



Quranic Analysis of the Sources of Power for Organizational Leaders*

Seyyed Rouhollah Heydari*

Abstract

The sources of power for leaders include elements that enhance the leader's influence and authority, providing a suitable foundation for decisions and activities aimed at guiding society and the organization. Organizational leaders utilize these elements to affirm and strengthen their leadership. On the other hand, the Quran, as a book of human guidance and the fundamental law of life, contains sound and reliable paths that are significant in various aspects of individual and organizational life. The aim of this study is to examine the sources of power for leaders from the perspective of the Holy Quran. In this regard, using the method of thematic interpretation (Tafsir Mawdū'i) as developed by Martyr Sadr (the istintāqī method), the sources of power for leaders have been analyzed within Quranic propositions, and a model of these sources is presented based on Quranic verses. The results indicate that the Holy Quran appears to distinguish the sources of power for leaders from those discussed in management science. These sources can be analyzed along three axes: personality, behavior, and spirituality. The elements of the personality power axis include expertise and knowledge, physical health and ability, and courage. The behavioral power axis includes justice, compassion and kindness, patience and forbearance, consultation, and trustworthiness. The spirituality power axis addresses concepts such as faith and obedience, piety (taqwā), and reliance on God (tawakkul). Consequently, the sources of power for leaders in the Quran differ from management theories both in terms of the factors involved in the axes of power sources and in terms of their dimensions and content, thereby offering a new model for the sources and elements of power.

Keywords: Quran, Power, Sources of Power, Organization, Leadership.

*. Received: ۱۳/۰۸/۱۴۰۴ SH (۰۴/۱۱/۲۰۲۵ CE) and Accepted: ۲۸/۱۱/۱۴۰۴ SH (۱۷/۰۲/۲۰۲۶ CE).

*. PhD Graduate in Quran and Sciences, Management Orientation, Higher Institute of Quran and Hadith, Al-Mustafa International University: rohullah.haidari207@gmail.com



تحلیل قرآنی منابع قدرت رهبران سازمانی*

سید روح الله حیدری*

چکیده

منابع قدرت رهبران شامل عناصری است که در افزایش نفوذ و قدرت رهبر مؤثر بوده و بستر مناسب برای تصمیم‌ها و فعالیت رهبر را در جهت هدایت جامعه و سازمان هموار می‌سازد و رهبران سازمان با استفاده از این عناصری در جهت تأیید و تقویت رهبری خود بهره می‌برند. از طرف دیگر قرآن به عنوان کتاب دانش هدایت بشر و قانون اساسی زندگی مسیرهای سالم و وثیق را احتوا نموده که در ابعاد مختلف زندگی فردی و سازمانی حایز اهمیت است. هدف پژوهش حاضر بررسی منابع قدرت رهبران از منظر قرآن کریم هست. در این راستا، به استفاده از روش تفسیر موضوعی شهید صدر (روش استنباطی) منابع قدرت رهبران در گزاره‌های قرآنی مورد واکاوی قرار گرفته است و مدل از منابع قدرت رهبران در آیات قرآن ارائه شده است. نتایج حاکی از آن است که به نظر می‌رسد که قرآن کریم منابع قدرت رهبران را متمایز از عناصر مطرح در دانش مدیریت دانسته و در سه محور شخصیت، رفتار و معنویت می‌توان، تحلیل کرد؛ عناصر محور قدرت شخصیت شامل تخصص و آگاهی، سلامت و توانایی جسمی و شجاعت و در محور قدرت رفتاری شامل عدالت، شفقت و مهربانی، صبر و بردباری، شور و مشورت و امانت داری و در محور قدرت معنویت به مفاهیم چون ایمان و اطاعت‌پذیری، تقوا و توکل پرداخت. در نتیجه منابع قدرت رهبران در قرآن و نظریات مدیریت هم از نظر عوامل دخیل در محورهای منابع قدرت و هم از نظر ابعاد و محتوا متفاوت بوده و مدل جدید از منابع و عناصر قدرت را ارائه می‌دهد.

واژه‌های کلیدی: قرآن، قدرت، منابع قدرت، سازمان، رهبری.

*. تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۸/۱۳ و تاریخ تأیید: ۱۴۰۴/۱۱/۲۸

*. دانش‌آموخته دکتری قرآن و علوم، گرایش مدیریت، جامعه المصطفی العالمیه، مجتمع آموزش عالی قرآن و حدیث،

رایانامه: rohullah.haidari۲۰۷@gmail.com



مقدمه

نفوذ، فرآیند تأثیر بر تفکرات، رفتار و احساسات فرد دیگر است (خانکا، ۱۳۸۹: ۱۱۳). حالا فرد اثرگذار می‌تواند (رئیس) نفوذ از بالا به پایین، (کارمند) نفوذ پایین به بالا یا (همکار) نفوذ مورب باشد (رضائیان، ۱۳۹۳: ۱). همچنین قدرت و نفوذ دو مفهومی هستند که ارتباط نزدیکی باهم دارند. بدین‌صورت که نفوذ فراگردی است که ضمن آن یک فرد نگرش‌ها و رفتار فرد دیگر را به‌دلخواه خود تعدیل و اصلاح می‌کند و قدرت آن چیزی است که این امکان را به او می‌دهد (چارلز هنری، به نقل از: نادری قمی، ۱۳۸۷: ۳۹). بنابراین، نفوذ نتیجه‌ای است که از به‌کارگیری قدرت حاصل می‌شود (رضائیان، ۱۳۸۷: ۴۳۶). پس رهبری عبارت است از روند نفوذ در فعالیت‌های فرد یا گروه در یک موقعیت خاص به خاطر دستیابی به هدف. به بیان ساده، رهبری تلاشی است برای نفوذ، در صورتی که تعریف قدرت توانایی نفوذ است (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۴: ۲۳۰).

رهبری در سازمان وظیفه‌های دشواری دارد که شاید همه قادر به انجام دادن آن نباشند. در هر سازمانی رهبر باید توانایی هدایت کردن تیم یا گروه را داشته باشد و بتواند با شخصیت الهام‌بخش خود، افراد را به انجام دادن وظایفشان ترغیب کند (علاقه‌بند، ۱۳۷۱: ۸۳). گاهی رهبر کاری می‌کند که افراد در سازمان کارهایی بیشتر از وظیفه‌های خود هم انجام دهند. رهبر در سازمان به تمامی منابع، هدف‌ها، نیروی انسان و جزئیات سازمان اشراف کامل دارد و می‌تواند تصمیم‌های استراتژیک سازمان را بگیرد. رهبر می‌تواند برای رسیدن به هدف‌های سازمان همه را بسیج کند و با بهینه کردن منابع، بازدهی سازمان را در رسیدن به هدف‌های خود بالاتر ببرد. در سازمان‌ها رهبر سازمان به‌عنوان یک جایگاه شغلی یا یک سمت سازمانی تعریف نمی‌شود. رهبر ممکن است یک مدیر سازمان یا حتی یک سرپرست باشد؛ کسی که بتواند انگیزه کارکنان



را افزایش دهد، توانایی حل مسئله و حل تعارض بالایی داشته باشد، اهداف و منابع سازمان را بشناسد و شخصیت کاریزماتیکی داشته باشد (قربانی، ۱۳۹۰: ۳۰۰).

در دنیای اسلام، رهبری به عنوان یک اصل جامع و اساسی در قالب آموزه‌های دینی تأکید شده است. قرآن کریم، به عنوان کتاب مقدس مسلمانان، به رهبران اسلامی دستور می‌دهد تا با استفاده از منابع مختلف قدرت، به رهبری عادلانه و مؤثر در جوامع خود پرداخته و مسئولیت خود را نسبت به امت‌های خود به بهترین شکل ممکن ادا کنند. منابع قدرت، همان‌طور که در قرآن بیان شده است، از ابزارهای مختلفی همچون ایمان، دانش، اخلاق، ثروت و نیروهای فرهنگی و اجتماعی تشکیل شده‌اند که رهبران اسلامی باید با استفاده صحیح از آن‌ها، جامعه را به سمت پیشرفت و تعالی هدایت کنند. این منابع نه تنها به ویژگی‌های شخصی و روحانی رهبران افزوده می‌شوند، بلکه به تأثیرگذاری آن‌ها در تحولات اجتماعی و فرهنگی نیز کمک می‌کنند. در این مقاله، با توجه به آیات و مفاهیم قرآنی، نقش هر یک از این منابع قدرت در تقویت و حفظ رهبری اسلامی بررسی می‌شود. از آنجاکه قرآن به عنوان معیار اصلی و مرجع اسلامی، دستورات و راهنمایی‌های مفصلی برای رهبران و جامعه فراهم آورده است، به دنبال ارائه یک تحلیل عمیق و شفاف از نقش منابع قدرت در رهبری اسلامی هستیم. با توجه به اهمیت این مسئله و تأثیرات گسترده‌ای که این منابع در تحولات اجتماعی و فرهنگی دارند، این پژوهش به دنبال بررسی دقیق‌تر و تفسیر عمیق‌تری از موضوع هست. این تحلیل نه تنها به درک بهتری از نظام رهبری اسلامی کمک می‌کند، بلکه به تداوم تفکر و تحقیقات در این زمینه نیز تشویق می‌کند.

مفهوم شناسی

شناسایی متغیرها و مفاهیم کلیدی در هر پژوهشی، جهت رفع ابهام و پایایی تحقیق تأثیر بسزایی دارد (عباسی مقدم، ۱۳۷۹: ۳۱) در همین راستا، در این بخش از تحقیق به تبیین مفاهیم کلیدی در تحقیق حاضر پرداخته می‌شود.



