

بررسی مؤلفه‌های معنوی رهبری در سازمان از منظر آموزه‌های نهج البلاغه

علی اصغر شعاعی*

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۱۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۱۸

چکیده

رهبران با استفاده از شاخص‌های معنویت در سازمان، نوعی انگیزش درونی برای خویش فراهم نموده و از طرفی با جهت دهی به رفتارهای پیروان خود و تعمیق ارزش‌های درونی ایشان، زمینه‌ای برای انگیزش بیرونی زیرمجموعه خود فراهم می‌آورند. از این روی با توجه به توانایی و ظرفیت بالقوه موجود در سیره امام علی (علیه السلام) و به خصوص در نهج البلاغه، می‌توان به آموزه‌هایی متمایز درباره مؤلفه‌های رهبری معنوی دست یافت. از این رو، در این مقاله با مداخله در سیره و سخن حضرت علی (علیه السلام) با روش توصیفی-تحلیلی، مؤلفه‌های رهبری معنوی در سازمان، استخراج، تحلیل و استنباط شده است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که مؤلفه‌های رهبری معنوی در آموزه‌های امام علی (علیه السلام) همچون ابعاد مربوط به بینش انسان در محورهای باورها، عقلانیت و تخصص‌گرایی؛ در ابعاد نگرش انسان در دو محور عاطفی و فرهنگ‌سازی و در ابعاد کنش انسان در دو محور رفتاری و هدایت‌گری است. و از آنجا که معنویت در کنار بعد مادی، یکی از ابعاد وجودی انسان و یک نیاز فطری است، در صورتی که نسبت به این بعد غفلت ورزیده شود، برون‌داد آن، گمراهی و ظلم و ستم به خویشتن و دیگران و محرومیت و درماندگی می‌شود.

واژگان کلیدی

رهبری معنوی، آموزه‌های نهج البلاغه، مؤلفه‌های رهبری، رهبری در سازمان.

مقدمه

انسان برای رسیدن به کمال و سعادت در دنیا و آخرت نیاز به سازوکار دارد که یکی از مؤثرترین آن‌ها تعالی معنوی است. اسلام مادیات را همراه و تحت اداره و اراده معنویت قرار داده است؛ تا از دو قطبی شدن جامعه بشری جلوگیری نماید. معنویت در اسلام نتیجه شناخت پیدا کردن، اخلاص در عمل، در صراط مستقیم قرار گرفتن، ایثار و تعهد و ... است و دستاورد چنین معنویتی انسان‌هایی شایسته، صالح، امین و با تقواست که حاکمیت آن‌ها در برقراری عدالت مسلماً رشد و تعالی و سعادت بشر را به همراه خواهد داشت.

تعالی معنوی انسان را قادر می‌سازد که در مقابل خیلی از مشکلات و چالش‌های زندگی خود را مصون نگه دارد. تعالی معنوی مبتنی بر یکسری بنیان‌ها و اصولی است که از ارتباط انسان با خالق نشأت می‌گیرد که برای تحقق آن‌ها در جهت رسیدن به مقام قرب الهی، راهبردهایی نیز لازم و ضروری است. در عصر کنونی، جامعه انسانی با انواع چالش‌ها و سختی‌ها مواجه است. گاهی انحرافات و اختلافات بسیار سخت و خردکننده است؛ که برای نجات از چنین وضعیتی، انسان می‌بایست به معنویت پناهنده شود. چه اینکه امام علی (علیه السلام) در خطبه ۱۵۶ نهج البلاغه می‌فرماید: «سَبِيلُ أَيْلِجِ الْمُنْهَاجِ أُنُورُ السَّرَاحِ فَإِلَإِيْمَانٍ يَسْتَدِلُّ عَلَى الصَّالِحَاتِ وَبِالصَّالِحَاتِ يَسْتَدِلُّ عَلَى الْإِيْمَانِ وَبِالْإِيْمَانِ يَعْزَمُ الْعِلْمُ وَبِالْعِلْمِ يَرْهَبُ الْمَوْتُ وَبِالْمَوْتِ تُحْمَمُ الدُّنْيَا وَبِالدُّنْيَا تُحْرَزُ الْآخِرَةُ»؛ ایمان راهی است دارای مسیر (روشی) روشن و نورانی‌ترین چراغ است، با ایمان است که می‌توان دلیل برای اعمال صالحه ارائه داد و با اعمال صالحه است که به ایمان می‌توان دلیل آورد و با ایمان است که علم آباد می‌شود و با علم است که بیم از مرگ بوجود می‌آید و با مرگ دنیا به پایان می‌رسد و با دنیا است که آخرت احراز می‌گردد.

