

به نام خدا

راهبردهای حاکم بر مدیریت آموزش با چشم اندازی به قرآن کریم

مؤلف:

رضا قریشی نیا

انتشارات ارسطو

(چاپ و نشر ایران)

۱۳۹۹

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱۷.....	فصل اول : مفهوم شناسی و مبانی مدیریت آموزش
۸۸.....	فصل دوم: مدیریت و راهبری آموزش
۱۸۵	فصل سوم: اساسی سازی وظایف در مدیریت آموزش
۲۸۲	فصل چهارم : چالش های نظری و عملی مدیریت آموزشی با رویکرد اسلامی
۳۴۷	منابع و مآخذ

مقدمه

مدیریت و رهبری از ارکان سازمان و جامعه است. مدیریت آموزشی، در بین سایر انواع مدیریت ها از جایگاه ویژه ای برخوردار است. اگر آموزش و پرورش هر جامعه در رأس همه مسائل جامعه باشد، مدیریت آموزشی نیز با همان منطق جایگاه مهمی از بهسازی و توسعه جامعه دارد. اگر مدیران آموزشی یک جامعه دارای دانش و مهارتهای کافی باشند، بدون تردید، نظام آموزشی نیز از اثربخشی، کارائی و اعتبار بالائی برخوردار خواهد بود. وجود

کتب و منابع مدیریت از لوازم و دست مایه های توسعه نیروی انسانی و آموزش و پرورش است. درسالهای اخیر، خوشبختانه دگرگونی نسبتاً چشمگیری در ترجمه و تألیف کتابهای مدیریت و مدیریت آموزشی پدیدار شده است که روزنه ای امیدبخش را در راه بهبود و توسعه دانش مدیریت آموزشی در کشور ما نوید میدهد. این کتابها که با زحمت و پیش آهنگی برخی از اساتید و صاحب نظران به رشته تحریر درآمده است، اکنون در اختیار علاقمندان قرار دارد و از اطلاعات مفید و دیدگاه های ارزنده آنها استفاده میشود. اما،

نیازهای جامعه آموزش و پرورش و تشنگی
جویندگان راه دانش مدیریت آنقدر گسترده و
متنوع است که تا رسیدن به مرز خودکفائی راه
طولانی در پیش روی ماست.

اگرچه اصول و قانونمندی های علمی کاربرد
جهانی دارد و یافته های پژوهشی را میتوان در هر
جا مورد بهره برداری قرار داد و اصولاً علم متعلق
به فرد و یا جامعه خاصی نیست، ولی هدف
اساسی، علوم، معماها و مشکلات محیط فیزیکی،
اجتماعی و روانی زندگی انسانهاست. علوم باید
در درجه اول در خدمت مشکلات و مسائل خاص

مردم هر جامعه باشد. به همین دلیل، علوم مختلف به سوم محیطی و بومی شدن پیش میروند و سعی میکنند با تکیه بر روشهای دست پژوهش و حفظ روند علمی خود، به حل مشکلات در فضا و شرایط خاص جغرافیایی، اجتماعی و فرهنگی بپردازند. اگر چه موضوع مدیریت همزاد زندگی انسان است و از اولین روزهای پیدایش با او بوده است، اما در یک قرن اخیر، به علت پیدایش سازمانهای جدید، پیچیده و متراکم از تکنولوژی و برخوردار از انسانهای پرنیاز، مورد توجه خاص قرار گرفته است. سرعت، قدرت عمل و انبوه

بودن فرآورده های انسانی و صنعتی نیاز به نیروی هماهنگ کننده متفکر و فرزانه ای بنام مدیر دارد تا بتواند با برنامه ریزی درست بین همه اجزاء، امکانات و نیروهای سازمان هماهنگی و همسوئی بوجود آورد.

