

## بررسی و تحلیل ویژگی‌های مدیران برای هدایت منابع انسانی در پرتو استعاره نور در قرآن کریم

سیدرضا سیدجوادین<sup>۱</sup>  
جواد قلیچ‌لی  
محمدعلی لسانی فشارکی<sup>۲</sup>  
علی اصغر پورعزت<sup>۴</sup>

### چکیده

موفقیت سازمانها تا حد زیادی بستگی به هدایت و رهبری در آنها دارد. در دیدگاه اسلامی هدف غایی از هدایت، رساندن انسانها به کمال مطلوب است. اجزا و عناصر هدایت عبارتند از مدیران و ساختارهای سازمانی به عنوان هدایت‌کننده‌ها و منابع انسانی به عنوان هدایت‌شونده. در بیان تفصیلی قرآن، اهداف سازمانها زمانی محقق خواهد شد که بین این عناصر هماهنگی و همسویی وجود داشته باشد. **هدف:** هدف از این پژوهش، بررسی و تحلیل ویژگی‌های مدیران سازمان با استفاده از استعاره نور در قرآن کریم بود. **روش:** در این مقاله از روش تحقیق موضوعی در قرآن کریم استفاده شد. در این روش پس از تعیین کلیدواژه‌های تحقیق، آیات حاوی واژه نور و هم‌خانواده‌های آن از قرآن استخراج و مفاهیم مدنظر در موضوع تحقیق از آیات مذکور استنتاج شد. **یافته‌ها:** برخی از ویژگی‌های احصا شده برای مدیران در این تحقیق، با تحقیقات گذشته مشترک بوده، ولی در بسیاری دیگر نیز تفاوت‌های اساسی وجود داشت. **نتیجه‌گیری:** نتایج حاصل از این تحقیق با عنوان ویژگی‌های پنج‌گانه‌ای به شرح ذیل ارائه شد که عبارتند از: ویژگی‌های عقیدتی، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های ساختاری، ویژگی‌های رفتاری و ویژگی‌های هدف‌گرایی.

**واژگان کلیدی:** منابع انسانی، استعاره نور، مطالعات قرآنی، ویژگی‌های مدیران، تحقیقات میان‌رشته‌ای مدیریت.

دریافت مقاله: ۹۷/۰۹/۱۶؛ تصویب نهایی: ۹۸/۰۳/۱۴.

۱. دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه تهران، استاد گروه مدیریت منابع انسانی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران (نویسنده مسئول) // نشانی: تهران؛ پل گیشا، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران / شماره: ۶۱۱۱۷۶۷۳ / Email: rjavadin@ut.ac.ir
۲. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، پردیس البرز دانشگاه تهران. گروه آموزشی علوم اجتماعی و رفتاری، پردیس البرز دانشگاه تهران.
۳. دکتری الهیات و معارف اسلامی، دانشگاه تربیت مدرس، استاد گروه الهیات، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج.
۴. دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه تهران، استاد گروه مدیریت دولتی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

**الف) مقدمه**

امروزه هدایت منابع انسانی از بحثهای اساسی در مدیریت به شمار می‌رود؛ زیرا مهم‌ترین وظیفه مدیر آن است که با به کارگیری بهینه منابع انسانی، ضمن غلبه بر مشکلات، برنامه‌های سازمان را اجرا و رسیدن به اهداف را آسان‌تر کند. مفهوم و هدف هدایت در مکاتب مادی گرایانه غربی با مفهوم و هدف هدایت در اسلام متفاوت است. هدایت در مکاتب غربی بر مبنای تصمیم‌گیری مادی گرایانه و مبتنی بر سود و زیان است. دیدگاه این مکاتب تجارت‌مآبانه، از انسان آغاز شده و مهم‌ترین وظیفه آن، استمرار حیات برای کسب مال بیشتر و رفاه افزون‌تر است؛ در حالی که در هدایت از منظر اسلام با نظریه کمال و سعادت انسانی روبه‌رویم و از همه مهم‌تر اینکه، از منظر اسلام «تولید» و «تعالی» مکمل یکدیگرند. هدایت منابع انسانی در سازمانها، پدیده‌ای دو وجهی است. در یک طرف، هدایت‌کننده‌ها شامل مدیران، ساختارها و فرایندهای سازمان می‌باشند و در طرف دیگر، منابع انسانی‌اند که به عنوان هدایت‌شونده تلقی می‌شوند. برای نیل به اهداف سازمان، هر یک از این اجزا باید دارای ویژگی‌هایی باشند. برای انجام این تحقیق، آیه ۳۵ سوره مبارکه نور با تأکید بر دلایل ذیل، به عنوان محوری‌ترین آیه در نظر گرفته شده است:

- خداوند که بزرگ‌ترین رهبر و هدایتگر است، خود را به عنوان نور معرفی کرده است (اللَّهُ نُورُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ). ویژگی بازر نور آن است که هم خود روشن است و هم موجب روشنگری و هدایت دیگران می‌شود. پس مدیران نیز باید هم خود روشن بوده و هم روشنگر و هدایتگر دیگران باشند.
- در ادامه به مکانهایی اشاره می‌کند که نور هدایت در آنها جریان دارد (فِي بُيُوتٍ أَذِنَ اللَّهُ أَنْ تُرْفَعَ). این مکانها استعاره از سازمان است؛ سازمانهایی که دارای ساختارهای روشنگرانه باشند.
- سپس به مردانی اشاره می‌کند که هدایت شده‌اند (رِجَالٌ لَّا تُلْهِيهِمْ تِجَارَةٌ وَلَا بَيْعٌ عَن ذِكْرِ اللَّهِ). در این تحقیق، مردان استعاره از کارکنان و منابع انسانی سازمان‌اند که توسط مدیران و ساختارهای سازمانی هدایت شده‌اند.

**ب) ادبیات موضوع**

در این بخش، ابتدا مبانی نظری مربوط به هدایت و رهبری در مدیریت رایج و مدیریت اسلامی بیان شده، سپس به بررسی مفاهیم مربوط به استعاره‌های سازمانی پرداخته می‌شود. در قسمت پایانی نیز استعاره نور در پرتو قرآن کریم بررسی خواهد شد.

**هدایت و رهبری:** به عنوان عامل، نیروی بالفعل یا بالقوه‌ای است که از طریق اعمال نفوذ، همراه با ایجاد اطمینان در پیروان خود برای تحقق آرمانهای مد نظر، اعم از سازمانی و گروهی، از آن استفاده

## ۵۰۹ $\diamond$ بررسی و تحلیل ویژگی‌های مدیران برای هدایت منابع انسانی ...

می‌شود. برخی تعاریف رهبری را تأکید بر روشهای گروهی یا از طریق گروه می‌دانند. از این دیدگاه، رهبر در مرکز فعالیتها و تغییرات گروهی قرار دارد و تجلی اراده گروه است.

