نیز وظیفه هر عالم و داعی دین و مسلمان تواناست که در راستای تزکیه افکار، عقاید، و اعمال مردم کوشا باشند تا یک جامعه یکتا پرست بدون خرافات که دارای اخلاق والای اسلامی باشند بوجود آورند. اهمیت آموزش و کسب دانش به اندازه است که خداوند برای جایگاه دانش درجهی بالاتر از ایمان در نظر می گیرد؛ آنجاکه می فرماید: "يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين اتوا العلم درجات والله بما تعملون بصير (قرآن کریم، ۵۸: ۱۱)" تا خدا کسانی از شما را که ایمان آورده اند [پایه ای] و کسانی را که به ایشان دانش داده شده، پایه ها بالا برد، به راستی او را نیکی ها بسیار داده اند (ری شهری: ۱۳۹۰: ج ۲- ۱: ۱۶۵).



ب) کسب مهارت‌های سازمانی در بخش مدیران

از آن جایکه مدیران عالی بیش از مدیران عملیاتی و میانی به توانایی‌های فکری/ ادراکی نیاز دارند و مدیران عملیاتی نیز به توانایی‌های فیزیکی و عملیاتی بیشتر نیازمند هستند لذا به طور کلی مهارت‌ها و توانایی‌های که از طریق آموزش برای مدیران حاصل می‌شود را می‌توان در چهار نوع خلاصه کرد:

توانایی‌های فکری/ ذهنی

در سازمان‌ها هرچه مدیران از لحاظ توانایی‌های فکری/ ذهنی از مرتبه بالایی برخوردار باشند بهتر می‌توانند بر مسایل غلبه کنند و از فرصت‌های محیطی در راستای منافع و توسعه سازمان استفاده نمایند. قرآن کریم در این زمینه می‌فرماید: آنانی که در راه ما تلاش کنند بی شک آنها را به راه خود هدایت می‌کنیم و خداوند با نیکوکاران است (قرآن کریم، ۲۹: ۶۹). از آیه فوق چنین استنباط می‌شود که اگر مدیران لحظه ای بیاندیشند؛ هواهای نفسانی، حب ریاست، بزرگ نمایی و ... را از خود دور ساخته و فقط برای خدا فعالیت نمایند خداوند هم آنان را یاری رسانده علاوه بر موفقیت دنیوی، آخرت آنها را نیز آباد خواهد ساخت. با توجه به آیات قرآنی، مهم‌ترین مهارت‌های فکری که نقش مهمی در پیشرفت و تعالی یک سازمان دارند عبارت اند از:

- خلاقیت

خلاقیت از منظر سازمانی چنین تعریف شده است: خلاقیت یعنی ارائه فکر و طرح نوین برای بهبود و ارتقاء کمیت یا کیفیت فعالیت های سازمان؛ مثلاً افزایش بهره وری، افزایش تولیدات یا خدمات، کاهش هزینه‌های تولیدات یا خدمات با استفاده از روش بهتر تولیدات یا خدمات جدید و غیره (<http://www.roshd.ir>). قرآن کریم در آیات زیاد آدمی را از دنباله روی و پیروی کورکورانه از پیشینیان نهی

می‌کند و انسان را به پذیرش ایده‌های نو و بهتر دعوت می‌کند که در این مجال به ذکر یک نمونه بسنده می‌گردد: قرآن کریم می‌فرماید: کسانی که قول را می‌شنوند و آنگه از بهترین آن پیروی می‌کنند؛ کسانی هستند که خداوند آنها را هدایت کرده و آنان از رستگارانند. (قرآن کریم، ۳۹: ۱۸). بدیهی است که هرگونه تحول و پیشرفت ناشی از نوآوری‌ها، ابداعات و اختراعات زایده فکر و اندیشه بشر است که تعالیم اسلامی آن را مدام توصیه می‌نماید.

- بصیرت

در تعریف این واژه چنین آورده اند: بصیرت عبارت است از آینده واقع‌گرایانه، محقق‌الوقوع و جذاب برای سازمان. بصیرت بیان صریح سرنوشتی است که سازمان باید به آن سمت حرکت کند، بصیرت انسان را به سمت عمل می‌کشاند و به همین سبب سازمان تکامل پیدا می‌کند و موجب توسعه سازمانی می‌شود. (معاونت آموزش نمسا، ۱۳۸۵: ۴۵)، در این زمینه خداوند متعال به آیات زیادی اشاره دارد که در این جا به ذکر یک مورد بسنده می‌شود؛ خداوند در آیات ۱۰۳ و ۱۰۴ سوره کهف می‌فرماید: "قل هل ننبئکم بالآخسرين اعمالا، الذین ضل سعیمهم فی الحیاة الدنیا وهم یحسبون انهم یحسنون صنعا(قرآن کریم، ۱۸: ۱۰۲-۱۰۳)". بگو: آیا شما را به زیانکارترین مردم در کردار آگاه کنیم؟ آنها ایند که کوشش آنان در زندگی این جهان گم و تباه شده و خود می‌پندارند که کار نیکو می‌کنند. بر اساس این آیه زیانکارترین مردم کسانی هستند که درک درستی از اعمال خویش ندارند و کارهای بد خود را خوب می‌پندارند. (مقیمی ۱۳۹۴: ۱۳۲)، با توجه به آیات فوق ملاحظه می‌گردد که داشتن بصیرت و چشم انداز روشن از ضرورت‌های تنظیم یک برنامه سازمانی است که بایستی افراد نیروی انسانی اعم از مدیران و زیر دستان آن را فرا بگیرند.

