



Managerial Approaches Based on Organizational Analysis of Qur'anic Supplications

Hossein Gorjipour¹

1. PhD in Public Administration, Management Researcher, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.

Email: h.gorjipour@basu.ac.ir

Volume info

Vol. 33
Series: 4
Winter 2026

Article Type

Research Paper

Article History

Received:
15 June 2025
Revised:
25 October 2025
Accepted:
23 July 2026
Published:
27 July 2026

ISSN – E-ISSN

ISSN: 2251-6980
E-ISSN: 2645-5234



Abstract

Despite the rich potential of the Holy Quran, systematic utilization of its concepts in organizational management especially within the framework of Islamic management has received relatively little attention. This study aims to identify strategic managerial concepts in Quranic prayers to address the existing gap between religious teachings and management science. The study is qualitative in nature and practically oriented, employing thematic analysis to examine Quranic prayers and uncover the managerial concepts embedded within them. The findings indicate that Quranic prayers contain managerial approaches across five main and functional areas of organizational management: human resource management, organizational behavior management, strategic management, performance and quality improvement management, and crisis management. In human resource management, concepts such as maintaining and enhancing material and spiritual motivation, succession planning, skill development, meritocracy, organizational justice, task clarity and alignment with individual abilities, and facilitation of career success are emphasized. In organizational behavior management, regarding individual and group behavior, constructive interaction, mutual trust, accountability, avoidance of extremism, and emotional management are highlighted. In organizational culture, concepts such as belief in values, emotional attachment to the organization, innovativeness, reform-orientation, and preservation of social capital are prominent. In organizational leadership, human-centeredness, trust-building, spirituality, resilience, and a growth- and collective-oriented perspective are considered important. In strategic management, emphasis is placed on ensuring security, reducing risk, sustainable decision-making, and strategy formulation. In performance and quality improvement management, concepts such as continuous improvement, organizational learning, process optimization, and adherence to full implementation are highlighted. Finally, in crisis management, concepts such as managing the psychological climate, reconstruction, regeneration, motivation enhancement, and prompt and decisive action are emphasized. The study concludes that Quranic prayers can serve as effective managerial principles for enhancing performance and addressing organizational challenges within the framework of Islamic management.

Keywords: Prayer, Holy Quran, Management Approaches, Islamic Management.

Cite this Paper: Hakak'M & Alizadeh Jorkouyeh'E. (2026). Designing a Cognitive Map of Islamic Behavior Management in Nahj al-Balagha. *Journal of Islamic Management*. 33(4), 115-160

DOR: 20.1001.1.22516980.1405.33.4.6.6



Publisher:
Imam Hossein University.

©
The Author(s).



رهیافت‌های مدیریتی بر اساس تحلیل سازمانی ادعیه قرآنی

حسین گرجی‌پور^۱

۱. دکتری مدیریت دولتی، پژوهشگر مدیریت، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

Email: h.gorjipour@basu.ac.ir

چکیده

با وجود ظرفیت‌های غنی قرآن کریم، بهره‌گیری نظام‌مند از مفاهیم آن در مدیریت سازمان‌ها، به‌ویژه در چارچوب مدیریت اسلامی، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. این پژوهش با هدف شناسایی مفاهیم راهبردی مدیریتی در دعاهای قرآنی انجام شده است تا خلأ موجود در پیوند آموزه‌های دینی با علم مدیریت را پاسخ دهد. این مطالعه از نظر ماهیت کیفی و از منظر هدف کاربردی بوده و با استفاده از روش تحلیل مضمون به بررسی دعاهای قرآنی و شناسایی مفاهیم مدیریتی نهفته در آن‌ها پرداخته است. یافته‌ها نشان داد دعاهای قرآن کریم دارای رویکردهای مدیریتی در پنج حوزه اصلی و کارکردی مدیریت سازمان است، که شامل مدیریت منابع انسانی، مدیریت رفتار سازمانی، مدیریت راهبردی، مدیریت عملکرد و بهبود کیفیت، و مدیریت بحران می‌باشد. در مدیریت منابع انسانی، مفاهیمی همچون: حفظ و تقویت انگیزه‌های مادی و معنوی، جانشین‌پروری، ارتقای مهارت‌ها، شایسته‌سالاری، عدالت سازمانی، شفاف‌سازی وظایف و تناسب شغلی با توانایی‌ها و تسهیل موفقیت شغلی مورد تأکید قرار دارند. در مدیریت رفتار سازمانی، در موضوع رفتار فردی و گروهی؛ تعامل سازنده، اعتماد متقابل، مسئولیت‌پذیری، تقابل با افراط و مدیریت احساسات مطرح است و در حوزه فرهنگ سازمانی مفاهیمی همچون: باور به ارزش‌ها، پیوند عاطفی به سازمان، تحول‌خواهی، اصلاح‌گری و حفظ سرمایه اجتماعی برجسته است و در موضوع رهبری سازمانی؛ انسان‌مداری، اعتمادسازی، معنویت، پایداری و نگاه رشدگرا و جمع‌نگر مورد اهمیت قرار دارد. در مدیریت راهبردی؛ تمرکز بر تأمین امنیت، کاهش ریسک، تصمیم‌گیری پایدار و تدوین استراتژی است و در مدیریت عملکرد و بهبود کیفیت؛ مفاهیمی مانند بهبود مستمر، یادگیری سازمانی، اصلاح فرآیندها و پایبندی به اجرای کامل آن‌ها برجسته است. در نهایت، در حوزه مدیریت بحران؛ مفاهیمی همچون مدیریت فضای روانی، بازسازی، بازآفرینی، تقویت انگیزه و اقدام سریع و قاطع مطرح است. نتیجه پژوهش نشان داد که دعاهای قرآن کریم می‌توانند به عنوان اصول مدیریتی مؤثر برای ارتقای عملکرد و حل چالش‌های سازمانی در چارچوب مدیریت اسلامی به کار گرفته شوند.

کلیدواژه‌ها: دعا، قرآن کریم، رویکردهای مدیریتی، مدیریت اسلامی.

سال و شماره

سال ۳۳، شماره ۴

زمستان ۱۴۰۴

نوع مقاله

مقاله پژوهشی

سابقه مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۳/۲۶

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۸/۰۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۵/۰۱

تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۵/۰۵

شابا چاپی و الکترونیکی

شابا چاپی: ۶۹۸۰-۲۲۵۱

الکترونیکی: ۵۲۳۴-۲۶۴۵



استناد: گرجی‌پور، حسین (۱۴۰۵). رویکردهای مدیریتی بر اساس تحلیل سازمانی ادعیه قرآنی؛ مدیریت اسلامی؛ ۳۳(۴)؛

DOR: 20.1001.1.22516980.1405.33.4.6.6 ۱۱۵-۱۶۰

نویسندگان

ناشر: دانشگاه جامع امام حسین (ع)



OPEN ACCESS

مقدمه

در فرهنگ اسلامی، دعا یکی از مؤثرترین و ژرف‌ترین شیوه‌های ارتباط انسان با خداوند به‌شمار می‌رود و از جایگاهی والا در زندگی فردی و اجتماعی برخوردار است. هرچند دعا در ظاهر، گفت‌وگویی نیایشی میان بنده و پروردگار است، اما در بطن خود واجد مضامینی معرفتی و راهبردی است که می‌تواند به‌عنوان منبعی غنی برای هدایت رفتاری و مدیریتی انسان در عرصه‌های گوناگون زندگی مورد توجه قرار گیرد. قرآن کریم در آیه ۶۰ سوره غافر می‌فرماید: «مرا بخوانید تا (دعای) شما را بپذیرم»؛ که این آیه به‌روشنی نشان می‌دهد که دعا نه تنها ابزاری برای تقرب به خداوند است، بلکه سازوکاری برای تبیین نوع نگرش، تصمیم‌گیری و ارتباط انسان با خالق خویش در مسیر هدایت و عمل آگاهانه است (فهیمی، ۱۳۹۷). از این منظر، می‌توان میان آموزه‌های نهفته در دعا و مبانی اندیشه مدیریتی در اسلام پیوندی معنادار مشاهده کرد زیرا در چارچوب رویکرد مدیریت اسلامی که بر آموزه‌های وحیانی و نگرش توحیدی به جهان مبتنی است (احمدی و میان‌بندی، ۱۴۰۰)، مدیریت تنها یک فرایند عقلانی و ابزاری تلقی نمی‌شود؛ بلکه آمیزه‌ای از دانش، تجربه و اتکال به هدایت الهی است. در این میان، دعا به‌مثابه جلوه‌ای از اعتماد به ربوبیت، می‌تواند به‌عنوان منبعی برای الهام‌گیری مفاهیم و رهیافت‌های مدیریتی مورد بررسی قرار گیرد. برای نمونه، در جریان جنگ احزاب، پیامبر اسلام (ص) با بیانی از جنس دعا چنین می‌فرماید: «ای خدایی که قرآن را نازل فرمودی، و ابرها را پراکنده کردی، و گذارنده میزان هستی! این احزاب را از جانب ما شکست بده و خوارشان گردان» (آخوندی، ۱۳۸۶). این دعا نه تنها توسل پیامبر به قدرت الهی را نشان می‌دهد، بلکه از نظر محتوایی، بیانگر نوعی رهبری الهام گرفته از توکل، تصمیم‌سازی و تدبیر در شرایط بحرانی است. بر این اساس، کارکرد دعا را می‌توان علاوه بر بُعد فردی که به‌عنوان عاملی برای تقویت آرامش و اطمینان قلبی است، در بُعد سازمانی نیز مورد توجه قرار داد؛ به‌گونه‌ای که از طریق تحلیل محتوای آن می‌توان به چارچوبی معرفتی برای استخراج رهیافت‌های مدیریتی و راهبردی در اداره امور دست یافت. با وجود این اهمیت، بررسی پژوهش‌های موجود در حوزه مدیریت اسلامی نشان می‌دهد که بیشتر مطالعات، دعا را صرفاً از منظر عبادی یا فردی بررسی کرده‌اند و کمتر به تحلیل سازمانی و استخراج مفاهیم مدیریتی از

ادعیه قرآنی پرداخته‌اند. این خلأ علمی مانع بهره‌برداری از ظرفیت‌های معرفتی قرآن کریم در طراحی الگوهای مدیریتی اسلامی شده است. از این رو، این پژوهش با رویکردی نظام‌مند در پی آن است تا مفاهیم مدیریتی نهفته در ادعیه قرآنی را شناسایی و تبیین کند. بر این اساس، مسأله و سؤال اصلی پژوهش این است که چگونه می‌توان با تحلیل سازمانی ادعیه قرآنی، رهیافت‌های مدیریتی کارآمد و مبتنی بر آموزه‌های وحیانی را استخراج و در چارچوب نظری مدیریت اسلامی سازمانی نظام‌مند نمود تا ضمن پوشش خلأ نظری موجود، افقی نو برای کاربرد آموزه‌های دینی در محیط‌های کاری و سازمانی فراهم شود.

مبانی نظری پژوهش

مدیریت در اسلام

در علم مدیریت که به‌عنوان دانشی تجربی و کاربردی شناخته می‌شود، ارزش‌ها یکی از مؤلفه‌های بنیادین به شمار می‌روند که نظریه‌پردازان سازمان و مدیریت باید جایگاه آن را در شکل‌گیری نظریه‌ها، تصمیم‌گیری‌ها و مسائل سازمانی به‌درستی بشناسند (توکلی، ۱۳۹۱). ارزش‌ها، به‌عنوان بازتابی از باورها، فرهنگ و جهان‌بینی حاکم بر هر جامعه، تأثیر مستقیمی بر نحوه درک مفاهیم مدیریتی، تعیین اهداف سازمانی و شیوه‌های اعمال مدیریت دارند. به همین دلیل، تفاوت در نظام‌های ارزشی میان جوامع مختلف، موجب شکل‌گیری رویکردهای متنوعی نسبت به علم مدیریت، از جمله رویکر مدیریت مبتنی بر ارزش‌ها شده است (رنجبری و همکاران، ۱۴۰۳). در جوامع اسلامی و متناسب با اعتقادات و نیازهای فرهنگی اجتماعی این جوامع، رویکردی بومی و ارزش‌محور به مدیریت مورد توجه قرار گرفته است؛ رویکردی که باور دارد با تکیه بر آموزه‌های دینی و الهی می‌توان الگویی مدیریتی ارائه داد که ضمن حفظ کارآمدی و بهره‌وری، با مبانی اخلاقی، انسانی و معنوی نیز هماهنگ باشد. در چنین رویکردی، مدیریت صرفاً ابزاری برای تحقق اهداف مادی تلقی نمی‌شود، بلکه فرآیندی برای دستیابی به عدالت، معنویت و رضایت الهی در سازمان و جامعه به شمار می‌آید. در مقابل، بسیاری از رویکردهای غیر اسلامی، مدیریت را عمدتاً به مثابه ابزاری برای دستیابی به اهداف مادی و اقتصادی می‌دانند و تمرکز بیشتری بر بهره‌وری و موفقیت سازمانی دارند. در این رویکردها، مفاهیم اخلاقی و معنوی معمولاً در اولویت قرار

نمی‌گیرند و اهداف انسانی و اجتماعی ممکن است در راستای منافع اقتصادی به حاشیه رانده شوند. به‌ویژه در تحلیل‌های انسان‌محور با رویکرد مهندسی، انسان صرفاً عاملی عملکردی و اقتصادی تلقی شده و اصالت دنیا به‌عنوان اصل بنیادین شناخته می‌شود (قریب، ۱۳۹۵). این تفاوت‌های اساسی در نظام‌های ارزشی، منجر به شکل‌گیری سبک‌های متفاوت مدیریتی و تأثیرات گوناگون آن‌ها بر ساختار و عملکرد سازمان‌ها شده است. در راستای تبیین نگرش رویکرد دینی در مدیریت، صاحب‌نظران متعددی تلاش کرده‌اند با بهره‌گیری از مبانی اسلامی، تعاریف متنوعی از مفهوم مدیریت اسلامی ارائه دهند که هر یک، متأثر از سطح تأکید بر مؤلفه‌های دینی، فرهنگی و سازمانی است. برای نمونه آیت الله شهید بهشتی، مدیریتی که زمینه رشد انسان به سوی خدا را فراهم کند و مطابق کتاب و سنت و روش پیامبر اسلام و امامان معصوم و علوم و فنون و تجارب بشری جهت رسیدن به اهداف یک نظام باشد و در ابعاد مختلف همانند یک محور و مدار عمل کند را مدیریت اسلامی معرفی کرده‌اند. همچنین آیت الله مصباح یزدی، تحلیل شیوه‌ای مدیریت مسلمانان و نشان دادن خصلت‌های که از مسلمان بودن آن‌ها نشأت گرفته است و به کارگیری سیره مدیریت امامان معصوم به عنوان یک سنت عملی در مدیریت را مدیریت اسلامی تعریف کرده‌اند (جعفرزاده کوچکی، ۱۴۰۰). این تعاریف و دیدگاه‌ها نشان می‌دهند که مدیریت اسلامی نه تنها از ظرفیت کارآمدی و بهره‌وری برخوردار است، بلکه در سطحی عمیق‌تر، تلاشی برای تحقق اهداف متعالی انسانی و الهی در سازمان و جامعه محسوب می‌شود. بر همین اساس، بهره‌گیری از منابع اصیل اسلامی همچون قرآن کریم در استخراج مفاهیم مدیریتی، می‌تواند گامی مؤثر در جهت توسعه نظریه‌های بومی و ارزش‌محور در مدیریت اسلامی باشد.

