

مقاله پژوهشی
اصل
Original
Article

شناسایی ویژگی‌های بینشی، گرایشی و کنشی مدیران از دیدگاه قرآن، با رویکرد فراترکیب

علی قاسمیان^۱، سید جواد امینی^{۲*}

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف شناسایی ویژگی‌های بینشی، گرایشی و کنشی مدیران از دیدگاه قرآن انجام شد. **روش:** این پژوهش از نظر هدف، توسعه‌ای و از نظر نوع داده‌ها، کیفی است و با روش پژوهش کتابخانه‌ای و از نوع مطالعات ثانویه و اسنادی، به صورت مقطعی انجام شده است. در این راستا، از روش فراترکیب به عنوان روشی مناسب برای به دست آوردن یافته‌های جامع از موضوع، بر پایه بررسی مجموعه آیات، ترجمه‌ها و تفاسیر قرآن استفاده شده است. با روش روایی صوری توسط گروه کانون خبرگان و پایایی کاپا برابر ۰/۷۲، روایی و پایایی یافته‌ها تأیید شد. منابع به دست آمده با استفاده از روش فراترکیب هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷)، کدگذاری و مؤلفه‌های پژوهش شناسایی شد. **یافته‌ها:** با توجه به یافته‌های حاصل از بررسی ۴۷ آیه نهایی انتخاب‌شده، ۲۷۰ کد منجر به شناسایی ۹۰ ویژگی شد که در ۳۰ گروه اصلی و در سه حوزه، شامل ویژگی‌های بینشی (صداقت، عدالت، تعهد، تقوا و غیره)، گرایشی (اخلاق‌مداری، خلاقیت، انعطاف‌پذیری، همدلی و غیره) و کنشی (برنامه‌ریزی، ارتباطات، تصمیم‌گیری، پایش و ارزیابی و غیره) دسته‌بندی شدند. **نتیجه‌گیری:** نتایج پژوهش نشان داد که مدیران باید ویژگی‌های خود را در هر دسته شناخته و به دنبال تقویت آنها باشند تا بتوانند مدیریتی اسلامی توأم با اثربخشی و موفقیت در تمامی جوانب داشته باشند.

واژگان کلیدی: مدیریت اسلامی، آموزه‌های قرآنی، ویژگی‌های بینشی مدیران، ویژگی‌های گرایشی مدیران، ویژگی‌های کنشی مدیران، رویکرد فراترکیب.

✦ تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۰۶؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۱۵

۱. دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی، گروه عمران، شهرسازی و مدیریت بحران، دانشکده پدافند غیرعامل، دانشگاه صنعتی مالک اشتر. تهران، ایران. Ghasemian@MUT.ac.ir

۲. دکترای مدیریت راهبردی، دانشیار گروه مدیریت راهبردی، دانشکده مدیریت راهبردی، دانشگاه عالی دفاع ملی.

تهران، ایران (نویسنده مسئول). شماره نامبر: ۰۲۱۲۷۳۵۲۲۲۰ / Sjamini20@gmail.com

الف) مقدمه و بیان مسئله

در دنیای پیچیده و پویای امروز، نقش مدیران در هدایت سازمانها و جوامع به سوی موفقیت و پیشرفت، بی‌نهایت حائز اهمیت است. مدیران نه تنها باید دارای مهارت‌های فنی و تخصصی باشند، بلکه باید ویژگی‌های خاص نیز داشته باشند تا بتوانند به بهترین نحو ممکن سازمانهای تحت مدیریت خود را هدایت کنند (القرآن، ۲۰۲۳). همچنین مدیران با چالشها و مشکلات متعددی در محیط‌های کاری و سازمانی مواجه‌اند که نیازمند برخورداری از ویژگی‌های بینشی، گرایشی و کنشی مناسب می‌باشند (صادقیان، ۱۳۹۵). ویژگی‌های بینشی مدیران، ویژگی‌های ادراکی و شناختی مدیران‌اند که شامل توانایی‌های تحلیلی، تفکر بنیادین، درک عمیق از مسائل و توانایی پیش‌بینی و برنامه‌ریزی می‌شود و معرفت‌شناسی، هستی‌شناسی و انسان‌شناسی است (کریم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۹). ویژگی‌های گرایشی مدیران، ویژگی‌های احساسی و عاطفی مدیران، شامل انگیزه‌ها، نگرشها، ارزشها و احساسات آنان نسبت به کارکنان و مسائل سازمانی است. ویژگی‌های کنشی مدیران، ویژگی‌های عملی و رفتاری مدیران، شامل مهارت‌های اجرایی، تصمیم‌گیری، حل مسئله و توانایی اجرای برنامه‌ها و راهبردها در محیط‌های کاری است که منجر به افزایش مردم‌داری نیز می‌شود (سیدجوادین و همکاران، ۱۴۰۰). این ویژگی‌ها نه تنها به بهبود عملکرد سازمانها کمک می‌کنند، بلکه به ارتقای اخلاق و ارزشهای انسانی نیز می‌انجامند. با این حال، یکی از مشکلات اساسی در این حوزه، عدم دسترسی به منابع معتبر و راهنماهای قابل اعتماد برای استخراج و تقویت این ویژگی‌هاست. بسیاری از مدیران به دلیل کمبود منابع مادی و سرمایه‌ای، به شیوه‌های مدیریتی غیر اخلاقی و غیر کارآمد روی می‌آورند که می‌تواند به کاهش بهره‌وری و افزایش نارضایتی کارکنان منجر شود. (گازی، ۲۰۲۰^۱)

در این میان، قرآن کریم به عنوان منبعی معرفتی غنی و جامع از آموزه‌های اخلاقی و مدیریتی، می‌تواند راهنمایی ارزشمند برای مدیران باشد. دلالت‌های قرآنی، آموزه‌ها، رهنمودها و مفاهیمی که در قرآن کریم برای هدایت انسانها و بهبود زندگی فردی و اجتماعی ارائه شده‌اند، می‌توانند به عنوان راهنمایی برای مدیریت و رهبری استفاده شوند (موسوی‌زاده و همکاران، ۱۴۰۱). اما مشکل اصلی در این زمینه، عدم شناخت کافی و تفسیر صحیح از دلالت‌های قرآنی مرتبط با مدیریت است (کریم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۹). بسیاری از مدیران و پژوهشگران به

دلیل پیچیدگی‌های موجود در متون قرآنی و نیاز به تفسیرهای دقیق و علمی، قادر به استخراج و بهره‌برداری مناسب از این آموزه‌ها نیستند. علاوه بر این، یکی دیگر از مشکلات موجود، نبود چارچوبهای عملی و کاربردی برای پیاده‌سازی آموزه‌های قرآنی در مدیریت است (خلعتبری و صدارت، ۱۳۹۴). بسیاری از مدیران حتی با داشتن آگاهی از این آموزه‌ها، نمی‌دانند چگونه آنها را در محیط‌های کاری خود به کار گیرند. این مسئله نیازمند پژوهشهای کاربردی و ارائه راهکارهای عملی است که بتواند به مدیران در این زمینه کمک کند (سادات چاوشیان و مفتاح، ۲۰۱۷). همچنین، تفاوت‌های فرهنگی و اجتماعی میان جوامع مختلف اسلامی می‌تواند به چالشهای بیشتری در تفسیر و پیاده‌سازی آموزه‌های قرآنی منجر شود. مدیران در جوامع مختلف ممکن است با شرایط و مسائل متفاوتی روبه‌رو باشند که نیازمند رویکردهای متناسب با فرهنگ و ارزشهای محلی است (فیصل^۱ و همکاران، ۲۰۱۳). در نهایت، عدم توجه کافی به آموزش و پرورش مدیران بر اساس اصول و ارزشهای قرآنی، یکی دیگر از مشکلات اساسی در این حوزه است. بسیاری از برنامه‌های آموزشی و تربیتی مدیران، به جای تمرکز بر ارزشها و اخلاقیات، بیشتر به مهارتهای فنی و تخصصی می‌پردازند. این مسئله می‌تواند به کاهش کیفیت رهبری و مدیریت در سازمانها منجر شود (طباطبایی و همکاران، ۱۴۰۰). از طرفی، صرف آموزه‌های ارزشی کافی نیست و بایستی آن آموزه‌ها را در قالب مهارتهای فنی و تخصصی پیاده‌سازی کرد.

ویژگی‌های بینشی، گرایشی و کنشی قرآنی برای مدیران از اهمیت والایی برخوردار است و به طور مستقیم بر رهبری و مدیریت در سازمانها و جامعه تأثیر می‌گذارد. مدیرانی با بینش قرآنی، از قدرت تحلیل و درک عمیق مسائل برخوردارند و تصمیمات خود را بر مبنای تعالیم و ارزشهای اسلامی اتخاذ می‌کنند. داشتن بینش قرآنی به مدیران کمک می‌کند آینده‌نگر باشند و با حکمت و خردمندی برنامه‌ریزی کنند. این نوع بینش می‌تواند به شناسایی مسیر درست و تدوین راهبردهای بلندمدت مؤثر کمک کند (آقامحمدی، ۱۳۹۷). گرایشهای قرآنی شامل رعایت تقوا و انصاف در تمامی امور مدیریتی است. این ویژگی به ایجاد عدالت، اعتماد و محیط کاری سالم در سازمان کمک می‌کند. گرایشهای اخلاقی از جمله راستگویی، امانتداری و شفقت، در تعالیم قرآنی بسیار مورد تأکید است و به مدیران کمک می‌کند تا در تصمیم‌گیری‌ها و روابط کاری خود این اصول را رعایت کنند (موسوی‌زاده و همکاران، ۱۴۰۱). انجام کارها بر اساس اخلاق و ارزشهای قرآنی باعث می‌شود مدیران

تصمیماتی عادلانه، انسانی و مؤثر اتخاذ کنند. این ویژگی بیش از هر چیز در برخوردهای روزانه و عملی مدیران نمایان می‌شود. کنش قرآنی شامل قبول مسئولیت اعمال و تصمیمات و پاسخگویی نسبت به نتایج آنهاست. این ویژگی باعث می‌شود مدیران به طور پیوسته عملکرد خود را ارزیابی کنند و آماده پذیرش بازخوردها باشند. در مجموع، این ویژگی‌ها بستری مناسب برای ایجاد سازمانهایی عادلانه، اخلاق‌مدار و پایدار فراهم می‌کند. این ویژگی‌ها به بهبود محیط کاری، افزایش رضایت کارکنان و ارتقای عملکرد سازمان کمک شایانی می‌کنند. (فرخیان و همکاران، ۱۴۰۲)

با توجه به اینکه بسیاری از مدیران با چالشها و مسائلی نظیر عدم همخوانی میان ارزشهای اخلاقی و عملکرد مدیریتی مواجه‌اند، این پژوهش می‌تواند راهگشای آنان باشد. استخراج و تبیین ویژگی‌های مدیریتی از منابع معتبر قرآنی، به توسعه رفتاری مبتنی بر اخلاق و ارزشهای انسانی کمک می‌کند. آموزه‌های قرآنی می‌توانند پاسخی به نیاز روزافزون به مدیریت اخلاق‌مدار و مسئولیت‌پذیر باشند و این پژوهش تلاش دارد تا این آموزه‌ها را به شکلی عملی و کاربردی به مدیران ارائه دهد. همچنین، با توجه به تفاوت‌های فرهنگی و اجتماعی میان جوامع مختلف اسلامی، این پژوهش می‌تواند چارچوب‌های متناسبی را برای کاربرد مؤثر دلالت‌های قرآنی در مدیریت ارائه دهد.

اهمیت این پژوهش نه تنها در توسعه فردی مدیران، بلکه در بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری سازمانها نیز نهفته است. علاوه بر این، با توجه به افزایش پیچیدگی‌ها و تغییرات سریع در محیط‌های کاری، نیاز به مدیرانی که بتوانند با بینش و گرایشهای صحیح و کنشهای مناسب تصمیم‌گیری کنند، بیش از پیش احساس می‌شود. این پژوهش می‌تواند به ایجاد چارچوبی نظری و عملی برای تربیت مدیران توانمند و اخلاق‌مدار کمک کند. همچنین، این پژوهش می‌تواند به عنوان مرجعی معتبر توسط پژوهشگران و دانشگاهها در زمینه مدیریت اسلامی استفاده شود و به توسعه دانش مدیریت در این حوزه کمک کند. با توجه به اینکه بسیاری از سازمانها و نهادهای اسلامی به دنبال راهکارهای مدیریتی مبتنی بر اصول قرآنی‌اند، نتایج این پژوهش می‌تواند به بهبود سیاستگذاری‌ها و راهبردهای مدیریتی در این نهادها کمک کند. در نهایت، این پژوهش می‌تواند به تقویت ارتباط میان علم مدیریت و آموزه‌های دینی کمک کند و به ایجاد رویکردی جامع و یکپارچه در مدیریت اسلامی منجر شود.