علاقه‌بند در تعریف رهبری می‌نویسد: هدف از رهبری و فرماندهی، هدایت زیردستان در جهت بهتر فهمیدن هدفهای سازمان و برانگیختن آنان به کار و فعالیت مؤثر است. از این رو، وظیفه هدایت و رهبری ایجاب می‌کند که مدیران همواره با زیردستان خود در کنش و رابطه متقابل قرار گیرند. رهبری گرچه مفهومی ساده است، اما روشهای آن پیچیده و مشکل است و مافوق، زیردستان خود را با هدفها، سنتها و پیشینه کار سازمان، خط مشی‌ها و رویه‌های آن آشنا می‌سازد (علاقه‌بند، ۱۳۸۹: ۱۲۷). استاگدیل<sup>۱</sup> بیان کرده است: تعداد تعاریف مختلف از رهبری به تعداد افرادی است که آن را تعریف کرده‌اند. واژه رهبری بیشتر شبیه واژه آزادی و عشق و صلح است؛ هر چند هر یک از انسانها به طور ادراکی می‌دانند هر یک از واژه‌ها چه معنایی دارد و آن را با تمام وجود حس می‌کنند، ولی با وجود این، هر یک از این کلمات می‌تواند دارای تعاریف مختلفی برای مردم مختلف باشد. (افجه‌ای، ۱۳۸۵: ۱۸۳)

از دیدگاه امام علی (ع)، حکومت و رهبری یکی از نیازهای اجتماعی بشر است؛ به گونه‌ای که عملاً از آن گریز و گزیری نیست. وجوب امامت را در ردیف واجباتی چون ایمان به توحید، نماز، زکات، روزه، حج، جهاد، امر به معروف و نهی از منکر، قصاص و حدود برشمرده و فلسفه وجوب آن را برقراری نظم در میان امت اسلامی و اطاعت از آن را مایه استحکام نهاد امامت دانسته است. (نهج‌البلاغه، کلمات قصار، ش ۲۵۲)

واژه هدایت (راهیابی) از ماده هدی، در لغت به معنای راهنمایی کردن، نشان دادن راه و در قرآن به معنای هدایت الهی، دلالت و آشکار کردن و ارشاد و راهنمایی کردن آمده است (سجادی‌فر و هادی‌فر، ۱۳۹۱: ۱۵۷-۱۲۲). اهتداء؛ یعنی هدایت یافتن و قبول هدایت (قرشی، ۱۳۸۷) و در اصطلاح عبارت است از: تعیین کمال مناسب یک شیء و راه رسیدن به آن. پس هر موجودی که کمال او عین ذاتش نیست، به هدایت نیازمند است. (جوادی آملی، ۱۳۸۹/ب)

جدول ۱: تعاریف اندیشمندان از هدایت

اندیشمند	سال	تعریف
خلیل بن احمد فراهیدی	۱۴۱۰ ق	هدایت نقیض ضلالت است و هادی به اول هر چیزی می‌گویند... و به دلیل و راهنما از آن رو هادی می‌گویند که پیشاپیش قومش آنها را راه می‌نماید. (ص ۸۷)
راغب اصفهانی	۱۴۱۶ ق	هدی در لغت به معنای دلالت و راهنمایی از روی لطف است.
ملاصدرا	۱۳۶۱	آفرینش موجودات، اعطای کمال اول است و هدایت، عبارت از اعطای کمال دوم به موجودات. هدایت عبارت از سوق دادن اشیاست به سوی کمال و کمال دوم، کمالی است که موجودات در اصل وجود، نیازی بدان ندارند و در بقا احتیاجی بدان ندارند. (ج ۳: ۱۸۲)
احمد ابن فارس	۱۳۸۷	برای این واژه دو معنای اصلی ذکر کرده است: یکی، جلو رفتن در راه برای راهنمایی و دیگری، هدیه که در فارسی به پیشکش ترجمه می‌شود. (ص ۹۹۰)
طوسی	۱۴۰۹ ق	هدایت را به معنی راهنمایی کردن به راه رشد می‌داند.
علامه طباطبایی	۱۳۷۴	هدایت را راهنمایی و جهت‌دهی فردی به سوی مقصدی می‌داند که انبیای الهی و جانشینان بر حق او عهده‌دار بوده‌اند. هدایت، شناخت درست هدف، انتخاب صحیح راه رسیدن به هدف و پایداری در مسیر هدف است و هدایت در عام‌ترین معنای خود شامل همه مخلوقات خداوند می‌شود. (ج ۱: ۲۹)

در قرآن کریم واژه هدایت به کار نرفته است، ولی کلمات برگرفته از آن، ۳۱۶ بار در آیات مختلف به کار گرفته شده است. آیاتی را که موضوع هدایت در آنها به کار رفته، می‌توان به سه دسته تقسیم کرد:

دسته اول، آیاتی که تصریح می‌کنند همه موجودات از هدایت الهی برخوردارند.

دسته دوم، آیاتی که همه موجودات را مشمول هدایت الهی می‌دانند.

دسته سوم، آیاتی که تأکید دارند شماری از موجودات مختار، از راهنمایی‌های ویژه خداوند سبحان

برخوردار می‌شوند. (محمدی ری‌شهری، ۱۳۹۱)

دانشمندان و نظریه‌پردازان مختلف، ویژگی‌های گوناگونی را برای توصیف رهبران برشمرده‌اند که در

جدول ۲، بر اساس یافته‌های نورث‌هاوس<sup>۱</sup> (۲۰۰۱: ۱۸) به برخی از آنها اشاره می‌شود.

جدول ۲: برخی ویژگی‌های رهبری

استاگدیل (۱۹۴۸)	من (۱۹۵۹)	استاگدیل (۱۹۷۴)	لود، دوادر و آلیگر (۱۹۸۶)	کیرک پاتریک <sup>۲</sup> (۱۹۹۱)	لوتانز <sup>۳</sup> (۱۹۹۲)
هوشیاری	مردانگی	پایداری	مردانگی	توفیق‌طلبی،	نوآور
بینش	انطباق پذیری	بینش، خلاقیت	تسلط	بلند پروازی	توسعه‌دهنده
مسئولیت‌پذیری	تسلط	اعتماد به نفس		انگیزش رهبری	تمرکز بر افراد
خلاقیت	از خودگذشتگی	مسئولیت‌پذیری		صداقت و تمامیت	تأکید بر اعتماد
پایداری	محافظه کاری	همکاری با دیگران		اعتماد به نفس	دیدگاه بلندمدت
اعتماد به نفس		تحمل دیگران		ثبات عاطفی	نگاه بلندمدت
اجتماعی‌گرا		نفوذگرا		توانایی شناخت	چالشی
		اجتماعی‌گرا		آگاهی شغلی	متکی به خود
				ابداع و ابتکار	
				انعطاف‌پذیری	

**استعاره:** از واژه یونانی متافرا گرفته شده که خود از «متا» (فرا) و «فرین» (برون) مشتق شده است. مقصود از این واژه، دسته خاصی از فرایندهای زبانی است که در آنها جنبه‌هایی از یک شیء به شیء دیگر (فرابرده) منتقل می‌شوند؛ به نحوی که از شیء دوم به گونه‌ای سخن می‌رود که گویی شیء اول است (هاشمیان، ۱۳۹۱: ۵). از نظر یو<sup>۴</sup> (۲۰۱۶: ۱۰۸)، استعاره ابزار شناختی قدرتمندی برای درک مفاهیم اجتماعی انتزاعی است.

استعاره و تشبیه، از طریق شباهت به هم مربوط می‌شوند. هر دو، عنصر مشترک بین دو چیز را کشف و برجسته می‌کنند؛ یعنی دو چیز را از یک ایده مشترک به هم مربوط می‌سازند؛ منتها ادعای شباهت در تشبیه صراحت دارد، ولی در استعاره صریح نیست. (دباغ، ۱۳۹۳: ۲؛ یعقوبی، ۱۳۹۴: ۱۱۸)

استعاره به شکلی از سخن گفته می‌شود که در آن یک واژه یا عبارت برای نشان دادن واژه یا عبارتی دیگر برای مقایسه‌ای ضمنی به کار می‌رود یا چیز یا عملی از راه مقایسه ضمنی با چیز دیگر تعبیر می‌شود. (رشیدیان، ۱۳۹۳: ۲۹)

لیکاف و جانسون<sup>۵</sup> (۱۳۹۴) معتقدند نظام تصویری و ذهن بشر در ذات خود استعاری است و استعاره ابزاری برای مفهوم‌سازی یک تجربه انتزاعی بر اساس تجربه ملموس تر است؛ یعنی برای صحبت درباره حوزه انتزاعی، از استعاره استفاده می‌شود و در اکثر این استعاره‌ها، از زبان و عبارات حوزه ملموس تر برای صحبت درباره حوزه انتزاعی تر استفاده می‌شود و این استعاره‌ها اغلب نوعی الگو برداری مبداء- مقصد ارائه

1. R.G. Lord, C.L. Devader & G.M. Alliger  
 2. D.L. Kirkpatrick  
 3. F. Luthans  
 4. N. Yu  
 5. George Lakoff & Mark Johnson