دعا در اسلام

دعا در لغت به معنای فراخواندن و یاری خواستن از کسی به وسیله صدا و کلام است و در اصطلاح، نجوایی آگاهانه و خالصانه از سوی بنده با پروردگار خویش است که بر پایه ایمان، توکل و خشوع بنا شده است (راغب اصفهانی، ۱۳۷۴؛ به نقل از کاوه، ۱۴۰۱). در جهان‌بینی اسلامی، دعا نه تنها راهی برای تقرب معنوی، بلکه ابزاری معرفتی برای بازنگری در نگرش و رفتار انسان در مواجهه با مسئولیت‌ها و چالش‌های زندگی است. دعا در حقیقت، پیوندی عمیق میان انسان و خدای

متعال ایجاد می کند که روح آدمی را به سرچشمه‌ی بی پایان قدرت، رحمت و هدایت الهی متصل ساخته و بستر رشد معنوی و تدبیر عقلانی را فراهم می سازد (قربانی، ۱۴۰۰). قرآن کریم در آیات متعددی جایگاه دعا را تبیین کرده و انسان را به ارتباطی آگاهانه با خالق خود دعوت می کند. به طور نمونه، در آیه‌ی ۱۸۶ سوره‌ی بقره آمده است: «و هنگامی که بندگان من از تو در باره من سؤال کنند، بگو: من نزدیکم! دعای دعا کننده را، به هنگامی که مرا می خواند، پاسخ می گویم!» این آیه تأکیدی است بر ارتباط دوسویه‌ای که بر مبنای آگاهی، اعتماد و پذیرش هدایت الهی شکل می گیرد. همچنین آیه‌ی ۶۲ سوره‌ی نمل با بیان اینکه «کیست که دعای مضطرب را اجابت می کند و گرفتاری را برطرف می سازد...» نشان می دهد که در جهان بینی قرآنی، دعا نه تنها ابراز نیاز، بلکه شناخت محدودیت های انسان و تکیه بر تدبیر الهی در تصمیم گیری ها و مواجهه با بحران ها است. مطالعه سیره پیامبر اسلام و امام علی علیه السلام نشان می دهد که دعا کارکردی راهبردی در اداره جامعه، هدایت مردم، مدیریت بحران ها و تصمیم گیری در امور مهم اجتماعی و سیاسی دارد. برای نمونه؛ در جریان هجرت پیامبر اسلام از مکه به مدینه، آن حضرت در غار ثور، با وجود تهدید جدی از سوی مشرکان، با آرامش به دعا کردند و فرمودند: «خدایا مرا بر نگرانی های هول انگیز دنیا و حوادث ناگوار روزگار و پیش آمدهای نگران کننده شبانه روزی کمک کن، خدایا مرا در سفرم همراهی کن و درخاندانم جانشینی فرما، و در آنچه روزیم کرده ای برکت ده، و در برابر خویش افتاده گی ام ده، و بر اخلاق نیکم استواری ده، و محبتم را به سوی خودت متوجه فرما، و کارم را به مردم وامگذار ای پروردگار ناتوانان که تنها تویی پروردگار من...» (ابن الکثیر، ۱۳۹۶ ه ق، ج ۲، ص ۲۳۴). این دعا در واقع، بیانگر نوعی مدیریت بحران مبتنی بر آرامش درونی، اتکا به خدا و ثبات تصمیم در شرایط دشوار است. همچنین در جنگ بدر، که نخستین نبرد بزرگ مسلمانان بود، پیامبر (ص) در دعا چنین عرضه داشت: «خدایا! تو تکیه گاه من در هر اندوه هستی و تو امید من در هر سختی هستی و تو برای من در هر کاری که فرود می آید تکیه گاه هستی و چه بسیار اندوهی که قلب در آن ناتوان می شود و چاره در آن کم می شود و آشنا در آن خوار می کند و به آن دشمن توهین می کند و در آن کارها مرا یاری نمودی که به سوی تو فرو آمدم و به سوی تو شکایت نمودم در حالی که در آن کار از غیر تو به تو میل دارم پس تو آن را گشودی و از من آن را بر طرف نمودی و مرا کفایت نمودی پس تو سرپرست هر نعمت و همراه هر نیاز و پایان هر آرزویی پس برای تو

سپاس بسیار است و برای تو لطف زیاد است» (سید ابن طاوس، ۱۴۱۱ ه ق، ص ۶۹). این دعا، الگویی از رهبری توأم با توکل و تدبیر است؛ رهبری‌ای که از ایمان تغذیه می‌کند و در عین اعتماد به خدا، به سازمان‌دهی عقلانی امور توجه دارد. در سیره حکومتی امام علی (ع) نیز دعا همواره با تصمیم‌گیری مدیریتی و مسئولیت‌پذیری سیاسی همراه است. برای نمونه، در خطبه ۱۳۱ نهج‌البلاغه، حضرت در آغاز دوران زمامداری خود می‌فرماید: «بار خدایا، تو می‌دانی، که آن کارها که از ما سر زد، نه برای همچشمی بود و نه رقابت در قدرت و نه خواستیم از این دنیای ناچیز چیزی افزون به چنگ آوریم. بلکه می‌خواستیم نشانه‌های دین تو را که دگرگون شده بود بازگردانیم و بلاد تو را اصلاح کنیم تا بندگان ستم‌دیده ات در امان مانند و آن حدود که مقرر داشته ای، جاری گردد». این فراز، تبیین‌گر پیوند میان نیت الهی، عدالت‌محوری و مأموریت مدیریتی است. همچنین در خطبه ۷۸ نهج‌البلاغه می‌فرماید: «ای خداوند، اگر با خود وعده کرده ام که در طاعت تو قصور نکنم و به وعده خویش وفا ننموده‌ام، مرا ببخش، بار خدایا، اگر به زبان به تو تقرب جسته‌ام و به دل خلاف آن کرده‌ام، بر من مگیر، ای خدا، پیامرزی برای من هر اشارت کنایه آمیز را که به گوشه چشم کرده‌ام و هر سخن نابجا را که از دهانم جسته است و نیز خواهشهای دل و لغزشهای زبانم را». که این دعا نشانه‌ای از «خودنظارت‌گری» و «پاسخ‌گویی اخلاقی» در رفتار مدیریتی محسوب می‌شود. در پایان نامه ۵۳ نهج‌البلاغه نیز آن حضرت برای خود و مالک اشتر اینگونه دعا می‌کند: و از (خداوند بزرگ مسألت دارم) که زندگانی من و تو را با سعادت و شهادت پایان بخشد که ما همه به سوی او باز می‌گردیم»، داعی‌ای که نمود تواضع، مسئولیت‌پذیری و آرمان‌گرایی در نظام مدیریتی اسلامی است. بنابراین، در سیره رفتاری پیامبر (ص) و امام علی (ع)، دعا نه تنها ابزاری عبادی، بلکه چارچوبی معرفتی و مدیریتی است که می‌تواند مبنای طراحی الگوهای راهبری و تصمیم‌گیری در نظام مدیریت اسلامی قرار گیرد.

پیشینه تجربی پژوهش

با بررسی و کنکاش در پایگاه‌های معتبر علمی، مشخص شد که تاکنون پژوهشی که به صورت مستقیم، نظام‌مند و با رویکرد تحلیلی-سازمانی به دعا‌های قرآنی پرداخته و از آن‌ها رهیافت‌های مدیریتی استخراج کرده باشد، انجام نشده است که این خلأ پژوهشی، می‌تواند نشان از نوآوری

موضوع حاضر در تقاطع دو حوزه متون دینی و مدیریت اسلامی باشد. از این رو، پیشنهاد تحقیق در این پژوهش، نه بر مبنای مشابهت کامل موضوع، بلکه با تمرکز بر حوزه‌های مفهومی مرتبط از جمله جایگاه و ارتباط دعا در ارتباط با انسان و سازمان و همچنین مفاهیم مدیریتی در آموزه‌های قرآنی تنظیم شده است. در ادامه برخی از پژوهش‌های که به‌طور غیرمستقیم ارتباط مفهومی و معنایی نزدیک‌تری با موضوع پژوهش حاضر دارد در جدول شماره (۱) اشاره شده است.

جدول ۱. پیشنهاد تجربی پژوهش

ردیف	نویسنده و سال	عنوان پژوهش	یافته‌های پژوهش	ارتباط با پژوهش حاضر
۱	پاشایی هولاسو (۱۴۰۳)	اخلاق حرفه‌ای در مدیریت اسلامی مبتنی بر قرآن کریم	ارزش‌های دینی که شامل ایمان به خدا، اطاعت از خداوند، دعا و عبادت، شکرگزاری، جهاد و مبارزه است، از مولفه‌های اصلی اخلاق حرفه‌ای در مدیریت اسلامی است	بیانگر نقش دعا به عنوان یک عنصر سازنده در اخلاق حرفه‌ای مدیریت اسلامی است
۲	مولوی وردنجانی (۱۴۰۳)	نقش دعا در کنترل بحران‌های روانی انسان معاصر	دعا و ارتباطات متافیزیکی بعنوان راهبرد مقابله‌ای کارآمد در مدیریت بحران‌های روانی عصر حاضر است و امیدآفرینی، اضطراب زدائی و آرام بخشی و تقویت مهارت مسئله گشائی از جمله مهمترین نقشهای درمانگرانه دعا است	تأکیدی بر نقش مدیریتی دعا در سطح فردی و مقابله با چالش‌ها دارد
۳	گرچی پور (۱۴۰۲)	شناسایی و تبیین مهارت‌های مدیریتی در دعای مکارم الاخلاق صحیفه سجاده	از دعای مکارم الاخلاق صحیفه سجاده سه مهارت مهارت‌های معنوی، ارتباطی و سازمانی برای مدیران در محیط‌های کاری شناسایی شد که هر کدام به مدیران کمک می‌کنند تا عمل کرد بهتری داشته باشند و به بهبود رفتارها منجر شوند	نزدیک‌ترین تحقیق به موضوع، با تمرکز مشابه بر تحلیل مدیریتی دعا

ردیف	نویسنده و سال	عنوان پژوهش	یافته‌های پژوهش	ارتباط با پژوهش حاضر
۴	هاشمی (۱۴۰۲)	فرهنگ دینی و معنویت‌گرایی در توسعه رفتارهای کارآفرینانه	معنویت در سطح فردی مولد هویت و معنا یابی برای افراد است و در سطح گروهی عامل همبستگی میان افراد است و در سطح سازمانی سبب ایجاد وحدت و همسویی در ارزش‌های مشترک میان افراد خواهد شد	تقویت پیوند بین معنویت (شامل دعا) و کارکردهای سازمانی
۵	اسمعیلی و همکاران (۱۴۰۲)	پیامدهای روانشناختی و تربیتی تجربه دعا و مناجات در قرآن	دعا دربردارنده مفاهیم مدیریتی همچون؛ مسئولیت‌پذیری، مدیریت زمان، توجه به دیگران و خیرخواهی و نقش تربیتی و مدیریتی خداوند در نظام هستی است	مستقیماً به تحلیل مدیریتی مؤلفه‌های دعا در قرآن پرداخته است
۶	مختاری (۱۴۰۲)	امکان متافیزیکی کارآمدی دعا	دعای کارآمد و حقیقی به عنوان امری علیّی فراتر از یک ارتباط زبانی است که علاوه بر این که دلیلی بر انجام دادن فعلی فراهم می‌کند، بر ارزشمندی و مصلحت بودن آنچه خواسته شده نیز تأثیر می‌گذارد	تحلیل فلسفی از دعا که می‌تواند در سطح نظری مدیریت به کار رود
۷	فهیمی (۱۴۰۱)	رابطه دعا با اصل علیت	دعا با اصل علیت منافات ندارد بلکه خد علّی فراطبیعی در سلسله علّت‌ها و معلول‌ها است که نقش مقتضی یا جزء علت را در تحقق پدیده‌ها ایفا می‌کند	پشتیبان فلسفی برای تأثیر دعا در نظام علی سازمانی
۸	مهدیان و همکاران (۱۴۰۱)	تأثیر دعا در مدیریت و کنترل ذهن	دعا، یکی از راه کارهای دین برای برون‌رفت از قالب‌های فکری است زیرا رابطه دعا و ذهن، یک رابطه متقابل و دوطرفه است	ظرفیت دعا در بهبود تصمیم‌گیری و مدیریت ذهن مدیران
۹	زیرک و	الگوی مدیریت	مدیریت محیط، مؤثرترین روش	هم‌راستا با تحلیل

ردیف	نویسنده و سال	عنوان پژوهش	یافته‌های پژوهش	ارتباط با پژوهش حاضر
	همکاران (۱۴۰۱)	محیط سازمانی با تکیه بر آموزه‌های قرآنی	برای رسیدن به موفقیت سازمانی است و برای این منظور بر اساس آموزه‌های قرآنی سه مرحله انتخاب محیط، اصلاح و مراقبت از محیط و گسترش محیط، اهمیت والایی در تبیین این عامل موفقیت دارد	محتوای قرآنی برای الگوهای مدیریتی
۱۰	سرفرازی و همکاران (۱۳۹۹)	بررسی عوامل تاثیرگذار بر معنویت کارکنان سازمان	معنویت به عنوان روحی در کالبد سازمان‌ها می‌تواند نقش موثری در یکپارچگی و همسویی افراد با سازمان داشته باشد و کارایی افراد در سازمان را افزایش می‌دهد	تقویت کاربرد معنویت (و دعای درون آن) در مدیریت منابع انسانی
۱۱	سپهوند و صیدزاده (۱۳۹۷)	الگوی تقویت خودکنترلی در منابع انسانی سازمان‌ها مبتنی بر آموزه‌های قرآنی	تقویت عبادت فکری و عقلی در انسان می‌تواند او را در مسیر خود کنترلی قرار دهد. همچنین یاد خدا از مولفه‌های اصلی تقویت خودکنترلی در افراد است	نشان‌دهنده‌ی کارکردهای معنوی در تقویت رفتارهای مدیریتی درونی
۱۲	افشون و دارایی (۱۳۹۵)	رابطه دعا و توکل به خدا با استرس شغلی در کارکنان	انسان‌های که اهل توکل و دعا و ارتباط با خدا هستند، از استرس در محیط کاری و شغلی و زندگی به دور هستند	تبیین اثر دعا به عنوان ابزار مدیریتی برای سلامت روان کارکنان
۱۳	ربیعی و همکاران (۱۳۹۴)	نقش مهارت‌های سه گانه مدیریتی در سازمان از نگاه قرآن کریم	به کارگیری تمام آموزه‌های اسلامی در مهارت‌های مدیران منجر به برقراری ارتباطات مناسب و شایسته، آرامش خاطر و امید و ایمان به حل مسائل، تصمیم‌گیری‌های سازنده،	قرآن به عنوان منبعی برای تبیین مهارت‌های مدیریتی از منظر دعا و معنویت

ردیف	نویسنده و سال	عنوان پژوهش	یافته‌های پژوهش	ارتباط با پژوهش حاضر
			برنامه‌ریزی توأم با عمل و هماهنگی در امور می‌شود	
۱۴	باندساج و کاوانا ۱ (۲۰۰۵)	ادغام معنویت در شیوه‌های مدیریتی: دیدگاه‌هایی از متون دینی	ارزش‌ها و رهنمودهای معنوی می‌توانند در فرایندهای تصمیم‌گیری، رهبری و فرهنگ سازمانی نقش مؤثری ایفا کنند	تأییدی بین‌المللی بر جایگاه ارزش‌های دینی از جمله دعا در مدیریت نوین
۱۵	واسکونسوس ۲ (۲۰۱۰)	تاثیر دعا بر زندگی سازمانی	دعا نوعی ارتباط با قدرتی الهی تلقی می‌شود که به عنوان ابزاری برای مقابله احساسات منفی و ارتعاشات معنوی در محل کار در نظر گرفته می‌شود و در انجام وظایف شغلی و ارتباطات با همکاران کمک حال است	نقش کاربردی دعا در بهبود روابط و عملکرد در محیط‌های کاری
۱۶	سیاهر ۳ و همکاران (۲۰۲۵)	معنویت محل کار و تأثیر آن بر رفاه کارکنان: مروری بر ادبیات سیستماتیک شواهد جهانی	اکثر مطالعات رابطه مثبت بین شیوه‌های مذهبی محیط کار و شاخص‌های رفاه کارکنان را تأیید می‌کنند و اهمیت معنویت سازمانی را برجسته می‌سازند. محیط‌های کاری مذهبی می‌توانند به طور قابل توجهی رفاه کارکنان را ارتقا دهند، اما سازمان‌ها باید بین ابراز دینی و فراگیری تعادل ایجاد کنند تا محیط کاری حمایتی و هماهنگ فراهم شود	اهمیت عملی و نظری دعا در ایجاد محیط کاری هماهنگ و سالم

۱. Bandsuch & Cavanagh

۲. Vasconcelos

۳. Syahir

روش پژوهش

این پژوهش از نوع کیفی و توصیفی-تحلیلی است و با رویکردی نظری و مفهومی انجام شده است که به بررسی محتوای دعا‌های قرآنی و تحلیل راهبردی مفاهیم مدیریتی نهفته در آن‌ها پرداخته است. روش کیفی برای این پژوهش مناسب تشخیص داده شد، زیرا هدف اصلی، کشف و تبیین معانی عمیق و مفاهیم نهفته در متون دینی است که از طریق روش‌های کمی قابل دسترسی نیست. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی آیات قرآن کریم که به صورت مستقیم در قالب دعا مطرح شده‌اند در نظر گرفته شد. داده‌های اولیه که مشتمل بر این دسته از آیات هستند، به صورت کتابخانه‌ای و با استفاده از فن فیش‌برداری نظام‌مند گردآوری شده‌اند. در مرحله تحلیل، از روش تحلیل مضمون بهره گرفته شد. در این فرایند، ابتدا مضامین آشکار و پنهان مدیریتی قابل استخراج از دعا‌های قرآنی شناسایی، سپس طبقه‌بندی و در گام بعدی در چارچوب مفاهیم اصلی مدیریت سازمانی تفسیر و تحلیل شدند. برای افزایش اعتبار یافته‌ها، از راهبرد بازبینی تفسیری و مقایسه تطبیقی مضامین استخراج‌شده با دو تفسیر معتبر قرآنی المیزان اثر علامه طباطبائی و تفسیر نمونه تألیف آیت‌الله مکارم شیرازی استفاده شد تا اطمینان حاصل شود که مضامین استنباط‌شده با مبانی تفسیری معتبر هم‌سو هستند و این کار به عنوان ارائه تفسیر مستقل در نظر گرفته نشده است. به منظور تمرکز تحلیلی و پرهیز از پراکندگی، قلمرو تفسیری پژوهش محدود به دو تفسیر معتبر «المیزان» اثر علامه طباطبائی و «تفسیر نمونه» تألیف آیت‌الله مکارم شیرازی در نظر گرفته شده است. انتخاب این دو تفسیر، بر اساس اعتبار علمی، جامعیت محتوایی و رویکرد مکمل آن‌ها صورت گرفته است: تفسیر المیزان با روش تحلیلی و فلسفی-کلامی خود، امکان فهم عمیق‌تر مفاهیم توحیدی، تربیتی و نظام‌مند قرآن را فراهم می‌سازد و از این جهت، پشتوانه‌ای نظری برای استخراج مبانی معرفتی و هستی‌شناختی دعا محسوب می‌شود؛ در حالی که تفسیر نمونه با زبانی اجتماعی و نگاهی کاربردی‌تر به آیات، بُعد عملی و رفتاری مضامین را برجسته می‌کند. بدین ترتیب، بهره‌گیری توأمان از این دو منبع، توازن میان عمق معرفتی و کارکرد مدیریتی دعا‌های قرآنی را ممکن می‌سازد و از تفسیر یک‌سویه جلوگیری می‌کند. همچنین جهت افزایش قابلیت اتکای نتایج، مواردی همچون دقت در استخراج

مضامین، انسجام درونی یافته‌ها و پرهیز از پیش‌داوری ذهنی مدنظر قرار گرفت. از آنجا که تحلیل داده‌ها به صورت دستی انجام شد، ضمن تأکید بر دقت و بازبینی مکرر مضامین استخراجی و طبقه‌بندی صورت گرفته، یافته‌ها توسط دو نفر از خبرگان حوزه علوم قرآن و مدیریت بررسی و تأیید شدند که از آن به‌عنوان یک راهبرد اعتبارسنجی بیرونی در نظر گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش نشان داد که ۸۷ آیه در قرآن کریم به‌صورت دعا مطرح شده‌اند که در گام نخست بر پایه هدف پژوهش حاضر، ۱۶۷ مضمون اولیه مرتبط با مفاهیم مدیریتی نهفته در هر یک از دعاها شناسایی و در جدول شماره (۲) ارائه شده است.

