کوپی از خودکنترلی در فرهنگ اسلامی

حمید زارع

چکیده
در این نوشته، خودکنترلی یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر کارایی و اثری خاصی سازمان‌ها در مبنای مدیریتی، شرایط شده و اهمیت نظری کلیدی آن در مدیریت مؤثر سازمانی و خاستگاه این بحث در فرهنگ اسلامی مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. تا کنون تکیه بر روحی و سبب بنوانان کوپی را برابر سازمان‌هایی که در محیطی با حاکمیت اعتقادات باورها و ارزش‌های اسلامی فعالیت می‌کنند، ارائه کرد. این کوپی بر پایه جهت دیده‌شده افراد به خودکنترلی باشد و مدیران با استفاده از آن، اهداف سازمانی را محقق سازند.

واژه‌های کلیدی

خودکنترلی، مدیریت، سازمان، کارایی، فرهنگ اسلامی

* دانشجوی دکتری مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی (رضا)
۱. مقدمه

برای دستیابی به اهداف و انتظارات سازمانی، وظایف منفی برای مدیریت معرفی گردیده است که نیازی یکی از مهم‌ترین آنها، موضوع کنترل باشد. در تعريف کنترل گفته شد: کنترل، فراوانی نظرات بر فعالیت‌های است به منظور حصول اطمینان از مطابقت کار انجام شده با برنامه‌های پیشینی شده و اصلاح احتمالات مهمی که در برنامه و وجود آمده است. یک سیستم کنترل مؤثر به ما اطمینان می‌دهد که فعالیت‌ها کامل انجام شده‌اند به طوری که منجر به تحقق اهداف سازمانی می‌گردد (رابینز، ص. 565).

در تعريف دیگری ماه است: کنترل هر نوع فراوانی است که در خلال آن یک فرد و یا در از افراد و سازمان، آگاهانه و با توجه، اقدام به سنجش عمل فرد، گروه، یا سازمان دیگری بنمایند (تانیام، 1962، ص. 238).

کنترل در سازمان، هدف‌مند است و هدف از آن کشف نقاط ضعف و اشتباهات به منظور رفع و جلوگیری از تکرار آن‌هاست (فاپول، 1949، ص. 107). پس کنترل درست در مدیریت سازمان اهمیت فوق‌العاده‌ای دارد.

اما چیزی در سازمان بايد کنترل شود؟ در پاسخ یابیده گفت که بیشتر تلایه‌های کنترل در جهت نظارت بر افراد، مسئولیت مالی، عملیات، اطلاعات، عملکرد زیست‌سازمانی در انجام می‌گردد (رابینز، 1998، ص 67). از این میان، کنترل افراد نقش مؤثرتری در سازمان دارد. پس انسان‌ها به درستی کنترل کردن و عملکرد صحیح داشته باشند، در پیچیده عناصر مهم مؤثر خواهند بود. پس کنترل افراد یک حکمت بسیاری و اصولی است که کنترل ساکر عناصر را هم تسهیل می‌کند: به عبارت دیگر، در صورتی که عامل انسانی که خود خلق سازمان و ماشین‌اند، وظیفه می‌خود را در نیل به اهداف سازمان به درستی انجام دهد. تغییرات نسبت به سایر عناصر سازمانی بی‌پرداز خواهد بود. از این جهت، کنترل به بحث خودکنترل در ادبیات مدیریت وارد می‌گردد. اگر افراد (خودکنترل) باشند برای عملکرد سازمانی مؤثرتر و مفیدتر خواهد بود.