با توجه به اهمیت این موضوع، بررسی دلالت‌های قرآنی به عنوان منبعی غنی و معتبر برای استخراج ویژگی‌های مدیریتی، می‌تواند راهگشای مدیران در تقویت و بهبود عملکردشان

باشد. بررسی مطالعات انجام شده در این حوزه، حاکی از کمبود چارچوبهای نظری جامع، فقدان ارتباط بین نظر و عمل، مطالعه ناکافی درباره ارتباط بین ارزشهای قرآنی و عملکرد مدیران و سازمان است و این شکافها نشان می‌دهد که نیاز به مطالعات بیشتر، هم در زمینه تجربی و هم در زمینه نظری وجود دارد. بنابر این، انجام پژوهش حاضر در راستای شناسایی ویژگی‌های بینشی، گرایشی و کنشی مدیران مبتنی بر آموزه‌های قرآنی و همچنین پر کردن شکافهای پژوهشی این حوزه ضرورت دارد. لذا پژوهش حاضر در صدد پاسخ به این سؤال است: بر اساس آموزه‌های قرآنی، ویژگی‌های بینشی، گرایشی و کنشی مدیران کدام‌اند؟

۲. مبانی نظری پژوهش

یک) ویژگی‌های مدیران در قرآن

اهمیت مدیریت اسلامی در فراهم کردن چارچوب اخلاقی و معنوی برای مدیران است که نه تنها به بهبود عملکرد سازمانها کمک می‌کند، بلکه باعث ترویج ارزشهای انسانی و دینی در محیط‌های کاری می‌شود (ناصری کریموند و همکاران، ۱۳۹۸). در اسلام، تاریخچه مدیریت و رهبری به صدر اسلام و زندگی پیامبر اکرم (ص) بازمی‌گردد که به عنوان رهبر دینی و اجتماعی ایفای نقش کردند. قرآن کریم و سنت پیامبر (ص) همواره راهنمای مسلمانان در امور مدیریتی بوده‌اند (خلعبری و صدارت، ۱۳۹۳). اصول مدیریتی قرآنی در زمان خلفای راشدین، به ویژه امام علی (ع)، به طور عملی به کار گرفته شد و به عنوان معیار مدیریت اسلامی توسعه یافت. ویژگی‌های مدیران در قرآن، به مجموعه‌ای از صفات و رفتارهای اخلاقی و مدیریتی اشاره دارد که در آموزه‌های قرآنی و سنت نبوی تبیین شده است. این ویژگی‌ها شامل عدالت، صداقت، امانتداری، تقوا، حکمت و مشورت است که به عنوان راهنمایی برای مدیران در انجام مسئولیتها و تعاملات با دیگران مطرح می‌شود تا به بهترین نحو، وظایف خود را انجام دهند (فیروزآبادی، ۱۴۰۳). اهمیت ویژگی‌های مدیران در قرآن به این دلیل است که این ویژگی‌ها نه تنها به بهبود عملکرد و کارایی مدیران کمک می‌کند، بلکه به ترویج ارزشهای دینی و اخلاقی در محیط کار و جامعه نیز منجر می‌شود (پالونگان^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). این ویژگی‌ها تضمین می‌کنند که مدیران در تمامی اقدامات خود، به اصول اخلاقی و دینی پایبند باشند و محیطی عادلانه و سالم ایجاد کنند. ابعاد مختلف ویژگی‌های مدیران در قرآن عبارتند از:

- عدالت و انصاف: رعایت عدالت در تمامی تصمیمات و برخوردها.

- امانتداری: حفظ و استفاده صحیح از منابع و اعتماد جامعه.
- تقوا و پارسایی: پایبندی به اصول دینی و اخلاقی در تمامی شرایط.
- حکمت و دانش: بهره‌گیری از دانش و حکمت در تصمیم‌گیری‌ها.
- مشورت: استفاده از نظرات و تجربیات دیگران برای اتخاذ تصمیمات صحیح. (صادق‌یان، ۱۳۹۵)

ویژگی‌های بینشی مدیران:^۱ ویژگی‌های بینشی در مدیران به عنوان یکی از ارکان اساسی مدیریت موفق از گذشته مورد توجه بوده است. در متون اسلامی و به ویژه آموزه‌های قرآنی نیز تأکید فراوانی بر تفکر، تأمل و بینش عمیق شده است (صادق‌یان، ۱۳۹۵). نمونه‌های بارزی از این تأکیدها را می‌توان در دوران خلافت حضرت علی (ع) مشاهده کرد که ایشان مدیران و فرمانداران خود را به تعمق و دوراندیشی در امور مدیریتی تشویق می‌کردند. ویژگی‌های بینشی مدیران شامل توانایی‌های تحلیلی، تفکر بنیادین، قدرت شناخت و درک عمیق مسائل مرتبط با سازمان و محیط پیرامون آن است. مدیران باید به توانایی‌های بینشی خود برای برنامه‌ریزی بلندمدت، تحلیل دقیق شرایط و اتخاذ تصمیمات مناسب تکیه کنند (لیانسی و پاتیمه، ۲۰۲۳). نمونه‌هایی از ویژگی‌های بینشی قرآنی عبارتند از:

- دانش و دانش‌پژوهی: مطالعه و کسب علم از جمله ویژگی‌های بینشی است. «وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا» (طه: ۱۱۴) نشان‌دهنده اهمیت دانش برای هدایت بهتر است.
- عدالت: «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ» (نساء: ۵۸) بر اهمیت عدالت در تصمیم‌گیری‌ها تأکید دارد.
- تقوا: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ حَقَّ تَقَاتِهِ» (آل عمران: ۱۰۲) بر نگه داشتن تقوا در همه امور اشاره دارد.

اهمیت ویژگی‌های بینشی در مدیران به این دلیل است که این ویژگی‌ها به آنان کمک می‌کند تا شناخت عمیقی از محیط پیرامون و مسائل سازمانی کسب کرده و بتوانند با تحلیل‌های دقیق و صحیح به تصمیم‌گیری‌های مناسبی برسند. ویژگی‌های بینشی باعث می‌شود مدیران بتوانند از افق‌های بلندمدت‌تری به مسائل نگاه کنند و برای پیشرفت و موفقیت سازمان برنامه‌ریزی کنند (سیدجوادین و همکاران، ۱۴۰۰). به طور کلی، ابعاد مختلف ویژگی‌های بینشی مدیران عبارتند از:

- تفکر راهبردی: توانایی برنامه‌ریزی بلندمدت و تحلیل راهبردهای کارآمد.
- تحلیل شرایط: توانایی درک و تحلیل شرایط داخلی و خارجی سازمان.
- شناخت محیط: شناخت کامل از محیط پیرامونی و روندهای تغییرات آن.
- تصمیم‌گیری مبتنی بر بینش: تصمیم‌گیری‌های مبتنی بر تحلیل دقیق و تفکر عمیق.
- چشم‌انداز گسترده: داشتن چشم‌انداز گسترده و نگاه آینده‌نگر به مسائل. (آقامحمدی، ۱۳۹۷)

ویژگی‌های گرایشی مدیران:^۱ ویژگی‌های گرایشی در مدیران به دوره‌های ابتدایی تمدن اسلامی بازمی‌گردد؛ جایی که رهبران و مدیران از آموزه‌های قرآنی برای تقویت انگیزه‌ها و گرایشهای مثبت استفاده می‌کردند (صادقیان، ۱۳۹۵). حضرت محمد(ص) و امام علی(ع) نمونه‌هایی از رهبران بودند که با توجه به اصول قرآنی، به تشویق اخلاق و ایجاد انگیزه‌های مثبت در پیروان خود می‌پرداختند. ویژگی‌های گرایشی، به انگیزه‌ها، گرایشها و تمایلاتی اطلاق می‌شود که مدیران را به سمت اهداف والای مدیریتی و اخلاقی سوق می‌دهد (آقامحمدی، ۱۳۹۷). مدیران با این ویژگی‌ها تلاش می‌کنند تا ارزشهای قرآنی، مانند مسئولیت‌پذیری و غیره را در محیط کار پیاده‌سازی و به ایجاد یک فرهنگی سازمانی مثبت کمک کنند. نمونه‌ای از ویژگی‌های گرایشی قرآنی عبارت است از:

- ایمان به خداوند: مدیر باید به الله ایمان داشته باشد و این ایمان در تمامی تصمیم‌های مدیریتی او نمایان باشد. آیه «فَاتَّقُوا اللَّهَ مَا اسْتَطَعْتُمْ وَأَسْمِعُوا وَأَطِيعُوا وَأَنْفِقُوا خَيْرًا لِّأَنْفُسِكُمْ» (تغابن: ۱۶) بر توجه به خداوند در همه امور تأکید دارد.
- اهمیت ویژگی‌های گرایشی در این است که این ویژگی‌ها نه تنها به ارتقای انگیزه و روحیه در مدیران کمک می‌کند، بلکه محیط کاری را به سمت ارزشهای انسانی و اخلاقی هدایت می‌کند. این ویژگی‌ها باعث می‌شوند مدیران بتوانند با نگرشی مثبت و تمایلی واقعی به بهبود عملکرد سازمان بپردازند.

ابعاد مختلف ویژگی‌های گرایشی مدیران عبارتند از:

- مسئولیت‌پذیری: تعهد به قبول مسئولیتها و عمل به وعده‌ها.
- علاقه به خدمت: تمایل به خدمت به کارکنان و سازمان با نیت خالصانه.

ویژگی‌های کنشی مدیران:^۲ ویژگی‌های کنشی مدیران در تاریخ مدیریت اسلامی، از زمان صدر اسلام به واسطه آموزه‌های قرآنی و سنت پیامبر اسلام(ص)، به عنوان معیاری برای

1. Tendency Characteristics of Managers

2. Actions Characteristics of Managers

سنجش و ارتقای عملکرد مدیران مطرح شده است (صادقیان، ۱۳۹۵). حضرت محمد (ص) و امام علی (ع) با عمل به اصول دینی و قرآنی، نمونه‌های بارزی از اجرای صحیح و اخلاقی مدیریت را نشان دادند و همچنان به عنوان الگویی مهم در اعمال مدیریتی بدانها استناد می‌شود. ویژگی‌های کنشی به عملکردها و رفتارهای عملی مدیران در محیط کاری اشاره دارد که بر اساس دلالت‌های قرآنی و اصول اخلاقی شکل گرفته‌اند (موسوی‌زاده و همکاران، ۱۴۰۱). این ویژگی‌ها شامل پیگیری امور، تصمیم‌گیری عادلانه و انجام وظایف با دقت و توجه به ارزشهای اسلامی است.

دو نمونه از ویژگی‌های کنشی قرآنی عبارتند از:

- مشاوره و همفکری: «وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ» (آل عمران: ۱۵۹)؛ بر اهمیت مشاوره و همکاری در تصمیم‌گیری‌ها تأکید دارد.
 - انصاف و رفتار نیکو: «قَوْلٌ مَعْرُوفٌ وَمَغْفِرَةٌ خَيْرٌ مِّنْ صَدَقَةٍ يَتْبَعُهَا أَذًى» (بقره: ۲۶۳)؛ بر اهمیت انصاف و مهربانی در رفتارها تأکید دارد.
- اهمیت ویژگی‌های کنشی در مدیریت به این دلیل است که این ویژگی‌ها باعث می‌شود تا مدیران علاوه بر داشتن بینش و نگرش صحیح، توانایی اجرای صحیح وظایف و مسئولیت‌های مدیریتی را نیز داشته باشند. ویژگی‌های کنشی تضمین می‌کنند که اصول اخلاقی و دینی به صورت عملی و ملموس در محیط کاری پیاده‌سازی شود.
- ابعاد مختلف ویژگی‌های کنشی مدیران عبارتند از:
- پیگیری و نظارت: پیگیری امور و نظارت دقیق بر عملکرد کارکنان و فرایندهای سازمانی.
 - عمل به وعده‌ها: وفای به عهد و عمل به تعهدات.
 - توجه به ارزشها: رعایت و ترویج ارزشهای اسلامی در تمامی اقدامات و رفتارها.

۲. پیشینه پژوهش

به تعدادی از مهم‌ترین پژوهشهای مرتبط با این موضوع در جدول ۱ اشاره شده است.