جدول ۲. دعا‌های قرآنی و مضامین مدیریتی استخراج شده از آن‌ها

سوره	آیه	ترجمه آیه	مضمون‌های مدیریتی
بقره	۱۲۶	هنگامی را که ابراهیم عرض کرد: «پروردگارا! این سرزمین را شهر امنی قرار ده! و اهل آن را که به خدا و روز بازپسین، ایمان آورده‌اند روزی ده!»	تأمین امنیت به‌عنوان اولویت راهبردی
			توسعه و تأمین معیشت و رفاه
	۱۲۷	هنگامی را که ابراهیم و اسماعیل، پایه‌های کعبه را بالا می‌بردند، و می‌گفتند: «پروردگارا! از ما بپذیر، که تو شنوا و دانایی	رضایت الهی، معیار ارزیابی موفقیت
			کار تیمی هماهنگ، با محوریت ایمان و احترام متقابل
	۱۲۸	پروردگارا! ما را تسلیم فرمان خود قرار ده! و از دودمان ما، امتی که تسلیم فرمانت باشند، به وجود آور! و طرز عبادت‌مان را به ما نشان ده و توبه ما را بپذیر، که تو توبه‌پذیر و مهربانی!	جانشین‌پروری و تربیت نسل مؤمن و وفادار به ارزش‌ها
			مدیریت خطا - فضایی برای اصلاح و بازگشت
			ارتقاء مهارت‌های دینی، و عملی
	۱۲۹	پروردگارا! در میان آنها پیامبری از خودشان برانگیز، تا آیات تو را بر آنان بخواند، و آنها را کتاب و حکمت بیاموزد، و پاکیزه کند؛ زیرا تو توانا و حکیمی (و بر این کار، قادری)	شایسته‌سالاری از درون مجموعه
			مدیریت دانایی - رهبری مبتنی بر آموزش مستمر
			تربیت منابع انسانی اخلاق‌مدار
۲۰۱		و بعضی می‌گویند: «پروردگارا! به ما در دنیا عطا کن! و در آخرت نیز مرحمت فرما! و ما را از عذاب آتش نگاهدار	توسعه متوازن دنیا و آخرت برای نیروی انسانی
			تصمیم‌گیری‌ها و خواسته‌های

سوره	آیه	ترجمه آیه	مضمون‌های مدیریتی
	۲۵۰	گفتند: «پروردگارا! پیمانۀ شکیبایی و استقامت را بر ما بریز! و قدمهای ما را ثابت بدار! و ما را بر کافران، پیروز بگردان!»	جامع‌نگر و آینده‌محور
			مدیریت احساسات، و القای آرامش و ثبات در شرایط بحران
			استراتژی پایدار، و انسجام در عمل
۲۸۶		پروردگارا! اگر ما فراموش یا خطا کردیم، ما را مؤاخذه مکن	رهبری تسهیل‌گر، نه صرفاً قضاوت‌گر
			بازنگری، آموزش، اصلاح و بهبود عملکرد
			مسئولیت متناسب با توانایی‌ها، ظرفیت‌ها و شرایط موجود کارکنان
		پروردگارا! تکلیف سنگینی بر ما قرار مده، آن چنان که (به خاطر گناه و طغیان)، بر کسانی که پیش از ما بودند، قرار دادی	تجربه‌های گذشته راهنمای طراحی ساختار و فرآیندها
			دقت در تنظیم مسئولیت‌ها برای کاهش فشار و استرس به کارکنان
			تقویت منابع و توانمندی‌های فردی و تیمی برای مواجهه با چالش‌ها
آل عمران	۸	پروردگارا! دل‌هایمان را، بعد از آنکه ما را هدایت کردی، (از راه حق) منحرف مگردان! و از سوی خود، رحمتی بر ما ببخش، زیرا تو بخشنده‌ای	حمایت از کارکنان و ایجاد فضایی برای رشد و توسعه
			تدوین استراتژی‌های رقابتی و بلند مدت
			ثبات در تصمیم‌گیری و پایداری در مسیر
	۱۶	همان کسانی که می‌گویند: «پروردگارا! ما ایمان آورده‌ایم؛ پس گناهان ما را بیامرز، و ما را از عذاب آتش، نگاهدار	پشتیبانی سیستماتیک برای موفقیت تیم‌ها
			رهبری بخشنده، عادل و پشتیبان برای سیستم
			تعهد و پذیرش مسئولیت
	۲۶	بگو: «بارالها! مالک حکومتها تویی؛ به هر کس بخواهی، حکومت می‌بخشی؛ و از هر کس بخواهی، حکومت را می‌گیری؛ هر کس را بخواهی، عزت می‌دهی؛ و هر که را بخواهی خوار می‌کنی. تمام خوبیها به دست توست؛ تو بر	بازخوردگیری و اصلاح
			رویکرد پیشگیرانه برای مهار ریسک
			مدیریت همراه با عدالت و احترام
			توانایی در هدایت و کنترل منابع
			توانمندسازی کارکنان و ایجاد مسئولیت‌پذیری توسط مدیر

رهیافت‌های مدیریتی بر اساس تحلیل سازمانی ادعیه قرآنی

سوره	آیه	ترجمه آیه	مضمون‌های مدیریتی
		هر چیزی قادری	
	۳۵	خداوند! آنچه را در رحم دارم، برای تو نذر کردم، که و آزاد، برای خدمت خانه تو باشد. از من بپذیر، که تو شنوا و دانایی	چشم‌انداز بلندمدت و با نیتی الهی در کار
	۳۸	«خداوند! از طرف خود، فرزند پاکیزه‌ای به من عطا فرما، که تو دعا را می‌شنوی	به کارگیری منابع انسانی با کیفیت اهمیت کیفیت بر کمیت
	۵۳	پروردگارا! به آنچه نازل کرده‌ای، ایمان آوردیم و از فرستاده (تو) پیروی نمودیم؛ ما را در زمره گواهان بنویس	تعهد به مأموریت و هدف‌های سازمانی مستندسازی فعالیت‌ها و عملکرد افراد
	۱۴۷	پروردگارا! گناهان ما را ببخش! و از تندرویهایی ما در کارها، چشم‌پوشی کن! قدم‌های ما را استوار بدار! و ما را بر جمعیت کافران، پیروز گردان	پذیرش خطا و مشتاق به یادگیری درک و مقابله با افراط‌کاری در عملکرد پایداری در اجرا و ثبات قدم استراتژی رقابتی برای پیروزی در رقابت
	۱۹۱	بارالها! اینها را بیهوده نیافریده‌ای! منزهی تو! ما را از عذاب آتش، نگاه دار!	هدف‌محوری و معنا در طراحی مدیریت ریسک و پیشگیری از آسیب
	۱۹۳	پروردگارا! ما صدای منادی (تو) را شنیدیم که به ایمان دعوت می‌کرد که: «به پروردگار خود، ایمان بیاورید!» و ما ایمان آوردیم	رهبری الهام‌بخش و اثرگذار احساس تعلق به هدف‌های سازمانی آمادگی پذیرش تغییر و حرکت در مسیر جدید
		پروردگارا! گناهان ما را ببخش! و بدیهایی ما را بپوشان! و ما را با نیکان (و در مسیر آنها) بمیران	فرهنگ پذیرش خطا و بخشش پنهان‌سازی ضعف‌ها با رویکرد حمایتی و اصلاحی برخورد با کارکنان مبتنی بر کرامت انسانی
	۱۹۴	پروردگارا! آنچه را به وسیله پیامبرانت به ما وعده فرمودی، به ما عطا کن! و ما را در روز رستاخیز، رسوا مگردان! تو هیچ‌گاه از وعده خود، تخلف نمی‌کنی	وفاداری به وعده‌ها و تعهدات سازمانی شفافیت و صداقت مدیران در سازمان (پرهیز از رسوایی دروغ)

سوره	آیه	ترجمه آیه	مضمون‌های مدیریتی
نساء	۷۵	پروردگارا! ما را از این شهر (مکه)، که اهلش ستمگرند، بیرون ببر! و از طرف خود، برای ما سرپرستی قرار ده! و از جانب خود، یار و یابری تعیین فرما!	خروج از محیط ناسالم در سازمان
			طرحی هدفمند و رهبری قابل اعتماد
مائده	۲۵	موسی گفت: پروردگارا! من جز بر خود و برادرم تسلطی ندارم، پس میان ما و این گروه نافرمان و بدکار جدایی انداز	تعیین دقیق مرز مسئولیت‌ها و اجتناب از ابهام
			جداسازی نیروهای ناسازگار با فرهنگ سازمانی
	۸۳	پروردگارا! ایمان آوردیم؛ پس ما را با گواهان (و شاهدان حق) بنویس	تعهد به هدف‌ها و ارزش‌های سازمان
			تمایل به نقش‌آفرینی فعال
	۱۱۴	پروردگارا! از آسمان مائده‌ای بر ما بفرست! تا برای اول و آخر ما، عیدی باشد، و نشانه‌ای از تو؛ و به ما روزی ده! تو بهترین روزی دهنده‌گانی	تأمین منظم و پایدار منابع
			تقویت انگیزه و روحیه کارکنان
			پرهیز از تبعیض و رعایت شمول‌گرایی
			اعتمادسازی برای مهار بحران
	۲۳	گفتند: «پروردگارا! ما به خویشتن ستم کردیم! و اگر ما را نبخشی و بر ما رحم نکنی، از زیانکاران خواهیم بود	خودآگاهی و پذیرش خطا
			فرصت بازسازی و اصلاح
			رهبری ترمیم‌گر
اعراف	۴۷	و هنگامی که چشمشان به دوزخیان می‌افتد می‌گویند: «پروردگارا! ما را با گروه ستمگران قرار مده	حمایت از کارکنان و ذی‌نفعان مظلوم
			پیشگیری از ظلم ساختاری در سازمان
	۸۹	پروردگارا! میان ما و قوم ما بحق داوری کن، که تو بهترین داورانی	قضاوت عادلانه در تعارضات سازمانی
	۱۲۶	بار الها! صبر و استقامت بر ما فرو ریز و ما را مسلمان بمیران	تقویت قدرت درونی روانی و اخلاقی
			برای پایداری
	۱۵۱	موسی گفت: «پروردگارا! من و برادرم را بیمارز، و ما را در رحمت خود داخل فرما، و تو مهربانترین مهربانانی	رهبری همراه با فروتنی و پذیرش نقص
			فرهنگ رحمت و مهربانی سازمانی
	۱۵۵	هر کس را مستحق بدانی به وسیله آن گمراه می‌سازی؛ و هر کس را و شایسته ببینی هدایت می‌کنی! تو ولیّ مایی، و ما را بیمارز، بر ما رحم کن، تو بهترین آمرزنده‌گانی	ایجاد بستر رشد برای افراد مستعد
			رهبری حمایتی و ولایت سازمانی
			فرهنگ عذرپذیری و بخشش

رهیافت‌های مدیریتی بر اساس تحلیل سازمانی ادعیه قرآنی

سوره	آیه	ترجمه آیه	مضمون‌های مدیریتی
	۱۵۶	و برای ما، در این دنیا و سرای دیگر، نیکی مقرر فرما؛ چه اینکه ما به سوی تو بازگشت کرده‌ایم	هدف‌گذاری دوسویه: حال و آینده
			توسعه مبتنی بر سود مادی و ارتقاء ارزش های انسانی
			بازسازی برای بازگشت به موفقیت‌ها
	۱۸۹	اگر فرزند صالحی به ما دهی، از شاکران خواهیم بود	جذب افراد با ارزش‌های مشترک با سازمان
			قدردانی از نیروهای ارزشمند
یونس	۲۲	خدا را از روی اخلاص می‌خوانند که: «اگر ما را از این گرفتاری نجات دهی، حتماً از سپاسگزاران خواهیم بود	ارزش‌گذاری بر تلاش‌ها در زمان بحران
	۸۵	گفتند: «تنها بر خدا توکل داریم؛ پروردگارا! ما را مورد شکنجه گروه ستمگر قرار مده	تقویت اعتماد کارکنان به رهبری
			پایداری در برابر ظلم و ناعادلانه بودن تصمیمات
	۸۶	و ما را با رحمت از (دست) قوم کافر رهایی بخش	پشتیبانی عاطفی از کارکنان
	۸۸	پروردگارا! اموالشان را نابود کن! و (بجرم گناهانشان)، دل‌هایشان را سخت و سنگین ساز، به گونه‌ای که ایمان نیاورند تا عذاب دردناک را ببینند	مبارزه با منافع ناعادلانه و ساختارهای فاسد
			ایجاد رویکردهای جدید برای نفوذ و اقناع
			سیاست‌های تنبیهی برای حفظ نظم و انصاف در سازمان
یوسف	۱۰۱	ای آفریننده آسمانها و زمین! تو ولیّ و سرپرست من در دنیا و آخرت هستی، مرا مسلمان بمیران؛ و به صالحان ملحق فرم	تعهد و پایبندی به اصول اخلاقی در سازمان
			همکاری با افراد باکیفیت و با ارزش
ابراهیم	۳۵	ابراهیم گفت: «پروردگارا! این شهر را شهر امنی قرار ده! و من و فرزندانم را از پرستش تنها دور نگاه دار	ایجاد محیطی سالم و بدون تهدید در سازمان
			حفاظت از فرهنگ سازمانی، ارزش‌ها و اخلاق کاری
	۳۷	تو دلهای گروهی از مردم را متوجه آنها ساز؛ و از ثمرات به آنها روزی ده؛ شاید آنان شکر تو را بجای آورند!	ارتباط انسانی مؤثر برای جلب اعتماد و همدلی
			تأمین و شناسایی نیازهای کارکنان
	۴۰	پروردگارا: مرا برپا کننده نماز قرار ده، و از فرزندانم (نیز چنین فرما)، پروردگارا: دعای مرا بپذیر	تعهد به انجام وظایف اساسی و نظم در کارها

سوره	آیه	ترجمه آیه	مضمون‌های مدیریتی
			آموزش، توسعه استعدادها و ایجاد جانشینان شایسته
			تأیید نتایج تلاش‌ها و بازخورد مثبت یا اصلاحی
	۴۱	پروردگارا! من و پدر و مادرم و همه مؤمنان را، در آن روز که حساب برپا می‌شود، بیمرز	تقویت همکاری، همدلی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی
			احترام به سرمایه‌های انسانی قدیمی‌تر و تجربیات گذشته
	۴۴	آن روز که ظالمان می‌گویند: «پروردگارا! مدت کوتاهی ما را مهلت ده، تا دعوت تو را بپذیریم و از پیامبران پیروی کنیم!» مگر قبلاً سوگند یاد نکرده بودید که زوال و فتنایی برای شما نیست؟	پاسخگویی در برابر نتایج اقدامات
			تصمیم‌گیری به‌موقع و استفاده بهینه از فرصت‌ها
			توجه به بازخوردهای واقعی و هشدارهای داخلی یا بیرونی
			پرهیز غرور سازمانی بدون واقع‌بینی
اسراء	۲۴	و بالهای تواضع خویش را از محبت و لطف، در برابر آنان فرود آر! و بگو: پروردگارا! همان‌گونه که آنها مرا در کوچکی تربیت کردند، مشمول رحمتشان قرار ده	رهبری توأم با تواضع
			سرمایه‌گذاری برای آموزش و پرورش نیروها
	۸۰	بگو: «پروردگارا! مرا (در هر کار،) با صداقت وارد کن، و با صداقت خارج ساز! و از سوی خود، حجتی یاری کننده برایم قرار ده	تقویت فرهنگ قناعت و شفقت
			لزوم اهتمام به صداقت و شفافیت در کار
کهف	۱۰	پروردگارا! ما را از سوی خودت رحمتی عطا کن، و راه نجاتی برای ما فراهم ساز	برخورداري تصمیمات و اقدامات از پشتوانه عقلانی، منطقی
			حمایت‌های عاطفی و معنوی رهبر از کارکنان
			تمرکز بر استراتژی‌ها و راهکارهای قابل اجرا
			برنامه‌ریزی جانشینی برای انتقال مسئولیت
مریم	۵-۶	تو از نزد خود جانشینی به من ببخش. که وارث من و دودمان یعقوب باشی؛ و او را مورد رضایت قرار ده	الزام شایستگی و قدرت رهبری برای جانشین
			تطابق اصول سازمان با رضایت الهی