۱- سازمان

کلمه سازمان که معادل واژه آن در لاتین (Organization) و در عربی کلمه «ا» است که در لغت به معنای نظم و ترتیب و سامان دادن است و در اصطلاح مدیریت - دانشمندان مدیریت در مورد سازمان تعاریف مختلف ارائه کردند که در این تحقیق به تعریف نسبتاً جامع گرداخته می شود - سازمان پدیده اجتماعی بوده که بطور آگاهانه هماهنگ گردیده و محدود و دارای هدف مشخص می باشد (راینز، ۱۳۸۵: ۲۱) و یا سازمان عبارت از مجموعه از افراد که برای تحقق اهدافی معین همکاری می کنند. در همه سازمان ها از انسان استفاده می شود که همه آنها هدفمند می باشد (رضائیان، ۱۳۸۷، ۱۱). با توجه به معنای لغوی و اصطلاحی این واژه میتوان گفت که سازمان یک نهاد مستقل و دارای اهداف مشخص در محدوده فعالیت خاص دارد.

۲- رهبری

مفهوم رهبری، که در لغت به معنای پیشرو، فرمانده، رئیس و سردهسته، همچنین به مفهوم قابلیت هدایت و جایگاه هدایت کننده تعریف میشود (آریانپور، ۱۳۸۵، ج ۱: ۱۲۹۲) و در اصطلاح صاحب نظران، 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 تعالیم اسلامی رهبری وسیلهای برای هدایت و تعالی جامعه، برقراری عدالت و حق، و توسعه امور دینی در سطوح فردی، سازمانی و اجتماعی تلقی میشود. امام علی(ع) معتقدند اگر رهبری به خودی خود هدف قرار گیرد و منازعه بر سر آن در گیرد، همچون آبی راکد و فاسد خواهد شد که خاصیت خود را از دست داده، یا مانند لقمه های 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- قدرت

کلمه قدرت که معادل واژه آن در لاتین (Power) بوده، موضوع مورد اهتمام دانشمندان علوم انسانی و اجتماعی بوده و تعاریف مختلف از آن ارائه داده اند. در ذیل به بعضی از تعاریف همسو پرداخته می شود؛ قدرت در واقع اختیار رسمی و قدرت ناشی از آن، وسیله ای انجام دادن وظایف و مسئولیت ها برای رسیدن به اهداف سازمان است (علاقه بند، ۱۴۰۰: ۹۱). همچنین قدرت و نفوذ دو مفهومی هستند که ارتباط نزدیکی باهم دارند. بدین صورت که نفوذ فرا گردی است که ضمن آن یک فرد نگرش ها و رفتار فرد دیگر را به دلخواه خود تعدیل و اصلاح می کند و قدرت آن چیزی است که این امکان را به او می دهد (چارلز هنری، به نقل از: نادری قمی، ۱۳۸۷: ۳۹). بنابراین، نفوذ نتیجه ای است که از به کارگیری قدرت حاصل می شود (رضائیان، ۱۳۸۷: ۴۳۶). با توجه به تعاریف فوق قدرت و رهبری رابطه تنگاتنگ دارند، تا آنجا که قدرت لازمه رهبری اثربخش می باشد.

ادبیات نظری تحقیق

رهبران بسیار خوب، از مؤثرترین نوع قدرت، در زمان مناسب استفاده می کنند. آن ها همچنین به دنبال افرادی هستند که می دانند رهبری و چشم انداز، چگونه در راستای ایجاد چارچوبی برای موفقیت، عمل می کنند (جوادین، ۱۳۹۰: ۶۹۵). برای اینکه رهبری مؤثر باشید، باید بدانید که چگونه قدرت را به کار ببرید و اعمال قدرت به چه معنی است. رهبری چیزی بیش از مدیریت کارکنان وظایف است. درواقع رهبری یک مهارت است. برای بهبود این مهارت، به دانش و عمل نیاز داریم. استفاده از قدرت، تنها یکی از ابزارهای فراوانی است که در اختیار رهبران قرار دارد. قدرت به خودی خود، نه خوب است و نه بد و این فرد کنترل کننده ی قدرت است که تعیین می کند آیا از قدرت برای خدمت به اهداف شرکت استفاده شده یا برای



تضعیف آن. قدرت ابزار ضروری برای اعمال تغییر در حوزه نفوذ شماس (مقیمی، ۱۳۹۴: ۶۸۸). اگر از آن به‌طور مؤثر استفاده شود، می‌تواند موجب به دست آوردن احترام و دستیابی به نتیجه شود. ولی اگر به‌درستی از آن استفاده نشود، سوءاستفاده از قدرت می‌تواند موجب فلج شدن سازمان شده و به رکود منجر شود.

در مدیریت نظریات مختلفی به ابزار و منابع قدرت رهبران پرداخته که به‌طور کلی به چهار گونه ابزار پرداخته‌اند که شامل ابزار شخصیتی، رفتاری، اقتضایی و عوامل قانونی می‌شود؛ طرفداران نظریه شخصیتی بر این باور است که منبع قدرت ناشی از شخصیت و ذات رهبر بوده؛ رهبرانِ عالی متولد می‌شوند، رشد نمی‌کنند. این نظریه مفهوم مشهوری در قرن نوزدهم است و بیان می‌کند که رهبری یک ویژگی ذاتی است. این نوع رهبران دارای ویژگی‌های طبیعی مانند هوش، شجاعت، اعتمادبه‌نفس، هوشیاری و جذابیت هستند (جوادین، ۱۳۹۰: ۷۱۲). طرفداران نظریه صفات بر این باور است که منبع قدرت رهبر را برخی از ویژگی‌های طبیعی، رهبران خوب را به وجود می‌آورند. داشتن برخی از ویژگی‌ها به معنای داشتن مهارت رهبری قوی نیست. شاید بعضی از رهبران شنوندگان یا مذاکره‌کنندگان عالی باشند، اما هر شنونده یا مذاکره‌کننده‌ای رهبری عالی نخواهد بود. تئوری رهبری رفتاری بر این متمرکز است منبع قدرت رهبر و میزان نفوذ آن بستگی به محیط بوده؛ چگونه بر بروز ویژگی‌های رهبری فرد تأثیر دارد. یکی از مفاهیم کلیدی این نظریه «شرطی‌سازی» است. شرطی‌سازی بیان می‌کند که فرد در نتیجه‌ی واکنش‌های محیطی به رفتار، به سبک خاصی عمل یا رهبری می‌کند (قربانی، ۱۳۹۰: ۳۱۳).

نظریه رفتار متقابل که «نظریه‌ی مدیریت» نیز نامیده می‌شود، رهبری را به‌عنوان یک سیستم پاداش و تنبیه موردبررسی قرار می‌دهد. این نظریه، رهبری مؤثر را نتیجه محور وابسته به سلسله‌مراتب می‌داند. رهبرانی که از این نظریه پیروی می‌کنند، نظم و ساختار را بر خلاقیت مقدم



می‌دانند. در تئوری‌های رهبری نظریه‌ی تحول‌آفرین که «نظریه‌ی رابطه» نیز نامیده می‌شود، رهبری مؤثر را نتیجه‌ی رابطه‌ی مثبت بین رهبران و اعضای تیم می‌داند. رهبران در رهبری تحول‌آفرین سرشار از انگیزه، اشتیاق و الهام هستند. آن‌ها برای اعضای تیم خود الگو هستند و به استاندارد می‌کنند که از دیگران انتظار دارند نیز عمل می‌کنند (رابینز، ۱۳۸۵: ۳۵۶). در مجموع طبق نظریات رایج مدیریت منابع قدرت وابسته به شخصیت، رفتار و محیط و اقتضائات محیطی حاکم بر سازمان قلمداد شده است و نظریه‌های نوین رهبری در مدیریت تمرکز روی ویژگی‌های شخصیتی رهبر نموده و منابع قدرت رهبر را وابسته به میزان نبوغ، هوش و عوامل شخصیتی حاکم بر وجود رهبر می‌داند.

پیشینه پژوهش

در زمینه رهبری در مدیریت و سیاست در حوزه دانش رایج مدیریت کتاب‌ها و مقالات فراوان نوشته شده که به طور وسیع به موضوعات چون؛ هدایت و رهبری در سازمان، سبک‌های رهبری، نظریات رهبری و منابع قدرت رهبری پرداخته است، اما در منبع اسلامی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



و از منظر اسلام در دو دهه اخیر مقالات در سبک‌های رهبری مبتنی بر متون اسلامی نوشته شده است اما در حوزه تحقیق این مقاله به طور جامع مقاله یا پایان‌نامه که به منابع قدرت رهبر از منظر قرآن پرداخته باشد، نگارنده پیدا نکردم اما به طور کلی به بخشی از زوایایی همسو با بحث این تحقیق، مقالات ذیل پرداخته است.