بر اساس پژوهش‌های مربوط به دانش سازمان و مدیریت، یکی از نیروهای مهم و تأثیرگذار در سازمان، منابع انسانی آن است که موفقیت یا شکست سازمان مبتنی بر بهره‌برداری درست از آن است. به نظر اندیش‌وران تحقق هدایت درست آن‌ها از مسیر کاربست شیوه رهبری صحیح میسر است. (تقی‌پور ظهیر، ۱۳۷۶، ص ۱۶) از این رو، چگونگی ارتباط پیروان با رهبر سازمان برای تحقق اهداف سازمانی نقش مؤثری دارد. به ویژه که یکی از ویژگی‌های عصر حاضر پیچیدگی، ابهام و پویایی است. در این میان، یکی از موضوعات مهم در دانش مدیریت که می‌تواند نیروی انسانی را در مسیر درست قرار داده و

از توانمندی‌ها و ظرفیت‌های بالفعل و بالقوه آنان به خوبی بهره برداری کند، رهبرانی برخوردار از معنویت که در پی ایجاد ارزش برای افراد و سازمان باشند.

بی‌شک معنویت در سازمان باعث بهره‌گیری صحیح از تجربه افراد، معناداری و هدفداری کار می‌شود که افزایش خلاقیت، رضایت، صداقت، اعتماد و تعهد در کارکنان سازمان را به دنبال دارد. (صانعی و حسن پور، ۱۳۹۱، ص ۳۶)

رهبری معنوی در سازمان می‌تواند باعث تحول و تغییر در فرآیندهای مدیریتی و حل مسائل سازمانی شود و افراد سازمانی می‌توانند از این رهگذر دارای صفات برجسته‌ای مانند ایمان، نوع‌دوستی، معنویت و... در محیط کار خود شود. (فرای، ۲۰۰۳، ص ۷۱) اهمیت رهبری معنوی و گسترش معنویت در محیط کار سازمانی به گونه‌ای است که می‌تواند سازمان‌ها، انسان سازمانی و اجتماع را پاسخ‌گو بار آورده (ضیائی و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۷۱) و سبب به وجود آمدن ارتباط درونی میان رهبر و رمز نفوذ وی بر افراد سازمانی شود. (هرسی و بلانچارد، ۱۳۷۷، ص ۸۸)

توقع امام علی (علیه السلام) از یک جامعه دینی آن است که از نظر اجتماعی دارای پیوندهای مستحکم باشد و با هدفمندی و راه‌شناسی، در موضع‌گیری‌های اجتماعی از تردید، ضعف و دودلی مبرا باشد. و این نتیجه چیزی جز ترویج و تشریح دین و پیاده شدن احکام و قوانین دینی نیست. به همین دلیل، با بعثت و ظهور پیامبران (صلوات الله علیهم)، مردم از پراکندگی و اضطراب به سوی همدلی و یگانگی و سیادت اجتماعی هدایت می‌شوند و گروه‌های ضعیف و فرودست به ارجمندی و سالاری می‌رسند. نهج البلاغه این موضوع را چنین توصیف می‌کند: « قَدْ تَرَبَّعَتِ الْأُمُورُ بِهِمْ فِي ظِلِّ سُلْطَانٍ قَاهِرٍ وَأَوْتُمُّوا الْحَالَ إِلَى كَيْفِ عِزِّ غَالِبٍ، وَتَعَطَّفَتِ الْأُمُورُ عَلَيْهِمْ فِي ذُرَى مُلْكٍ ثَابِتٍ، فَهُمْ حُكَّامٌ عَلَى الْعَالَمِينَ وَمُلُوكٌ فِي أَطْرَافِ الْأَرْضِينَ، يَمْلِكُونَ الْأُمُورَ عَلَى مَنْ كَانَ يَمْلِكُهَا عَلَيْهِمْ وَيَمُضُونَ الْأَحْكَامَ فِيمَنْ كَانَ يَمْضِيهَا فِيهِمْ » (نهج البلاغه، خطبه ۱۹۲)؛ به برکت دین، زندگی‌شان سامان یافت، در سایه دولتی قوی به عزت رسیدند و کارهایشان استوار گردید و دولتشان نیرومند شد، چنان‌که بر جهانیان و پادشاهان زمین در این کرانه و آن کران حاکم شدند، کار کسانی را به دست گرفتند که بر آنان حکومت می‌کردند و بر کسانی فرمان رانند که فرمانبردار آنان بودند. جایگاه رهبری جایگاهی است که بر پایه اصول و ارزش استوار است و اگر بنیان‌های جامعه بر همین پایه تکیه داشته باشد، دوام آن بیشتر خواهد بود و در همین نگرش، جایگاه رهبری قابل تعریف خواهد بود. فلذا، بایستی با چشمان باز و آگاهی و بصیرت تمام نسبت به حفظ چنین جایگاه و شخص آن کوشید و اولویت در