اکنون، عصر مدیریت و رهبری است و موفقیت نهادها و سازمانها تا حد زیادی به کارائی و اثربخشی مدیریت بستگی دارد. با توجه به ضرورت و اهمیت مدیریت که سبب پیدایش گرایشها و انواع مختلف مدیریت شده است، کمتر دانشگاهی در گوشه و کنار جهان وجود دارد که

به تدریس رشته های گوناگون مدیریت و یا حداقل یک رشته آن اقدام نکرده باشد. وجود رشته های مدیریت دولتی، بازرگانی، بیمارستانی، صنعتی، نظامی، عمومی، آموزشی و غیره نشان دهنده این ضرورت و نیاز میباشد. اگر چه مدیریتهای مختلف در اصول یکسان هستند، ولی از جنبه های فنی و عملی با هم تفاوت های زیادی دارند. مدیریت در هر یک از شاخه های فوق الذکر جنبه تخصصی پیدا کرده است و همان گونه که رشته پزشکی به تخصص های گوناگون تقسیم شده، مدیریت نیز همان راه را می پیماید.

با آنکه همه مدیریت ها به نوبه و در جای خود مهم و پرارزش هستند، اگر مدیریت آموزشی را با دیگر انواع مدیریت مورد مقایسه قرار دهیم متوجه میشویم که هیچ یک از آنها به اندازه مدیریت آموزشی حائز اهمیت نیست. به عنوان مثال، فرض میکنیم که در شهری، فردی به عنوان رئیس یا مدیر ثبت احوال و فرد دیگری به عنوان مدیر یا مسئول یک دبستان به انجام وظیفه مشغول میباشند. از دیدگاه بسیاری از مردم، مدیریت ثبت احوال به مراتب شغلی با ارزشتر و حسّاستر است. شاید، حتی معلمان و خود مدیر نیز چنین برداشتی

از مقایسه این دو مدیریت داشته باشند. این دیدگاه ناشی از عدم توجه دقیق و موشکافانه نسبت به مدیریت آموزشی است. چنانچه بادیدی گسترده و همه جانبه به تجزیه و تحلیل شغل مدیریت دبستان پردازیم، نتایج و دیدگاههای جدیدتری بدست می آید. رئیس ثبت احوال با تعداد معدودی از کارمندان یا نیروها کار میکند که دوران شکل گیری و تثبیت شخصیتی خود را گذرانده اند. دامنه فعالیت های سازمان ثبت احوال محدود و در چارچوب معینی از قوانین و مقررات انجام میگیرد. معمولاً، هم کارمندان و هم مراجعه

کنندگان به ثبت احوال نمی توانند به شکلهای مختلف و با تقاضاهای گوناگون یک شناسنامه را به هر شکل که میخواهند بنویسند و یا دریافت دارند. با آنکه نوشتن شناسنامه ها و داشتن آمار دقیق از جمعیت اهمیت زیادی در بسیاری از مسائل جامعه مثل برآورد نیروی انسانی، مواد اولیه برای غذا، پوشاک، تغذیه و مسکن، قدرت رفاهی و غیره دارد، ولی اگر شناسنامه ای اشتباهاً و یا تعمداً نادرست نوشته شود، در ماهیت شخصیتی افراد تأثیری نمی گذارد. حوزه فعالیت رئیس و کارمندان ثبت احوال، در مفهوم روان شناختی،

فرهنگی و جامعه شناختی آن، آینده ساز و شکل دهنده جامعه جدید و یا بوجود آورنده آن نخواهد بود. این که میگوئیم نوشته شدن یک شناسنامه دال بر شکل پذیری شخصیت افراد نخواهد بود، به این معناست که شناسنامه فرد به ما نمیگوید که او در آینده الزاماً کارگر، فروشنده، معلم، روحانی، وزیر و یا رئیس جمهور خواهد شد. در مقابل، تمام موارد مذکور در یک دبستان شکل دیگری به خود میگیرد و هر کدام از نظر تأثیرگذاری و متأثر شدن، معنی ویژه ای دارند. مدرسه سازمانی است که مدیریت آن در تربیت تعداد زیادی از کودکان و

شکل دادن شخصیت آنها دخالت و نفوذ چشمگیر دارد و هر گونه کوتاهی، سهل انگاری و اشتباه او و همکارانش تأثیرات نامطلوب و زیان بار زیادی در رشد افراد و کل جامعه دارد.