شماره	عنوان	نویسنده	سال	خلاصه مطالب تحقیق شده
۱	منشاء قدرت سیاسی رهبران الهی از منظر قرآن کریم	مجید کافی امامی	۱۳۹۹	در این مقاله به دو منبع قدرت سیاسی یعنی و نفوذ سیاسی در قرآن پرداخته است
۲	گونه شناسی قدرت و سازوکارهای نفوذ رهبر از منظر قرآن	محمد رضا یوسفی	۱۴۰۱	در این مقاله به طور کلی به سه بعد قدرت رهبر که عبارت از معنویت و تخصص و اخلاق است، پرداخته و در حوزه مدیریتی بحث کرده است.
۳	هدایت و رهبری از دیدگاه قرآن و راهبردهای آن	محمد باقر بابایی	۱۳۹۷	در این مقاله به بحث هدایت و رهبری در قرآن پرداخته و مقایسه بین رهبری انبیاء انجام داده است و تأکید شده بر اینکه تنها راه سعادت پیروی از شیوه رهبری انبیاء است.
۴	رهبری در مدیریت اسلامی	علی آقا پیروز	۱۳۹۰	در بحث رهبری با استناد به متون اسلامی و خصوصاً نهج البلاغه به سبک رهبری کریمانه و مبین مؤلفه‌های آن پرداخته است.
۵	الگوی رهبری امام خمینی (ره)	ابوطالب خدمتی	۱۳۹۵	در این مقاله به سبک رهبری و عوامل نفوذ در رهبری حضرت امام پرداخته شده و مؤلفه‌های چون بصیرت، اخلاص و مردمی بودن را از ویژگی‌ها و عامل نفوذ بیان داشته است
۶	مدیریت و رهبری پیامبر اسلام در حوزه نظامی	حسن داریان	۱۳۸۵	در این مقاله به شاخص‌ها و مؤلفه‌های نظامی پیامبر بر محور قرآن کریم بحث شده و جنبه توصیفی دارد.

جدول (۱) موضوعات پیشنهادی تحقیق



روش‌شناسی تحقیق

روش این تحقیق از نظر گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای و روش تحلیل برای رسیدن به «پاسخ مسئله، تفسیر موضوعی شهید صدر» است. ایشان، استنتاج قرآن را به معنای تفسیر موضوعی میدانند. در این روش مفسر کار خود را با واقعیت موجود و محصول تجربه بشر در متن زندگی می‌آغازد و با شناسایی عناصر اصلی موضوع، پرسش‌خلاف‌های موجود را مطالعه و سپس به قرآن عرضه میکند (صدر، ۱۴۰۸ق: ۴۸-۵۱). مفسر در این روش نقشی فعال یافته و فارغ از قضاوت‌های پیشین، به قرآن مراجعه میکند. او به تحلیلهای علمی فقط از جهت ارائه عناصر اصلی موضوع اعتماد می‌کند و با دیده تردید بدان می‌نگرد و با مقایسه و عرضه آن بر وحی، در پی کشف درستی و نادرستی و نیز انتساب آن بر قرآن برمیآید. پویایی و پیشروی تفسیر در این دیدگاه بسیار مشهود است (همان: ۱۰). از ویژگیهای مهم این روش توجه زیاد به علوم اسلامی است و اینکه قابلیت تطبیق بر علوم انسانی را نیز دارد (کیاالحسینی، ۱۳۸۶: ۴۳۱). امروزه روش تفسیر موضوعی برونگرا به عنوان روش علمی قابل طرح، از ویژگی مسئله محوری برخوردار است (قراملکی، ۱۳۸۰: ۱۲۰) و میتواند به حضوری کاربردی در جامعه دست یابد و تلاشهای تفسیری در حقیقت فعالیتی برای حل مشکلات است.

منابع قدرت رهبران از منظر قرآن

رهبری و مدیریت در جوامع انسانی یکی از مهم‌ترین عوامل رشد و توسعه آنها به شمار می‌آید. چه‌بسا کشورهایی که به لحاظ منابع انسانی و مالی غنی هم هستند اما به جهت فقدان رهبری و مدیریت صحیح و کارآمد و عدم استفاده بهینه از این منابع به آن درجه از رشد و توسعه‌یافتگی مطلوب نرسیده‌اند. در تحقیق حاضر به بررسی منابع قدرت رهبران از منظر قرآن پرداخته خواهد شد تا با شناخت درست از منابع نفوذ و قدرت رهبران و استفاده از رویکرد



قرآنی، رهبران و مدیران مقدر در سازمان‌های اسلامی تعیین و مسیر برای رسیدن به آرمان‌ها و اهداف الهی و انسانی مطلوب که همان رشد تعالی و تکامل باشد، هموار گردد. منابع قدرت رهبران الهی را با استناد به آیات قرآن در این تحقیق بررسی گردیده تا با استفاده از میکانیزم ابزار قدرت رهبری در قرآن به تربیت رهبران مناسب در جامعه و سازمان‌ها نائل آمده و زمینه رشد و کمال جامعه فراهم گردد. در دسته‌بندی منابع قدرت مبتنی بر کلام وحی می‌توان منابع قدرت رهبران را به سه بخش عمده تقسیم کرد که شامل قدرت شخصیتی، قدرت رفتاری و قدرت معنوی گردد.

۱- قدرت شخصیتی

قدرت شخصیتی که در قرآن به آن پرداخته شده است شامل ابزارهای می‌گردد که به شخصیت و استعداد فرد مربوط می‌گردد مانند تخصص و آگاهی که از هوش و استعداد، مطالعه و تحقیق فرد رهبر ناشی می‌گردد، ابزارهای دیگری که به عنوان منابع قدرت رهبری توانایی و قدرت جسمی و شجاعت

الف- تخصص و آگاهی

واژه علم (آگاهی) با ترکیبات آن ۸۵۴ مرتبه در ۸۵ سوره قرآن کریم تکرار شده و این نشان از اهمیت این واژه در قرآن است. تخصص و آگاهی به عنوان یک از منابع قدرت رهبران در قرآن کریم به اشکال مختلف در توصیف و بیان انبیاء الهی و رهبران آسمانی مطرح شده است؛ ملائکه نسبت به پذیرش رهبری و مدیریت حضرت آدم (ع) دچار تردید گردیدند و از خدای تبارک و تعالی نسبت به قدرت و عظمت او سؤال کردند و خداوند (ج) حضرت آدم (ع) را برای اولین بار به عنوان رهبری از نسل انسان‌ها برگزید که قبلاً او را به دانش و آگاهی‌های لازم مجهز کرده واقعیت هستی و رابطه خدا با مخلوقاتش را به وی آموخته بود و برای اداره‌ی



این مجموعه‌ی منسجم، نیاز به مدیری است که خلیفه خدا باشد! خداوند آن مدیر را آدم نام نهاد: «وَ إِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّیْ جَاعِلٌ فِی الْاَرْضِ خَلِیْفَهٗ» (بقره/۳۰). همان‌طور که نسل کنونی بشر با آفرینش آدم (ع) شروع شد، تعلیم وی با تعلیم اسماء شروع شد «وَ عَلَّمَ اَدَمَ الْاَسْمَآءَ كُلَّهَا» (بقره/۳۱) خداوند تمامی اسماء (علم اسرار آفرینش) را به حضرت آدم (ع) آموخت. خداوند همه حقایق جهان امکان را به آدم (ع) تعلیم داد و بعد، آن حقایق و معارف را در معرض همه ملائکه قرارداد و به آنان فرمود: «اگر از آن‌ها آگاهید، گزارش دهید». خلیفه خدا کسی است که به همه‌ی اسما و حقایق جهان عالم باشد. بنابراین آن خلیفه بادانش و آگاهی‌های لازم به‌سوی حیات اجتماعی آمد و با آن پیشینه‌ی علمی توانست معلم و مسجود ملائکه قرار گیرد (طباطبائی، ۱۴۰۴ق: ج ۱: ۱۱۷).

اگر یک رهبر دانش و تخصص نداشته باشد، برای رهبری اهلیت ندارد. تفاوتی نمی‌کند که این آگاهی و تخصص را از راه علم به دست آورده است یا از راه تجربه. بنابراین افراد باید بر مبنای تخصص خود و ضرورت جامعه در مسیر پذیرش رهبری مدیریت قدم بردارند. با تأملی بر داستان حضرت یوسف (ع) ظرافت این مطلب بیشتر مشخص می‌شود. زمانی که حضرت یوسف (ع) را از زندان مصر آزاد کردند و به او پیشنهاد منصب نمودند وی مسئولیت کشاورزی و اقتصاد را از میان پست‌های دیگر پذیرفت. در این باره قرآن کریم می‌فرماید: «قَالَ اجْعَلْنِیْ عَلِیْ خَزَآئِنِ الْاَرْضِ اِنِّیْ حَفِیْظٌ عَلِیْمٌ» (یوسف/۵۵) مرا سرپرست خزائن سرزمین (مصر) قرار ده که نگه‌دارنده و آگاهم. منظور از خزائن زمین، بهره‌وری خوب و مناسب از زمین بوده است، به گونه‌ای که حضرت یوسف (ع) هفت سال پی‌درپی، گندم می‌کاشت و آن‌ها با خوشه انبار می‌کرد بدون اینکه از کاه جدا کند و هنگامی که خشک‌سالی و قحطی فرارسید، آن‌ها به‌مرور از انبارها به مقدار حاجت بیرون آورد و مردم را از گرسنگی و هلاکت نجات داد (سبزواری، ۱۴۰۹ق: ج ۱: ۲۴۷). تعبیر حضرت که می‌فرماید: «اِنِّیْ حَفِیْظٌ عَلِیْمٌ» دلیل بر اهمیت دانش و تخصص در کنار



امانت است و نشان می‌دهد که پاکی و امانت به تنهایی برای پذیرش یک پست حساس اجتماعی کافی نیست بلکه علاوه بر آن آگاهی و تخصص و مدیریت نیز لازم است.