جدول ۱. تعدادی از پژوهشهای حوزه ویژگی‌های مدیران بر اساس ارزشهای اسلامی

نویسنده	سال	مجله	عنوان	یافته‌ها
فیروزآبادی	۱۴۰۳	پژوهش و مطالعات اسلامی	مدیریت جهادی از منظر قرآن و نهج البلاغه	برخی مدیریت جهادی از منظر قرآن کریم از آیات و سیاق‌هایی که عبارت «طاعة» در آنها به کار رفته است، مورد

بررسی قرار گرفته است. برابر فرمایش امام علی (ع)، فرمانروایی، میدان «لا تطع» مسابقه مردان است. بنابراین، مدیریت یعنی آزمایش. در این پژوهش از روش کتابخانه‌ای و اسنادی استفاده شده است. برخی از این ویژگی‌های مدیر جهادی چنین مشخص شدند: عدالت محوری، اعتمادسازی، امیدآفرینی، رقابت‌سازی و تشویق، ارتقای سطح بینش و کنش افراد مجموعه و برقراری آرامش روحی و روانی آنان در سایه ایجاد رفاه مادی و اعتلای ایمان و بینش آنان.				
پیامبران که مدیران الهی بودند، برای رشد انسان به سوی خداوند برگزیده شدند و با تمسک به دستورات خداوند متعال و آیات الهی، مدیریت و رهبری جامعه را به خوبی در دست گرفتند و به پیش بردند. مدیران جامعه اسلامی هم باید بر این شیوه حرکت کنند و فرامین قرآن کریم را برای هدایت و پیشرفت بشر و جامعه، مستمسک قرار دهند. این مقاله در پی معرفی یکی از بهترین الگوهای مدیریتی؛ یعنی مدیریت بر اساس «معیارهای اسلامی» در عصر جدید، با استناد به آیات قرآن کریم	الگوهای مدیریت اسلامی در عصر پیشرفت بر اساس آیات قرآن	سیاست‌پژوهی تحول در علوم انسانی	۱۴۰۱	موسوی‌زاده و همکاران

است و سپس ویژگی‌های مدیر شایسته را برای حرکت به سمت پیشرفت و ترقی همه‌جانبه بررسی می‌کند و آسیب‌های سد راه این مدیریت را معرفی کرده و به ارائه راه حل مناسب می‌پردازد.				
پس از استخراج کلیه مفاهیم (۳۵۴ مفهوم) و طبقه‌بندی آنها، در نهایت به ۲۱ عنوان شایستگی منتج شد و آنها در طبقه‌بندی‌های متوالی (سه مرحله کدگذاری، آماده‌سازی و تلخیص) در دو گروه <u>شایستگی‌های عمومی</u> و تخصصی قرار داده شد. در نتیجه با توجه به موازین اسلامی در انتخاب مدیران جامعه اسلامی، باید علاوه بر توجه به این شایستگی‌ها، با نگرش سیستمی به آنها توجه کرد.	ویژگی‌های مدیران شایسته از دیدگاه قرآن و نهج‌البلاغه	راهنمای مدیریت در نظام سلامت	۱۴۰۰	سیدجوادین و همکاران
مدیریت کارآمد خانواده و اجتماع مستلزم برخورداری از ویژگی‌های زهد و خودبستگی؛ انگیزه خیرخواهی و علاقه اجتماعی؛ نستوهی در تعهد؛ عادل؛ بالیدگی تحولی؛ مسئولیت‌پذیری؛ متعهد در حساسیت و مراقبت؛ و آگاهی و کارآزمودگی است.	مدیریت علمی - معنوی خانواده و اجتماع بر پایه ویژگی‌های مدیران شایسته طبق قرآن وحی شده به حضرت محمد پیام‌آور خدا و رویدادگویی زندگی بزرگان آیینی	آسیب‌شناسی، مشاوره و غنی‌سازی خانواده	۱۴۰۰	طباطبایی

ناصری کریم‌وند و همکاران	۱۳۹۸	پویش در آموزش علوم انسانی	ویژگی‌ها و شرایط عمومی و اخلاقی مدیران جامعه اسلامی از منظر قرآن کریم	با مطالعه آیات مربوط در متون دینی و تفاسیر مختلف می‌توان ویژگی‌های عمومی مدیران جامعه اسلامی را چنین برشمرد: تقوا، شرح صدر، عدالت، تدبیر، محبت به مؤمنان، مهر و محبت به همه انسانها، اخلاق نیکو، مراقبت در همه امور، وجدان اخلاقی، صبر و شکیبایی، ایمان به خداوند، امانتداری، تواضع و فروتنی، بی‌اعتنایی به مادیات و پادشاهای مردم، اعتقاد به آخرت، پرهیز از ریاست‌طلبی، درک ناراحتی‌های و مشکلات زیردستان، مجازات متخلفان، مدارا با زیردستان، وفای به عهد، علم و حکمت (علم و آگاهی)، خستگی‌ناپذیری، مصمم بودن، مشورت با دیگران در کارها، صداقت با مردم.
صادقیان	۱۳۹۵	همایش پژوهشهای مدیریت و علوم انسانی در ایران	تبیین ابعاد بینشی، گرایشی و کنشی مفهوم مدیریت بر خود (خودکنترلی) یک مدیرمسلمان (مطالعه‌ای تطبیقی بر آرا و نظرات اندیشمندان این حوزه)	از اصول، مبانی و ابعاد این پدیده، چهار چیز است؛ یکی از آنها <u>ارزش خودشناسی</u> است که از <u>ابعاد بینشی</u> محسوب می‌شود. دوم، اولویت دادن چیزهای مهم برای شخص است که به مرور زمان، آنها از اهداف وی می‌شوند و به عبارتی؛ بعد گرایشی فرد در این حوزه تقویت می‌شود. اصل سوم، انجام دادن این کارهای

مهم و اصل چهارم نیز اهمیت داشتن نگاهی وسیع تر به ارزشها و داشتن چشم اندازی برای رسیدن به اهداف و همچنین انجام دادن این کارهای مهم با توجه به افقهای پیش رو است.				
مدیرمسلمان در مرحله اول باید سه حوزه اساسی را به صورت دقیق و درست بشناسد و در مرحله دوم سازمان زیرچتر مدیریت خویش را بر مبنای مدیریت اسلامی مدیریت کند. جستجوی ویژگی های این سه حوزه را باید در مرحله اول در قرآن کریم داشته باشیم. معرفت شناسی، هستی شناسی و انسان شناسی، خداگرایی، آخرت گرایی و تکلیف گرایی، انگیزه الهی و مردم داری است.	Leadership Character Employed in Islamic Education Perspective Based on Al-Qur'an Surah Yusuf	JURNAL BASICEDU	۲۰۲۲	پالونگان و همکاران
شخصیتهایی که بر اساس آیات ۱ تا ۱۱ سوره مؤمنون باید یک مدیر پروژه مسلمان داشته باشد، مانند همیشه نماز خواندن و درک فلسفه نماز، پرهیز از اعمال و گفتگوهای بیهوده، پرداخت هزینه زکات، مهار شهوت و حفظ عزت نفس و امانت و وعده. مفهوم این است که شخصیت معنوی نه تنها می تواند ایمان به الله را افزایش دهد، بلکه مدیر پروژه را قادر می سازد تا خواسته های کار	THE [The Characters of A Project Manager According to The Qur'an	Jurnal Islam Dan Masyarakat Kontemporari	۲۰۲۱	کامارودینگ و علی

موازی را مطابق با الزامات شریعت اسلامی اجرا کند.				
اسلام دینی جامع است که به حقوق افراد و جامعه اهمیت می‌دهد. به علاوه، اسلام وقتی می‌خواهد گزاره‌های دنیوی، معنوی یا اخلاقی داشته باشد، همیشه هدف وجودی انسان را مورد توجه قرار می‌دهد. بر اساس آموزه‌های اسلامی، بدون رهبری و مدیریت صحیح، جامعه و اعضای آن نمی‌توانند به سعادت و موفقیت دست یابند و این مهم هم با عدالت و ارزش محوری محقق می‌شود.	An Islamic Perspective on the Characteristics and Criteria of Good Management	Religious Inquiries	۲۰۱۷	سادات چاوشیان و مفتاح
ویژگی‌های کارآفرینان مورد مطالعه در پژوهش، شالوده‌ای بویا برای روابط فردی کارآفرینان با خداوند و سایر افراد است. در خاتمه، روابط مسلمانان با مفهوم تقوا به آنان توانایی و قابلیت را می‌دهد که ویژگی خود را بر اساس نیازهای اسلامی برگرفته از قرآن و سنت، توسعه دهند. ویژگی مسلمان‌آفرینی دارای مهمی برای دستیابی به دستاوردهای عالی در زمینه کارآفرینی است.	The Entrepreneurs Characteristic from al-Quran and al-Hadis	International Journal of Trade, Economics and Finance	۲۰۱۳	فیصل و همکاران

با وجود مطالعات متعدد در این حوزه، بررسی پژوهشهای انجام شده حاکی از محدودیت چارچوبهای نظری جامع، فقدان ارتباط بین نظر و عمل، مطالعه ناکافی درباره ارتباط بین

ارزشهای قرآنی و عملکرد مدیران و سازمان است و این شکافها، نیاز به مطالعات بیشتر را، هم در زمینه تجربی و هم در زمینه نظری، در حوزه موضوع پژوهش نشان می‌دهد.

ب) روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، توسعه‌ای و از نظر نوع داده‌ها، کیفی است و با روش پژوهش کتابخانه‌ای و از نوع مطالعات ثانویه و اسنادی، به صورت مقطعی انجام شده است. در این راستا، از روش فراترکیب به عنوان روشی مناسب برای به دست آوردن یافته‌های جامعی از این موضوع (منصوری مؤید و همکاران، ۱۳۹۹)، بر پایه بررسی دلالت‌های آیه‌های قرآن استفاده شده است؛ زیرا با توجه به هدف این مطالعه و تمرکز بر آموزه‌های قرآنی، به کارگیری روش تحلیل اسنادی و بررسی منابع، یافته‌هایی باکیفیت‌تر ایجاد خواهد کرد و همچنین به علت اعتبار و جامعیت روش مطالعات ثانویه نسبت به اولیه برای شناسایی مدل، این روش انتخاب شده است. لذا جامعه آماری این پژوهش، مجموعه آیات، ترجمه‌ها و تفاسیر قرآن است و نحوه انتخاب نمونه به صورت هدفمند و با جستجوی کلیدواژه‌هایی مانند ویژگی‌های مدیر، مدیریت اسلامی، مدیر اسلامی، ویژگی‌های بینشی، ویژگی‌های گرایشی و ویژگی‌های کنشی در آیات قرآن و کتابها و سایت‌های مرتبط و بررسی تا حد اشباع اطلاعات و محتوای موجود در این حوزه است.

پس از جستجو و انتخاب متون مناسب اولیه از محتوای موجود و مبتنی بر مطالعه منابع اطلاعاتی مرتبط با موضوع پژوهش، از طریق فرایند روش فراترکیب، به کدگذاری، مشابهت‌یابی و تلخیص متون بر اساس کلیدواژه‌های مد نظر پرداخته شد و در ادامه مورد ارزیابی و اعتباریابی قرار گرفت. (پائول و باری، ۲۰۲۱)

به طور کلی، تجزیه و تحلیل اطلاعات در سه مرحله کلی انجام شده است که به صورت جزئی شامل هفت مرحله است و از تنظیم سؤال پژوهش آغاز و با ارائه یافته‌ها پایان می‌یابد. در مرحله اول، ابتدا سؤال تحقیق تدوین و بررسی شده و پس از مشخص شدن هدف، با بررسی کامل ادبیات تحقیق، فهرستی از محتوای مرتبط با این حوزه و حتی مطالبی که مستقیم به این موضوع نپرداخته‌اند، تهیه شد؛ در مرحله دوم، نکات این محتواها استخراج و مطالب دسته‌بندی شدند و در مرحله سوم، با استخراج عناصر کلیدی، ترکیب نهایی انجام شد و

تحلیل و جمع‌بندی صورت گرفت. برای بهره‌گیری از این روش پژوهشی، روش هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو^۱ (۲۰۰۷) مورد استفاده قرار گرفت. (شکل ۱)



شکل ۱: مراحل روش فراترکیب (سندلوسکی و باروسو، ۲۰۰۷)

در این پژوهش، روایی جستجوها و کلیدواژه‌ها از طریق روایی صوری و گروه کانونی و ارتباط با پنج نفر از اساتید و خبرگان حوزه مدیریت و اسلام مرتبط با پژوهش، بررسی و تأیید شد. به منظور سنجش پایایی مدل طراحی شده، مجدد از شاخص کاپا استفاده شده است که در این مرحله مقدار این شاخص برابر با ۰/۷۲، در سطح توافق معتبر، می‌باشد که در ادامه و در بخش روایی و پایایی یافته‌های پژوهش، به تشریح جزئیات روایی و پایایی پرداخته شده است.

۱. سؤال تحقیق

برای تنظیم سؤال تحقیق از اطلاعاتی مانند: جامعه مورد مطالعه، چه چیزی، چه موقع و چگونگی روش استفاده شده است. در این تحقیق، سؤالات مبتنی بر اطلاعات جدول ۲ بررسی شده‌اند.