می‌دهند. بدین ترتیب، هر استعاره دو وجه مبدا و مقصد دارد. آنان مدعی‌اند قلمرویی که عبارات استعاری از آن شکل می‌گیرد، «قلمرو مفهومی مبدا یا منبع» است و حوزه‌ای که قصد فهم و درک آن را داریم، «قلمرو مفهومی مقصد یا هدف» محسوب می‌شود. در استعاره‌های مفهومی<sup>۱</sup> قصد بر این است که مفاهیم انتزاعی، نامحسوس و پیچیده بر اساس مضامین محسوس، ملموس و عینی درک شود؛ زیرا به باور لیکاف عمده‌ترین هدف از به کارگیری استعاره در حوزه زبان‌شناختی همین است که ما مفاهیم ذهنی و انتزاعی را بر اساس یک الگوی عینی و محسوس تجزیه و تحلیل کنیم و آنها را یاد بگیریم. (بارسلونا، ۱۳۹۰: ۱۳-۱۲؛ زنگویی و همکاران، ۱۳۸۹: ۸۹-۸۸)

مطابق با نظریه مفهومی، انسان برای درک هر مفهوم انتزاعی تازه، از مفهومی عینی که از پیش درک کرده است، استفاده می‌کند. در فرایند شناخت، انسان به طور ناخودآگاه میان اجزای مفهومی انتزاعی و اجزای مفهومی عینی، تناظری یک به یک برقرار می‌کند و به کمک این تناظر، مفهوم انتزاعی را درک می‌کند. بنابر این، استعاره درک یک حوزه مفهومی به کمک حوزه مفهومی دیگر است. (لیکاف و جانسون، ۱۳۹۴)

**استعاره نور:** نور یکی از وصف‌ناپذیرترین و ژرف‌ترین بنیانهای حکمت مشرق‌زمین است و در مقام یکی از مهم‌ترین استعاره‌های عرفانی-فلسفی، نه فقط در حکمت ایران باستان، که در تفکر دوره اسلامی نیز بازتاب داشته است. در قلمرو اندیشه‌های اسلامی، این مفهوم گسترده به شکل استعاره و تمثیل در قرآن کریم مطرح شده و نقطه پیوند اندیشه‌های فلسفی و باورهای عرفانی است. مفهوم نور این توانایی را دارد که مقولات تحلیل‌ناپذیری چون خداوند را در ظرف استعاره مفهوم کند. (بهنام، ۱۳۸۹)

یکی از آیات بحث‌انگیز با ظرفیت تفسیرپذیری بالا در قرآن که بسیاری از محققان و مفسران را به ارائه نظر واداشته، آیه ۳۵ سوره مبارکه نور است. معنای ظاهری آیه، نوعی تشبیه و با توجه به معادلهای نور در قرآن، نوعی استعاره مفهومی را در قالب کلان استعاره نشان می‌دهد. از سوی دیگر، بنای تشبیه و استعاره در این آیه، تشبیه امری معقول و انتزاعی به محسوس نیست؛ زیرا «الله» واقعیت مسلم و جاودان عالم است که گرچه نامحسوس است، وجود خارجی دارد و فرض امر مجرد صرف برای «الله» نادرست است. (حجازی، ۱۳۹۵)

شارح اصول کافی در اهمیت آیه ۳۵ سوره نور می‌نویسد: این آیه از نظر سوق عبارت و جمله‌بندی و طرح موضوع، یکی از ابتکارات معجزمآب قرآن است. این مضمون و این معانی نه در کلمات حکمای سلف، نه در مضامین اشعار و خطب ملتها، نه در تعبیرات کتب عهد عتیق و جدید و در نتیجه در هیچ میدان تعبیری سابقه نداشته و باید اعتراف کرد که فوق تفکر و اندیشه معمولی بشر و به خصوص عرب است (کلینی، ۱۳۸۲). در این مقاله نیز از همین ویژگی بارز این آیه شریفه استفاده شده تا در پرتو نور بتوان چارچوبی مفهومی برای هدایت منابع انسانی تهیه کرد.

### ج) پیشینه پژوهش

سیادت و مختاری‌پور (۱۳۹۶) طی مقاله‌ای به بررسی ویژگی‌های مدیران در مصحف شریف نهج‌البلاغه پرداخته‌اند. در این مقاله، مهم‌ترین ویژگی‌های مدیران از دیدگاه حضرت علی (ع) عبارتند از: استقامت و پایداری در کارها، داشتن تقوای الهی، برخورداری از سوابق درخشان، سخاوت و بخشش‌گری و فروتنی در برابر مردم. در این مقاله همچنین راهکارهایی به عنوان محرک‌های انگیزشی در کارکنان پیشنهاد شده است.

شکر و کوهبر (۱۳۹۵) در مقاله خود به بررسی میزان ارتباط ویژگی‌های مدیران با موفقیت سازمانها پرداخته‌اند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد بین ویژگی‌های شخصیتی و همچنین وضعیت مدیران با موفقیت سازمانها، رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد.

خلعتبری و صدرات (۱۳۹۳) با هدف شناسایی ویژگی‌هایی که با خلقت و فطرت انسانی مدیران همخوانی داشته باشد، به قرآن و نهج‌البلاغه مراجعه کرده و مقاله‌ای را تدوین کردند. در این مقاله برخی از ویژگی‌های مدیران به عنوان ویژگی‌های بارز معرفی شدند که عبارتند از: ایمان، تقوا، تخصص، قدرت، امانت، عدالت، قاطعیت، تغافل و مشورت. ربی‌پور و صمدی‌وند (۱۳۸۸) نیز در مقاله‌ای ویژگی‌های مدیران را در نهج‌البلاغه بررسی و مهم‌ترین ویژگی‌های مدیران از دیدگاه حضرت علی (ع) را تقوا، عدالت اجتماعی، وفاداری، سعه صدر، شایستگی مدیریتی و ایمان به خداوند بیان کردند.

گرانندی<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) پژوهشی در خصوص رهبران راهبردی در کلیساها انجام داده و راهکارهایی را برای بقای بلندمدت کلیساها به عنوان نوعی از سازمانهای غیرانتفاعی پیشنهاد داده است. وی حیات سازمان را در بلندمدت، در گرو حیات رهبری راهبردی می‌داند. تأکید بیشتر در این مقاله، تغییر نگاه از رهبری صرفاً مبتنی بر چشم‌انداز و مأموریت، به رهبری همراه با توسعه توانایی‌ها و دانایی مدیریت اعضاست.

### د) روش پژوهش

تدبیر در قرآن کریم، بهترین شیوه استفاده از این کتاب آسمانی است. برای تدبیر در قرآن، روشها و راهبردهای مختلفی معرفی شده است که عبارتند از: تدبیر آیه‌محور، سیاق‌محور، سوره‌محور، داستان‌محور و مسئله‌محور. (پهلوان شریف و همکاران، ۱۳۹۵)

**تدبیر آیه‌محور:** تمرکز محقق بر یک یا چند آیه خاص به صورت منفرد است. به نظر برخی پژوهشگران علوم قرآنی، توجه صرف به یک یا چند آیه به صورت منفرد نمی‌تواند پاسخ مناسبی را در بر داشته باشد.

**تدبیر سوره‌محور:** بیش از آنکه له موضوع یا مسئله خاصی توجه شود، سوره یا سوره‌های خاصی مد نظر است. این روش با روح تقسیم‌بندی قرآن سازگارتر است، اما از این حیث که در هر سوره لزوماً همه جوانب یک موضوع خاص طرح نشده، دچار ضعف و نقصان است. با استفاده از این روش، نمی‌توان مسئله خاصی را بررسی همه‌جانبه کرد.

**تدبیر داستان‌محور:** روش داستان‌محور به جای تأکید بر کلیدواژه‌ها یا موضوعات، به داستانهای قرآنی و نکات مستتر در آن در خلال آیات و سوره‌های گوناگون توجه می‌کند.