قرآن کریم در داستان یکی دیگر از پیامبران الهی نیز قدرت دانش آگاهی را بیان می‌کند و علم و دانش را لازمه رهبری هر اجتماعی می‌داند. آنجا که داستان «طالوت» را متذکر شده و یکی از معیارهای انتخاب وی را «علم و دانش» معرفی می‌کند: «إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَ زَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ» (بقره/۲۴۷). خداوند او را برای شما برگزیده است و علم و دانش او را وسعت بخشیده است. قرآن با رد معیارهای باطل بنی اسرائیل برای رهبری، از «دانش و تخصص» به عنوان یکی از مهم‌ترین شاخصه‌های رهبری و مدیریت جامعه تعبیر می‌نماید. دانش و تخصص دو عامل بسیار مهم در قدرت رهبری هستند. رهبران با دانش و تخصص می‌توانند تصمیمات صحیح و منطقی بگیرند و مشکلات را به‌طور مؤثر حل کنند. دانش و حکمت به رهبران این امکان را می‌دهد که مسائل پیچیده را درک کنند و راه‌حل‌های مناسبی برای آن‌ها پیدا کنند. این توانایی‌ها باعث می‌شود که رهبران بتوانند به‌خوبی بحران‌ها را مدیریت کنند و از فرصت‌ها به بهترین نحو استفاده کنند. رهبرانی که دارای دانش و حکمت هستند، می‌توانند اعتماد و احترام نخبگان و افراد باهوش جامعه را جلب کنند که این خود یک منبع قدرت قوی است. همچنین، دانش و حکمت باعث می‌شود که رهبران بتوانند سیاست‌ها و برنامه‌های بلندمدتی را تدوین کنند که به نفع جامعه باشد.

ب- سلامت و توانایی جسمی

واژه قوه (نیرو) با ترکیبات خود ۴۲ مرتبه در ۲۵ سوره قرآن کریم مطرح شده است و در داستان‌های رهبران الهی و پیامبران قوت بدنی و سلامت جسمی به عنوان منبع و ابزار قدرت برای رهبری جامعه و سازمان مطرح گردیده است. قرآن کریم در این رابطه به توان جسمی و فکری



طالوت اشاره کرده و می‌فرماید: «إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَ زَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ» (بقره/۲۴۷) خداوند او را برای شما برگزیده و به دانش و توان او افزوده است. ظاهر این آیه، می‌رساند که شرط فرماندهی بر سپاه که میدان کارزار با خصم است، دانش جنگیدن و توانمندی جسمی است. طبعاً گستره‌ی نظام اجتماعی که مقام ولایت، هدایت و رهبری رشد و توسعه‌ی آن را بر عهده دارد، به مراتب علاوه بر دانش‌های لازم نیازمند توانمندی فزون‌تری در اداره‌ی جامعه است. این توانمندی به مقتضای نوع کار، قدرت تصمیم‌گیری و نفوذ اراده‌ی اصلاحی خود در داخل نظام و قدرت سازمان‌دهی اراده‌ی جمعی مسلمین در مقام رویارویی با تهدیدهای بیرونی است. بدیهی است که وقتی سخن از قدرت به میان می‌آید، تنها قدرت جسمانی مطرح نیست، بلکه مراد قدرت و قوت بر انجام مسئولیت است. لذا در این آیه به دو عنصر توان جسمی و علمی اشاره شده و با این وصف، طالوت بر جالوت - که دشمن بنی‌اسرائیل آن روزگار بوده - پیروز گردیده است. قرآن «توانایی جسمی» و «امانت‌داری» را به عنوان دو منبع قدرت رهبری در قضیه دختران شعیب نیز معرفی می‌کند. چنان‌که وقتی حضرت موسی علیه‌السلام می‌خواهد به عنوان شبان به حضرت شعیب (ع) خدمت کند، دختر شعیب او را «الْقَوِيُّ الْأَمِينُ» (قصص/۲۶). اعلام می‌نماید یعنی کسی که هم توانایی و قدرت دارد و هم امانت‌دار است.

ج- شجاعت

یکی دیگر از منابع قدرت رهبران در قرآن ویژگی شجاعت است، به گونه‌ای که قرآن شریف آن را اساس رهبری و مدیریت الهی دانسته و آن را مورد محبت و عنایت خاص قرارداد است؛ سبب انتخاب رهبری و فرماندهی طالوت شجاعت او لحاظ گردیده است: «إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَ زَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ» (بقره/۲۴۷) و در آیه دیگر مؤمنان را ترغیب به شجاعت و ترس بودن می‌کند و جبن و ترس را مایه هلاکت و زوال معرفی می‌کند: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا مَنْ يَرْتَدَّ مِنْكُمْ عَنْ دِينِهِ فَسَوْفَ يَأْتِي اللَّهَ بِقَوْمٍ يُحِبُّهُمْ وَ يَحِبُّونَهُ أَذِلَّةٌ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ أَعِزَّةٌ عَلَى الْكَافِرِينَ يَجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ» (بقره/۱۹۰) و در آیه دیگر مؤمنان را ترغیب به شجاعت و ترس بودن می‌کند و جبن و ترس را مایه هلاکت و زوال معرفی می‌کند: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا مَنْ يَرْتَدَّ مِنْكُمْ عَنْ دِينِهِ فَسَوْفَ يَأْتِي اللَّهَ بِقَوْمٍ يُحِبُّهُمْ وَ يَحِبُّونَهُ أَذِلَّةٌ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ أَعِزَّةٌ عَلَى الْكَافِرِينَ يَجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ» (بقره/۱۹۰)



سَبِيلَ اللَّهِ وَ لَا يَخَافُونَ لَوْمَةَ لَائِمٍ» (مائده/۵۴) و در آیه دیگر صفات مهم مؤمنان و مجاهدان را شجاعت و مبارزه در صف واحد در راه اسلام، بیان می‌کند: «إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُورٌ» (صف/۴) در توصیف قدرت پیامبر و رهبر اسلام قاطعیت او را در مقابل جبهه کفار که نشان از شجاعت او است به تصویر می‌کشد: «مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَ الَّذِينَ مَعَهُ أَثِدَاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ» (فتح/۲۹).

استعداد، لیاقت، شجاعت و کاردانی از مهم‌ترین عوامل انتخاب و انتصاب رهبران در قرآن کریم مطرح گردیده است. چنان‌که خداوند حضرت داود (ع) پس از اثبات لیاقت، کاردانی و شجاعت داوود در جنگ با جالوت، او را ملک و حکمت و علم بخشید: «فَهَزَمُوهُمْ بِإِذْنِ اللَّهِ وَقَتَلَ دَاوُدُ جَالُوتَ وَآتَاهُ اللَّهُ الْمُلْكَ وَالْحِكْمَةَ» (بقره/۲۵۱). رهبر در موقعیتی قرار دارد که از یک زاویه، سرپرستی گروه را بر عهده دارد که موردتهاجم سنگین سپاهیان شرک، کفر و نفاق قرار دارد؛ از این‌رو باید در تصمیم‌گیری‌های به هنگام شجاعت بر دوش گرفتن مسئولیت‌های خطیر و بزرگ را داشته باشد و بدون هراس از دشمن و مشکلات، روحیه خودباوری، شکست‌ناپذیری و مقاومت روانی را به جامعه تزریق نماید. همان‌طور که شجاعت، از ویژگی‌های مثبت و قابل تحسین رهبر اسلامی است، سستی، جبن و ضعف در این مقام نیز به شدت مورد نکوهش واقع شده است. امام علی (ع) فرموده است: «خور السلطان اشدّ علی الرعیة من جور السلطان» (آمدی، ۱۳۸۹: ح ۵۰۴۷).

۲- قدرت رفتاری

بخش دیگر از ابزار و منابع قدرت رهبری در رفتار او مقابل جامعه و افراد سازمان منعکس می‌گردد که به‌عنوان منبع دیگری قدرت در قرآن کریم مطرح گردیده است؛ رعایت عدالت



در جامعه، شفقت و مهربانی با اعضای سازمان و پیروان، قاطعیت، بردباری و صبر و عوامل دیگر که به تفصیل پرداخته می‌شود.

الف-عدالت

واژه عدالت و نظایر آن در قرآن ۵۰ بار ۳۷ سوره قرآن کریم آمده است که از عدالت الهی در نظام خلقت و تشریع، آغاز تا عدالت اجتماعی در این آیات قرآنی پرداخته شده است که خود نشان‌گر اهتمام قرآن کریم به این موضوع است. یکی از موضوعات و انواع عدالت در قرآن کریم عدالت رهبران هست که هم به عنوان منبع قدرت رهبران و هم به عنوان اهداف رهبران و انبیاء الهی در قرآن کریم مطرح گردیده است. یکی منبع قدرت رهبران در قرآن، عدالت است، در دست داشتن زمام امور مردم در هر رده‌ای و خصوصاً بالاترین رده‌ی اجتماعی آن، یعنی رهبری امت اسلامی، امانتی بسیار بزرگ محسوب می‌شود؛ بنابراین شرایط امانت‌داری و رعایت تقوا و عدالت برای رهبری امت اسلامی، امری ضروری تلقی می‌شود. قدرت برقراری عدالت است. قوام حقیقت حیات انسانی به اصل عدالت است. دادگری همانند اصل توحید ریشه در نظام تکوین دارد: «بالعدل قامت السموات والارض» (ابن ابی جمهور، ۱۴۰۳ق، ج ۴: ۱۰۳). رعایت قسط عدل است که انسجام یک نظام را حفظ می‌کند نادیده انگاشتن آن مخالفت با نظام طبیعی، اهتمام به آن‌ها هماهنگی با نظام هستی است (جوادی آملی، ۱۳۸۷: ۱۹۲) تحقق قسط و عدل در جامعه، فلسفه اساسی رسالت پیامبران و منبع قدرت انبیاء: «لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ» (حدید/۲۵) در آیه فوق ابزار و منبع مهم دیگری از قدرت را که همان تشخیص حق از باطل باشد، برای انبیاء الهی که رهبران جامعه و سازمان الهی است، یادآور می‌گردد که با عدالت در جامعه رفتار نمایند.