رهیافت‌های مدیریتی بر اساس تحلیل سازمانی ادعیه قرآنی

سوره	آیه	ترجمه آیه	مضمون‌های مدیریتی
طه	۱۱۴	و بگو: «پروردگارا! علم مرا افزون کن	تاکید بر یادگیری مداوم و رشد فردی
	۲۵- ۲۸	پروردگارا! سینه‌ام را گشاده کن؛ و کارم را برایم آسان گردان! و گره از زبانم بگشای؛ تا سخنان مرا بفهمند	پذیرش تنوع دیدگاه‌ها و حفظ آرامش در مواجهه با چالش‌ها شناسایی موانع و تسهیل فرایندها
	۲۹- ۳۲	و وزیری از خاندانم برای من قرار ده.. برادرم هارون را! با او پشتم را محکم کن؛ و او را در کارم شریک ساز	شفافیت و قدرت اقناع در بیان تفویض اختیار و کار تیمی انتخاب افراد قابل اعتماد، همفکر و توانمند
	۸۹	پروردگار من! مرا تنها مگذار؛ و تو بهترین وارثانی	مشارکت در تصمیم‌گیری و اجرا اتکا به نیروهای معنوی و استقامت در اصول اخلاقی
	۱۱۲	پروردگارا! بحق داوری فرما و پروردگار ما رحمان است که از نسبتهای ناروای شما، از او استمداد می‌طلبم	عدالت در قضاوت و اتخاذ تصمیمات بی‌طرفانه اعتماد به حمایت معنوی
	۲۶	گفت: پروردگارا! مرا در برابر تکذیب آنان یاری ده	استقامت و صبر در رهبری
مومنون	۲۹	بگو: پروردگارا! ما را در منزلگاهی پربرکت فرود آر، و تو بهترین فرودآوردندگانی	عوامل محیطی بستر شکوفایی باشد برنامه‌ها دقیق و همراه با توکل بر خداوند باشد
	۹۴	پروردگار من! مرا (در این عذابها) با گروه ستمگران قرار مده	حفظ اعتبار فردی و سازمانی با عدم همکاری با منحرفان در سازمان
	۹۷	و بگو: پروردگارا! از وسوسه‌های شیاطین به تو پناه می‌برم	سلامت شخصی و پاکدامنی در تصمیم‌ها
	۱۰۷	پروردگارا! ما را از این (دوزخ) بیرون آر، اگر بار دیگر تکرار کردیم قطعاً ستمگریم	فرهنگ فرصت دوم برای اصلاح تعهد واقعی به بهبود رفتار و عملکرد
	۱۰۹	گروهی از بندگانم می‌گفتند: پروردگارا! ما ایمان آوردیم؛ ما را ببخش و بر ما رحم کن؛ و تو بهترین رحم‌کنندگانی	اعتماد سازی برای جلب باورکارکنان
	۱۱۸	و بگو: پروردگارا! مرا ببخش و رحمت کن؛ و تو بهترین رحم‌کنندگانی	بخشش همراه با آموزش و هدایت
فرقان	۶۵	کسانی که می‌گویند: «پروردگارا! عذاب جهنم را از ما برطرف گردان، که عذابش سخت و پر دوام است	تصویر روشن از پیامدهای منفی تصمیمات نادرست
	۷۴	و کسانی که می‌گویند: «پروردگارا! از همسران و فرزندانمان مایه روشنی چشم ما قرارده، و ما را برای پرهیزگاران پیشوا گردان	تعاقد بین کار و زندگی

سوره	آیه	ترجمه آیه	مضمون‌های مدیریتی
شعراء	۸۳-۸۹	پروردگارا! به من علم و دانش ببخش، و مرا به صالحان ملحق کن! و برای من در میان امت‌های آینده، زبان صدق قرار ده! و مرا وارثان بهشت پر نعمت گردان! و پدرم را بیمارز، که او از گمراهان بود! و در آن روز که مردم برانگیخته می‌شوند، مرا شرمنده و رسوا مکن! در آن روز که مال و فرزندان سودی نمی‌بخشد، مگر کسی که با قلب سلیم به پیشگاه خدا آید	تفکر تحلیلی و نوآوری در عملکرد
			ایجاد محیط کار اخلاقی و منصفانه
			حفظ کرامت و شایستگی کارکنان در موقعیت‌های دشوار
نمل	۱۱۸	اکنون میان من و آنها جدایی بیفکن؛ و مرا و مؤمنانی را که با من هستند رهایی بخش	توجه به توسعه مادی و معنوی کارکنان
			حمایت و حفاظت از افراد بالارزش و همفکر
			قدردانی از تلاش‌ها و دستاوردهای کارکنان
قصص	۱۹	پروردگارا! شکر نعمتهایی را که بر من و پدر و مادرم ارزانی داشته‌ای به من الهام کن، و توفیق ده تا عمل صالحی که موجب رضای توست انجام دهم، و مرا برحمت خود در زمره بندگان صالحت وارد کن	ایجاد فرهنگ سازمانی اخلاقی و مبتنی بر عمل صالح
			استخدام افراد با ارزش‌های اخلاقی و مسئولیت‌پذیری برای ایجاد یک تیم موفق و متعهد
			خودانتقادی و پذیرش مسئولیت
عنکبوت	۱۶	پروردگارا! من به خویشان ستم کردم؛ مرا ببخش	جلب منابع و کمک‌ها برای پیشرفت سازمان
			استقامت در برابر دشواری‌ها
			پذیرش اشتباهات و تواضع در مقابل دیگران
ص	۲۴	پروردگارا! هر خیر و نیکی بر من فرستی، به آن نیازمندم	تمرکز بر استراتژی‌های خاص و منحصر به فرد
			توانایی اصلاح اشتباهات و بهبود فرآیندها
			ایجاد فضای حمایتی برای جبران اشتباهات
غافر	۳۰	پروردگارا! مرا ببخش و حکومتی به من عطا کن که بعد از من سزاوار هیچ کس نباشد، که تو بسیار بخشنده‌ای	از عملکرد تیمی و فردی قدردانی شود
			حمایت از نیروی کار در مواجهه با چالش‌های شخصی
			پروردگارا! آنها را در باغهای جاویدان بهشت که به آنها وعده فرموده‌ای وارد کن، همچنین از پدران و همسران و فرزندانشان هر کدام که صالح بودند، که تو توانا و حکیمی

رهیافت‌های مدیریتی بر اساس تحلیل سازمانی ادعیه قرآنی

سوره	آیه	ترجمه آیه	مضمون‌های مدیریتی
			در تصمیم‌گیری‌ها به حکمت و توانایی‌های الهی اعتماد شود
دخان	۱۲	پروردگارا! عذاب را از ما برطرف کن که ایمان می‌آوریم	پذیرش مسئولیت و تعهد به اصلاح
احقاف	۱۵	و فرزندان مرا صالح گردان؛ من به سوی تو باز می‌گردم و توبه می‌کنم، و من از مسلمانانم	سرمایه‌گذاری بر آموزش، پرورش و توسعه نیروی انسانی
قمر	۱۰	من مغلوب (این قوم طغیانگر) شده‌ام، انتقام مرا از آنها بگیر	دفاع از حقوق کارکنان
حشر	۱۰	پروردگارا! ما و برادرانمان را که در ایمان بر ما پیشی گرفتند بیامرز، و در دل‌هایمان حسد و کینه‌ای نسبت به مؤمنان قرار مده! پروردگارا، تو مهربان و رحیمی	توسعه روحیه همکاری و برادری سازمانی
			ایجاد فرهنگ همدلی و حمایت متقابل
			مدیریت احساسات و سلامت روان سازمانی
ممتحنه	۴	پروردگارا! ما بر تو توکل کردیم و به سوی تو بازگشتیم، و همه فرجامها بسوی تو است	اتکا به قدرت برتر در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی
			داشتن نگاه آینده‌نگر و حساب شده در مدیریت
	۵	پروردگارا! ما را مایه گمراهی کافران قرار مده، و ما را ببخش، ای پروردگار ما که تو عزیز و حکیمی	حساسیت نسبت به تأثیر رفتار بر دیگران
			مدیریت خطا و بهبود مستمر
			تلاش برای حفظ اعتبار و اعتماد
تحریم	۸	پروردگارا! نور ما را کامل کن و ما را ببخش که تو بر هر چیز توانایی	تأکید بر کامل کردن کارها و ناتمام نگذاشتن پروژه‌ها
			پذیرش اشتباهات در مسیر رشد و توسعه
نوح	۲۶	نوح گفت: «پروردگارا! هیچ یک از کافران را بر روی زمین باقی مگذار	غربالگری نیروهای ناسازگار یا آسیب‌رسان به اهداف سازمان
			تصمیم‌گیری‌های سخت و قاطعانه در مواقع تهدید جدی علیه سازمان
	۲۸	پروردگارا! مرا، و پدر و مادرم و تمام کسانی را که با ایمان وارد خانه من شدند، و جمیع مردان و زنان باایمان را بیامرز؛ و ظالمان را جز هلاکت میفرزا	تأکید بر حفظ انسجام و حمایت متقابل در سازمان
			حذف و برخورد با رفتارهای مضر برای سلامت سازمان
			توسعه نگاه شبکه‌ای و فراتر از خود در رهبری

در راستای پاسخ به پرسش اصلی پژوهش مبنی بر تبیین رهیافت‌های مدیریتی در ادعیه قرآن کریم، مضمون‌های استخراج‌شده (جدول شماره ۲)، پس از تحلیل محتوایی و بر پایه‌ی اشتراکات مفهومی و کارکردی، در حوزه‌های اصلی مدیریت سازمانی دسته‌بندی شدند. این حوزه‌ها بیانگر جنبه‌های بنیادین اداره و راهبری سازمان‌اند و شامل مدیریت منابع انسانی، مدیریت رفتار سازمانی، مدیریت راهبردی، مدیریت عملکرد و بهبود کیفیت، و مدیریت بحران می‌باشند. این طبقه‌بندی موجب می‌شود تا مضامین قرآنی از حالت توصیفی صرف خارج شده و در قالب موضوعات کلیدی و کاربردی مدیریت در سازمان بازنمایی شوند. در ادامه، هر یک از این حوزه‌ها به صورت تفکیک‌شده ارائه و تحلیل شده‌اند.

جدول ۳. مضمون‌های مرتبط با حوزه کارکردی مدیریت منابع انسانی

مضمون‌های مدیریتی استخراج‌شده در جدول شماره (۱)	مضمون‌محوری و سازمان‌دهنده
توسعه و تأمین رفاه و معیشت کارکنان	حفظ و تقویت انگیزه‌های مادی و معنوی کارکنان
تقویت انگیزه و روحیه کارکنان از طریق قدردانی	
توسعه متوازن دنیا و آخرت برای کارکنان	
اقدام برای ایجاد حفظ تعادل میان کار و زندگی کارکنان	
جانشین‌پروری و تربیت نیروی انسانی وفادار به ارزش‌ها	جانشین‌پروری از مسیر پشتیبانی کارکنان باارزش
حمایت از کارکنان و حفاظت از افراد باارزش و هم‌فکر	
ارتقاء مهارت‌های دینی، عملی و شغلی کارکنان	ارتقاء توانمندی‌ها و مهارت‌های کارکنان
بازخوردگیری از عملکرد افراد برای اصلاح رفتار	
ایجاد امکانات برای رشد، توسعه کارکنان	
شایسته‌سالاری و پیشگیری از ظلم ساختاری	تمرکز بر شایسته‌سالاری و عدالت سازمانی
ابلاغ و اعمال سیاست‌های تنبیهی برای حفظ نظم و انصاف در سازمان	
مستندسازی فعالیت‌ها و عملکرد کارکنان	
متناسب‌سازی مسئولیت‌ها با توانایی و ظرفیت‌های کارکنان	شفاف‌سازی و تناسب‌سازی شغلی با توانایی‌های کارکنان
تعیین مرز مسئولیت‌ها و اجتناب از ابهام	
پشتیبانی سیستماتیک برای موفقیت تیم‌ها	تسهیل کسب موفقیت در مسیر شغلی
توانایی در جذب، هدایت و کنترل منابع انسانی	

جدول ۴. مضمون‌های مرتبط با حوزه کارکردی مدیریت رفتار سازمانی

حوزه موضوعی	مضمون‌محوری و سازمان‌دهنده	مضمون‌های مدیریتی استخراج شده در جدول شماره (۱)
رفتار فردی و گروهی	تعامل سازنده	پذیرش تنوع دیدگاه‌ها و حفظ آرامش
		کار تیمی هماهنگ، با محوریت ایمان و احترام متقابل
	اعتماد متقابل	ایجاد محیطی سالم و بدون تهدید در سازمان
		اعتمادسازی برای انجام فعالیت
		پنهان‌سازی ضعف‌ها با رویکرد حمایتی و اصلاحی
		تمایل به نقش‌آفرینی فعال
	مسئولیت‌پذیری	تعهد و پذیرش مسئولیت
		خود انتقادی و پذیرش مسئولیت
		پذیرش خطا و مشتاق به یادگیری
		رفتار همراه با عدالت و احترام
	تقابل با افراط	قضاوت عادلانه در تعارضات سازمانی
		مقابله با افراط‌کاری در رفتار و عملکرد
		پرهیز از غرور سازمانی بدون واقع‌بینی
		حفظ سلامت روانی کارکنان
	مدیریت احساسات	حساسیت نسبت به تأثیر رفتاری در محیط کار
		رضایت الهی، معیار ارزیابی موفقیت و ترسیم اصول در سازمان
فرهنگ سازمانی	تقویت باورمندی به ارزش‌ها	پایداری در برابر ظلم و ناعادلانه بودن تصمیمات
		لزوم اهتمام به صداقت و شفافیت در کار
		حاکمیت رحمت و مهربانی در سازمان و ایجاد محیط اخلاقی
		رضایت الهی، معیار ارزیابی موفقیت و ترسیم اصول در سازمان
	تقویت پیوند عاطفی به سازمان	تعهد به مأموریت و هدف‌های سازمانی
		احساس تعلق به هدف‌های سازمانی
		پایبندی به ارزش‌های بنیادین تا پایان
		حفظ اعتبار فردی و سازمانی با عدم همکاری با منحرفان در سازمان
	تأکید بر تحول‌خواهی و اصلاح‌گری	خروج از محیط ناسالم در سازمان
		مدیریت خطا - فضایی برای اصلاح و بازگشت
		فرهنگ‌پذیرش خطا و بخشش
	حفظ دانش فرهنگی و سرمایه اجتماعی	تقویت همکاری، همدلی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی
		احترام به سرمایه‌های انسانی قدیمی‌تر و تجربیات گذشته
		عوامل محیطی بستر شکوفایی در سازمان

مضمون‌های مدیریتی استخراج شده در جدول شماره (۱)	مضمون‌محوری و سازمان‌دهنده	حوزه موضوعی
رهبری بخشنده، عادل و پشتیبان برای کارکنان	انسان‌مداری	رهبری سازمانی
رفتار مبتنی بر حفظ کرامت انسانی		
رفتار حمایتی و عاطفی نسبت به کارکنان		
تسهیلگر در برخورد، نه صرفاً قضاوت‌گر		
رفتار همراه با فروتنی و پذیرش نقص		
اعتمادسازی برای کارکنان	اعتمادسازی	
اتخاذ رویکردهای جدید برای نفوذ و اقناع		
شفافیت و قدرت اقناع در بیان		
تقویت قدرت درونی روانی و اخلاقی برای پایداری		
اتکا به نیروهای معنوی و استقامت در اصول اخلاقی	معنویت و پایداری	
سلامت شخصی و پاک‌دامنی در تصمیم‌ها		
توسعه نگاه شبکه‌ای و فراتر از خود	رشدگرا و جمع‌نگر	
رهبری مبتنی بر آموزش مستمر		

جدول ۵. مضمون‌های مرتبط با حوزه کارکردی مدیریت راهبردی

مضمون‌های مدیریتی استخراج شده در جدول شماره (۱)	مضمون محوری و سازمان‌دهنده
تأمین امنیت به‌عنوان اولویت راهبردی	تأمین امنیت و کاهش ریسک
رویکرد پیشگیرانه برای مهار ریسک	
تصمیم‌گیری‌ها و خواسته‌های جامع‌نگر و آینده‌محور	تصمیم‌گیری و پایداری در اجرا
تصمیم‌گیری به‌موقع و استفاده بهینه از فرصت‌ها	
برخورداری تصمیمات و اقدامات از پشتوانه عقلانی، منطقی	
تصویر روشن از پیامدهای منفی تصمیمات نادرست	
ثبات در تصمیم‌گیری و پایداری در برنامه‌ها	
چشم‌انداز بلندمدت و با نیتی الهی در کار	هدف‌گذاری، تدوین استراتژی
هدف‌محوری و معنا در طراحی	
هدف‌گذاری دوسویه: حال و آینده‌نگری	
تجربه‌های گذشته راهنمای طراحی ساختار و فرایندها	
تمرکز بر استراتژی‌ها و راهکارهای قابل اجرا	
تمرکز بر استراتژی‌های خاص و منحصربه‌فرد	
تدوین استراتژی‌های رقابتی و بلندمدت	