**تدبیر مسئله‌محور:** به جای بررسی یک موضوع، مسائل و چالشهای موجود به قرآن عرضه شده و تک‌تک آیات با محوریت مسئله مد نظر بررسی می‌شوند. این روش تا حدودی شبیه روش داده‌بنیاد است. (لطیفی، ۱۳۹۰)

**تدبیر سیاق‌محور:** روش تحقیق موضوعی در قرآن کریم، نوعی روش پژوهش تدبیر‌محور است که از راهبرد تدبیری سیاق‌محور بهره می‌برد. در این روش، واحد سیاق یا رکوعات برای پژوهش تدبیری استفاده می‌شود. سیاقها یا رکوعات را برخی به پیامبر اکرم (ص) منتسب می‌دانند (لسانی فشارکی و مرادی، ۱۳۹۱). در این روش علاوه بر تحلیل هر آیه، تنها به خود آیه توجه نمی‌شود، بلکه محقق به مجموعه آیات قبل و بعد که در یک سیاق مصطلح قرار دارند، توجه می‌کند (همان). دلیل استفاده از روش سیاق‌محور در این تحقیق، توجه به دسته آیات مرتبط با هم و همچنین انعطاف در گسترش یا ضیق موضوع است.

این روش پژوهش شامل چهار مرحله اصلی است که عبارتند از: مرحله مقدماتی، مرحله مفهوم‌یابی، مرحله گسترش یا فشرده کردن تحقیق موضوعی و مرحله تدوین و تألیف (پهلوان شریف و همکاران، ۱۳۹۵). در مرحله مقدماتی، فعالیتهایی از قبیل انتخاب عنوان تحقیق موضوعی و کلیدواژه‌های مربوط به آن، آماده‌سازی اوراق اولیه تحقیق موضوعی، نگارش صفحه عنوان و ثبت گزارش آغاز تحقیق، تدارک فهرست آیات اصلی و تدارک فهرست سیاقها با هدف فراهم کردن مقدمات برای ورود به مرحله مفهوم‌یابی تدبیری انجام می‌شود. در مرحله مفهوم‌یابی با استفاده از آیات تهیه شده و سیاق آنها، تدبیر در آیات، ضمن لحاظ کردن موضوع و سؤال پژوهش انجام می‌شود. برخی از فعالیتهای اصلی در این مرحله عبارتند از: نگارش متن کامل آیه اصلی با شماره ردیف و ذکر نشانی آیه مد نظر در قرآن، تلاوت مکرر آیه، بررسی مفاهیم آیه، یادداشت سؤالات مربوط به آیه، بررسی مفاهیم آیه در سیاق، یادداشت نظمها و هماهنگی‌ها، نکات تکمیلی و بازنگری سراسری مفاهیم. پس از این مرحله، تحقیق نسبتاً کامل است. اما با توجه به محدودیت زمانی و مقتضیات تحقیق، ممکن است تحقیق فشرده‌تر یا گسترده‌تر شود. در مرحله تدوین و تألیف نیز فعالیتهایی برای ساختاربندی و پالایش مفاهیم دریافت شده انجام خواهد شد. برخی از



## بررسی و تحلیل ویژگی‌های مدیران برای هدایت منابع انسانی ... ♦ ۵۱۵

فعالتهای اصلی این مرحله عبارتند از: تدارک طرح بخشها و فصلهای تحقیق، شناسه گذاری (برچسب‌زنی) مفاهیم و نگارش نهایی. (لسانی و مرادی، ۱۳۹۱)

در مقاله حاضر، مراحل کار به شرح ذیل انجام شده است:

- تعیین کلیدواژه به منظور مشخص کردن حدود و ثغور آیات با استفاده از نظرات کارشناسان علوم قرآنی و اساتید مدیریت.
  - با توجه به موضوع مقاله و محوریت داشتن استعاره نور و طبق پیشنهاد اساتید، کلیدواژه اصلی این تحقیق، عبارت «نور» انتخاب شد.
  - استخراج آیات مشتمل بر واژه نور و مشتقات آن از قرآن کریم.
  - مفهوم‌یابی هدایت و ویژگی‌های هدایت‌کنندگان و هدایت‌شوندگان در آیات مشخص شده.
  - برچسب‌گذاری و کدگذاری مفاهیم به دست آمده.
  - تلخیص، ترکیب و دسته‌بندی موضوعی مفاهیم به دست آمده (به دلیل شباهت برخی از مفاهیم و پرهیز از تکرار مفاهیم).
  - جهت‌دهی مفاهیم به دست آمده متناسب با موضوع تحقیق.
  - نتیجه‌گیری و استخراج ویژگی‌های مربوط به سه گروه مدیران هدایت‌کننده، سازمانهای هدایت‌کننده و کارکنان هدایت‌شونده.
- برای استخراج آیات حاوی واژه نور و مشتقات آن، از کتاب «المعجم المفهرس» (عبدالباقی، ۱۳۶۴) و همچنین نرم‌افزار قرآنی «نورالانوار» و جدول سیاقهای قرآنی استفاده شد. کلیدواژه نور (مطابق جدول ۲) در ۳۹ آیه اصلی قرار دارد که با احتساب آیات واقع در سیاق آنها، به ۲۹۷ آیه افزایش می‌یابد.

جدول ۳: فهرست آیات مشتمل بر واژه نور و هم‌خانواده‌های آن

تعداد آیات	ابتدا و انتهای سیاق	کلید واژه	آیه، نام سوره	تعداد آیات	ابتدا و انتهای سیاق	کلید واژه	آیه، نام سوره
۶	۴۰-۳۵	نور	۳۵- نور	۲۰	۲۰-۱	نوراً	۱۶- نوح
۱۰	۱۰-۱	المنیر	۸- حج	۵	۱۲-۸	نورنا	۸- تحریم
۶	۶-۱	النور	۵- ابراهیم	۵	۱۲-۸	النور	۱۱- طلاق
۶	۶-۱	النور	۱- ابراهیم	۱۰	۱۰-۱	النور	۸- تغابن
۱۱	۱۸-۸	النور	۱۶- رعد	۹	۹-۱	نور	۸- صف
۱۰	۱۰-۱	نوراً	۵- یونس	۴	۲۹-۲۶	نوراً	۲۸- حدید
۸	۳۷-۳۰	نور	۳۲- توبه	۹	۱۹-۱۱	نورهم	۱۹- حدید
۶	۱۵۷-۱۵۲	النور	۱۵۷- اعراف	۹	۱۹-۱۱	نوراً	۱۳- حدید
۸	۱۲۹-۱۲۲	نوراً	۱۲۲- انعام	۹	۱۹-۱۱	نورهم	۱۲- حدید
۴	۹۴-۹۱	نوراً	۹۱- انعام	۱۰	۱۰-۱	النور	۹- حدید
۱۰	۱۰-۱	النور	۱- انعام	۱۰	۵۳-۴۴	نوراً	۵۲- شوری
۷	۵۰-۴۴	نور	۴۶- مائده	۷	۷۰-۶۴	بنور	۶۹- زمر
۷	۵۰-۴۴	نور	۴۴- مائده	۱۰	۳۱-۲۲	نور	۲۲- زمر
۸	۱۹-۱۲	النور	۱۶- مائده	۱۲	۲۶-۱۵	المنیر	۲۵- فاطر
۸	۱۹-۱۲	نور	۱۵- مائده	۱۲	۲۶-۱۵	النور	۲۰- فاطر
۵	۱۷۶-۱۷۲	نوراً	۱۷۴- نساء	۱۲	۵۲-۴۱	منیراً	۴۶- احزاب
۹	۱۸۹-۱۸۱	المنیر	۱۸۴- آل عمران	۱۲	۵۲-۴۱	النور	۴۳- احزاب
۴	۲۵۷-۲۵۴	نور	۲۵۷- بقره	۱۱	۳۰-۲۰	المنیر	۲۰- لقمان
۱۳	۲۰-۸	نورهم	۱۷- بقره	۱۷	۷۷-۶۱	منیراً	۶۱- فرقان
۲۹۷	جمع کل آیات سیاقها			۶	۴۰-۳۵	نوراً	۴۰- نور

همان‌گونه که در بخشهای گذشته بیان شد، دلیل استفاده از استعاره نور و محور قرار دادن آیات ۳۵ تا ۳۷ سوره مبارکه نور به عنوان مبنای اصلی این تحقیق، آن است که هدایت، به معنی انتقال از نقطه‌ای به سوی کمال مطلوب است و طی این مسیر بدون چراغ هدایت مقدور نیست. خداوند متعال در بیانی استعاری (نور: ۳۵)، خود را به عنوان نور معرفی می‌کند که در سراسر هستی جریانی سیال دارد. در ادامه نیز اشاراتی به مکانها و انسانهای نورانی می‌فرماید. لذا با توجه به تقریب و نزدیکی این استعارات به مفاهیم سازمان و مدیریت، در این پژوهش استعاره نور به عنوان مبنای کار انتخاب شد.