بر این اساس اقامه قسط و عدل در جامعه از نگاه قرآن تا به آنجا اهمیت دارد که خداوند هدف از بعثت پیامبران و ارسال رسل را استقرار عدالت و مبارزه با ظلم‌ستیزی دانسته است. درباره حضرت داود (ع) نیز عدالت را که قدرت مهم رفتاری هست در آیه دیگر متذکر می‌شود «یا داوُد اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِی الْاَرْضِ فَاحْكُم بَیْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَ لَا تَتَّبِعِ الْهَوِی فِیضْلِكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ» (ص/۲۶). با توجه به اهمیت موضوع عدالت در قرآن کریم، عدالت یکی از منابع مهم قدرت در قرآن برای رهبران است رهبرانی که عدالت را رعایت می‌کنند، از احترام و اعتماد عمومی برخوردار می‌شوند. این اعتماد عمومی، پایه‌ای است که بر روی آن قدرت رهبری بنا می‌شود. عدالت در تصمیم‌گیری‌ها، توزیع منابع و رفتار با افراد مختلف جامعه، باعث می‌شود که مردم احساس کنند حقوقشان رعایت می‌شود و در نتیجه از رهبر حمایت کنند. رهبران عادل با ایجاد ساختاری منصفانه، زمینه‌های نارضایتی و شورش را کاهش می‌دهند. همچنین، عدالت در رفتار رهبران باعث می‌شود که افراد جامعه به رهبری آن‌ها افتخار کنند و با انگیزه بیشتری برای پیشرفت و بهبود جامعه همکاری کنند.

ب- شفقت و مهربانی

دومین منبع قدرت رهبران الهی در قرآن کریم موضوع شفقت و مهربانی است که رعایت این مهم یکی از منابع مهم قدرت رهبران مورد توجه قرآن کریم قرار گرفته است. خداوند متعال (ج) به پیامبر اسلام (ص) یادآور می‌شود؛ یک از اسباب موفقیت تو همان رفتار نرم و خفص جناح بر پیروان و مؤمنان که اطراف تو هست. قرآن کریم در توصیه به مدارا در مواردی که به تضییع حقوق و حدود شرعی نینجامد، از جمله فرموده است: «فَمَا رَحْمَةً مِنَ اللَّهِ لَنتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ قَفْظًا غَلِیظَ الْقَلْبِ لَانْفَضَوْا مِنْ حَوْلِكَ» (آل عمران/۱۵۹). جای دیگر باز هم شفقت و مهربانی و پیامبر اسلام را یادآوری برای مؤمنین می‌کند: «لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِنْ أَنْفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ



حریصٌ علیکم بالمؤمنین رؤفٌ رحیم» (توبه/۱۲۸) مؤلفه شفقت و مهربانی در آیات متعدد باهمین مضمون مطرح درباره پیامبر اسلام مطرح گردیده است از جمله (شعرا/۳)، (فاطر/۸)، (انبیاء/۱۰۷)، (حجر/۸۸) و پیامبر اسلام به‌عنوان رهبر آسمانی و موفق‌ترین رهبر از نظر مدیریت اهداف در قرآن مریم، به‌عنوان الگوی لازم برای رهبران سازمانی هست.

مهربانی و شفقت در رفتار رهبران باعث ایجاد ارتباط مؤثر و صمیمانه با مردم می‌شود. این ارتباط صمیمانه و دلسوزی باعث می‌شود که مردم به رهبران نزدیک‌تر شوند و از آن‌ها حمایت کنند. رهبرانی که با مهربانی و شفقت رفتار می‌کنند، می‌توانند یک محیط مثبت و حمایتی برای افراد جامعه ایجاد کنند. این ویژگی‌ها باعث ایجاد یک رابطه نزدیک و مؤثر بین رهبران و مردم می‌شود. مردم احساس می‌کنند که رهبرشان به آن‌ها اهمیت می‌دهد و برایشان دلسوزی می‌کند که این خود یک منبع قدرت بسیار قوی است. این ارتباط صمیمانه و دلسوزی باعث می‌شود که مردم به‌طور داوطلبانه از رهبر حمایت کنند و در اجرای سیاست‌ها و برنامه‌های او همکاری کنند.

ج- صبر و استقامت

سومین منبع قدرت در حوزه رفتار مبتنی بر آیات قرآن کریم، اصل صبر و استقامت است. قرآن کریم صبر و استقامت را یکی از قدرت‌های مهم پیامبران ذکر نموده و توصیه به آن را عامل موفقیت در مسیر اهداف، می‌داند، چنانچه ب پیامبر اسلام را توصیه به صبر و استقامت می‌کند: «فَلِذَلِكَ فَادُعْ وَاسْتَقِمْ كَمَا أَمَرْتُ» (شوری/۱۵). در جای دیگر پیامبر اسلام را توصیه به صبر در برابر مشکلات و گرفتاری‌ها می‌کند و تأکید بر مهم بودن این موضوع فرایند رهبری جامعه می‌کند: «وَاصْبِرْ عَلَى مَا أَصَابَكَ إِنَّ ذَلِكَ مِنْ عَزْمِ الْأُمُورِ» (لقمان/۱۷). در جای دیگر، به یکی از ویژگی‌های مشترک‌های همه رهبران الهی را که همانا صبر و استقامت اشاره می‌کند و برای قوت پیامبر اسلام و تشویق پیامبر برای صبر و بردباری، داستان پیامبران دیگر را نیز بیان می‌کند:



«فَاصْبِرْ كَمَا صَبَرَ أُولُو الْعِزِّ مِنَ الرُّسُلِ» (احقاف/۳۵). البتّه با آن‌که همواره خداوند متعال پیامبرش را به صبر کردن به کردارِ پیامبران اولوالعزم سفارش کرده است از اقتدا به برخی دیگر بازداشته است: «وَلَا تَكُنْ كَصَاحِبِ الْحُوتِ» (قلم/۴۸).

صبر و استقامت دو ویژگی بسیار مهم برای رهبران هستند. این ویژگی‌ها باعث می‌شود که رهبران بتوانند در برابر مشکلات و چالش‌ها مقاومت کنند و با پایداری به اهداف خود ادامه دهند. رهبران با صبر و استقامت می‌توانند اعتماد و احترام مردم را جلب کنند. این ویژگی‌ها نشان می‌دهد که رهبران قادرند در برابر سختی‌ها و مشکلات ایستادگی کنند و از مسیر درست منحرف نشوند. این پایداری و ثبات یک منبع قدرت بسیار مهم است که به رهبران اجازه می‌دهد که در بلندمدت به اهداف خود برسند و جامعه را به‌سوی پیشرفت هدایت کنند. صبر و استقامت همچنین باعث می‌شود که رهبران بتوانند از لحظات بحرانی عبور کنند و مردم را نیز در این مسیر همراه کنند.

د- شور و مشورت

یکی دیگر از منابع مهم قدرت رهبران شور و مشورت است و قرآن کریم نه‌تنها در دو سوره به این امر مهم و حیاتی اشاره فرموده، بلکه سوره چهل و دوم نیز به همین نام اختصاص یافته است. در خطاب خداوند به پیامبر گرامی‌اش، دستور به مشورت می‌دهد و در امور اجتماعی و سازمانی، مشورت را امر مهم می‌داند: «وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَ شَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ» (آل عمران/۱۵۹). خداوند عزوجل در این آیه، از پیامبر می‌خواهد که در کارها با آنان مشورت کند؛ اگرچه درواقع خداوند با این بیان خواسته است از پیامبرش تقدیر و تشکر کند و بر این کار خوب و پسندیده‌اش صحه بگذارد. علامه طباطبایی می‌فرماید: «خداوند در این آیه، این سیره حسنه و پسندیده پیامبر را امضا کرده است؛ چراکه آن حضرت



پیش از نزول آیه، با یاران خود مشورت می‌کرد و در کار جنگ احد نیز با آنان مشورت کرده بود؛ در حالی که این آیه از جمله آیاتی است که در خصوص جنگ احد بر پیامبر (ص) نازل شده است» (طباطبائی، ۱۴۰۲ق: ج ۴: ۵۷). در آیه دیگر مشورت و شوری را از خصیصه ویژگی مؤمنین و رهبران خوب دانسته و باعث رضایت پروردگار می‌داند: «وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ» (شوری/۳۸)، عزم و اراده و تصمیم مؤمنان برای انجام کاری، در پی شورایی است که در بین خوددارند. با کنار هم نهادن این دو آیه، به روشنی دو نکته را می‌توان دریافت: اول اینکه پیامبر (ص) به شور و شورا و مشورت، اهمیت می‌داده و خداوند کار او را ستوده و از آن راضی بوده است. ثانیاً، مؤمنان اهل رشد نیز بر اساس شور و مشورت با یکدیگر به کاری اقدام می‌کنند (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱، ج ۲۰: ۴۶۱).

مشورت و همکاری با دیگران یکی از اصول مهم در رهبری قرآنی است. رهبرانی که با دیگران مشورت می‌کنند، از حمایت و همکاری افراد مختلف بهره‌مند می‌شوند. مشورت با دیگران باعث می‌شود که رهبران بتوانند از تجربیات و نظرات مختلف بهره‌مند شوند و تصمیمات بهتری بگیرند. این فرآیند باعث ایجاد حس مشارکت و مسئولیت‌پذیری در جامعه می‌شود. افراد احساس می‌کنند که در تصمیم‌گیری‌ها نقش دارند و این باعث افزایش اعتماد و حمایت آن‌ها از رهبر می‌شود. مشارکت اجتماعی یک منبع قدرت قوی است که باعث می‌شود رهبران بتوانند به راحتی سیاست‌ها و برنامه‌های خود را اجرا کنند. همچنین، مشورت باعث کاهش احتمال اشتباهات و افزایش کیفیت تصمیم‌گیری‌ها می‌شود.

