

تبیین ابعاد رهبری سازمانی بر مبنای نظام ارزشی اسلام با استفاده از آموزه‌های نهج البلاغه

جواد تاجمیر ریاحی *

علی صفری **

نصرالله شاملی ***

پذیرش نهایی: ۱۳۹۶/۰۴/۲۶

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۲/۱۹

چکیده

این پژوهش با هدف تبیین ابعاد رهبری سازمانی با استفاده از آموزه‌های نهج البلاغه انجام شده است. بر این اساس روش تحقیق، کیفی است که با استفاده از روش تحلیل مضمون انجام شده است. ابتدا متن نهج البلاغه اعم از نامه‌ها، خطبه‌ها و حکمت‌ها از دید مفاهیم مرتبط با رهبری (نفوذ و تأثیرگذاری، الگو بودن و مسئولیت‌پذیری) مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است و ۵۲۵ مضمون اولیه استخراج، و سپس با استفاده تلخیص و مقوله‌بندی به روش شناسه‌گذاری با تأکید بر مفاهیم مشترک ۷۹ مضمون پایه تحت عنوان شاخص شناسایی شد. در ادامه با افزایش محدوده دسته‌بندی ده مضمون سازمان‌دهنده تحت عنوان مؤلفه و نهایتاً با تکرار آن سه مضمون فراگیر به عنوان ابعاد رهبری سازمانی شامل ابعاد اعتقادی، اخلاقی و رفتاری شناسایی و تبیین شد. کلیدواژه‌ها: نهج البلاغه، رهبری سازمانی، نفوذ و تأثیرگذاری، الگو بودن، مسئولیت‌پذیری.

* دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی دانشگاه اصفهان

javad.tajmirriahi@gmail.com

** نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان

a.safari@ase.ui.ac.ir

shameli@fgn.ui.ac.ir

*** استاد گروه عربی دانشکده زبانهای خارجی دانشگاه اصفهان

مقدمه

در عصر کنونی، بسیاری از اندیشمندان بر این تأکید دارند که هر جامعه‌ای نیازمند به مجموعه دانشی است که متناسب با حافظه تاریخی، فرهنگی، رسم و رسوم و به طور کلی با محیط زندگی آن جامعه سازگار باشد. بر این اساس، جهانشمول بودن بسیاری از نظریه‌ها، نه تنها در حوزه علوم انسانی، بلکه در حوزه علوم فیزیکی و مادی نیز زیر سؤال رفته است (دانایی فرد و مؤمنی، ۱۳۸۸). اسلام نیز به عنوان نظامی جامع، که در فطرت انسان ریشه دارد و از سرچشمه وحی سیراب می‌شود و با دیدی عمیق و بینش گسترده‌ای به انسان و انسانیت در ابعاد مختلف می‌نگرد، نظام ارزشی ویژه‌ای دارد که در پناه آن، سعادت و کمال انسان را تضمین می‌کند (تقوی دامغانی، ۱۳۹۰). جوامع اسلامی با عنایت به ارزشها، باورها و نگرشهای بنیادی با داشتن فلسفه زندگی خاص و فرهنگ متفاوت با دیگر کشورها به نظریه‌های خاص خود نیاز دارند؛ چرا که معمولاً ارزشها، سنگ بنای باورها و باورها، راهنمای رفتار افراد در جامعه و سازمان هستند. به همین صورت، جوامع اسلامی نیز در حوزه مدیریت جامعه به طور اعم و مدیریت سازمانها به طور ویژه نیازمند نظریه‌های بومی - اسلامی متناسب با مبانی علوم دینی هستند. در موقعیت کنونی، رهبری از عوامل حیاتی سازمانها و یکی از وجوه تمایز در عرصه‌های گوناگون است. بنابراین اهمیت متناسب بودن مدیریت سازمانها با ارزشها در جوامع اسلامی از یک سو و ضرورت توجه به رهبری در سازمانها از سوی دیگر، باعث شده است این سؤال مطرح شود که الگوی رهبری متناسب با فرهنگ و ارزشهای اسلامی چیست.

امیرالمؤمنین حضرت علی (علیه السلام)، که تربیت یافته مکتب اسلام و رشد یافته زیر نظر مستقیم پیامبر گرامی اسلام است، تبلور عینی اسلام و مدیریت اسلامی است. ایشان در سخنانی بسیار مهم و پر بار، ظرایف رهبری و مدیریت را برای کارگزاران خود مطرح کرده‌اند. کتاب نهج‌البلاغه پر است از احکام، فرمانها، خط‌مشی‌ها و دستورالعمل‌های حکومتی و سازمانی که روابط میان زمامداران و مدیران را با خدا، مردم و همکاران به گونه‌ای حکیمانه ترسیم کرده است (وائقی، ۱۳۸۵). با عنایت به این مطالب و بر اساس اینکه نهج‌البلاغه به عنوان متن اصلی حاوی نکات ارزنده مدیریتی است که استفاده از آن می‌تواند الگویی بر مبنای نظام ارزشی اسلام ارائه کند، این پرسش مطرح می‌شود که ابعاد رهبری سازمانی بر مبنای نظام ارزشی اسلام با استفاده از آموزه‌های نهج‌البلاغه کدام است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

واژه "رهبر" و "رهبری" در زبان فارسی معادل واژه‌های "leader" و "to lead" در زبان انگلیسی و هم‌چنین واژه‌های "القائد" و "القیاده" در زبان عربی است. در مورد رهبری تفاوت آرا و نظریه‌ها بسیار است. گروهی رهبری را بخشی از وظایف مدیر به‌شمار می‌آورند در حالی که گروهی دیگر دامنه مفهوم رهبری را از مدیریت وسیع‌تر می‌دانند (رضاییان، ۱۳۸۸). در جدول ۱ برخی از تعاریف گوناگون رهبری به همراه نویسنده و نقطه کانونی تعریف قید شده است.

جدول ۱: تعاریف رهبری (شیخ زاده ۱۳۹۲؛ طباطبایی ۱۳۹۵)