جدول ۲: اطلاعات گام نخست پژوهش

پارامتر	اطلاعات پژوهش
---------	---------------

1. Sandelowski and Barroso

شناسایی مؤلفه‌ها، عناصر و شاخصها و مفاهیم مطرح در ادبیات قرآنی مرتبط با ویژگی‌های بینشی، گرایشی و کنشی مدیران	چیستی کار
آیات قرآن و محتواهای موجود، شامل کتب و سایتها که در آنها به تبیین ویژگی‌های مدیران مبتنی بر آیات قرآنی پرداخته شده	جامعه مورد مطالعه
کلیه محتوای موجود و بدون محدودیت زمانی	محدودیت زمانی
به کارگیری رویکرد فراترکیب شامل بررسی موضوعی، شناسایی نکات کلیدی، تحلیل مفاهیم و دسته‌بندی و تشکیل مدل.	چگونگی روش

در این راستا، به طور کلی دو سؤال ذیل مطرح می‌شود:

- ویژگی‌های بینشی، گرایشی و کنشی مدیران مبتنی بر آیات قرآنی کدام‌اند؟
- نحوه تحلیل و پیکره‌بندی (الگوی روابط) این عوامل به چه صورت است؟

۲. مرور ادبیات تحقیق

در این مرحله با استفاده از کلمات کلیدی تحقیق، به جستجوی نظام‌مند مطالب منتشر شده در ترجمه‌های قرآنی، کتب و سایتهای مرتبط با هدف تعیین اسناد معتبر و مرتبط، مانند پایگاه حوزه، پایگاه اطلاع‌رسانی مرکز فرهنگ و معارف قرآنی، بنیاد قرآن و عترت، خبرگزاری بین‌المللی قرآن و غیره در بازه زمانی منابع ۵۰ سال اخیر پرداخته شد. تلاش شد از واژه‌های کلیدی همچون ویژگی‌های مدیر، مدیریت اسلامی، مدیر اسلامی، ویژگی‌های بینشی، ویژگی‌های گرایشی و ویژگی‌های کنشی و ترکیبی از این کلیدواژه‌ها، برای جستجوی آیات استفاده شود که در جدول ۳ و ۴ بیان شده است.

جدول ۳: کلیدواژه‌های مورد استفاده در جستجوی منابع

شماره	کلیدواژه فارسی	کلیدواژه انگلیسی
۱	ویژگی‌های مدیر	Manager characteristics
۲	مدیریت اسلامی	Islamic management
۳	مدیر اسلامی	Islamic manager
۴	ویژگی‌های بینشی	insight characteristics
۵	ویژگی‌های گرایشی	Tendency characteristics
۶	ویژگی‌های کنشی	Action characteristics
۷	ترکیبی از موارد بالا	

برخی پایگاههای جستجو شده، شامل پرتال جامع علوم و معارف قرآن، حوزه نت، پایگاه مجلات تخصصی نور، جامع‌الاحادیث، پایگاه جامع قرآنی، پرسمان قرآن و غیره است.

جدول ۴: پایگاههای مورد جستجو

پایگاه‌های علمی و استنادی	فراوانی مدرک بازایی شده
ترجمه‌های قرآن کریم	۳
تفاسیر قرآنی فارسی	۳۰

۳. جستجو و انتخاب متون مناسب

در فرایند جستجو، مؤلفه‌های مختلفی مانند نوع محتوا و غیره در نظر گرفته شدند و مطالب و آیاتی که با سؤال و هدف پژوهش تناسبی نداشتند، حذف شدند. معیار پذیرش و رد آیه‌ها، شامل متغیرهای پژوهش و روابط مورد شرح بود؛ به گونه‌ای که ابتدا تمامی آیات و محتواهای مرتبط با مدیران و مدیریت جمع‌آوری شد. تعداد آیات و محتواهای یافت‌شده اولیه برای انجام فراترکیب بیش از ۳۰۰ عدد بود، که از این میان، با بررسی جزئی تر، آیات و محتواهای نامرتب با ویژگی‌های مدیران، حذف و مطالب مرتبط با ویژگی‌های مدیران و مدیریت اسلامی حفظ شدند. پس از بررسی تفسیر و ترجمه آیات قرآن، حدود ۱۰۲ آیه در حوزه مدیریت اسلامی مورد بررسی دقیق‌تر قرار گرفت.

آیات مذکور به کمک گروه کانونی تحقیق، شامل شش نفر از اساتید و خبرگان دانشگاهی (شامل دو زن و چهار مرد بین ۴۰ تا ۶۰ سال که دارای حداقل ۱۰ سال تجربه تخصصی در حوزه بررسی بودند) ارزیابی شدند و از طریق بررسی دقیق ترجمه و تفسیر آیات، به امتیازدهی محتوای آیات بر اساس میزان ارتباط با موضوع پژوهش (میزان ارتباط با ویژگی‌های بینشی، گرایشی و کنشی مدیران) پرداختند؛ به گونه‌ای که محتواهایی که مستقیم به بیان این ویژگی‌ها می‌پردازند، دارای امتیاز بالاتر و موارد غیر مستقیم، امتیاز پایین‌تری دریافت کردند و کیفیت آنها در سه دسته بالا، متوسط و ضعیف دسته‌بندی شد و هر خبره امتیازی از ۱ تا ۵ به هر مورد داد که حداکثر امتیاز دریافتی هر محتوا ۳۰ امتیاز بوده است. در این میان، ۲۶ آیه امتیاز بیش از ۲۷ (سطح بالا)، ۲۱ آیه بین ۲۲ تا ۲۷ (سطح متوسط) و مابقی نمره زیر ۲۲ (سطح پایین) گرفتند. در نهایت با توجه به معیارهای ذکر شده، ۴۷ آیه مرتبط‌تر که دارای کیفیت بالا و متوسط بودند و در رابطه با ویژگی‌های مدیران، محتوایی را ارائه دادند، برای استخراج اطلاعات انتخاب شدند.

۴. استخراج اطلاعات متون

در تحقیق حاضر، اطلاعات آیات به این صورت دسته‌بندی می‌شوند که ابتدا مرجع مربوط به هر آیه ثبت می‌شود (شامل نام سوره و شماره آیه)؛ سپس به منظور دستیابی به یافته‌های درون محتواهای مجزایی که در آنها ارائه شده است، چند دفعه مرور شده‌اند. پس از

گردآوری و بررسی داده‌ها، آنها به صورت واحدهای معنایی و کدهای مشخص دسته‌بندی خواهند شد.

ج) یافته‌های پژوهش

۱. تجزیه و تحلیل ترکیب یافته‌های کیفی

در این تحقیق، برای مرحله تجزیه و تحلیل، کدگذاری، مشابهت‌یابی، تلخیص متون و همچنین ارائه یافته‌های نهایی فراترکیب، از دانش خبرگان این حوزه، شامل پنج نفر از اساتید و خبرگان دانشگاهی (یک زن و چهار مرد بین ۴۰ تا ۶۰ سال که دارای حداقل ۱۰ سال تجربه تخصصی در حوزه مورد بررسی بوده‌اند) برای دقت در کدگذاری بهره گرفته شد و از طریق مرور تبیین یافته‌ها توسط خبرگان، ارائه و در نهایت توسط محقق مورد بررسی نهایی قرار گرفت. در این راستا با بررسی متون ترجمه و تفسیر آیات، به شناسایی کدهای اولیه پرداخته، سپس با تلخیص و ترکیب آنها، کدهای مفهومی ارائه شد. تحلیل زمینه، روشی برای تعیین، تحلیل و بیان الگوهای موجود (زمینه‌ها) درون داده‌هاست که داده‌ها را سازماندهی و در قالب جزئیات توصیف می‌کند و حتی می‌تواند از این فراتر رود و جنبه‌های مختلف موضوع تحقیق را نیز تفسیر کند. کلارک و برون^۱ (۲۰۰۶)، فرایندی شش مرحله‌ای را به شرح ذیل برای تحلیل زمینه سامان داده‌اند.

آشنایی با داده‌ها: بازخوانی مکرر داده و خواندن داده‌ها به صورت فعال (جستجوی معانی و الگوها).

ایجاد کدهای اولیه: این مرحله، ایجاد کدهای مفهومی اولیه از داده‌ها توسط محقق و با نظارت و تأیید اساتید است. در این مرحله از پژوهش، حدود ۲۷۰ کد اولیه از ۴۷ آیه معرفی شده، شناسایی شد که در جدول ۵، مشخصات و یافته‌های حاصل از آیه‌های مورد بررسی توسط پژوهشگر ارائه شده است. با توجه به حجم آیات و عبارت موجود در آنها، برای افزایش دقت در کدگذاری مفاهیم آیات و افزایش کیفیت یافته‌های جمع‌آوری شده، با عنوان ویژگی‌های مدیران، هریک از ویژگی‌های شناسایی شده، به صورت مجزا در جدول ۵ بررسی و مبتنی بر کدهای اولیه، کدهایی مفهومی تبیین شده و در نهایت به

دسته‌بندی ویژگی‌های مرتبط با هم پرداخته شد. نتایج حاصل از این بخش به تفکیک هر بعد در جدول ۵ ارائه شده است.

جستجوی کدهای گزینشی (شاخصها): شروع تحلیل کدها و ترکیب کردن آنها به عنوان یک زمینه کلی و کنار گذاشتن کدهای ناقص یا نامرتب و همچنین کدهای تکراری. **شکل‌گیری زمینه‌های فرعی (مؤلفه‌ها):** این مرحله، انجام دو مرحله‌ی بازبینی و تصفیه و شکل‌دهی به زمینه‌های فرعی است. در این مرحله، ۹۰ مفهوم (ویژگی‌های مدیران) حاصل شد.

تعریف و نامگذاری زمینه‌های اصلی (بعدهای اصلی): تعریف و بازبینی زمینه‌های اصلی و سپس تحلیل آنها به منظور مشخص کردن ماهیت آنچه یک زمینه درباره‌ی آن بحث می‌کند. در این تحقیق، پس از رفت و برگشت میان زمینه‌های فرعی، ۳۰ مقوله (دسته اصلی ویژگی‌های مدیران) مبتنی بر آیات قرآن در سه حوزه بینشی، گرایشی و کنشی به دست آمد. با توجه به نتایج فراترکیب، مشخص شد که به طور کلی، عوامل اصلی یا دسته‌های ویژگی‌های مدیران مبتنی بر آیات قرآن در سه حوزه بینشی، گرایشی و کنشی، شامل «صداقت، عدالت، تعهد، تقوا، حکمت، صداقت در گفتار، شفقت، شجاعت، انضباط، شفافیت»؛ «اخلاق‌مداری، خلاقیت، انعطاف‌پذیری، همدلی، مسئولیت‌پذیری، انصاف، تعاون، انگیزش، وفاداری، رضایتمندی» و «برنامه‌ریزی، ارتباطات، تصمیم‌گیری، پایش و ارزیابی، پیش‌بینی، مدیریت زمان، توسعه منابع انسانی، بهره‌وری، مدیریت مالی، مدیریت عملکرد» می‌باشد که در جدول ۵ تشریح شده است.