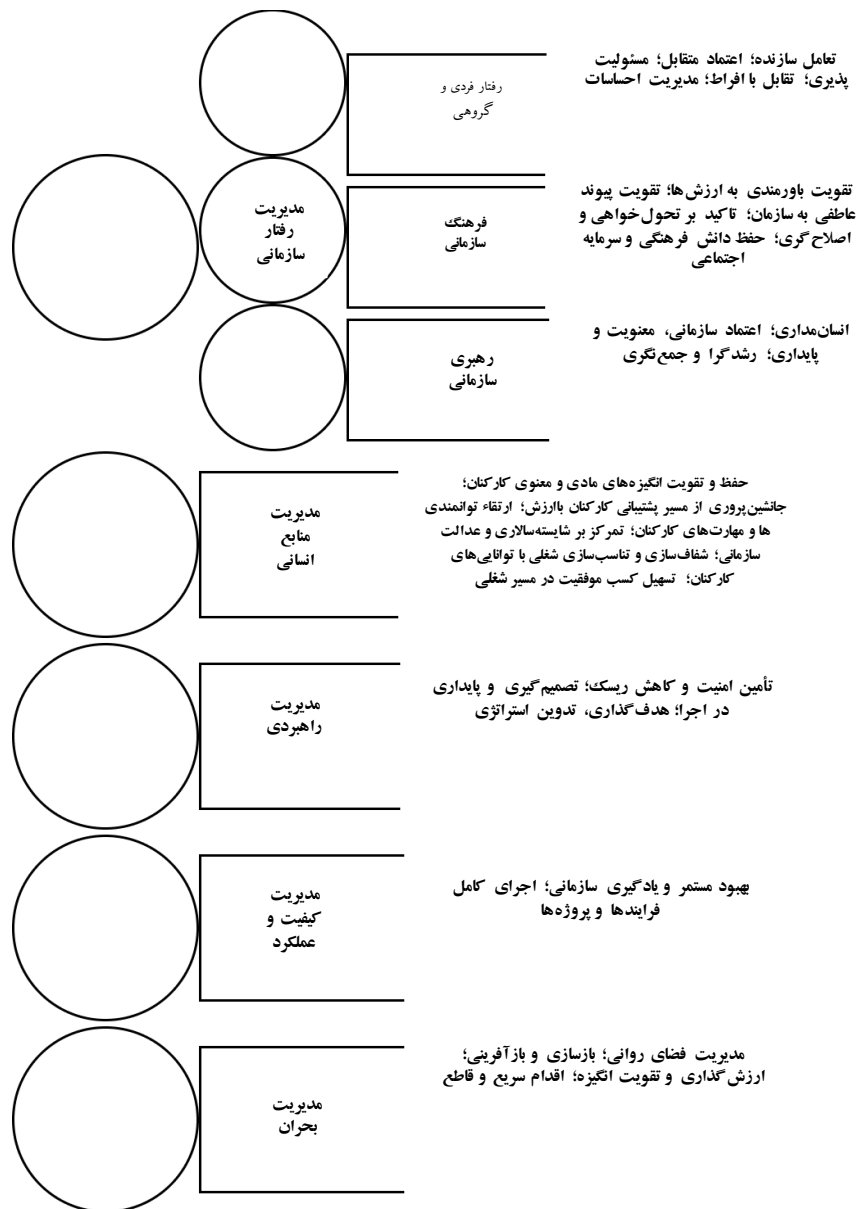
جدول ۶. مضمون‌های مرتبط با حوزه کارکردی مدیریت عملکرد و بهبود کیفیت

مضمون محوری و سازمان‌دهنده	مضمون‌های مدیریتی استخراج شده در جدول شماره (۱)
بهبود مستمر و یادگیری سازمانی	بازنگری، آموزش، اصلاح و بهبود عملکرد
	توجه به بازخوردهای واقعی و هشدارهای داخلی یا بیرونی
	پذیرش مسئولیت و تعهد به اصلاح
	پاسخگویی در برابر نتایج اقدامات
	یادگیری مداوم و رشد فردی و تیمی
	تفکر تحلیلی و نوآوری در عملکرد
اجرای کامل فرایندها و پروژه‌ها	شناسایی موانع و تسهیل فرایندها
	تأکید بر کامل کردن کارها و ناتمام نگذاشتن پروژه‌ها

جدول ۷. مضمون‌های مرتبط با حوزه کارکردی مدیریت بحران

مضمون محوری و سازمان‌دهنده	مضمون‌های مدیریتی استخراج شده در جدول شماره (۱)
مدیریت فضای روانی	مدیریت احساسات، و القای آرامش و ثبات در شرایط بحران
	حمایت از نیروی کار در مواجهه با چالش‌های شخصی
بازسازی و بازآفرینی	بازگشت‌پذیری، یادگیری و اصلاح مسیر
ارزش‌گذاری و تقویت انگیزه	ارزش‌گذاری بر تلاش‌ها در زمان بحران
اقدام سریع و قاطع	تصمیم‌گیری‌های سخت و قاطعانه در مواقع تهدید جدی علیه سازمان

برآیند تحلیل مضمون‌ها و طبقه‌بندی‌های انجام‌شده، بیانگر وجود پیوندی ساختارمند میان مضامین استخراج‌شده در سطوح مختلف مدیریتی است. برای ترسیم این پیوند و ارائه تصویری یکپارچه از یافته‌ها، ساختار مفهومی رهیافت‌های مدیریتی برگرفته از ادعیه قرآن کریم در قالب شکل شماره (۱) نمایش داده شده است. این شکل، الگوی کلی ارتباط میان محورهای اصلی مدیریتی و مضمون‌های محوری را نشان می‌دهد و بیانگر منطق درونی حاکم بر نظام مدیریتی الهام‌گرفته از قرآن است.



شکل ۱. رهیافت‌های محوری مدیریتی در ادعیه قرآن کریم بر پایه حوزه‌های اصلی در مدیریت سازمان

بحث و تحلیل یافته‌ها

در این بخش، یافته‌های پژوهش حاصل از استخراج مضامین سازمان‌دهنده مرتبط با عرصه‌های مختلف کارکردی در مدیریت، به‌ویژه در زمینه کاربردهای سازمانی، مورد تحلیل و بررسی قرار گرفته است. هدف اصلی این بخش، شناسایی پیوستگی‌های مفهومی میان آموزه‌های ادعیه قرآن کریم و مفاهیم مدیریتی است که تمرکز بر هر یک از آن‌ها در فرایند مدیریت سازمان، امکان بهبود مدیریت در سازمان‌ها را می‌تواند فراهم نماید. مفاهیم شناسایی شده از دعا‌های قرآنی در این پژوهش به تفکیک عرصه کارکردی و موضوعی در مدیریت سازمانی به شرح زیر است:

◀ مفاهیم کاربردی در مدیریت منابع انسانی

• حفظ و تقویت انگیزه‌های مادی و معنوی کارکنان

یکی از اصول بنیادین مدیریت منابع انسانی، حفظ و تقویت انگیزه‌های کارکنان است. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که قرآن کریم با تأکید بر تأمین رفاه مادی، روحیه‌دهی معنوی و ایجاد تعادل میان کار و زندگی، چارچوبی جامع برای انگیزش نیروی انسانی ارائه می‌دهد. تحلیل مضامین آیات (بقره: ۱۲۶ و ابراهیم: ۳۷) نشان می‌دهد که تأمین معیشت و رفاه، بستری مناسب برای رضایت خاطر و تمرکز بیشتر کارکنان بر وظایف شغلی فراهم می‌آورد؛ امری که مطالعات سازمانی نیز آن را از شاخص‌های کلیدی کارایی می‌شناسند (ریوندی، ۱۴۰۰). همچنین، تحلیل آیات (مائده: ۱۱۴، اعراف: ۱۸۹، اسراء: ۲۴، نمل: ۱۹ و غافر: ۸) نشان داد که قدردانی و تشویق کارکنان، ابزارهای مؤثر در تقویت روحیه و ایجاد پیوندی مثبت میان مدیران و کارکنان به شمار می‌آیند. یافته‌ای که پژوهش‌های سازمانی نیز آن را تأیید کرده‌اند (محمدی و همکاران، ۱۴۰۲). از سوی دیگر، بررسی آیات (اعراف: ۱۵۶ و شعراء: ۸۵) نشان می‌دهد که رشد معنوی کارکنان، در قالب توسعه متوازن دنیا و آخرت، آنان را از غرق شدن در روزمرگی‌های کاری محافظت کرده و با ارائه هدفی فراتر از منافع مادی، به پایداری انگیزه کمک می‌کند. این رویکرد، کار را معنایی فراتر از وظیفه اقتصادی بخشیده و به نوعی تعالی درونی تبدیل می‌نماید. افزون بر این، تحلیل مضمون آیه (فرقان: ۷۴) حاکی از آن است که برقراری تعادل میان کار و زندگی شخصی، از دیگر عوامل کلیدی در حفظ انگیزه

است. غفلت از این تعادل، موجب فرسودگی و کاهش بهره‌وری می‌شود. یافته‌های مطالعات نیز تأکید دارند که سیاست‌های حمایتی در این زمینه به افزایش رضایت شغلی و بهبود عملکرد کارکنان منجر می‌گردد (عباسی و همکاران، ۱۴۰۰). بدین ترتیب، آموزه‌های قرآنی تصویری از مدیریت منابع انسانی ارائه می‌کنند که به تمام ابعاد وجودی انسان توجه داشته و با نگاهی متوازن به رفاه مادی، تعالی معنوی و تعادل میان کار و زندگی، مسیر پایداری انگیزه و بهره‌وری را ترسیم می‌نمایند.

• جانشین‌پروری از مسیر پشتیبانی کارکنان باارزش

یکی از اصول کلیدی در مدیریت منابع انسانی، توجه به فرایند جانشین‌پروری و تربیت نیروهای وفادار و ارزشمند برای تداوم مسیر سازمان است. یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که پشتیبانی هدفمند از کارکنان شایسته و همسو با ارزش‌های سازمانی، یک راهبرد حیاتی برای تضمین پایداری و توسعه نیروی انسانی است. تحلیل مضامین استخراج‌شده از آیات (ابراهیم: ۴۰، مریم: ۵، شعراء: ۱۱۸ و نوح: ۵) قرآن کریم، بیانگر آن است که حمایت، تقویت و حفاظت از افراد وفادار و دارای شایستگی، در راستای جانشین‌پروری مؤثر است. قرآن کریم بر اهمیت حفاظت از مؤمنان راستین و وفاداران به ارزش‌های الهی تأکید کرده و آن‌ها را سرمایه‌های گرانبها برای ادامه مسیر رشد و هدایت جامعه معرفی می‌کند. این آموزه در سطح مدیریت سازمانی به این معناست که شناسایی، تربیت، حمایت و نگهداشت کارکنان باارزش، سنگ‌بنای موفقیت پایدار است. مطالعات مدیریت معاصر نیز تأیید می‌کند که ارتباط مثبت و معناداری بین برنامه‌ریزی جانشین‌پروری و پایداری سازمانی وجود دارد (حسن‌زاده دلوئی و همکاران، ۱۴۰۲) سازمان‌هایی که برای پرورش نسل بعدی رهبران و نیروهای مؤثر برنامه‌ریزی می‌کنند و افراد مستعد را در مسیر رشد تدریجی مورد حمایت قرار می‌دهند، از ریسک‌های ناشی از ترک ناگهانی نیروها و خلأ مدیریتی در امان می‌مانند. بنابراین، آموزه‌های قرآنی با تأکید بر اصل حمایت از نیروهای باارزش و تربیت جانشینان شایسته، الگویی معنوی و اثربخش برای مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های امروز فراهم می‌آورد و پیوندی عمیق میان پایداری سازمان و تعهد به ارزش‌های اصیل برقرار می‌سازد.

• ارتقاء توانمندی‌ها و مهارت‌های کارکنان

از مؤلفه‌های اساسی در مدیریت منابع انسانی، ارتقاء مستمر توانمندی‌ها و مهارت‌های کارکنان است که به‌عنوان زمینه‌ساز رشد فردی و سازمانی شناخته می‌شود. آموزه‌های قرآنی در دعا‌های مختلف نیز نشان می‌دهند که توسعه مهارت‌های دینی، عملی و شغلی افراد نه تنها موجب افزایش کیفیت عملکرد می‌شود، بلکه به ارتقاء شخصیت و جایگاه انسان نیز کمک می‌کند. در آیات (بقره: ۱۲۸، اسراء: ۲۴ و احقاف: ۱۵) یافته‌های پژوهش، درخواست برای افزایش دانش که خود اشاره‌ای به اهمیت رشد مهارتی در مسیر تحقق مأموریت‌های فردی و اجتماعی دارد، در کنار آموزش و ارتقاء مهارت‌ها، بازخوردگیری از عملکرد افراد، به‌عنوان عاملی برای اصلاح رفتار و توسعه فردی مورد تأکید قرار گرفته است. چنین فرآیندی همسوبا رویکردهای نوین مدیریتی است که یادگیری و توسعه مهارت‌های منابع انسانی در سازمان‌ها را به‌عنوان بخش ضروری از عملکرد و مدیریت منابع انسانی می‌داند (الوانی و همکاران، ۱۴۰۱). بنابراین، از منظر قرآن کریم، توسعه توانمندی‌های کارکنان نه صرفاً یک وظیفه اخلاقی، بلکه ابزاری کلیدی در ارتقاء کارآمدی فردی و تحقق اهداف سازمانی تلقی می‌شود؛ موضوعی که بر یادگیری مداوم، بازخوردسازنده و تقویت قابلیت‌های چندبعدی کارکنان تأکید دارد.

• تمرکز بر شایسته‌سالاری و عدالت سازمانی

یافته‌های پژوهش بر پایه تحلیل دعا‌های قرآنی نشان می‌دهند که یکی از ارکان اساسی مدیریت منابع انسانی، تأکید بر شایسته‌سالاری و تحقق عدالت سازمانی است. مضامین استخراج شده بیانگر آن‌اند که انتخاب افراد بر اساس شایستگی‌های واقعی، عامل مؤثری در جلوگیری از شکل‌گیری ظلم ساختاری در سازمان‌هاست. آیات (اعراف: ۴۷ و مریم: ۵)، بر اصل شایستگی و تمایز میان افراد شایسته و ستمکار تأکید دارند که نشان‌دهنده ضرورت رعایت عدالت در ساختارهای مدیریتی است. همچنین، یافته‌ها حاکی از آن است که اعمال سیاست‌های تنبیهی منصفانه (یونس: ۸۸) و مستندسازی دقیق فعالیت‌ها (آل عمران: ۵۳)، از دیگر ابزارهای تحقق عدالت سازمانی در بستر قرآنی به‌شمار می‌آیند. این اصول، ضمن جلوگیری از تبعیض و بی‌عدالتی، موجب افزایش اعتماد درون سازمانی و

ارتقاء مشروعیت تصمیمات مدیریتی می‌شوند. در ادبیات مدیریت منابع انسانی نیز، شایسته‌سالاری و عدالت سازمانی از عناصر کلیدی حکمرانی مطلوب و ارتقاء اثربخشی نیروی انسانی به شمار می‌روند (طیّی و محمدی مقدم، ۱۴۰۱).

• شفاف‌سازی و تناسب‌سازی شغلی با توانایی‌های کارکنان

یافته‌های پژوهش در پرتو آموزه‌های دعا‌های قرآن کریم نشان می‌دهد که یکی از اصول راهبردی در مدیریت منابع انسانی، شفاف‌سازی وظایف و تناسب‌سازی شغلی با توانایی‌های کارکنان است. این اصل، افزون بر ارتقاء بهره‌وری و رضایت شغلی، نقش مؤثری در پیشگیری از تعارضات درون‌سازمانی و فرسودگی شغلی ناشی از ناهماهنگی میان توانایی‌ها و مسئولیت‌ها ایفا می‌کند. در آیه (مائده: ۲۵)، بر اهمیت تعیین دقیق حدود مسئولیت‌ها و پرهیز از ابهام تأکید شده است؛ آموزه‌ای که در سطح سازمانی می‌توان آن را به ضرورت مشخص‌بودن وظایف، نقش‌ها و انتظارات شغلی تعبیر کرد. همچنین، آیه (بقره: ۲۸۶) با تأکید بر تفاوت‌های فردی و ظرفیت‌های انسانی، بر اصل واگذاری مسئولیت‌ها بر اساس توانایی‌های افراد دلالت دارد. این نگاه قرآنی، الگویی کاربردی برای ساختاردهی منصفانه و هدفمند در توزیع وظایف سازمانی ارائه می‌دهد. در چنین چارچوبی، تعیین روشن مسئولیت‌ها و تطبیق آن‌ها با قابلیت‌های فردی نه تنها عملکرد را ارتقاء می‌بخشد، بلکه اعتماد و رضایت کارکنان را نیز افزایش داده و انسجام درونی سازمان را تقویت می‌کند.