البته در اینجا ارائه‌ای اگر و مدل اهمیت ویژه‌ای دارد. مدل، الگویی است که از واقعیت گرفته شده و روابط بین متغیرها را نشان می‌دهد. مدل‌ها در بحث تصمیم‌گیری برای مدیران بسیار کارا می‌باشند. به کارگیری مدل، بدون آنکه مخاطرات تصمیم‌گیری در دنبال واقعی را داشته باشیم، می‌توانیم مدل‌های تصمیم‌گیری ضروری شکوفه شفت، تجاری تئوری تصمیم‌گیری. غالباً آزمایش شکوفه مختلفی تصمیم‌گیری و انتخاب بهترین‌ها عمل‌نامه‌ناممکنی یا مشکل است، در حالی که این امر به استفاده از مدل، به‌سادگی
امکان پذیرایی است. به وسیله یک مدل آنر تغییرات مختلفی توپاند به سرعت و با دقت مستقیماً مشاهده و تصویم گیرنده بودن مخاطره از نتایج آنها مطلع گردید. مدل‌ها برداشت و شماپایی از واقوعیت‌اند، هنن غیر واکنش‌های در این و شناسایی فاقد سیستم‌های واکنش نیستند. البته این خصوصیت منفی برای مدل به شمار نمی‌آید؛ زیرا یکی از هدف‌های مدل ساده ساختن و شناسایی داده‌ها اصلی و مواد نظر سیستم است و کاهی در مدلِ سازی عوامل اضافی و محل عمداً کنار نهاده می‌شوند. تا مدلی به دست آید که ضمن نشان دادن اجزای اصلی و ارتباط بین آنها، با اندازه کافی ساده باشد و به سهولت مورد استفاده قرار گیرد (الوانی، ۱۳۸۲، ص۱۹۵). در نوشته‌های بکار برای جهاد به اهمیت مدل، تلاش شده تا با طرح مدالی ساده‌تری، نجاتگر خودکنترلی در سازمان نشان داده شود.

**۲. تعریف خودکنترلی**

خودکنترلی حالتی است در دوون فرد که از راه انجام وظیفه ممکن می‌باید بودن آن که عامل خارجی ؛ یا نه درخواست داشته باشد (الوانی، ۱۳۸۲، ص۱۲۳)، به عبارت دیگر، خودکنترلی معنی‌داری درونی است که بر اساس آن وظیفه محوّل شده انجام و رفتارهای ناشی از این نگاه و غیر قانونی ترکی می‌گردد (پیروز و دیگران، ۱۳۸۳، ص۳۷۴). از این تعریف معلوم می‌گردد که خودکنترلی فرایندی است که طبیعی آن افراد بدون اجبار و تهدید و تمتع به وظیفه‌سازمانی خود تعهد نشان می‌دهند و از حدافکر توانانشان در جهت پیشرفت اهداف سازمان استفاده می‌کنند.

موضوع خودکنترلی از مفاهیمی است که در رفتار سازمانی هم به آن توجه خاصی شده است. بنابراین در نظر گرفتن یک دانشجویی اجتماعی به نشان خودکنترلی در درآمدها معرفت‌دهنده‌ی نشان می‌دهد و معنی‌دار است. بررسی آن جهت آن که کاملاً در هر مورد معمول و فاقد جهانی شناختی خود را دارد. لذا به آن، خودکنترل را نیز می‌تواند تدرک کند و این خودکنترلی به یادگیری فرد منجر می‌شود. جانان که در مدل ذیل نشان داده شده است.
افرادی که از قدرت خودکنترلی بیشتری برسند در برقراری روابط انسانی موفق تر عمل می‌کنند و شواهد تحقیقی مؤید این ادعای است.

۳. فواید خودکنترلی

خودکنترلی نسبت به کنترل بیروشی مزایا و منافع بیشتری دارد که به برخی از آنها اشاره می‌کنیم:

۳-۱. خودکنترلی جوان درونی است و با میل و رغبت فرد انجام می‌گیرد، در بهبود عملکرد تأثیر بیش‌تری دارد و به نوعی جامعه ایان پیام است که ارزش‌ها و خواسته‌های سازمان در فرد درونی و نهایی‌ترین بهبود و پیشرفت در سازمان به حساب می‌آید.

۳-۲. گرچه فرد خودش را مستند ارزیابی و بپدیدهای رفتاریش بداند، هیچ‌گاه نمی‌کوشد با ارائه اطلاعات نادرست بر عملکرد ضعیف خود سرویش بگذارد.

۳-۳. خودکنترلی جو و فضای سازمانی را اگر به‌ین اندازه ای اعتماد، اطمینان و صداقت می‌سازد که یکی از نیازهای جدی امرز سازمان هاست.

۲۴. خودکنترلی ویژه می‌گردد تا در صورت وقوع اشتباه، به سرعت نسبت به اصلاح و جبران آن اقدام کرد.

۳-۵. خودکنترلی کارایی و اثری رشته فعالیت‌ها را افزایش می‌دهد.