جدول ۵: ویژگی‌ها و دسته‌های حاصل از آیات مورد بررسی

حوزه ویژگی‌ها	دسته‌های اصلی	کدهای مفهومی	کدهای اولیه
ویژگی‌های بینشی	صداقت	راستگویی	اجتناب از دروغ (بقره: ۴۲)
			صداقت در گفتار (احزاب: ۷۰)
			شفافیت در معاملات (انعام: ۱۵۲)
		امانتداری	حفظ امانت (نساء: ۵۸)
			رعایت حقوق دیگران (بقره: ۲۸۳)
			مسئولیت‌پذیری (احزاب: ۷۲)
	وفای به عهد	وفای به عهد (مائده: ۱)	وفای به عهد (مائده: ۱)
			پایبندی به تعهدات (اسراء: ۳۴)
			حفظ پیمانها (بقره: ۱۷۷)
	عدالت	انصاف	قضاوت عادلانه (نساء: ۵۸)

حوزه و ویژگی‌ها	دسته‌های اصلی	کدهای مفهومی	کدهای اولیه
	رعایت حقوق	رعایت حقوق	رعایت حقوق دیگران (مائده: ۸)
			عدم تبعیض (حجرات: ۱۳)
			رعایت حقوق کارمندان (نحل: ۹۰)
			جلوگیری از ظلم (انعام: ۱۵۲)
			احترام به حقوق مالی (بقره: ۱۸۸)
			تساوی در برخورد (حجرات: ۱۰)
	تساوی	تساوی	عدم تبعیض جنسیتی (نساء: ۳۲)
			تساوی در فرصتها (نساء: ۱۳۵)
			تلاش و کوشش (نجم: ۳۹)
	تعهد به کار	تعهد به کار	مسئولیت‌پذیری (احزاب: ۷۲)
			انجام وظایف به بهترین نحو (ملک: ۱۵)
			حمایت از کارکنان (نساء: ۳۶)
	تعهد به کارکنان	تعهد به کارکنان	ایجاد محیط کاری مناسب (نحل: ۹۰)
			رعایت حقوق کارکنان (بقره: ۲۸۶)
			خدمت به جامعه (بقره: ۱۷۷)
	تعهد به جامعه	تعهد به جامعه	مشارکت در امور اجتماعی (آل عمران: ۱۰۴)
			رعایت حقوق جامعه (مائده: ۲)
			اجتناب از گناه (بقره: ۲)
	پرهیزکاری	پرهیزکاری	رعایت تقوا در تصمیم‌گیری‌ها (آل عمران: ۱۰۲)
			تقوا در رفتارها (حجرات: ۱۳)
			نیت خالصانه (بقره: ۲۶۵)
	اخلاص	اخلاص	انجام کارها برای رضای خدا (بقره: ۲۰۷)
			پرهیز از ریا (نساء: ۳۸)
			اعتماد به خدا (آل عمران: ۱۵۹)
	توکل	توکل	توکل در تصمیم‌گیری‌ها (توبه: ۵۱)
			توکل در مواجهه با مشکلات (انفال: ۲)
			تفکر و تعقل (آل عمران: ۱۹۰)
	خردمندی	خردمندی	مشورت در امور (شوری: ۴۸)
			شناخت و فهم عمیق (طه: ۱۱۴)
			نگاه عمیق به مسائل (احزاب: ۴۵)
	بصیرت	بصیرت	دیدگاه آینده‌نگر (یوسف: ۲۲)
			توانایی درک موضوعات پیچیده (نور: ۳۵)
			کسب دانش مفید (مجادله: ۱۱)
	دانش	دانش	آموزش و یادگیری (بقره: ۳۱)
			به‌کارگیری دانش (فصلت: ۵۳)

حوزه ویژگی‌ها	دسته‌های اصلی	کدهای مفهومی	کدهای اولیه
	شفقت	مهربانی	رفتار مهربانانه (آل عمران: ۱۵۹)
			توجه به نیازهای دیگران (بلد: ۱۴)
			پرهیز از خشونت (یوسف: ۲۵)
		همدلی	فهم احساسات دیگران (آل عمران: ۱۵۹)
			مشارکت در مشکلات دیگران (مائده: ۲)
			حمایت عاطفی (اسراء: ۲۳)
		بخشش	گذشت از خطاهای دیگران (بقره: ۲۶۳)
			رفتار بخشاینده (تغابن: ۱۴)
			پرهیز از انتقام (فرقان: ۶۳)
	شجاعت	پایداری	پایداری در مقابل مشکلات (بقره: ۱۷۷)
			ایستادگی در برابر دشمنان (آل عمران: ۲۰۰)
			تحمل ناملایمات (فرقان: ۶۳)
		ریسک‌پذیری	آمادگی برای قبول مخاطرات (نحل: ۹۰)
			تصمیم‌گیری شجاعانه (بقره: ۲۸۶)
			جرات در گفتار و رفتار (احزاب: ۷۰)
		اعتماد به نفس	اعتماد به نفس در مواجهه با چالشها (نحل: ۹۰)
			باور به توانایی‌های خود (بقره: ۲۸۶)
			اطمینان به تصمیمات (احزاب: ۷۰)
	انضباط	نظم	رعایت نظم در امور (بقره: ۲۸۲)
			برنامه‌ریزی منظم (نجم: ۳۹)
			مدیریت زمان (عصر: ۱-۳)
		پشتکار	ادامه دادن به تلاش (نجم: ۳۹)
			پرهیز از ناامیدی (زمر: ۵۳)
			استقامت در راه درست (فصلت: ۳۰)
		پیگیری	پیگیری مداوم مسائل (بقره: ۲۸۶)
			نظارت مستمر (تغابن: ۱۱)
			بهبود مستمر (نحل: ۹۰)
	شفافیت	وضوح در تصمیم‌گیری	تصمیم‌گیری شفاف (آل عمران: ۱۵۹)
			توضیح دلایل تصمیمات (نحل: ۹۰)
			پرهیز از ابهام (بقره: ۲۸۶)
		صداقت در گزارش‌دهی	گزارش‌دهی شفاف (نساء: ۵۸)
			پرهیز از پنهان‌کاری (تحریم: ۸)
			ارائه اطلاعات دقیق (بقره: ۴۲)
		گفتار شفاف	گفتاری روشن‌گرا (احزاب: ۷۰)
			توضیح شفاف مطالب (نحل: ۹۰)

حوزه و ویژگی‌ها	دسته‌های اصلی	کدهای مفهومی	کدهای اولیه
ویژگی‌های گرایشی	اخلاق‌مداری	احترام به دیگران	پرهیز از دوگانه‌گویی (آل عمران: ۱۵۹)
			احترام به حقوق دیگران (نساء: ۳۶)
			احترام به تنوع و تفاوتها (حجرات: ۱۳)
			احترام به نظرات دیگران (آل عمران: ۱۵۹)
		صداقت	صداقت در گفتار (احزاب: ۷۰)
			پرهیز از دروغ (بقره: ۴۲)
			شفافیت در معاملات (انعام: ۱۵۲)
		انصاف	رفتار عادلانه (مائده: ۸)
			قضاوت منصفانه (نساء: ۵۸)
			عدم تبعیض (حجرات: ۱۳)
	خلاقیت	نوآوری	تشویق به نوآوری (بقره: ۲۶۹)
			حمایت از ایده‌های جدید (نحل: ۹۰)
			پذیرش تغییرات و نوآوری (رعد: ۱۱)
		حل مسئله	شناسایی مشکلات (بقره: ۲۸۶)
			اوائه راه‌های خلاقانه (شوری: ۳۸)
			ارزیابی و بهبود مستمر (نحل: ۹۰)
		تفکر انتقادی	تحلیل مسائل (بقره: ۲۱۹)
			بررسی دقیق اطلاعات (بقره: ۲۸۶)
			ارزیابی نقاط قوت و ضعف (بقره: ۲۸۶)
			پذیرش تغییرات محیطی (رعد: ۱۱)
	انعطاف‌پذیری	پذیرش تغییرات	تطبیق با شرایط جدید (نحل: ۹۰)
			آمادگی برای تغییر (بقره: ۲۸۶)
			شناسایی بحرانها (بقره: ۲۸۶)
		مدیریت بحران	برنامه‌ریزی برای مواجهه با بحران (نحل: ۹۰)
			اجرای راه‌های مناسب (بقره: ۲۸۶)
			شناخت فرهنگ سازمانی (بقره: ۲۸۶)
		تطبیق با فرهنگ سازمانی	تطبیق با ارزشهای سازمانی (نحل: ۹۰)
			احترام به فرهنگ سازمانی (نساء: ۳۶)
			رفتار مهربانانه (آل عمران: ۱۵۹)
	همدلی	مهربانی	توجه به نیازهای دیگران (بلد: ۱۴)
			پرهیز از خشونت (یوسف: ۲۵)
			فهم احساسات دیگران (آل عمران: ۱۵۹)
		حس حمایت	مشارکت در مشکلات دیگران (مائده: ۲)
			حمایت عاطفی (اسراء: ۲۳)
		بخشش	گذشت از خطاهای دیگران (بقره: ۲۶۳)

حوزه ویژگی‌ها	دسته‌های اصلی	کدهای مفهومی	کدهای اولیه
	مسئولیت‌پذیری	پاسخگویی	رفتار بخشاینده (تغابن: ۱۴)
			پرهیز از انتقام (فرقان: ۶۳)
			پاسخگویی به مردم (نساء: ۵۸)
			شفافیت در عملکرد (بقره: ۴۲)
			گزارش‌دهی منظم (آل عمران: ۱۰۴)
		تعهد	تعهد به انجام وظایف (نجم: ۳۹)
			رعایت مسئولیتها (احزاب: ۷۲)
			وفاداری به تعهدات (مائده: ۱)
		مشارکت	مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها (شوری: ۳۸)
			کمک به اجرای برنامه‌ها (آل عمران: ۲۰۰)
			تسهیل تعاملات اجتماعی (مائده: ۲)
	انصاف	قضاوت عادلانه	قضاوت عادلانه (نساء: ۵۸)
			رعایت انصاف در رفتارها (مائده: ۸)
			عدم تبعیض (حجرات: ۱۳)
		عدالت در تصمیم‌گیری	تصمیم‌گیری منصفانه (نساء: ۵۸)
			رعایت عدالت در امور مالی (بقره: ۲۸۲)
			رعایت حقوق افراد (نحل: ۹۰)
		رفتار عادلانه	رفتار منصفانه با دیگران (نساء: ۳۶)
			برخورد عادلانه با زیرمجموعه (بقره: ۱۷۷)
			دوری از هرگونه تبعیض (فصلت: ۳۴)
			همکاری با دیگران (مائده: ۲)
	تعاون	همکاری	کمک به انجام وظایف (آل عمران: ۱۵۹)
			تعامل مثبت با همکاران (نساء: ۳۶)
			کمک به نیازمندان (بقره: ۱۷۷)
		کمک‌رسانی	حمایت مالی از دیگران (نساء: ۵۸)
			مشارکت در امور خیریه (نحل: ۹۰)
			تقویت روحیه تیمی (آل عمران: ۱۰۳)
		روحیه تیمی	تلاش برای اهداف مشترک (مائده: ۲)
			توزیع مناسب وظایف (بقره: ۲۸۶)
			تشویق به کار خوب (سوره بقره: ۱۸۶)
			انگیزش کارکنان به تلاش بیشتر (کهف: ۱۱۰)
	انگیزش	ترغیب	حمایت از دستاوردهای کارکنان (مجادله: ۱۱)
			الهام‌بخشی از طریق رفتار (احزاب: ۲۱)
			نشان دادن مدل‌های موفق (بقره: ۲۸۶)
		الهام‌بخشی	تأکید بر اهداف والا (نحل: ۹۰)

حوزه ویژگی‌ها	دسته‌های اصلی	کدهای مفهومی	کدهای اولیه
		تقدیر و تشکر	قدردانی از تلاشهای کارکنان (نساء: ۳۶)
			تقدیر از دستاوردهای تیم (مجادله: ۱۱)
			تشکر و قدردانی فردی (احزاب: ۷۰)
	وفاداری	تعهد به سازمان	تعهد به اهداف سازمان (نجم: ۳۹)
			پایبندی به مقررات سازمان (مائده: ۱)
			تلاش برای موفقیت سازمان (آل عمران: ۱۰۴)
		تعلق خاطر به همکاران	تعلق به تیم و همکاران (حجرات: ۱۰)
			حمایت از همکاران (نساء: ۳۶)
			همکاری و تعامل مثبت (آل عمران: ۱۵۹)
		وفاداری به جامعه	تعهد به جامعه و مردم (بقره: ۱۷۷)
			حفاظت و حراست از منافع عمومی (نحل: ۹۰)
			رعایت حقوق اجتماع (مائده: ۲)
	رضایتمندی	انگیزه درونی	بهبود انگیزه‌های درونی (انشراح: ۷)
			تقویت هدفمندی (نحل: ۹۰)
			دستیابی به رضایت شخصی (بقره: ۱۷۷)
		فضای مثبت کاری	ایجاد فضای کاری مثبت (نساء: ۳۶)
			تعامل و ارتباط مناسب (آل عمران: ۱۵۹)
			کاهش تنشهای محیطی (حجرات: ۱۱)
		تعادل کار و زندگی	اهمیت دادن به تعادل کار و زندگی (جمعه: ۱۰)
			مدیریت زمان شخصی (عصر: ۱-۳)
			رضایت از لحاظ جسمانی و روانی (بقره: ۲۸۶)
	برنامه‌ریزی	تعیین اهداف	تعیین اهداف کوتاه‌مدت (بقره: ۲۸۶)
			تعیین اهداف بلندمدت (نحل: ۹۰)
			تعیین اولویتهای (مائده: ۲)
		اختصاص منابع	تخصیص مناسب منابع (بقره: ۲۶۱)
			مدیریت منابع مالی (بقره: ۲۸۲)
			استفاده بهینه از زمان (عصر: ۱-۳)
		ایجاد برنامه‌های عملیاتی	تدوین برنامه‌های تفصیلی (احزاب: ۷۰)
			پیش‌بینی موانع (نحل: ۹۰)
			تنظیم زمان‌بندی دقیق (نحل: ۹۰)
	ارتباطات	ارتباطات داخلی	برقراری ارتباطات مؤثر (نساء: ۶۳)
			تبادل اطلاعات با تیم (آل عمران: ۱۵۹)
			شفافیت در ارتباطات (بقره: ۴۲)
		ارتباطات خارجی	ارتباط با ذی‌نفعان (مائده: ۱)
			همکاری با شرکا (نحل: ۹۰)