پرمشغله و پرحجم بودن کار دادگستری نتیجه بی توجهی مدیریت و بطور کلی سازمان مدرسه در تربیت درست افراد است. اگر مدرسه، کودکان امروز و بزرگسالان فردای جامعه را به رعایت حقوق خود و دیگران و همینطور به احترام به قانون علاقمند سازد، میزان مراجعات به دادگستری به میزان بسیار زیادی کاهش می یابد. اگر مدیریت

آموزشی میتواند انگیزه ها و جذابیت های لازم را در محیط کار آموزشی بوجود آورد، شاید بسیاری از معلمان بی رغبت و بی تفاوت به سر شوق آمده و کار پرثمری را ارائه میدادند. اگر بر اثر رفتار و برخوردهای نامناسب مدیریت، شاگرد نابهنجاری از مدرسه وارد جامعه گردد، چهره جامعه دچار تغییر خواهد شد.

ترقی هر جامعه ای در گرو نوع و چگونگی فعالیتی است که در مدارس انجام میگردد و اثر مدیریت به عنوان رهبر آموزشی در مدرسه را نمیتوان نادیده گرفت.

از جهت دیگر، مدرسه امروز با مدرسه نیم قرن و حتی یک دهه قبل تفاوت‌های انکارناپذیری دارد. مدرسه امروز مدرسه ای یک کلاس با یک معلم و یا یک دانش آموز که بتوان به سادگی، بدون تفکر، بدون برنامه ریزی و تصمیم گیری مقدمات و لوازم اجرایی اش را فراهم آورد و مسائل و معضلات آن را حل کرد نیست.

با توجه به آنچه مطرح شد، مدیر آموزشی نقش حیاتی و حساسی در پیشبرد اهداف تعلیم و تربیت دارد. در بسیاری از شغل‌ها، آزمایش و خطا برای یادگیری و تجربه کردن مسائل همراه با خطرات و

زیانهای غیر قابل جبران نیست. اما، در تعلیم و تربیت و مدیریت آموزشی، هر آزمایش و خطائی همراه با زیانهای بزرگی خواهد بود که خیلی از آنها جبران ناپذیر است. در این میان، مدیر آموزشی نیز با آگاهی و اعتماد به نفس، افراد و سازمان را به سمت اهداف مورد نظر هدایت می‌کند.

فصل اول :

مفهوم شناسی و مبانی مدیریت آموزش

از آنجا که مدیریت آموزشی نیز در بردارنده مفهوم کلی مدیریت در سازمان است، قبل از تعریف مدیریت آموزشی، به تعریف مفهوم کلی مدیریت میپردازیم. مدیریت در مفهوم کلی و عام آن به شکل ها و با دیدگاههای متفاوت تعریف شده است. به گفته یکی از صاحب نظران، به تعداد نویسندگان مدیریت، از مدیریت تعریف ارائه شده

است. مع ذلک، همه اندیشمندان مدیریت در یک نکته اتفاق نظر دارند و آن اینست که مدیریت عامل رسیدن به اهداف سازمان میباشد.^۱ استونر (stoner) میگوید، «مدیریت فرایند برنامه ریزی، سازمانی، هدایت و کنترل کوشش های اعضای سازمان و استفاده از تمام منابع سازمان برای دست یابی به اهداف معین سازمانی است.»^۲

۱- Paul Hersey and Kenneth Blanchard, Management of Organizational Behavior, ۳rd ed. (Englewood Cliffs, New Jersey; Prentice – Hall, Inc. ۱۹۷۷), p.۳.