ردیف	نویسنده	تعریف رهبری	نقطه کانونی
۱	شهید مطهری	فن بهتر بسیج کردن و سامان دادن و بهتر سازمان دادن و بهتر کنترل کردن نیروهای انسانی و به‌کار بردن آنهاست.	بسیج نیروها
۲	الوانی	رهبری نفوذ بر مرئوسان از طریق برقراری ارتباط با آنان در تحقق اهداف سازمان	نفوذ بر مرئوسان
۳	میرسپاسی	هنر یا علم نفوذ در اشخاص به طوری که با میل و خواسته خود در جهت حصول هدفهای تعیین‌شده گام بردارند.	هنر یا علم نفوذ
۴	رضاییان	رهبری فراگرد نفوذ اجتماعی است که در آن رهبر مشارکت داوطلبانه کارکنان را در تلاش برای کسب هدفهای سازمانی طلب می‌کند.	نفوذ برای مشارکت داوطلبانه
۵	رابینز	رهبری توانایی در اعمال نفوذ یا اثر گذاردن بر یک گروه در جهت تأمین هدف	توانایی در نفوذ
۶	تننبا	رهبری را به عنوان تأثیرگذاری بین افراد تعریف می‌کنند که در وضعیت‌هایی اعمال می‌شود که به وسیله فراگرد ارتباط به سوی تحقق هدف یا هدفهای خاصی معطوف شود.	تأثیرگذاری بر افراد
۷	کونتز	رهبری نفوذ در مردم است برای به پیروی کشاندن آنها و رسیدن به مقصودی مشترک.	نفوذ بر مردم
۸	تری	رهبری هنر یا فرایند نفوذ گذاری بر مردم است که از روی میل و اشتیاق کوشش‌هایشان را برای رسیدن به هدفهای گروهی متمرکز کنند.	هنر یا فرایند نفوذ
۹	کونتز	رهبری عموماً به عنوان هنر تأثیر و یا جریان تأثیر گذاری بر مردم است به گونه‌ای که آنها بتوانند با تمایل در جهت اهداف گروهی کوشش کنند.	هنر تأثیرگذاری بر مردم
۱۰	هرسی و بلانچارد	فرایند نفوذ در فعالیتهای فرد یا گروه به منظور کوشش برای رسیدن به هدفی مشخص در موقعیتی معین	نفوذ بر فرد یا گروه
۱۱	بنیس و نانوس	رهبری، ظرفیت تفسیر کردن مفهوم مقصود به واقعیت و حفظ آن است.	تحقق هدف
۱۲	دیکسون	عمل اثر گذار بر افراد متمایل به مشارکت افراد در دستیابی به هدف	اثر گذاری، ترغیب افراد
۱۳	گلمن	رهبری اجرای کار منحصر به فرد در دستیابی یا تحقق نتایج است.	تحقق نتایج
۱۴	راس	رهبری، نفوذ، رابطه، فرایند، اعتبار، متقاعدسازی، جهت‌دهنده، هماهنگ‌کننده، الهام‌بخش و جنبه‌ای از قدرت تعریف شده است.	نفوذ، اعتبار، متقاعدسازی
۱۵	پولارد	رهبری، مسئولیت و تعهد است.	مسئولیت و تعهد
۱۶	بوچانان	رهبری، فرایند اثرگذاری بر فعالیتهای گروهی سازمان یافته است که تلاش می‌کند گامی در جهت تعیین و دستیابی به هدف بردارند.	تعیین و دستیابی به هدف

همان گونه که از جدول مشاهده می شود هر کدام از نویسندگان از دریچه نگاه خود به رهبری نگریسته و بر موضوع خاصی متمرکز شده اند؛ اما نگاه فرایندی به پدیده رهبری براساس این تعاریف نشان می دهد تأکید همه افراد در نهایت به تحقق هدف منتج خواهد شد. هم چنین با بررسی تعاریف مرتبط با رهبری در متون مختلف می توان گفت شالوده کلید واژه های مرتبط با رهبری عبارت است از تأثیر گذاری و نفوذ، الگو و اسوه بودن، مسئولیت پذیری.

سیری در مطالعات و نظریه های رهبری نشان می دهد اگر چه پدیده رهبری سابقه ای به قدمت پیدایش بشر دارد، مطالعه نظام مند آن در زمره دستاوردهای بشر در یکی دو قرن اخیر بوده است. این نظریات در طول سالها توسعه یافته و به کشف تعداد بسیاری از رفتار و جنبه های رهبری منجر شده است. در بسیاری از روشها آنها مکمل یکدیگر است و برای به دست آوردن درکی جامع از فرایند رهبری به هم کمک می کند. در جدول ۲ رهیافتها و نظریه های مختلف در زمینه رهبری ذکر شده است.

جدول ۲: رهیافتها و نظریه های مختلف در زمینه رهبری (شیخ زاده ۱۳۹۲؛ طباطبایی ۱۳۹۵)

رهیافتها	عوامل موفقیت رهبر	مفروضات	نظریه ها	صاحب نظران
انسان بزرگ	تقلید از رهبران بزرگ	رهبران، رهبر متولد می شوند.	ابرمرد	استاگدیل (۱۹۴۸)
صفات ویژه	ویژگیهای شخصی و ذاتی رهبر	ویژگیهای رهبران را می توان آموخت.	شناختی - اجتماعی	اشمیت و پوستر (۱۹۸۲)، کرک پتریک و لاک (۱۹۹۱)
رفتاری	رفتار و توانایی رهبر در برخورد با کارکنان	رفتار رهبر یا وظیفه مدار است یا کارمندمدار.	دانشگاه آیووا، میشیگان، اوهایو، پیوستار رهبری، سبک سنج مدیریت، سامانه های مدیریت	کرت لوین (۱۹۳۸)، لیکرت (۱۹۶۱)، استاگدیل (۱۹۶۱)، تاننوم و اشمیت (۱۹۷۳)، بلیک و موتون (۱۹۹۱)
اقتضایی	سازگاری میان رفتار رهبر با دیگر عوامل	محیط بر عملکرد رهبر تأثیر می گذارد.	پیوستار رهبری، فراگرد رهبری، منبع شناختی، مسیر - هدف، سبک، ساختار و توان	بس (۱۹۶۰)، فیدلر (۱۹۶۷)، فیدلر و گارشیا (۱۹۸۷)، هاوس و میشل (۱۹۷۷)، استیونسون و جانسون (۱۹۷۵)
وضعیتی	سازگاری میان رفتار رهبر با وضعیت و موقعیت	رفتار دستوری یا حمایتی رهبر به وضعیت بستگی دارد.	سبک مدیریت سه بعدی، چرخه عمر رهبری	ویلیام ردین (۱۹۸۰)، هرسی و بلانچارد (۱۹۸۵)
نوبین	بصیرت، الهام بخشی، تعامل، نیروبخشی و خدمت	نفوذ رهبر به ویژگیها و چگونگی تعامل او با پیرو بستگی دارد.	رهبری کاریزماتیک، پدر سالارانه، تعاملی، تحول آفرین، معنوی خدمتگزار، اصیل	ویر (۱۹۴۰)، لاثوب (۱۹۹۹)، برنز (۱۹۷۵)، بس (۱۹۸۰) گرین لیف (۱۹۷۱)، جرج (۲۰۰۳)

همان گونه که در جدول مشاهده می‌شود، رهیافتها و نظریات مختلف در طول تاریخ در مورد رهبری از رهیافت انسان بزرگ آغاز شده و در حال حاضر با رهیافت نوین در مورد رهبری ادامه یافته است. در تحلیل و نقد این رهیافتها می‌توان گفت رهیافت انسان بزرگ، رهبری را ذاتی و یا تقلیدی می‌داند و به موقعیت خاص و عوامل بیرونی توجه ندارد. مهمترین نقد بر رهیافت صفات ویژه توجه نکردن آن به تعاملات رهبر - پیرو یا شرایط وضعیتی است. در رهیافت رفتاری تعادل بین رفتار رابطه‌ای و رفتار وظیفه‌ای، که یکی به دنبال توسعه روابط فردی و دیگری به دنبال تحقق اهداف است، مشکل به نظر می‌رسد. در رهیافت وضعیتی و اقتضایی با توجه به اینکه متناسب با وضعیت، مقتضیات مختلف و یا موقعیت خاص مد نظر قرار می‌گیرد، تغییر سبک رهبری برای اثربخش بودن آن لازم است. در زمینه نقد رهیافتهای نوین، این رهیافتها عمدتاً یک ویژگی خاص رهبر را بشدت مورد توجه قرار می‌دهد. با توجه به این نقدها و ضرورت استفاده از مفاهیم ارزشی در نهج البلاغه این پژوهش صورت گرفته و در ادامه برخی از پژوهشها در زمینه رهبری و یا کلید واژه‌های مرتبط به عنوان پیشینه پژوهش در جدول ۳ به عنوان مطالعات داخلی ذکر می‌شود.