۱- (از جمله: آیه ۷۳ از سوره فرقان، آیه ۲۰ سوره جاثیه، آیه ۲۰۱ سوره اعراف و ...)



توانایی‌های فیزیکی / جسمی

مدیرانی باید در سازمان فعالیت کنند، که از حداقل توانایی‌های فیزیکی لازم برای انجام وظیفه خود برخوردار باشند، این نوع توانایی بیشتر در سطح مدیران رده پایین مطرح است آنان باید کارهای را به عهده بگیرند که از لحاظ جسمانی بتوانند بخوبی انجام دهند، اما از آنجایی که برخی کارهای سازمانی به گونه‌ی است که باید به شکل درست و صحیح انجام شود و تعامل غیر اصولی و نامتعارف می‌تواند مشکلاتی را بیار آورد، لذا انجام اصولی برخی از کارهای تشکیلاتی نیاز به آموزش دارد که قرآن کریم در سوره بقره آیه ۲۴۷، به صورت کلی چنین بیان می‌نماید: "قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَ زَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ .." قوم بنی اسرائیل به پیامبرشان گفتند: فرمانده‌ای برای ما مشخص کن تا به جنگ حاکم ستمگر برویم. پیامبرشان گفت: خداوند، طالبوت را به فرماندهی شما برگزید زیرا توان علمی و جسمی لازم برای این مسؤولیت را دارد. خداوند شرایطی را که قوم بنی اسرائیل برای زمامدار و رهبر خود لازم می‌پنداشتند؛ مثل شخصیت نیاکان و ثروت، نفی کرده و صفت دانش و قدرت جسمی را که رتبه بالاتر از ثروت و اصل و نسب در فضیلت و برتری دارند، ذکر کرده است (طبرسی، ۱۳۸۶: ج ۱: ۳۱۸)، با توجه به مطالب فوق چنین استنباط می‌شود؛ که مدیران یک سازمان در صورتی می‌توانند زمینه توسعه و پیشرفت سازمان را فراهم نمایند که از طریق آموزش‌های اصولی نحوه صحیح فعالیت‌ها را بیاموزند تا بتوانند از جهت توانایی‌های فیزیکی قوی عمل نمایند.

توانایی‌های علمی / دانایی

توجه به مقوله علم و دانش موجب دستاوردهای مطلوب کمی و کیفی در ابعاد کارایی و اثر بخشی سازمان می‌گردد و درحقیقت می‌توان گفت که درک ارزش دانش، مدیران سازمان‌ها را برآن داشته است که نه تنها خود بلکه دیگران را نیز در مسیرتعالی علوم سازمانی قراردهند. امروزه بشر قصد دارد تا تمدن صنعتی را ترک کند و به مراحل فراصنعتی گام بردارند. در تمدن جدید، دانش و اطلاعات حرف اول

را می‌زند و در حقیقت داشتن دانش نقطه قوت هر سازمان یا مدیری محسوب خواهد شد. خداوند متعال این حقیقت را در سوره آل عمران آیه ۴۸، چنین می‌فرماید: "وَيُعَلِّمُهُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَالتَّوْرَةَ وَالْإِنْجِيلَ"، آقای قرائتی چنین استنباط می‌کند؛ که مدیران یک سازمان در هر برهه‌ی از زمان باید نسبت به حوادث و قوانین گذشته آگاه باشند و بدانند که در گذشته چه اتفاقاتی در سازمان رخ داده و چه مقرراتی وضع گردیده است، چنانچه که خداوند به حضرت عیسی، تورات را که قوانین گذشته بود، آموخت. تفسیر نور پیام‌های مهم آیه شریفه را چنین عنوان می‌کند: یکی از اصول و شرایط رهبری الهی، داشتن آگاهی‌های لازم است، آگاهی براساس علم، حکمت و کتب آسمانی؛ یعلمهم الكتاب و الحکمه.. رهبر باید به حوادث و قوانین گذشته آگاه باشد (قرائتی، ۱۳۸۸: ج ۱: ۵۱۷).