ه- قاطعیت و شدت

یکی دیگر منابع قدرت رهبران در قرآن کریم، صلابت و قاطعیت برکنار رافت و نرمش است. اگر قاطعیت و سخت‌گیری و به اصطلاح خشونت نسبت به دشمنان و منافقان و متخلفان نباشد، طمع دشمنان نسبت به چنین جامعه‌ای تحریک می‌گردد و بزهکاری در جامعه زیاد



می‌شود، زیرا بزهکاران، احساس امنیت کامل نموده و، امنیت جامعه را برهم زده و باعث سلب آسایش مردم می‌شوند، عدالت تأمین نشده و فساد و بی‌عدالتی فراگیر می‌شود. پس از باب رحمت به مردم، سخت‌گیری و خشونت لازم می‌شود. از این رهگذر است که قرآن، رهبران جامعه را دعوت به صلابت و قاطعیت و عدم مداهنه فرموده است. خداوند به پیامبر اسلام به‌عنوان رهبر بزرگ آسمانی، دستور قاطع نسبت به مشرکین صادر می‌کند: «فاذا انسلخ الاشهر الحرم فاقتلوا المشرکین حیث وجدتموهم و خذوهم و احصروهم و اقعدوا لهم کل مرصد» (توبه/۵) این آیه (آیه سیف و شمشیر)، سخت‌ترین دستورها را در مقابله با مشرکان صادر نموده و مشتمل بر چهار حکم شدید و خشن است: بستن راهها، محاصره کردن، اسیر ساختن و در نهایت، کشتن مشرکان. در آیات دیگر نیز برخورد قاطع پیامبر را نسبت به منافقین و مشرکین، گمراهان و دروغ‌پردازان: (احزاب/۱، ۴۸)، (انسان/۲۴) و (کهف/۲۸) را نشان می‌دهد.

خدای حکیم، هم در این آیات و همچنین در آیات ۷۵/۷۳ سوره اسراء و آیات دیگری به‌شدت تمام، پیامبر گرامی را از سازش و مداهنه با کفار و مشرکان نهی نموده است: «و ان کادوا لیفتنونک عن الذی اوحینا الیک لتفتیری علینا غیره و اذاً لاتخذوک خلیلاً ولولا ان ثبتناک لقد کدت ترکن الیهم شیئاً قلیلاً. اذاً لاذنفاک ضعف الحیوة و ضعف الممات ثم لاتجدولک علینا نصیراً» این آیات با تأکید فراوان هشدار می‌دهد که مبدا و سوسه‌های گروه‌های مشرکان و آنان که به دین، معتقد نیستند، در مسلمانان و مؤمنان، ضعف و سستی به مسائل دینی ایجاد کند و روحیه آنان را در مسائل و مبانی دینی تضعیف نماید و هشدار می‌دهد که باید با قاطعیت تمام با آنان مبارزه کرد و مجازات کمترین انعطاف در مقابل مشرکان و بی‌دینان، عذاب مضاعف در دنیا و سرای دیگر است. قاطعیت و شدت رفتار رهبران در سازمان، باعث نفوذ در قلب پیروان و ایجاد ترس در دل دشمنان و افراد خاطی می‌گردد و این رفتار رهبر باعث تطبیق درست فرمان‌ها و برنامه در مسیر رشد سازمان و جامعه گردیده و منبع مهم اقتدار را برای رهبر در سازمان فراهم می‌کند.



و- امانت‌داری

یکی از منابع مهم قدرت رهبران مبتنی بر قرآن، موضوع امانت‌داری است. رهبر قدرتمند، از آن به عنوان امانتی برای خدمت به خلق و همواری راه جامعه برای رسیدن به سعادت و نیکی بهره می‌گیرد. امانت‌داری و امین بود رهبر، باعث نفوذ و اقتدار رهبر در بین پیروان و جامعه مربوط می‌گردد که در رسیدن به اهداف رهبری ضروری هست. خداوند در قرآن کریم، در ۵ آیه از سوره شعرا پیامبران و رهبران آسمانی را که برای هدایت جامعه بشری فرستاده با وصف امین، توصیف نموده است: «إِنِّي لَكُمْ رَسُولٌ أَمِينٌ» (شعرا/۱۲۵، ۱۴۳، ۱۶۲)، در جایی دیگر به نقل از دختران شعیب، مهم‌ترین و اصولی‌ترین شرایط رهبری و احراز مسئولیت را «قدرت» و «امانت» ذکر می‌کند: «قَالَتْ إِحْذَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ» (قصص/۲۶). بدیهی است منظور از قدرت فقط قدرت جسمانی نیست، بلکه مراد قدرت و قوت بر انجام مسئولیت است؛ در عین حال رهبر باید دلسوز، خیرخواه، امین و درستکار باشد. امانت‌داری و قدرت، هر دو کنار هم کارگشا است. وقتی مسئولیت کوچکی مانند شبانی گوسفندان، دارای دو شرط مهم و اساسی «قدرت» و «امانت» است و این دو شرط معیار استخدام و مسئولیت بخشی به موسی (ع) می‌شود، می‌توان برداشت کرد در مسئولیت‌های بزرگ‌تر و وسیع‌تر، از جمله هنگامی که قدرت به عرصه‌ی سیاسی اجتماعی وارد می‌شود، شخص قدرتمند باید امانت‌دار باشد، درست از قدرت خویش بهره‌گیرد و به زیردستان و جامعه‌ی خود خیانت نکند.

در آیه دیگر؛ نسبت به حضرت یوسف (ع) نیز به صراحت بیشتر می‌توان همراهی قدرت و امانت و ضرورت این بودن را برای رهبری جامعه مشاهده کرد. خداوند به نقل از پادشاه مصر بیان می‌کند: «وَقَالَ الْمَلِكُ ائْتُونِي بِهِ أَسْتَخْلِصْهُ لِنَفْسِي فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ» (یوسف/۵۴)، هنگام عرضه‌ی این پیشنهاد از سوی عزیز مصر، حضرت یوسف (ع)، پیشنهاد خزانه‌داری، رهبری و مدیریت کشور را مطرح کرد و باز به این نکته اشاره کرد که او «نگهبان»،



امانت‌دار و داناست: «قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ» (یوسف/۵۵). با توجه به آیات مذکور قدرت امانت‌داری از لازمه رهبری قرآنی هست و این رفتار باعث گسترش نفوذ و محبوبیت بین جامعه می‌گردد و از اصول مهم رهبری و معیار برای رهبری جامعه تلقی می‌گردد.

۳- قدرت معنویت

بخش دیگری از منابع و ابزار قدرت برای رهبران در قرآن موضوعات معنوی و اعتقادی هست که به عنوان ابزار مهم برای رهبران در قرآن بیان شده؛ ایمان و اطاعت‌پذیری، تقوا و توکل که عامل برای نفوذ و باعث نیرومندی و قدرت رهبران در پیشبرد اهداف سازمان و جامعه می‌گردد که به تفصیل بیان می‌گردد.

الف- ایمان و تعبد

یکی از ابزار و منابع قدرت رهبران در آیات قرآن، ایمان و اطاعت‌پذیری از خداوند در همه امور و تصمیم‌ها در سازمان و جامعه هست و این موضوع در آیات متعدد قرآنی به عنوان مهم‌ترین قدرت رهبران الهی بیان شده است. علامه طباطبائی یکی از پایه‌های قدرت معنوی در رویکرد اسلامی - قرآنی را ایمان به توحید و معاد می‌داند؛ در واقع بدون اعتقاد به توحید و معاد زندگی پوچ و بی‌معنا است (طباطبائی، ۱۴۰۴ق: ج ۴: ۱۷۱). در آیه‌ای از قرآن ابراهیم، اسحاق و یعقوب را با صفت عبد خطاب قرارداد (ص/۴۵) و یا سوره زمر، از زبان پیامبر اسلام که رهبر بزرگ جهان بشریت هست؛ مهم‌ترین ابزار رهبری و هدایت بشر را واژه عبادت ذکر می‌کند (زمر/۱۱)، در سوره بقره، ایمان را به عنوان مهم‌ترین ویژگی همه رهبران و پیامبران الهی، ملائکه و مؤمنین ذکر می‌کند: «أَمَّنَ الرَّسُولُ بِمَا أُنْزِلَ إِلَيْهِ مِنْ رَبِّهِ وَالْمُؤْمِنُونَ كُلُّ آمَنَ بِاللَّهِ وَمَلَائِكَتِهِ وَكُتُبِهِ وَرُسُلِهِ لَا يُفَرِّقُونَ بَيْنَ أَحَدٍ مِنْ رُسُلِهِ» (بقره/۲۸۵). با توجه به آیات مذکور ایمان و اطاعت‌پذیری شرط لازمه رهبری و یکی از منابع مهم قدرت معنوی رهبران در جامعه هست، عدم ایمان و



اطاعت‌پذیری باعث تلاش در جهت خلاف رشد و تعالی جامعه می‌گردد، سرانجام جامعه و رهبر بی‌ایمان هلاکت و سقوط در حفره از آتش است (آل عمران/۱۰۳)، اما ایمان و اطاعت‌پذیری از خداوند؛ باعث امداد غیبی (آل عمران/۱۲۴) و نفوذ در دل‌های پیروان و ایجاد رعب در دل دشمنان (حشر/۲) گردیده و اقتدار چنین رهبر افزایش می‌یابد.

