



A Critical Discourse Analysis of the Qur'anic Narrative of Moses and Khidr: Developing an Organizational Behavior Model from the Perspectives of Knowledge Management and Transformational Leadership*

Morteza Rashedi Rad 

PhD Student in Public Administration, Qom, Iran.
mrashedi1978@iran.ir

Abstract

This study aims to develop a conceptual model of organizational behavior management based on the Qur'anic narrative of Moses' companionship with Khidr. The main research question was: "How can principles and a model of knowledge management and leadership in organizations be derived from this Qur'anic narrative?" The study hypothesized that the story of Moses and Khidr contains principles applicable to organizational behavior management that can contribute to the development of humble leadership, knowledge management, and ambiguity tolerance in organizations. The research employed Norman Fairclough's critical discourse analysis framework, which comprises three stages: description, interpretation, and explanation. Data were collected through library-based and documentary research

* Rashedi Rad, M. (2026). A critical discourse analysis of the Qur'anic narrative of Moses and Khidr: Developing an organizational behavior model from the perspectives of knowledge management and transformational leadership. *Islamic Knowledge Management*, 8(1), pp.308-332.
<https://doi.org/10.22081/jikm.2026.75334.1131>

▣ **Article Type:** Research; **Publisher:** Islamic Sciences and Culture Academy, Qom, Iran

▣ **Received:** 2025/10/01 • **Revised:** 2026/03/01 • **Accepted:** 2026/03/16 • **Published online:** 2026/03/29

© 2026

authors retain the copyright and full publishing rights



and analyzed using authoritative Qur'anic exegeses, including *Al-Mizan*, *Tafsir Tasnim*, *Tafsir Nemooneh*, *Al-Kashshaf*, and *Majma' al-Bayan*. The findings revealed five key principles that can be derived from the narrative: the multilayered nature of organizational knowledge, the need for leaders to acknowledge their cognitive limitations, ambiguity tolerance as a prerequisite for learning, the differentiation of roles in organizational learning processes, and the importance of interpretation and reflective retrospection. Accordingly, the study proposes a conceptual model entitled "Multilayered Learning in Organizations: From Certainty to Reflection," comprising five stages: awareness of limitations, seeking new knowledge, accepting the role of a learner, tolerating ambiguity and exercising patience, and discovering deeper interpretations and achieving profound learning. The study demonstrates that Qur'anic texts can serve as rich sources of knowledge generation in organizational behavior management and help bridge the gap between religious knowledge and contemporary human sciences.

Keywords

Critical discourse analysis; the narrative of Moses and Khidr; knowledge management; humble leadership; ambiguity tolerance; organizational behavior; organizational learning.



تحليل الخطاب النقدي لقصة مرافقة موسى والخضر عليه السلام في القرآن الكريم: استخراج نموذج السلوك التنظيمي من منظور إدارة المعرفة والقيادة التحويلية*

مرتضى راشدي راد ^{id}

طالب دكتوراه في الإدارة العامة، قم، إيران.
mrashedi1978@iran.ir

الملخص

يستهدف هذا البحث استخراج النموذج المفهومي لإدارة السلوك التنظيمي من القصة القرآنية لمرافقة موسى عليه السلام والخضر عليه السلام. وتمثل السؤال الرئيسي للبحث في: «كيف يمكن استخراج أصول ونماذج إدارة المعرفة والقيادة في المنظمات من هذه القصة القرآنية؟». واقترض البحث أن قصة موسى عليه السلام والخضر عليه السلام تنطوي على أصول قابلة للتطبيق في مجال إدارة السلوك التنظيمي، والتي شأنها أن تسهم في تطوير القيادة المتواضعة، وإدارة المعرفة، وتحمل الغموض داخل المنظمات. تم اعتماد منهج «تحليل الخطاب النقدي» لنورمن فيركلاف، والذي يتضمن ثلاث مراحل أساسية: الوصف، والتفسير، والتبين (التفسير العمقي). جُمعت البيانات بالطريقة المكتبية والتوثيقية، وحُلّت بالاستعانة

* الاستشهاد بهذه المقالة: راشدي راد، مرتضى. (٢٠٢٦). تحليل الخطاب النقدي لقصة مرافقة موسى عليه السلام والخضر عليه السلام في القرآن الكريم: استخراج نموذج السلوك التنظيمي من منظور إدارة المعرفة والقيادة التحويلية. إدارة المعرفة الإسلامية، ٨(١)، صص ٣٠٨-٣٣٢.

<https://doi.org/10.22081/jikm.2026.75334.1131>

□ نوع المقال: بحثية؛ الناشر: المعهد العالي للعلوم والثقافة الإسلامية، قم، إيران

□ تاريخ الإستلام: ٢٠٢٥/١٠/٠١ • تاريخ التعديل: ٢٠٢٦/٠٣/٠١ • تاريخ القبول: ٢٠٢٦/٠٣/١٦ • تاريخ الإصدار: ٢٠٢٦/٠٣/٢٩

© ٢٠٢٦

يحتفظ المؤلفون بحقوق الطبع والنشر الكاملة.



بالتفاسیر القرآنیة المعتبرة، من قبیل: المیزان، وتسنیم، ونمونه (الأمثل)، والكشاف، ومجمع البيان. وأظهرت النتائج إمكانية استنباط خمسة مبادئ جوهريّة من هذه القصة: تعدد طبقات المعرفة في المنظّمة، وضرورة إقرار القادة بمحدوديتهم المعرفيّة، وتحلّل الغموض بوصفه شرطاً للتعلّم، والتمایز بين الأدوار في عمليّة التعلّم التنظيمي، وأهميّة التأويل والمراجعة التأملية. وتأسيساً على ذلك، قدّم الأعمودج المفاهيمي الموسوم بـ«التعلّم متعدد الطبقات في المنظّمة: من اليقين إلى التأمل»، والذي يتضمن خمس مراحل: الوعي بالمحدودية، وطلب المعرفة الجديدة، وقبول دور المتعلّم، وتحلّل الغموض والصبر، واكتشاف التأويل والتعلّم العميق. وتؤكد هذه الدراسة أن النصوص القرآنية تمثّل يانبع ثرية لإنتاج المعرفة في حقل السلوك التنظيمي، وتسهم في مدّ جسور التلاقي بين المعرفة الدينية والعلوم الإنسانية المعاصرة.