چنین دیدگاهی با شخص رهبر است. چنین جایگاهی در روشنایی قابل تصاحب نیست! و به فرموده امام علی (علیه السلام)، در خفقان است و در اولویت دادن به منافع شخصی و گروهی است که مختصات آن قابل تغییر و تطبیق با کس دیگری خواهد بود. به همین خاطر رهبر در صورتی که در چنین جایگاهی که حق وی است نیز قرار نگیرد، بخاطر مصالح بزرگتر مجبور به صیانت از جایگاه رهبری است. به فرموده آن حضرت، تشبیه به «خار در چشم» و «استخوان در گلو» شده است. با کمی تأمل در کلمات آن حضرت می‌توان به عمق و اهمیت این جایگاه پی‌برد، تا جایی که در پاسخ به مشورت خواهی خلیفه دوم که قصد داشت شخصاً در میدان نبرد حاضر شود، ضمن ممانعت، می‌فرماید: «... وَمَكَانُ الْقِيَامِ بِالْأَمْرِ مَكَانُ النَّظَامِ مِنَ الْحَرْزِ يَجْمَعُهُ وَيَضُمُّهُ: فَإِنْ انْقَطَعَ النَّظْمُ تَفَرَّقَ الْحَرْزُ وَذَهَبَ...» (نهج البلاغه، خطبه ۱۴۶)؛ جایگاه رهبر چونان ریسمان محکم است که مهره‌ها را متحد ساخته و به هم پیوند می‌دهد. اگر این رشته از هم بگسلد، مهره‌ها پراکنده و هرکدام بسویی خواهد افتاد... در آموزه‌های راهگشای امام علی (علیه السلام) در نهج البلاغه به نیازهای هدایتی و مدیریتی انسان به خوبی توجه شده و موارد در قالب گزاره‌های عمیق و دقیق بیان شده است،

بیان مسئله

موضوع اصلی این پژوهش بیان مؤلفه‌های معنوی رهبری از منظر امام علی (علیه السلام) در کتاب نهج البلاغه می‌باشد که با جستجو و تحقیق در خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌های موجود در کتاب نهج البلاغه شکل گرفت. یکی از موضوعات مهم امروز در مدیریت، که باعث می‌شود توان نیروی انسانی موجود در یک مجموعه در مسیر درست قرار بگیرد، شناسایی و نصب مدیرانی است که برخوردار از معنویت باشند، معنویتی که در بطن دین و آموزه‌های معصومین (علیهم السلام) به آن اشاره شده است. وجود رهبرانی با این مؤلفه‌ها سبب رشد یک مجموعه و ارزش‌گذاری برای نیروی انسانی موجود است. معنویت، از ابعاد وجودی مهم در وجود انسان است اگر انسان از آن غفلت کند، باعث ظلم به خود و دیگران می‌شود و گمراهی در انتظارش هست. اگر انسان بخواهد به این معنویت دست پیدا کند، نیاز به الگویی دارد تا از خطرات احتمالی که به دست خودش ساخته شده است نجات پیدا کند. در کلام و سیره امام علی (علیه السلام) آموزه‌های متمایز درباره‌ی مؤلفه‌های رهبری معنوی نمایان هست، مؤلفه‌های رهبری معنوی در آموزه‌های ایشان را باید به عنوان الگویی معنوی در مدیریت ملاک قرار داد. طبق سخنان امام علی (علیه السلام) رهبر معنوی که در سازمان است باید باعث تغییر در فرایندهای مدیریتی و حل مسائل سازمانی

شود، ایشان در نهج البلاغه به نیازهای هدایتی و مدیریتی انسان در اجتماع به خوبی توجه کرده که در کلام و سیره ایشان به خوبی این ویژگی نمایان است. در این تحقیق با کاربردی‌ترین روش توصیفی-تحلیلی تلاش می‌شود تا مؤلفه‌های رهبری معنوی از منظر کتاب شریف نهج البلاغه کشف و ارائه شود.