جدول ۳: برخی مطالعات داخلی در زمینه رهبری

ردیف	نام پژوهشگر	سال	عنوان پژوهش	نتیجه پژوهش
۱	خوپرو و همکاران	۱۳۹۵	رهبری معنوی، سرمایه اجتماعی و تعلق کاری	بین مؤلفه‌های اسلامی رهبری معنوی (عدالت، تقوا و اخلاص، ایمان و امید، صداقت، شفقت و فروتنی، پیروی از هویت اسلامی و پرهیز از تکبر رهبر) با میانجیگری مؤلفه‌های اسلامی تعلق خاطر کاری و ابعاد اسلامی سرمایه اجتماعی رابطه معنا داری وجود دارد.
۲	محمودی کیا و همکاران	۱۳۹۴	رهبری اخلاقی با توانمندسازی روانشناختی با میانجی‌گری عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی	رهبری اخلاقی به‌طور مستقیم و با میانجی‌گری عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی، به‌طور غیرمستقیم بر توانمندسازی روانشناختی اثر می‌گذارد. همچنین، رهبری اخلاقی با توانمندسازی روان‌شناختی ارتباط دارد.
۳	نصر اصفهانی و همکاران	۱۳۹۴	تحلیل تأثیر رهبری معنوی و پیامدهای آن بر عملکرد سازمانی	رهبری معنوی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین، عضویت و معناداری به عنوان پیامدهای رهبری معنوی بر عملکرد تأثیر گذار است.
۴	حسینی	۱۳۹۳	الگوی صدور دستور در نامه ۴۶ امام علی(ع)	شناخت مسئولیتهای خود و دیگران در سازمان، موقعیت‌شناسی و انعطاف‌پذیری و اثر بخشی سبک رهبری، توجه به رفتار مدیران و افراد زیر مجموعه، توجه به مناسبات انسانی صحیح و محور بودن عدالت، توجه به انگیزش به منظور اجرای دستور و از همه مهمتر یاد خدا و توجه به قدرت لایزال الهی از نکاتی است که می‌تواند راهگشای مدیران در زمینه خطیر مدیریت و رهبری باشد.
۵	اصلائی و حضوری	۱۳۹۳	طراحی و تدوین الگوی خود رهبری سازمانی مبتنی بر رویکرد داده بنیاد	ابعاد خود رهبری سازمانی عبارت است از خود نگری سازمانی، الگوی تفکر، اعتقادات و مفروضات سازمانی، خود انگیزشی سازمانی، خود هدفگذاری سازمانی.

نیراج کومار^۱ و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری خدمتگزار، اعتماد رهبر و پیشرفت خلاقیت کارکنان به این نتیجه رسیدند که رهبران خدمتگزار، اعتماد را به پیروان القا، و به عنوان واسطه در پیش بینی خلاقیت کارکنان عمل می‌کنند.

لارگراد^۲ و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان مفهوم‌سازی رهبری پایدار به این نتیجه رسیدند که روابط بین رهبران و پیروان بسیار پر اهمیت، و توسعه الگوی رهبری مشارکتی از ضرورت‌های رهبری پایدار است.

گالانو^۳ و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان به سوی مدل رهبری اسلامی متمایز در کسب و کار به این نتیجه رسیدند که رهبری اسلامی با ادراک از اثر بخشی رهبری و پیامدهای نوآوری رابطه مثبت و معناداری دارد. هم‌چنین رهبری اسلامی در قیاس با رایج‌ترین سبک‌های رهبری غربی با رهبری تحولگرا، رهبری اخلاقی و رهبری اصیل به طور مثبت رابطه دارد و با سبک رهبری تبادل‌ی رابطه ندارد.

کارل گیل و اران کازا^۴ (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیرات فردی و گروهی رهبری اصیل بر پاسخهای پیروان به این نتیجه رسیدند که تأثیرات رهبر اصیل در پیرو به دو بخش مستقیم (فردی) و غیر مستقیم (گروهی) تقسیم می‌شود. هم‌چنین پاسخهای پیروان بر این دو اثر مورد بررسی قرار گرفت و در مورد پیامدهای آن بحث شده است.

انریک برنال^۵ (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان ارزیابی تغییر رفتار اصیل در برنامه‌های توسعه رهبری نشان داد انطباق در نظریه روانشناسی سلامت و تغییر شخصی در توسعه رهبری وجود دارد. هم‌چنین رابطه نگرش و رفتار رهبری اصیل و اهمیت تفکر برای تغییر و انگیزه را نتیجه گرفت.

وجه تمایز این پژوهش با دیگر پژوهشها در این حوزه این است که در دیگر پژوهشها در مورد رهبری و در حوزه مدیریت اسلامی عمدتاً نظریه‌های موجود آزمون، و یا ابعاد نظریه‌ها از دیدگاه اسلام استخراج شده که این امر به نوعی تأیید دیگر نظریه‌ها در حالت کلی است؛ ولی در این پژوهش بدون در نظر گرفتن چارچوب اولیه و از طریق بررسی مضمونهای مرتبط با موضوع در نهج‌البلاغه به همراه مصاحبه با متخصصان در این حوزه به ابعاد رهبری متناسب با ارزشهای ایرانی

1 - Komar

2 - Largrad

3 - Galanoo

4 - Gill & Caza

5 - Bernai

اسلامی منتج خواهد شد.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی، و از نظر ماهیت و روش توصیفی است. ابزار گردآوری اطلاعات ابتدا مطالعات کتابخانه‌ای، شامل بررسی کتابها و مقاله‌های مرتبط با موضوع و در ادامه کلام گهربار مولای متقیان حضرت علی (علیه السلام) در کتاب نفیس نهج البلاغه است که پنج بار به صورت کامل مطالعه شد. سپس از طریق مصاحبه با صاحب‌نظران در زمینه نهج البلاغه و مدیریت و با تکمیل پرسشنامه‌های مربوط گردآوری اطلاعات ادامه یافت. از روش تحلیل مضمون برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. در این روش بر اساس روندی مشخص مضمونهای پایه (شناسه‌ها و نکات کلیدی متن)، مضمونهای سازمان‌دهنده (مضمونهای به‌دست آمده از ترکیب و تلخیص مضمونهای پایه) و مضمونهای فراگیر (مضمونهای عالی در بر گیرنده اصول حاکم بر متن به مثابه کل) نظام‌مند، و به صورت نقشه‌های شبکه تارنما، رسم و مضمونهای برجسته هر یک از این سه سطح همراه با روابط بین آنها نشان داده می‌شود (عابد جعفری و همکاران، ۱۳۹۰). با عنایت به مبانی نظری و تعاریف رهبری با در نظر گرفتن مفاهیم نفوذ و تأثیر گذاری، الگو بودن و مسئولیت‌پذیری، ۵۲۵ مضمون اولیه، که به صورت مستقیم یا غیر مستقیم با مفاهیم یاد شده در ارتباط بوده است، استخراج شد و پس از آن برای اطمینان از صحت برداشت مفاهیم توسط پژوهشگر با پنج نفر از متخصصان نهج البلاغه به ترتیب مصاحبه و هر کدام ۲۰ درصد مضامین اولیه را تصادفی انتخاب کردند که مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و به صورت میانگین از نظر متخصصان بیش از ۹۳٪ تناسب بین مفاهیم و متون برقرار بود و پس از هر مصاحبه موارد تکمیلی اضافه شد (شایان ذکر است با توجه به اینکه تعداد مضمونهای اولیه زیاد بوده است، پنج نفر خبره هر نفر یک نگاه کلی به کل مضمونها کردند و هر یک ۲۰ درصد مضمونهای اولیه را با توجه به منابع دقیقاً بررسی کردند و نکات اصلاحی ایشان اعمال شد که در مجموع، کل مضمونها به صورت دقیق بررسی شد؛ ضمن اینکه در ابتدا تمام مضمونهای اولیه توسط یک استاد دانشگاه با درجه استاد تمامی متخصص در نهج البلاغه بررسی، و نکات اصلاحی ایشان اعمال شده است. پس از این مرحله براساس مفاهیم مشترک مضمونهای اولیه، ۷۹ مضمون پایه از ۵۲۵ مضمون