کتاب ولایت فقیه نیز به توانایی‌های علمی مدیران اشاره کرده و می‌افزاید: علم به قانون نه تنها برای زمامدار شرط مهم قلمداد شده است بلکه علم به قانون برای همه افرادی که هرشغل یا وظیفه و مقامی داشته باشند چنین علمی ضرورت است (خمینی، ۱۳۹۲: ۴۷).

مدیران مسلمان باید فراتر گام بردارند و رشد روحیات مذهبی و ایمانی خود و دیگران را نیز باید در نظر گرفته و از آموزش عقاید غفلت نکنند، البته این وظیفه در ورای روابط و اهداف سازمانی مطرح است. اگر در مجموعه و سازمانی که افراد بی تفاوت نسبت به مسایل شرعی و دینی فراوان دیده می‌شوند، غالباً بخاطر بی توجهی مدیر به آموزش اعتقادی آنان است؛ امیر المومنین علیه السلام می‌فرماید: علی‌الامام ان یعلم اهل ولایته حدودالاسلام والایمان. (خوانساری، ۱۳۶۶: ج ۴: ۳۱۹)، بر امام است که تعلیم کند اهل مملکت خود را حدود اسلام و ایمان. کسب علم از آن جای اهمیت دارد که انسان‌های عالم در هر موقعیتی که باشد گوش به فرمان الهی بوده و دعوت حق را لیبیک می‌گویند؛ چنانکه خداوند در سوره سبا آیه ۶ این حقیقت را چنین توضیح می‌دهد: «ویری الذین اوتوا العلم الذی انزل الیک من ربک هوالحق و یهدی الی صراط العزیز الحمید».



در آیات قبل سخن از بی خبران و کوردلانی است که معاد را انکار می‌کردند، به همین مناسبت در این آیه از عالمان و اندیشمندانی سخن می‌گوید که به تصدیق آیات الهی و تشویق دیگران به پذیرش آن می‌پردازند. الذین اتوا العلم، همه عالمان و اندیشمندان را در هر عصر و هر زمان و مکانی در بر می‌گیرد (مکارم، ۱۳۸۶: ج ۴: ۲۲).

با توجه به مطالب فوق اهمیت علم آموزی و توانایی علمی در پیشرفت یک سازمان مشخص گردید و دانسته شد که پرداختن به مقوله تعلیم و تربیت و در نتیجه آن دسترسی به توانایی علمی از ملزومات و مفروضات یک مدیر شایسته می‌باشد.

توانایی‌های روحی / روانی

برخی افراد با حرکات، سخنان و رفتار صحیح به مجموعه روحیه بخشیده و نشاط کاری افراد را بالا می‌برند، در مقابل عده‌ای با برخوردهای یأس آمیز و بزرگ جلوه دادن کاستی‌ها و ضعف‌ها، افراد را به کار و آینده دلسرد کرده، غباری از یأس و نومیدی بر سر و روی مجموعه می‌پاشند، به نحویکه افراد دلسوز و پرتلاش هم از کار خویش شرمگین می‌شوند و از حرکت باز می‌ایستند. این افراد اگر حقوق شان را به طور کامل دریافت دارند و در محیط کار حاضر نشوند و برای حضور نیافتن شان اضافه حقوق هم دریافت کنند، باز هم برای سازمان سودمندتر از وجود آنان در بین کارکنان می‌باشد، زیرا با این عدم حضور مزاحم فعالیت دیگران نمی‌شود. حضرت علی علیه السلام در این زمینه می‌فرماید: «فان المتكاه مغيبه خير من مشهده و قعوده اغنى من نهوضه» (نهج البلاغه، نامه ۴). لذا داشتن روحیه و روان مطلوب و ایده آل، از جمله مهمترین امتیاز یک مدیر به حساب می‌آید.

اندیشوران اسلامی در تعریف مدیریت گفته اند؛ مدیریت «هنر و علم به کار گیری صحیح افراد و امکانات در جهت وصول اهداف سازمانی است، به نحوی که با موازین شرع مغایرت نداشته باشد. (نبوی، ۱۳۹۳: ۳۳)، با توجه به تعریف فوق کاملاً پیدا است که یک مدیر مسلمان و شایسته بایستی مهارت های روحی و روانی از



قبیل؛ انگیزش، کنترل استرس، تحمل فشارها و ایده‌های مختلف، خود اتکایی و داشتن پشتکار و...) را از طریق فرایند آموزش فرا بگیرد و به زیر دستان هم آموزش دهد، تا بتواند زمینه رشد و توسعه همه جانبه سازمان را فراهم نماید، پر واضح است؛ مدیرانی که آگاهی به عوامل ایجاد استرس ندارند هنوز به توانایی روحی و روانی دست پیدا نکرده اند؛ طبیعی است که نمی‌توانند در دیگران ایجاد انگیزش کرده و استرس‌های نیروی انسانی را کنترل نمایند. اگر بخواهیم توانایی‌های روحی و روانی انسانها را از منظر قرآن کریم به صورت گسترده بررسی نمائیم سخن به درازا کشیده خواهد شد ولی برای اثبات مطلب نوشتار حاضر، ناگزیر است که مهمترین بحث روحی/ روانی انسانها یعنی انگیزش را، با توجه به آیات مورد بررسی قرار دهیم.