پیشینه تحقیق

فرای و همکارانش تأثیر رهبری معنوی بر عملکرد واحد را مورد بررسی قرار دادند که بر طبق آن بین رهبری معنوی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و این روابط به وسیله میانجی‌گری رفاه معنوی داده می‌شود. وجود رهبران معنوی در سازمان‌ها را با مسئولیت‌پذیری، تعهد سازمانی و نیز معنادار شدن کار، دارای رابطه مستقیم دانسته و نتیجه نهایی بهبود عملکرد کلی سازمان با وجود رهبران معنوی را به اثبات رساندند. فرای و اسلوسم در ادامه به بازنگری جزئی ایده خود پرداخته و در مطالعه خود نشان دادند که رهبری معنوی به صورت قابل توجهی بر توانمندی کارمندان تأثیر گذار است.

در میان مطالعات داخلی، معمارزاده و صانعی در سال (۱۳۹۰) با عنوان «الماس رهبری در نظام اداری ایران» به بسط تئوری رهبری معنوی پرداخته و پس از آن به نتایجی از طریق مطالعات میدانی دست یافتند. در ادامه نیز اکثر پژوهش‌ها به صورت میدانی و در میان جامعه آماری خاصی صورت پذیرفت. برای نمونه صفابخش در سال (۱۳۹۲) رابطه میان رهبری معنوی با یادگیری سازمانی معلمان تهران را بصورت میدانی بررسی نمود که به کشف رابطه معنادار میان این دو منجر گردید.

از دیگر پژوهش‌ها باید به مدل اسلامی رهبری معنوی اشاره نمود که توسط سعدآبادی و باقری در سال (۱۳۹۰) مقاله با عنوان «طراحی الگوی رهبری بر اساس ارزش‌های اسلامی» سامان یافته و در آن از طریق استنباط اطلاعات جمع‌آوری شده، مدلی ارائه گردیده است.

از دیگر پژوهش‌های اسلامی در این زمینه می‌توان به موارد زیر اشاره نمود.

کتاب‌های تبیین ویژگی‌های مدیریت مدیران از نظر حضرت علی (علیه السلام) به قلم فرشاد حکمتی پور، لیلی صفاریان گیلان و مهدیه نجفی، فرزنانگان دانش، ۱۳۹۷؛ تربیت معنوی در نهج البلاغه به قلم نرجس کوچکی، نوید شیراز، ۱۳۹۹.

پایان نامه‌های واکاوی مفهوم رهبر معنوی در نهج البلاغه نوشته جواد کریمی، استاد راهنما: وجه الله قربانی، دانشگاه علامه طباطبائی، ۱۴۰۰؛ تدوین و اعتبار یابی الگوی رهبری معنوی اسلامی در سازمان از منظر نهج البلاغه نوشته زینب پیروی نژاد، استاد راهنما: رحمت الله مرزوقی، دانشگاه شیراز، ۱۳۹۳.



مقاله‌های سبک‌های مدیریت در نهج البلاغه، ابوالقاسم یعقوبی، اکبر عروتی و فتانه فتحی؛ پژوهشنامه نهج البلاغه، شماره ۲۱ دوره ششم بهار ۱۳۹۷؛ تدوین و اعتباریابی الگوی رهبری معنوی اسلامی در سازمان از منظر نهج البلاغه، جعفر ترک زاده، رحمت الله مرزوقی و زینب پیروی نژاد؛ پژوهشنامه نهج البلاغه، شماره ۱۲ دوره سوم زمستان ۱۳۹۴.

وجه تمایز این پژوهش، تبیین سودمندی ترکیب مؤلفه‌های بینشی، کنشی و نگرشی در تحقق رهبری معنوی اسلامی با تکیه بر آموزه‌های امام علی (علیه السلام) در نهج البلاغه است.

مفهوم‌شناسی

۱. رهبری

واژه رهبر^۱ در لغت به معنای پیشوا، فرمانده، سرور و سرکرده، توانایی رهبری و مقام رهبری است. (آریان‌پور، ۱۳۸۵، ص ۱۲۹۲/۱) رهبری در اصطلاح اندیش‌وران به معنای فرآیندی است که افراد از طریق نفوذ بر دیگران می‌توانند آن‌ها به سوی اهداف سازمانی هدایت کرده و کارهای سازمان را برای تحقق اهداف به پیش. (مورهد و گریفین، ۱۳۷۴، ص ۳۵۰) امام علی (علیه السلام) رهبری را ابزاری برای هدایت و به رشد رساندن امت، اجرای عدالت و حق و گسترش امور دینی در در عرصه زندگی فردی، سازمانی و اجتماعی می‌داند که اگر به صورت هدف درآید و ستیزه جویی بر سر آن درگیرد، آبی می‌شود گندیده و از خاصیت افتاده و یا لقمه‌ای گلوگیر که نه تنها تشنگی و گرسنگی را رفع نکند بلکه موجب هلاکت نیز گردد (جعفری، ۱۳۷۳، ص ۴۱).