ادامه جدول ۴: شاخصهای استخراج شده به همراه شناسه منابع

منابع											شاخص (مضمونهای پایه)				ردیف		
									۲۸۰	۱۶۷	۱۳۸	۱۱۹	ستم	۱۲			
												۲۶۳	بخل	۱۳			
												۲۶۱	بدگمانی	۱۴			
											۱۹۶	۳۳	دنیا طلبی	۱۵			
											۱۳۰	۶	اسراف‌گریزی	۱۶			
											۲۳۸	۱۸۵	سعه صدر	۱۷			
										۲۲۳	۲۱۹	۶۳	ادب	۱۸			
							۲۶۴	۲۳۶	۱۶۳	۱۳۲	۱۲۵	۱۰۶	۶۲	امانتداری	۱۹		
			۳۷۷	۳۷۴	۳۷۲	۳۶۵	۲۳۸	۲۳۳	۱۷۳	۱۳۶	۱۰۰	۴۱	۲۱	صبر و استقامت	۲۰		
											۲۴۸	۲۰۷	۱۳۳	خوش خلقی	۲۱		
						۲۲۱	۱۶۴	۱۳۶	۱۰۰	۶۶	۶۳	۶۰	۲۸	خیر خواهی	۲۲		
												۳۱۲	۱۱۲	شجاعت	۲۳		
					۲۷۵	۱۹۳	۹۸	۸۷	۸۱	۵۱	۴۷	۱۶	۱۵	صداقت	۲۴		
													۱۰۸	قدردانی	۲۵		
											۱۴۴	۱۲۹	۲۶	کرامت	۲۶		
	۲۴۰	۲۱۱	۲۰۳	۱۹۹	۱۸۵	۱۵۸	۱۵۷	۱۴۷	۱۲۸	۹۰	۷۷	۶۴	۶۳	۳۸	گذشت و مدارا	۲۷	
														۲۶۱	مثبت اندیشی	۲۸	
											۱۸۵	۱۷۴	۱۵۷	۱۴۹	محبت	۲۹	
											۲۹۹	۲۸۲	۱۴۹		انفاق	۳۰	
									۱۸۹	۹۹	۴۶	۳۹	۴		استدلال محوری	۳۱	
											۸۹	۶۱	۵۴		ادای واجبات	۳۲	
													۶۵		ترک محرمات	۳۳	
											۱۷۳	۱۳۵	۴۳		توکل به خدا	۳۴	
						۱۷۱	۱۵۶	۱۳۸	۱۳۶	۱۲۷	۱۰۰	۹۰	۶۸	۲۹	عمل صالح	۳۵	
												۲۵۵	۲۴۹	۱	شکرگزاری	۳۶	
	۱۹۹	۱۵۵	۱۵۴	۱۴۵	۱۳۴	۱۱۴	۱۰۲	۱۰۰	۷۸	۶۹	۶۷	۵۲	۲۵	۱۵	خویشن داری	۳۷	
											۲۷۱	۲۷۰	۲۲۳	۲۰۰		خویشن داری	۳۷
						۲۹۸	۲۹۸	۲۷۹	۲۴۸	۲۲۰	۱۳۰	۹۴	۳۳	۱۷		قناعت پیشگی	۳۸
										۲۲۹	۲۲۵	۸۸	۸۷	۷۷		دارا بودن دانش عملیاتی	۳۹
		۳۰۳	۲۷۶	۲۱۷	۲۱۶	۲۱۵	۱۹۷	۱۹۴	۱۹۱	۱۷۶	۱۶۵	۹۷	۷۹	۵۳		تأمل خردمندانه	۴۰
	۱۰۹	۶۴	۵۸	۴۲	۴۱	۳۹	۳۷	۳۵	۳۱	۲۹	۲۳	۱۳	۱۲	۲		عملگرا بودن و تلاش بی وقفه	۴۱
	۲۵۹	۲۵۴	۲۵۳	۲۱۳	۲۰۱	۲۰۰	۱۹۴	۱۸۶	۱۸۱	۱۷۳	۱۵۱	۱۴۱	۱۳۵	۱۲۶		عملگرا بودن و تلاش بی وقفه	۴۱
						۲۸۱	۱۰۴	۵۴	۵۰	۴۰	۲۸	۸	۳	۱		توانمندسازی	۴۲

ادامه جدول ۵: شناسه منابع به همراه توضیحات مرتبط در نهج البلاغه

شناسه منبع	شرح	شماره شرح	شماره بخش	شماره خط	شناسه منبع	شرح	شماره شرح	شماره بخش	شماره خط
۱۱	خطبه	۶	۱	۱	۱۶۶	نامه	۵۳	۵	۸۷
۱۲	خطبه	۹	۱	۱	۱۶۷	نامه	۵۳	۶	۲۶
۱۳	خطبه	۱۱	۱	۱	۱۶۸	نامه	۵۳	۶	۲۸
۱۴	خطبه	۱۵	۱	۱	۱۶۹	نامه	۵۳	۷	۳۴
۱۵	خطبه	۱۶	۱	۱	۱۷۰	نامه	۵۳	۷	۳۴
۱۶	خطبه	۱۶	۲	۱	۱۷۱	نامه	۵۳	۷	۳۶
۱۷	خطبه	۲۱	۱	۱	۱۷۲	نامه	۵۳	۸	۴۱
۱۸	خطبه	۲۳	۱	۶	۱۷۳	نامه	۵۳	۸	۵۰
۱۹	خطبه	۲۴	۱	۱	۱۷۴	نامه	۵۳	۸	۵۷
۲۰	خطبه	۲۵	۱	۲	۱۷۵	نامه	۵۳	۸	۶۰
۲۱	خطبه	۲۶	۳	۶	۱۷۶	نامه	۵۳	۸	۷۲
۲۲	خطبه	۲۷	۱	۱۶	۱۷۷	نامه	۵۳	۸	۷۴
۲۳	خطبه	۲۹	۱	۱	۱۷۸	نامه	۵۳	۸	۷۵
۲۴	خطبه	۳۰	۱	۲	۱۷۹	نامه	۵۳	۸	۷۶
۲۵	خطبه	۳۳	۱	۱	۱۸۰	نامه	۵۳	۸	۹۴
۲۶	خطبه	۳۳	۲	۱	۱۸۱	نامه	۵۳	۸	۱۰۴
۲۷	خطبه	۳۴	۳	۱	۱۸۲	نامه	۵۳	۸	۱۰۵
۲۸	خطبه	۳۴	۳	۱۰	۱۸۳	نامه	۵۳	۸	۱۰۶
۲۹	خطبه	۳۷	۱	۱	۱۸۴	نامه	۵۳	۸	۱۰۹
۳۰	خطبه	۳۹	۲	۱	۱۸۵	نامه	۵۳	۸	۱۱۲
۳۱	خطبه	۴۰	۱	۱	۱۸۶	نامه	۵۳	۸	۱۱۴
۳۲	خطبه	۴۰	۱	۱	۱۸۷	نامه	۵۳	۸	۱۲۱
۳۳	خطبه	۴۵	۲	۱	۱۸۸	نامه	۵۳	۸	۱۲۷
۳۴	خطبه	۶۱	۱	۱	۱۸۹	نامه	۵۳	۸	۱۳۰
۳۵	خطبه	۶۶	۱	۱	۱۹۰	نامه	۵۳	۸	۱۳۴
۳۶	خطبه	۶۸	۱	۱	۱۹۱	نامه	۵۳	۸	۱۳۸
۳۷	خطبه	۷۲	۲	۱	۱۹۲	نامه	۵۳	۸	۱۴۵
۳۸	خطبه	۷۴	۱	۱	۱۹۳	نامه	۵۳	۸	۱۴۶
۳۹	خطبه	۷۵	۱	۱	۱۹۴	نامه	۵۳	۸	۱۴۸
۴۰	خطبه	۷۶	۱	۱	۱۹۵	نامه	۵۳	۸	۱۵۳
۴۱	خطبه	۷۶	۱	۲	۱۹۶	نامه	۵۳	۱۲	۱۴۹
۴۲	خطبه	۷۷	۱	۱	۱۹۷	نامه	۵۳	۱۲	۱۵۰
۴۳	خطبه	۸۳	۱	۲	۱۹۸	نامه	۵۴	۱	۱
۴۴	خطبه	۸۳	۲	۴	۱۹۹	نامه	۵۶	۱	۲
۴۵	خطبه	۸۳	۷	۲۵	۲۰۰	نامه	۵۹	۱	۴