برای استخراج مفاهیم مرتبط با آیات و کنترل صحت برداشتهای صورت گرفته، از تفاسیر ارزشمندی از جمله: تفسیر مجمع‌البیان مرحوم طبرسی (۱۳۴۹، ج ۱: ۱۶۸)، تفسیر جامع‌البیان فی تفسیر القرآن مرحوم ابو جعفر محمدبن حسن طبری (۱۴۱۲)، تفسیر تسنیم آیت‌الله جوادی آملی (۱۳۸۹/الف)، تفسیر المیزان علامه محمدحسین طباطبایی (۱۳۷۴)، تفسیر نمونه آیت‌الله ناصر مکارم شیرازی (۱۳۸۱) و برخی تفاسیر دیگر استفاده شده است.

## د) یافته‌های پژوهش

نتایج به دست آمده از این تحقیق، حاصل انجام مراحل هشت گانه بیان شده در روش تحقیق است. در این بخش با توجه به محدودیتهای موجود برای درج مطالب، صرفاً به بخشهایی از مفاهیم استخراج شده از آیات اکتفا شده و از پرداختن به کلیه آیات و مفاهیم پرهیز شده است. در حقیقت؛ مفاهیم بیان شده در این بخش، پاسخی است به این سؤال اساسی که ویژگی‌های مدیران هدایتگر در پرتو ظرفیت استعاره نور در قرآن کریم چیست؟ این ویژگی‌ها به شرح ذیل دسته‌بندی و ارائه می‌شوند.

### ۱. تعالی بخش کارکنان

مدیران هدایتگر کسانی‌اند که به دنبال رشد و تعالی کارکنان‌اند. همان‌گونه که در آیه ۱۷ سوره نوح ویژگی رشددهندگی را به خداوند نسبت داده، مدیران هدایت‌کننده نیز باید با بسیج کلیه امکانات، تمام تلاش خود را برای رشد و اعتلای کارکنان به کار گیرند. آیه ۱۱ سوره طلاق نیز اشاره می‌فرماید که مدیران هدایتگر، اهداف و برنامه‌های سازمان را با رویکرد راهنمایی و ارشاد برای کارکنان تبیین می‌کنند و هدف غایی آنان رساندن کارکنان به کمال مطلوب است.

### ۲. هدایت مستمر و بدون وقفه

آیات ۱۵-۵ سوره مبارکه نوح، استمرار در فعالیت برای هدایت کارکنان را، ویژگی بارز مدیران بیان می‌کند:

- فرایند هدایت منابع انسانی باید مستمر و بدون وقفه باشد: «قَالَ رَبِّ إِنِّي دَعَوْتُ قَوْمِي لَيْلًا وَ نَهَارًا».
- برای هدایت منابع انسانی باید از ابزارهایی همچون خوف و رجا، توجیه و توضیح و... استفاده کرد. (نوح: ۱۲-۸)

### ۳. بشیر و نذیر

بشارت و انذار به کارکنان درباره عواقب عملکردشان، از ابزارهای هدایت کارکنان است. همان‌گونه که آیات آغازین سوره نوح بیان می‌فرماید، یکی از ویژگی‌های بارز مدیران هدایت‌کننده، انذاردهنده بودن آنهاست. این مدیران باید کارکنان را نسبت به عواقب عملکردشان هشدار دهند و آگاه کنند. اما نکته قابل توجه آن است که انذار کارکنان باید توأم با روشنگری و آگاهی‌بخشی باشد: «قَالَ... نَذِيرٌ مُّبِينٌ».

آیه ۲۴ سوره فاطر اشاره می‌فرماید که دو ویژگی بارز مدیران؛ اول هدایتگری و دوم بشیر و نذیر بودن آنهاست. آیه ۲ سوره یونس نیز ضمن اشاره به بشارت و انذار کارکنان، برای انذار به کارکنان از واژه «الناس» که اسم عام است، استفاده کرده؛ اما برای بشارت دادن از «آمنوا» استفاده کرده که خطاب به بخشی از جامعه هدف است. انذار نسبت به عقوبت عملکرد منفی شامل کلیه کارکنان می‌شود؛ زیرا همه باید

## ۵۱۸ ♦ فرهنگ در دانشگاه اسلامی ۳۳

نگران نتایج اعمال خود باشند؛ اما بشارت دادن ویژه کارکنانی است که نسبت به سازمان و اهداف آن ایمان دارند و در مسیر تحقق آن حرکت می‌کنند.

### ۴. حامی منابع انسانی

آیات ۸ سوره تحریم و ۴۶ سوره شورا، به اهمیت حمایت از کارکنان پرداخته، بیان می‌فرمایند که کارکنان در سازمان هیچ پناهگاه و یاوری غیر از مدیران ندارند. لذا مدیران نیز باید به این امر واقف باشند و به طور همه‌جانبه از آنان حمایت و پشتیبانی کنند.

### ۵. باطل‌ستیزی

مبارزه با باطل از ویژگی‌هایی است که مدیران هدایت‌کننده باید واجد آن باشند. آیه ۹ سوره تحریم به صراحت به این ویژگی مهم اشاره فرموده است. در این آیه شریفه تأکید شده است که مدیران هدایتگر باید در برابر باطل (متخلفان و منافقان سازمان) ایستادگی کرده، با این دسته از کارکنان به شدت برخورد کنند.

### ۶. رعایت عدالت و انصاف

رفتار عادلانه و منصفانه مدیران باعث خواهد شد تا کارکنان نسبت به سازمان امیدوار شده، از اهداف و برنامه‌های آن استقبال کنند. آیات ۱۱-۱۰ سوره تحریم به مدیران آموزش می‌دهد که رفتار عادلانه آنان در برابر کارکنان خاطی، بدون در نظر گرفتن قرابت نسبی و سببی آنان با مدیران، سایر کارکنان را نسبت به سازمان امیدوار می‌کند. رعایت عدالت در سازمان زمانی میسر خواهد بود که مدیران با توجه به آیات ۴۴، ۴۵ و ۴۷ سوره مائده، عملکرد کارکنان را بر اساس شاخصهای ابلاغی ارزیابی. درباره آنام قضاوت کنند.

### ۷. مدیران در صف مقدم انجام مأموریتها

طبق فرمایش آیه ۹ سوره تحریم، حضور مدیران در صف مقدم عملیاتی، می‌تواند عامل مهمی در ایجاد انگیزه در کارکنان باشد؛ زیرا کارکنان با مشاهده مدیران در صف مقدم، احساس مسئولیت بیشتری در قبال وظایف کرده، با انگیزه بیشتری فعالیت خواهند کرد.

### ۸. شاهد و بصیر

کنترل و نظارت بر عملکرد کارکنان، از وظایف اصلی مدیران است که منجر به ارتقای بهره‌وری آنان خواهد شد. آیه ۲ سوره تغابن، داشتن بصیرت را از ویژگی‌های مدیران می‌داند: «... وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ». در این آیه با دقت و ظرافت از واژه «بصیر» به معنای بینا استفاده شده است. روش مشاهده، مطمئن‌ترین روش برای کنترل و نظارت بر عملکرد است. آیه ۷۰ سوره زمر نیز به داشتن آگاهی نسبت به عملکرد کارکنان اشاره می‌کند. آیه ۴۵ سوره احزاب نیز ویژگی‌های مدیران را چنین بیان می‌فرماید: شاهد و ناظر بر عملکرد کارکنان بودن، بشارت‌دهنده و هشدار دهنده بودن.