• تسهیل کسب موفقیت در مسیر شغلی

یافته‌های پژوهش در پرتو آموزه‌های دعا‌های قرآن کریم نشان می‌دهد که یکی از اصول مهم در مدیریت منابع انسانی، تسهیل مسیر موفقیت شغلی کارکنان از طریق پشتیبانی هدفمند و توانمندسازی سیستماتیک است. مضامین استخراج شده گویای این نکته است که سازمان برای دستیابی به عملکرد مطلوب، باید زمینه‌های لازم برای حمایت از تیم‌ها و گروه‌های کاری را فراهم آورد. این حمایت نه صرفاً در سطح مادی، بلکه در قالب هدایت، ایجاد هماهنگی و فراهم کردن منابع مناسب نیز باید صورت گیرد. در این چارچوب، توانایی مدیران در جذب، هدایت و کنترل

اثربخش منابع انسانی اهمیت ویژه‌ای می‌یابد؛ چنان‌که موفقیت سازمان در گرو توانایی مدیران در همسو کردن افراد با اهداف سازمانی و بهره‌گیری بهینه از ظرفیت‌های موجود است. این الگو از آموزه‌های قرآنی نیز الهام می‌گیرد که در آن هدایت مدبرانه و تجهیز انسان‌ها به ابزارهای لازم برای تحقق رسالت‌های فردی و اجتماعی، از عوامل کلیدی موفقیت تلقی شده است. یافته‌های پژوهش‌های دیگر نیز نشان می‌دهد که موفقیت شغلی کارکنان در یک سازمان تنها نتیجه تلاش‌های فردی نیست، بلکه نیازمند پشتیبانی سیستماتیک و سیاست‌گذاری یکپارچه در ساخت مسیر شغلی است که امکان ارتقاء توانمندی‌های جمعی و استفاده هوشمندانه از منابع انسانی را فراهم کند (نقی‌یان و همکاران، ۱۴۰۳).

◀ مفاهیم کاربردی در مدیریت رفتار سازمانی

مفاهیم کاربردی مدیریت رفتار سازمانی در این پژوهش در سه زیرموضوع اصلی رفتار فردی و گروهی، فرهنگ سازمانی و رهبری سازمانی قابل ارائه است که هر کدام به تفکیک مورد بحث و تحلیل قرار گرفته‌اند.

الف) رفتار فردی و گروهی

- تعامل سازنده

در این پژوهش مشخص شد که از اصول بنیادین در موضوع رفتار سازمانی، توجه به اصل تعامل سازنده در ارتباطات با سایر افراد است. در آیه (طه: ۲۵) آمده است که باید در تعاملات انسانی آرامش حفظ شود و در کنار آن احترام متقابل رعایت شود. تحقیقات نیز نشان داده است تعامل در میان همکاران، ابزاری عالی برای تفکر خلاقانه و ارائه ایده‌های جدید است. زمانی که کارکنان با هم کار می‌کنند، می‌توانند راهکارها را سریع‌تر از حالتی که به تنهایی به دنبال آن هستند، پیدا کنند و امکان تقسیم کار به وجود می‌آید تا هیچ فردی تحت فشار انجام بخش زیادی از کارها قرار نگیرد (نعمتی و رضاوند، ۱۴۰۴).

- اعتمادسازی

اعتماد میان افراد نقش مهمی در موفقیت سازمان ایفا می‌کند. یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که آیه (مائده: ۱۱۴) با تأکید بر ایجاد اعتماد در تعاملات انسانی، بر این نکته تصریح دارد

که افراد می‌توانند با اتکا به یکدیگر، مسئولیت‌ها و وظایف مشترک را به‌طور مؤثر به انجام رسانند. همچنین، تحلیل مضمون آیه (ابراهیم: ۳۵) بیانگر آن است که ایجاد محیطی امن و عاری از تهدید یا تردید، زمینه‌ساز تقویت اعتماد متقابل خواهد بود و به افراد این امکان را می‌دهد تا با اطمینان بیشتری در مسیر دستیابی به اهداف مشترک حرکت کرده، تصمیم‌گیری‌ها را تسهیل و بهره‌وری سازمانی را ارتقاء دهند. در نتایج تحقیقاتی که در زمینه اعتمادسازی بر اساس آموزه‌های اسلامی صورت گرفته است، تأکید شده که اصولی چون عدالت، صداقت، شفافیت و وفاداری می‌توانند به‌طور مؤثری محیطی امن و اعتمادآور ایجاد کنند که در آن افراد می‌توانند با اطمینان خاطر به یکدیگر اتکا کرده و وظایف مشترک را به انجام رسانند (کریمیان و همکاران، ۱۳۹۵).

- مسئولیت‌پذیری

در آیه (مائده: ۸۳) به نقش آفرینی فعال و مسئولانه اشاره شده است؛ به این معنا که هر فرد باید به‌روشنی نقش خود را درک کرده و نسبت به انجام وظایفش تعهد عملی داشته باشد. این مسئولیت‌پذیری، تنها محدود به وظایف فردی نیست، بلکه شامل تعهد به تحقق اهداف جمعی نیز می‌شود. همچنین تعهد و پذیرش مسئولیت، که در مضمون آیه (مائده: ۸۳) قابل استنباط است، بر اهمیت وفاداری به وظایف و تلاش برای تحقق کامل مأموریت‌ها تأکید دارد. از سوی دیگر، خودانتقادی و پذیرش مسئولیت در صورت بروز اشتباهات، که آموزه‌های آیه (قصص: ۱۶) بر آن دلالت دارد، یکی از شاخصه‌های رشد و تکامل فردی در محیط‌های کاری شمرده می‌شود؛ فرد باید توانایی نقد عملکرد خویش را داشته باشد و در راستای اصلاح خطاها بکوشد. همچنین بر اساس مضمون آیه (آل عمران: ۱۴۷) و (اعراف: ۲۳)، پذیرش خطا و اشتیاق به یادگیری از اشتباهات، لازمه‌ی رشد مداوم و ارتقاء توانمندی‌های حرفه‌ای در محیط‌های سازمانی است. این رویکرد به کارکنان کمک می‌کند تا خطاها را فرصت‌های یادگیری تلقی کرده و مسیر توسعه فردی و تیمی خود را هموار سازند. نتایج تحقیقات نیز گویای آنست که پذیرش مسئولیت در سطح گروه، سازمان یا جامعه، خود یک انگیزاننده است و ضرورتی ندارد از گزینه‌های انگیزشی دیگری همچون افزایش حقوق و مزایای مادی استفاده کرد (عبداللهی نیسانی، ۱۴۰۲).

- تقابل با افراط

یافته‌های پژوهش از آموزه‌های دعا‌های قرآن کریم نشان می‌دهد که یکی دیگر از اصول راهبردی در مدیریت رفتار سازمانی، مقابله با افراط و تدریج در عملکرد فردی و جمعی است. دعا‌های قرآنی در این زمینه بر اهمیت رفتار عادلانه و محترمانه در تعاملات (آل عمران: ۲۶) تأکید دارند، به گونه‌ای که افراد موظفند حتی در شرایط اختلاف و تعارض، عدالت را محور رفتار خود قرار دهند. قضاوت منصفانه در تعارضات سازمانی (اعراف: ۱۸۹) نیز از دیگر مضامینی است که جلوگیری از تصمیم‌گیری‌های افراطی یا جانبدارانه را مورد توجه قرار می‌دهد. افزون بر این، آموزه‌های قرآنی با نهی از افراط‌کاری در رفتار و عملکرد (آل عمران: ۱۴۷)، مدیران و کارکنان را به میانه‌روی، اعتدال و واقع‌بینی در تصمیم‌گیری‌ها فرا می‌خوانند. همچنین پرهیز از غرور رفتاری و خودبزرگ‌بینی بی‌پایه که نشانه توهم و افراط‌انگاری است (ابراهیم: ۴۶) مورد تأکید قرار دارد؛ زیرا چنین رویکردهایی مانع از رشد واقعی و تعامل سازنده در سازمان می‌شود. در مجموع، مقابله با افراط‌گرایی و حفظ اعتدال، ضامن سلامت رفتار سازمانی و پیش‌نیاز تحقق اهداف پایدار در محیط‌های کاری است. در مجموع، مقابله با افراط‌گرایی و حفظ اعتدال، ضامن سلامت رفتار سازمانی و پیش‌نیاز تحقق اهداف پایدار در محیط‌های کاری است. نتایج پژوهش زین‌آبادی و همکاران (۱۴۰۰)، نیز در همین راستا نشان می‌دهد که رعایت اعتدال و پرهیز از افراط‌گری یکی از مهم‌ترین شاخص‌های رفتار حرفه‌ای و موفقیت در محیط‌های سازمانی به شمار می‌آید.

- مدیریت احساسات

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که حفظ سلامت روانی کارکنان نه تنها به بهبود روابط فردی و تیمی کمک می‌کند، بلکه به ارتقاء عملکرد کلی سازمان منجر می‌شود. آیه (حشر: ۱۰) با اشاره به ضرورت نرمی، مهربانی و پرهیز از خیانت و کینه، بیان می‌کند که مدیریت احساسات در روابط انسانی، می‌تواند زمینه‌ساز تقویت اعتماد و هم‌افزایی میان افراد شود. این امر به‌ویژه در محیط‌های کاری که همواره تنش‌ها و فشارهای مختلف وجود دارد، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. علاوه بر این، حساسیت نسبت به تأثیرات رفتاری بر دیگران، در آیه (ممتحنه: ۵) تأکید شده است. در این آیه، به ضرورت مراقبت از رفتار و آگاهی از تأثیر آن در قضاوت‌ها، تصمیم‌ها و تعاملات اجتماعی اشاره می‌شود که این آموزه به مدیران و کارکنان یادآور می‌شود که باید نسبت به رفتارهای خود

در محیط کار بسیار حساس و هوشیار باشند. این مضامین قرآنی به وضوح نشان می‌دهند که مدیریت احساسات و توجه به ابعاد روانی کارکنان در فرایندهای کاری، برای حفظ محیطی سالم، کاهش استرس و تعارضات و در نهایت افزایش کارایی و بهره‌وری، امری ضروری است. این یافته‌ها با نتیجه پژوهش چناری و فردی پور (۱۴۰۲) نیز همخوانی دارد که بر اهمیت توجه به شناخت دقیق تأثیر احساسات و عواطف کارکنان بر بهبود کیفیت زندگی و کارکرد اعضا تأکید دارند.

ب) فرهنگ سازمانی

- تقویت باورمندی به ارزش‌ها

مطابق با مبانی علمی، تقریباً تمامی پژوهشگران، از فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترک تعریف می‌کند که رفتار اعضای سازمان را هدایت می‌کند و به آن معنا و جهت می‌بخشند (سلیمی و روحی، ۱۳۹۹). بر مبنای یافته‌های دعا‌های قرآنی، مشخص شد که مضامین ممتازی همچون؛ جلب رضایت الهی (بقره: ۱۲۷ و مریم: ۵)، مقابله با ظلم و ناعدالتی در تصمیم‌ها (یونس: ۸۵ و ۸۸)، صداقت و شفافیت در کار (اسراء: ۸۰) و حاکمیت رحمت و مهربانی (اعراف: ۱۵۱؛ شعراء و نمل: ۱۹۰) از مهمترین ارزش‌های مورد نظر برای محیط‌های سازمانی است که دارای فرهنگ اسلامی هستند، و توجه به ایجاد و گسترش آن در سازمان امری ضروری است؛ چرا که این اصول، نه تنها می‌تواند ضامن مشروعیت اخلاقی سازمان باشد، بلکه پشتوانه‌ای قوی برای اعتمادسازی، انسجام درونی و ارتقاء سرمایه اجتماعی نیز محسوب خواهند شد.

- تقویت پیوند عاطفی به سازمان

بر مبنای یافته‌های برگرفته از دعا‌های قرآنی، ارزش‌هایی چون تعهد به مأموریت و هدف‌های سازمانی (آل عمران: ۵۳، ۱۹۳، ۱۹۴)، پابندی به اصول و ارزش‌های بنیادین تا پایان (اعراف: ۱۲۶) و حفظ اعتبار فردی و سازمانی با عدم همکاری با منحرفان (ابراهیم: ۳۵ و ۴۰)، به عنوان مولفه‌هایی کلیدی مورد توجه و تأکید قرار گرفته‌اند. این مفاهیم نشان می‌دهند که تعهد نه تنها یک پیوند سطحی یا قراردادی، بلکه وابستگی عمیق قلبی و عملی به اهداف و ارزش‌های مجموعه است. در دعا‌های قرآنی، برای نمونه در آیه ۵۳ آل عمران، همراهی با پیامبر و وفاداری به راه الهی به عنوان یک تعهد عمیق مطرح می‌شود؛ در آیه ۱۲۶ اعراف، پابندی به اصول حتی در شرایط سخت و فشار، مورد

ستایش قرار می‌گیرد؛ و در آیه ۳۵ ابراهیم، دوری از انحرافات و حفظ پاکی و اعتبار مأموریت، از خداوند درخواست می‌شود. این مضامین، نشان‌دهنده آن هستند که تعهد در فرهنگ الهی، تنها یک مسئولیت کاری نیست، بلکه پیوندی عاطفی، ارزشی و آرمانی با مأموریت و اهداف است. از منظر علم مدیریت، این مفهوم کاملاً منطبق با دیدگاه‌های کلاسیک درباره تعهد عاطفی به سازمان است؛ یعنی نوعی وابستگی روانی-عاطفی کارکنان به سازمان که در آن فرد نه به دلیل الزام یا منافع، بلکه به دلیل باور و احساس تعلق، به اهداف سازمان وفادار می‌ماند (کان و همکارانش، ۲۰۱۸؛ به نقل از قائد امینی و همکارانش، ۱۴۰۰). بر این اساس، رعایت و نهادینه‌سازی این ارزش‌ها در محیط‌هایی که از فرهنگ اسلامی بهره می‌برند، نه تنها امری اخلاقی و الهی محسوب می‌شود، بلکه از نظر مدیریتی، رویکردی راهبردی برای پایداری، وفاداری و رشد نیروی انسانی به شمار می‌رود و می‌تواند ظرفیت‌های عاطفی و اخلاقی کارکنان را در خدمت تعالی سازمان قرار دهد.

- اهتمام به تحول‌خواهی و اصلاح‌گری

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر از تحلیل دعا‌های قرآنی، مضامینی همچون خروج از محیط‌های ناسالم (نساء: ۷۵)، مدیریت خطا و فراهم کردن فرصت برای بازگشت (بقره: ۱۲۸؛ مومنون: ۱۰۷ و غافر: ۷) و ایجاد فرهنگ پذیرش خطا و بخشش (آل عمران: ۱۹۳؛ اعراف: ۱۵۵)، اشاره دارند که تحول‌خواهی و اصلاح‌گری دو مفهوم اساسی برای ارتقاء و تعالی فرهنگ سازمانی است. طوری که در نگاه قرآنی، اصلاح و تغییر وضعیت‌های نادرست، نه تنها امکان‌پذیر، بلکه یک وظیفه اخلاقی و الهی به شمار می‌رود. از منظر علمی، این مضمون با رویکردهای مدیریت سازمانی، به‌ویژه در حوزه مدیریت خطا و یادگیری در سازمان هم‌راستا است. تحقیقات نشان داده‌اند که مدیریت خطا در سازمان، راهکاری نهادینه شده در سازمان است که یادگیری از خطاهای سازمانی را آموزش می‌دهد و موجب رشد بلندمدت و پایداری هرچه بهتر سازمان در نوآوری و عملکرد می‌شود (فریس و کیس، ۲۰۱۵؛ به نقل از گائینی و همکاران، ۱۴۰۲).

- حفظ دانش فرهنگی و سرمایه اجتماعی

یکی از اصول بنیادین در مدیریت فرهنگ سازمانی که بر اساس تحلیل مضمون دعا‌های قرآنی شناسایی شد، اصل «حفظ دانش فرهنگی و سرمایه اجتماعی» است. این اصل بیانگر اهمیت پاسداری

از ارزش‌ها، تجارب و هویت فرهنگی سازمان است؛ میراثی که از طریق احترام به پیش‌کسوتان و ارزش‌نهادن به تجارب گذشته (اشاره به ابراهیم: ۴۱) منتقل می‌شود و بستر یادگیری سازمانی را تقویت می‌کند. همچنین دعا‌های قرآنی به نقش مؤثر همکاری، همدلی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی (ابراهیم: ۴۱؛ حشر: ۱۰) اشاره دارند که در ادبیات علمی مدیریت با مفهوم «سرمایه اجتماعی» شناخته می‌شود؛ یعنی شبکه‌ای از روابط مبتنی بر اعتماد و هنجارهای همکاری که افراد در سازمان را همچون چسبی در کنار یکدیگر نگه می‌دارد و موجب تسهیل ارتباطات، تسهیم منابع و ارتقای انسجام سازمانی می‌شود (سینگ، ۲۰۱۸؛ به نقل از فتحی چگنی، ۱۴۰۳). افزون بر این، دعا‌هایی چون دعای حضرت نوح علیه‌السلام (مؤمنون: ۲۹) بر اهمیت توجه به بسترهای محیطی برای رشد و شکوفایی سازمان تأکید دارند؛ چرا که محیط کار، زمینه‌ساز پرورش سرمایه‌های انسانی و بالفعل‌سازی توانمندی‌هاست. مجموع این آموزه‌ها نشان می‌دهد که سازمان‌های برخوردار از فرهنگ اسلامی، باید بر حفاظت و توسعه سرمایه‌های ناملموس خود، شامل دانش فرهنگی و سرمایه اجتماعی، به‌عنوان منابع کلیدی برای پیشرفت و پایداری تأکید داشته باشند.