حوزه ویژگی‌ها	دسته‌های اصلی	کدهای مفهومی	کدهای اولیه
	مهارت‌های بین فردی		اطلاع‌رسانی به جامعه (آل عمران: ۱۰۴)
			گوش دادن فعال (نساء: ۶۳)
			تبادل نظر مؤثر (شوری: ۳۸)
			احترام به نظرات دیگران (حجرات: ۱۳)
	جمع‌آوری داده‌ها	جمع‌آوری داده‌ها	جمع‌آوری داده‌های معتبر (بقره: ۲۸۶)
			تحلیل داده‌ها (نحل: ۹۰)
			استفاده از اطلاعات به روز (بقره: ۲)
	تصمیم‌گیری	ارزیابی گزینه‌ها	ارزیابی مزایا و معایب (نساء: ۵۸)
			پیش‌بینی نتایج (آل عمران: ۱۵۹)
			استفاده از مشاوره (شوری: ۳۸)
			اجرای تصمیمات با قطعیت (نحل: ۹۰)
	اجرای تصمیمات	پیگیری نتایج (بقره: ۲۸۶)	ارزیابی و اصلاح تصمیمات (توبه: ۱۰۵)
			استفاده از شاخصهای کلیدی عملکرد (نحل: ۹۰)
			ارزیابی منظم عملکرد تیم (بقره: ۲۸۶)
	ارزیابی عملکرد	تجزیه و تحلیل نتایج (فاطر: ۲۹)	ارائه بازخورد صادقانه (نساء: ۵۸)
			دریافت بازخورد از دیگران (آل عمران: ۱۵۹)
			استفاده از بازخورد برای بهبود (توبه: ۱۰۵)
			نظارت مستمر بر فرآیندها (بقره: ۲۸۶)
	بازخورد	کنترل کیفیت	اجرای کنترل‌های کیفیت (انشراح: ۷)
			ارتقای مستمر کیفیت (نحل: ۹۰)
			مطالعه و تحلیل روندهای بازار (یوسف: ۴۷)
	پیش‌بینی	تحلیل روندها	پیش‌بینی تغییرات محیطی (رعد: ۱۱)
			تحلیل داده‌های آماری (نحل: ۹۰)
			شناسایی ریسک‌ها (آل عمران: ۱۵۹)
		مدیریت ریسک	ارزیابی میزان تأثیر ریسک‌ها (بقره: ۲۸۶)
			تدوین برنامه‌های پیش‌گیری (نحل: ۹۰)
			تدوین راهبردهای مقابله با بحران (بقره: ۲۸۶)
		راهبردهای مقابله	اجرای برنامه‌های مقابله (سوره نحل: ۹۰)
			ارزیابی اثربخشی اقدامات (سوره توبه: ۱۰۵)
			تعیین مراحل زمانی (نحل: ۹۰)
	مدیریت زمان	برنامه‌ریزی زمانی	تقسیم زمان بهینه (عصر: ۳-۱)
			همانگی زمانها با وظایف (فرقان: ۶۷)
			تعیین اولویتهای کاری (مائده: ۲)

حوزه و ویژگی‌ها	دسته‌های اصلی	کدهای مفهومی	کدهای اولیه
		مدیریت وقفه‌ها	تمرکز بر وظایف مهم (نحل: ۹۰)
			اجتناب از امور غیرضروری (توبه: ۱۰۵)
			شناسایی و کاهش وقفه‌ها (نحل: ۹۰)
	توسعه منابع انسانی	آموزش	مدیریت تماس‌ها و جلسات (آل عمران: ۲۰۰)
			دوره‌های استراحت بهینه (فرقان: ۶۷)
			ارائه آموزشهای مداوم (بقره: ۱۵۱)
		انگیزش	ارتقای مهارتهای کارکنان (نحل: ۹۰)
			برنامه‌های توسعه حرفه‌ای (طه: ۱۱۴)
			انگیزش کارکنان برای عملکرد بهتر (بقره: ۱۸۶)
	توسعه مهارتها		تشویق به نوآوری و خلاقیت (کهف: ۱۱۰)
			تقدیر و تشکر از تلاشهای کارکنان (نساء: ۳۶)
			توسعه مهارتهای فنی (نحل: ۷۸)
	بهره‌وری	بهره‌وری عملیاتی	توسعه مهارتهای نرم (بقره: ۲۸۶)
			تقویت مهارتهای رهبری (آل عمران: ۲۰۰)
			بهبود بهره‌وری فرایندها (انشراح: ۷)
		بهره‌وری مالی	بهبود گردش کار (نحل: ۹۰)
			استفاده بهینه از منابع (بقره: ۲۶۱)
			نظارت بر هزینه‌ها (بقره: ۲۸۲)
		بهره‌وری زمان	بهینه‌سازی هزینه‌ها (بقره: ۲۶۱)
			پیش‌بینی و مدیریت مالی (یوسف: ۴۷)
			استفاده بهینه از زمان (عصر: ۱-۳)
	مدیریت مالی	بودجه‌بندی	کاهش تلف شدن زمان (نحل: ۹۰)
			مدیریت زمانهای مرده (فرقان: ۶۷)
			تدوین بودجه (یوسف: ۴۷)
		حسابداری	اختصاص منابع مالی (بقره: ۲۶۱)
			نظارت بر اجرای بودجه (بقره: ۲۸۲)
			ثبت دقیق معاملات (بقره: ۲۸۲)
		مدیریت هزینه	ارائه گزارشهای مالی (احزاب: ۷۰)
			نظارت بر درآمد و هزینه‌ها (بقره: ۲۶۱)
			کاهش هزینه‌های غیرضروری (بقره: ۲۶۱)
	مدیریت عملکرد	تعیین شاخصهای عملکردی	پیش‌بینی هزینه‌ها (بقره: ۲۸۶)
			بهینه‌سازی هزینه‌ها (یوسف: ۴۷)
			طراحی شاخصهای عملکردی (بقره: ۲۸۶)
			تعیین معیارهای ارزیابی (نحل: ۹۰)
			ارزیابی منظم عملکرد (توبه: ۱۰۵)

حوزه ویژگی‌ها	دسته‌های اصلی	کدهای مفهومی	کدهای اولیه
		ارزیابی عملکردی	ارزیابی دقیق عملکرد (بقره: ۲۸۶)
			ارائه بازخورد (نساء: ۵۸)
			تجزیه و تحلیل عملکرد (آل عمران: ۱۵۹)
		بهبود عملکردی	تعیین اقدامات اصلاحی (توبه: ۱۰۵)
			برنامه‌ریزی برای بهبود (انشراح: ۷)
			پایش و ارزیابی اثربخشی (نحل: ۹۰)

بازبینی نهایی و تهیه گزارش: شامل بررسی، مقایسه و دریافت مشارکت از خبرگان بعد از تهیه مطالب، تحلیل پایانی و نگارش گزارش. نتایج نهایی این مرحله که نتیجه نهایی پژوهش و فراترکیب نیز می‌باشد، در بخش یافته‌ها ارائه شده است.

۲. کنترل کیفیت

در راستای سنجش و کنترل کیفیت یافته‌ها در روش فراترکیب تحقیق حاضر از شاخص کاپا استفاده شده است.

$$\text{Kappa} = \frac{po-pe}{1-pe} \quad \text{معادله ۱:}$$

در این معادله، Po میزان توافق مشاهده شده و Pe میزان توافق مورد انتظار است. مقدار کاپا، بین صفر تا یک نوسان دارد و هرچه مقدار آن به عدد یک نزدیک‌تر باشد، نشان می‌دهد توافق بیشتری بین مرورگران وجود دارد (رایف و همکاران، ۱۳۸۵). در این تحقیق، شاخص کاپا ۰/۷۲ محاسبه شد که نشان‌دهنده توافق بالا بین مرورگران است. در این پژوهش، کیفیت تمامی ۴۷ آیه و شاخصهای احصاشده، توسط خبرگان تأیید شده است. در تحقیق پیش رو، برای اعتبارسنجی الگوی پیشنهادی، از روش نظر گروه کانونی (خبرگان) استفاده شد (قاسمیان و همکاران، ۱۳۹۷)؛ به گونه‌ای که با طراحی نظام‌مند و با اعمال نظر پنج تن از اساتید دانشگاهی و پنج تن از متخصصان حوزه پژوهش برای انجام دادن اصلاحات چند دفعه و اعتباریابی یا بازبینی، اعتبار پژوهش بررسی شد. در مرحله پایانی و پیش از پیکره‌بندی نهایی برای قابلیت تأیید، طبقات به دست آمده به چند نفر از خبرگان به منظور بازبینی و تأیید، برگردانده شد و نکات پیشنهادی دریافت و اعمال شد.

۳. یافته‌های نهایی

بعد از تصدیق اعتبار و کیفیت یافته‌ها با مشورت خبرگان و بهبود دسته‌بندی عوامل به کمک تجربه نویسندگان و خبرگان، اطلاعات به دست آمده و نحوه قرارگیری مؤلفه‌های هر بعد نیز با روش تحلیل زمینه به منظور شناسایی مؤلفه‌های هم‌ارز و قرارگیری در بُعد مربوط به خود، مطابق روش کلارک و براون (۲۰۰۶) مورد مقایسه و تصدیق قرار گرفت و در نهایت

برای دستیابی به مدل تحقیق، از یک رویکرد چند لایه‌ای^۱ استفاده شد که سبب نامگذاری ۳۰ دسته ویژگی‌های مدیران مبتنی بر آیات و تفاسیر قرآنی در سه حوزه بینشی، گرایشی و کنشی، حاصل از فراترکیب مطالعات صورت گرفته است.

مقایسه ویژگی‌های به دست آمده در این پژوهش با پژوهشهای پیشین، حاکی از آن است که هر یک از پژوهشها به دسته مشخصی از ویژگی‌ها پرداخته؛ اما در این پژوهش با رویکردی جامع به شناسایی سه دسته مهم از ویژگی‌های مدیران و به صورتی جامع و با شناسایی تعداد فراوانی ویژگی پرداخته شده و سعی شده است تا تمامی ویژگی‌های مهم در این زمینه پوشش داده شده و شکاف موجود در این حوزه برطرف شود. همچنین شناسایی این ویژگی‌ها از طریق پیوند میان نظریه و عمل، می‌تواند به بهبود عملکرد مدیران و در نهایت سازمان منجر شود و از این طریق، دستیابی به هدف پژوهش محقق شده است.

ویژگی‌های به دست آمده عبارتند از:

ویژگی‌های بینشی: به درک و شناخت صحیح از خداوند، انسان و جهان اشاره دارد و این ویژگی‌ها پایه و اساس تصمیم‌گیری‌های صحیح یک مدیر را تشکیل می‌دهند؛ شامل صداقت، عدالت، تعهد، تقوا، حکمت، صداقت در گفتار، شفقت، شجاعت، انضباط و شفافیت.

ویژگی‌های گرایشی: عبارت از گرایشها و تمایلات قلبی و روانی مدیران است که به حس درونی و اخلاقی آنان اشاره دارد؛ شامل: اخلاق‌مداری، خلاقیت، انعطاف‌پذیری، همدلی، مسئولیت‌پذیری، انصاف، تعاون، انگیزش، وفاداری و رضایتمندی.

ویژگی‌های کنشی: به رفتارها و عملکردهای عملی مدیران اشاره دارد که باید در طی انجام وظایف خود متجلی کنند؛ شامل برنامه‌ریزی، ارتباطات، تصمیم‌گیری، پایش و ارزیابی، پیش‌بینی، مدیریت زمان، توسعه منابع انسانی، بهره‌وری، مدیریت مالی و مدیریت عملکرد.

در راستای پاسخگویی به سؤال اول تحقیق؛ یعنی شناسایی ویژگی‌های بینشی، گرایشی و کنشی مدیران مبتنی بر آیات قرآنی، در ادامه به یافته‌های به دست آمده از فراترکیب مطالعات در این حوزه اشاره می‌شود. هریک از ویژگی‌های مدیران تشریح شده در ذیل، به نوعی در آیات و تفاسیر قرآنی بیان شده است.