الكلمات المفتاحية

تحليل الخطاب النقدي، قصة موسى والخضر، إدارة المعرفة، القيادة المتواضعة، تحلّل الغموض، السلوك التنظيمي، التعلّم التنظيمي.



تحلیل گفتمان انتقادی داستان همراهی موسی و خضر علیه السلام در قرآن کریم: استخراج مدل رفتار سازمانی از منظر مدیریت دانش و رهبری تحول آفرین *

مرتضی راشدی راد ^{id}

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، قم، ایران.
mrashedi1978@iran.ir

چکیده

این پژوهش با هدف استخراج مدل مفهومی مدیریت رفتار سازمانی از داستان قرآنی همراهی موسی با خضر علیه السلام، انجام شده است. سؤال اصلی پژوهش این بود که «چگونه می‌توان از این داستان قرآنی، اصول و مدل مدیریت دانش و رهبری در سازمان‌ها استخراج کرد؟» فرضیه پژوهش این بود که داستان موسی و خضر علیه السلام حاوی اصول قابل کاربرد در حوزه مدیریت رفتار سازمانی است که می‌تواند به توسعه رهبری فروتنانه، مدیریت دانش و تحمل ابهام در سازمان‌ها کمک کند. روش تحقیق، «تحلیل گفتمان انتقادی» نورمن فرکلاف بود که شامل سه مرحله توصیف، تفسیر و تبیین است. داده‌ها از طریق روش کتابخانه‌ای و اسنادی گردآوری شدند و با استفاده از تفاسیر معتبر قرآنی از جمله المیزان، تسنیم، نمونه، الکشاف و مجمع‌البیان، تحلیل شدند. نتایج نشان داد که پنج اصل کلیدی از این داستان قابل استخراج است: چندلایگی دانش در سازمان، ضرورت پذیرش

۲۹۲

پژوهش‌های
سال هشتم، ق. ۱، ۱۴۰۵

* **استناد به این مقاله:** راشدی راد، مرتضی. (۱۴۰۵). تحلیل گفتمان انتقادی داستان همراهی موسی و خضر علیه السلام در قرآن کریم: استخراج مدل رفتار سازمانی از منظر مدیریت دانش و رهبری تحول آفرین. مدیریت دانش اسلامی، ۸(۱)، صص ۳۰۸-۳۳۲.

<https://Doi.org/10.22081/jikm.2026.75334.1131>

□ نوع مقاله: پژوهشی؛ ناشر: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، قم، ایران

□ تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۷/۰۹ • تاریخ اصلاح: ۱۴۰۴/۱۲/۱۰ • تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۲/۲۵ • تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۵/۰۱/۰۹

© ۱۴۰۵ «حق تألیف و حقوق کامل انتشار برای نویسندگان محفوظ است»



محدودیت‌های شناختی رهبران، تحمل ابهام به عنوان شرط یادگیری، تفکیک نقش‌ها در فرایند یادگیری سازمانی، و اهمیت تأویل و بازگشت تأملی. بر این اساس، مدل مفهومی «یادگیری چندلایه در سازمان: از اطمینان به تأمل» ارائه شد که شامل پنج مرحله آگاهی از محدودیت، جست‌وجوی دانش جدید، پذیرش نقش یادگیرنده، تحمل ابهام و صبر، و کشف تأویل و یادگیری عمقی است. این پژوهش نشان می‌دهد که متون قرآنی می‌توانند منابع غنی برای تولید دانش در حوزه مدیریت رفتار سازمانی باشند و پل میان معرفت دینی و علوم انسانی معاصر را برقرار کنند.

کلیدواژه‌ها

تحلیل گفتمان انتقادی، داستان موسی و خضر، مدیریت دانش، رهبری فروتنانه، تحمل ابهام، رفتار سازمانی، یادگیری سازمانی.

مقدمه

در تاریخ اندیشه مدیریت، یکی از مباحث بنیادین و همواره بحث‌برانگیز، چگونگی کسب، انتقال و کاربرد دانش در سازمان‌ها بوده است. این پرسش که دانش چگونه در سازمان شکل می‌گیرد، چه کسانی باید آن را منتقل کنند، و چگونه می‌توان محدودیت‌های شناختی مدیران و رهبران را مدیریت کرد، از پرسش‌های اصلی حوزه رفتار سازمانی به شمار می‌رود. در این میان، متون دینی بویژه قرآن کریم، به دلیل ماهیت هنجاری، روایی و انسان‌محور خود، می‌توانند منابع غنی برای فهم عمیق‌تر این پدیده‌ها باشند. داستان‌های قرآنی نه فقط روایت‌های تاریخی، بلکه الگوهای رفتاری و شناختی هستند که می‌توان آنها را از منظر علوم رفتاری و مدیریتی تحلیل کرد و به اصول و مدل‌های کاربردی دست یافت.

داستان همراهی حضرت موسی با حضرت خضر علیه السلام که در سوره کهف، آیات ۶۰ تا ۸۲ آمده است، یکی از غنی‌ترین داستان‌های قرآنی برای تحلیل رفتار سازمانی و مدیریت دانش است. این داستان به‌طور مستقیم با مفاهیمی چون محدودیت‌های شناختی رهبران، نسبت دانش، رابطه استاد و شاگرد در بافت سازمانی، تحمل ابهام، صبر استراتژیک، و تفاوت میان دانش ظاهری و دانش باطنی سروکار دارد. این مفاهیم، همگی از مباحث محوری در ادبیات معاصر مدیریت رفتار سازمانی، رهبری تحول‌آفرین و یادگیری سازمانی هستند.

پژوهش حاضر با استفاده از «روش تحلیل گفتمان انتقادی» نورمن فرکلاف، به تحلیل متن قرآنی این داستان می‌پردازد. هدف اصلی این مقاله، استخراج اصول و مدل مفهومی مدیریت رفتار سازمانی از دل این روایت قرآنی است. این پژوهش نشان می‌دهد که چگونه می‌توان با ابزارهای تحلیل گفتمان، از متون دینی به دانش کاربردی در حوزه مدیریت دست یافت و پل میان معرفت دینی و علوم انسانی معاصر را برقرار کرد.