ادامه جدول ۵: شناسه منابع به همراه توضیحات مرتبط در نهج البلاغه

شناسه منبع	شرح	شماره شرح	شماره بخش	شماره خط	شناسه منبع	شرح	شماره شرح	شماره بخش	شماره خط
۴۶	خطبه	۸۳	۱۰	۱	۲۰۱	نامه	۶۱	۱	۱
۴۷	خطبه	۸۴	۱	۲	۲۰۲	نامه	۶۷	۱	۲
۴۸	خطبه	۸۴	۱	۳	۲۰۳	نامه	۶۷	۱	۲
۴۹	خطبه	۸۵	۲	۳	۲۰۴	نامه	۶۹	۱	۳
۵۰	خطبه	۸۶	۲	۶	۲۰۵	نامه	۶۹	۲	۹
۵۱	خطبه	۸۶	۳	۱۱	۲۰۶	نامه	۷۱	۱	۲
۵۲	خطبه	۸۷	۱	۱	۲۰۷	نامه	۷۶	۱	۱
۵۳	خطبه	۸۷	۳	۱۶	۲۰۸	نامه	۷۹	۱	۱
۵۴	خطبه	۸۷	۴	۱۸	۲۰۹	حکمت	۱	۰	۰
۵۵	خطبه	۸۸	۱	۲	۲۱۰	حکمت	۱۰	۰	۰
۵۶	خطبه	۹۰	۲	۸	۲۱۱	حکمت	۱۱	۰	۰
۵۷	خطبه	۹۲	۱	۲	۲۱۲	حکمت	۲۱	۰	۰
۵۸	خطبه	۹۳	۱	۱	۲۱۳	حکمت	۲۳	۰	۰
۵۹	خطبه	۹۳	۱	۲	۲۱۴	حکمت	۲۳	۰	۰
۶۰	خطبه	۹۵	۱	۲	۲۱۵	حکمت	۳۵	۰	۰
۶۱	خطبه	۹۷	۳	۱۳	۲۱۶	حکمت	۴۰	۰	۰
۶۲	خطبه	۱۰۰	۲	۲	۲۱۷	حکمت	۴۱	۰	۰
۶۳	خطبه	۱۰۴	۱	۱	۲۱۸	حکمت	۴۸	۰	۰
۶۴	خطبه	۱۰۴	۱	۲	۲۱۹	حکمت	۵۴	۰	۰
۶۵	خطبه	۱۰۴	۳	۱۲	۲۲۰	حکمت	۵۷	۰	۰
۶۶	خطبه	۱۰۵	۳	۱۰	۲۲۱	حکمت	۵۹	۰	۰
۶۷	خطبه	۱۱۴	۲	۵	۲۲۲	حکمت	۷۰	۰	۰
۶۸	خطبه	۱۱۴	۴	۱۸	۲۲۳	حکمت	۷۳	۰	۰
۶۹	خطبه	۱۱۶	۱	۱	۲۲۴	حکمت	۷۶	۰	۰
۷۰	خطبه	۱۱۹	۲	۳	۲۲۵	حکمت	۷۹	۰	۰
۷۱	خطبه	۱۲۰	۱	۱	۲۲۶	حکمت	۸۱	۰	۰
۷۲	خطبه	۱۲۰	۱	۱	۲۲۷	حکمت	۸۵	۰	۰
۷۳	خطبه	۱۲۲	۳	۱۰	۲۲۸	حکمت	۸۶	۰	۰
۷۴	خطبه	۱۲۶	۱	۱	۲۲۹	حکمت	۹۲	۰	۰
۷۵	خطبه	۱۲۷	۲	۷	۲۳۰	حکمت	۱۰۱	۰	۰
۷۶	خطبه	۱۳۱	۲	۳	۲۳۱	حکمت	۱۲۵	۰	۰
۷۷	خطبه	۱۳۱	۳	۵	۲۳۲	حکمت	۱۴۸	۰	۰
۷۸	خطبه	۱۳۲	۳	۸	۲۳۳	حکمت	۱۵۳	۰	۰
۷۹	خطبه	۱۴۱	۱	۲	۲۳۴	حکمت	۱۵۵	۰	۰
۸۰	خطبه	۱۴۱	۲	۱	۲۳۵	حکمت	۱۶۱	۰	۰