### ۹. هدفمند و برنامه‌مدار

داشتن هدف مشخص و برنامه مدوّن، از الزامات مدیریت و شرط موفقیت مدیران است. مدیری موفق خواهد بود که دارای اهداف و برنامه‌های دقیق و مدوّن باشد. طبق بیان آیه ۹ سوره صف، مدیران هدایتگری که دارای هدف و برنامه دقیق و مدوّن‌اند، بر رقبای درون و برون‌سازمانی فائق خواهند آمد.

### ۱۰. صداقت در گفتار و کردار

صداقت در گفتار و رفتار مدیران، از ویژگی‌هایی است که تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر عملکرد کارکنان خواهد داشت. آیه ۷ سوره صف ضمن تأکید بر داشتن این ویژگی هم برای مدیران و هم برای کارکنان، شرط هدایت کارکنان را داشتن صداقت در گفتار و کردار توسط مدیران بیان می‌فرماید.

### ۱۱. وفای به عهد

وفای به عهد، ویژگی‌ای است که در آیه ۲ سوره صف، داشتن آن برای مدیران و کارکنان توصیه شده است. در این آیه خطاب عام فرموده است: «يا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا...»؛ همه کسانی که در سازمان حضور دارند، اعم از کارکنان و مدیران، باید اولاً تعهدی را بپذیرند که قادر به ایفای آن باشند و ثانیاً به تعهدات خود عمل کنند.

### ۱۲. مهربانی و سخاوت

محبت با کارکنان، اثر قابل توجهی بر عملکرد آنان خواهد داشت. علاوه بر ابراز محبت، سخاوت در تشویق و پاداش نیز از دیگر ویژگی‌هایی است که قرآن کریم به مدیران توصیه کرده است. آیه ۲۸ سوره حدید، برخورد محبت‌آمیز با کارکنان و قدرشناسی از آنان را دو ویژگی ضروری برای مدیران معرفی فرموده است.

### ۱۳. مدیران مبلغ و روشنگر

تشریح اهداف و برنامه‌های سازمان برای کارکنان و مشتریان برون‌سازمانی، از وظایف اصلی مدیران است. آیات ۴۸ سوره شوری و ۴۶ سوره احزاب به مدیران توصیه می‌کنند که آنان صرفاً وظیفه تبلیغ اهداف، برنامه‌ها و مأموریت‌های خود را در سازمان ندارند و نباید از این محدوده خارج شوند. رهبران همانند چراغی‌اند که راه را برای کارکنان روشن می‌کنند. آیه ۴۶ سوره احزاب به دو ویژگی مبلغ بودن و دعوت به سوی نور و روشنایی اشاره می‌کند. آیه نخست سوره ابراهیم به ویژگی هدایتگری و راهنمایی مدیران اشاره کرده، آن را از وظایف اصلی مدیران معرفی می‌فرماید. در این آیه ضمن اشاره به صراط (که همان شاهراه اصلی هدایت به سوی کمال است)، تصریح می‌کند که مدیران، کارکنان را از راه درست به سوی کمال هدایت می‌کنند. آیه ۳۳ سوره توبه نیز همانند آیه ۹ سوره صف، هدایتگری را از ویژگی‌های بارز

## ۵۲۰. فرهنگ در دانشگاه اسلامی ۳۳

مدیران بیان می‌فرمایند. در این آیه، شرط لازم برای راهنمایی کارکنان، داشتن هدف است. در این صورت است که سازمان می‌تواند بر سایر رقبا پیروز شود. گفتنی است که آیه ۳۳ سوره توبه نیز عیناً در آیه ۹ سوره صف تکرار شده و این، نشان از اهمیت مفاهیم مرتبط با این آیات شریفه دارد.

### ۱۴. داشتن آگاهی و تخصص

داشتن آگاهی و تخصص از ویژگی‌هایی است که خداوند در قرآن برای مدیران برشمرده است. «خبیر»، علم به امور معنوی و غیر مادی است؛ اما «علیم»، علمی است که نتیجه امور قابل مشاهده و قابل تجدید است. آیه ۳ سوره حج، داشتن علم و دانش را از ویژگی‌های مدیران قلمداد کرده است. در این آیه شریفه، آن دسته از مدیرانی که بدون تخصص کافی کارکنان را هدایت می‌کنند، تبعیت‌کنندگان از شیطان معرفی فرموده است. آیه ۲۵۵ سوره بقره در خصوص ویژگی آگاهی و تخصص مدیران می‌فرماید که مدیران باید هم اطلاع و آگاهی کافی از عملکرد گذشته کارکنان و سازمان داشته باشند (علیم) و هم در خصوص آینده محتمل و رویدادهایی که در آینده برای سازمان رخ خواهد داد (خبیر) خیر داشته باشند.

### ۱۵. مدیران خاضع و فروتن

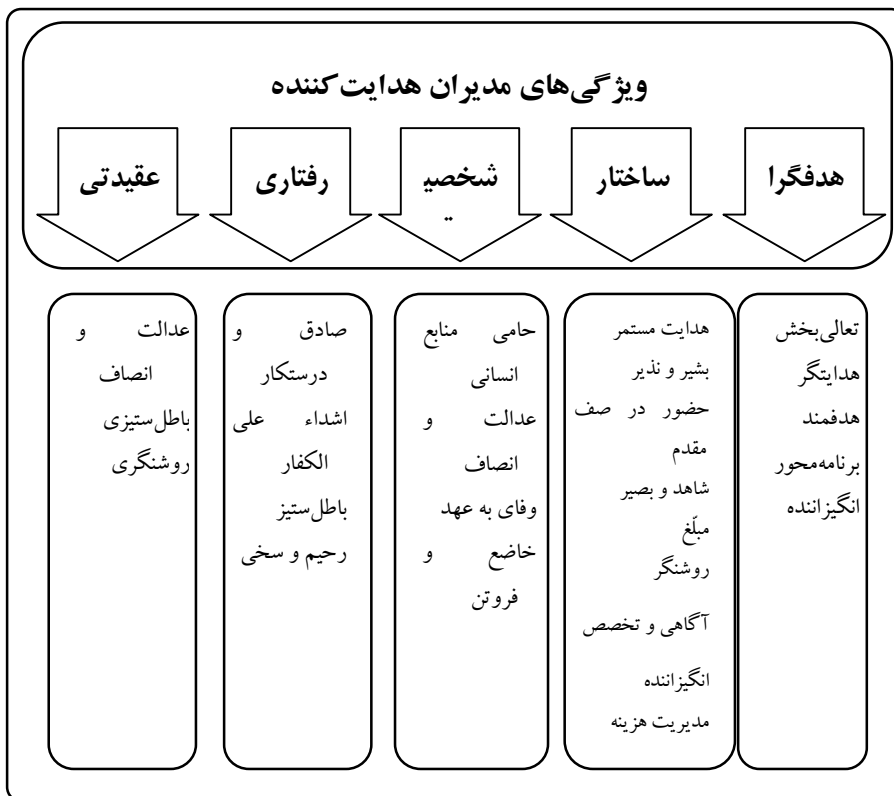
کبر و غرور از ویژگی‌هایی است که حس تقابل را در کارکنان تحریک می‌کند. آیه ۶۳ سوره فرقان با صراحت در خصوص پرهیز از این ویژگی فرمان داده و مجموعه منابع انسانی سازمان، اعم از مدیران و کارکنان را به خشوع و فروتنی دعوت کرده است.

### ۱۶. صرفه‌جویی و مدیریت بر هزینه‌ها

درست و بجا هزینه کردن در تمام سطوح سازمانی از الزاماتی است که هم مدیران و هم کارکنان باید آن را رعایت کنند. آیه ۶۷ سوره فرقان تأکید می‌کند مدیرانی که قصد هدایت کارکنان را دارند، در هزینه کردن نه اسراف کنند و نه تبذیر، بلکه اعتدال را رعایت کنند.