۲- James A.F. stoner, Management. ۲nd ed (New Delhi: Paretime-۱۴a۱۱, ۱۹۸۳). P.۸.

فیلیپو (Flippo) مدیریت را «هماهنگی همه منابع از طریق فراگردهای برنامه ریزی و کنترل عملیات سازمان بطوریکه هدف ها را بتوان بطور مؤثر و صرفه جویانه حاصل نمود»^۱، تعریف میکند. علی‌علاقه بند، "مدیریت را بوجود آوردن و حفظ کردن محیطی که در آن افراد بتوانند در جهت برآوردن هدفهای معینی بطور مؤثر و کارآمد فعالیت کنند"^۲، تعریف میکند.

۱- علی‌علاقه بند، مقدمات مدیریت آموزشی (تهران انتشارات

رز، ۱۳۰۸)، ص ۲۵

۲- همان منبع ص ۲۵

در تعریف دیگری مدیریت را "کارکردن با افراد و به وسیله افراد و گروهها برای تحقق هدفهای سازمانی"، معرفی میکند. صاحب نظر دیگری میگوید، مدیریت یعنی هنر انجام دادن کارها به وسیله دیگران^۲. عده ای نیز مدیریت را فراهم کردن محیط مناسب برای افراد میدانند.

فرهنگ لغات بین المللی تعلیم و تربیت
(International Dictionary of Educations)

۱- Paul Hersey and Kenneth Blanchard,
Management of Organizational Behavior p.۳.

۲- Ellito M.Fox and L.Urewick, Dy namic.
Administration ۳ the Collected peppers of Mary
Parker Follett(London: Pitman Publishing, ۱۹۷۳).

مدیریت آموزشی را " بکار بردن تکنیک ها و روشهای اداری سازمانهای تربیتی با در نظر گرفتن هدفها و سیاستهای کلی تعلیم و تربیت "،^۱ تعریف میکند.

فرهنگ لغات تعلیم و تربیت (Dictionary of Education)، مدیریت آموزشی را راهنمایی، کنترل و اداره امور مربوط به جریان تعلیم و تربیت در سازمانهای تربیتی^۲، می داند. فرهنگ لغات مدیریت آموزشی دیگری میگوید، مدیریت

۱- دفتر همکاری حوزه و دانشگاه، جزوه مدیریت آموزشی ص

آموزشی یعنی فرآیند هدایت و کنترل فعالیتهای
اعضای یک سازمان رسمی برای دست یابی
اهداف سازمان آموزشی.

کنزویچ (Kenzvich)، مدیر آموزشگاهی را چنین
تعریف میکند:

مدیریت آموزشگاهی فرآیند اجتماعی مربوط به
هویت دادن، نگهداشتن، برانگیختن، کنترل کردن و
وحدت بخشیدن تمام نیروهای رسمی و غیررسمی
انسانی و مادی سازمان یافته در یک نظام واحد و

یک پارچه میباشد که برای دست یابی به هدفهای
از پیش تعیین شده طراحی شده است.^۱

وایلز (Wiles) مدیریت و رهبری آموزشی را
مترادف با تسهیل کنندگانی میدانند. او میگوید، "
رهبری آموزشی عبارت از یاری و مدد به بهبود
کار آموزشی است و هر عملی که بتواند معلم را
در یک قدم بیشتر ببرد رهبری آموزشی خوانده

۱- Stephen J.Kenzevich, Administration of Public
Education, ۳rd ed (New York: Harper and
Row, ۱۹۷۵), p. ۱۲.