برای پاسخگویی به سؤال دوم تحقیق؛ یعنی نحوه تحلیل و پیکربندی این عوامل، با توجه مطالب مذکور و تحلیل انجام‌شده و پس از مشورت با خبرگان، شاخصهای (کدهای گزینشی) اولیه شناسایی‌شده ویژگی‌های مدیران، در قالب ۹۰ مفهوم (ویژگی) و ۳۰ مقوله (دسته اصلی) در سه حوزه دسته‌بندی شد. نتایج نهایی روش فراترکیب به صورت مدل در شکل ۲، ارائه شده است. دسته‌بندی‌های ارائه‌شده در این پژوهش برای ویژگی‌های بینشی، گرایشی و کنشی، هم از بُعد جامعیت و ارائه ویژگی‌های متعدد طی یک مدل و هم از بُعد ویژگی‌های قرار گرفته در هر دسته، متفاوت از پژوهشهای پیشین بوده و به ارائه برخی ویژگی‌ها در هر یک از دسته‌ها پرداخته است که در سایر پژوهشها به آنها اشاره نشده است و همین موضوع می‌تواند دانش موجود در این حوزه برای توسعه مدیران در راستای موفقیت عملکرد را بیش از پیش بهبود بخشد (با توجه به هدف پژوهش که شناسایی جامع ویژگی‌های بینشی، گرایشی و کنشی مدیران مبتنی بر قرآن بوده است، تمامی ویژگی‌های شناسایی شده از آیات و تفاسیر قرآن، با نظر اساتید طی مدل زیر ارائه شده است که تمامی ویژگی‌های شناسایی شده به عنوان دسته‌های اصلی در جدول ۵ در سه بخش ویژگی‌های بینشی، گرایشی و کنشی قرار گرفتند و لذا اولویت‌بندی ویژگی‌ها از طریق وزن‌دهی و یا فراوانی در قرآن، به عنوان پیشنهاد‌های پژوهشی آتی ارائه شده است.



شکل ۲: ویژگی‌های بینی، گرایشی و کنشی مدیران مبتنی بر آیات و تفاسیر قرآن

۴. روایی و پایایی مدل

همان‌طور که اشاره شد، مدل طراحی شده شامل سه حوزه، ۳۰ دسته و ۹۰ مفهوم/ویژگی می‌باشد. پس از تکمیل مراحل روش فراترکیب، مدل طراحی شده در جلسه‌های گروه کانونی با خبرگان ارائه شد. در این جلسات تمامی ۳۰ دسته مدل بررسی شد و تغییری روی آنها انجام نگرفت. در واقع؛ ابعاد و مؤلفه‌های جدید به مدل اضافه یا از آن کسر نشد. روایی مدل حاضر، از طریق روایی محتوا حاصل شده، که این امر از دو جنبه صورت گرفته است: نخست، استفاده از اجزا و عوامل مدلهای ارائه شده پیشین که خود به روایی مدل منجر می‌شود و دوم، تشکیل جلسه‌های گروه کانونی و ارائه مدل در این جلسه‌ها به متخصصان، که عدم تغییر مدل، نشان‌دهنده روایی مدل طراحی شده است. به منظور سنجش پایایی مدل طراحی شده، مجدداً شاخص کاپا استفاده شده که در این مرحله، مقدار این شاخص برابر با ۰/۷ به دست آمده و در سطح توافق، معتبر است.

د) نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر با هدف شناسایی ویژگی‌های بینشی، گرایشی و کنشی مدیران مبتنی بر آیات و تفاسیر قرآنی انجام شده است تا از طریق ارائه ویژگی‌هایی که کتاب هدایت (قرآن) برای مدیران در سطوح مختلف تعیین کرده است، نتایج این پژوهش به عنوان راهنمایی برای آگاهی در راستای مدیریت دینی و اثربخش به مسئولان و مدیران ارائه شود.

بر اساس نتایج به دست آمده و در پاسخ به سؤال اول پژوهش (ویژگی‌های بینشی، گرایشی و کنشی مدیران مبتنی بر آیات و تفاسیر قرآنی)، دسته‌های اصلی ویژگی‌های مدیران، در سه حوزه، ۳۰ مقوله اصلی و ۹۰ مؤلفه یا ویژگی شناسایی و طبقه‌بندی شدند. در این پژوهش، دسته‌های اصلی ویژگی‌های بینشی، گرایشی و کنشی مدیران مبتنی بر آیات و تفاسیر قرآنی عبارتند از: ویژگی‌های بینشی، شامل صداقت، عدالت، تعهد، تقوا، حکمت، صداقت در گفتار، شفقت، شجاعت، انضباط و شفافیت؛ ویژگی‌های گرایشی، شامل اخلاق‌مداری، خلاقیت، انعطاف‌پذیری، همدلی، مسئولیت‌پذیری، انصاف، تعاون، انگیزش، وفاداری و رضایتمندی؛ ویژگی‌های کنشی، شامل برنامه‌ریزی، ارتباطات، تصمیم‌گیری، پایش و ارزیابی، پیش‌بینی، مدیریت زمان، توسعه منابع انسانی، بهره‌وری، مدیریت مالی و مدیریت عملکرد. مؤلفه‌های شناسایی شده در جدول ۷ ارائه شده است.

در پاسخ به سؤال دوم پژوهش (نحوه تحلیل و پیکره‌بندی عوامل) نیز مدل پژوهش بر اساس روابط میان ابعاد به دست آمده طراحی و در شکل ۲ ارائه شده است.

در مقایسه مدل و اجزای این پژوهش با یافته‌های پژوهشهای گذشته، از بعد روش‌شناسی و مدل، تفاوت‌هایی میان این پژوهشها وجود دارد. همچنین پژوهشی که به موضوع شناسایی ویژگی‌های بینشی، گرایشی و کنشی مدیران مبتنی بر آیات و تفاسیر قرآنی پردازد، بسیار محدود بوده است و بررسی هر سه دسته ویژگی‌های بینشی، گرایشی و کنشی، این پژوهش را متمایز می‌کند و مدل نهایی جامع ارائه شده برای ویژگی‌های مدیران نیز پژوهش حاضر را متمایز می‌سازد. در این راستا، نتایج این پژوهش به صورت مستقیم و غیر مستقیم با پژوهش ناصری کریم‌وند و همکاران (۱۳۹۸) که ویژگی‌های عمومی مدیران جامعه اسلامی را با مطالعه پیرامون آیات مربوطه در متون دینی و تفاسیر مختلف چنین برشمردند: تقوا، شرح صدر، عدالت، تدبیر، محبت به مؤمنان، مهر و محبت به همه انسانها، اخلاق نیکو، مراقبت در همه امور، وجدان اخلاقی، صبر و شکیبایی، ایمان به خداوند، امانتداری، تواضع و فروتنی، بی‌اعتنایی به مادیات و پادشاهای مردم، اعتقاد به آخرت، پرهیز از ریاست‌طلبی، درک ناراحتی‌های و مشکلات زیردستان، مجازات متخلفان، مدارا با زیردستان، وفای به عهد، علم

وحکمت (علم و آگاهی)، خستگی ناپذیری، مصمم بودن، مشورت با دیگران در کارها، صداقت با مردم؛ همچنین با نتایج پژوهشهای فیروزآبادی (۱۴۰۳)، موسوی زاده و همکاران (۱۴۰۱)، سیدجوادین و همکاران (۱۴۰۰)، طباطبایی (۱۴۰۰)، صادقیان (۱۳۹۵)، پالونگان و همکاران (۲۰۲۲)، کامارودینگ و علی (۲۰۲۱)، سادات چاوشیان و مفتاح (۲۰۱۷) و فیضل و همکاران (۲۰۱۳) همخوانی دارد.

با توجه به یافته‌ها می‌توان گفت که این پژوهش ویژگی‌های کلیدی مدیر از دیدگاه قرآن را متبلور می‌کند. به طور خاص، یافته‌ها نشان داد که بر اساس آیات قرآن کریم، ویژگی‌های بینشی، گرایشی و کنشی مدیران به گونه‌ای تعریف و تبیین شده‌اند که هریک از این ویژگی‌ها می‌تواند به طور مستقیم و غیر مستقیم بر عملکرد و اخلاق مدیریتی تأثیرگذار باشد.

در ویژگی‌های بینشی؛ صداقت در قرآن به عنوان یکی از مهم‌ترین اصول اخلاقی و مدیریتی مطرح شده است. در آیه «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ» (توبه: ۱۱۹)، تأکید بر همراهی با صادقین و رعایت صداقت است. صداقت نه تنها اعتماد میان مدیر و کارکنان را افزایش می‌دهد، بلکه باعث افزایش روند همکاری‌ها و موفقیتها می‌شود. آیه «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ» (نساء: ۵۸) بر اهمیت رعایت عدالت تأکید دارد. عدالت سازمانی یکی از معیارهای اصلی ارزیابی عملکرد مدیران است و تأثیر بسزایی در رضایتمندی کارکنان دارد. آیه «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ» (مائده: ۱) بر تعهدات اخلاقی و قراردادی تأکید می‌کند. تعهد و تقوا از ارکان بنیادین مدیریت اسلامی است که می‌تواند موجب استحکام پایه‌های سازمانی شود. در آیه «وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا» (بقره: ۲۶۹)، حکمت به عنوان یکی از مهم‌ترین صفات مدیران مطرح شده است. حکمت در تصمیم‌گیری‌های صحیح و عادلانه و مدیریت بهینه بحرانها نقش بسزایی دارد.

در ویژگی‌های گرایشی؛ در خصوص اخلاق‌مداری، قرآن کریم بارها به اهمیت اخلاق و رفتار نیکو تأکید داشته است. آیه «وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ» (قلم: ۴) به اخلاق پیامبر اشاره می‌کند. مدیرانی که از اخلاقیات نیکو تبعیت می‌کنند، می‌توانند محیط کاری سازنده‌تری ایجاد کنند. خلاقیت و انعطاف‌پذیری نیز از اصولی است که می‌تواند مدیران را در مدیریت بحرانها و تغییرات موفق سازد. «الَّذِينَ يَذْكُرُونَ اللَّهَ قِيَامًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِهِمْ» (آل عمران: ۱۹۱) با تأکید بر تفکر و تأمل، زمینه‌ساز خلاقیت و انعطاف‌پذیری است. همدلی با کارکنان و

مسئولیت‌پذیری از ویژگی‌های بارز مدیریتی است که در آیه «وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا» (نساء: ۳۶) به اجمال به آن اشاره شده است. همدلی موجب افزایش اعتماد و روحیه تیمی می‌شود.

در ویژگی‌های کنشی؛ مدیران قرآنی بر برنامه‌ریزی دقیق و مدیریت زمان تأکید دارند. آیه «وَأَجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ» (یوسف: ۵۵)، به مدیریت دقیق منابع اشاره دارد. برنامه‌ریزی صحیح می‌تواند منجر به بهره‌وری بالاتر شود. در آیه «وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ» (آل عمران: ۱۵۹)، به اهمیت مشورت و همکاری در تصمیم‌گیری‌ها اشاره شده است. تصمیم‌گیری‌ها و ارتباطات مؤثر موجب همگرایی و هماهنگی بیشتر در سازمان می‌شود. ارزیابی منظم عملکرد و پایش دقیق از کیفیت کارکردها می‌تواند موجب پیشرفتهای چشمگیر شود. آیه «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا» (احزاب: ۷۰) به ارزیابی دقیق و گفتار درست تأکید دارد.

در نهایت اینکه، آیات قرآن با ارائه راهکارها و توصیه‌های روشنگرانه، مبنا و اساس بهبود و مدیریت انسانی را فراهم می‌سازند. با مطالعه و بهره‌گیری از این آموزه‌ها، می‌توان مدیریتی کارآمدتر و اخلاقی‌تر پدید آورد. در این راستا، نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن است که مسئولان و مدیران باید با پشتوانه قرآن و مبنا قرار دادن ویژگی‌هایی که برای مدیران برشمرده است، راه مدیریت درست، اثربخش و دینی را هموار کنند و آن را در جامعه رواج دهند. بر اساس نتایج به دست آمده از این مطالعه، در زمینه توجه به ویژگی‌های شناسایی‌شده از مدل در حوزه اجرایی، پیشنهادهای کاربردی ذیل ارائه می‌شود:

- با توجه به ویژگی‌های عدالت‌محوری، صداقت، مسئولیت‌پذیری و غیره شناسایی‌شده، برگزاری دوره‌های آموزشی برای مدیران و کارکنان با محوریت اصول و دلالت‌های قرآنی پیشنهاد می‌شود؛ زیرا می‌تواند به تقویت ویژگی‌های بینشی، گرایشی و کنشی آنان کمک کند.

- با توجه به ضرورت ترویج اخلاق و توسعه منابع انسانی، تدوین و اجرای منشور اخلاقی سازمانی که بر مبنای آموزه‌های قرآنی تهیه شده باشد، می‌تواند به ایجاد یک چارچوب اخلاقی قوی در سازمان کمک کند. این منشور می‌تواند شامل اصولی نظیر عدالت، امانتداری، شفافیت و احترام به حقوق دیگران باشد.