ج) رهبری سازمان

- انسان‌مداری

از اصول اساسی استنباط شده در عرصه رهبری سازمانی، اصل انسان‌مداری است که بر رفتار رهبران در جهت حفظ کرامت انسانی و ایجاد فضایی حمایتی و عاطفی برای کارکنان تأکید دارد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که مضامین برخی از آیات دعا‌های قرآن کریم، بر اهمیت احترام به کرامت انسان‌ها تأکید دارد. به‌عنوان نمونه، آیه (آل عمران: ۱۹۳) به کرامت انسان‌ها اشاره می‌کند و از این رو، حفظ و تقویت کرامت در سازمان، نه تنها موجب بهبود روابط بین فردی می‌شود، بلکه به عنوان یکی از ارکان اصلی رهبری مؤثر در سازمان‌ها شناخته می‌شود. تحلیل مضمون آیات (اعراف: ۱۵۵؛ یونس: ۸۶؛ کهف: ۱۰ و غافر: ۸) نشان می‌دهد که رفتار حمایتی و عاطفی رهبران نسبت به کارکنان، به‌ویژه در زمان‌های بحرانی، می‌تواند انگیزه کارکنان را تقویت کند که با نتایج مطالعات و تحقیقات مرتبط با نقش و تاثیر مثبت مدل رهبری عاطفی در محیط کار بر احساس رضایت کارکنان (بدری و همکاران، ۱۴۰۲)، همخوانی دارد. در کنار این، قرآن به تسهیل‌گر و حامی بودن

رهبران، نه فقط قضاوت‌کننده بودن آن‌ها، اشاره کرده است. این ویژگی می‌تواند به‌ویژه در شرایط بحرانی موجب رفع مشکلات و گشودن مسیرهایی نوین برای حل مسائل شود. تحلیل مضمون آیه (بقره: ۲۸۶) بر اهمیت این رویکرد در رهبری تأکید دارد و پژوهش‌های سازمانی نیز نشان می‌دهند که رهبرانی که به جای قضاوت‌های سریع، به تسهیل مشکلات می‌پردازند، به طور مؤثرتری می‌توانند در سازمان به نتایج مطلوب دست یابند (عسگری و همکاران، ۱۴۰۴).

- اعتمادسازی

اصل دیگری که مرتبط با یافته‌های پژوهش در موضوع رهبری سازمان‌ها، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، اصل اعتمادسازی است. رهبر در سازمان باید فضایی را ایجاد کنند که کارکنان در آن احساس امنیت کنند و اعتماد به آن‌ها در عمل تقویت شود (نساء: ۷۵؛ یونس: ۸۵؛ ابراهیم: ۳۷). یافته‌های این پژوهش نشان داد که اعتمادسازی از طریق شفافیت در تصمیم‌گیری‌ها و رعایت اصول اخلاقی (طه: ۲۸) می‌تواند باعث تقویت روابط میان کارکنان و رهبران شود. علاوه بر این، رهبران باید توانایی اقناع و نفوذ بر کارکنان (یونس: ۸۸) خود را داشته باشند. به طور طبیعی رهبرانی که از روش‌های اقناعی برای تأثیرگذاری استفاده می‌کنند، می‌توانند اعتماد کارکنان را جلب کنند و انگیزه آن‌ها را برای دستیابی به اهداف مشترک افزایش دهند.

- پایداری و معنویت بخشی

در تحلیل مضمون آیات (اعراف: ۱۲۶؛ انبیاء: ۸۹ و ۱۱۲) پژوهش نشان داد که رهبران باید از قدرت درونی و اخلاقی خود برای استقامت در برابر بحران‌ها و چالش‌ها استفاده کنند. قرآن کریم بارها بر اهمیت استقامت و صبر در برابر مشکلات تأکید کرده است که این ویژگی در رهبری سازمانی به‌ویژه در شرایط بحرانی به کار می‌آید و باعث پایداری در مسیر تصمیم‌گیری‌های درست می‌شود. پژوهش‌ها نیز تأکید دارند در سبک رهبری مثبت که برخوردار از مولفه‌ی امیدواری است، رهبران با تقویت قدرت درونی و حفظ اصول اخلاقی می‌توانند در شرایط دشوار به بهترین نحو عمل کنند و هم‌زمان کارکنان را به حرکت در مسیر صحیح هدایت نمایند (نعامی و منصوری، ۱۴۰۱).

- رشدگرا و جمع نگر

در نهایت، اصل رشدگرایی و اعتقاد به رویکرد جمع نگر از دیگر ویژگی‌های رهبری مؤثر است که رهبران باید در پی توسعه روابط و همکاری با دیگر بخش‌ها و سازمان‌ها باشند. در قرآن کریم، مفهوم توجه به دیگران و دگرخواهی و گسترش ارتباطات میان انسان‌ها به‌ویژه در آیه (نوح: ۲۸) ذکر شده است، طوری که در دعای خود از خداوند می‌خواهد که ایمان‌داران و اهل ایمان، به‌ویژه پدر و مادر و افرادی که در مسیر حق هستند، نجات یابند و از عذاب خداوند در امان بمانند. در این آیه، حضرت نوح از خداوند درخواست می‌کند که نه تنها خودش بلکه دیگران را نیز در مسیر رستگاری و نجات قرار دهد و از هلاکت در برابر عذاب الهی دور نگه دارد. علاوه بر این، رهبری مبتنی بر آموزش مستمر نیز یکی از ارکان کلیدی در رشد سازمان‌ها است. در آیه (بقره: ۱۲۹)، که دعای حضرت ابراهیم علیه السلام برای فرستادن پیامبری از میان قوم خود نقل شده، آمده است: «پروردگارا! در میان آنان پیامبری از خودشان برانگیز که آیات تو را بر آنان بخواند و به آنان کتاب و حکمت بیاموزد و پاکیزه‌شان گرداند»، این آیه تأکید می‌کند که آموزش، تزکیه و پرورش حکمت از وظایف اصلی رهبران الهی است و نشان می‌دهد که رشد پایدار و پیشرفت واقعی تنها از مسیر آموزش مستمر، توسعه دانایی و تعالی اخلاقی ممکن است.

◀ مفاهیم کاربردی در مدیریت راهبردی

• تأمین امنیت و کاهش ریسک

یافته‌های پژوهش در دعا‌های قرآنی نشان می‌دهد که تأمین امنیت و کاهش ریسک به‌عنوان یکی از اصول کلیدی در فرایندهای استراتژیک سازمان‌ها است. در این راستا، تأمین امنیت به‌عنوان اولویت راهبردی، نه تنها از بروز بحران‌ها و تهدیدهای داخلی و خارجی جلوگیری می‌کند، بلکه موجب ایجاد یک محیط کاری پایدار و قابل پیش‌بینی می‌شود که کارکنان و مدیران می‌توانند در آن با اطمینان عمل کنند. در قرآن کریم نیز در آیه (بقره: ۱۲۶)، تأمین امنیت به‌عنوان یکی از اصول اصلی برای هدایت جامعه مطرح شده است که در آن تأکید بر حفظ امنیت جامعه برای ادامه رشد و پیشرفت است. در کنار تأمین امنیت، رویکرد پیشگیرانه برای مهار ریسک نیز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در آیات (آل عمران: ۱۶ و ۱۹۱) نیز به تدابیر پیشگیرانه اشاره شده است که به‌طور

ضمنی بیانگر اهمیت اتخاذ استراتژی‌های مؤثر برای مدیریت و کاهش ریسک است. رویکرد پیشگیرانه باعث می‌شود که سازمان‌ها از وقوع بحران‌ها و مشکلات بزرگ قبل از وقوع آن‌ها مطلع شوند و تدابیر لازم را برای کاهش خطرات انجام دهند. بدین ترتیب، ترکیب اصول تأمین امنیت و پیشگیری از ریسک در استراتژی‌های سازمانی، نه تنها مانع از وقوع بحران‌ها می‌شود بلکه به سازمان این امکان را می‌دهد که با آمادگی بهتری در برابر مشکلات احتمالی مقابله کند. این رویکرد موجب تقویت عملکرد سازمان، حفظ منابع و تسهیل تصمیم‌گیری‌های بهینه در شرایط عدم اطمینان می‌شود. بنابراین، رابطه میان امنیت و پیشگیری از ریسک به عنوان عوامل مکمل و ضروری برای بهبود عملکرد سازمانی، یک امر بدیهی و لازم است که سازمان‌ها باید در استراتژی‌های خود آن را در نظر بگیرند.

• هدف‌گذاری و تدوین استراتژی

بر مبنای تحلیل محتوای دعا‌های قرآنی، یکی از اصول راهبردی در مدیریت استراتژیک سازمانی، مفهوم «هدف‌گذاری و تدوین استراتژی» است. در این چارچوب، هدف‌گذاری صرفاً یک فرایند فنی نیست، بلکه بر چهار ویژگی بنیادین مبتنی است که در آموزه‌های قرآنی انعکاس یافته‌اند: نخست، در هدف‌گذاری چشم‌انداز بلندمدت همراه با نیت الهی توجه شود (آل عمران، ۱۳۵)؛ یعنی اهداف باید فراتر از منافع زودگذر طراحی شده و به قرب الهی به عنوان غایت نهایی معطوف باشند. دوم، هدف‌گذاری بر پایه معنا و ارزش‌های اخلاقی و دینی صورت پذیرد (آل عمران، ۱۹۱)؛ یعنی اهداف باید برخاسته از اصول معنوی بوده و مسیر تعالی انسان را فراهم کنند، نه صرفاً به دنبال پاسخ به نیازهای ابزاری و سودمحور باشد. سوم، نگاه دوسویه به حال و آینده در هدف‌گذاری دیده شود (اعراف، ۱۵۶ و ممتحنه، ۴)؛ به این معنا که اهداف باید هم پاسخ‌گوی نیازهای جاری باشند و هم الزامات رشد آینده را در نظر گیرند. چهارم، از تجربه‌های گذشته برای جهت‌دهی به هدف‌گذاری و تدوین استراتژی‌ها استفاده شود (بقره، ۲۸۶)؛ بدین معنا که شناخت گذشته می‌تواند بستر اصلاح آینده و تصمیم‌گیری‌های راهبردی باشد. پژوهش خانی نژاد و صحرائی (۱۴۰۳)، نیز نشان می‌دهد که مهم‌ترین اصل در هدف‌گذاری قرآنی رسیدن به قرب و رضوان الهی است. یافته‌های پژوهش در بخش تدوین استراتژی نیز سه محور کلیدی را نشان می‌دهد. نخست؛ تمرکز

بر استراتژی‌های قابل اجرا (کهف، ۱۰) که بیانگر تدوین استراتژی متناسب با واقعیت‌های سازمان و منابع موجود است تا تحقق‌پذیر باشند. دوم؛ توجه به استراتژی‌های خاص و منحصر به فرد (ص، ۳۵) است که متناسب با مأموریت و توانمندی‌های هر سازمان، مزیتی متمایز ایجاد کند. سوم؛ تدوین استراتژی‌های رقابتی و بلندمدت (بقره، ۲۸۶ و آل عمران، ۱۴۷) است تا سازمان بتواند مسیر حرکت پایدار و پیشرو در فضای رقابتی را تضمین کند.

• تصمیم‌گیری و پایداری در اجرا

بر اساس تحلیل محتوای دعا‌های قرآن کریم، یکی از اصول بنیادین در مدیریت راهبردی سازمان‌ها، تصمیم‌گیری و پایداری در اجرا است. این اصل در آیات متعددی از قرآن کریم بازتاب یافته و حاکی از آن است که تصمیم‌گیری، نه صرفاً یک اقدام لحظه‌ای، بلکه فرایندی چندبعدی و آینده‌نگر است. نخست، آیه (بقره: ۲۰۱)، بر جامع‌نگری و آینده‌محوری در تصمیم‌گیری تأکید دارد؛ جایی که دعا با محوریت «خیر دنیا و آخرت» طراحی شده و نشان می‌دهد که تصمیم‌گیری مطلوب باید همزمان به نتایج کوتاه‌مدت و بلندمدت توجه داشته باشد. دوم، آیه (ابراهیم: ۴۶)، به ضرورت تصمیم‌گیری به موقع و بهره‌برداری از فرصت‌ها اشاره می‌کند؛ زیرا تأخیر در اقدام یا غفلت از زمان‌بندی مناسب، موجب از دست رفتن منابع و فرصت‌های کلیدی می‌شود. سوم، در آیه (اسراء: ۸۰) بر عقلانیت و اتکای تصمیم‌گیری به تحلیل و منطق تأکید شده است؛ تصمیماتی که فاقد پشتوانه داده، ارزیابی و سنجش واقع‌گرایانه باشند، می‌توانند سازمان را با انحرافات راهبردی مواجه سازند. چهارم، آیه (فرقان: ۶۵)، بر شناخت پیامدهای منفی تصمیمات نادرست دلالت دارد. آگاهی از تبعات احتمالی خطاها، به عنوان بخشی از مسئولیت‌پذیری تصمیم‌گیرندگان، نقش بازدارنده‌ای در برابر ریسک‌های غیرقابل جبران دارد. در نهایت، (آل عمران: ۸)، به اصل ثبات در تصمیم‌گیری و پایداری در اجرا می‌پردازد؛ یعنی تصمیمات راهبردی باید با قوام، انسجام و تداوم دنبال شوند تا اعتماد ذی‌نفعان حفظ شود و سازمان در مسیر صحیح باقی بماند. یافته‌های پژوهش‌های مرتبط در حوزه تصمیم‌گیری نیز مؤید آن است که این مضامین قرآنی، به مثابه مولفه‌هایی کلیدی برای تصمیم‌گیری اثربخش مدیران قابل بهره‌برداری هستند و می‌توانند به طراحی الگویی پایدار و کارآمد در مدیریت راهبردی سازمان‌ها کمک نمایند (درودی و میرزائی، ۱۴۰۱).

◀ مفاهیم کاربردی در مدیریت عملکرد و کیفیت

• بهبود مستمر و یادگیری سازمانی

یکی از یافته‌های کلیدی پژوهش حاضر، شناسایی اصل بهبود مستمر و یادگیری سازمانی به عنوان یک مؤلفه راهبردی در مدیریت عملکرد است. این اصل، برگرفته از مضامین دعا‌های قرآنی (بقره: ۲۸۶؛ غافر: ۷؛ ابراهیم: ۴۱؛ طه: ۸۳؛ شعراء) نشان می‌دهد که اصلاح عملکرد، بازگشت از خطا و تقویت آموزش و یادگیری مداوم، نه تنها مورد پذیرش بلکه مطلوب و ارزشمند شمرده می‌شود. در آیه (بقره: ۲۸۶)، طلب بخشش برای خطاهای گذشته همراه با امید به اصلاح دیده می‌شود و در آیه (طه: ۱۱۴)، تأکید مستقیم بر افزایش دانش و دانایی آمده است. این مفاهیم با مباحث علمی مدیریت کاملاً هم‌راستا هستند طوری که نتیجه پژوهش کورتز و همکاران (۲۰۰۷)، به نقل از ناصری و همکاران، (۱۴۰۰)، بیان داشته است که سازمان‌ها بایستی برای ایجاد محیط و زیرساخت مناسب جهت ایجاد، انتقال و به کارگیری دانش، فعالیت‌های از قبیل طراحی و ایجاد ساختار سازمانی و پیوند دادن آن با مدیریت دانش را انجام دهند.

• اجرای کامل فرایندها و پروژه‌ها

تحلیل دعا‌های قرآنی همچنین نشان می‌دهد که شناسایی موانع موجود در کار و تأکید بر کامل کردن کارهای نیمه تمام از جمله ارکان بنیادین در فرایند اصلاح و بهبود مستمر هستند. در آیه (طه: ۲۵)، که دعای حضرت موسی علیه السلام برای شرح صدر و تسهیل امور آمده، می‌توان اصل «شناسایی موانع و تسهیل فرایندها» را استنباط کرد؛ چراکه ایشان خواستار رفع موانع پیش‌رو برای انجام یک مأموریت حساس بود. یافته‌های مطالعه پژوهش رقیمی و جدیری عباسی (۱۴۰۰)، نیز بیان دارد که مهمترین الزامات برنامه زمانبندی و ضرورت آن در انجام پروژه‌ها، شناسایی موانع و مشکلات در حین اجرای آن و نیز در ابتدای پروژه و انجام اقدامات اصلاحی برای جلوگیری از تاخیر در انجام کار است. از سوی دیگر، آیه (تحریم: ۸)، که در آن اصحاب بهشت در قیامت به خداوند متعال عرضه می‌دارند: «پروردگارا! نور ما را برای ما کامل کن»، بر اهمیت کامل کردن کارها تأکید دارد.