در این راستا، پژوهش حاضر ابتدا به تبیین مسئله، ضرورت و اهمیت موضوع می‌پردازد، سپس با مرور ادبیات نظری مدیریت دانش، رهبری و رفتار سازمانی، زمینه

نظری را فراهم می‌سازد. پس از آن، با استفاده از روش سه مرحله‌ای فرکلاف شامل توصیف، تفسیر و تبیین، متن قرآنی را تحلیل می‌کند و در نهایت، به استخراج مدل مفهومی و ارائه نتایج و پیشنهادها می‌پردازد.

بیان مسئله

در عصر حاضر، سازمان‌های دولتی و خصوصی با چالش‌های پیچیده‌ای در حوزه مدیریت دانش و رهبری مواجه‌اند. یکی از این چالش‌ها، محدودیت‌های شناختی مدیران و رهبران است که ممکن است باور داشته باشند به دانش کافی و جامع برای تصمیم‌گیری دست یافته‌اند، در حالی که واقعیت پیچیده‌تر است و لایه‌های پنهانی از دانش وجود دارد که فراتر از ادراک فوری آنها قرار دارد. این پدیده که در ادبیات روانشناسی شناختی به «سوگیری اطمینان بیش از حد»^۱ شناخته می‌شود، می‌تواند به تصمیمات نادرست و شکست سازمانی منجر شود.

از سوی دیگر، در سازمان‌های امروزی، نیاز به یادگیری سازمانی و پذیرش این واقعیت که دانش به‌طور مداوم در حال تحول است، احساس می‌شود. اما این یادگیری زمانی اتفاق می‌افتد که رهبران و مدیران بتوانند از موضع قدرت خود فاصله بگیرند و در جایگاه یادگیرنده قرار گیرند. این جابه‌جایی نقش، که در ادبیات رهبری به «فروتنی رهبری»^۲ اشاره می‌شود، یکی از ویژگی‌های کلیدی رهبران مؤثر است، اما در عمل کمتر مشاهده می‌شود.

افزون بر این، تحمل ابهام و عدم قضاوت فوری، از مهارت‌های اساسی در مدیریت و رهبری تحول‌آفرین است. در بسیاری از سازمان‌ها، فرهنگ غالب بر این است که مدیران باید سرعت تصمیم‌گیری بگیرند و قاطع باشند، اما این رویکرد گاه منجر به نادیده گرفتن پیچیدگی‌های موقعیت و کنش‌های زود هنگام می‌شود. این در حالی است که تحقیقات

1. overconfidence bias

2. leadership humility

نشان می‌دهند رهبرانی که می‌توانند در شرایط ابهام صبر کنند و قضاوت را به تعویق بیندازند، تصمیمات بهتری می‌گیرند.

با این حال، در ادبیات مدیریت رفتار سازمانی، کمبود مدل‌های نظری و عملی است که بتوانند این مفاهیم را در قالب روایت‌های عمیق و کاربردی ارائه دهند. بیشتر مدل‌های موجود، مدل‌های انتزاعی یا مبتنی بر داده‌های تجربی صرف هستند و فاقد بُعد معنایی و ارزشی هستند که بتوانند رفتار انسانی را در عمق آن توضیح دهند. از این رو، نیاز به منابع جدیدی احساس می‌شود که بتوانند این خلأ را پر کنند.

داستان همراهی موسی و خضر علیه السلام در قرآن کریم، دقیقاً به این ابعاد مجهول مسئله می‌پردازد. این داستان نشان می‌دهد که چگونه یک رهبر بزرگ (موسی علیه السلام) در موقعیتی قرار می‌گیرد که باید محدودیت‌های شناختی خود را بپذیرد و در جایگاه یادگیرنده قرار گیرد. همچنین نشان می‌دهد که چگونه عدم تحمل ابهام و قضاوت فوری می‌تواند مانع یادگیری شود و چگونه دانش واقعی، گاه در لایه‌های پنهان واقعیت نهفته است که نیازمند صبر، تأمل و فاصله زمانی برای آشکار شدن است.

بنابراین، مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که «چگونه می‌توان از داستان قرآنی همراهی موسی و خضر علیه السلام، مدلی برای مدیریت دانش، رهبری فروتنانه و تحمل ابهام در سازمان‌ها استخراج کرد؟» و «چه اصول رفتار سازمانی را می‌توان از تحلیل گفتمان انتقادی این داستان به‌دست آورد؟»

اهمیت و ضرورت پژوهش

پژوهش حاضر از چند جنبه دارای ضرورت و اهمیت است. از منظر نظری، این پژوهش به پیوند دو حوزه معرفتی می‌پردازد که کمتر به‌طور جدی با یکدیگر مواجه شده‌اند؛ یکی مطالعات قرآنی و دیگری مدیریت رفتار سازمانی. در حالی که در برخی مطالعات، به‌طور سطحی به استفاده از مفاهیم اسلامی در مدیریت پرداخته شده، اما پژوهش‌های عمیق و روش‌مند که با ابزارهای تحلیل گفتمان انتقادی به متون دینی نزدیک شوند و مدل‌های عملی استخراج کنند، محدود است. این پژوهش با استفاده از روش فرکلاف،

نشان می‌دهد که چگونه می‌توان از متون دینی، نه فقط به‌عنوان منابع اخلاقی یا معنوی، بلکه به‌عنوان منابع علمی برای تولید دانش در حوزه علوم انسانی استفاده کرد.

از منظر کاربردی، سازمان‌های دولتی و خصوصی در ایران و جهان اسلام با چالش یکپارچه‌سازی ارزش‌های دینی و مدیریت معاصر مواجه‌اند. بسیاری از مدیران و رهبران سازمانی، خود را متعهد به ارزش‌های اسلامی می‌دانند، اما در عمل نمی‌دانند چگونه این ارزش‌ها را در فرایندهای سازمانی پیاده کنند. این پژوهش با ارائه مدل مفهومی مبتنی بر داستان قرآنی، ابزاری عملی در اختیار مدیران قرار می‌دهد که بتوانند اصول دینی را در رفتار سازمانی خود جاری سازند.

افزون بر این، در دوران کنونی که سازمان‌ها با پیچیدگی‌های بیشتری مواجه‌اند و نیاز به رهبری تحول‌آفرین و یادگیری مستمر احساس می‌شود، این پژوهش می‌تواند به توسعه فرهنگ یادگیری سازمانی، پذیرش محدودیت‌های شناختی و تحمل ابهام کمک کند. این مفاهیم، امروزه در مرکز توجه مطالعات رفتار سازمانی قرار دارند و این پژوهش با رویکردی نوین، آنها را از منظر متون دینی تحلیل می‌کند.