میشود.^۱ اگر چه این تعریف در یک حالت کلی بیان شده است و بیانگر جنبه های اختصاصی وظایف مدیریت نمیباشد، ولی این نکته مهم را روشن میسازد که وظیفه اساسی مدیریت آموزشی کمک به فراهم آوردن زمینه ها و شرایط مناسب کار برای معلمین و دانش آموزان و در نتیجه پیشرفت امور آموزشی است. به همین دلیل، در جای دیگر نتیجه میگیرد که، رهبری آموزشی

۱- محمد علی طولی (مترجم)، مدیریت و رهبری آموزشی، چاپ دوم، تألیف کیمبل وایلز (تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۶۷)، ص ۵.

عبارت از یاری به ایجاد فرصتهای بهتر برای تعلیم و تربیت میباشد.^۱

تعریف مدیریت و مفهوم آن

الف - تعریف مدیریت

دراثر پیشرفت جامعه انسانی، سازمانهایی به وجود آمده است، افراد هر سازمان برای دست یافتن به هدفهایی که قبلاً روشن شده اند، فعالیت میکند و میدانیم تأمین هدفهای یک سازمان بدون طرح و تنظیم برنامه های دقیق، ایجاد تشکیلات منظم و

هماهنگ و رهبری و کنترل فعالیتهای دسته جمعی افراد میسر نیست. بنابراین میتوان مدیریت را علم و هنر متشکل و هماهنگ کردن، رهبری و کنترل فعالیتهای دسته جمعی به منظور تأمین هدف یا هدفهای مشترک خاصی تعریف نمود. با وجود این بین علمای مدیریت در ارائه تعریض از مدیریت اختلافاتی وجود دارد. این امر به این علت است که مدیریت در یک محیط سازمانی و برای دستیابی به اهداف هر سازمان صورت میگیرد که کلاً متغیرهای زیادی در آن وجود دارند. داشتن اختلاف در تعریف مدیریت برخاسته از بستر متغیر

مدیریت میباشد و باید پذیرفت از این رو علمای
مدیریت و پژوهشگران این رشته تعاریفی را در
این زمینه ارائه داده اند که ذکر برخی از آنها میتواند
مارادربیان روشنی از مفهوم مدیریت یاری نماید.^۱

۱- مدیریت یعنی گردآوری اطلاعات و تنظیم

آنها در جهت کارهای سازمانی^۲

۲- هنر انجام دادن کار بوسیله دیگران^۳

۱- مدیریت مراکز پیش دبستانی - تألیف داریوش

نوروزی. ۱۳۷۵)

۲- Forster ۱۹۶۲

۳- Falt ۱۹۶۲

۳- مدیریت فرآیندی است که در جهت هماهنگی هدفهای فردی و جمعی انجام میشود.^۱

۴- مدیریت عبارت است از هماهنگی منابع انسانی و مادی، در جهت دست یافتن به هدفهای سازمانی^۲

۵- مدیریت یعنی به وجود آوردن یا تأمین یک محیط مناسب برای افراد سازمانی در جهت هدفهای سازمان.^۳

۱- J.H.Danal/۱۹۷۱

۲- Ranzweek ۱۹۷۴

۳- V.Danel.۱۹۷۲

گروهی مدیریت را علم و هنر هماهنگ کردن، رهبری و کنترل فعالیتهای دسته جمعی به منظور دستیابی به هدف یا هدفهای سازمان تعریف میکنند. مدیریت آموزشی فرآیندی است اجتماعی که با بکارگیری مهارتهای علمی، فنی و هنری کلیه نیروهای انسانی و مادی را سازماندهی و هماهنگ نموده و با فراهم آوردن زمینه های انگیزش و رشد با تأمین نیازهای منطقی فردی و گروهی معلمان، دانش آموزان و کارکنان بطور صرفه جویانه با هدفهای تعلیم و تربیت برسد. (رهبری و مدیریت

آموزشی، میرکمالی ۱۳۷۸)

ب- بررسی تحلیلی از مفهوم مدیریت

در مدیریت کمال مطلوب این است که بالاترین بهره از کارگرفته شود و این امر به زور امکان نخواهد داشت. زیرا وفاداری- علاقه به کار و ابتکار عمل را با زور نمیتوان در افراد ایجاد کرد. در مدیریتهای جدید غیر صنعتی مدیر به دنبال استعداد افراد سازمانی می‌رود و مانند نظام مدیریت صنعتی به هیچ وجه دنبال مهارت کارگر و کارمند نیست، زیرا درضمن اشتغال اگر کارگر استعداد بهتری داشته باشد میتواند کسب مهارت نماید.