۳-۶. خودکنترلی از نظر اقتصادی، بسیار کم هزینه و مقرون به صرفه است.
4. عوامل مؤثر در ایجاد خودکنترل

برای این که افراد خودکنترل شوند، باید زمینه و فضای مناسب خودکنترل در سازمان ایجاد گردد یا

که برخی از عوامل ایجاد آن بدين قرارند:

1. تلفیق هدف فرد و سازمان: اگر مدیریت بتواند هدف سازمان و فرد را تلفیق نماید، برای افراد محترم کاتی را فراهم نموده است که به طور غیر مستقیم آنها را به کنترل خود و آنها در مجموعاً، برای تلفیق هدف فرد و سازمان از دو مکانیسم استفاده می‌شود:

الف) مدیریت مشترکی: یک عبارت است از بحث و تبادل نظر کارکنان با سرمآیستان در تعیین اهداف، برنامه‌ریزی و ریکاپ صمیمانی که درامور و مسائل مرتبط با یک موضوع مشترک برای هر تغییر در برنامه‌های سازمان با نمودار روابط آن سازمان مشترک می‌شود و کارکنان نیز در مورد آن اظهار نظر می‌کنند.

ب) مدیریت بر منابع هدف: یک مبتنی بر این است که کارکنان به اتفاق مدیران خود هدف‌های روشن و قابل اندازه‌گیری برای عملکرد آن‌ها خود تعیین نمایند و در طول زمان آن‌ها را دریافت با خور به بررسی نتایج و اصلاح آن‌ها بپردازند.

2. خویشتن کاره: خویشتن کاری مفهوم نوین در ارتباط مدیریت است که به موجب آن کاربرای خود فرد و در راه اهداف و تعریف تامش و این شخصاً کنترل کار خویش را بر عهده می‌گیرد و برای خود و رفع نیازهاش کار می‌کند. خویشتن کاری تأثیر زیادی در خودکنترل دارد.

3. انتخاب و تغییر طلبه: اگر مدیران بتوانند، زمینه را برای نیاز افراد به کسب موفقیت و انتخاب طلبه و تغییر طلبه فراهم نمایند، آن‌ها بتوانند در انتخاب نیاز به این هدف به کنترل خویش بردارند. بازی به قدری بسیار نسبت به آن مقایسه‌اند که از آن پرمهای خلاصی سرنژند.

5. ویژگی‌های افراد خودکنترل

افراد خودکنترل معمولاً دارای ویژگی‌های زیر هستند:

- راغب به انجام کار هستند و از سختی و کاهلی می‌هرهانند.
- بی‌پرویه می‌راهند که از آنان خلاقی سرنژند.
ورده، داشتوگاه سال بادهم / شماره ۵ / شهریور ۱۳۹۲

۷- راه‌های ایجاد خودکارگری در متنون اسلامی
با استفاده از مفاهیمی که در مبانی قرآنی و روایی به کار رفته است برای ایجاد خودکارگری

۷-۱. تقویت ایمان و ترویج ارزش‌های اسلامی
ایمان حالتی قابل و روانی است و بر اثر داشتن یک مفهوم و گرایش به آن حاصل می‌شود و با
شدت و ضعف هر یک از این دو عامل کمال و نقص می‌پذیرد) (مصباح‌زدی، ۱۳۸۲، ص ۱۲۷). هر چه ایمان قوی تراشید، خودکارگری است. بنابراین اگر بتوانیم زمینه‌های ایمان را قوی‌تر کنیم، بستگی مناسبی برای خودکارگری مه‌ناگهان است. برای کسب ایمان در عنصر
لازم است معرفت و گرایش امام علی (ع) و مفهومی (می‌گوید که معرفت باید خویشتن دار شود) (غررالحكم، حج۷۵۸). همچنین برای ایجاد خودکارگری در سازمان ابتدا نسبت به ترویج ارزش‌های اسلامی (مانند: قدادت و ارزش کار، نظم، انضباط، صرفه‌جویی در مصرف منابع، عدالت، دو ری از تبعیض و
کسب حلال) اقدام گردید.
با توجه نمود که انجام این امور باید به دو راه امکان‌پذیر و حرکت‌های نمادین باشد. تحقیق
اثر ايمان و ارزش‌ها در سازمان‌‌ها

کلمات مهم به طور مناسب در اینجا ذکر شده است. به‌طور کلی، این متن به‌طور خلاصه باورهای اجتماعی و ارتباطی افراد در سازمان‌ها را به‌طور کلی می‌نگری. چندین نکته از این متن به‌طور کلی می‌نگری.