◀ مفاهیم کاربردی در مدیریت بحران

• مدیریت فضای روانی

یکی از اصول کلیدی که بر اساس تحلیل مضمون دعا‌های قرآنی شناسایی شد، اصل «مدیریت فضای روانی» است. این اصل بیانگر آن است که در شرایط بحرانی، سازمان‌ها نباید صرفاً به حل فنی مسئله پردازند، بلکه باید به مدیریت احساسات، کاهش اضطراب و القای آرامش در میان کارکنان و ذی‌نفعان نیز توجه ویژه داشته باشند. آموزه‌های برگرفته از دعا‌های قرآنی (بقره: ۲۵۰؛ غافر: ۸)، اهمیت این موضوع را آشکار می‌کند. در این مضامین، تأکید بر تقویت ثبات روانی، مهار احساسات منفی و اعتمادبخشی به افراد دیده می‌شود. همچنین، حمایت از نیروی کار در مواجهه با چالش‌های شخصی و خانوادگی الهام گرفته شده، نشان‌دهنده ضرورت توجه به ابعاد انسانی بحران است؛ چرا که نیروی انسانی در بحران، علاوه بر فشارهای کاری، با فشارهای روانی و عاطفی نیز روبه‌رو می‌شود. پژوهش‌های علمی حوزه مدیریت بحران نیز تأکید دارند که سازمان‌های موفق‌تر مدیریت بحران، به واسطه مجموعه روابط عمومی سازمان، از مهارت‌های عاطفی و اجتماعی در کنار مهارت‌های فنی استفاده می‌کنند تا فضای روانی مساعدی برای تصمیم‌گیری، تعامل و بازسازی ایجاد کنند (جهاندیده، ۱۴۰۳). بر این اساس، مدیریت فضای روانی نه فقط یک فعالیت حمایتی، بلکه بخشی راهبردی از حل بحران و کاهش آسیب‌های ثانویه در محیط کار است.

• بازسازی و بازآفرینی

یکی از اصول مهم در مدیریت بحران، اصل «بازسازی و بازآفرینی» است که اهمیت بازنگری، جبران خطاها و بازسازی ساختارها پس از بحران را برجسته می‌کند. در آیات قرآن (اعراف: ۱۵۵ و ۱۵۶)، به بازگشت به وضعیت عادی پس از عبور از بحران و اصلاح اشتباهات اشاره شده است که به معنای فرصتی برای بازآفرینی و تجدید نظر در سیستم‌ها و ساختارهای اجتماعی است. این مفاهیم می‌تواند الهام‌بخش سازمان‌ها باشد تا پس از هر بحران، فرایند بازسازی و بازآفرینی را از مسیر جبران خطاها و یادگیری از اشتباهات به طور جدی فعال کنند.

• ارزش‌گذاری و تقویت انگیزه

در شرایط بحرانی، یکی از اصول مهم مدیریت، اصل «ارزش‌گذاری و تقویت انگیزه» است که به اهمیت قدردانی از افرادی که در تلاش برای عبور از بحران هستند، اشاره دارد. آیه قرآن (یونس: ۲۲) بر تقویت روحیه و انگیزه افراد به‌ویژه در شرایط بحرانی تأکید می‌کند. چرا که روحیه و انگیزه افراد در بحران‌ها به شدت آسیب‌پذیر می‌شود. این اصل بر اهمیت قدردانی از تلاش‌ها و تقویت حس ارزشمندی در کارکنان و افراد تأکید دارد، به‌ویژه برای آن‌ها که در جهت عبور از شرایط دشوار به‌طور مستقیم و فعال عمل کرده‌اند.

• اقدام سریع و قاطع

یکی دیگر از اصول اساسی در مدیریت بحران، اصل «اقدام سریع و قاطع» است که در مواقع بحرانی و حساس بسیار حیاتی است. در آیات قرآن، به‌ویژه در دعای حضرت نوح علیه‌السلام (نوح: ۲۶)، هنگامی که حضرت نوح با گروهی سرسخت و لجوج مواجه بود، از خداوند درخواست برخورد قاطع و محکم با این گروه دارد تا موانع و عوامل بحران‌زا از میان برداشته شوند. این اصل بر لزوم اتخاذ تصمیمات سریع و قاطع در مواجهه با بحران‌ها و موانع موجود تأکید دارد تا بحران به‌طور مؤثر و سریع مدیریت شود.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج این پژوهش نشان داد که قرآن کریم، به‌عنوان یک منبع غنی و جامع در تمام ابعاد زندگی انسان‌ها، مفاهیم ارزشمندی در زمینه‌های مختلف ارائه می‌دهد که یکی از آن‌ها، مفاهیم مدیریتی است. بر مبنای تحلیل‌های صورت گرفته از دعا‌های قرآن کریم در این پژوهش، مفاهیم کلیدی در زمینه‌های گوناگون مدیریتی سازمان همچون منابع انسانی، رفتار سازمانی، فرهنگ سازمانی، مدیریت استراتژیک، رهبری، مدیریت عملکرد، بهبود کیفیت و مدیریت بحران استخراج و استنباط شد که تمرکز بر هر یک از این مفاهیم، در قالب اصول مدیریتی کارآمد، می‌تواند راهگشای مسائل مرتبط با سازمان‌ها باشد. این پژوهش همچنین نشان داد که دعاها تنها به جنبه‌های فردی و روحانی افراد محدود نمی‌شوند، بلکه به‌عنوان منبعی غنی در فرهنگ اسلامی، دارای پیام‌های آموزنده و مبانی

دقیق در زمینه‌های مختلف زندگی اجتماعی از جمله مسائل مدیریتی و سازمانی هستند که می‌توانند به‌عنوان اصول و راهکارهایی برای اداره بهتر سازمان‌ها به کار گرفته شوند. همچنین در این پژوهش مشخص شد در رویکرد مدیریت اسلامی که بر استفاده از منابع دینی، به‌ویژه قرآن کریم، برای فهم و استنباط موضوعات مدیریتی استوار است؛ این امکان برای مدیران فراهم می‌شود تا باتوجه به مبانی عمیق اسلامی، چالش‌های مدیریتی را بهتر حل کنند و تأثیر مؤثری در ارتقاء کارایی و بهبود عملکرد سازمان‌ها داشته باشند.

باتوجه به یافته‌های این پژوهش، پیشنهاد می‌شود که مفاهیم مهم سازمانی که کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند، مانند مدیریت منابع مالی، مدیریت زمان، یا مدیریت تعارض، از طریق مطالعه و تحلیل مضامین دعا‌های قرآنی مورد بررسی قرار گیرند. این مفاهیم، به‌ویژه در شرایط پیچیده و چالش‌برانگیز سازمان‌ها، می‌توانند راهکارهای مهم و نوینی را در مدیریت به ارمغان آورند. همچنین، پیشنهاد می‌شود که اثر وضعی ارتباط مدیران سازمان‌ها با متن دعا‌های قرآنی به طور دقیق‌تری مورد سنجش و ارزیابی قرار گیرد. تا تأثیرات معنوی و روانی پیوند مدیران با دعا‌های قرآن کریم در تصمیم‌گیری‌ها، رهبری و مدیریت سازمان‌ها در شرایط مختلف کاری مورد بررسی قرار گیرد.

Referenc

قرآن کریم

نهج البلاغه

- Abbasi, Sabah; Yarigoli, Behbood and Yarmohammadzadeh, Peyman (2011), Lived experiences of female school principals on work-life balance, *Women and Family Studies*, 9(21), 100-126. [In Persian]
- Abdollahy Nissiani, Ali (2010), Analysis of the "Acceptance of Responsibility" Model with the Focus on the Verse of Trust and Its Scientific and Practical Aspects, *Islamic and Psychological Studies*, 17(32), 55-77. [In Persian]
- Afshun, Mehrdad and Daraei Fathabad, Batol (2016), The relationship between prayer and trust in God with job stress in employees, *Social Psychology*, 10(38), 11-21. [In Persian]
- Ahmad Syahir, A. N., Zainal Abidin, M. S., Sa'ari, C. Z., & Abdul Rahman, M. Z. (2025), Workplace Spirituality and Its Impact on Employee Well-Being: A Systematic Literature Review of Global Evidence, **Journal of Religion and Health**, 3(64).
- Ahmadi, Mahmoud and Mianbandi, Amir (1400), Review of the scope of Islamic management research in the Islamic Republic of Iran, *Islamic Management*, 29(4), 189-219. [DOR: 20.1001.1.22516980.1400.29.4.6.4](https://doi.org/10.1001.1.22516980.1400.29.4.6.4) [In Persian]
- Akhundi, Mustafa (1386), *Jihad in the Narrative Mirror*, second volume, published by: Zamzam Hedayat, Qom. [In Persian]
- Alvani, Seyed Mehdi; Hamidizadeh, Ali and Bustani Rad, Mina (2013), Needs assessment of learning and development programs for human resources soft skills in government organizations, *Human Resources Training and Development*, 9(32), 231-204. [In Persian]
- Asgari, Naser and Babaei, Reza (2011), Identifying Drivers and Outcomes of Organizational Innovation: A Systematic Review of Literature, *Industrial Management*, 17(1), 163-203. [In Persian]
- Badari, Jafar; Mohajeran, Behnaz and Hassani, Mohammad (2014), A study of the antecedents and consequences of managers' emotional leadership, *Management on Organizational Education*, 12(1), 75-97. [In Persian]
- Bandsuch, M.R & Cavanagh, G.F. (2005), Integrating Spirituality into the Workplace: Theory and Practice, **Journal of Management Spirituality & Religion Spirituality & Religion**, (2):221-254.
- Chenari, Vahid and Fardipour, Elham (2002), Feelings and Emotions in Organizational Behavior, *Management Sciences Research*, 5(16), 42-53. [In Persian]
- Dorudi, Homa and Mirzaei, Yousef (2013), A study of factors affecting decision-making of managers of government organizations, *Management and Accounting Studies*, 8(2), 110-99. [In Persian]
- Esmaili, Fatemeh; Karaminia, Reza and Saramiforoshani, Gholamreza (2013), Psychological and educational consequences of the experience of prayer and supplication in the Quran, *Islamic Lifestyle with a Health Focus*, 7(2), 137-127. [In Persian]
- Fahimi, Sharifah (1397), The Role of Prayer in Human Spiritual Development, *Kalam Hekmat*, 1(2), 63-53. [In Persian]
- Fahimi, Sharifah (1401), The Relationship of Prayer with the Principle of Causality, *Kalam Hekmat*, 5(10), 134-117. [In Persian]
- Fathi Chegini, Fariborz (1403), Organizational Anomie and Deviant Behaviors of Employees in the Workplace: Explaining the Mediating Role of Social Capital in Government Organizations, *Social Capital Management*, 12(1), 95-109. [In Persian]

- Gayini, Abolfazl; Zarei, Somayeh and Ahmadifard, Maryam (2013), Presenting a model of error management culture in organizations from the perspective of Nahj al-Balagha, Management in Islamic University, 12(25), 1-24. [In Persian]
- Gharib, Gholamreza (2016), A look at the concept of Islamic management and its difference with Western management, Management in Islam, 11(31), 41-23. [In Persian]
- Ghorbani, Hashem (2001), A critical study of the semantic relationship between prayer and asking in Islamic teachings and the law of attraction, Modern Religious Thought, 17(64), 82-61. [In Persian]
- Gorjipour, Hossein (2013), Identifying and explaining management skills in the Makarem al-Khalaq prayer, Sahifeh Sajjadih, Dua Pajoochi, 3(4), 75-90. [In Persian]
- Hashemi, Seyed Mahmoud (2013), Investigating the Position of Religious Culture and Spirituality in Developing Entrepreneurial Behaviors and Improving the Country's Business Environment, Behavioral Studies in Management, 14(33), 132-148. [In Persian]
- Hassanzadeh Deloi, Asadollah; Mohammad Davoudi, Amir Hossein; Hosseini, Mohammad Ali and Jamali, Akhtar (2002), Designing a Succession Development Model with a Qualitative Approach, Development and Resource Management Studies, 1(3), 1-14. [In Persian]
- Ibn Kathir, Ismail (1369 AH), The Prophetic Life of Imam Abi al-Fida, research; Mostafa Abdel-Wahed, Publisher: Dar Al-Marafah, Beirut, Lebanon. [In Persian]
- Jafarzadeh Kouchaki, Alireza (2001), Identifying Key Variables of Islamic Management and Its Obstacles, Management of Government Organizations, 9(4), 146-135. [In Persian]
- Jahandideh, Rafieh (2003), Public Relations and Mental Health of Employees, Management and Accounting Studies, 10(2), 311-322. [In Persian]
- Karimian, Neda; Ezzati, Mitra and Dialmeh, Niko (2016), Identifying trust-building factors with emphasis on Islamic teachings, Islamic Management, 24(2), 191-216. DOR: 20.1001.1.22516980.1395.24.2.8.7 [In Persian]
- Kaveh, Mohammad (2001), The concept and position of prayer from the perspective of Talmud and Javadi Amali based on Tasnim, Doctrinal and Theological Research, 12(48), 308-285. [In Persian]
- Khaninejad, Tahereh and Sahraei, Kamal (1403), Goal Setting from the Perspective of the Holy Quran and Its Comparison with the SMART Goal Setting Model, Meshkow, 43(163), 4-28. [In Persian]
- Mehdian, Elaheh; Khorasani, Najmeh and Akhlaqi, Salalah (2014), The effect of prayer in managing and controlling the mind (with a new look at the issue of answering prayer), Prayer Research, 2(2), 187-172. [In Persian]
- Mohammadi, Muhaddeseh; Maharti, Yaqoob and Eslami, Qasem (2013), Coaching and employee performance: the mediating role of reward and appreciation, commitment and learning, Sustainable Human Resources Management, 5(9), 7-31. [In Persian]
- Mokhtari, Hamidah (2013), The metaphysical possibility of the effectiveness of prayer, Research Journal of Philosophy of Religion (Nameh al-Hekmat), 21(42), 190-169. [In Persian]
- Molavi Vardanjani, Azizalah (2014), The role of prayer in controlling psychological crises of contemporary man, Religious Culture and Education, 4(7), 152-133. [In Persian]
- Naami, Abdol-Azhara and Mansouri, Asma (2014), Developing and testing a model of the effect of positive leadership on dynamic job behavior and psychological empowerment mediated by organizational resilience, Positive Psychology Research Journal, 8(32), 1-16.
- Naghiyan, Mahnaz; Daneshfard, Karamollah and Gelard, Parvaneh (2014), Designing a Model for Assessing the Success of Government Employees' Career Paths: With a Meta-Synthesis Approach, Human Resources Studies, 14(1), 141-167. [In Persian]

- Nasari, Saeed; Shahrakipour, Hassan and Yadegari, Ferdows (2014), Developing and fitting the desired model of the learning organization from the perspective of organizational structure, *Educational Management Innovations*, 16(4), 57-69. [In Persian]
- Nemati, Ali and Rezavand, Somayeh (2015), Introduction to the Principles of Healthy and Sustainable Relationships, *Behvarz Quarterly*, 36(124), 56-60. [In Persian]
- Pashaei Holasu, Amin (1403), Professional Ethics in Islamic Management: Dimensions and Components of Professional Ethics in Islamic Management Based on the Holy Quran, *Islamic Management*, 32(3), 101-71. [DOR: 20.1001.1.22516980.1403.32.3.3.0](https://doi.org/10.1001.1.22516980.1403.32.3.3.0) [In Persian]
- Qaed Amini, Abbas; Sadeghi Deh Cheshme, Mehrdad and Babaei, Meysam (2001), The effect of perception of organizational structure dimensions on emotional commitment to the organization, *Cultural Leadership Studies*, (9), 20-40. [In Persian]
- Raghimi, Mohammad Amin and Jadiri Abbasi, Mohammad (2013), A study of the requirement of providing a schedule and its implementation in government projects, *International Conference on Interdisciplinary Studies in Management and Engineering*, Volume 4, Tehran, Iran. [In Persian]
- Ranjbari, Mohsen; Bastami, Mustafa and Baluch, Mahmoud (2014), Islamic Management Based on the Divine Values of Islam, *Islamic Sciences Research and Studies*, 6(66), 49-44. [In Persian]
- Rivandi, Reza (2013), Identifying Dimensions and Indicators of Employee Efficiency Based on the Orders and Measures of the Supreme Leader, *Human Resources of the Islamic Republic of Iran*, 15(65), 119-150. [In Persian]
- Salimi, Mahtab and Roohi, Mehrnaz (2019), The concept of organizational culture, *Psychological and Educational Studies*, 4(11), 1-12. [In Persian]
- Sarfarazi, Mehrzad; Abbasi, Hamid Reza and Zare, Shokofeh (2019), Study of Factors Affecting the Spirituality of Employees in Organizations, *New Research in Humanities*, 3(28), 343-307. [In Persian]
- Sepahvand, Reza and Sayedzadeh, Heydar (2018), A Model for Strengthening Self-Control in Human Resources of Organizations Based on Quranic Teachings, *Quranic Research*, 23(87), 4-31.
- Seyyed Ibn Tawoos, Razi al-Din (1411 AH), *The path of invitation and the method of worship*, Dar al-Rimhan Publications, 2nd edition, Qom, Iran. [In Persian]
- Tavakoli, Abdullah (2012). Analyzing the Place of Value in Management; A Step in the Theorizing of Islamic Management, *Methodology of Humanities*, 18(71), 117-99. [In Persian]
- Tayyibi, Ali and Mohammadi Moghadam, Yousef (1401), Prescriptive governance model in human resource management after the outbreak of the coronavirus with a qualitative approach. *Transformative Human Resources*, 1(3), 17-32. [In Persian]
- Vasconcelos, A. F.(2010), The effects of prayer on organizational life: A phenomenological study, ***Journal of Management & Organization***, (16):369-381.
- Zainabadi, Hassan Reza; Abdollahi, Bijan and Shabestari, Maryam (2011), Dimensions and Indicators of Follower Characteristics in Educational Organizations from the Perspective of the Holy Quran, *Educational Sciences from the Perspective of Islam*, 9(17), 197-231. [In Persian]
- Zirak, Mehdi; Alavi, Seyed Jafar and Gohar, Hojjat (2012), Organizational Environment Management Model Based on Quranic Teachings, *Quranic Teachings*, 19(35), 33-58. [In Persian]