از منظر روش شناختی نیز، این پژوهش اهمیت دارد چراکه نشان می‌دهد روش تحلیل گفتمان انتقادی فرکلاف، که عمدتاً در تحلیل متون سیاسی، رسانه‌ای و اجتماعی به کار می‌رود، می‌تواند به‌طور مؤثر برای تحلیل متون دینی نیز استفاده شود و نتایج علمی قابل اتکا تولید کند.

مرور ادبیات پژوهش

مفاهیم و مبانی نظری

مدیریت دانش به‌عنوان یکی از حوزه‌های نوین مدیریت، به فرایند شناسایی، کسب، ذخیره، انتقال و به کارگیری دانش در سازمان می‌پردازد. نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۵) در نظریه خلق دانش سازمانی خود، بین دانش آشکار^۱ و دانش نهان^۲ تمایز قائل شدند.

1. explicit knowledge

2. tacit knowledge

دانش آشکار، دانشی است که می‌توان آن را به صورت کلامی یا نوشتاری بیان کرد و منتقل نمود، در حالی که دانش نهان، دانشی شخصی و تجربی است که به سختی قابل انتقال است و در عمل و تجربه نهفته است.

در داستان موسی و خضر، می‌توان تمایزی مشابه مشاهده کرد؛ دانش موسی عمدتاً دانش شریعت و احکام ظاهری است که قابل تدوین و انتقال است، در حالی که دانش خضر، دانش باطنی و مبتنی بر علم لدنی است که جنبه نهان دارد و تنها از طریق مشاهده عمل و پس از آن، توضیح تأویلی قابل فهم است. این تفاوت، در ادبیات مدیریت دانش به «دانش سطحی» و «دانش عمقی» نیز اشاره شده است.

دالپورت و پروساک (۱۹۹۸) تأکید می‌کنند که یکی از چالش‌های اصلی سازمان‌ها، انتقال دانش نهان از افراد خبره به سایرین است. آنها معتقدند این انتقال نیازمند فضای اعتماد، تعامل نزدیک و زمان کافی است. در داستان موسی و خضر نیز، فرایند یادگیری نیازمند همراهی، مشاهده مستقیم و در نهایت توضیح تأویلی است، که همگی عناصر کلیدی در انتقال دانش نهان هستند.

محدودیت‌های شناختی رهبران

در ادبیات روانشناسی شناختی و رفتار سازمانی، به سوگیری‌های شناختی^۱ رهبران توجه زیادی شده است. کانمن و تورسکی (۱۹۷۴) نشان دادند که انسان‌ها، از جمله رهبران و مدیران، در تصمیم‌گیری‌های خود تحت تأثیر میانبرهای ذهنی^۲ و سوگیری‌هایی قرار می‌گیرند که می‌تواند به اشتباهات سیستماتیک منجر شود. یکی از این سوگیری‌ها، «سوگیری اطمینان بیش از حد» است که در آن فرد اطمینان بیش از حدی به دانش و قضاوت خود دارد.

در داستان موسی و خضر علیه السلام، می‌توان به نوعی از این سوگیری اشاره کرد؛ موسی علیه السلام که یکی از بزرگترین پیامبران است، در ابتدا ممکن است گمان کرده باشد

1. cognitive biases
2. heuristics

که دانش او کافی است، اما خداوند او را به سوی بنده‌ای می‌فرستد که دانش دیگری دارد. این امر نشان‌دهنده محدودیت‌های ذاتی دانش انسانی است، حتی در سطوح عالی رهبری.

آرگریس و شون (۱۹۷۸) در نظریه یادگیری دوحلقه‌ای^۱ تأکید می‌کنند که سازمان‌ها برای یادگیری واقعی باید فراتر از یادگیری سطحی (اصلاح اشتباهات) بروند و به سراغ یادگیری عمیق (بازنگری فرضیات بنیادین) بروند. این یادگیری عمیق، نیازمند پذیرش محدودیت‌های شناختی و بازنگری در باورهای موجود است.

رهبری فروتنانه^۲

مفهوم رهبری فروتنانه در سال‌های اخیر توجه زیادی را در ادبیات رهبری به خود جلب کرده است. اوینز و همکاران (۲۰۱۳) رهبری فروتنانه را به‌عنوان رهبری تعریف می‌کنند که در آن رهبر به محدودیت‌های خود آگاه است، نقاط قوت دیگران را تقدیر می‌کند و برای یادگیری از دیگران باز است. این نوع رهبری در تضاد با رهبری خودمحور و مقتدرانه قرار دارد.

شاین (۲۰۱۳) در کتاب خود با عنوان فروتنی فروتنانه^۳ تأکید می‌کند که رهبران مؤثر، کسانی هستند که بجای اینکه همیشه پاسخ بدهند، پرسش می‌کنند و از دیگران یاد می‌گیرند. او معتقد است در فرهنگ‌های سازمانی که رهبران همیشه باید پاسخ‌گو باشند، یادگیری واقعی رخ نمی‌دهد.

در داستان موسی و خضر علیه السلام، می‌توان نمونه‌ای از رهبری فروتنانه مشاهده کرد؛ موسی علیه السلام با اینکه پیامبر و رهبر قوم خود است، اما در برابر خضر علیه السلام جایگاه یادگیرنده را می‌پذیرد و با عبارت «هل أتبعك» (آیا از تو پیروی کنم؟) فروتنی خود را نشان می‌دهد. این تغییر نقش، از رهبری به یادگیری، یکی از نکات کلیدی این داستان است.

1. double-loop learning
2. Humble Leadership
3. Humble Inquiry

تحمل ابهام^۱

تحمل ابهام یکی از مهارت‌های کلیدی در رهبری و مدیریت است. بادنر (۱۹۶۲) تحمل ابهام را به عنوان توانایی فرد در رویارویی با موقعیت‌های مبهم، پیچیده و چندپهلوی بدون احساس تهدید یا ناراحتی شدید تعریف می‌کند. افرادی که تحمل ابهام بالایی دارند، می‌توانند در شرایط عدم قطعیت بهتر تصمیم بگیرند و قضاوت‌های زود هنگام نکنند.