## هـ) جمع‌بندی و پیشنهاد

در این پژوهش سعی شده است ویژگی‌های مدیران به عنوان هدایت‌کنندگان اصلی منابع انسانی در سازمانها، در پرتو استعاره نور در قرآن کریم بررسی و تحلیل شود. این پژوهش با استفاده از روش تحقیق موضوعی در قرآن کریم انجام شده است. برای معرفی ویژگی‌های مدیران هدایتگر در این تحقیق، علاوه بر بیان قرآن کریم، از سایر روشهای متداول مدیریت جاری نیز استفاده شده است. ویژگی‌های مدیران در دسته‌بندی پنج‌گانه‌ای با عناوین ذیل بررسی شد. (شکل ۱)



شکل ۱: ویژگی‌های مدیران هدایت‌کننده

پژوهش حاضر مقدمه‌ای است برای مطالعات میان‌رشته‌ای در حوزه مدیریت. این نوع پژوهشها به دنبال مدل‌سازی و تدوین چارچوبهایی برای مفاهیم مدیریت جاری از منظر قرآن کریم‌اند که البته جای بحث و تبادل نظر بسیار در بین اندیشمندان و صاحب‌نظران حوزه‌های علوم قرآنی و علم مدیریت خواهد داشت. لذا پیشنهاد می‌شود پژوهشهای مختلف با عناوین مشابه و سایر موضوعات، با استفاده از روش تحقیق موضوعی در قرآن کریم انجام شود تا ضمن افزایش غنای مطالب تهیه شده، نظریه‌هایی ارائه شود که با مبانی فلسفی و فرهنگی کشورهای اسلامی انطباق بیشتری داشته باشند.



### منابع

- قرآن کریم. خط عثمان طه (۱۳۹۲). ترجمه مهدی الهی قمشه‌ای. [بی‌جا]: موحّد.
- نهج البلاغه. ترجمه محمد دشتی (۱۳۹۳). [بی‌جا]: پیام مقدس، چ نوزدهم.
- احمد بن فارس (۱۳۸۷). توتیب مقایس اللغه. ترجمه حیدر مسجدی و سعیدرضا علی عسکری. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- افجه‌ای، سید علی اکبر (۱۳۸۵). مدیریت اسلامی. تهران: جهاد دانشگاهی واحد علامه طباطبائی، چ هفتم.
- بارسلونا، آنتونیو (۱۳۹۰). «نظریه شناختی در باب استعاره و شناخت». مجموعه مقالات استعاره و مجاز با رویکردی شناختی. ترجمه تینا امراللهی. تهران: نقش جهان.
- بهنام، مینا (۱۳۸۹). «استعاره مفهومی نور در دیوان شمس». نقد ادبی، سال سوم، ش ۱۰: ۹۱-۱۱۴.
- پهلوان شریف، محمدامین و همکاران (۱۳۹۵). «ویژگی‌های مربی صالح در پرورش و مدیریت استعدادها، پژوهشی قرآنی». مطالعات راهبردی بسیج، سال نوزدهم، ش ۷۲: ۳۰-۵.
- جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۹/الف). تسنیم: تفسیر قرآن کریم. تنظیم و ویرایش: علی اسلامی. قم: اسراء.
- جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۹/ب). هدایت در قرآن. قم: اسراء.
- حجازی، بهجت‌السادات (۱۳۹۵). «استعاره مفهومی آیه نور در قرآن». فنون ادبی، سال هشتم، ش ۵: ۸۵-۱۰۲.
- خلعتبری، حسام‌الدین و فریبا صدرات (۱۳۹۳). «ویژگی‌های شخصیتی مدیر از منظر قرآن و نهج البلاغه». سراج منیر، سال پنجم، ش ۱۶: ۸۷-۱۰۸.
- دباغ، حسین (۱۳۹۳). مجاز در حقیقت؛ ورود استعاره‌ها در علم. تهران: هرمس.
- راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۴۱۶ق). مفردات الفاظ القرآن. بیروت: دارالعلم.
- ربی‌پور، محمدعلی و منوچهر صمدی‌وند (۱۳۸۸). «سیاست مدیریتی و ویژگی مدیران در نهج البلاغه». فراسوی مدیریت، سال دوم، ش ۸: ۱۴۰-۱۱۹.
- رشیدیان، عبدالکریم (۱۳۹۳). فرهنگ پسامدرن. تهران: نی.
- زنگویی، اسدالله و همکاران (۱۳۸۹). «استعاره: مفهوم، نظریه‌ها و کارکردهای آن در تعلیم و تربیت». مطالعات تربیتی و روان‌شناسی، دوره پانزدهم، ش ۱.
- سجادی‌فر، سید ابوالفضل و فریبا هادی‌فر (۱۳۹۱). «معناشناسی واژه هدی در قرآن کریم». حسنا، ش ۱۲: ۱۵۷-۱۲۲.
- سیادت، سیدعلی و مرضیه مختاری‌پور (۱۳۹۶). «بررسی ویژگی‌های مدیران و مهم‌ترین راهکارهای اجرایی در ایجاد انگیزه و کارایی در کارکنان از دیدگاه امام علی (ع)». مجله دانشکده مدیریت دانشگاه اصفهان، سال چهاردهم، ش ۶۰: ۱۶۸-۱۴۷.



بررسی و تحلیل ویژگی‌های مدیران برای هدایت منابع انسانی ... ♦ ۵۲۳

- شکر، ابراهیم و محمدامین کوه‌بر (۱۳۹۵). «بررسی رابطه بین وضعیت مدیران و ویژگی‌های شخصیتی مدیران با موفقیت سازمانی». *رهیافتی در مدیریت نوین*، سال اول، ش ۱.
- طباطبایی، سید محمدحسین (۱۳۷۴). *تفسیر المیزان*. ترجمه سید محمدباقر موسوی همدانی. قم: جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
- طبرسی، فضل بن حسن (۱۳۴۹ ق). *مجمع‌البیان*. ترجمه بدیع الزمان فروزانفر. تهران: دانشگاه تهران.
- طبری، ابوجعفر محمدبن حسن (۱۴۱۲ ق). *جامع‌البیان فی تفسیر القرآن*. بیروت: دارالمعرفه.
- عبدالباقی، محمد فؤاد (۱۳۶۴ ق). *المعجم المفهرس لالفاظ القرآن الکریم*. مصر: دارالکتب المصریه.
- علاقه‌بند، علی (۱۳۸۹). *مدیریت عمومی*. تهران: روان، چ بیست و یکم.
- فراهیدی، خلیل بن احمد (۱۴۱۰ ق). *کتاب‌العین*. قم: هجرت، چ دوم.
- قرشی، سید علی اکبر (۱۳۸۷). *قاموس قرآن*، ج ۷. تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- کلینی، جعفر بن محمد (۱۳۸۲). *اصول کافی*. شرح و ترجمه محمدباقر کمره‌ای. تهران: مکتب الاسلامی.
- لسانی فشارکی، محمدعلی و حسین مرادی زنجانی (۱۳۹۱). *روش تحقیق موضوعی در قرآن کریم*. قم: دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.
- لطیفی، میثم (۱۳۹۰). «روش‌شناسی راهبردهای تدبیر در قرآن کریم: استقرایی از پژوهش‌های میان رشته‌ای مدیریت اسلامی در دهه اخیر». *اندیشه مدیریت راهبردی*، سال پنجم، ش ۲ (پیاپی ۱۰): ۵۵-۲۵.
- لیکاف، جرج و مارک جانسون (۱۳۹۴). «استعاره‌هایی که با آنها زندگی می‌کنیم». ترجمه هاجر آقاابراهیمی. تهران: علم.
- محمدی ری‌شهری، محمد (۱۳۹۱). «گونه‌شناسی هدایت الهی در قرآن و حدیث». *علوم حدیث*، دوره هفدهم، ش ۶۴: ۲۲-۳.
- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۸۱). *تفسیر نمونه*. تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- ملاصدرا، صدرالدین محمد بن ابراهیم شیرازی (۱۳۶۱). *تفسیر قرآن کریم*. قم: [بی‌نا].
- هاشمیان، سید محمدحسین (۱۳۹۱). *استعاره راه پرسش از هستی‌سازمان*. تهران: دانشگاه امام صادق (ع).
- یعقوبی، علی (۱۳۹۴). «استعاره‌های زیستی و نظریه‌های جامعه‌شناسی کلاسیک». *روش‌شناسی علوم انسانی*، سال بیست و یکم، ش ۸۴: ۱۴۱-۱۱۷.
- **The Holy Quran**. By Othman Taha (2013). Translated by: Mehdi Elahe Ghomeshi. Movahed Publications. (In Persian)
- **Nahj al-Balagheh**. Translated by: Mohammad Dashti (2014). Holy Message Publications. 19th Edition. (In Persian)
- Abdulbaqi, M.F. (1364). **Al-Mujam al-Mufahres al-Qur'an al-Karim**. Publications of Dar al-Kutb al-Masrya. (In Persian)