ادامه جدول ۵: شناسه منابع به همراه توضیحات مرتبط در نهج البلاغه

شناسه منبع	شرح	شماره شرح	شماره بخش	شماره خط	شناسه منبع	شرح	شماره شرح	شماره بخش	شماره خط
۸۱	خطبه	۱۴۴	۱	۱	۲۳۶	حکمت	۱۶۲	۰	۰
۸۲	خطبه	۱۴۶	۱	۲	۲۳۷	حکمت	۱۷۳	۰	۰
۸۳	خطبه	۱۴۶	۱	۲	۲۳۸	حکمت	۱۷۶	۰	۰
۸۴	خطبه	۱۵۲	۲	۷	۲۳۹	حکمت	۱۷۷	۰	۰
۸۵	خطبه	۱۵۳	۲	۱	۲۴۰	حکمت	۱۷۹	۰	۰
۸۶	خطبه	۱۵۴	۱	۱	۲۴۱	حکمت	۱۸۱	۰	۰
۸۷	خطبه	۱۵۴	۲	۱	۲۴۲	حکمت	۱۸۲	۰	۰
۸۸	خطبه	۱۵۴	۲	۶	۲۴۳	حکمت	۱۹۳	۰	۰
۸۹	خطبه	۱۵۶	۳	۷	۲۴۴	حکمت	۲۰۴	۰	۰
۹۰	خطبه	۱۵۹	۱	۱	۲۴۵	حکمت	۲۰۸	۰	۰
۹۱	خطبه	۱۶۰	۴	۱۴	۲۴۶	حکمت	۲۱۲	۰	۰
۹۲	خطبه	۱۶۰	۵	۲۳	۲۴۷	حکمت	۲۱۵	۰	۰
۹۳	خطبه	۱۶۴	۱	۵	۲۴۸	حکمت	۲۲۹	۰	۰
۹۴	خطبه	۱۶۴	۲	۴	۲۴۹	حکمت	۲۴۴	۰	۰
۹۵	خطبه	۱۶۹	۲	۴	۲۵۰	حکمت	۲۵۲	۰	۰
۹۶	خطبه	۱۷۳	۲	۲	۲۵۱	حکمت	۲۶۶	۰	۰
۹۷	خطبه	۱۷۳	۲	۶	۲۵۲	حکمت	۲۶۸	۰	۰
۹۸	خطبه	۱۷۵	۳	۶	۲۵۳	حکمت	۲۷۴	۰	۰
۹۹	خطبه	۱۷۶	۱	۲	۲۵۴	حکمت	۲۷۸	۰	۰
۱۰۰	خطبه	۱۷۶	۳	۱۳	۲۵۵	حکمت	۲۹۰	۰	۰
۱۰۱	خطبه	۱۷۶	۴	۱۹	۲۵۶	حکمت	۲۹۷	۰	۰
۱۰۲	خطبه	۱۷۶	۸	۳۵	۲۵۷	حکمت	۳۰۱	۰	۰
۱۰۳	خطبه	۱۷۸	۲	۱۰	۲۵۸	حکمت	۳۲۱	۰	۰
۱۰۴	خطبه	۱۸۰	۲	۷	۲۵۹	حکمت	۳۳۷	۰	۰
۱۰۵	خطبه	۱۸۲	۶	۲۵	۲۶۰	حکمت	۳۴۷	۰	۰
۱۰۶	خطبه	۱۸۵	۲	۷	۲۶۱	حکمت	۳۶۰	۰	۰
۱۰۷	خطبه	۱۸۷	۲	۷	۲۶۲	حکمت	۳۷۰	۰	۰
۱۰۸	خطبه	۱۸۸	۱	۱	۲۶۳	حکمت	۳۷۸	۰	۰
۱۰۹	خطبه	۱۸۸	۳	۸	۲۶۴	حکمت	۳۸۱	۰	۰
۱۱۰	خطبه	۱۸۹	۴	۵	۲۶۵	حکمت	۳۸۶	۰	۰
۱۱۱	خطبه	۱۹۲	۶	۳۰	۲۶۶	حکمت	۳۸۹	۰	۰
۱۱۲	خطبه	۱۹۲	۱۹	۱۳۵	۲۶۷	حکمت	۳۹۴	۰	۰
۱۱۳	خطبه	۱۹۵	۲	۴	۲۶۸	حکمت	۴۰۱	۰	۰
۱۱۴	خطبه	۲۰۵	۱	۱	۲۶۹	حکمت	۴۰۳	۰	۰
۱۱۵	خطبه	۲۰۵	۱	۵	۲۷۰	حکمت	۴۱۰	۰	۰

ادامه جدول ۵: شناسه منابع به همراه توضیحات مرتبط در نهج البلاغه

شناسه منبع	شرح	شماره شرح	شماره بخش	شماره خط	شناسه منبع	شرح	شماره شرح	شماره بخش	شماره خط
۱۱۶	خطبه	۲۰۹	۲	۴	۲۷۱	حکمت	۴۲۳	۰	۰
۱۱۷	خطبه	۲۱۴	۳	۷	۲۷۲	حکمت	۴۲۴	۰	۰
۱۱۸	خطبه	۲۱۶	۲	۷	۲۷۳	حکمت	۴۴۱	۰	۰
۱۱۹	خطبه	۲۱۶	۲	۱۰	۲۷۴	حکمت	۴۴۴	۰	۰
۱۲۰	خطبه	۲۱۶	۳	۱۸	۲۷۵	حکمت	۴۵۸	۰	۰
۱۲۱	خطبه	۲۱۶	۳	۲۴	۲۷۶	حکمت	۴۶۶	۰	۰
۱۲۲	خطبه	۲۳۱	۱	۱	۲۷۷	حکمت	۴۶۷	۰	۰
۱۲۳	خطبه	۲۳۳	۱	۱	۲۷۸	حکمت	۴۶۹	۰	۰
۱۲۴	نامه	۴	۱	۱	۲۷۹	حکمت	۴۷۵	۰	۰
۱۲۵	نامه	۵	۱	۱	۲۸۰	حکمت	۴۷۶	۰	۰
۱۲۶	نامه	۱۳	۱	۱	۲۸۱	حکمت	۴۷۸	۰	۰
۱۲۷	نامه	۱۸	۱	۱	۲۸۲	نامه	۲۴	۲	۶
۱۲۸	نامه	۱۸	۱	۴	۲۸۳	خطبه	۱۸۵	۳	۱۰
۱۲۹	نامه	۱۹	۱	۱	۲۸۴	خطبه	۱۶۰	۴	۱۷
۱۳۰	نامه	۲۱	۱	۱	۲۸۵	نامه	۵۳	۶	۱۰۰
۱۳۱	نامه	۲۵	۱	۱	۲۸۶	نامه	۵۳	۵	۹۵
۱۳۲	نامه	۲۶	۲	۷	۲۸۷	نامه	۵۳	۴	۸۰
۱۳۳	نامه	۲۷	۱	۱	۲۸۸	خطبه	۱	۲	۴
۱۳۴	نامه	۲۷	۴	۱۳	۲۸۹	خطبه	۹۱	۱۵	۱۰۵
۱۳۵	نامه	۲۸	۴	۲۶	۲۹۰	خطبه	۸۳	۶	۲۳
۱۳۶	نامه	۳۱	۳	۱۵	۲۹۱	خطبه	۹۱	۲	۱۹
۱۳۷	نامه	۳۱	۴	۲۵	۲۹۲	حکمت	۲۵۰	۰	۰
۱۳۸	نامه	۳۱	۸	۵۴	۲۹۳	خطبه	۱۵۲	۱	۱
۱۳۹	نامه	۳۱	۱۷	۱۱۹	۲۹۴	خطبه	۸۵	۱	۱
۱۴۰	نامه	۳۴	۱	۱	۲۹۵	خطبه	۸۳	۱۱	۴۵
۱۴۱	نامه	۳۶	۲	۵	۲۹۶	خطبه	۱۰۲	۱	۱
۱۴۲	نامه	۴۰	۱	۱	۲۹۷	خطبه	۱۸۵	۱	۱
۱۴۳	نامه	۴۱	۳	۱۱	۲۹۸	حکمت	۱۴۰	۰	۰
۱۴۴	نامه	۴۲	۱	۱	۲۹۹	حکمت	۱۳۷	۰	۰
۱۴۵	نامه	۴۵	۱	۲	۳۰۰	حکمت	۴۴	۰	۰
۱۴۶	نامه	۴۵	۲	۳	۳۰۱	حکمت	۱۰۵	۰	۰
۱۴۷	نامه	۴۵	۳	۲۹	۳۰۲	حکمت	۱۴۷	۵	۰
۱۴۸	نامه	۴۶	۱	۳	۳۰۳	حکمت	۴۷۱	۰	۰
۱۴۹	نامه	۵۰	۱	۱	۳۰۴	خطبه	۶۵	۱	۱
۱۵۰	نامه	۵۰	۲	۳	۳۰۵	حکمت	۲۵۰	۰	۰

ادامه جدول ۵: شناسه منابع به همراه توضیحات مرتبط در نهج البلاغه

شناسه منبع	شرح	شماره شرح	شماره بخش	شماره خط	شناسه منبع	شرح	شماره شرح	شماره بخش	شماره خط
۱۵۱	نامه	۵۰	۲	۵	۳۰۶	خطبه	۳۵	۱	۱
۱۵۲	نامه	۵۱	۱	۳	۳۰۷	حکمت	۱۸۷	۰	۰
۱۵۳	نامه	۵۳	۱	۲	۳۰۸	حکمت	۹۹	۰	۰
۱۵۴	نامه	۵۳	۱	۴	۳۰۹	نامه	۵۳	۸	۴۷
۱۵۵	نامه	۵۳	۱	۷	۳۱۰	نامه	۵۳	۶	۳۰

در جدول ۵، ۳۱۰ نامه، خطبه و حکمت به همراه شماره آنها در نهج البلاغه با شماره بخش و شماره خط شناسه گذاری شده که از آنها در جدول ۶ شاخصهای استخراج شده به منظور نشانی بهره گرفته شده است. توضیح اینکه بین شناسه منابع مختلف حداقل در یکی از عناوین شماره شرح یا بخش و یا خط تفاوت وجود دارد؛ بنابراین شناسه منابع منحصر به فرد است و در جدول تکراری نیست. شایان ذکر است از برخی شناسه‌ها بیش از یک مضمون استخراج، و به همین دلیل از ۳۱۰ شناسه منابع ۵۲۵ مضمون اولیه استخراج شده است.