در داستان موسی و خضر علیه السلام، تحمل ابهام به عنوان یک شرط یادگیری مطرح می‌شود. خضر از موسی می‌خواهد که تا زمانی که خودش توضیح ندهد، از او سؤال نکند. این شرط، در واقع درخواست تحمل ابهام است؛ موسی باید اعمالی را که ظاهراً خلاف منطق یا اخلاق هستند، بدون قضاوت فوری بپذیرد و صبر کند تا معنای آنها آشکار شود. اما موسی، به دلیل عدم تحمل ابهام، در سه مرحله نمی‌تواند صبر کند و اعتراض می‌کند.

پیشینه داخلی و خارجی

مطالعات مرتبط با تحلیل داستان‌های قرآنی از منظر مدیریتی به نسبت محدود است. در ایران، برخی پژوهش‌ها به تحلیل داستان‌های قرآنی از منظر اخلاق مدیریت پرداخته‌اند، اما بیشتر این مطالعات رویکرد توصیفی دارند و از روش‌های تحلیلی پیشرفته استفاده نکرده‌اند. به عنوان مثال، فلاحتی و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی سبک رهبری موسی در قرآن پرداخته‌اند، اما تحلیل آنان عمدتاً توصیفی و مبتنی بر تفاسیر کلاسیک است و از روش تحلیل گفتمان استفاده نکرده‌اند.

در سطح بین‌المللی نیز، مطالعاتی در زمینه مدیریت اسلامی و رهبری اسلامی انجام گرفته است. به عنوان مثال، بیگ و پوره‌اج (۲۰۱۲) در مقاله خود با عنوان «Islamic perspective on leadership» به اصول رهبری در اسلام پرداخته‌اند، اما رویکرد

1. Tolerance of Ambiguity

آنها عمدتاً هنجاری و مبتنی بر منابع فقهی و حدیثی است، نه تحلیل گفتمانی متون قرآنی. در زمینه تحلیل گفتمان انتقادی متون دینی، مطالعاتی وجود دارد که به تحلیل خطاب‌های دینی از منظر قدرت و ایدئولوژی پرداخته‌اند، اما این مطالعات عمدتاً بر خطاب‌های معاصر متمرکز بوده‌اند، نه بر خود متون مقدس. به عنوان مثال، گرهام (۲۰۰۵) در کتاب خود^۱ به کاربرد تحلیل گفتمان در مطالعات دینی پرداخته، اما تمرکز او بر خطاب‌های دینی معاصر بوده است.

بنابراین، پژوهش حاضر با استفاده از روش تحلیل گفتمان انتقادی فرکلاف برای تحلیل داستان موسی و خضر علیه السلام و استخراج مدل رفتار سازمانی، جایگاه خاصی دارد و خلأ پژوهشی موجود را پر می‌کند.

روش تحقیق

رویکرد پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، تحقیقی کاربردی-نظری است که در پی استخراج مدل مفهومی از متن قرآنی برای کاربرد در حوزه مدیریت رفتار سازمانی است. از نظر نوع داده، پژوهش کیفی است و از نظر ماهیت، تحلیلی-توصیفی است. این پژوهش به تحلیل عمیق یک متن خاص (آیات مربوط به داستان موسی و خضر علیه السلام) می‌پردازد و از این تحلیل، به استخراج اصول و مدل نظری می‌رسد.

روش تحلیل داده: تحلیل گفتمان انتقادی فرکلاف

روش اصلی این پژوهش، تحلیل گفتمان انتقادی^۲ براساس چارچوب نظری نورمن فرکلاف است. فرکلاف (۱۹۸۹، ۱۹۹۵، ۲۰۰۱) تحلیل گفتمان انتقادی را به عنوان رویکردی برای مطالعه زبان در بستر اجتماعی تعریف می‌کند. او معتقد است که زبان نه تنها بازتاب واقعیت اجتماعی است، بلکه خود سازنده آن واقعیت است و در ایجاد، بازتولید

1. Discourse Analysis and the Study of Religion
2. Critical Discourse Analysis

و تغییر روابط قدرت، ایدئولوژی‌ها و ساختارهای اجتماعی نقش دارد. فرکلاف (۱۹۹۵) مدل سه مرحله‌ای خود را برای تحلیل گفتمان ارائه می‌دهد که شامل توصیف^۱، تفسیر^۲ و تبیین^۳ است. هر یک از این مراحل به پرسش‌های خاصی پاسخ می‌دهد:

مرحله اول: توصیف

در این مرحله، محقق به تحلیل ویژگی‌های صوری و زبانی متن می‌پردازد. پرسش‌هایی که در این مرحله مطرح می‌شود عبارت‌اند از: واژگان کلیدی چیست؟ ساختار جملات چگونه است؟ از چه ضمایری استفاده شده؟ لحن متن چیست؟ (فرکلاف، ۱۹۸۹م، ص ۱۱۰) تأکید می‌کند که در این مرحله باید تنها به توصیف بسنده کرد و از تفسیر پرهیز کرد. هدف، آشکار کردن ساختارهای زبانی متن است.

مرحله دوم: تفسیر

در این مرحله، محقق به تفسیر متن در بافت تولید و مصرف آن می‌پردازد. پرسش‌های این مرحله عبارت‌اند از: این متن در چه بافتی تولید شده؟ چه کردارهای گفتمانی در آن رخ می‌دهد؟ چه پیوندی با سایر متون دارد؟ فرکلاف، (۱۹۹۲م، صص ۸۰-۸۳) معتقد است در این مرحله باید به بینامتنی^۴ و بافت موقعیتی^۵ توجه کرد.

مرحله سوم: تبیین^۶

در این مرحله، محقق به تحلیل گفتمان به عنوان یک کنش اجتماعی می‌پردازد و رابطه آن را با ساختارهای قدرت، ایدئولوژی و فرهنگ بررسی می‌کند. سؤالات این مرحله عبارت‌اند از: این گفتمان چگونه به ساختارهای اجتماعی مربوط می‌شود؟

-
1. Description
 2. Interpretation
 3. Explanation
 4. intertextuality
 5. context of situation
 6. Explanation

چه ایدئولوژی‌هایی را بازتولید یا به چالش می‌کشد؟ چه پیامدهای اجتماعی دارد؟ فرکلاف (۲۰۰۱، ص ۱۲۳-۱۲۵) تأکید می‌کند که در این مرحله است که محقق می‌تواند به تحلیل انتقادی بپردازد و نشان دهد چگونه گفتمان در خدمت یا در تقابل با ساختارهای قدرت است.