ب- تقوا (پرهیزگاری)

تقوا یا پرهیزگاری یکی از پایه‌های اساسی رهبری در قرآن است. رهبران باتقوا، مشروعیت خود را از خداوند و اصول دینی دریافت می‌کنند. این نوع مشروعیت نه تنها باعث می‌شود که رهبران مورد احترام و اعتماد مردم باشند، بلکه آن‌ها را به عنوان الگوهای اخلاقی و معنوی معرفی می‌کند. رهبران متقی، تصمیمات و اعمال خود را با معیارهای دینی و اخلاقی می‌سنجند. این باعث می‌شود که آن‌ها از انحرافات اخلاقی و فساد دور بمانند و به عدالت و انصاف پایبند باشند. مردم به چنین رهبرانی اعتماد بیشتری دارند و این اعتماد یک منبع قدرتمند برای ایجاد همبستگی و پشتیبانی اجتماعی است. تقوا همچنین باعث می‌شود که رهبران بتوانند در برابر وسوسه‌ها و فشارهای سیاسی و اجتماعی مقاومت کنند و استقلال فکری خود را حفظ نمایند.

تقوا به معنای حفظ کردن خویشتن از چیزی است که انسان از آن می‌ترسد و در اصطلاح شرع به معنای نگهداری نفس از چیزی است که موجب گناه می‌شود و این معنا با پرهیز از آنچه خداوند نهی نموده است، حاصل می‌گردد و کمال آن به وسیله ترک برخی مباحات تحقق می‌یابد (راغب اصفهانی، ۱۴۰۴ق، ج ۱: ۵۳۱) معیار برتری در قرآن تقوا بیان شده است (حجرات/۱۳) و رهبر چون در رأس هرم جامعه هست، باید بالباس تقوا (اعراف/۲۶) ملبس باشد و از طرف دیگر تقوا باعث شناخت حق از باطل می‌شود (انفال/۲۹) که



این مهارت و صفت از ملزومات رهبران جامعه هست. در توصیف رهبران آسمانی ملاک مهم را تقوا و عمل صالح معرفی کرده است (انعام/۸۵).

ج-توکل

یکی از منابع قدرت معنوی موضوع توکل است که رهبران سازمان با استمداد از خداند و سپردن امور، در شرایط حساس و بحرانی سازمان‌ها و جوامع، امید خود را از دست نداده و با استمداد از پروردگار جهان به مقابله مشکلات و بحران‌های سازمان پرداخته و تصمیم‌ها جدی و لازم را بگیرد که این صفت توکل دو کاربرد مهم و اساسی برای رهبران جامعه دارد؛ یکی فائق آمدن به شرایط بحرانی و افزایش اعتماد به نفس و امید، دوم ایجاد روحیه ثبات و پایداری برای پیروان و کارمندان سازمان که با توجه به این دو کاربرد مهم، نفوذ و جایگاه رهبر در سازمان و جامعه پایدار گردیده و سبب اعتلای قدرت وی می‌گردد. قرآن کریم در آیات از جمله در سوره غافر نیز، نمونه‌ای از کسانی را که در پرتو توکل بر خدا مورد حمایت او قرار گرفت و خداوند او را در شرایط سخت و ناامیدکننده یاری داد خبر می‌دهد که چگونه در سایه واگذاری امورش به خداوند، از امداد الهی برخوردار شده، از توطئه‌هایی که بر ضد او چیده شده بود نجات پیدا کرد (طباطبائی، ۱۴۰۴ق، ج ۱۷: ۳۳۵) و این نمونه در مورد مؤمن آل فرعون است که به قوم گفت: به زودی آنچه را به شما می‌گویم به یاد خواهید آورد و کارم را به خدا می‌سپارم: «فَسَتَذْكُرُونَ مَا أَقُولُ لَكُمْ وَأَفَوضُ أَمْرِي إِلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ بَصِيرٌ بِالْعِبَادِ» (غافر/۴۴).

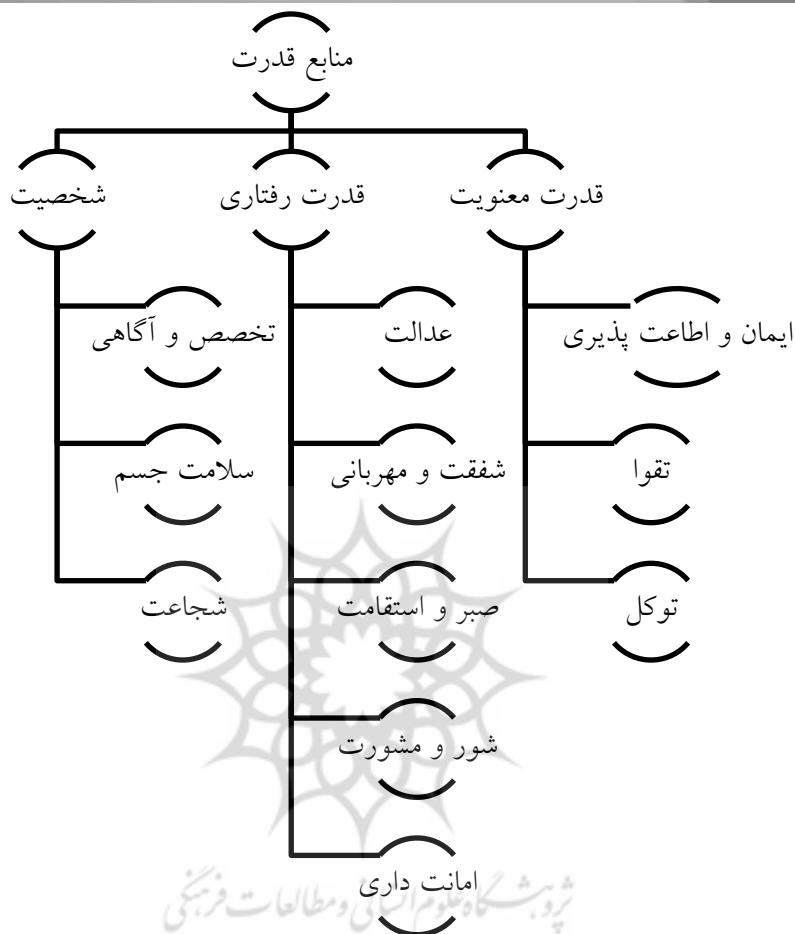
قرآن کریم نتیجه‌ای را که در سایه توکل واگذاری کارهایش به خداوند، عاید او شد، چنین بیان می‌کند: قوم به جای آنکه پند مؤمن آل فرعون را بشنوند، قصد آزارش را کردند؛ پس خدا از شر و مکر فرعونیان او را محفوظ داشت «فَوَقَاهُ اللَّهُ سَيِّئَاتٍ مَا مَكْرُوا وَحَاقَ بِالْإِرْعَظُونَ سُوءَ الْعَذَابِ» (غافر/۴۵). در آیات دیگر پیامبر اسلام را بر توکل و تفویض امر گرفتاری‌ها و بحران‌ها ترغیب



می‌کند: «وَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ وَكَفَىٰ بِاللَّهِ وَكِيلًا» (احزاب/۳) و یا در آیه دیگر توکل را باعث عزم و جدیت رهبران الهی قرارداد و می‌فرماید در سایه توکل از کافران و معاندین نباید بترسید و خداوند امور شمارا کفایت می‌کند: «فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ» (آل عمران/۱۵۹). پس با توجه به آیات قرآن کریم از لازمه قدرت رهبری توکل هست، وجود این صفت و قدرت در رهبری جامعه استقامت و صبر را بالا برده و با اطمینان خاطر در بحران‌ها، توان مدیریت سازمان و رهبری جامعه نیز رهبر پیدا کرده و به رسیدن به اهداف فائق می‌آید و این خود باعث افزایش قدرت رهبری می‌گردد.

مدل یافته‌های تحقیق

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که با توجه به بررسی منابع قدرت رهبران در قرآن به سه محور قدرت رهبری در قرآن رسید؛ قدرت شخصیت، قدرت رفتاری و قدرت معنویت که این محورهای قدرت متفاوت و متمایز از محورهای قدرت در نظریات مدیریت رایج هست. تمایز منابع قدرت در قرآن در سه سطح مبانی، ابعاد و شاخصه‌های حاکم در منابع نسبت به مدیریت رایج هست. این مقاله درصدد تطبیق نظریه قرآنی با نظریه مدیریت نسیت و پرداختن به وجوه تمایز نیازمندی تحقیق مستقل در زمینه هست. یافته‌های تحقیق بشکل نمودار در ذیل ترسیم گردیده است.



نمودار (۱) مدل یافته‌های تحقیق



نتیجه

نتایج حاکی از آن است که به نظر می‌رسد که قرآن کریم منابع قدرت رهبران را متمایز از عناصر مطرح در دانش مدیریت دانسته و در سه محور شخصیت، رفتار و معنویت، می‌توان تحلیل کرد؛ عناصر محور قدرت شخصیت شامل تخصص، آگاهی، سلامت، توانایی جسمی و شجاعت و در محور قدرت رفتاری مفاهیم چون عدالت، شفقت و مهربانی، صبر و بردباری، شور و مشورت و امانت داری و در محور قدرت معنویت به مفاهیم چون ایمان و اطاعت‌پذیری، تقوا و توکل پرداخت. در نتیجه منابع قدرت رهبران در قرآن و نظریات مدیریت هم از نظر عوامل دخیل در محورهای منابع قدرت و هم از نظر ابعاد و محتوا متفاوت بوده و مدل جدید از منابع و عناصر قدرت را ارائه می‌دهد. این مؤلفه‌ها که در قرآن به آن‌ها پرداخته شده است، منابع قدرتی را برای رهبران فراهم می‌سازند که باعث افزایش نفوذ و کارآمدی آن‌ها در جامعه می‌شود. رهبران با رعایت این اصول می‌توانند از اعتماد و حمایت مردم برخوردار شوند، تصمیمات بهتری بگیرند، با چالش‌ها مواجه شوند و جامعه را به سوی پیشرفت و تعالی هدایت کنند. این مؤلفه‌ها به‌طور هم‌زمان هم به رهبران قدرت می‌دهند و هم آنان را به عنوان الگوهای اخلاقی و معنوی معرفی می‌کنند که این ترکیب برای یک رهبری موفق و مؤثر بسیار حیاتی است.