در اینکه غالب انسانها همواره سر دو راهی (خیر و شر) قرار دارند و از قوه تشخیصیه عقل هم برخوردار هستند شکی نیست، اما در اینکه چه اتفاقی می‌افتد و چه عواملی باعث می‌گردد که به هر دو راه گرایش پیدا می‌کنند و در نتیجه برخی راه خیر و سعادت را انتخاب کرده و برخی هم به راه شر و ضلالت ادامه می‌دهند؟ پاسخ این سوال را محمدحسن نبوی در کتاب مدیریت اسلامی اشاره می‌کند: همه انسانها برای تأمین نیازمندی‌های خود تلاش می‌کنند، خواه در مسیر هدایت قرار گرفته باشند یا ضلالت، اما در ورای نیازهای مادی، عده‌ای براساس قوانین دینی فعالیت‌های الهی خویش را بروز می‌دهند و گاهی آنچنان رشد می‌کنند که تأمین نیازهای خود را تحت تأثیر نیت‌های معنوی قرار داده و تا آنجا که خوردن، خوابیدن، پوشیده و ... را برای رضای خدا انجام می‌دهند. و عده‌ای هم، فعالیت‌های شیطانی از خود بروز داده، رفتارهای خود را در جهت شر و ناپاکی شکل می‌دهند. (نبوی، ۱۳۹۳: ۱۱۹).

با توجه به مطالب فوق می‌توان نتیجه گرفت که ایجاد انگیزه در تصمیم‌گیری‌های نهایی و در موقعیت‌های خطیر انتخاب نقش بسزای دارد و اگر در چنین موقعیت‌های حساس رفتارهای انسان تحت تأثیر انگیزش‌های مشروع قرار گیرد



قطعا رشد و پیشرفت همه جانبه فردی و اجتماعی سیر صعودی پیدا خواهد کرد. اینجا است که یک مدیر مسلمان بایستی در ابتدا خودش را از لحاظ روحی و روانی آماده کرده و در مراحل بعد با ایجاد انگیزش‌های مشروع افراد مرتبط با خود را از پرتگاه هلاکت و نابودی نجات دهد، لذا مدیران اسلامی تا نسبت به آموزه‌های اسلامی آشنایی نداشته باشند نمی‌توانند برای دیگران نقش فرشته نجات را ایفا نمایند و قطعا رسیدن به این مهم نیاز به تعلیم و تربیت دارد و ممارست‌های زیادی می‌طلبد.

ج) تعهد سازمانی در هر دو بخش (مدیران و نیروی کار)

تعهد سازمانی با رضایت شغلی، حضور موثر در محل کار، رابطه مثبت و با ترک شغل رابطه منفی داشته و در نتیجه می‌توان گفت که تعهد سازمانی در دو بعد قابل بررسی است: در بعد خرد عبارت است از تعهد به گروه‌های خاص سازمانی که این گروه‌ها شامل گروه‌های کاری، سرپرستان، و مدیریت عالی می‌شود و تعهد در بعد کلان عبارت است از تعهد به سازمان به عنوان یک مجموعه و یک سیستم. (ابطحی، ۱۳۸۶: ۲۷).

-تعهد عاطفی

تعهد عاطفی به میزان وابستگی و علاقه مندی فرد نسبت به سازمان اشاره دارد و تعهد بالای عاطفی باعث می‌شود که افراد لایق دیگری هم به نیروهای مستعد سازمان متمایل و اضافه گردد (<https://www.chetor.com>). تعهد عاطفی وقتی اتفاق می‌افتد که اگر مدیری به زیر دستان احسان نموده باشد، بتواند انتظار وفاداری از آنها داشته باشد، و اگر احسان را از آنها دریغ کرده باشد باید منتظر پیامدهای منفی عدم وفاداری و همچنین بروز آسیب‌های سازمانی باشد. دروغ، شایعه پراکنی، غیبت و...



از جمله مواردی هستند که باعث بی اعتمادی و خدشه دار شدن تعهد عاطفی در سازمان می‌شوند. (مقیمی، ۱۳۹۴: ۳۶۵).