در این پژوهش، این سه مرحله به‌طور دقیق بر متن قرآنی اعمال شده است. در مرحله توصیف، ویژگی‌های زبانی آیات تحلیل شده؛ در مرحله تفسیر، بافت تولید و پیوندهای بینامتنی بررسی شده؛ و در مرحله تبیین، اصول و مدل مفهومی برای کاربرد در مدیریت رفتار سازمانی استخراج شده است.

روش گردآوری اطلاعات

روش گردآوری اطلاعات در این پژوهش، کتابخانه‌ای و اسنادی است. منابع اصلی عبارت‌اند از: متن قرآن کریم (سوره کهف، آیات ۶۰ تا ۸۲)، تفاسیر معتبر قرآن شامل المیزان (طباطبایی)، تسنیم (جوادی آملی)، نمونه (مکارم شیرازی)، مجمع‌البیان (طبرسی)، الکشاف (زمخشری) و التبیان (طوسی)، و همچنین منابع و مقالات علمی در حوزه مدیریت رفتار سازمانی، مدیریت دانش و رهبری.

ابزار گردآوری

ابزار گردآوری داده در این پژوهش، فیش‌برداری الکترونیکی است. با استفاده از نرم‌افزارهای مدیریت منابع و یادداشت‌برداری، نکات کلیدی از تفاسیر و منابع مدیریتی استخراج شده و سپس در چارچوب تحلیل گفتمان فرکلاف تحلیل شده‌اند. این روش به محقق اجازه می‌دهد که به‌طور سیستماتیک و دقیق، داده‌ها را دسته‌بندی و تحلیل کند.

تحلیل داده‌ها

در این بخش، با استفاده از چارچوب سه مرحله‌ای فرکلاف، داستان همراهی موسی

و خضر تحلیل می‌شود و اصول و مدل مفهومی برای کاربرد در مدیریت رفتار سازمانی استخراج می‌شود.

مرحله توصیف: تحلیل ویژگی‌های زبانی

همان‌طور که در گام اول پژوهش انجام شد، تحلیل زبانی این داستان نشان می‌دهد که واژگان محوری عبارت‌اند از صبر (تکرار ۵ بار)، علم (تکرار ۳ بار)، اراده (تکرار ۵ بار) و تأویل (تکرار ۲ بار). این واژگان، محورهای معنایی داستان را تشکیل می‌دهند. زمخشری در الکشاف (ج ۲، صص ۴۸۶-۴۹۰) به این نکته اشاره می‌کند که تکرار واژه صبر نشان‌دهنده محوریت این مفهوم در داستان است و اینکه یادگیری واقعی نیازمند صبر و تحمل است.

از نظر نحوی، جملات داستان بین خبری، پرسشی و امری در نوسان است. خضر عمدتاً از جملات خبری قطعی (مثل «لن تستطيع معي صبراً») استفاده می‌کند، در حالی که موسی از جملات التماسی و شرطی (مثل «هل أتبعك» و «إن شاء الله صابراً») استفاده می‌کند. این تفاوت زبانی، از منظر تحلیل گفتمان، نشان‌دهنده تفاوت در جایگاه قدرت و دانش است؛ خضر در جایگاه دانای مطمئن و موسی در جایگاه یادگیرنده نامطمئن قرار دارد.

علامه طباطبایی در المیزان (ج ۱۳، صص ۳۶۴-۳۸۰) تأکید می‌کند که استفاده از ضمیر «نا» (ما) در «آئیناه رحمة» و «علمناه من لدنا علماً» نشان‌دهنده عظمت و جلال الهی است و این امر نشان می‌دهد که دانش خضر مستقیماً از جانب خداوند است، نه از تجربه یا تعلیم بشری.

مرحله تفسیر: فهم معنا در بستر بافت

از منظر بافت موقعیتی، این داستان در یک سفر رخ می‌دهد که خود بافتی برای یادگیری فراهم می‌کند. سفر در ادبیات روانشناسی و مدیریت، به‌عنوان فضایی برای تجربه، تأمل و یادگیری شناخته می‌شود. کولب (۱۹۸۴) در نظریه یادگیری تجربی خود،

تأکید می‌کند که یادگیری از طریق تجربه مستقیم و تأمل بر آن رخ می‌دهد. در این داستان نیز، موسی علیه السلام از طریق همراهی و مشاهده مستقیم اعمال خضر و سپس تأمل بر آنها، یاد می‌گیرد.

از منظر بینامتنی، این داستان با سایر داستان‌های موسی علیه السلام در قرآن تفاوت دارد. در داستان‌های دیگر، موسی در مقام معترض به ستم و مدافع حق ظاهر می‌شود، اما در این داستان، همان زبان اعتراض که در جای خود مناسب بوده، اینجا مانع یادگیری می‌شود. جوادی آملی در تسنیم (ج ۱۱، ص ۲۳۴) به این نکته اشاره می‌کند که موسی علیه السلام در این داستان یاد می‌گیرد که نه همه چیز را که ظاهراً نادرست به نظر می‌رسد، باید فوراً مورد اعتراض قرار داد، بلکه باید زمینه‌ها و غایات پنهان را در نظر گرفت.

مرحله تبیین: استخراج اصول رفتار سازمانی

در این مرحله، از تحلیل گفتمانی انجام‌شده، اصول رفتار سازمانی استخراج می‌شود:

اصل اول: چندلایگی دانش در سازمان

این داستان نشان می‌دهد که دانش در سازمان‌ها چندلایه است و همه افراد، صرف‌نظر از جایگاه و مقام خود، تنها بخشی از دانش کل را در اختیار دارند. در سازمان‌ها، مدیران ممکن است دانش استراتژیک و کلان داشته باشند، اما کارکنان عملیاتی دانش تجربی و عملی دارند که برای مدیران قابل دسترسی نیست. این اصل، با مفهوم «دانش نهان» در نظریه نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۵) همخوانی دارد.

اصل دوم: ضرورت پذیرش محدودیت‌های شناختی رهبران

داستان نشان می‌دهد که حتی بزرگترین رهبران نیز محدودیت‌های شناختی دارند و باید این محدودیت‌ها را بپذیرند. در سازمان‌ها، رهبرانی که به محدودیت‌های خود آگاه باشند و برای یادگیری از دیگران باز باشند، مؤثرتر هستند. این اصل با مفهوم «رهبری فروتنانه» اوینز و همکاران (۲۰۱۳) همخوانی دارد.