- با توجه به اهمیت پایش و ارزیابی در ویژگی‌های کنشی، ایجاد سیستم‌های ارزیابی و بازخورد مستمر برای بررسی میزان پایبندی مدیران و کارکنان به اصول قرآنی و ارائه

- بازخوردهای سازنده می‌تواند به بهبود و تقویت این ویژگی‌ها کمک کند. این ارزیابی‌ها می‌توانند شامل نظرسنجی‌ها، مصاحبه‌ها و بررسی عملکرد باشند.
- با توجه به اهمیت ویژگی‌های انگیزه، رضایت و غیره، ایجاد سیستم‌های تشویقی برای مدیران و کارکنانی که رفتارهای اخلاقی و مسئولانه از خود نشان می‌دهند، می‌تواند به تقویت این رفتارها در سازمان کمک کند. این تشویق‌ها می‌توانند شامل پاداشهای مالی، تقدیرنامه‌ها و ارتقای شغلی باشند.
 - فراهم کردن محیط کاری حامی ارزشهای قرآنی، نظیر احترام، همکاری و همبستگی، می‌تواند به افزایش رضایت و تعهد کارکنان منجر شود. این محیط می‌تواند شامل برنامه‌های تیم‌سازی، جلسات مشاوره و حمایت روانی باشد.
 - شناسایی ویژگی‌های اخلاق‌مداری، تعاون، همدلی و غیره، نشان می‌دهد که توسعه و اجرای برنامه‌های مسئولیت اجتماعی سازمان بر اساس دلالت‌های قرآنی می‌تواند به تقویت ارتباط سازمان با جامعه و افزایش اعتماد عمومی منجر شود. این برنامه‌ها می‌توانند شامل فعالیتهای خیریه، حمایت از محیط زیست و ارتقای سطح زندگی اجتماعی باشند.

محدودیت‌های پژوهش

از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به دشواری دریافت تفاسیر دقیق قرآنی و پیچیدگی‌ها و تفاوت‌های موجود در تفسیرهای مختلف؛ همچنین دشواری شناسایی و هماهنگی با خبرگان در طول پژوهش اشاره کرد.

پیشنهادهای پژوهشی آتی

پیشنهادهایی که برای توسعه این حوزه در پژوهش‌های آتی می‌توان ارائه کرد، عبارتند از: شناسایی و مقایسه پایگاه‌های قرآنی؛ تحلیل و مقایسه تفاسیر قرآنی موجود؛ بررسی و اولویت‌بندی ویژگی‌های شناسایی شده از بُعد میزان تأثیر بر اثربخشی مدیریت از طریق تحقیق میدانی و کمی؛ مطالعه نقش مشاوران دینی در تقویت ویژگی‌های مدیریتی.

منابع

- قرآن کریم. ترجمه محمد مهدی فولادوند (۱۳۷۳). تهران: دفتر مطالعات تاریخ و معارف اسلامی.
- قرآن کریم. ترجمه حسین استاد ولی (۱۳۸۵). قم: اسوه.
- قرآن کریم. ترجمه غلامعلی حداد عادل (۱۳۹۰). مشهد: آستان قدس رضوی (به نشر) و بنیاد پژوهشهای اسلامی.
- آقامحمدی، حمید (۱۳۹۷). «ارائه چارچوبی برای تبیین شاخصهای مدیران بر اساس معیارهای اسلامی با روش سنتز پژوهی». *مطالعات دین، معنویت و مدیریت*، ش ۶ (۱۲): ۴۱-۶۲.
- خلعتبری، حسام‌الدین و سعید صدارت (۱۳۹۳). «آفات مدیریت از منظر قرآن و نهج‌البلاغه». *سراج منیر*، ش ۴ (۱۳): ۸۶-۶۹.
- خلعتبری، حسام‌الدین و سعید صدارت (۱۳۹۴). «ویژگی‌های شخصیتی مدیر از منظر قرآن و نهج‌البلاغه». *سراج منیر*، ش ۵ (۱۶): ۸۷-۱۰۸.
- دستغیب، سید محمدعلی (۱۳۹۳). *تفسیر هادی (تفسیر قرآن)*. قم: فلاح.
- سیدجوادین، سید رضا؛ نرجس‌السادات نسبی و محمد یوسفی (۱۴۰۰). «ویژگی‌های مدیران شایسته از دیدگاه قرآن و نهج‌البلاغه». *راهبردهای مدیریت در نظام سلامت*، ش ۵ (۴): ۲۵۲-۲۶۹.
- صادقیان، محمد داوود (۱۳۹۵). «تبیین ابعاد بینشی، گرایشی و کنشی مفهوم مدیریت بر خود (خودکنترلی) یک مدیر مسلمان (مطالعه‌ای تطبیقی بر آرا و نظرات اندیشمندان این حوزه)». همایش پژوهشهای مدیریت و علوم انسانی در ایران. تهران. <https://civilica.com/doc/492549>
- طباطبایی، رضا؛ علی گودرزی و محمد گلی (۱۴۰۰). «مدیریت علمی - معنوی خانواده و اجتماع بر پایه ویژگی‌های مدیران شایسته طبق قرآن وحی شده به حضرت محمد پیام‌آور خدا و رویدادگویی زندگی بزرگان آیینی: یک تحلیل اسنادی». *آسیب‌شناسی، مشاوره و غنی‌سازی خانواده*، ش ۶ (۲): ۱۳۸-۱۰۵.
- فرخیان، رشید؛ زهرا سلاجقه، سنجر و فاطمه منطری توکلی (۱۴۰۲). «نقش هوش معنوی در مدیریت با تکیه بر آیات قرآن و روایات». *مطالعات قرآنی*، ش ۵۳ (۱۴): ۱۶۱-۱۴۷.
- فیروزآبادی، محمد (۱۴۰۳). «مدیریت جهادی از منظر قرآن و نهج‌البلاغه». *پژوهش و مطالعات اسلامی*، ش ۵۷ (۶): ۳۷-۳۰.

- قاسمیان صاحبی، علی؛ اصغر مشبکی اصفهانی و سید حمید خداداد حسینی (۱۳۹۷). «بررسی وفاداری به برند، از طریق عجین شدن مشتری در جوامع برند آنلاین (مورد مطالعه: کاربران اینستاگرام)». مدیریت برند، ش ۵ (۱): ۱۳-۳۴.
- کریم‌زاده، اکبر؛ محسن ابراهیم‌زاده دستجردی و مهران نجفی‌نژاد (۱۳۹۹). «شناسایی و تحلیل مؤلفه‌های مدیر اثربخش فرهنگی از منظر قرآن کریم». مدیریت در دانشگاه اسلامی، ش ۱۹ (۹): ۱۸۵-۲۰۲.
- منصوری مؤید، فرشته؛ راحیل کردحیدری، علی قاسمیان صاحبی (۱۳۹۹). «نقش کارگزاران دانش در توسعه مدل بازاریابی دانش فنی شرکتهای دانش بنیان». پژوهشهای مدیریت در ایران، ش ۲۴ (۲): ۶۰-۳۵.
- موسوی‌زاده، علی؛ سید ابوالفضل محسنی و اکبر محمدی (۱۴۰۱). «معرفی الگوهای مدیریت اسلامی در عصر پیشرفت بر اساس آیات قرآن». سیاست پژوهی تحول در علوم انسانی، ش ۱ (۳): ۴۱-۲۵.
- ناصری کریم‌وند، امان‌اله؛ محمد مطوری و حسن مرادی کهنکی (۱۳۹۸). «ویژگی‌ها و شرایط عمومی و اخلاقی مدیران جامعه اسلامی از منظر قرآن کریم». پویا در آموزش علوم انسانی، ش ۴ (۱۲): ۶۵-۴۸.
- Al Qur'an, M.N. (2023). "An Islamic cultural analysis of managerial decision-making". *Journal of Islamic Accounting and Business Research*.
- Faizal, P.R.M.; A.A.M. Ridhwan & A.W. Kalsom (2013). "The entrepreneurs characteristic from al-Quran and al-Hadis". *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 4(4): 191.
- Gazi, M.A.I. (2020). "Islamic perspective of leadership in management; foundation, traits and principles". *International Journal of Management and Accounting*, 2(1): 1-9.
- Kamaruding, M. & M.Z.M. Ali (2021). "[The Characters of A Project Manager According to The Qur'an: A Study Based on Surah al-Mu'minun. Verses 1-11] Karakter Pengurus Projek Menurut al-Qur'an: Kajian Berdasarkan Surah al-Mu'minun Ayat 1-11". *Jurnal Islam dan Masyarakat Kontemporer*, 22(3): 70-76.
- Linaci, A.N.S. & S. Patimah (2023). "Management in the Qur'an Perspective". *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(11).
- Pulungan, R.P., Z. Zulheddi & M. Al Farabi (2022). "Leadership Character Employed in Islamic Education Perspective Based on Al-Qur'an Surah Yusuf". *Jurnal Basicedu*, 6(2): 2180-2189.
- Sadat Chavoshian, S.M.H. & M.H. Mofatteh (2017). "An Islamic Perspective on the Characteristics and Criteria of Good Management". *Religious Inquiries*, 6(12): 67-83.

- **The Holy Quran**. Translated by Gholam Ali Haddad Adel (1991). Mashhad: Astan Quds Razavi Publishing Institute, Islamic Research Foundation.
- **The Holy Quran**. Translated by Mohammad Mehdi Foladvand (1994). Tehran: Islamic History and Education Studies Office.
- **The Holy Quran**. Translated by Hossein Ostad Vali (1996). Qom: Osveh Publications.
- Aghamohammadi, H. (2018). **"Providing a framework for explaining managers' indicators based on Islamic criteria using the synthesis research method"**. *Bi-Quarterly Studies of Religion, Spirituality and Management*, 6(12): 41-62.
- Alishah, S. (1378). *Tafsir Safi (Quran Interpretation)*. Tehran: Manouchehri Publications.
- Farrokhian, R.; Z. Selajqeh, Sanjar & F. Manzari-Tavakoli (2023). **"The role of spiritual intelligence in management based on Quranic verses and narrations"**. *Quranic Studies*, 53(14): 147-161.
- Firoozabadi, M. (2024). **"Jihadi Management from the Perspective of the Quran and Nahjul-Balagha"**. *Islamic Research and Studies*, 57(6): 30-37.
- Karimzadeh, A.; M. Ebrahimzadeh-Dastasjerdi & M. Najafinejad (2020). **"Identifying and analyzing the components of an effective cultural manager from the perspective of the Holy Quran"**. *Management in Islamic University*, 19(9): 185-202.
- Khalatbari, H. & S. Sedarat (2014). **"The vulnerabilities of Management from the Perspective of the Quran and Nahj al-Balagha"**. *Siraj Munir*, 4(13): 69-86.
- Khalatbari, H. & S. Sedarat (2015). **"The Personality Characteristics of a Manager from the Perspective of the Quran and Nahj al-Balagha"**. *Siraj Munir*, 5(16): 87-108.
- Mansouri Moayed, F.; R. Kordheidari & A. Ghasemian Sahebi (2020). **"The role of knowledge brokers in developing the technical knowledge marketing model of knowledge-based companies"**. *Management Research in Iran*, 24(2): 35-60.
- Mousavizadeh, A.; S. Mohseni & A. Mohammadi (2022). **"Introducing Islamic management models in the era of progress based on the verses of the Quran"**. *Policy Research on Change in the Humanities*, 1(3): 25-41.
- Naseri Karimvand, A.; M. Maturi & H. Moradi Kohanaki (2019). **"General and ethical characteristics and conditions of managers in Islamic society from the perspective of the Holy Quran"**. *Progress in Humanities Education*, 4(12): 48-65.
- Qasemian Sahebi, A.; A. Meshbaki Esfahani & S.H. Khodadad Hosseini (2018). **"Examining Brand Loyalty through Customer Involvement in Online Brand Communities (Case Study: Instagram Users)"**. *Quarterly Journal of Brand Management Research*, 5(1): 13-34.
- Sadeghian, Mohammad Davud (2016). **"Explanation of the insight, tendency and action dimensions of the concept of self-management (self-control) of a Muslim manager (a comparative study of the**

opinions of scholars in this field". *Conference on Management and Humanities Research in Iran*. Tehran. <https://civilica.com/doc/492549>

- Seyyed Javadin, S.R.; N.S. Nasabi & M. Yousefi (2021). **"Characteristics of competent managers from the perspective of the Quran and Nahj al-Balagha"**. *Journal of Management Strategies in the Health System*, 5(4): 252-269.
- Tabatabaei, R.; A. Goodarzi & M. Goli (2021). **"Scientific-spiritual management of family and community based on the characteristics of competent managers according to the Quran revealed to Prophet Muhammad, the Messenger of God, and the events of the lives of religious elders: a documentary analysis"**. *Pathology, Counseling and Enrichment of the Family*, 6(2): 105-138.