-تعهد اخلاقی

وقتی کارکنان، سازمان را مثبت، صادق و حمایت‌گر ارزیابی کنند خود را اخلاقاً متعهد می‌دانند که بیشتر کار کنند. اسلام برای اینکه تعهد اخلاقی در نیروی انسانی افزایش یابد، به مدیران سازمان‌ها چنین توصیه می‌نماید: مدیران آگاه برای سخنان خودش ارزش قایلند و هرگز قول مساعد به کسی نمی‌دهند مگر این که بدان عمل نمایند. در این زمینه خداوند می‌فرماید: به عهد خود وفا کنید که از عهد سوال می‌شود. (قرآن کریم، ۱۷: ۴۳)، علی اکبر قرشی در تفسیر احسن الحدیث ذیل آیه فوق چنین عنوان می‌دارد: مراد از عهد هر پیمانی است که انسان با دیگران می‌بندد که باید به پیمان خود عمل نماید. (قرشی بنابی، ۱۳۷۵: ج ۶: ۶۷)

در جای دیگر حضرت علی علیه السلام به مالک اشتر چنین می‌فرماید: «ایاک ... ان تعدهم فتنبع موعدک بخلفک، فان ... الخلف یوجب المقمت عند الله و عند الناس قال الله تبارک و تعالی «کبر مقتا عند الله ان تقولوا مالا تفعلون» برحذر باش از اینکه وعده دهی و سپس تخلف کنی زیرا خلاف وعده عمل کردن، خشم خدا و مردم را بر می‌انگیزاند که خدای بزرگ فرمود: دشمنی بزرگ نزد خدا آنکه بگوئید و عمل نکنید (دستی ۱۳۷۹: ۵۹۱)، لذا طبیعی است که اگر فضای مطلوب فرهنگی مانند صداقت‌ها، رفتارهای هنجاری و سایر تعاملات سازنده در سازمان حاکم باشد. تعهد اخلاقی نیز در کارکنان روند افزایشی خواهد داشت.

-تعهد هنجاری

تعهد هنجاری بر وظایف و مسئولیت‌ها استوار است؛ گاهی درکسب و کارهای کوچک پرداخت‌ها به تأخیر می‌افتند و کارکنان متحمل کاهش یا تعویق دستمزد می‌شوند، با این حال کار را ترک نمی‌کنند زیرا نمی‌خواهند کارفرما را در شرایط



دشوار رها کنند. چنانچه که برخی از دانشمندان گفته اند: کارکنانی که از تعهد هنجاری برخوردار هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت زمان بیشتری در سازمان می‌مانند، و بیشتر کار می‌کنند (جمعی از نویسندگان، ۱۳۹۱: ش ۶۷). تعهد هنجاری در سازمان‌هایی بالاست که وظیفه شناسی را ارزشمند شمرده و این حقیقت را با ارائه‌ی پاداش‌ها، مشوق‌ها و استراتژی‌های دیگر به کارکنان نشان می‌دهند. همچنین در کارکنانی تعهد سازمانی هنجاری بالاست که به صورت مرتب مثال‌های عینی تعهد کارفرما به رفاه کارکنان را مشاهده می‌کنند.

گفتار سوم: نقش آموزش در پیشرفت سازمان از نگاه روایات و اندیشمندان

مسلمان

یکی از منابع اصلی شناخت در نظام ارزشی اسلام، مدیریت سازمانی اولیای دین است که در این میان، سیره و سبک مدیریتی امیرالمؤمنین (ع) به دلیل فرصت کوتاه تشکیل حکومت اسلامی توسط ایشان، از جایگاه ویژه‌ای برخوردار بوده و کتاب گرانسنگ نهج البلاغه به عنوان منبعی متقن، سیراب کننده تشنگان طریق حق و حقیقت، بوده و خواهد بود. در این قسمت از نوشتار سعی بر آن است که مؤلفه‌هایی مفید و کاربردی سازمانی که در جهت همسویی نیروی انسانی با اهداف سازمان مؤثر باشد مورد بررسی قرارگیرد، گرچه مطالعات کتابخانه‌ای حاکی از مدل سه شاخگی (ساختاری، رفتاری و محیطی) به عنوان عامل مستقل در پیشرفت یک سازمان مطرح می‌شود و پدیده‌های ارزشی به عنوان متغیری تعدیلگر مطرح می‌گردد ولی با توجه به مراجعه کردن در نهج البلاغه می‌توان گفت که سطح دانش و تعهد اسلامی افراد درون سازمان، شیوه و نوع ارتباطات درون سازمان و نیز میزان معلومات رسمی و تخصصی افراد ذیربط در میزان تحقق اهداف دخیل است.

باتوجه به اهمیت مسائل مطرح شده، مدیران سازمان باید زمینه مشارکت گسترده کارکنان در امور سازمان، برقراری نظام نظارت و کنترل مستمر در حاکمیت انضباط

سازمانی، ایجاد شفافیت در محیط سازمانی، شایسته سالاری در کنار ایجاد سیستم پیشنهادات و انتقادات، آموزش مستمر کارکنان، گسترش ارتباطات رو در رو، ایجاد اعتماد متقابل، اعطای پاداش مناسب در قبال زحمات کارکنان، حاکمیت امر به معروف و نهی از منکر، شرح صدر بالا، اجرای عدالت در فضای سازمانی، تقویت روحیه ایمان در کارکنان و نیز ایجاد بستر معنوی جهت رشد و تعالی کارکنان فراهم شود تا زمینه تحقق اهداف فردی و سازمانی میسرگردد و در نتیجه توسعه همه جانبه یک سازمان به تمام معنی تحقق یابد. (دهگری، ۱۳۹۴: ۹). با این بیان پرواضح است که روایات اهل بیت علیهم السلام موضوعات مختلفی را که از طریق آموزش ا حاصل می‌گردد، برای پیشرفت سازمان مورد تاکید قرار داده است. در این جا به عنوان نمونه به شایسته سالاری اشاره می‌گردد:

شایسته سالاری

نظام شایسته سالاری می‌تواند از بروز فساد در سازمان مانع گردد، در کتاب گران- سنگ نهج البلاغه، سفارشات امیرالمؤمنین(ع) بر ضرورت شایسته سالاری دلالت داشته و آن را در دو فراز - شایستگی اخلاقی از قبیل خودسازی و مهارت نفس و شایستگی فنی و کاری بیان می‌کند که هیچ کدام آنها بدون آموزش و یادگرفتن حاصل نمی‌گردد؛ حضرت علی علیه السلام به مالک اشتر دستور داده و به او آموزش می‌دهد که نفس خود را از پیروی آرزوها باز دارد و به هنگام سرکشی رامش نماید. حضرت می‌فرماید: هوای نفس را در اختیارگیر و از آنچه حلال نیست خویشتنداری کن زیرا که بخل ورزیدن به نفس آن است که در آنچه دوست دارد یا برای او ناخوشایند است راه انصاف را پیمایی، ای مالک برای فرماندهی سپاه کسی را برگزین که خیرخواهی او برای خدا و پیامبر و امام تو بیشتر و دامن او پاکتر، شکیبایی او برتر

^۱ - آموزش به معنای عام آن مورد نظر است (یعنی آموزش و پرورش یا تعلیم و تربیت)، نه آموزش به معنای خاص که فقط به خواندن و حفظ کردن اشاره دارد.



و از کسانی باشد که دیر به خشم آید و عذر پذیرتر بوده و بر ناتوانان رحم کند. (نامه ۵۳: ۵۶۷). همانطور که معلوم میشود شایسته سالاری، استخدام و به کارگیری افراد لایق و شایسته بسیار مورد تأکید امیرالمؤمنین علی(ع) می باشد و شایستگی اخلاقی چنان با شایستگی های شغلی و فنی در هم آمیخته می باشند که گویا تفکیک آنها امکانپذیر نیست.

اما آنچه که از این دستور می توان استفاده کرد این است که حضرت علی علیه السلام شایسته سالاری را برای پیشرفت یک سازمان و حکومت ضروری می داند، از یک طرف خود حضرت بخوبی معیارهای یک فردشایسته را به مالک آموزش می دهد و از طرف دیگر اساسا با دستور خود نقش آموزش و در نتیجه ی آن آگاهی و اطلاعات کافی را در یک نظام شایسته سالاری بیان می کند.

نقش آموزش در پیشرفت سازمان از نگاه برخی اندیشمندان اسلامی

۱) سید جمال الدین

سید جمال اتحاد و انسجام اسلامی را عامل اساسی در پیشرفت سازمان ها تلقی می کند. ایشان معتقد است که دوری مسلمانان از قرآن، تفرقه و نظام های استبدادی و گرایش به جهل و خرافه عامل مهم تسلط استعمارگران و ضعف مسلمانان بوده است.

بنابراین سید جمال تنها راه مبارزه با استعمار را ایجاد اتحاد می دانست. وی برای تحقق این آرمان قصد داشت تا باگردآمدن دولت های اسلامی سازمان و جبهه نیرومندی به وجود بیاورد که این آرزو و اندیشه ی وی به نتیجه دلخواه نرسید. زیرا اختلاف مسلمانان بسیار عمیق تر از آن بود که سید جمال در آرمان های خود به آن می اندیشید. با آنکه اندیشه اتحاد اسلامی سید جمال جنبه واقعی بخود نگرفت اما بعدها اندیشه های او سرمشق و الگوی متفکران مسلمان قرار گرفت (پناهی، ۱۳۹۰: ۴۸). از آن جایکه سید جمال به ضعف فرهنگی مسلمانان اشاره کرده و جهل و



خرافه را از عوامل تسلط استعمارگران می‌داند پر واضح است که زدودن جهل در ابعاد گوناگون بخصوص در مورد فرهنگ تعاملات با دوستان و دشمنان نیاز به آموزش‌های جدی دارد.