مدیر مؤسسات مدرن امروزه با داشتن آخرین اطلاعات و تکنولوژی وقتی با انسانها سروکار پیدا میکند باید در درجه نخست به نیازهای انسانها توجه داشته باشد تا بتواند از ابتکار عمل آنان دربالا بردن سطح کارآیی و افزایش بازده کار مؤسسه استفاده کند. بنابراین مدیر در برنامه خود به دو مورد زیر باید توجه داشته باشند:

۱- داشتن صداقت و صمیمیت در کار،

بطوریکه زیر دستها احساس نکنند که

مدیر برای انجام کارها متوسل به دروغ

میشود و میخواهد به هر وسیله ای که

باشد به درستی انجام شود. زیرا با این سیاستها فقط مدت کوتاهی میتوان افراد را فریب داد.

۲- در فعاليتها برای انجام کار در مؤسسه باید نفع دوطرف را ملحوظ داشت تا افراد علاقمند شوند کار را با ایمان و اعتقاد انجام دهند و در این حالت است که افراد نسبت به انجام کار دل میدهند و تشویق میشوند و کار را بهتر انجام میدهند. (مدیریت مراکز پیش دبستانی-)

تألیف نوروزی و عزت خواه (۱۳۷۵)

مدیریت اسلامی از دیدگاه قرآن و

معصوم (ع)

از دیدگاه قرآن در روایات ، مدیریت نقش اول را

در تغییر و تحولات اجتماعی بر عهده دارد: «صنفان

إذا صلحا صلحت الأمة، قیل من هم یا رسول الله؟

قال العلماء و الرؤساء» (قریب به این مضمون

:خصال ج ۱ ص ۳۶)

فرمودند: «دو صنف هستند که هر گاه صالح باشند،

امت صالح خواهند بود، و هرگاه فاسد شوند، امت

فاسد خواهند شد، سؤال شد: یا رسول الله اینها چه

کسانی هستند؟ فرمودند: «علماء و امیران جامعه».

کسانی که رهبری فکری مردم را بر عهده دارند و آنانی که مسئولیت اوضاع اجتماعی و مسایل اجرایی را پذیرا شوند، این دو دسته، نقش اول را در فساد یا اصلاح جامعه ایفا میکنند. پس برای تغییر و تحولی، باید، روی این دو دسته نیرو، سرمایه گذاری کرد. (اصول و مدیریت اسلامی / نوشته نقی پورفر-۱۳۷۶)

زمینه های اصلاح مدیریت اسلامی

«مرور مکرر قرآن»، و «رجوع مکرر به قرآن»، از زمینه های اساسی توانمندی مدیریت اسلامی، جهت تمسک به قرآن میباشد که مفهوم اول، به

انس عمیق با قرآن، و مفهوم دوم، به مرجعیت قرآن در حوزه نظر و صحنه عمل، اشاره دارد و این هر دو معنی، در تعبیر «درس قرآن» مندرج است. تقید به حرکت در چهار چوب وحی الهی، وعدم خلط نظریات افراد با حکم الهی، تکتی دیگری در زمینه توانمندی مدیریت میباشد که در سوره اعراف، قبل از بیان شرایط مدیریت اسلامی، آمده است:

«أَلَمْ يُوَخِّدْ عَلَيْهِمْ مِيثَاقَ الْكِتَابِ أَنْ لَا يَقُولُوا عَلَى اللَّهِ إِلَّا الْحَقَّ وَ دَرَسُوا مَا فِيهِ وَالِدَارُ الْآخِرَةُ خَيْرٌ

لِّلَّذِينَ يَتَّقُونَ أَفْلا تَعْقِلُونَ.»