- Afjei, S.A.A. (2006).**Islamic Management**. Tehran: University Jihad Publications- Allameh Tabataba'i Branch. 7th Edition. (In Persian)
- Alagheband, A. (2010).**Public Management**. Tehran: Psychoanalysis, print 21.
- Barcelona, A. (2011)."**The Cognitive Theory of Metaphor and Cognition**". Proceedings (Metaphor and Permitted Cognitive Barriers), Translated by: Tina Amrollahi, Tehran: Naghsh Jahan Publications. (In Persian)
- Behnam, M. (2010)."**The Conceptual Metaphor of Light in Divan of Shams**". *Quarterly Journal of Literary Criticism*, Vol. 3, 10: 91-114. (In Persian).
- Dabbagh, H. (2014).**Allowing the Truth - The Entrance to Metaphors in Science**. Tehran: Hermes Press. (In Persian)
- Farahidi, Kh. A. (d. 1410).**The Book of Al-Ayn**. Qom: Hijrat Publications, Second Edition. (In Persian)
- Grandy, G. (2013)."**An Exploratory Study of Strategic Leadership in Churches**". *Leadership & Organization Development Journal*, 34(7): 616-638.
- Hashemian, S.M.H. (2012).**The Metaphor of the Question of Organization Existence**. Tehran: Imam Sadegh University Press. (In Persian)
- Hejazi, B. (2016)."**The Conceptual Metaphor of Verse Noor in the Quran**". *Literary Techniques*, Eighth Year, No. 5: 85-102. (In Persian)
- Ibn Fares, Ahmad(2008).**The Order of Moghayas al-Loghah**. Translated by Heydar Masjadi & Saeed Reza Ali Askari. Qom: Institute of Domain and University Research, First Edition. (In Persian)
- Javadi Amoli, A. (2010).**Tasnim: Interpretation of the Holy Quran**. Edited by Ali Islami. Qom: Esra'a Publishing Center. (In Persian)
- Javadi Amoli, A. (2010).**Guidance in the Qur'an**. Qom: Esra'a Publishing Center. (In Persian)
- Khalatbari, H.&F. Sadrat (2014)."**The Personality Characteristics of the Director from the Perspective of the Qur'an and Nahjul Balagheh**". *Seraj Monir*, Fifth Year, No. 16: 87-108. (In Persian)
- Koleyni, Ja'farben M. (2003).**Sufficient Principles**. Description and Translation of Mohammad Bagher Kamarei. Tehran: Al-Islami School. (In Persian)
- Latifi, M. (2011)."**The Methodology of Strategies of Thinking in the Qur'an: An Induction of Interdisciplinary Research in Islamic Management in the Recent Decade**". *Strategic Management Thought*, Volume 5, Issue 2: Sequential Issue, 10: 25-55. (In Persian)
- Lesani Fesharaki, M.A.&H. Moradi (2012).**Thematic Research Method in the Holy Quran**. Publishing Office of Islamic Propagation in Qom Seminary. (In Persian)

- Lickoff, G.& M. Janson (2015). **The Metaphors We Live With**. Translated by Hajar Aghabrahimi. Tehran: Science, p. 131 (In Persian).
- Lord, R.G.;C.L. Devader &E.M. Alliger (1986). "A Meta-Analysis of Relation between Personality Traits and Leadership Perception: An Application of Validity Generalization Procedures". *Journal of Applied Psychology*, 71: 402-409.
- Luthans, F. (1992). **Organizational Behavior**. 6<sup>th</sup> ed. Mc Graw Hill, P. 269.
- Makarem, N. (2002). **Sample Interpretation**. Tehran: Dar al-Kotob Al-Islamiyah Publications. (In Persian)
- Mohammad Ray Shahri, M. (2012). "The Typology of Divine Guidance in the Quran and Hadith". *The Journal of Hadith Sciences*, Vol. 17, 64: 3-22. (In Persian)
- Mulla Sadra, S. (1982). **The Interpretation of the Holy Quran**. Qom.No Publications. (In Persian)
- North house, P.G.(2001). **Leadership: Theory & Practice**. London: sage Publications, Inc.
- Pahlavan Sharif, M.A. &et al. (2016). "Characteristics of a Competent Instructor in Nurturing and Managing Talent, Qur'anic Research". *Basij Strategic Studies Quarterly*, Vol. 19, No. 72: 5-30. (In Persian)
- Qareshi, S.A.A. (2008). **The Meaning of the Quran**. Vol. 7. Tehran: Dar al-Kutb al-Islamiyah. (In Persian)
- Rabbipour, M.&m. Samadivand (2009). "Management Policy and the Characteristics of Managers in Nahj al-Balaghah". *Beyond Management*, Vol. 2, Issue 8: 119-140. (In Persian)
- Ragheb Isfahani, H (1416 AH). **Singularities of the Qur'an**. Beirut: Dar al-Alam. (In Persian)
- Rashidian, A. (2014). **Postmodern Culture**. Tehran: Ney Publishing. (In Persian)
- Sajjadifar, S.A &F. Hadifar (2012). "The Semantics of the word Hoda in the Holy Quran". *Hosna Magazine*, Vol. 12: 122-157. (In Persian)
- Shakir, E.&M. Kohbar (2016). "Investigating the Relationship between Managers 'Status and Managers' Personality Characteristics with Organizational Success". *Quarterly Journal of Modern Management*, Vol. 1, No. 1. (In Persian)
- Siadat, S.A.&M. Mokhtaripour (2017). "Investigating the Characteristics of Managers and the Most Important Executive Strategies for Motivating and Employing Personnel from Imam Ali's Viewpoint". *Journal of Isfahan University School of Management*, Vol. 14, No. 60: 147-168. (In Persian)
- Stogdil, Ralph M. (1974). "Historical Trends in Leadership Theory and Research". *Journal of Contemporary Business*, autumn: 7.

- Tabatabaei, S.M.H. (1995) **Tafsir al-Mizan**. Translated by: S.M.B. Mousavi Hamedani. Qom: Daftehrant Publications of Qom Seminary Teachers. (In Persian)
- Tabarsi, F. (1349 AH).**The Assembly of Al-Biyan**. Badie ol-Zaman Forouzanfar's Translation. Tehran: Tehran University Press. (In Persian)
- Tabari, A (1412 AH).**Jame'al-Biyan fi Tafsir al-Quran**.Beirut: Dar al-Marefat Publications. (In Persian)
- Yaghoubi, A. (2015)."**Biological Metaphors and Theories of Classical Sociology**".*Quarterly Journal of Humanities*, 21, 84: 117-141. (In Persian)
- Yu, N.(2016). "**Spatial Metaphors for Morality: A Perspective from Chinese**". *Metaphor and Symbol*, 31(2): 108-125.
- Zangoee, Asadullah& et al. (2010) "**Metaphor: Its Concept, Theories and Its Functions in Education**".*Journal of Educational Studies and Psychology*, Vol. 15, Issue 1. (In Persian)