۲) مقام معظم رهبری

دیدگاه رهبر انقلاب که خود یک رهبر کاریزما است برای رسیدن به پیشرفت، مسیر علم را ضروری می‌داند و می‌فرماید: علم است که می‌تواند کشور را به قله‌های ترقی برساند و اگر آمریکا و بقیه کشورهای سلطه‌گر به پیشرفت و ترقی رسیده و بر کشورهای دیگر مسلط شده اند بخاطر تسلط بر علم و تکنولوژی بوده است. رمز پیشرفت یک کشور، یعنی آن محور اصلی برای اقتدار یک کشور، پیشرفت همراه با اقتدار، علم است. دنیای غرب ثروتش از ناحیه علم است، اقتدارش از ناحیه علم است، زورگویی که امروز می‌کند بخاطر تسلط بر علم است که دارد. پول فی نفسه اقتدار نمی‌آورد، آنی که اقتدار می‌آورد علم است ... این که من سالهاست روی مسئله علم تحقیق، پژوهش، نوآوری، شکستن مرزهای علمی موجود تکیه می‌کنم، بخاطر این است که بدون انواع دانش، اقتدار کشور امکان پذیر نیست. دانش اقتدار می‌آورد. «بیانات رهبری، ۶/۸/۸۸» (جمعی از نویسندگان: ۱۳۹۵).

نتیجه گیری

باتوجه به مطالب بیان شده به‌خوبی می‌توان نتیجه گرفت که هرسازمانی اگر در چشم انداز خود می‌خواهد پیشرفت کند؛ از دیدگاه اسلام آموزش نیروی انسانی مهم‌ترین نقشی در توسعه‌سازمانی و پیشرفت همه جانبه آن دارد، به‌گونه‌ای که هزینه‌های آموزشی چه در سطح فردی و چه در سطح گروهی یک نوع سرمایه بحساب می‌آید. لذا یافته‌های این نوشتار بیان کننده این واقعیت است که قرآن کریم و روایات اهل بیت علیهم السلام در ابتدا ویژگی‌های مانند؛ مهارت، تعهد، شایستگی و... برای نیروی انسانی لازم و ضروری دانسته و سپس با اتکا به منابع دینی اهمیت و نقش آموزش نیروی انسانی را در توسعه یک سازمان بیان می‌نماید؛ که مهم‌ترین آن



ها عبارت اند از: مهارت نیروی انسانی، تعهد نیروی انسانی و ... که اگر این ابعاد در نظام آموزشی یک سازمان مد نظر مدیران قرار گیرد قطعاً رشد و توسعه آن سازمان اتفاق خواهد افتاد.



فهرست منابع:

قرآن کریم.

نهج البلاغه.

۱. ابطحی، سعید(۱۳۸۶). «توانمند سازی کارکنان» تهران: انتشارات موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت وابسته به وزارت نیرو، چاپ اول.
 ۲. انوری، حسن(۱۳۸۱). «فرهنگ بزرگ سخن» ج ۱، (آ-ء-ا)، تهران: انتشارات سخن، چاپ اول.
 ۳. پناهی، عباس، تیر(۱۳۹۰). «بررسی اندیشه‌های سید جمال الدین اسد آبادی» مجله کتاب ماه، شماره ۱۸۵، ص ۴۸.
 ۴. جرج براون و مادلین اتکینز(۱۳۸۵). «آموزش موثر در آموزش عالی» حمید رضا آراسته، تهران: انتشارات چاپار، چاپ اول.
 ۵. جعفر بن محمد منسوب به امام ششم علیه السلام (۱۴۰۰ق). «مصباح الشریعه» بیروت: انتشارات اعلمی.
 ۶. جمعی از محققان(۱۳۹۲). «الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت» تهران: انتشارات فرهنگ و اندیشه اسلامی، چاپ اول.
 ۷. جمعی از نویسندگان، بهار و تابستان(۱۳۹۱). «تاثیر تعهد مدیران بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد آن»، مدیریت مطالعات مدیریت بهبود و تحول، شماره ۶۷.
 ۸. جمعی از نویسندگان، بهار و تابستان(۱۳۹۵). «تعریف پیشرفت و راهای رسیدن به آن از دیدگاه مقام معظم رهبری» مطالعات تحول در علوم انسانی، سال چهارم، شماره ششم. آدرس سایت:
- 9. http://www.thbaj.ir/article_45917_17be9**
۱۰. حجتی، محمد باقر(۱۳۷۴). «اسلام و تعلیم و تربیت» بی جا، انتشارات دفتر نشر فرهنگ اسلامی، چاپ دهم.