1- سیستم گریش

باورهای ارزنده داوطلبان با یادبود ارزنده سازمان‌ها در ساختار اجتماعی و درجه خودشان به درستی متعدد و متنوع می‌باشد. به همین منظور باید استفاده و جلوگیری از استفاده از نظر گرفتن از شناسایی شدن سازمان‌ها در عرصه‌های مختلف و در مقابله با رعایت آنها باشد. سیستم گریش فعالیت مربوط به توانایی و توان‌های پرفروش بود.

2- آمادگی و توانایی رفاه اجتماعی سازمان

به‌طور کلی، این مطلب می‌تواند به‌طور خلاصه باورهای اجتماعی و ارتباطی افراد در سازمان‌ها را به‌طور کلی می‌نگری. چندین نکته از این متن به‌طور کلی می‌نگری.

3- امکانات و توانایی رفاه اجتماعی سازمان

به‌طور کلی، این مطلب می‌تواند به‌طور خلاصه باورهای اجتماعی و ارتباطی افراد در سازمان‌ها را به‌طور کلی می‌نگری. چندین نکته از این متن به‌طور کلی می‌نگری.

4- امکانات و توانایی رفاه اجتماعی سازمان

به‌طور کلی، این مطلب می‌تواند به‌طور خلاصه باورهای اجتماعی و ارتباطی افراد در سازمان‌ها را به‌طور کلی می‌نگری. چندین نکته از این متن به‌طور کلی می‌نگری.

5- امکانات و توانایی رفاه اجتماعی سازمان

به‌طور کلی، این مطلب می‌تواند به‌طور خلاصه باورهای اجتماعی و ارتباطی افراد در سازمان‌ها را به‌طور کلی می‌نگری. چندین نکته از این متن به‌طور کلی می‌نگری.

6- امکانات و توانایی رفاه اجتماعی سازمان

به‌طور کلی، این مطلب می‌تواند به‌طور خلاصه باورهای اجتماعی و ارتباطی افراد در سازمان‌ها را به‌طور کلی می‌نگری. چندین نکته از این متن به‌طور کلی می‌نگری.

7- امکانات و توانایی رفاه اجتماعی سازمان

به‌طور کلی، این مطلب می‌تواند به‌طور خلاصه باورهای اجتماعی و ارتباطی افراد در سازمان‌ها را به‌طور کلی می‌نگری. چندین نکته از این متن به‌طور کلی می‌نگری.

8- امکانات و توانایی رفاه اجتماعی سازمان

به‌طور کلی، این مطلب می‌تواند به‌طور خلاصه باورهای اجتماعی و ارتباطی افراد در سازمان‌ها را به‌طور کلی می‌نگری. چندین نکته از این متن به‌طور کلی می‌نگری.
8. رفع حقوق دیگران

وَاللهُ لَن آیتَ علیهِ السَّعدَانِ شهداً. اَوْ آیَتٌ فِی الْآبَالَ حَسَنٌ. أَحْلَّ مِنْ آنَّ الْقُلَبِ وَجَسَّدَهُ يَتَّمُّ فِی الْقُلَبِ. وَعَدْ مِنْ اَنِّ الْعَمَالِ. وَكِیفْ أَظَلَّ الْهَمْضُ فِی نَفْسِ الْمَعْلُومِ. وَبَعْدُ لِذَٰلِکَ نِعْمَةٌ عَلِیمَةً وَبَعْدُ لِذَٰلِکَ نِعْمَةٌ عَلِیمَةً. وَبَعْدُ لِذَٰلِکَ نِعْمَةٌ عَلِیمَةً. وَبَعْدُ لِذَٰلِکَ نِعْمَةٌ عَلِیمَةً. وَبَعْدُ لِذَٰلِکَ نِعْمَةٌ عَلِیمَةً. وَبَعْدُ لِذَٰلِکَ نِعْمَةٌ عَلِیمَةً. وَبَعْدُ لِذَٰلِکَ نِعْمَةٌ عَلِیمَةً. وَبَعْدُ لِذَٰلِکَ نِعْمَةٌ عَلِیمَةً. وَبَعْدُ لِذَٰلِکَ نِعْمَةٌ عَلِیمَةً. وَبَعْدُ لِذَٰلِکَ نِعْمَةٌ عَلِیمَةً. وَبَعْدُ لِذَٰلِکَ نِعْمَةٌ عَلِیمَةً. وَبَعْدُ لِذَٰلِکَ نِعْمَةٌ عَلِیمَةً.
۸۳ هدف‌های اشعه بن قیس به امام