جدول ۶: جدول تلخیص و دسته بندی شاخصهای استخراج شده در قالب مؤلفه‌ها و ابعاد

شناسه شاخص	شاخص	شناسه مؤلفه	مؤلفه	شناسه بعد	بعد
۱	خدا شناسی (شناخت خالق)	۱	شناخت	۱	بعد اعتقادی
۲	توحید شناسی (شناخت یگانگی)				
۳	انسان شناسی				
۴	عدل شناسی				
۵	معاد شناسی				
۶	نبوت و امام شناسی	۲	پذیرش	۱	بعد اعتقادی
۱	اقرار به وجود خدا				
۲	اقرار به اصول دین	۱	نفی ردائیل	۲	بعد اخلاقی
۱	دوری از تکبر				
۲	دوری از حسد				
۳	دوری از ریا				
۴	دوری از ستم				
۵	دوری از بخل				
۶	دوری از بد گمانی				
۷	دوری از دنیا طلبی				
۸	اسراف گریزی				

ادامه جدول ۶: جدول تلخیص و دسته‌بندی شاخصهای استخراج شده در قالب مؤلفه‌ها و ابعاد

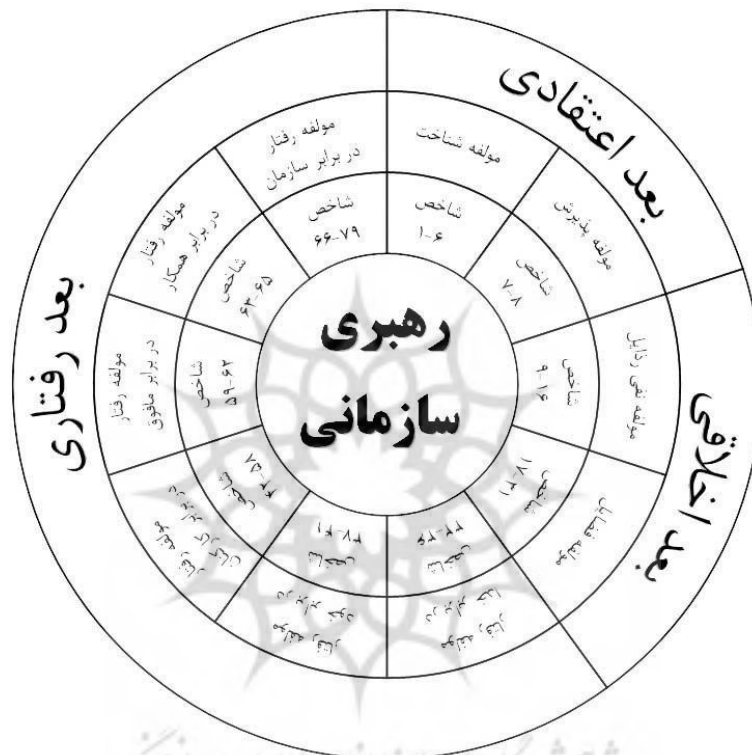
شناسه شاخص	شاخص	شناسه مؤلفه	مؤلفه	شناسه بعد	بعد
۱	سعه صدر	۲	فضایل	۲	بعد اخلاقی
۲	ادب				
۳	امانتداری				
۴	صبر و استقامت				
۵	خوش خلقی				
۶	خیر خواهی				
۷	شجاعت				
۸	صداقت				
۹	قدردانی				
۱۰	کرامت				
۱۱	گذشت و مدارا				
۱۲	مثبت اندیشی				
۱۳	محبت				
۱۴	انفاق				
۱۵	استدلال محوری				
۱	ادای واجبات	۱	رفتار در برابر خداوند	۳	بعد رفتاری
۲	ترک محرمات				
۳	توکل به خدا				
۴	عمل صالح				
۵	شکرگزاری				
۱	خویشتر داری	۲	رفتار در برابر خود		
۲	قناعت پیشگی				
۳	دارا بودن دانش عملیاتی				
۴	تأمل خردمندانه				
۵	عملگرا بودن و تلاش بی وقفه	۳	رفتار در برابر کارکنان		
۱	توانمند سازی				
۲	مربی‌گری				
۳	الگو بودن				
۴	ابلاغ بایدها و نبایدها				
۵	اصلاح محوری و سامانه انضباطی تدریجی				
۶	درک افراد				
۷	مدیریت قلبها				
۸	تفویض اختیار				
۹	احترام به حقوق، آداب، رسوم و شخصیت افراد				
۱۰	ارتباط مؤثر				

ادامه جدول ۶: جدول تلخیص و دسته بندی شاخصهای استخراج شده در قالب مؤلفه‌ها و ابعاد

شناسه شاخص	شاخص	شناسه مؤلفه	مؤلفه	شناسه بعد	بعد
۱۱	عدالت محوری	۳	رفتار در برابر کارکنان	۳	بعد رفتاری
۱۲	پاسخگویی و استقبال از آن				
۱۳	امنیت، آرامش و اطمینان بخشی				
۱۴	شناسایی نیازها و اقدام بموقع				
۱۵	توجه به خبرگان و متخصصان و مشورت پذیری				
۱۶	بیان بلیغ و مدبرانه				
۱۷	وفای به عهد				
۱	مشورت دادن و تصمیم سازی	۴	رفتار در برابر مافوق	۳	بعد رفتاری
۲	ولایت پذیری				
۳	صداقت در گزارش دهی				
۴	بصیرت				
۱	برخورد منصفانه	۵	رفتار در برابر همکاران	۳	بعد رفتاری
۲	تعامل داشتن				
۳	مکمل یکدیگر بودن				
۱	مستولیت پذیری	۶	رفتار در برابر سازمان	۳	بعد رفتاری
۲	دارا بودن نقش محوری در سازمان				
۳	اعتبار داشتن				
۴	مدیریت امنیت اطلاعات				
۵	وحدت بخش سازمانی				
۶	راهبری امور				
۷	انتخاب شایسته محور				
۸	درآمد زایی				
۹	کار مولد محور و تولید انبوه				
۱۰	صادرات و توسعه بازار				
۱۱	استقرار سامانه ارزیابی و پاداشدهی مناسب				
۱۲	توسعه فناوری				
۱۳	نظارت و کنترل				
۱۴	شناخت اقتضائات				

در جدول ۶ شاخصها با توجه به معانی و مفاهیم آنها ضمن شناسه گذاری در یک دسته بندی به نام مؤلفه‌ها قرار گرفته و مؤلفه‌ها نیز با توجه به معانی و مفاهیم آن در دسته بندی کلی تر ضمن شناسه گذاری در قالب ابعاد دسته بندی شده است. با توجه به یافته‌های پژوهش الگوی مفهومی

رهبری سازمانی بر مبنای ارزشهای اسلامی با استفاده از آموزه‌های نهج‌البلاغه به صورت خلاصه و در قالب ابعاد و مؤلفه‌ها به شرح نمودار ذیل است:



شکل ۱: الگوی مفهومی پژوهش

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

با توجه به یافته‌های پژوهش در مورد تبیین ابعاد رهبری سازمانی بر مبنای ارزشهای اسلامی با استفاده از آموزه‌های نهج‌البلاغه، می‌توان گفت ابعاد رهبری سازمانی شامل ابعاد اعتقادی، اخلاقی و رفتاری است.