۱۱. حریری اکبری، محمد (۱۳۸۷). «مدیریت توسعه» تهران: انتشارات نشرنی، چاپ اول.
۱۲. خسروی، غلام رضا (۱۳۷۴). «ترجمه و تحقیق مفردات الفاظ قرآن با تفسیر لغوی و ادبی قرآن» تهران: انتشارات مرتضوی.
۱۳. خمینی، روح الله (۱۳۹۲). «ولایت فقیه حکومت اسلامی» (تقریرات)، تهران: انتشارات فرهنگ و ارشاد اسلامی، چاپ بیست و نهم.
۱۴. خوانساری، محمد بن حسین (۱۳۶۶). «شرح آقا جمال خوانساری بر غرر الحکم و درر الکلم» تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۱۵. دشتی، محمد (۱۳۷۹). «ترجمه نهج البلاغه» قم: انتشارات سید جمال الدین، چاپ اول.
۱۶. دهکری، فروزنده و دیگران (۱۳۹۴). «شناسایی عوامل و مولفه‌های موثر بر همسویی اهداف فردی کارکنان و سازمان در نهج البلاغه» برگرفته شده از نتیجه گیری، فصل نامه پژوهش نامه نهج البلاغه، سال سوم، شماره ۹.
۱۷. رضایی، محمد علی (۱۳۸۷). «تفسیر مهر قرآن» قم: انتشارات پژوهشهای تفسیر و علوم قرآن، چاپ اول.
۱۸. ری شهری، محمد، سید ابوالقاسم ژرفا (۱۳۹۰). «توسعه اقتصادی» قم: انتشارات سازمان چاپ و نشر، چاپ سوم.
۱۹. سیف، علی اکبر (۱۳۸۵). «روانشناسی پرورشی» روانشناسی یادگیری و آموزش، تهران: انتشارات آگاه، چاپ پانزدهم.
۲۰. صانعی، سید مهدی (۱۳۸۰). «پژوهشی در تعلیم و تربیت اسلامی» مشهد: انتشارات سناباد، چاپ سوم.
۲۱. صدری افشار، غلام حسین حکیمی و دیگران (۱۳۷۵). «فرهنگ فارسی امروز» تهران: انتشارات موسسه نشر کلمه، چاپ دوم.
۲۲. طبرسی، فضل بن حسن (۱۳۸۶). «ترجمه تفسیر جوامع الجامع» مترجمان: علی عبدالحمیدی، اکبر غفوری و دیگران، مشهد: سناباد.



۲۳. قرائتی، محسن (۱۳۸۸). «تفسیر نور» تهران: انتشارات مرکز فرهنگی درس های از قرآن، چاپ اول.
۲۴. قرشی بنابی، علی اکبر (۱۳۷۵). «تفسیر احسن الحدیث» تهران: انتشارات بنیاد بعثت، مرکز چاپ و نشر، چاپ دوم.
۲۵. محمد زاده، عباس (۱۳۷۹). «مدیریت توسعه» تهران: انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم دانشگاهی (سمت)، چاپ پنجم.
۲۶. مشیری، مهشید، (۱۳۷۴). «فرهنگ زبان فارسی» تهران: انتشارات صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران (سروش)، چاپ سوم.
۲۷. معاونت آموزش نمسا (۱۳۸۵). «دانستنی های عمومی مدیریت» تهران: انتشارات بیروی مقاومت بسیج، چاپ اول.
۲۸. مقیمی، سید محمد (۱۳۹۴). «اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام» تهران: انتشارات راه دان، چاپ اول.
۲۹. مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۸۶). «برگزیده تفسیر نمونه» احمدعلی بابایی، تهران، انتشارات دار الکتب الاسلامیه، چاپ سوم.
۳۰. نبوی، محمد حسن (۱۳۹۳). «مدیریت اسلامی» قم: انتشارات موسسه بوستان کتاب، چاپ بیست و دوم.
۳۱. واثقی، قاسم (۱۳۸۶). «مدیریت اسلامی» قم: انتشارات زمزم هدایت، چاپ پنجم.
۳۲. ویتولد تولاسیویچ و چو-یی تو (۱۳۹۲). «آموزش و پرورش در ادیان و آیین های جهانی» ترجمه: محمد رضا امین، قم: انتشارات جعفری، چاپ اول.

1. <http://www.hawzah.net/fa/Magazine/View/89/4965/42885>
2. <http://www.roshd.ir/Portals/>
3. <https://www.chetor.com/۴۴۶۹۶>