اشاعت به دلیل اتهام که به امام وارد شده بود، با یاد در محکمہ حضور می‌پایت، لذا شیبانه در منزل امام یک حضور یافت تا تبیین که به ایشان تقدیم نماید. حضور در وصف این ملاقات می‌فرمایند: شب هنگام کسی به دیدار می‌آمد و ظرفی سربویشیده برآورده داشت، معجوبی در آن ظرف بود. چنان زن این مثل شک قد گویا آن را یا آب دنیان مارسمی، یا در کرده آن مخلوط کرده باشند، به او گفتم: هنیه است، یا ذکات، یا صدقه؟ که این دو یا ایندی بپیامی حرام است. گفت: چه، نه زکات است نه صدقه، بلکه هنیه است. گفت: زناب یا چه و اثر نیکو یک گریندن. آیا از راه دین وارد شدی که ماربیلبی، با عقلت آقتفه شده، یا چن زده شده‌ای، یا هریان می‌گویی؟ به خدا سوگند، گرفت اقفهم را یا أنجه در زیر آسمان هاست به من دهنده تا خدا را نافرمانی کنم که بیست جوی را از موجه‌ها ناروا یک گرم، چنین نخواهم کرد و همانند این دنیای آلوده این نرم من از بدر خوب‌هستی شده در دهان مبل پست ترا است. علی را نعمت‌های فناییزیر و لذت‌های ناباید این چه کار؟ به خدا ای جی می‌پرم از خفقت عقل و زشتی لغزش‌ها و از یاری می‌جویم.

(نهج البلاغہ: خطبہ ۲۲۴)

۹ مراحل و فرایند خودکنترلی

در منابع مدریتی امر وری براي خودکنترلی چهار مرحله معرفی شده است:

۱. تعیین استاندارد رده و هدافت فردی
۲. رفتار و فعالیت‌های که برای تحقق اهداف انجم می‌شوند
۳. خودآرایی که عارضه است از انتظار اهداف فردی با عملکرد
۴. خودمدیریتی که عبارت است از فرآیند اصلاح رفتار خود از طریق اداره سیستم‌های محکم‌هایی، فرآیندهای شناختی و تجربی افتخار (رضایی‌خان، ۱۳۷۲، ص ۴۶).

از آیند، عناوین و کتاب‌های انقیلولیدشن علوم اسلامی، استفاده می‌شود که براي خودکنترلی و یا خودمدیری چهار مرحله باید طی گردد:

۱. مشترکه، که عبارت است از تبیین و یا تبیینی که انسان در مقابل خلاق خود (حق عالی) و مردم (حق الناس) دارد و تعلق به اجرای آن. شخص خودکنترل خود را ملزم می‌بیند که این وظایف را به نحو حسنه در جهت قرب به پرو درگزار انجام دهد.
۲. مراقبه، که در پرتو آخر شخص می‌گوید تا خطاط و لغزشی در کار دارد از اسیر نزند و وظایف به
شکل مطلوب انجام شود. آیات مربوط به نقویه فرد آدمی وزش می‌دهد که در هنگام حالات، رفتار خوشی یا دوستی کننده هم‌چنین آیاتی که بهشت و جهنم را توصیف می‌کند از عوامل اگر تشنه و بازدازدنی ایستاده می‌تواند مسلمان بیشتر به مراقبت از اعمال خود بپردازد.

3. محاسبه: بررسی عملکرد و رفتاری که از فرد سر بده است و ملاحظه و این شکل‌ها به عملکرد بر وقف اهداف و استانداردها انجام شده است باز آن تحقیق کرده است. در این بخش احادیث فراوانی از امامان معصوم(ص) وارد شده است که به عنوان نمونه به جنnerg در آن اشاره می‌شود:

امام علی(ع) می‌فرماید: «من تعاون ناهمگانی ایمن در هنگام پرورش: کسی که با محاسبه، نفس خود را امعه‌دهد، آسیب دادگان در اماکن می‌کند» (درراحلکم، ح، ۳۵۴)

هم‌چنین فرموده‌اند: نب‌عهد محاصله، اصلاح نفسی، میوه و نتیجه‌های محاسبه، اصلاح نفس

امام علی(ع) می‌فرماید: در این حالت به محاصله کنند بر خودش آگاه می‌گردد و بر لغزش‌هاش احاطه می‌یابد و اشتباهات تقلیل می‌یابد و نفس هایش اصلاح می‌گردد.

امام کاظم(ع) نیز می‌فرماید: دیسر مان از لحاظ نفس‌های خودش، خودشها و اشتباهات، معنا به است. در این مرحله، نقاط ضعف شخصیت مشخص می‌شود و فرد پی‌گیر اصلاح نقاط ضعف است.

۱۰. والگوی خردکنترل در فرهنگ اسلامی

با استفاده از آیات و روایات می‌توان مدلی را برای خردکنترل ارائه کرد که بر اساس آن بتوان زمینه‌های خردکنترلی را در افراد فراوان نمود.
نمودار
نتیجه گیری

مطابق تحقیقات و بررسی‌هایی که در متن‌های اسلامی به عمل آمده، نگارندگی به این نتیجه رسید که

می‌توان بر اساس معتقدات و ارزش‌های دینی کوبی‌ی ارائه‌کننده کرد که سازمان‌ها بتوانند از طریق آن

زمان‌های خودکنترلی افراد را به وجود آوردند. البته باید توجه داشت که خودکنترلی جویی مسئلهای

درونی و زیبایی است نتایج آن در دو مدت آسکار می‌گردد. باید برای باید با صبر و حوصله

تلاش کرد تا فضا و جو سازمانی از همه جهات آمادگی ایجاد خودکنترلی که نوعی خودسازی

فرودی است رداشت، باشد. در صورتی که بتوان و جنگ‌های کاری افراد را بیدار و آنها را خودکنترل

کرد، در یک‌باره از هزینه‌هایی که صرف نظر و کنترل بهره‌برداری می‌گردد صرف جویی خواهد

شود و می‌توان این مطالعات را یک فناوری آموزش و بهبود و ارتقاء انسانی نمود.

نکته‌ای که در بحث خودکنترلی شاپان توجه پیشتری است، نقش بررسی‌های مدیران در این

موضوع است. اگر مدیران نتوانند الگوها و سیستم‌هایی واقعی از انسان‌های خودکنترلی ارائه کنند و

خود آنان عملکرد پیش‌بینی‌آزمایی خودکنترلی نباشند، نمی‌توان انتظار داشت که دیگران از این مدل پیروی

کنند. بر مدیران و رهبران جامعه خود باید جلوگیری این حرکت باشد تا با جلب اعتماد و

اعتماد خبرداری‌ها، مسیر ترقی هموار تر گردد.
فهرست منابع و مآخذ

1. قرآن کریم.
2. دشتی محمد (۱۳۷۹)، نهج البلاغه تهران، مؤسسه انتشارات مشهور.
3. آمیدی عبدالوحید، عربی هاکم و دروaloکم، تهران، حافظ، بی‌تا.
4. مجله محمد باقر (۱۳۶۳ ق)، بحار الانوار، جلد ۳۷، بیروت، مؤسسه الوفاء.
5. الوانی سید مهدی (۱۳۸۲)، مدیریت عضوی تهران، نشری.
6. خدیوی ابوطالب و دیگران (۱۳۸۲)، مدیریت عضوی قم، دفتر همکاری حویله و دانشگاه.
7. رضاییان علی (۱۳۷۹)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
8. زارعی محسن، حسن (۱۳۸۲)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
9. مظهری، مرتضی (۱۳۸۰)، ده‌گفتار تهران، انتشارات صدرا.
10. مصباح‌یزدی محمد، محمدتقی (۱۳۷۹)، آموزش عقاید جلد ۲، تهران، انتشارات سازمان تبلیغات اسلامی.
11. رضاییان علی (۱۳۷۸)، خودمدیریت، دانش مدیریت، ش ۲، پاتیز.