بعد اعتقادی عمدتاً به گره خوردن باورهای جهان‌شناختی، انسان‌شناختی و خداشناختی در قلب هر فرد مربوط است که می‌خواهد تفسیری درست از خود، جهان پیرامون و خدای آفریننده داشته باشد. بعد اعتقادی شامل مؤلفه‌های شناخت و پذیرش است که این شناخت می‌تواند عقلی (علمی)

یا قلبی (معرفتی) باشد و مؤلفه پذیرش با اقرار به مسائل شناختی مرتبط است. رهبران و مدیران در سازمانها با تقویت بعد اعتقادی خود می‌توانند به یکی از ابعاد مهم رهبری سازمانی دست یابند و تأثیرگذاری قابل توجه بر پیروان از این طریق به دست خواهد آمد. بعد اخلاقی، که عمدتاً به صفات و ویژگیهایی مربوط است که بر اثر تکرار در انسان نهادینه می‌شود و خلقیات درونی انسان را تشکیل می‌دهد و به دو دسته فضایل (صفات مثبت) و نفی رذایل (نفی صفات منفی) تقسیم شده است که افراد هر چه بیشتر بتوانند خلقیات درونی را متخلق به این ویژگیها کنند، نفوذ و تأثیرگذاری ایشان بیشتر خواهد بود. رهبران و مدیران در سازمانها می‌توانند با دارا بودن فضایل و نفی رذایل و ترغیب افراد به آن از طریق الگو بودن، نفوذ و تأثیرگذاری خود را افزایش دهند. بعد رفتاری، که بیانگر چگونگی برخورد افراد با پیرامون خود است به مؤلفه‌های رفتار در برابر خداوند، رفتار در برابر خود، رفتار در برابر همکار، رفتار در برابر مافوق و رفتار در برابر کارکنان و رفتار در برابر سازمان تقسیم شده است؛ به بیان دیگر واکنش افراد در مقابل این مؤلفه‌ها در موارد مختلف رفتار انسان را شکل می‌دهد؛ لذا پیشنهاد می‌شود رهبران و مدیران در سازمانها شاخصهای هر مؤلفه را در مورد رفتار مدنظر قرار دهند تا علاوه بر نفوذ و تأثیرگذاری بر کارکنان، بتوانند به عنوان الگو و اسوه مطرح شوند. در پایان نیز پیشنهاد می‌شود دیگر پژوهشگران، موضوع این مقاله و دیگر موضوعات مرتبط را علاوه بر کتاب نهج البلاغه گرانسنگ از دیگر منابع ارزشمندی مورد بررسی قرار دهند که کلام مولا در آن انعکاس یافته (نظیر غررالحکم و دررالکلم) است.

منابع فارسی

- نهج البلاغه (۱۳۹۴). ترجمه محمد دشتی. قم: چاپ و انتشارات فقیه.
- اصلانی، فرشید؛ حضوری، محمد جواد (۱۳۹۴). طراحی و تدوین الگوی خود رهبری سازمانی مبتنی بر رویکرد داده بنیاد. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی. س ۴. ش ۵: ۷۳ تا ۹۴.
- تقوی دامغانی، سید رضا (۱۳۹۰). نگرشی بر مدیریت اسلامی. چ سوم، تهران: شرکت چاپ و نشر بین الملل.
- دانایی فرد، حسن؛ مؤمنی، نونا (۱۳۹۲). رهبری اثربخش از دیدگاه امام علی (علیه السلام). فصلنامه مطالعات انقلاب اسلامی. دوره ۴. ش ۱۴: ۷۵ تا ۱۱۰.
- حسینی، سید عبدالرضا (۱۳۹۳). الگوی صدور دستور در نامه ۴۶ امام علی (ع). فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی. دوره ۲۲، ش ۲: ۴۱ تا ۵۵.

خوبرو، محمد تقی؛ سعیدی، حبیب‌الله؛ صفری، علی؛ سید جوادین، سید رضا (۱۳۹۵). رهبری معنوی، سرمایه اجتماعی و تعلق کاری. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی. دوره ۲۴. ش ۴: ۱۰۹ تا ۱۳۶.

رضاییان، علی (۱۳۸۸). مبانی سازمان و مدیریت. مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی. تهران: سمت.

شیخ زاده، محمد (۱۳۹۲). رهبری خدمتگزار پارادایم نوین رهبری از دیدگاه اندیشمندان مدیریت. پژوهشگاه حوزه و دانشگاه. قم: انتشارات جعفری.

طباطبایی، سید احمد؛ بابایی، محمد رضا و همکاران (۱۳۹۵). راهنمای جامع مدیریت و رهبری. انجمن مدیریت منابع انسانی ایران. تهران: انتشارات روناس.

عابد جعفری، حسن؛ تسلیمی، محمد سعید؛ فقیهی، ابوالحسن؛ شیخ زاده، محمد (۱۳۹۰). تحلیل مضمون و شبکه مضامین. اندیشه مدیریت راهبردی. س ۵. ش ۲: ۱۵۱ تا ۱۹۸.

محمودی کیا، مریم؛ ارشدی، نسرین؛ احمدی چگنی، سحر؛ بهارلو، مصطفی (۱۳۹۴). رهبری اخلاقی با توانمندسازی روان‌شناختی با میانجی‌گری عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی. مجله مدیریت فرهنگ سازمانی. دوره ۱۳. ش ۱: ۲۶۷ تا ۲۸۸.

نصر اصفهانی، علی؛ سبحانی، محمد؛ خزائی پول، جواد؛ امانی، مجتبی (۱۳۹۴). تحلیل تأثیر رهبری معنوی و پیامدهای آن بر عملکرد سازمانی با به‌کارگیری کارت امتیازی متوازن در بنگاه‌های کوچک و متوسط شهر اصفهان. مجله مدیریت فرهنگ سازمانی. دوره ۱۳. ش ۱: ۲۴۷ تا ۲۶۶.

واثق، قاسم (۱۳۹۰). مدیریت اسلامی. قم: انتشارات زمزم هدایت.

منابع انگلیسی

- Aikaterini Galanou, Dalia Abdelrahman Farrag, (2015) "Towards the distinctive Islamic mode of leadership in business", *Journal of Management Development*, Vol. 34, NO. 8 :882-900
- Carol Gill, Arran Gaza. (2015). An Investigation of Authentic Leadership Individual and Group Influences on Follower Responses. **Journal of Managerial Psychology**, 29: 187-205.
- Enrich Bernal(2013). Evaluating authentic behavior change in leadership development programmers. Aston University. **Journal of Leadership & Bretherton L (2004) Tolerance, education and hospitality: A theological proposal**. Studies in Christian Ethics 17(80): 80-103.
- Laura Gerard, Janice McMillan, Norma D Annunzio-Green, (2017) "Conceptualising sustainable leadership", **Industrial and Commercial Training**, Vol. 49 ,NO. 3:116-126
- Neeraj Kumar Jaiswal , Rajib Lochan Dhar (201). The influence of servant leadership, trust in leader and thriving on employee creativity. **Leadership & Organization Development Journal**, Vol. 38 , NO.1:2-21