پرتال جامع علوم انسانی



منابع

* قرآن کریم.

* نهج البلاغه.

۱. آریانپور، عباس و منوچهر (۱۳۸۵)، فرهنگ انگلیسی به فارسی، تهران، جهان رایانه،

ششم.

۲. ابراهیمی، محمدحسین، (۱۳۷۵)، مدیریت اسلامی، مرکز انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی.

۳. الوانی، سید مهدی، (۱۳۸۶)، مدیریت در اسلام، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

۴. اس. اس خانکا (۱۳۸۹)، رفتار سازمانی، ترجمه: غلامرضا شمس مورکانی، تهران، نشر آیت

۵. ابن ابی جمهور، محمد بن زین الدین (۱۴۰۳)، عوالی الثالی، قم، انتشارات سیدالشهداء

۶. تقوی، سید رضا، (۱۳۷۴)، نگرشی بر مدیریت اسلامی، مرکز چاپ و نشر سازمان تبلیغات اسلامی.

۷. جعفری، سید محمد مهدی (۱۳۷۳) پرتوی از نهج البلاغه (با استفاده از ترجمه آیت الله سید محمود طالقانی)، سازمان چاپ و انتشارات.

۸. جوادین، سید رضا (۱۳۹۰)، نظریه های مدیریت و سازمان، تهران، نشر نگاه دانش

۹. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۷) تفسیر تسنیم، قم، نشر اسراء

۱۰. جوادی آملی، عبدالله، (۱۳۷۹)، تفسیر موضوعی قرآن کریم، سیره پیامبران در قرآن،

مرکز نشر اسراء



۱۱. رابینز، استیفن پی و دیوید ای (۱۳۸۵)، مبانی مدیریت، ترجمه: سیدمحمد اعرابی
 ومحمدعلی حمیدرفیعی، تهران، نشر پژوهشهای فرهنگی
۱۲. رضائیان، علی (۱۳۹۳)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، نشرنی
۱۳. رضائیان، علی (۱۳۸۷)، اصول و مبانی رهبری، تهران، انتشارات سمت
۱۴. راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۴۰۴)؛ مفردات فی غریب القرآن، بیروت، موسسه
 الاعلامی للمطبوعات
۱۵. سبزواری، سیدمحمد (۱۴۰۹)، ارشادالذهان الی تفسیر القرآن، بیروت، دارالتعارف
 للمطبوعات
۱۶. صدر، سید محمدباقر (۱۴۰۸) اقتصادنا، نجف، مجمع شهیدالصدر العلمی الاشتقاقی
۱۷. طباطبائی، سیدمحمد حسین (۱۴۰۴)، المیزان فی التفسیر القرآن، بیروت، موسسه
 الاعلامی للمطبوعات
۱۸. علاقه بند، علی (۱۴۰۰)، مدیریت عمومی، تهران، نشر روان
۱۹. قربانی، صابر و رقیه علیلو (۱۳۹۰)، مدیریت رفتار سازمانی، اذربایجان شرقی، انتشارات
 دانشگاه آزاد اسلامی پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
۲۰. قراملکی، احدفرامرز (۱۳۸۰)، روش شناسی مطالعات دینی، مشهد، انتشارات دانشگاه
 رضوی
۲۱. کیا الحسنی (۱۳۸۶)، بررسی اندیشه های اقتصادی شهید صدر، مرکز مطالعات اقتصادی
۲۲. مقیمی، سیدمحمد (۱۳۹۴)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، نشر نگاه دانش
۲۳. مکارم شیرازی، ناصر و همکاران (۱۳۷۱)، تفسیرنمونه، قم، دارالکتب السلامیه
۲۴. مورهده و گریفین (۱۳۷۴)، رفتار سازمانی، مترجمان سید مهدی الوانی و غالمرضا
 معمارزاده، تهران، انتشارات مروارید



۲۵. نعیمی آمدی، عبدالواحد (۱۳۸۹)، غررالحکم و دررالکلم، قم، دارالکتب الاسلامیه
۲۶. نادرقمی، محمدمهدی (۱۳۸۷)، قدرت در مدیریت اسلامی، قم، نشر موسسه امام خمینی
۲۷. هرسی، پال و بلانچارد کنت (۱۳۸۴)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه؛ علی علاقه بند، تهران، انتشارات امیر کبیر.





References

- **The Holy Quran.**
- **Nahj al-Balaghah.**

- ۱- Aryanpour, A., & Aryanpour, M. (۲۰۰۶). *English-Persian Dictionary* (۱th ed.). Tehran: Jahan Rayaneh. (In Persian)
- ۲- Ebrahimi, M. H. (۱۹۹۶). *Islamic Management*. Qom: Islamic Propagation Office Publications. (In Persian)
- ۳- Alvani, S. M. (۲۰۰۷). *Management in Islam*. Qom: Research Institute of Hawzah and University. (In Persian)
- ۴- S. S. Khanka. (۲۰۱۰). *Organizational Behavior* (G. R. Shams Morkani, Trans.). Tehran: Ayij Publishing. (In Persian)
- ۵- Ibn Abi Jumhour, M. b. Z. (۱۹۸۲). *Awali al-La'ali*. Qom: Sayyed al-Shohada Publications. (In Arabic)
- ۶- Taqavi, S. R. (۱۹۹۵). *A Perspective on Islamic Management*. Tehran: Islamic Propagation Organization Publications. (In Persian)
- ۷- Jafari, S. M. M. (۱۹۹۴). *A Glimpse of Nahj al-Balaghah (Utilizing the Translation by Ayatollah Seyyed Mahmoud Taleghani)*. Tehran: State Printing and Publishing Organization. (In Persian)
- ۸- Javadin, S. R. (۲۰۱۱). *Theories of Management and Organization*. Tehran: Negah-e Danesh Publications. (In Persian)
- ۹- Javadi Amoli, A. (۲۰۰۸). *Tafsir Tasnim*. Qom: Esra Publications. (In Arabic)
- ۱۰- Javadi Amoli, A. (۲۰۰۰). *Thematic Commentary of the Holy Quran: The Conduct of the Prophets in the Quran*. Qom: Esra Publications. (In Persian)
- ۱۱- Robbins, S. P., & DeCenzo, D. A. (۲۰۰۶). *Fundamentals of Management* (S. M. Araabi & M. A. Hamid Rafiee, Trans.). Tehran: Cultural Research Publications. (In Persian)
- ۱۲- Rezaeian, A. (۲۰۱۴). *Fundamentals of Organization and Management*. Tehran: Ney Publications. (In Persian)



- ۱۳-Rezaeian, A. (۲۰۰۸). *Principles and Foundations of Leadership*. Tehran: SAMT Publications. (In Persian)
- ۱۴-Raghib Isfahani, H. b. M. (۱۹۸۳). *Mufradat fi Gharib al-Quran*. Beirut: Al-Alami Institute for Publications. (In Arabic)
- ۱۵-Sabzevari, S. M. (۱۹۸۸). *Irshad al-Adhhan ila Tafsir al-Quran*. Beirut: Dar al-Ta'aruf li'l-Matbu'at. (In Arabic)
- ۱۶-Sadr, S. M. B. (۱۹۸۷). *Iqtisaduna*. Najaf: Martyr Sadr Scientific Institute. (In Arabic)
- ۱۷-Tabatabaei, S. M. H. (۱۹۸۳). *Al-Mizan fi Tafsir al-Quran*. Beirut: Al-Alami Institute for Publications. (In Arabic)
- ۱۸-Alagheband, A. (۲۰۲۱). *Public Management*. Tehran: Ravan Publications. (In Persian)
- ۱۹-Ghorbani, S., & Alilou, R. (۲۰۱۱). *Organizational Behavior Management*. East Azerbaijan: Islamic Azad University Publications. (In Persian)
- ۲۰-Gharamaleki, A. F. (۲۰۰۱). *Methodology of Religious Studies*. Mashhad: Razavi University Press. (In Persian)
- ۲۱-Kia al-Hasani. (۲۰۰۷). *A Study of Martyr Sadr's Economic Thoughts*. Qom: Economic Studies Center. (In Persian)
- ۲۲-Moghim, S. M. (۲۰۱۵). *Fundamentals of Organization and Management*. Tehran: Negah-e Danesh Publications. (In Persian)
- ۲۳-Makarem Shirazi, N., et al. (۱۹۹۲). *Tafsir Nemouneh*. Qom: Dar al-Kutub al-Islamiyyah. (In Persian)
- ۲۴-Moorhead, G., & Griffin, R. W. (۱۹۹۵). *Organizational Behavior* (S. M. Alvani & G. Memarzadeh, Trans.). Tehran: Morvarid Publications. (In Persian)
- ۲۵-Na'imi Amidi, A. (۲۰۱۰). *Ghurar al-Hikam wa Durar al-Kalim*. Qom: Dar al-Kutub al-Islamiyyah. (In Arabic)
- ۲۶-Nader Ghami, M. M. (۲۰۰۸). *Power in Islamic Management*. Qom: Imam Khomeini Institute Publications. (In Persian)
- ۲۷-Hersey, P., & Blanchard, K. (۲۰۰۵). *Management of Organizational Behavior* (A. Alagheband, Trans.). Tehran: Amirkabir Publications. (In Persian)