اصل سوم: تحمل ابهام به عنوان شرط یادگیری

شرط خضر برای همراهی («لا تسألنی عن شیء حتی أحدث لک منه ذکراً») نشان‌دهنده ضرورت تحمل ابهام در فرایند یادگیری است. در سازمان‌ها، یادگیری و نوآوری نیازمند تحمل ابهام است؛ مدیرانی که نمی‌توانند ابهام را تحمل کنند و باید فوراً همه چیز را بدانند و قضاوت کنند، نمی‌توانند یاد بگیرند. این اصل با مفهوم «تحمل ابهام» بادنر (۱۹۶۲) و «تفکر پیچیده» اشتاینبرگ (۱۹۹۷) همخوانی دارد.

اصل چهارم: تفکیک نقش‌ها در فرایند یادگیری سازمانی

داستان نشان می‌دهد که در فرایند یادگیری، نقش‌ها باید تفکیک شوند. موسی که در جای خود رهبر و معلم است، در این موقعیت باید نقش یادگیرنده را بپذیرد. در سازمان‌ها نیز، مدیران باید بدانند چه زمانی باید تدریس کنند و چه زمانی باید یاد بگیرند. این اصل با مفهوم «نقش‌های چندگانه رهبری» مینتزبرگ (۱۹۷۳) همخوانی دارد.

اصل پنجم: اهمیت تأویل و بازگشت تأملی

در پایان داستان، خضر علیه السلام تأویل اعمال خود را بیان می‌کند که نشان می‌دهد معنای واقعی کنش‌ها، گاه در لایه‌های پنهان قرار دارد و نیازمند بازگشت تأملی است. در سازمان‌ها، این اصل با مفهوم «تأمل در عمل»^۱ و «تأمل بر عمل»^۲ شون (۱۹۸۳) همخوانی دارد. مدیرانی که می‌توانند بر اعمال خود و دیگران تأمل کنند و لایه‌های پنهان معنا را کشف کنند، تصمیمات بهتری می‌گیرند.

مکارم شیرازی در تفسیر نمونه (ج ۱۲، صص ۴۹۲-۵۱۰)، تأکید می‌کند که این داستان درس بزرگی است برای همه کسانی که گمان می‌کنند همه چیز را می‌دانند و نیازی به یادگیری ندارند. او اشاره می‌کند که همواره باید فروتن بود و دریچه یادگیری را باز نگه داشت.

1. reflection-in-action

2. reflection-on-action

مدل مفهومی رفتار سازمانی مبتنی بر داستان موسی و خضر علیهما السلام

براساس تحلیل انجام شده، می‌توان مدل مفهومی زیر را برای مدیریت دانش و رهبری در سازمان‌ها ارائه کرد:

مدل «یادگیری چندلایه در سازمان: از اطمینان به تأمل»

این مدل شامل پنج مرحله است:

مرحله ۱: آگاهی از محدودیت^۱

در این مرحله، رهبر یا مدیر به محدودیت‌های دانش خود آگاه می‌شود. این آگاهی می‌تواند از طریق بازخورد، شکست یا در این داستان، از طریق اعلام الهی رخ دهد. در سازمان، این مرحله نیازمند فرهنگی است که در آن شکست و عدم دانستن به عنوان فرصت یادگیری دیده شود، نه ضعف.

مرحله ۲: جست‌وجوی دانش جدید^۲

در این مرحله، رهبر در پی منابع جدید دانش می‌رود. در داستان، موسی علیهما السلام سفر می‌کند تا به خضر علیهما السلام برسد. در سازمان، این مرحله شامل مواردی مانند مشاوره با خبرگان، ایجاد شبکه‌های یادگیری، و استفاده از منابع خارجی است.

مرحله ۳: پذیرش نقش یادگیرنده^۳

در این مرحله، رهبر باید نقش یادگیرنده را بپذیرد و فروتنی نشان دهد. در داستان، موسی علیهما السلام با عبارت «هل أتبعك» این نقش را می‌پذیرد. در سازمان، این مرحله نیازمند تغییر ذهنیت از «من باید بدانم» به «من می‌خواهم بدانم» است.

مرحله ۴: تحمل ابهام و صبر^۴

در این مرحله، یادگیرنده باید بتواند در برابر اطلاعات مبهم، ناقص یا به‌ظاهر متناقض

1. Awareness of Limitation
2. Seeking New Knowledge
3. Accepting Learner Role
4. Tolerating Ambiguity and Patience

صبر کند. در داستان، موسی علیه السلام نمی‌تواند این کار را انجام دهد و سه بار صبر خود را از دست می‌دهد. در سازمان، این مرحله نیازمند آموزش و فرهنگ‌سازی است تا مدیران بیاموزند که قضاوت فوری همیشه بهترین راه نیست.

مرحله ۵: کشف تأویل و یادگیری عمقی^۱

در این مرحله، معنای واقعی و لایه‌های پنهان دانش آشکار می‌شود. در داستان، خضر علیه السلام در پایان تأویل اعمال خود را بیان می‌کند و موسی علیه السلام متوجه می‌شود که چرا باید صبر می‌کرد. در سازمان، این مرحله با تأمل، بررسی‌های پس از پروژه^۲ و جلسات یادگیری سازمانی^۳ حاصل می‌شود.

این مدل نشان می‌دهد که یادگیری واقعی در سازمان، یک فرایند چندمرحله‌ای است که نیازمند فروتنی، تحمل ابهام و تأمل است. سازمان‌هایی که این فرایند را نهادینه کنند، قادر به یادگیری سازمانی پایدار خواهند بود.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با استفاده از روش تحلیل گفتمان انتقادی فرکلاف، داستان همراهی موسی و خضر علیه السلام را تحلیل کرد و نشان داد که این داستان قرآنی، منبع غنی برای استخراج اصول مدیریت دانش و رهبری در سازمان‌هاست. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که پنج اصل کلیدی از این داستان قابل استخراج است: چندلایگی دانش، پذیرش محدودیت‌های شناختی، تحمل ابهام، تفکیک نقش‌ها و اهمیت تأمل. این اصول، با ادبیات معاصر مدیریت رفتار سازمانی همخوانی دارند و می‌توانند در سازمان‌های امروزی به کار روند.