(اعراف / ۱۶۹)

«آیا مگر برایشان (بنی اسرائیل) پیمان غلیظ کتاب آسمانی گرفته نشد که : جز حق و حقیقت را بر خدا نسبت ندهند و محتویات قرآن را مرور، و رجوع مکرر نمایند، و خانه آخرت، مایه خیر و برکت است برای کسانی که تقوا پیشه کنند، پس چرا تعقل نمی کنید؟!».

پس «درس قرآن»، میثاقی است که در برابر قوانین الهی از امت هر پیامبری، خصوصاً ، مدیریت اسلامی گرفته شده است، مدیریت اسلامی، موظف

است که ، آنقدر به امر مطالعه قرآن اهتمام ورزد
که گویی آن را مندرس و کهنه کرده است، و آنقدر
به قرآن، به عنوان مرجع حل مشکلات و
نابسامانیها و ارائه راه سعادت، رجوع کند که گویی
قرآن را پیرو فرتوت نموده است!

و هرگز قرآن، از کثرت رجوع کهنه نمیشود، و از
کثرت مرور، عجایبش، پایانی نمی پذیرد: «ولا
تَخْلُقُهُ كَثْرَةُ الرَّدِّ»

(نهج البلاغه / خ ۱۵۶)

«هرگز شگفتیهای قرآن تمام نمیشود.»

«درس قرآن» سنتی است که باید مدیریت فرهنگی،
بویژه بدان متصف گردد تا سزاوار آن باشد که در
سلک علمای ربانی (تربیت کننده جان خویش و
دیگران، در جهت رضای رب) قرار گیرد.

« وَلَٰكِن كُونُوا رَبَّانِيَـنَ بِمَا كُنتُمْ تُعَلِّمُونَ الْكِتَابَ وَبِمَا
كُنتُمْ تَدْرِسُونَ. » (آل عمران/ ۷۹-۸۰)

«ولیکن وجودهایی ربانی باشید، به واسطه آن که
کتاب خدا را پیوسته آموزش می‌دهید، و بواسطه آن
که پیوسته، انس و رجوع دائمی به قرآن دارید.»
از این رو با توجه به ابتدای آیه، برمی آید که
:«ربانی» شدن، مانع از خود محوری، و استبداد و

استکبار مدیریت اسلامی خواهد بود، والا، فقدان انصاف مدیریت فرهنگی و اجرایی، به این صف متعالی، موجب رکود و خمودگی، و موجب بردگی و اسارت انسانها خواهد شد. از توصیف «ربیون» که پیروان «ربانیون» میباشند، سطح انتظار الهی از مدیریت اسلامی، آشکار میگردد.

«و کاین من بنی قاتل معهُ ربیون کثیرٌ فما وَ هَنُوا
لِما أَصابَهُم فی سَبیلِ اللَّهِ و ما صَعَفُوا و ما استکانُوا
و اللَّهُ یحِبُّ الصَّابِرینُ.»

(آل عمران/۱۴۶)

«و چه بسیار از پیامبرانی که ربیون (فدائیان) فراوانی در ملیتش جنگیدند، پس سست نشدند بدانچه که در راه خدا به آنان اصابت نمود، و ضعف نشان ندادند و تن به ذلت نسپردند، و خداوند صابران را دوست دارد.»

در سوره بقره، از حمله دلایل انتخاب «طالوت» به فرماندهی و رهبری، انصاف به توانایی معرفتی و اجرایی و تعالی معنوی، عنوان شده است که، ضرورت انصاف، علمی و عملی مدیریت اسلامی را به ارزشهای قرآنی تأکید مینماید: