



Analysis of the leadership model in the Ziyarat Waris based on Quranic verses and its managerial application using the data-driven method*

Abdul Momen Hakimi*

Abstract

The pilgrimage of the heir, one of the famous pilgrimages of Imam Hussein (AS), expresses his high position as the true heir of the divine prophets. In this regard, the phrase “And My command is for your command to be followed” contains the key concept of “obedience” that requires examination and explanation. The main objective of this research is to explore the different dimensions of the concept of obedience in religious leadership by focusing on the pilgrimage of the heir and to present a practical model for leaders and managers at different levels. This research, focusing on the Holy Quran and using the data-based method, has addressed the conceptualization of the word “obedience” in the aforementioned phrase of the pilgrimage of the heir. This method includes examining the lexical meanings, Quranic interpretations, related narrations, the combination of these three components, analyzing the causes and roots of obedience, examining the effects and consequences, and also presenting its managerial analysis. The research shows that the concept of obedience in the pilgrimage of the heir is a complex and multifaceted process that consists of various components that are closely related to each other. By combining and analyzing these elements, a leadership model based on the pilgrimage of the heir has been presented. This model not only contributes to a deeper understanding of the concepts of leadership in Islam, but can also be applied in the field of managing organizations and businesses. In particular, the research showed that obedience is not merely a superficial obedience, but a process that is rooted in recognition, belief, and heartfelt acceptance, and has wide-ranging effects and consequences in individual and social dimensions.

Keywords: Holy Quran, Ziyarat Waris, obedience, religious leadership, management, data base, Imam Hussein (AS), leadership model.

*. Received: ۱۱/۱۲/۱۴۰۳ SH (۰۱/۰۳/۲۰۲۰ CE) and Accepted: ۴۴/۰۳/۱۴۰۴ SH (۱/۰۶/۲۰۲۰ CE).

*. Assistant Professor of Qur'anic Sciences with a specialization in Management, Al-Mustafa International University, Qom, Iran. Email: mohammadiya2020@gmail.com



تحلیل الگوی رهبری در زیارت وارث بر اساس آیات قرآن و کاربرد مدیریتی آن با

روش داده بنیاد*

عبدالمؤمن حکیمی

چکیده

زیارت وارث، از زیارت‌های مشهور امام حسین (ع)، به بیان مقام والای ایشان به عنوان وارث حقیقی انبیاء الهی می‌پردازد. در این میان، عبارت «وَأَمْرِي لِأَمْرِكُمْ مُتَّبِعٌ» حاوی مفهوم کلیدی «تبعیت» است که نیازمند بررسی و تبیین است. هدف اصلی این پژوهش، کشف ابعاد مختلف مفهوم تبعیت در رهبری دینی با تمرکز بر زیارت وارث و ارائه الگویی کاربردی برای رهبران و مدیران در سطوح مختلف است. این پژوهش با محوریت قرآن کریم و با استفاده از روش داده بنیاد، به مفهوم‌شناسی واژه «تبعیت» در عبارت مذکور از زیارت وارث پرداخته است. این روش شامل بررسی معانی لغوی، تفاسیر قرآنی، روایات مرتبط، ترکیب این سه مؤلفه، تحلیل علل و ریشه‌های تبعیت، بررسی آثار و پیامدها و همچنین ارائه تحلیل مدیریتی آن است. پژوهش نشان می‌دهد که مفهوم تبعیت در زیارت وارث فرآیندی پیچیده و چند وجهی است که از اجزای مختلفی تشکیل شده و با یکدیگر ارتباط تنگاتنگی دارند. با ترکیب و تحلیل این عناصر، الگوی رهبری مبتنی بر زیارت وارث ارائه شده است. این الگو نه تنها به درک عمیق‌تری از مفاهیم رهبری در اسلام کمک می‌کند، بلکه می‌تواند در حوزه مدیریت سازمان‌ها و کسب و کارها نیز کاربرد داشته باشد. به طور خاص، پژوهش نشان داد که تبعیت، صرفاً یک اطاعت ظاهری نیست، بلکه فرآیندی است که ریشه در شناخت، اعتقاد و پذیرش قلبی دارد و آثار و پیامدهای گسترده‌ای در ابعاد فردی و اجتماعی به دنبال دارد.

واژگان کلیدی: قرآن کریم، زیارت وارث، تبعیت، رهبری دینی، مدیریت، داده بنیاد، امام حسین (ع)، الگوی رهبری.

* تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۱۱ و تاریخ تأیید: ۱۴۰۴/۳/۲۴

استادیار قرآن و علوم، گرایش مدیریت، جامعه المصطفی ص العالمیه، مجتمع آموزش عالی قرآن و حدیث:

mohammadiya2020@gmail.com



مقدمه

زیارت وارث یکی از زیباترین و عمیق‌ترین زیارت‌های امام حسین (علیه‌السلام) است که در آن، آن حضرت به عنوان وارث تمامی انبیاء الهی از آدم تا خدیجه کبری سلام الله علیهم اجمالاً خطاب قرار گرفته است. این زیارت شریف که از امام صادق (علیه‌السلام) روایت شده است، آداب خاصی دارد و فضیلت بسیار بالایی برای آن ذکر شده است. زیارت وارث به زائر می‌آموزد که امامت، رسالتی تاریخی است که از ابتدا تا انتهای تاریخ بشریت ادامه داشته و امام حسین (علیه‌السلام) به عنوان وارث این رسالت، ادامه‌دهنده راه تمامی انبیاء الهی است. به عبارت دیگر، عاشورا تنها یک واقعه تاریخی نیست، بلکه اوج نبرد توحید با شرک در طول تاریخ است. با خواندن این زیارت، زائر درمی‌یابد که امام حسین (ع) نه تنها متعلق به یک زمان و مکان خاص، بلکه متعلق به تمام بشریت و تمام اعصار است. هدف اصلی زیارت وارث، زنده نگه داشتن یاد و نام امام حسین (ع) و واقعه عاشورا است. این زیارت، عاشورا را از انزوا بیرون آورده و آن را به عنوان یک واقعه همه‌گیر و جهانی معرفی می‌کند. با خواندن زیارت وارث، زائر به این درک می‌رسد که عاشورا تنها متعلق به شیعیان نیست، بلکه متعلق به تمام انسان‌هایی است که به دنبال عدالت، آزادی و حقیقت هستند.

زیارت وارث، درسی عمیق در باب «علم الورثه» به ما می‌آموزد؛ یعنی ارث بردن دانش و معرفت از تمامی انبیاء الهی از حضرت آدم تا حضرت خاتم (صلی الله علیه و آله). این زیارت شریف، مفهوم ارث را از محدوده مال و دارایی فراتر برده و آن را به حوزه معنویت و معرفت گسترش می‌دهد. امام حسین (علیه‌السلام) در این زیارت به ما می‌آموزد که ارث معنوی، بر خلاف ارث مادی، با مرگ مورث به وارث منتقل نمی‌شود، بلکه با تلاش و کوشش خود وارث است که می‌تواند به این ارث دست یابد. امام حسین (علیه‌السلام) در زیارت وارث، شرط اصلی ارث بردن از ایشان را مرگ ارادی نفس اماره و خاموش کردن شهوات و غضب می‌دانند. به عبارت دیگر، برای اینکه بتوانیم از علم و معرفت امام حسین (علیه‌السلام) بهره‌مند شویم، باید از خواسته‌های نفسانی خود دست برداریم و به دنبال کمال و معرفت حقیقی باشیم. زیارت وارث



به ما می گوید که با خواندن این زیارت، در واقع به جمع انبیاء الهی پیوسته‌ایم و از علم و معرفت آنان بهره‌مند می‌شویم.

در زیارت شریف وارث، جمله‌ی «وَأَمْرِي لِأَمْرِكُمْ مُتَّبِعٌ» به یکی از مهم‌ترین اصول در جامعه‌ی اسلامی یعنی مسئله‌ی رهبری اشاره دارد. این جمله با تاکید بر مفهوم «تبعیت»، بیان می‌کند که پیروی از امر و فرمان ولی‌ امر مسلمین بر هر فرد مؤمنی واجب است. به این ترتیب، زیارت وارث با استفاده از این عبارت کوتاه و پرمعنا، اهمیت اطاعت از رهبری صالح و الهی را در تحقق سعادت فردی و اجتماعی امت اسلامی تبیین می‌نماید. از این رو، نویسنده با توجه به اهمیت موضوع رهبری در امت اسلامی و سازمان‌ها، به دنبال کشف الگوی رهبری نهفته در زیارت وارث و کاربردهای مدیریتی آن بوده است. با استفاده از روش واژه‌پژوهی، تلاش شده است تا این ظرفیت نهفته در زیارت، به‌عنوان یک الگوی رهبری، شناسایی و معرفی گردد.

مفهوم‌شناسی

۱. مدل (الگو)

مدل^۱ در لغت به معنای نمونه، سرمشق، طرح، الگو (عمید، ۱۳۸۴، ج ۲: ۱۷۸۱)، هادی، راهنما، دلالت‌کننده، هدایت‌کننده (انوری، ۱۳۸۱، ج ۷: ۶۸۲۵) هست و در اصطلاح عبارت است از برقراری یک تمثیل سنجیده بین یک پدیده و پدیده‌های دیگر که در دست تحقیق است؛ به عبارت دیگر مدل دستگامی از مفاهیم یا پدیده‌های آشنا همراه با استعاره‌ای نظام‌مند هستند که قدرت تبیینی دارند. (ایان بور بور، ۱۳۶۲: ۱۹۲-۱۹۳) به عبارت دیگر، مدل ترجمان و برداشتی از واقعیتی است که دارای متغیرها و اجزای مرتبط به هم بوده و در مدل ارتباط آن‌ها مشخص و ترسیم می‌شود. (الوانی، ۱۳۸۴: ۵۳-۵۴) مدل‌ها را در دنیای واقعی می‌توان نسخه کوچک‌شده‌ی یک شیء یا یک پدیده نامید که بیشترین شباهت‌ها و حتی خصوصیات پدیده‌ی اصلی را در خود منعکس کرده است. از این رو، مدل‌ها چیزی ساده‌تر یا پیچیدگی کمتر از واقعیت اصلی بوده و تمام جنبه‌های واقعیت را در بر نمی‌گیرند. در علوم انسانی، مدل‌ها جزء تفکیک‌ناپذیر یک

^۱ . model



پدیده بوده و در جریان تصمیم‌گیری و اجرای یک فراگرد نقش بسیار مؤثری را ایفاء می‌کنند.
(فرهنگی، ۱۳۷۴، ج ۱: ۵۳-۵۴).

۲. رهبری

مفهوم رهبری^۱ که در لغت به معنای پیشرو، فرمانده، رئیس و سردسته، همچنین به مفهوم قابلیت هدایت و جایگاه هدایت‌کننده تعریف می‌شود (آریان‌پور، ۱۳۸۵، ج ۱: ۱۲۹۲)، در اصطلاح صاحب‌نظران، فرآیندی است که طی آن، افراد با اعمال نفوذ بر دیگران، آنان را در جهت دستیابی به اهداف سازمانی سوق داده و فعالیت‌های سازمان را برای تحقق این اهداف پیش می‌برند (مورهد و گریفین، ۱۳۷۴: ۳۵۰). در اندیشه امام علی (ع)، رهبری وسیله‌ای برای هدایت و تعالی جامعه، برقراری عدالت و حق، و توسعه امور دینی در سطوح فردی، سازمانی و اجتماعی تلقی می‌شود. ایشان معتقدند اگر رهبری به خودی خود هدف قرار گیرد و منازعه بر سر آن درگیرد، همچون آبی را کد و فاسد خواهد شد که خاصیت خود را از دست داده، یا مانند لقمه‌ای خواهد بود که در گلو گیر کرده و نه تنها تشنگی و گرسنگی را برطرف نمی‌کند، بلکه موجب نابودی نیز می‌گردد (جعفری، ۱۳۷۳: ۴۱).

۳. سازمان

سازمان^۲ موجود فنی و اجتماعی است که مرزهای مشخصی دارد و با اجزای هماهنگ، به‌طور آگاهانه و مستمر جهت تحقق اهداف خاص فعالیت می‌کند. موجودیت فنی به اهداف، منابع و تجهیزات و قوانین و مقررات اشاره دارد و موجودیت اجتماعی سازمان به خاطر وجود انسان است که ماهیت اجتماعی داشته، با افراد و گروه‌های دیگر تعامل دارد. (قلی‌پور، ۱۳۸۰: ۲۳؛ رضائیان، ۱۳۸۷: ۱۰).

^۱ . Leadership

^۲ . Organization



۴. مدیریت

مدیریت^۱ در بین صاحب‌نظران، تعریف‌های متعددی دارد و هر صاحب‌نظری بر اساس برداشت و حیطه مطالعاتی خود تعریف تازه‌ای از این واژه ارائه داده است؛ اما در یک برداشت کلی می‌توان آن را چنین تعریف کرد که مدیریت فراگرد به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی بر مبنای یک نظام ارزشی پذیرفته‌شده است که از طریق برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل عملیات برای دستیابی به اهداف تعیین‌شده، صورت می‌گیرد. (رضائیان، ۱۳۸۷: ۸).

۵. وارث

واژه «وارث» از ریشه «ورث» گرفته شده و به معنای کسی است که چیزی را به ارث می‌برد. کلمات «ارث» و «تراث» نیز از ریشه‌های مشابهی سرچشمه می‌گیرند و علاوه بر اینکه مصدر هستند، می‌توانند به معنای چیزی باشند که به ارث گذاشته می‌شود یا به دست می‌آید. در واقع، این سه واژه از یک خانواده لغوی هستند و به مفهوم انتقال دارایی‌ها و میراث از نسلی به نسل دیگر اشاره دارند. (جوهری، ۱۴۱۰: ۵۶/۱) معنای اصلی واژه «ارث» انتقال مال از شخصی به شخص دیگر است و همه لغت‌شناسان بر این نکته اتفاق نظر دارند. (ابن منظور، ۱۴۱۴ق، ج ۲: ۱۱۱؛ جوهری، ۱۴۱۰ق، ج ۱: ۲۷۲؛ واسطی، ۱۴۱۴ق، ج ۳: ۱۶۴) با این حال، در برخی موارد، این واژه به صورت مجازی برای توصیف انتقال مفاهیم، ویژگی‌ها یا حتی عواقب اعمال نیز به کار می‌رود که در این مورد، نظرات مختلفی درباره صحیح بودن این کاربرد وجود دارد. (طوسی، بی‌تا، ج ۸: ۸۳).

واژه «ارث» و مشتقات آن در قرآن کریم، اغلب در معانی گسترده‌تر از انتقال مال به کار رفته است. به قدری که این کاربرد مجازی آنقدر رایج شده که تقریباً به اندازه معنای اصلی آن یعنی انتقال مال، شناخته شده است. (طباطبایی، ۱۴۱۷ق، ج ۱۴: ۲۳) همچنین، شخصی که چیزی را به ارث می‌برد «وارث» نامیده می‌شود و کسی که چیزی از او به ارث گذاشته می‌شود،

^۱ . Management



«موروث» یا «مورث» نام دارد. از آنجایی که وجود همزمان وارث و میراث برای تحقق ارث ضروری است، می‌توان گفت که تعریف ارث به نوعی به بقای این دو عنصر وابسته است. (واسطی، ۱۴۱۴، ج ۳: ۲۷۶-۲۷۷؛ ابن منظور، ۱۴۱۴ق، ج ۱۵: ۲۶۶-۲۶۷).

اهمیت و ضرورت تحقیق

قیام امام حسین (ع) یکی از بی‌نظیرترین رویدادهای تاریخ است که از نظر نتایج، تضاد عجیبی را به نمایش می‌گذارد. در کوتاه‌مدت، این قیام با شکست ظاهری و شهادت امام و یارانش همراه بود. دشمنان با خونسردی تمام، خانواده و اصحاب امام را به اسارت بردند و با بی‌رحمی تمام به آن‌ها اهانت کردند. با این حال، در بلندمدت، این قیام پیروزی بزرگی به دست آورد. پیام عدالت‌خواهی و آزادی‌خواهی امام حسین، که با خون پاک ایشان و یارانش در کربلا آمیخته شد، در دل تاریخ ماندگار شد و تا به امروز، الهام‌بخش مبارزان راه حق و آزادی در سراسر جهان بوده است. پیروزی باطنی قیام امام حسین (ع) به سرعت خود را نشان داد. دشمنان مغرور و مست از پیروزی، با افشاگری اسرای کربلا، رو به افول نهادند. مردم که از جنایات آن‌ها به خشم آمده بودند، به انتقام برخاستند و در نهایت، حکومت امویان سرنگون شد. به این ترتیب، قیام امام حسین (ع) که در ظاهر با شکست همراه بود، در واقع به پیروزی بزرگی در برابر ظلم و ستم منجر شد و پیام آن تا ابد در دل تاریخ ماندگار شد.

در این میان، زیارت شریف وارث یکی از متون ارزشمندی است که به طور مؤثری پیام جاودان عاشورا را به نسل‌های آینده منتقل کرده است. این زیارت‌نامه با زبانی شیوا و تأثیرگذار، ابعاد مختلف قیام امام حسین (ع) را به تصویر کشیده و ارادتمندان آن حضرت را به تأمل و تعمق در این واقعه عظیم دعوت می‌کند. زیارت وارث یکی از زیارات مشهور و معتبر شیعیان است که در منابع متعددی از جمله کتاب‌های «المزار» شیخ مفید (مفید، ۱۴۱۳: ۱۰۶) و «مصباح المتجهد» شیخ طوسی (طوسی، ۱۴۱۱ق، ج ۲: ۷۲) به آن اشاره شده است.

قرآن کریم، میراث پیامبران را هدایت و کتابی می‌داند که از آنان باقی مانده است. (اعراف: ۱۶۹، مؤمن: ۵۳؛ شوری: ۱۴) این میراث ارزشمند، سه دسته وارث دارد: گروه اول که با



بی‌توجهی و ضایع کردن آن، به خود زیان رسانده‌اند؛ گروه دوم که با رویکردی معتدل از این میراث بهره‌مند شده‌اند؛ و گروه سوم که با پیشتازی در عمل به دستورات الهی و پیروی از پیامبران، بهترین وارثان و دارای فضیلتی بزرگ بوده‌اند. «ثُمَّ أَوْرَثْنَا الْكِتَابَ الَّذِينَ اصْطَفَيْنَا مِنْ عِبَادِنَا فَمِنْهُمْ ظَالِمٌ لِنَفْسِهِ وَمِنْهُمْ مُقْتَصِدٌ وَمِنْهُمْ سَابِقٌ بِالْخَيْرَاتِ إِذْنِ اللَّهِ ذَلِكَ هُوَ الْفَضْلُ الْكَبِيرُ» (فاطر/ ۳۲) در حقیقت، وارثان اصلی پیامبران، پیش‌قراولان ایمان و عمل صالح هستند که با اذن الهی به مقام والایی دست یافته‌اند. میراثی که به آنان رسیده، نه اموال مادی و لذت‌های دنیوی است، بلکه میراثی معنوی است که از طریق آن می‌توانند از رزق الهی بهره‌مند شوند. این میراث، به آنان امکان می‌دهد تا به مقام قرب الهی دست یابند و در زمره بندگان خاص خدا قرار گیرند. اما در باغ معرفت الهی، امام حسین (ع) به اوج کمال رسید. ایشان از هر گل و میوه‌ای که در این باغ به عمل آمده بود، به قدر دل سیر چشید و روحشان از عطر خوش معنویت آکنده شد. امام حسین (علیه‌السلام) با ظرفیتی بی‌نظیر، از همه نعمت‌های معنوی بهره‌مند شد و به مقام والایی دست یافت که هر انسانی آرزوی رسیدن به آن را دارد.

روش تحقیق

این پژوهش، با اتخاذ رویکردی کیفی، به تحلیل الگوی رهبری در زیارت وارث و کاربردهای مدیریتی آن می‌پردازد. در میان روش‌های گوناگون تحقیق کیفی، روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد (گراندد تئوری)، به دلیل انعطاف‌پذیری و سازگاری بالا با حوزه‌های مختلف علمی، به ویژه متون اسلامی، به عنوان رویکردی مناسب برگزیده شده است. این روش، امکان توسعه و بومی‌سازی را برای محقق فراهم می‌سازد تا در راستای تفسیر و تحلیل ژرف‌تر آموزه‌های دینی گام بردارد. در این پژوهش، چارچوب اصلی تحلیل داده‌ها بر مبنای رویکرد اشتراوس و کوربین در نظریه داده‌بنیاد استوار است. این رویکرد، با استفاده از کدگذاری نظام‌مند داده‌های حاصل از مطالعه متون قرآنی و روایی، امکان کشف تدریجی مفاهیم و الگوهای نهفته در این متون و در نهایت، دستیابی به نظریه‌ای جامع در خصوص ارتباط سازمان با محیط زیست از منظر قرآن و روایات را فراهم می‌آورد.



نظریه داده‌بنیاد، رویکردی است که از طریق مطالعه مستقیم یک پدیده، به تدوین نظریه‌ای جدید در مورد آن می‌انجامد. به بیان ساده‌تر، به جای اتکا به نظریه‌های پیشین و جستجوی شواهدی برای تأیید آن‌ها، این روش با مطالعه دقیق موضوع و گردآوری داده‌ها، به شکل‌گیری خودانگیزخته نظریه می‌پردازد. اشتراوس و کوربین، از پیشگامان این حوزه، گراند تئوری را به عنوان نظریه‌ای تعریف می‌کنند که مستقیماً از مطالعه پدیده حاصل شده و توصیفی دقیق از آن ارائه می‌دهد (اشتراوس و کوربین، ۱۳۸۵: ۲۲). به تعبیر پاول، گراند تئوری رویکردی استقرایی است که در آن، نظریه‌ها، مفاهیم و فرضیه‌ها، به جای استنتاج از پیش فرض‌های نظری موجود، مستقیماً از تحلیل داده‌ها استخراج می‌شوند. این رویکرد داده‌محور، پژوهشگر را قادر می‌سازد تا به شکلی نظام‌مند و منظم به کشف دانش نوین دست یابد (پاول، ۱۹۹۹: ۶۷). از سوی دیگر، پژوهش حاضر بر پایه رویکرد استنباطی و دو اصل اساسی شکل گرفته است: نخست، شمول دین بر تمامی معارف بشری و دوم، ارائه اصول کلی توسط دین و استنباط جزئیات از طریق اجتهاد. بر اساس اصل نخست و نظریه ناطق بودن قرآن، به جامعیت و فراگیری قرآن در بیان حقایق هستی باور داریم. طرفداران این نظریه معتقدند قرآن در مورد هر حقیقتی، بیانی ثابت، روشن و مستدل ارائه می‌دهد (باقری، ۱۳۷۴). این دیدگاه بر جامعیت دین اسلام در پاسخگویی به تمامی نیازهای معرفتی انسان و پوشش تمامی اصول و جزئیات زندگی فردی و اجتماعی تأکید دارد. این جامعیت در آیاتی نظیر «وَلَا رَطْبٌ وَلَا يَابِسٌ إِلَّا فِي كِتَابٍ مُّبِينٍ» (انعام/۵۹) و «وَنَزَّلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ تِبْيَانًا لِكُلِّ شَيْءٍ» (نحل/۸۹) نیز مورد تأکید قرار گرفته است. بر اساس اصل دوم، قرآن نیازمند تفسیر و تحلیل بوده و امام علی (ع) نیز بر اهمیت استنطاق قرآن تأکید داشته‌اند (نهج‌البلاغه: خطبه ۱۵۸). این دیدگاه معتقد است مفاهیم قرآنی در آیات مختلف نهفته‌اند و محقق باید آن‌ها را کشف کند. با توجه به این دیدگاه، برای تدوین الگوی قرآنی، محقق باید با رویکرد استنطاق به قرآن مراجعه کند و با استفاده از روش‌های تفسیر و تحلیل، مفاهیم پنهان در آیات را آشکار سازد (صدر، ۱۴۱۰ق: ۳۶۷). در پژوهش حاضر، رویکرد استنباطی مشابه روش استنطاق شهید صدر به کار رفته است که در آن پژوهشگر با گفت‌وگو با متن قرآن، به کشف حقایق جدید می‌پردازد (جمعی از نویسندگان، ۱۳۹۸: ۱۶۳) و با تلفیق دانش‌های بشری و



آموزه‌های قرآنی، به فهم عمیق‌تری از دین دست می‌یابد (صدر، ۱۳۸۱: ۳۳). با توجه به هدف پژوهش در استخراج ارتباط سازمان با محیط زیست از آموزه‌های قرآنی و روایی، رویکرد استنباطی به عنوان مناسب‌ترین روش برگزیده شده است.

یافته‌های پژوهش

چنانچه در روش شناسی یاد شد، فرآیند انجام مدل پژوهشی در هشت گام ترسیم شده است که برآیند آن نظریه یا مدل‌سازی از منظر آموزه‌های وحیانی است.

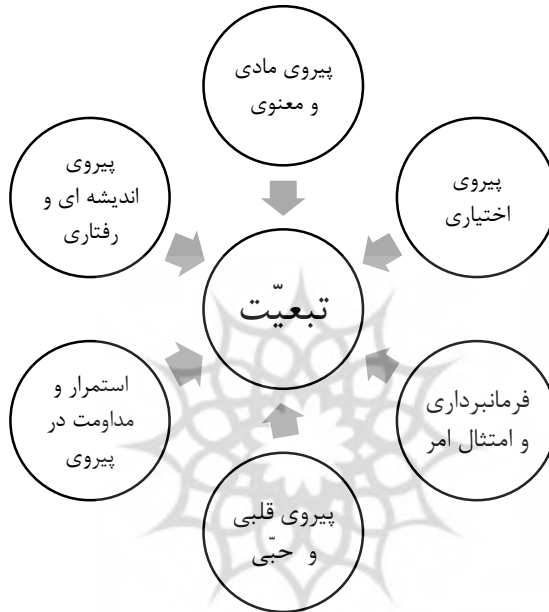
۱- مفهوم لغوی واژه تبعیت

در بررسی معنای واژه «تبعیت» از دیدگاه لغویان، می‌توان به معانی گوناگونی اشاره کرد. این واژه در لغت به معنای پیروی و اطاعت (فراهیدی، ۱۴۱۰، ج ۲: ۷۸؛ ابن منظور، ۱۴۱۴، ج ۸: ۲۷؛ قیومی، بی‌تا، ج ۲: ۷۲)، حرکت در پی کسی (جوهری، ۱۴۱۰، ج ۳: ۱۱۹۰)، پیروی آگاهانه و از روی میل و رغبت (فراهیدی، ۱۴۱۰، ج ۲: ۷۸)، همراهی و همگامی با دیگری (ابن منظور، ۱۴۱۴: ۲۷/۸) و همچنین تبعیت از روی محبت و علاقه آمده است (واسطی، ۱۴۱۴، ج ۱۱: ۳۶). این معانی نشان می‌دهند که تبعیت صرفاً یک عمل ظاهری نیست، بلکه می‌تواند با انگیزه و نیت خاصی همراه باشد.

از دیدگاه صاحب کتاب التحقیق، ریشه واژه تبعیت به معنای دنباله‌روی و پیگیری یک امر، چه مادی و چه معنوی است. این دنباله‌روی می‌تواند در حوزه اندیشه و فکر یا در عرصه عمل و رفتار باشد. (مصطفوی: ۱۴۰۲ ج ۱: ۳۷۷) ایشان با توجه به باب افتعال بودن این واژه، بر جنبه اختیاری و ارادی بودن تبعیت و نیز استمرار و مداومت در آن تأکید می‌کند. (مصطفوی: ۱۴۰۲، ج ۱: ۳۷۷) در تمامی این موارد، فرد تابع یا پیرو، از فرد متبوع یا پیروی‌شده در کردار، رفتار و حالاتش الگو می‌گیرد و او را به عنوان پیشوا، راهنما و سرمشق خود قرار می‌دهد و در پی آن است که خود را شبیه او سازد. (ساروی، ۱۳۸۲: ۶۱) بدیهی است که این نوع پیروی و تبعیت، فی‌نفسه نه خوب است و نه بد، بلکه ارزش آن بستگی به ماهیت فرد یا عملی دارد که از آن



پیروی می‌شود. بر این اساس، تبعیت به دو نوع «ممدوح» (ستودنی) و «مذموم» (نکوهیده) تقسیم می‌شود. تبعیت ممدوح، پیروی از افراد یا اعمال شایسته و پسندیده است، در حالی که تبعیت مذموم، پیروی از اشخاص یا اعمال ناشایست و ناپسند را شامل می‌شود (ساروی، ۱۳۸۲: ۶۱). بر اساس یافته‌های اهل لغت مدل زیر پیشنهاد می‌شود.



نگاره (۲) مدل مفهومی واژه تبعیت از منظر اهل لغت

۲- مفهوم تفسیری واژه تبعیت

در قرآن کریم واژه «تبعیت» ۱۷۴ مرتبه با ۷۸ ترکیب در ۶۱ سوره آمده است. مفسران «اتباع» را در آیه «وَ اتَّبِعُوا مَا تَتْلُو الشَّيَاطِينُ...» (بقره: ۱۰۲) به معنای اقتدا پیروی کردن و عمل (طبرسی، ۱۳۷۲، ج ۱: ۳۳۶؛ آلوسی، ۱۴۱۵، ج ۱: ۳۳۶) و در آیه «إِنَّ أَوْلَى النَّاسِ بِإِبْرَاهِيمَ لَلَّذِينَ اتَّبَعُوهُ...» (آل عمران: ۶۸) پیمودن راه ابراهیم (طبری، ج ۳: ۲۱۸) یا پیروی شخصی دوم از روش فرد اول داشته‌اند. (طبرسی، ۱۳۷۲، ج ۲: ۷۷۰) همچنین پس از ذکر آیه: «... فَاتَّبِعُوا مِلَّةَ إِبْرَاهِيمَ...» (آل عمران: ۹۵) «اتباع» را پیوستن شخص دوم به شخص اول برای استمداد از او و حرکت کردن تحت تدبیر او دانسته‌اند. (طوسی، بی تا، ج ۲: ۵۳۴؛ طبرسی، ۱۳۷۲، ج ۲: ۷۹۶).



مفاهیم	آیه	سوره
هدایت‌پذیری (رشد)	۳۸	بقره
دنباله‌روی	۱۰۲	
رضایتمندی	۱۲۰	
آزمایش و آزمون- رشد و کمال، رحمت و رافت	۱۴۳	
پیروی عالمانه، قاطعیت، حق‌پذیری	۱۴۵	
محبت و عشق‌ورزی	۱۶۶	
پیروی از روی اختیار	۱۶۷	
از روی اختیار- عفو و بخشش- در پیش گرفتن شیوه پسندیده	۱۷۸	
رابطه مسالمت‌آمیز- از روی اختیار	۲۰۸	
حفظ شخصیت	۲۶۲	
حفظ شخصیت- محبت و دلسوزی	۲۶۳	ال عمران
دنباله‌روی	۵۵-۷	
همراه با هدایت (رشد) و عدم خوددبر‌ترینی و تعصب	۲۳	
محبت و دوستی	۳۱	
همراه با ایمان و نصرت و یاری	۵۳	
رابطه و پیوند مکتبی	۶۸	
همراه با هدایت و حق‌گرایی	۹۵	
رضایت و خشنودی	۱۶۲	
پیروی از روی علم و اختیار	۱۶۷	
از روی رضایت- همراه با فضل و بخشش	۱۷۴	
دل‌بستگی و عشق ورزیدن	۲۰	نساء
پیروی از روی محبت	۲۷	
مرجعیت صلاحیت‌دار	۸۳	
استمرار	۹۲	مائده
رضایت و اختیار مطلق	۱۶	
استمرار	۵۵	انعام
محبت و دوستی	۳	اعراف
دنباله‌روی در امور مادی- از روی اختیار	۱۵۶	
رشد و کمال	۱۵۸	
دنباله‌روی	۱۷۵	
رحمت و رافت	۲۰۳	
امور مادی	۴۲	توبه
از روی رضایت و اختیار	۱۰۰	



رحمت و مهربانی	۱۱۷	
همراه با هدایت	۳۵	
استقامت، صلابت و قاطعیت	۱۰۹-۸۵	یونس
دنباله‌روی	۹۰	
دنباله‌روی	۹۹-۶۰	
همراه با رشد و نجات	۹۷	هود
دل‌بستگی	۱۱۶	
دنباله‌روی	۶۵-۱۸	
از روی اختیار	۴۲	حجر
همراه با بصیرت	۱۰۸	یوسف
دنباله‌روی	۳۷	رعد
تبعیت گور گورانه نباشد	۲۱	
تبعیت در عمل - رابطه مکتبی - دلسوزی و مهربانی	۳۶	ابراهیم
در امور دنیایی	۴۴	
از روی اخلاص	۱۲۳	نحل
از روی علم و توجه	۴۷	
پیگیری و استمرار	۶۹	اسراء
رشد دهی	۶۶	
دنباله‌روی	۸۵	کهف
همراه با تعهد	۹۲-۷۰	
همراه با هدایت و مسئولیت‌پذیری	۴۳	
رشد دهی	۵۹	مریم
همراه با هدایت	۴۷	
همراه با رحمت	۹۰	
همراه با اختیار	۹۳	
همراه با رحمانیت	۱۰۸	طه
رشد دهی - از روی اختیار	۱۲۳	
از روی اختیار - همراه با عزت و ابرومندی	۱۳۴	
دنباله‌روی	۱۶-۳۱-	محمد
دنباله‌روی - اخلاص	۲۱-۲۰	یس
همراه با رحمت و رافت	۲۱۵	شعراء
دنباله‌روی	۳۵	قصص
همراه با محبت، رحمت و رافت	۲۷	حدید
دنباله‌روی عاقلانه و آگاهانه	۱۸	زمر
دنباله‌روی - استمرار	۲۶	
دنباله‌روی	۸۵	ص
دنباله‌روی - از روی اختیار	۲۰	سبا
دنباله‌روی	۳	قمر
پیروی آگاهانه	۲۹	روم
پیروی عاقلانه - همراه حق‌گرایی	۷۱	مؤمنون
پیروی آگاهانه - همراه رشد دهی	۲۳	نجم
همراه با هدایت و رشته‌دهی	۳۸	عافر

جدول (۱) موضوعات استخراج شده از مفهوم واژه تبعیت در آیات



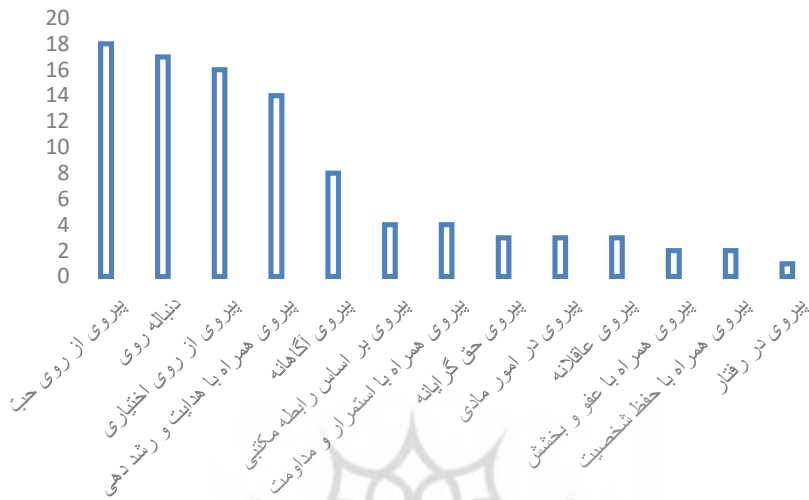
همچنین در تفاسیر مهم‌ترین معانی واژه‌ی تبعیت عبارت است از دنبال کردن، تعقیب نمودن یا در پی کسی یا چیزی در آمدن، چنانچه در ذیل آیه: «فَاتَّبَعَهُمْ فِرْعَوْنُ يَجُودُ...» (طه: ۷۸) (طبری، ۱۴۱۲، ج ۱۶: ۱۴۴) چنین معنایی ذکر شده است. در تفسیر آیه ۱۱۱ سوره مبارکه شعراء به معنای پیروی و فرمان‌برداری آمده است. (طبرسی، ۱۳۷۲، ج ۷: ۳۰۸)، در تفسیر آیه ۶۰ سوره شعراء به مفهوم ملحق شدن و درک کردن آمده است. (ابن کثیر، ج ۶: ۱۳۰) و نیز در آیه ۱۶۲ آل عمران به معنای طلب نمودن ذکر شده است. (ابن عاشور، ۱۴۲۰، ج ۳: ۲۷۶) در ذیل آیات ۶۶ و ۷۰ سوره کهف به معنای مصاحبت آمده است. (طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۱۳: ۴۷۳) در آیه ۷ سوره آل عمران به معنای اختیار تفسیر شده است و در آیه ۳۱ سوره نور به اتکای به دیگران از نظر معیشتی معنی شده است. (طبرسی، ۱۳۷۲، ج ۷: ۲۱۸) که از میان معانی یادشده پیروی و فرمان‌بری کاربرد معنایی بیشتری داشته و ۱۴۶ مورد را به خود اختصاص داده است. با توجه به طرح واژه مفهوم تبعیت می‌توان نتیجه گرفت که هستی اصلی معنایی آن عبارت از دنباله‌روی، فرمان‌بری و پایداری از روی محبت و اختیار است. به صورت کلی معانی استخراجی در جدول زیر آمده است.

فراوانی معانی استخراج شده از آیات قرآن کریم در جدول فراوانی زیر آمده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



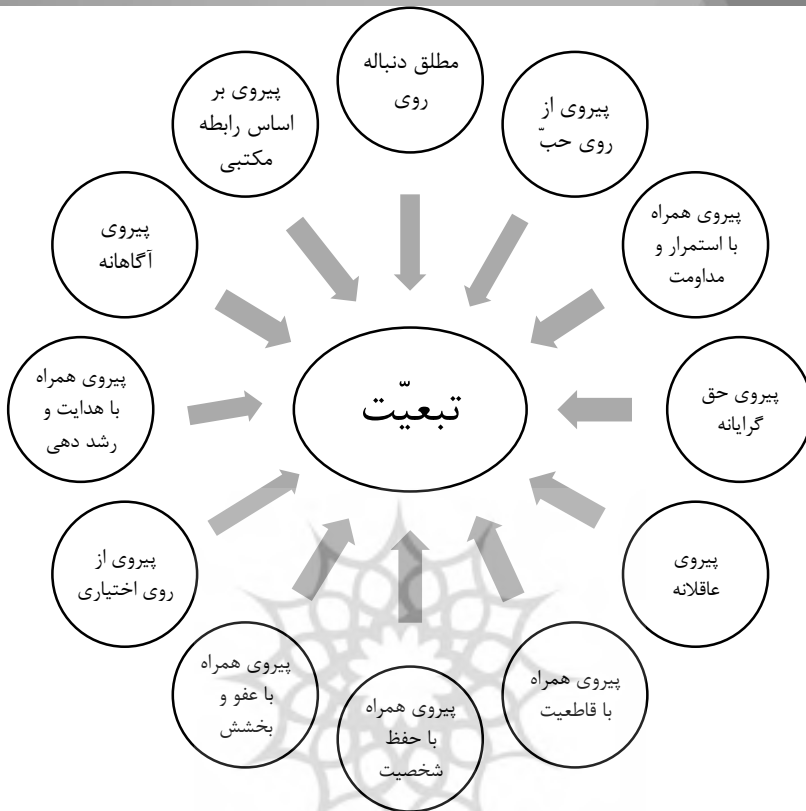
جدول فراوانی مفاهیم تفسیری واژه تبعیت



بر اساس دیدگاه مفسرین و نیز فراوانی معانی استخراجی از آیات قرآن کریم،

مدل زیر پیشنهاد می‌شود.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 پرتال جامع علوم انسانی



نگاره (۳) مدل مفهومی واژه تبعیت از منظر مفسرین

تحلیل مفاهیم واژه «تبعیت» گامی نخستین در جهت درک عمیق‌تر از مفاهیم قرآنی بود. با این حال، هدف نهایی این پژوهش فراتر از بررسی یک واژه مشخص است. با استفاده از روش تحلیل مضمون و بررسی دقیق داده‌های جدول آیات، می‌توانیم به نتایج کلی‌تری دست یافته و درک جامع‌تری از ساختار معنایی قرآن کریم به دست آوریم. این نتایج نه تنها می‌تواند در پژوهش‌های قرآنی مورد استفاده قرار گیرد، بلکه می‌تواند به فهم بهتر آموزه‌های دینی و کاربرد آن‌ها در زندگی روزمره نیز کمک کند.



۳- گام‌های تحلیل آیه

۳-۱. کدگذاری اولیه

تفسیر اولیه	کد اولیه	کلمه یا عبارت
تأکید بر مهربانی و شفقت رهبر	رحمت	رحمت، رأفت
اهمیت عدالت و برابری در رهبری	عدل	عدالت
وظیفه رهبری هدایت و راهنمایی مردم	هدایت	هدایت
مشابه هدایت یعنی راهنمایی و آموزش	ارشاد	ارشاد
پرورش و تربیت افراد تحت رهبری	تربیت	تربیتی
عدم تعصب و پذیرش دیدگاه‌های مختلف	تعصب	تعصب‌ناپذیری
ابراز علاقه و دوست داشتن نسبت به دیگران	حب	محبت
اعتقاد قلبی به اصول و ارزش‌ها	امن	ایمان
کمک و یاری رساندن	نصر	نصرت
ارتباط بین رهبر و پیروان	رب	رابطه
اتصال و وابستگی بین افراد	پیوند	پیوند
پیروی از دستورات و رهنمودها	تبع	تبعیت
خشنودی و قانع بودن	رضا	رضایت
پیشرفت و توسعه فردی و جمعی	رشد	رشد
رسیدن به بالاترین درجه کمال	کمال	کمال



پایداری و مقاومت در برابر سختی‌ها	استقامت	استقامت
استواری و پایداری	صلابت	صلابت
تصمیم‌گیری قاطع و محکم	قاطع	قاطعیت
دانش و آگاهی	علم	علم
دقت و تمرکز بر امور	توجه	توجه
پایبندی به تعهدات	تعهد	تعهد
آزادی عمل و تصمیم‌گیری	اختیار	اختیار
احترام و ارزش قائل شدن برای خود و دیگران	عزت	عزت
حفظ آبروی خود و دیگران	آبرو	آبرومندی
رهایی از مشکلات و خطرات	نجات	نجات

هدایت‌پذیری، پیروی، رضایت‌مندی، محبت، عشق‌ورزی	مضامین رفتاری
علم، درک، تفکر	مضامین شناختی
رابطه، پیوند، جامعه، تعامل	مضامین اجتماعی
عدالت، برابری، آزادی، خیرخواهی	مضامین ارزشی



۳-۲. شناسایی مضامین

۳-۳. تعریف و نامگذاری مضامین

مضمون	توصیف	کاربردهای مدیریتی
رهبری مبتنی بر خدمت	رهبری که در آن خدمت به دیگران در اولویت قرار دارد.	ایجاد جو سازمانی مثبت، افزایش انگیزش کارکنان، بهبود عملکرد تیم
رهبری عقلانی و آگاه	رهبری که بر اساس دانش، تجربه و تفکر منطقی است.	تصمیم‌گیری‌های مبتنی بر داده، برنامه‌ریزی استراتژیک، حل یک مسئله
رهبری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی	رهبری که بر اساس اصول اخلاقی و ارزش‌های انسانی است.	ایجاد اعتماد، شفافیت، عدالت در سازمان
رهبری با رویکرد جامع‌نگر	رهبری که همه ابعاد سازمان و محیط اطراف آن را در نظر می‌گیرد.	دید بلند، انعطاف-پذیری، نوآوری

۳-۴. بررسی ارتباط بین مضامین

مضامین کلیدی که می‌توان استخراج کرد عبارتند از:



توضیح ارتباط بین مضامین

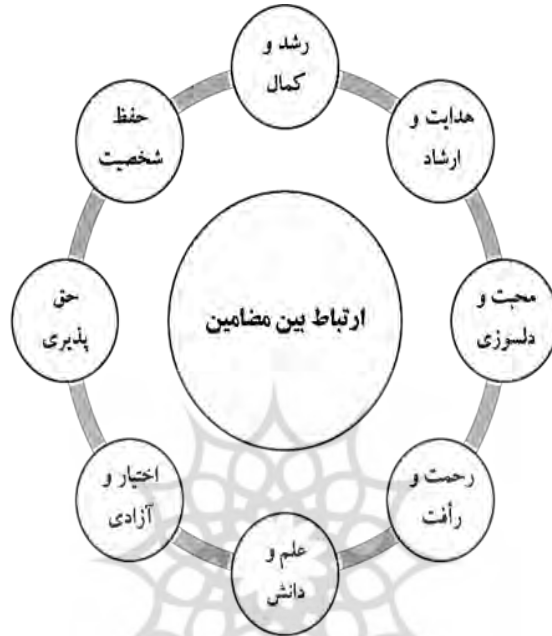
این عبارت بارها تکرار شده و نشان می‌دهد که هدف اصلی این آزمون‌ها و آزمایش‌ها، سنجش میزان رشد و تکامل افراد در زمینه‌های مختلف است	رشد و کمال
این دو کلمه به جنبه‌های انسانی و اخلاقی موضوع اشاره دارند و نشان می‌دهند که این آزمون‌ها باید با رویکردی رحمانی و همراه با رافت انجام شوند.	رحمت و رافت
این مفهوم بر اهمیت پذیرش حق و عدالت در فرآیند ارزیابی تاکید دارد.	حق‌پذیری
حفظ کرامت و شخصیت افراد در طول انجام آزمون‌ها یک اصل مهم است.	حفظ شخصیت
این دو صفت نشان می‌دهند که روابط بین افراد در این فرآیند باید بر اساس محبت و دلسوزی باشد.	محبت و دلسوزی
این عبارت به نقش راهنمایی و هدایت در فرآیند رشد و کمال اشاره دارد.	هدایت و ارشاد
استفاده از کلماتی مانند «عالمانه» و «علم» نشان می‌دهد که دانش و آگاهی نقش مهمی در این فرآیند دارند.	علم و دانش
عباراتی مانند «از روی اختیار» و «همراه با عزت و آبرومندی» نشان می‌دهند که افراد باید با اختیار و با حفظ عزت نفس خود در این آزمون‌ها شرکت کنند.	اختیار و آزادی

۳-۵. ارتباط بین مضامین

این مضامین به هم پیوسته هستند و یک تصویر کلی از یک سیستم ارزیابی جامع را ارائه می‌دهند. این سیستم نه تنها به دنبال سنجش دانش و مهارت افراد است، بلکه به جنبه‌های انسانی



و اخلاقی نیز توجه دارد. هدف نهایی این سیستم، کمک به رشد و کمال افراد و هدایت آن‌ها به سمت کمال مطلوب است.



نگاره (۴) ارتباط بین این مضامین

۴- مفهوم روایی تبعیت

روایات متعددی در تبیین مفهوم تبعیت و ارتباط آن با محبت وارد شده است، به ویژه روایاتی که در ذیل آیه ۳۱ سوره آل عمران ذکر شده‌اند. این روایات، معنای تفسیری واژه تبعیت را روشن می‌سازند. برای نمونه، امام صادق (ع) می‌فرمایند: «آیا دین چیزی جز حب است؟ خداوند ایمان را در نظر شما محبوب ساخت و آن را در دل‌های شما آراست. خدا فرمود بگو اگر خداوند را دوست می‌دارید از من پیروی کنید تا خداوند شما را دوست بدارد.» (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۸: ۸۰) این حدیث شریف، محوریت محبت در دین و پیوند ناگسستنی آن با پیروی از دستورات الهی را بیان می‌کند. همچنین، روایاتی وجود دارند که محبت اهل بیت (ع) را



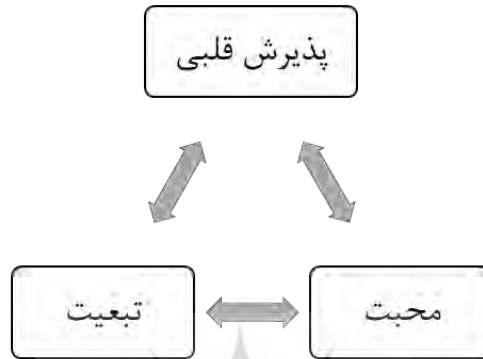
مصدق محبت خداوند معرفی می‌کنند. در روایتی از امام صادق (ع) آمده است که شخصی از خراسان با تحمل سختی‌های فراوان، تنها به دلیل محبت اهل بیت (ع) به محضر ایشان رسید. امام (ع) در پاسخ به او فرمودند: «هر کس هر چه را دوست داشته باشد، با هموست و حقیقتش همان می‌شود و با همان محشور می‌شود.» (عیاشی، ۱۳۸۰، ج ۱: ۱۶۷) این روایت نشان می‌دهد که محبت، نه تنها یک احساس قلبی، بلکه عاملی تعیین‌کننده در سرنوشت انسان است.

بر اساس این روایات، محبت و پیروی رابطه‌ای دوسویه و متقابل دارند. بخشی از محبت، انگیزه‌ای برای پیروی است و بخشی از پیروی، موجب افزایش محبت می‌شود. این هماهنگی و پیوند عمیق، معنای عبارت مشهور «هل الدین إلا الحب» (آیا دین چیزی جز محبت است؟) را تأیید می‌کند. از آنجا که پیروی از دستورات مستقیم یا غیرمستقیم الهی، هم ناشی از محبت است و هم موجب افزایش آن می‌شود، می‌توان گفت که عنصر اصلی و محوری دین، محبت است. (جوادی آملی، ۱۳۸۸، ج ۱۴: ۷۸) با توجه به اینکه نصب و تعیین امامان معصوم (ع) توسط پیامبر اکرم (ص) به امر الهی صورت گرفته است، پیروی از پیامبر (ص) مستلزم محبت اهل بیت (ع) نیز خواهد بود. این ارتباط تنگاتنگ، نشان از وحدت و یکپارچگی دین و لزوم پیروی از رهبران الهی دارد.

روایات دیگری نیز بر جدایی‌ناپذیری محبت خداوند و پیروی از رسول خدا (ص) و خاندان پاک او (ع) تأکید دارند. به عنوان مثال، امام علی (ع) در خطبه‌ای می‌فرماید: «توای مسلمان، به پیامبر پاک و پاکیزه‌ات (ص) تأسی جوی؛ زیرا در او سرمشقی است برای آن کس که می‌خواهد تأسی جوید و رابطه‌ای است عالی برای کسی که بخواهد به او مربوط شود، محبوب‌ترین بندگان نزد خدا کسی است که به پیامبرش تأسی جوید و در پی او گام بردارد...» (نهج البلاغه: خطبه ۱۶۰) ایشان در ادامه، ویژگی‌های پیامبر (ص) از جمله زهد و بی‌اعتنایی به دنیا را برمی‌شمارند و تأکید می‌کنند که مخالفت با آنچه مورد خشم خدا و رسولش است، برای دوری از خداوند کافی است. (نهج البلاغه: خطبه ۱۶۰: ۲۶) بر اساس این روایت، امیرالمؤمنین (ع) در بیانی روشنگرانه که در واقع شرحی بر آیه ۳۱ آل عمران است، محبوب‌ترین افراد نزد خداوند را کسانی می‌داند که به پیامبر خدا اقتدا کرده و از آثار و دستورات او پیروی می‌کنند.



(جوادی آملی، ۱۳۸۸، ج ۱۴: ۷۸) بنابراین، از این روایات می‌توان نتیجه گرفت که تبعیت در روایات به معنای پذیرش قلبی و از روی معرفت است و بین پیروی و محبت رابطه‌ای دوسویه وجود دارد؛ در واقع، تبعیت تابعی از محبت است.

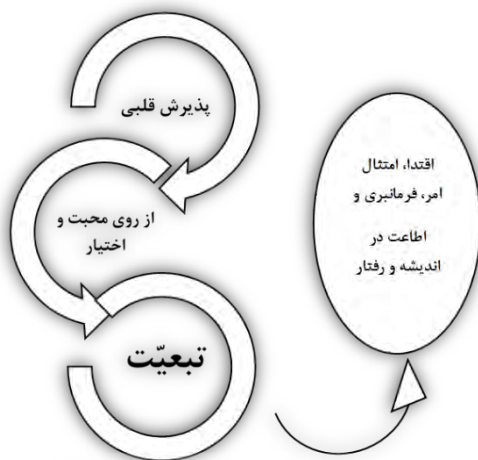


نگاره (۵) مدل مفهومی روایی واژه تبعیت

۵- مدل مفهومی جامع (ترکیب مفاهیم لغوی، تفسیری و روایی)

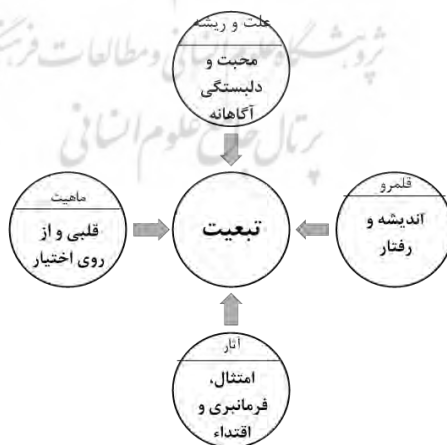
با عنایت به مفاهیم لغوی، تفسیری و روایی، به نظر می‌رسد معنای پایه و اصلی واژه تبعیت، پذیرش قلبی است که از روی محبت و اختیار صورت می‌پذیرد که پس از شکل‌گیری تبعیت، اقتداء، امتثال امر، فرمانبری و اطاعت در اندیشه و رفتار بروندادهای آن است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



نگاره (۶) فرآیند شکل‌گیری تبعیت

پس در یک جمع‌بندی و تجزیه و تحلیل کلی مفاهیم به دست آمده از مجموعه‌ی از سه گام قبل به صورت زیر قابل برداشت و تصویر است.



نگاره (۷) مدل مفهومی جامع



۶- تبیین علل و آثار و پیامدهای تبعیت

چنانچه یادشده تبعیت با توجه به خوب یا بد بودن متبوع خود به دو نوع «ممدوح» و «مذموم» تقسیم می‌شود. از این رو، تبعیت ممدوح دارای آثاری و تبعیت مذموم دارای پیامدهایی است که در جدول زیر به برخی اشاره می‌شود.

نوع تبعیت	علتها	مصادقاها	آثار
تبعیت ممدوح	۱. علم:	۱. پیروی از حق: (محمد/۳)	۱. جلب محبت الهی: (آل عمران/۳۱)
	۲. وحی:	۲. رسولان الهی: (اعراف/۱۵۸؛ انفال/۶۴؛ شعرا/۲۱۵؛ ابراهیم/۴۴)	۲. تقرب به رسولان الهی: (ابراهیم/۳۶)
	۳. رشد:	۳. قرآن: (انعام/۱۵۵؛ اعراف/۳۷؛ زمر/۱۸)	۳. هدایت و مصونیت از گمراهی و شقاوت: (مائده/۱۶؛ غافر/۳۸)
	۴. محبت	۴. رضوان خدا: (آل عمران/۱۶۲ و ۱۷۴؛ مائده/۱۶)	۴. تفوق و برتری بر کفار: (آل عمران/۵۵)
	۴. محبت	۵. آنچه از ناحیه پروردگار	۵. ایجاد رافت و رحمت در



<p>قلب:</p> <p>(حدید/۲۷)</p> <p>۶. پوشیده شدن بدی‌ها:</p> <p>(محمد/۲-۳)</p> <p>۷. آسودگی خاطر:</p> <p>(محمد/۲-۳؛ بقره/۲۵۶)</p> <p>۸. ملحق شدن به پیامبران:</p> <p>(ابراهیم/۳۶)</p> <p>۹. بهره‌مندی از عنایت ویژه پیامبران:</p> <p>(شعرا/۲۱۵)</p> <p>۱۰. غلبه و سلطه بر جباران و مستکبران:</p> <p>(قصص/۳۵)</p> <p>۱۱. دوری از ترس و اندوه:</p> <p>(بقره/۳۸)</p> <p>۱۲. نجات از گمراهی و</p>	<p>نازل شده است:</p> <p>(اعراف/۳)</p> <p>۶. بهترین آنچه از جانب پروردگار نازل شده است:</p> <p>(زمر/۵۵)</p> <p>۷. ۶. راه کسی که به سوی خدا بازگشته است:</p> <p>(لقمان/۱۴)</p>	<p>پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی رتال جامع علوم انسانی</p>
--	--	---



شقاوت: (طه/۱۲۳)		
آثار	مصادق‌ها	علت‌ها
<p>۱. جهنمی شدن: (ص/۸۵) اعراف/۱۸؛ اسراء/۶۳)</p> <p>۲. خارج شدن از راه حق و گمراه شدن: (اعراف/۱۷۵)</p> <p>۳. غفلت از یاد خدا: (کهف/۲۸)</p> <p>۴. عدول از حق: (نساء/۱۳۵)</p> <p>۵. گمراهی از راه خدا: (محمد/۱۴) انعام/۱۱۶)</p> <p>۶. انحراف از راه هدایت: (نساء/۲۷) هود/۹۷)</p>	<p>۱. شیطان و گام- های او: (بقره/۱۶۸) انعام/۱۴۲) حجر/۴۲) نور/۲۱) ص/۸۵) اعراف/۱۸) اسراء/۶۳) ۲. هوا و هوس: (ص/۲۶) روم/۲۹) قصص/۵۰) طه/۱۶) کهف/۲۸) نساء/۱۳۵) محمد/۱۴ و ۱۶؛ نساء/۲۷) قصص/۵۰) قمر/۳) روم/۲۹)</p>	<p>۱. ترس: (هود/۵۹)</p> <p>۲. ۲. زرق و برق: (غافر/۴۷)</p>

تبعیت مذموم



۷. نیکو دیدن اعمال بد: (قصص/۵۰)	۳. راه نادانان: (یونس/۸۹)		
۸. طبع قلب: (محمد/۱۶)	۴. ۴. مشرکان: (انعام/۵۶، بقره/۱۴۵)		
۹. تکذیب آیات خدا: (قمر/۳)			
۱۰. پاسخ ندادن به دعوت پیامبران: (قصص/۵۰)			
۱۱. ستمکاری: (روم/۲۹؛ بقره/۱۴۵)			
۱۲. فساد و نابودی: (مؤمنون/۷۱)			
۱۳. ۱۳. حسرت خوردن: (بقره/۱۶۷)			

جدول (۲) آثار و پیامدهای تبعیت

۷- تحلیل مدیریتی

واژه «رهبر» که در زبان انگلیسی با معادل «leader» شناخته می‌شود، در معنای لغوی به پیشوا، فرمانده، سرور و سرکرده، همچنین به توانایی و مقام رهبری اشاره دارد (آریانپور، ۱۳۸۵، ج ۱: ۱۲۹۲). با این حال، در حوزه اصطلاحات تخصصی، به ویژه در دانش سازمان و مدیریت، تعریف جامعی که مورد توافق همگان باشد برای مفهوم «رهبری» وجود ندارد (رابینز، ۱۳۸۵:



۶۳۹). به عبارت دیگر، تنوع تعاریف ارائه شده برای رهبری به قدری زیاد است که می‌توان گفت تقریباً به تعداد افرادی که در این زمینه تلاش کرده‌اند، تعریف متفاوتی برای آن ارائه شده است. این گوناگونی در تعاریف، نشان از پیچیدگی و ابعاد گوناگون مفهوم رهبری دارد. (یوکل، ۱۳۸۲: ۲) بنیس می‌نویسد: رهبری همانند عشق و زیبایی مقوله‌ای است که هر کس وجود آن را می‌شناسد؛ اما تعریف آن را نمی‌شناسد. تعریف رهبری نیز دشوار است؛ اما وقتی شما آن را می‌بینید، می‌شناسید. رهبری در علم جامعه‌شناسی مقوله‌ای است که بیش‌ترین مطالعات بر روی آن انجام گرفته و کم‌ترین درک از آن وجود دارد. حداقل ۶۵۰ تعریف از رهبری در ادبیات مدیریت صورت گرفته است. (بنیس، ۱۹۸۵: ۱۹۲) باوجوداین، تقریباً همگان توافق دارند که رهبری، فراگرد نفوذ است. (رضائیان، ۱۳۸۱: ۳۷۵) برخی از تعریف‌ها در جدول زیر آمده است.

مفهوم شناسی رهبری	
تعریف رهبری	نام پژوهشگر
رهبری را فراتر از پذیرش صرف و مکانیکی دستورات و رویه‌های سازمانی تعریف می‌کند و آن را به مثابه افزایش نفوذ بر افراد برای فراتر رفتن از این سطح از اطاعت می‌داند. به بیان دیگر، رهبری صرفاً به معنای هدایت افراد در چارچوب وظایف تعریف شده نیست، بلکه شامل ایجاد نفوذی است که افراد را به انجام وظایف با انگیزه و تعهد بیشتر و فراتر از الزامات معمول سازمانی سوق می‌دهد. (یوکل، ۱۳۸۲، ص ۳)	کتز و کان
رهبری به مثابه ظرفیت تأثیرگذاری بر یک گروه به منظور دستیابی به یک هدف مشخص تعریف می‌شود و این تأثیرگذاری می‌تواند، احتمالاً، از جایگاه و منصب رسمی فرد ناشی شود. (یوکل، ۱۳۸۲، ص ۳)	رایینز
رهبری، در مقام یک فرآیند، عبارت است از اعمال نفوذ بدون توسل به اجبار و زور، با هدف هدایت و ایجاد هماهنگی در فعالیت‌های اعضای یک گروه به منظور دستیابی به اهداف تعیین شده. (گریفن، ۱۳۷۴، ص ۲۷۵)	مورهد گریفن



<p>رهبری، به عنوان یک فرآیند تأثیرگذاری، عبارت است از اعمال نفوذ رهبر بر رفتار یک یا چند نفر، به گونه‌ای که رهبر آگاهانه تلاش می‌کند پیروان خود را به انجام کارهایی که مدنظر دارد، ترغیب و هدایت کند. (Arnold & Feldman, ۱۹۸۶, p ۱۵۳)</p>	<p>آرنولد و فلدمن</p>
<p>رهبری، فرآیندی است که از طریق آن بر افراد نفوذ اعمال می‌شود تا آنان را به مشارکت فعالانه در جهت تحقق اهداف سازمانی و گروهی، ترغیب و تشویق کند. به عبارت دیگر، رهبری به دنبال ایجاد انگیزه و تعهد در افراد برای همکاری مؤثر در راستای اهداف مشترک است. (Wehrich & Koontz, ۱۹۸۳, p ۴۶۰)</p>	<p>ویهریچ و کونتز</p>
<p>رهبری به عنوان یک فرآیند نفوذ اجتماعی تعریف می‌شود که در آن رهبر با اعمال نفوذ خود، به دنبال جلب مشارکت داوطلبانه کارکنان در راستای دستیابی به اهداف سازمانی است. به عبارت دیگر، رهبر تلاش می‌کند تا با ایجاد انگیزه و ترغیب، کارکنان را به صورت خودجوش و فعالانه در جهت تحقق اهداف سازمان هدایت کند، نه از طریق اجبار یا دستور مستقیم. (رضائیان، ۱۳۸۱، ص ۳۷۵)</p>	<p>رضائیان</p>

جدول (۳) تعریف رهبری

نقاط مشترک بین تعاریف ارائه شده از رهبری این است که این فرآیند به نوعی نفوذ و تأثیر بر روی افراد (پیروان) اشاره دارد. به‌طور کلی، رهبری به عنوان یک فرآیند تعریف می‌شود که در آن از نفوذ بدون اجبار برای هدایت و هماهنگی فعالیت‌های اعضای گروه در راستای تحقق اهداف استفاده می‌شود و به‌عنوان یک صفت، مجموعه‌ای از ویژگی‌ها را در بر می‌گیرد که به افرادی نسبت داده می‌شود که به موفقیت این نوع نفوذ دست می‌یابند (مورهد و گریفین، ۱۳۷۴: ۳۵۰). نتایج تحقیقات در حوزه مدیریت نشان می‌دهد که نیروی انسانی به‌عنوان سرمایه اصلی سازمان محسوب می‌شود و موفقیت سازمان‌ها به بهره‌برداری مؤثر از این منبع انسانی بستگی دارد. از این رو، تحقق این هدف نیازمند انتخاب صحیح شیوه‌ها و مدل‌های رهبری است (تقی‌پور ظهیر، ۱۳۷۶: ۱۶). بنابراین، یکی از پارامترهای کلیدی در دستیابی به اهداف سازمانی،



نوع رابطه‌ای است که رهبران با پیروان خود برقرار می‌سازند. محور اصلی نظریه‌ها و مدل‌های رهبری به دو پرسش اساسی شکل می‌گیرد: رابطه رهبر و پیرو چگونه است؟ و راز نفوذ رهبر بر پیروان در چیست؟

یافته‌های پژوهش‌ها نشان می‌دهد که در ابتدا، محققان با تمرکز بر صفات رهبران موفق به دنبال پاسخ به معماهای مربوط به رهبری بودند، از جمله رابطه رهبر و پیرو و علل نفوذ رهبر بر پیروان (استونر، ۱۳۸۲، ج ۲: ۴۷۹). اوج این تحقیق‌ها در بازه زمانی ۱۹۲۰ تا ۱۹۵۰ میلادی اتفاق افتاد (رضائیان، ۱۳۸۷: ۳۷۹). با این حال، به علت عدم سازگاری و نواقص موجود در نتایج نظریات مربوط به صفات رهبری، دانشمندان به جای تأکید بر صفات، متوجه رفتارهای قابل مشاهده‌ی رهبران شدند. متأسفانه این رویکرد نیز به دستاوردهای معناداری منجر نشد. در نتیجه، محققان توجه خود را از رفتار رهبر به وضعیت رهبری معطوف کردند و نظریه‌های اقتضایی متعددی را گسترش دادند (استونر، ۱۳۸۲، ج ۲: ۸۲۱).

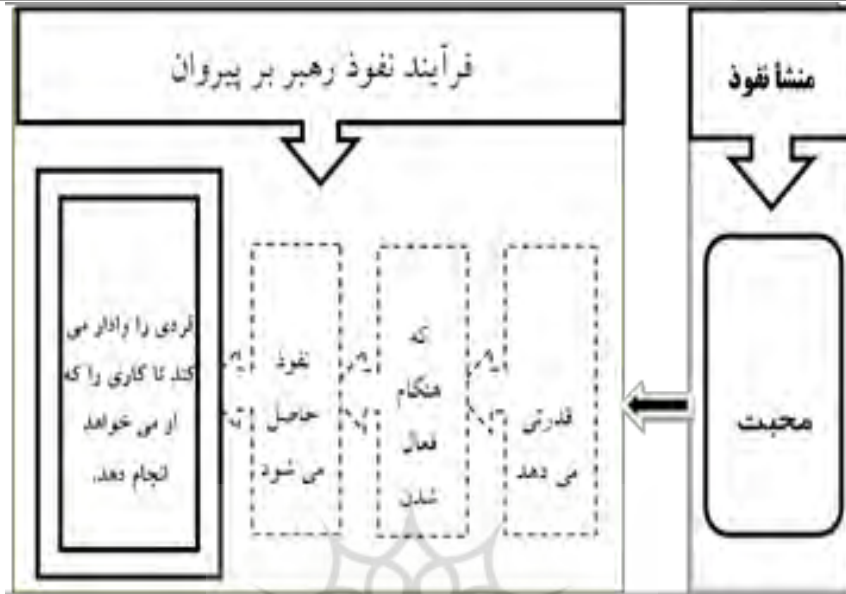
با گذشت زمان، این نظریه‌های اقتضایی نیز نتوانستند به‌طور قانع‌کننده‌ای پاسخگوی روابط بین رهبر و پیرو و همچنین دلایل نفوذ رهبری باشند. مدل‌های رهبری نظیر "تحول‌آفرین" (رابینز، ۱۳۸۱، ج ۲: ۶۸۵)، "معنوی" (گیوریان، ۱۳۹۰: ۷۲)، "خدمتگزار" (نقوی و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۳۱)، "اصیل" (دانایی فرد، ۱۳۸۷: ۱۲) و "اخلاقی" (امیری، ۱۳۹۲: ۹۸) همچنان نشان‌دهنده این موضوع است که تئوری‌های اقتضایی نتوانسته‌اند معماهای رهبری را حل کنند و این چرخه ادامه دارد. یکی از مدل‌های برجسته در این زمینه، مدل رهبری فیدلر است. طبق این مدل، نحوه رفتار و رابطه رهبر با پیروان به این بستگی دارد که آیا او منشأ قدرت خود را ناشی از مقام خود می‌داند یا از گروهی که بر آنها رهبری می‌کند، قدرت می‌گیرد (فیدلر، ۱۹۸۵، به نقل از: جعفری و همکاران، ۱۳۹۳: ۳۷۳). اثرگذاری مؤثر در این نوع روابط به کیفیت ارتباط بستگی دارد، به گونه‌ای که کارکنان با میل و اراده خود در تحقق اهداف سازمانی تلاش کنند و برای رهبر، بهترین وضعیت همان است که در آن محبوبیت و مقبولیت خاصی در میان پیروان کسب کند (هرسی و بلانچارد، ۱۹۷۷: ۸۸).



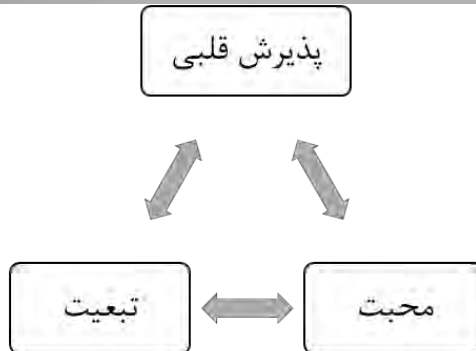
در یک نتیجه‌گیری کلی می‌توان گفت یکی از وجوه اشتراک همه این تعاریف، نظریه‌ها و مدل‌های رهبری آن است که رهبری را فرآیند نفوذ اجتماعی می‌دانند که در آن رهبر به دنبال مشارکت داوطلبانه زیردستان به منظور دستیابی به اهداف سازمانی یا غیرسازمانی است. به عبارت دیگر، معیار واقعی رهبری نفوذ است، نه بیشتر و نه کمتر؛ به طوری که اگر کسی نفوذ نداشته باشد، هرگز نمی‌تواند دیگران را رهبری کند. چه اینکه هرسی و بلانچارد گفته است که رهبری عبارت است از: فرآیند نفوذ در فعالیت‌های فرد یا گروه به منظور کوشش برای رسیدن به هدفی در موقعیتی مشخص. از این تعریف رهبری به این نتیجه می‌رسیم که فرآیند رهبری تابعی از این متغیرهاست: رهبر، پیرو، موقعیت؛ بنابراین $(L = f(L, f, S))$ رهبری یعنی رسیدن به اهداف، با کمک و به وسیله دیگران. (هرسی و بلانچارد، ۱۹۶۹: ۱۷۱)

نظریه‌هایی که با لعاب‌های مختلفی همچون: رویکرد سنتی، یا صفات و مشخصه‌های رهبری، رویکرد رفتار رهبری، رویکرد اقتضایی، رویکرد جستجوی جانشین برای رهبری، رویکرد ویژگی‌های فردی مثل رهبری تحوّل آفرین، رهبری کاریزماتیک، رهبری معنوی، رهبری خدمتگزار و نظریه‌ی رهبری اصیل (با خود صادق بودن) که برای اولین بار توسط مؤسسه رهبری گالوپ ارائه شده است همگی به دنبال تحقق نفوذ بوده است. نفوذ، فرآیندی است که رفتار شخص را مورد تغییر یا تحت تأثیر قرار می‌دهد. (یوکل، ۱۹۸۱: ۱۸۱) الگوهای نفوذ در دیگران در چهار گروه اساسی طبقه‌بندی می‌شود: نفوذ از راه قدرت و اختیار، نفوذ از راه تهدید و اجبار، نفوذ به وسیله مهارت و استادی، نفوذ از راه همکاری و همیاری (تشریک‌مساعی) (بنیسون و کاسون، ۱۹۸۴: ۷۸) هر یک از الگوهای نفوذ باعث به وجود آمدن مدل‌ها و سبک‌های مختلف رهبری شده است.

بر اساس آنچه تاکنون بیان شد به ویژه آیه ۳۱ آل عمران آنچه باعث نفوذ می‌شود، پدیده‌ای بنام «محبت» است. محبت است که یگانگی را در وجود رهبر و پیرو به وجود می‌آورد و پیروان تمام خواست‌ها، آرزوها و نیازهای خود را در طراز خواست، آرزو و نیازهای رهبر می‌بینند.



به عنوان نمونه بر اساس آیه ۳۱ آل عمران «قُلْ إِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ اللَّهَ فَاتَّبِعُونِي يُحْبِبْكُمُ اللَّهُ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ»، «تبعیت از پیامبر» یک راهبردی که در این آیه تبلور یافته است. درست است که پیام اصلی در این آیه «فاتبعونی» است، اما به دلالت التزامی، پیام آیه این گونه است که؛ اگر محبت خدا را داشته باشید، از پیامبر من تبعیت می کنید؛ به عبارت دیگر، چه زمانی از پیامبر تبعیت می کنید؟ وقتی که محبت خدا را داشته باشید؛ بنابراین منشأ تبعیت، محبت است. محبت متغیر اصلی و وابسته به تبعیت است؛ به عبارت دیگر، تبعیت تابعی از محبت است. به هر میزان محبت وجود داشته باشد، به همان میزان تبعیت نیز تحقق می یابد؛ و انگار علت فاعلی و علت غایی محبت است. می توان ادعا کرد آیه ۳۱ آل عمران تحلیلی جدیدی از مسئله رهبری در دانش سازمان و مدیریت است که تاکنون در آن ارائه نشده است و می توان آن را در حد اعجاز نیز تبیین کرد. در واقع محبت است که باعث پذیرش پیروی می شود، نه قدرت و کاریزما بودن و... مدل یادشده توسط سبب نزول، سیاق و برخی روایات نیز تأیید گردیده است.



پس بر اساس یافته‌های این تحقیق مشخص گردید که اگر سه متغیر پایه بنام علم، ایمان و رفتار داشته باشیم، نتیجه به دست آمده از آیه مبارکه ۳۱ آل عمران این گونه تحلیل می‌شود که:



در این سه متغیر، محبت، واسطه‌ای است میان معرفت و تبعیت. محبت از سویی معلول معرفت است و از طرفی، علت تبعیت، زیرا محبت بی معرفت به دست نمی‌آید، چنان که تبعیت بدون محبت، بر همین اساس، محبت محور تعلیم قرار گرفته است. (جوادی آملی، ۱۳۸۸، ج ۱۴: ۴۲)

بنابراین متغیر محبت تابعی از خداشناسی (اولوهیت و ربوبیت) است. هر چه شناخت و معرفت انسانی نسبت به خداوند افزایش یابد، به همان میزان ایمان (محبت) نیز بیشتر می‌شود. در آیه مبارکه ۳۱ آل عمران با «و الله غفور رحیم» تعلیل به ربوبیت الهی شده است و به تبع به همان میزان تبعیت را نیز به دنبال دارد. به دیگر سخن، محبت تابعی از علم و شناخت و تبعیت نیز تابعی از محبت است.



نتیجه‌گیری

این پژوهش با عنوان «تحلیل الگوی رهبری در زیارت وارث و کاربرد مدیریتی آن» با رویکردی کیفی و با استفاده از روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد به بررسی مفهوم تبعیت و ارتباط آن با رهبری از منظر آموزه‌های وحیانی، به‌ویژه آیه ۳۱ سوره آل‌عمران، پرداخته است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که مفهوم تبعیت در لغت به معنای پیروی کردن، تابع بودن، پشت سر کسی راه رفتن و با خواست و قلب خود از کسی پیروی کردن است. در تفاسیر قرآن کریم نیز، تبعیت به معانی مختلفی از جمله دنباله‌روی، رضایتمندی، هدایت‌پذیری، محبت و دوستی تفسیر شده است. بررسی روایات نیز نشان می‌دهد که محبت و پیروی، تعاملی متقابل دارند و محبت، منشأ پیروی و تبعیت است.

با تحلیل مفاهیم لغوی، تفسیری و روایی تبعیت، مدلی جامع ارائه شد که نشان می‌دهد معنای اصلی تبعیت، پذیرش قلبی است که از روی محبت و اختیار صورت می‌پذیرد و بروندادهای آن، اقتداء، امثال امر، فرمانبری و اطاعت در اندیشه و رفتار است. این مدل، فرآیند شکل‌گیری تبعیت را نیز تبیین می‌کند که در آن، محبت، نقش واسطه‌ای بین معرفت و تبعیت را ایفا می‌کند. به عبارت دیگر، محبت، هم معلول معرفت است و هم علت تبعیت. این یافته‌ها، دیدگاه جدیدی در مورد رهبری ارائه می‌دهد که بر مبنای محبت و پذیرش قلبی استوار است، نه صرفاً قدرت و کاریزما.

یکی از مهم‌ترین یافته‌های این پژوهش، تحلیل آیه ۳۱ آل‌عمران («قُلْ إِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ اللَّهَ فَاتَّبِعُونِي يُحْبِبْكُمُ اللَّهُ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ») است. بر اساس این آیه، تبعیت از پیامبر (ص) راهبردی است که ناشی از محبت به خداوند است. به عبارت دیگر، محبت به خداوند، علت فاعلی و غایی تبعیت از پیامبر (ص) است. این تحلیل، دیدگاهی نوین در مورد رهبری ارائه می‌دهد که بر اساس آن، محبت، عامل اصلی نفوذ رهبر بر پیروان است. این یافته با سبب نزول، سیاق آیه و روایات نیز تأیید می‌شود.



این پژوهش نشان می‌دهد که در رهبری مبتنی بر آموزه‌های وحیانی، محبت، نقش محوری دارد و واسطه‌ای بین معرفت و تبعیت است. هرچه شناخت و معرفت انسان نسبت به خداوند افزایش یابد، محبت او نیز بیشتر می‌شود و به تبع آن، تبعیت از رهبر الهی نیز افزایش می‌یابد. در واقع، تبعیت، تابعی از محبت است و محبت نیز تابعی از علم و شناخت. این مدل، تحلیلی جدید از مسئله رهبری در دانش سازمان و مدیریت ارائه می‌دهد که تاکنون به آن پرداخته نشده بود. در نهایت، می‌توان نتیجه گرفت که الگوی رهبری ارائه شده در این پژوهش، که بر مبنای محبت، معرفت و تبعیت استوار است، می‌تواند در بهبود روابط رهبر و پیرو در سازمان‌ها و افزایش اثربخشی رهبری مؤثر باشد. این الگو، با تأکید بر جنبه‌های معنوی و اخلاقی رهبری، می‌تواند به ایجاد سازمانی سالم‌تر و انسانی‌تر کمک کند. این پژوهش، دریچه‌ای جدید به سوی فهم رهبری از منظر آموزه‌های وحیانی می‌گشاید و زمینه را برای تحقیقات بیشتر در این زمینه فراهم می‌کند.





منابع

*قرآن کریم.

۱. ابن عاشور، محمد بن طاهر (بی‌تا)، التحرير و التنوير، بی‌نا، بی‌جا.
۲. ابن کثیر، اسماعیل بن عمر (۱۴۱۹)، تفسیر القرآن العظیم، بیروت، دار الکتب العلمیة، اول.
۳. ابن منظور، محمد بن مکرم (۱۴۱۴)، لسان العرب، بیروت، دار الفکر، سوم.
۴. استونر، جیمز ای اف، فری من، آر. ادوارد، گیلبرت، دانیل آر (۱۳۸۲)، مدیریت، سازماندهی، رهبری، کنترل، ترجمه دکتر علی پارسائیان و دکتر سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، دوم.
۵. اشتراوس، آنسلم، کورین، جولیت، (۱۳۸۵)، اصول روش تحقیق کیفی، ترجمه بیوک محمدی، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
۶. اصفهانی، حسین بن محمد راغب (۱۴۱۲)، مفردات ألفاظ القرآن، لبنان، دار العلم.
۷. امیری، مجتبی، دهقانی زنگنه، کژال (۱۳۹۲)، «نظریه رهبری اخلاقی بر مبنای سیره نبوی: استراتژی تئوری داده بنیاد متنی»، تهران، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، س ۱، ش ۴.
۸. امین، سیده نصرت (۱۳۶۱)، مخزن العرفان در تفسیر قرآن، تهران، نهضت زنان مسلمان.
۹. اندلسی ابو حیان محمد بن یوسف (۱۴۲۰)، البحر المحيط فی التفسیر، بیروت، دار الفکر.
۱۰. انصاری، محمد علی، دعایی، حبیب اله، مرتضوی، سید سعید (۱۳۸۹)، مبانی مدیریت اسلامی و الگوهای آن، مشهد، انتشارات علمی بیان هدایت نور.
۱۱. انوری، حسن (۱۳۸۱)، فرهنگ بزرگ سخن، سخن، تهران.
۱۲. ایان بوربور (۱۳۶۲)، علم و دین، ترجمه بهاء‌الدین خرمشاهی، تهران، مرکز نشر دانشگاهی.
۱۳. آریان پور، عباس و منوچهر (۱۳۸۵)، فرهنگ انگلیسی به فارسی، تهران، جهان رایانه، ششم.
۱۴. آریان پور، عباس و منوچهر، (۱۳۸۵)، فرهنگ انگلیسی به فارسی، ششم، تهران، جهان رایانه.
۱۵. آلوسی سید محمود (۱۴۱۵)، روح المعانی فی تفسیر القرآن العظیم، بیروت، دارالکتب العلمیة، بیروت، اول.



۱۶. باقری، خسرو، (۱۳۷۴)، هویت علم دینی، فصلنامه حوزه و دانشگاه، شماره ۳
۱۷. تقی پور ظهیر، علی، «برنامه ریزی و توسعه منابع انسانی و بهبود عملکرد و بهره وری در سازمانهای آموزشی»، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، ش ۱۶.
۱۸. ثقفی تهرانی، محمد (۱۳۹۸)، تفسیر روان جاوید، تهران، برهان، سوم.
۱۹. جزری، ابن اثیر، مبارک بن محمد (بی تا)، النهایة فی غریب الحدیث و الأثر، قم، مؤسسه مطبوعاتی اسماعیلیان.
۲۰. جعفری، سیدمحمد مهدی (۱۳۷۳)، پرتوی از نهج البلاغه (با استفاده از ترجمه آیت الله سید محمود طالقانی)، سازمان چاپ و انتشارات.
۲۱. جعفری، محمد، دلخوش کسمایی، ابوالقاسم (۱۳۹۳)، «الگوی رابطه رهبر - پیرو و تعالی سازمانی دانشگاه علوم انتظامی امین»، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، س ۹، ش ۳.
۲۲. جمعی از نویسندگان، (۱۳۹۸)، مجموعه مقالات چهارمین کنگره بین المللی علوم انسانی اسلامی - درآمدی بر نظریه اسلامی در دانش مدیریت بر مبنای آرای شهید صدر، تهران: انتشارات آفتاب توسعه
۲۳. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۸)، تفسیر تسنیم، قم، اسراء، هشتم.
۲۴. جوهری، اسماعیل بن حماد (۱۴۱۰)، الصحاح - تاج اللغة و صحاح العربیة، بیروت، دار العلم للملایین.
۲۵. حجتی، سید محمد باقر (۱۳۷۴)، اسباب النزول، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی، چهارم.
۲۶. حقیقی فرد، علی معایر و همکاران (۱۳۸۹)، «سبک رهبری و پیامدهای آن در چارچوب الگوی رهبری تمام عیار»، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، س ۷، ش ۲۸.
۲۷. حکیمی، عبدالمومن (۱۳۹۷)، الگوی واژه پژوهی در مطالعات قرآنی و تحلیل مدیریتی آن (با کاربست واژه ی تبعیّت)، مطالعات قرآن و علوم، سال دوم پاییز و زمستان، شماره ۴
۲۸. دانایی فرد، حسن، مؤمنی، نونان (۱۳۸۷)، «تئوری رهبری اثربخش از دیدگاه امام علی (ع)، استراتژی تئوری داده بنیاد متنی»، تهران، مطالعات انقلاب اسلامی، دوره ۴، ش ۱۴.



۲۹. رابینز، استیفن. پی (۱۳۸۱)، رفتار سازمانی، مترجمان علی پارسایان و سید محمداعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، نهم.
۳۰. رضائیان، علی (۱۳۸۱)، مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران، سمت، سوم.
۳۱. رضائیان، علی (۱۳۸۷)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، سمت.
۳۲. زحیلی وهبة بن مصطفى (۱۴۱۸)، التفسیر المنیر فی العقیدة و الشریعة و المنهج، بیروت، دار الفکر المعاصر، دوم.
۳۳. زرقانی، محبدین عبدالعظیم (۱۴۰۹)، مناهل العرفان فی علوم القرآن، بیروت، دارالکتب العلمیه.
۳۴. ساروی، پریچه (۱۳۸۲)، «تبعیت از دیدگاه قرآن»، ساروی، پریچه، ماهنامه معرفت، س ۱۲، ش ۱۰ (پیاپی ۷۳)، ص ۱۲۰.
۳۵. شرمهورن، جان، هنت، جیمزجی، ابورن، ریچاردان (۱۳۸۰)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه، دکتر ایران نژاد پاریزی، تهران، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، سوم.
۳۶. شریف الرضی، محمد بن حسین (۱۴۱۴)، نهج البلاغة (للصبحی صالح)، قم، بی‌نا.
۳۷. شیخ طوسی، ابوجعفر محمد بن حسن، (۱۴۱۱*)، مصباح المتهدج و سلاح المتعبّد، بیروت، مؤسسه فقه الشیعه، چاپ اول.
۳۸. شیخ مفید، محمد بن محمد، (۱۴۱۳)، کتاب المزار، محقق و مصحح: سید محمدباقر ابطحی، قم، کنگره جهانی هزاره شیخ مفید، چاپ اول.
۳۹. صدر، محمدباقر، (۱۳۸۱)، سنت‌های تاریخ در قرآن، ترجمه و تحقیق سید جمال‌الدین موسوی، تهران: انتشارات تفاهم
۴۰. صدر، سید محمدباقر (۱۳۸۱)، سنت‌های تاریخ در قرآن، ترجمه سید جمال‌الدین موسوی، تهران، انتشارات تفاهم.
۴۱. صدر، محمدباقر، (۱۴۱۰)، اقتصادنا، بیروت، درالمجموعه الكاملة لمؤلفات السید محمدباقر الصدر، دار التعارف للمطبوعات،



۴۲. طباطبایی، سید محمد حسین (۱۴۱۷)، المیزان فی تفسیر القرآن، قم، دفتر انتشارات اسلامی جامعه‌ی مدرسین، پنجم.
۴۳. طبرسی، فضل بن حسن (۱۳۷۲)، مجمع البیان فی تفسیر القرآن، تهران، انتشارات ناصر خسرو، سوم.
۴۴. طبری ابو جعفر محمد بن جریر (۱۴۱۲)، جامع البیان فی تفسیر القرآن، بیروت، دار المعرفه، اول.
۴۵. طوسی، محمد بن حسن، (بی تا)، التبیان فی تفسیر القرآن، دار احیاء التراث العربی.
۴۶. طوسی، محمد بن حسن (بی تا)، التبیان فی تفسیر القرآن، بیروت، دار احیاء التراث العربی، اول.
۴۷. عمید، حسن (۱۳۸۴)، فرهنگ فارسی، تهران، مؤسسه انتشارات امیرکبیر.
۴۸. عیاشی محمد بن مسعود (۱۳۸۰)، کتاب التفسیر، تهران، چاپخانه علمیه.
۴۹. فخررازی، محمد بن عمر (۱۴۲۰)، مفاتیح الغیب، بیروت، دار احیاء التراث العربی، سوم.
۵۰. فراهیدی، خلیل بن احمد (۱۴۱۰)، کتاب العین، قم، هجرت، دوم.
۵۱. فرهنگی، علی اکبر (۱۳۷۴)، ارتباطات انسانی، تهران، خدمات فرهنگی رسا.
۵۲. فیومی، احمد (بی تا)، المصباح المنیر فی غریب الشرح الکبیر للرافعی، قم، منشورات دار الرضی، اول، بی تا
۵۳. قرائتی، محسن (۱۳۹۱)، سیصد نکته در مدیریت اسلامی، تهران، مرکز فرهنگی درسهای از قرآن، ششم.
۵۴. قرشی، سید علی اکبر (۱۴۱۲)، قاموس قرآن، تهران، دار الکتب الإسلامیة، ششم.
۵۵. قلی پور، آرین (۱۳۸۰)، جامعه شناسی سازمانها: رویکرد جامعه شناختی به سازمان و مدیریت، تهران، سمت.
۵۶. کلینی، محمد بن یعقوب (۱۴۰۷)، الکافی (ط - الإسلامیة)، تهران، بی نا، چهارم.
۵۷. گیوریان، حسین و همکاران (۱۳۹۰)، «تبیین رهبری معنوی و رابطه‌ی متقابل رهبر - پیرو»، گیوریان، حسین و همکاران، تهران، فصلنامه مدیریت، س ۸، ش ۲۴.



۵۸. لطفی، امیر علی (۱۳۹۶)، «روش‌شناسی مطالعات میان‌رشته‌ای قرآن و مدیریت»، کنگره بین‌المللی قرآن و علوم انسانی، مجموعه مقالات روش‌شناسی قرآن و علوم انسانی، قم، جامعه المصطفی العالمية، اول.
۵۹. مصطفوی، حسن (۱۴۰۲)، التحقیق فی کلمات القرآن الکریم، تهران، مرکز الکتب للترجمه و النشر.
۶۰. مورهد و گریفین (۱۳۷۴)، رفتار سازمانی، مترجمان سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران، انتشارات مروارید.
۶۱. مورهد و گریفین، (۱۳۷۴)، رفتار سازمانی، مترجمان سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران، انتشارات مروارید.
۶۲. نقوی، میر علی، رفعتی آلاشتی (۱۳۸۹)، خانزاده، زینب، مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته، تهران، مه کامه.
۶۳. واحدی نیشابوری، علی بن احمد (۱۴۱۱)، اسباب نزول القرآن، بیروت، دار الکتب العلمیه.
۶۴. واسطی، زبیدی، حنفی، محب‌الدین، سید محمد مرتضی حسینی (۱۴۱۴)، تاج العروس من جواهر القاموس، بیروت، دار الفکر للطباعة و النشر و التوزیع.
۶۵. الوانی، سید مهدی (۱۳۸۴)، تصمیم‌گیری و تعیین خط‌مشی عمومی، تهران، سمت.
۶۶. هاینز وی ریچ و هرولد کونتز (۱۳۸۸)، اصول مدیریت (چشم‌انداز جهانی)، ترجمه علی پارسائیان، تهران، ترمه.
۶۷. هرسی، پال؛ بلانچارد، کنث (۱۳۷۷)، مدیریت رفتار سازمانی، کاربرد منابع انسانی، ترجمه علی علاقه‌بند، امیر کبیر، تهران، سیزدهم.
۶۸. یوکل، گری (۱۳۸۲)، مدیریت و رهبری در سازمانها؛ ترجمه محمد ازگلی و قاسم قنبری، تهران، مؤسسه چاپ و انتشارات دانشگاه امام حسین (ع)، اول.
۶۹. Arnold, H. J. & Feldman, D. C. (1986), Organization Behavior. New York: McGraw-Hill.
۷۰. Bennis, G. Warren, (1985), "The planning of change", 4th ed, New York, Harper and Row pub.



۷۱. Bennis, Malcolm and Casson, Jonathan, (۱۸۸۴), "The Manpower Planning Handbook", cGraw – Hill
۷۲. Hersey and Blanchard, (۱۹۶۹), "Management of Organizational Behavior"
۷۳. Hersey, P. and Blanchard, H. K, (۱۹۷۷), "Management of organizational Behavior", Englewood Cliffs, Prentice Hall.
۷۴. Powell, R. (۱۹۹۹), "The psychology of Religion and Spirituality? Yes And No" The international Journal of the psychology of Religion, vo ۱, no. ۱, pp. ۳-۱۶.
۷۵. Wehrich, H & Koontz, H (۱۸۸۳), Management; A Global Perspective, New York: McGraw-Hill
۷۶. Yukl, A. Gary, (۱۸۸۱), "Leadership in Organizations", Prentice. Hall, Inc.





References

*The Holy Qur'an.

۱. Ibn Ashur, Muhammad ibn Tahir (n.d.), *Al-Tahrir wa al-Tanwir*, n.p., n.pl.
۲. Ibn Kathir, Ismail ibn Umar (۱۴۱۹), *Tafsir al-Quran al-Azim*, Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah, ۱st ed.
۳. Ibn Manzur, Muhammad ibn Mukarram (۱۴۱۴), *Lisan al-Arab*, Beirut: Dar al-Fikr, ۳rd ed.
۴. Stoner, James A. F., Freeman, R. Edward, Gilbert, Daniel R. (۱۳۸۲/۲۰۰۳), *Management*, translated by Dr. Ali Parsaian and Dr. Seyyed Mohammad Arabi, Tehran: Office of Cultural Research, ۲nd ed.
۵. Strauss, Anselm, Corbin, Juliet (۱۳۸۵/۲۰۰۶), *Basics of Qualitative Research*, translated by Biuk Mohammadi, Tehran: Institute for Humanities and Cultural Studies.
۶. Isfahani, Husayn ibn Muhammad Raghīb (۱۴۱۲), *Mufradat Alfaz al-Quran*, Lebanon: Dar al-Ilm.
۷. Amiri, Mojtaba, Dehqani Zanganeh, Kaja (۱۳۹۲/۲۰۱۳), "Ethical Leadership Theory Based on the Prophetic Sunnah: Textual Grounded Theory Strategy," Tehran: *Journal of Organizational Behavior Studies*, Vol. ۱, No. ۴.
۸. Amin, Sayyidah Nusrat (۱۳۶۱/۱۹۸۲), *Makhzan al-Irfan fi Tafsir al-Quran*, Tehran: Nahzat-i Zanan-i Muslim.
۹. Andalusi, Abu Hayyan Muhammad ibn Yusuf (۱۲۲۰), *Al-Bahr al-Muhit fi al-Tafsir*, Beirut: Dar al-Fikr.
۱۰. Ansari, Muhammad Ali, Da'i, Habibullah, Mortazavi, Seyyed Saeid (۱۳۹۹/۲۰۱۰), *Foundations of Islamic Management and Its Models*, Mashhad: Elmi Bayan Hidayat Nur Publications.
۱۱. Anvari, Hasan (۱۳۸۱/۲۰۰۲), *Farhang-e Bozorg-e Sokhan*, Sokhan, Tehran.
۱۲. Ian Barbour (۱۳۶۲/۱۹۸۳), *Science and Religion*, translated by Bahador al-Din Khorramshahi, Tehran: University Publishing Center.



۱۳. Aryanpour, Abbas and Manuchehr (۱۳۸۵/۲۰۰۶), *English-Persian Dictionary*, Tehran: Jahan Rayaneh, ۶th ed.
۱۴. Aryanpour, Abbas and Manuchehr (۱۳۸۵/۲۰۰۶), *English-Persian Dictionary*, ۶th ed., Tehran: Jahan Rayaneh.
۱۵. Alusi, Sayyid Mahmud (۱۴۱۵), *Ruh al-Maani fi Tafsir al-Quran al-Azim*, Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah, Beirut, ۱st ed.
۱۶. Baqeri, Khosrow (۱۳۷۴/۱۹۹۵), "The Identity of Religious Science," *Hawza va Daneshgah Quarterly*, No. ۳.
۱۷. Taqipour Zaher, Ali, "Human Resource Planning and Development and Improving Performance and Productivity in Educational Organizations," *Journal of Management in Education and Training*, No. ۱۶.
۱۸. Saqafi Tehrani, Muhammad (۱۳۸۸/۲۰۱۹), *Tafsir-e Rawan-e Javid*, Tehran: Burhan, ۳rd ed.
۱۹. Jarzi, Ibn Athir, Mubarak ibn Muhammad (n.d.), *Al-Nihayah fi Ghariib al-Hadith wa al-Athar*, Qom: Muassasah Matbuati Ismailyan.
۲۰. Ja'fari, Seyyed Mohammad Mahdi (۱۳۳۳/۱۹۹۴), *A Glimpse from Nahj al-Balaghah* (using the translation of Ayatollah Seyyed Mahmoud Taleqani), Organization of Printing and Publishing.
۲۱. Ja'fari, Muhammad, Delkhosh Kasmai, Abolqasem (۱۳۹۳/۲۰۱۴), "The Leader-Follower Relationship Model and Organizational Excellence at Amin University of Police Sciences," *Journal of Police Management Studies*, Vol. ۹, No. ۳.
۲۲. A Collection of Authors (۱۳۸۸/۲۰۱۹), *Proceedings of the Fourth International Congress on Islamic Humanities: An Introduction to Islamic Theory in Management Knowledge Based on the Views of Martyr Sadr*, Tehran: Aftab Tose'eh Publications.
۲۳. Javadi Amoli, Abdollah (۱۳۸۸/۲۰۰۹), *Tafsir-e Tasnim*, Qom: Isra', ۸th ed.
۴۴. Jawhari, Ismail ibn Hammad (۱۴۱۰), *Al-Sihah: Taj al-Lughah wa Sihah al-Arabiyyah*, Beirut: Dar al-Ilm lil-Malayin.
۲۵. Hojati, Seyyed Mohammad Baqir (۱۳۷۴/۱۹۹۵), *Asbab al-Nuzul*, Tehran: Office of Islamic Culture Publications, ۴th ed.



۲۶. Haqiqi Fard, Ali Ma'yir and colleagues (۱۳۹۹/۲۰۱۰), "Leadership Style and Its Consequences in the Framework of the Full Leadership Model," *Bimonthly Human Development in Police*, Vol. ۷, No. ۲۸.
۲۷. Hakimi, Abd al-Mu'min (۱۳۹۷/۲۰۱۸), "The Model of Lexicography in Quranic Studies and Its Managerial Analysis (Applied to the Word 'Obedience')," *Quran and Hadith Studies*, Year ۲, Fall and Winter, No. ۴.
۲۸. Danaei Fard, Hasan, Mumeni, Nunan (۱۳۸۷/۲۰۰۸), "Effective Leadership Theory from the Perspective of Imam Ali (AS): Textual Grounded Theory Strategy," Tehran: *Islamic Revolution Studies*, Period ۴, No. ۱۴.
۲۹. Robbins, Stephen P. (۱۳۸۱/۲۰۰۲), *Organizational Behavior*, translated by Ali Parsaian and Seyyed Mohammad Arabi, Tehran: Office of Cultural Research, ۹th ed.
۳۰. Rezaian, Ali (۱۳۸۱/۲۰۰۲), *Fundamentals of Organizational Behavior Management*, Tehran: SAMT, ۳rd ed.
۳۱. Rezaian, Ali (۱۳۸۷/۲۰۰۸), *Fundamentals of Organization and Management*, Tehran: SAMT.
۳۲. Zahili, Wahbah ibn Mustafa (۱۴۱۸), *Al-Tafsir al-Munir fi al-Aqidah wa al-Shari'ah wa al-Minhaj*, Beirut: Dar al-Fikr al-Mu'asir, ۲nd ed.
۳۳. Zarqani, Muhammad ibn Abd al-Azim (۱۴۰۹), *Manahil al-Irfan fi Ulum al-Quran*, Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah.
۳۴. Saravi, Paricheh (۱۳۸۲/۲۰۰۳), "Obedience from the Perspective of the Quran," Saravi, Paricheh, *Ma'rifat Monthly*, Vol. ۱۲, No. ۱۰ (Serial ۳۳), p. ۱۲۰.
۳۵. Schermerhorn, John, Hunt, James G., Osborn, Richard N. (۱۳۸۰/۲۰۰۱), *Organizational Behavior Management*, translated by Dr. Iran Nezhad Parizi, Tehran: Institute of Management Research and Training, ۳rd ed.
۳۶. Sharif al-Radi, Muhammad ibn Husayn (۱۴۱۴), *Nahj al-Balaghah* (ed. al-Sabbaghi Salih), Qom: n.p.



۳۷. Shaykh Tusi, Abu Ja'far Muhammad ibn Hasan (۱۴۱۱/۱۹۹۰), *Misbah al-Mutahajjid wa Salat al-Muta'abbid*, Beirut: Muassasat Fiqh al-Shi'ah, ۱st ed.
۳۸. Shaykh Mufid, Muhammad ibn Muhammad (۱۴۱۳/۱۹۹۲), *Kitab al-Mazar*, edited and corrected by Seyyed Mohammad Baqir Abtahi, Qom: World Congress of the Millennium of Shaykh Mufid, ۱st ed.
۳۹. Sadr, Muhammad Baqir (۱۳۸۱/۲۰۰۲), *Historical Traditions in the Quran*, translated and researched by Seyyed Jamal al-Din Musavi, Tehran: Tafahum Publications.
۴۰. Sadr, Seyyed Muhammad Baqir (۱۳۸۱/۲۰۰۲), *Historical Traditions in the Quran*, translated by Seyyed Jamal al-Din Musavi, Tehran: Tafahum Publications.
۴۱. Sadr, Muhammad Baqir (۱۴۱۰/۱۹۹۹), *Our Economy*, Beirut: *Al-Majmu'ah al-Kamilah li-Mu'allafat al-Sayyid Muhammad Baqir al-Sadr*, Dar al-Ta'aruf lil-Matbu'at.
۴۲. Tabataba'i, Seyyed Muhammad Husayn (۱۴۱۷), *Al-Mizan fi Tafsir al-Quran*, Qom: Office of Islamic Publications of the Society of Teachers, ۵th ed.
۴۳. Tabarsi, Fadl ibn Hasan (۱۳۷۲/۱۹۹۳), *Majma' al-Bayan fi Tafsir al-Quran*, Tehran: Nasser Khosrow Publications, ۳rd ed.
۴۴. Tabari, Abu Ja'far Muhammad ibn Jarir (۱۲۱۲), *Jami' al-Bayan fi Tafsir al-Quran*, Beirut: Dar al-Ma'rifah, ۱st ed.
۴۵. Tusi, Muhammad ibn Hasan (n.d.), *Al-Tibyan fi Tafsir al-Quran*, Dar Ihya' al-Turath al-Arabi.
۴۶. Tusi, Muhammad ibn Hasan (n.d.), *Al-Tibyan fi Tafsir al-Quran*, Beirut: Dar Ihya' al-Turath al-Arabi, ۱st ed.
۴۷. Amid, Hasan (۱۳۸۴/۲۰۰۵), *Persian Dictionary*, Tehran: Amir Kabir Publishing Institute.
۴۸. Uyashi, Muhammad ibn Mas'ud (۱۳۸۰/۲۰۰۱), *Kitab al-Tafsir*, Tehran: Chapkhaneh Ulumiyyah.
۴۹. Fakhr al-Razi, Muhammad ibn Umar (۱۲۲۰), *Mafatih al-Ghayb*, Beirut: Dar Ihya' al-Turath al-Arabi, ۳rd ed.
۵۰. Farahi, Khalil ibn Ahmad (۱۴۱۰), *Kitab al-Ayn*, Qom: Hijrat, ۲nd ed.



۵۱. Farhangi, Ali Akbar (۱۳۷۴/۱۹۹۵), *Human Communications*, Tehran: Khadamat-e Farhangi Rasa.
۵۲. Fayyumi, Ahmad (n.d.), *Al-Misbah al-Munir fi Ghariib al-Sharh al-Kabir lil-Rafi'i*, Qom: Manshurat Dar al-Rida, 1st ed., n.d.
۵۳. Qara'ati, Mohsen (۱۳۹۱/۲۰۱۲), *۳۰۰ Tips on Islamic Management*, Tehran: Center for Cultural Lessons from the Quran, 1th ed.
۵۴. Qarshi, Seyyed Ali Akbar (۱۲۱۲), *Qamus al-Quran*, Tehran: Dar al-Kutub al-Islamiyyah, 1th ed.
۵۵. Qolipour, Aryan (۱۳۸۰/۲۰۰۱), *Sociology of Organizations: A Sociological Approach to Organization and Management*, Tehran: SAMT.
۵۶. Kulayni, Muhammad ibn Ya'qub (۱۴۰۷), *Al-Kafi* (Islamic ed.), Tehran: n.p., ۴th ed.
۵۷. Gyurian, Husayn and colleagues (۱۳۹۰/۲۰۱۱), "Explaining Spiritual Leadership and the Reciprocal Leader-Follower Relationship," Gyurian, Husayn and colleagues, Tehran: *Management Quarterly*, Vol. ۸, No. ۴۴.
۵۸. Lotfi, Amir Ali (۱۳۹۶/۲۰۱۷), "Methodology of Interdisciplinary Studies of Quran and Management," International Congress of Quran and Humanities, *Proceedings of Quran and Humanities Methodology*, Qom: Al-Mustafa International University, 1st ed.
۵۹. Mustafa, Hasan (۱۴۰۲/۱۹۸۱), *Al-Tahqiq fi Kalimat al-Quran al-Karim*, Tehran: Markaz al-Kitab lil-Tarjamah wa al-Nashr.
۶۰. Moorhead and Griffin (۱۳۷۴/۱۹۹۵), *Organizational Behavior*, translated by Seyyed Mehdi Alvani and Gholamreza Memarzadeh, Tehran: Morvarid Publications.
۶۱. Moorhead and Griffin (۱۳۷۴/۱۹۹۵), *Organizational Behavior*, translated by Seyyed Mehdi Alvani and Gholamreza Memarzadeh, Tehran: Morvarid Publications.
۶۲. Naqavi, Mir Ali, Rafati Al-Ashti, Khanzadeh, Zainab (۱۳۹۹/۲۰۱۰), *Advanced Organizational Behavior Management*, Tehran: Mah Kameh.
۶۳. Wahidi Nishaburi, Ali ibn Ahmad (۱۴۱۱), *Asbab Nuzul al-Quran*, Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah.



۶۴. Wasiti, Zubaydi, Hanafi, Muhyi al-Din, Sayyid Muhammad Mortaza Husayni (۱۴۱۴), *Taj al-Arus min Jawahir al-Qamus*, Beirut: Dar al-Fikr lil-Tiba'ah wa al-Nashr wa al-Tawzi'.
۶۵. Alvani, Seyyed Mehdi (۱۳۸۴/۲۰۰۵), *Decision-Making and Public Policy Determination*, Tehran: SAMT.
۶۶. Heinz E. R. and Harold Koontz (۱۳۸۸/۲۰۰۹), *Principles of Management (Global Perspective)*, translated by Ali Parsaian, Tehran: Terme.
۶۷. Hersey, Paul; Blanchard, Ken (۱۳۷۷/۱۹۸۸), *Organizational Behavior Management: Application of Human Resources*, translated by Ali Alah Band, Amir Kabir, Tehran, ۱۳th ed.
۶۸. Yukl, Gary (۱۳۸۲/۲۰۰۳), *Management and Leadership in Organizations*, translated by Muhammad Asgali and Qasem Qanbari, Tehran: Imam Husayn University Press and Publications Institute, ۱st ed.
۶۹. Arnold, H. J. & Feldman, D. C. (۱۸۸۶), *Organization Behavior*. New York: McGraw-Hill.
۷۰. Bennis, G. Warren, (۱۸۸۵), *"The planning of change"*, ۴th ed, New York, Harper and Row pub.
۷۱. Bennis, Malcolm and Casson, Jonathan, (۱۸۸۴), *"The Manpower Planning Handbook"*, McGraw – Hill
۷۲. Hersey and Blanchard, (۱۹۶۹), *"Management of Organizational Behavior"*
۷۳. Hersey, P. and Blanchard, H. K, (۱۹۷۷), *"Management of organizational Behavior"*, Englewood Cliffs, Prentice Hall.
۷۴. powell, R. (۱۹۹۹), *"The psychology of Religion and Spirituality? Yes And No"* The international Journal of the psychology of Religion, vo ۱, no. ۱, pp. ۳-۱۶.
۷۵. Wehrich, H & Koontz, H (۱۸۸۳), *Management; A Global Perspective*, New York: McGraw-Hill
۷۶. Yukl, A. Gary, (۱۸۸۱), *"Leadership in Organizations"*, Prentice. Hall, Inc.