نکته مهم این است که این اصول نه تنها توصیفی، بلکه هنجاری هستند؛ یعنی نه تنها توضیح می‌دهند که چه اتفاقی می‌افتد، بلکه نشان می‌دهند که چگونه باید رفتار کرد. این

1. Discovering Interpretation and Deep Learning
2. post-project reviews
3. learning sessions

ویژگی، متون دینی را از متون تجربی متمایز می‌کند و به آنها ارزش افزوده‌ای می‌بخشد. مدل پیشنهادی «یادگیری چندلایه در سازمان: از اطمینان به تأمل»، چارچوبی عملی برای مدیران و رهبران سازمانی فراهم می‌کند که بتوانند فرایند یادگیری سازمانی را مدیریت کنند. این مدل نشان می‌دهد که یادگیری واقعی نیازمند تغییر ذهنیت، پذیرش ابهام و تأمل است، نه صرفاً کسب اطلاعات.

از منظر نظری، این پژوهش نشان می‌دهد که می‌توان با استفاده از روش‌های پیشرفته تحلیل گفتمان، از متون دینی به دانش علمی دست یافت و پل میان معرفت دینی و علوم انسانی را برقرار کرد. این امر، افقی نو برای مطالعات میان‌رشته‌ای باز می‌کند.

از منظر کاربردی، این پژوهش می‌تواند در آموزش مدیریت، توسعه رهبری و فرهنگ‌سازی سازمانی مورد استفاده قرار گیرد. سازمان‌های دولتی و خصوصی می‌توانند با استفاده از این مدل، برنامه‌های یادگیری سازمانی خود را طراحی کنند و فرهنگ فروتنی، تحمل ابهام و تأمل را نهادینه سازند.

پیشنهادهای

براساس یافته‌های این پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱. پیشنهاد برای سازمان‌ها: سازمان‌ها می‌توانند برنامه‌های آموزشی مبتنی بر مدل پیشنهادی این پژوهش طراحی کنند. این برنامه‌ها باید شامل مواردی مانند آموزش تحمل ابهام، تمرین‌های نقش‌گردانی (که در آن مدیران در نقش یادگیرنده قرار می‌گیرند)، و جلسات تأمل بر عمل باشد. همچنین، سازمان‌ها باید فرهنگی ایجاد کنند که در آن عدم دانستن به‌عنوان فرصت یادگیری دیده شود، نه ضعف.

۲. پیشنهاد برای پژوهش‌های آتی: پژوهش‌های آتی می‌توانند این مدل را در سازمان‌های مختلف آزمون کنند و اعتبار عملی آن را بررسی کنند. همچنین، می‌توان سایر داستان‌های قرآنی را از منظر مدیریت رفتار سازمانی تحلیل کرد و مدل‌های جدید استخراج کرد. افزون بر این، می‌توان از روش‌های کمی مانند

پرسشنامه برای سنجش تأثیر این مدل بر عملکرد سازمانی استفاده کرد.
۳. پیشنهاد برای آموزش عالی: دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی می‌توانند دروسی با عنوان «مدیریت دینی» یا «رفتار سازمانی اسلامی» طراحی کنند که در آن با استفاده از روش‌های علمی، متون دینی تحلیل شوند و مدل‌های کاربردی استخراج گردند. این کار می‌تواند به پیوند میان معرفت دینی و علوم انسانی کمک کند و دانشجویان را با رویکردهای نوین آشنا سازد.

منابع

- جوادی آملی، عبدالله. (۱۳۸۷). تفسیر تسنیم. قم: انتشارات اسراء.
- الزمخشري، محمود بن عمر. (۱۴۰۷ق). الکشاف عن حقائق غوامض التنزيل (ج ۲). بيروت: دار الكتاب العربي.
- طباطبایي، محمدحسین. (۱۳۹۰). المیزان فی تفسیر القرآن (مترجم: سید محمد باقر موسوی همدانی). قم: دفتر انتشارات اسلامی جامعه مدرسين حوزه علمیه قم.
- الطوسی، محمد بن الحسن. (۱۴۰۹ق). التبیان فی تفسیر القرآن (ج ۷). بيروت: دار إحياء التراث العربی.
- مکارم شیرازی، ناصر. (۱۳۹۵). تفسیر نمونه. تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- Nonaka, I. , & Takeuchi, H. (1995). The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. New York: Oxford University Press.
- Owens, B. P. , & Hekman, D. R. (2012). Modeling how to grow: An inductive examination of humble leader behaviors, contingencies, and outcomes. Academy of Management Journal, 55(4), 787-818.
- Owens, B. P. , Johnson, M. D. , & Mitchell, T. R. (2013). Expressed humility in organizations: Implications for performance, teams, and leadership. Organization Science, 24(5), 1517-1538.
- Schein, E. H. (2010). Organizational Culture and Leadership (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Senge, P. M. (1990). The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. New York: Doubleday.
- Argyris, C. , & Schön, D. A. (1978). Organizational Learning: A Theory of Action Perspective. Reading, MA: Addison-Wesley.

- March, J. G. (1991). Exploration and exploitation in organizational learning. *Organization Science*, 2(1), 71-87.
- Weick, K. E. , & Sutcliffe, K. M. (2007). *Managing the Unexpected: Resilient Performance in an Age of Uncertainty* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17(S2), 109-122.
- Cohen, W. M. , & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(1), 128-152.
- Bass, B. M. , & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.
- Vera, D. , & Crossan, M. (2004). Strategic leadership and organizational learning. *Academy of Management Review*, 29(2), 222-240.
- Van Dijk, T. A. (2008). *Discourse and Power*. New York: Palgrave Macmillan.
- Wodak, R. , & Meyer, M. (Eds.). (2016). *Methods of Critical Discourse Studies* (3rd ed.). London: Sage.
- Jørgensen, M. , & Phillips, L. (2002). *Discourse Analysis as Theory and Method*. London: Sage Publications.
- Alvesson, M. , & Kärreman, D. (2000). Varieties of discourse: On the study of organizations through discourse analysis. *Human Relations*, 53(9), 1125-1149.
- Grant, D. , & Hardy, C. (2004). Introduction: Struggles with organizational discourse. *Organization Studies*, 25(1), 5-13.