۲. معنویت

در گذر تاریخ هرکس از دریچه‌ای به معنویت نگریسته و با تکیه بر بُعد یا ابعادی از آن، تعریفی ارائه کرده است. (برزنونی، ۱۳۷۹، ص ۷۹) زیرا معنویت یک امری فطری برای انسان است که او را با نیازهای درونی که با ماورای الطبیعه مثل پیوند با خدا و عالم باطن و متافیزیک می‌شود پیوند می‌دهد. (رودگر، ۱۳۸۷، ص ۴۳)

معنویت در سازمان و جامعه اسلامی، مبتنی بر دین و آموزه‌های اسلامی است که می‌تواند ساختار و مصداق‌های آن را به انسان معرفی کند. منشأ آن، آموزه‌های قرآن کریم و سنت و سیره‌ی معصومین (علیهم السلام) است. (نادری و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۱۲) معنویت مورد نظر آموزه‌های دینی می‌تواند

1. leader



رابطه نزدیک میان رهبر و پیروان ایجاد کرده و آنان را برای رسیدن بهتر و کارتر به اهداف سازمانی متصف به ویژگی‌های مثبت مثل معرفت، عقلانیت، عبودیت و... کند که جهت‌گیری همه برای کسب رضای الهی است. (رودگر، ۱۳۸۶، ص ۴۴) بنابراین معنویت از منظر آموزه‌های اسلامی ریشه در آئین و مذهب داشت و سبب تقویت و انگیزش برای افراد در سازمان‌ها می‌شود. (مشبکی و همکاران، ۱۳۸۵، ص ۱۸۱)

تمام آموزه‌های نهج البلاغه مملو از معارف راهگشا برای بازشناسی معنویت است از جمله در حکمت ۳۱، امام علی (علیه السلام) معنویت را بر چهار پایه معنا کرده است. صبر، یقین، عدل و جهاد؛ «الإِيمَانُ عَلَى أَرْبَعِ دَعَائِمٍ عَلَى الصَّبْرِ وَالْيَقِينِ وَالْعَدْلِ وَالْجِهَادِ وَالصَّبْرُ مِنْهَا عَلَى أَرْبَعِ شُعَبٍ عَلَى الشُّوقِ وَالشَّفَقِ وَالزُّهْدِ وَالْتَرْتُّبِ... الْيَقِينُ مِنْهَا عَلَى أَرْبَعِ شُعَبٍ عَلَى تَبَصُّرَةِ الْفِطْنَةِ وَتَأْوِيلِ الْحِكْمَةِ وَمَوْعِظَةِ الْعِبْرَةِ وَسُنَّةِ الْأَوْلِيَيْنِ... وَالْعَدْلُ مِنْهَا عَلَى أَرْبَعِ شُعَبٍ عَلَى غَايَةِ الْفَهْمِ وَعُورِ الْعِلْمِ وَزُهْرَةِ الْحُكْمِ وَرَسَاخَةِ الْحِلْمِ... وَالْجِهَادُ مِنْهَا عَلَى أَرْبَعِ شُعَبٍ عَلَى الْأَمْرِ بِالْمَعْرُوفِ وَالنَّهْيِ عَنِ الْمُنْكَرِ وَالصَّدَقِ فِي الْمَوَاطِنِ وَسَنَانِ الْفَاسِقِينَ...»؛ ایمان بر چهار پایه استوار است: صبر، یقین، عدل و جهاد. صبر نیز بر چهار پایه قرار دارد. شوق، هراس، زهد و انتظار... یقین نیز بر چهار پایه استوار است: بینش زیرکانه، دریافت حکیمانه واقعیت‌ها، پند گرفتن از حوادث روزگار، و پیمودن راه درست پیشینیان... و عدل نیز بر چهار پایه بر قرار است: فکری ژرف اندیش، دانشی عمیق و به حقیقت رسیده، نیکو دآوری کردن و استوار بودن در شکیبایی... و جهاد نیز بر چهار پایه استوار است؛ امر به معروف، و نهی از منکر، راستگویی در هر حال، و دشمنی با فاسقان

۳. رهبری معنوی

رهبری معنوی عبارت از ارزش‌ها، نگرش‌های و رفتارهایی است که یک فرد برای انگیزه‌ی درونی خود و هدایت دیگران کسب می‌کند (ریاو، ۲۰۰۵، ص ۶۶۳) که لازمه آن ایجاد بینش و بصیرتی است که رهبر می‌تواند با آن به پیروان معنا بخشیده و آنان را برای کسب اهداف سازمانی به شیوه درست و اخلاق مدار هدایت کند. چنین رهبری با خلق ارزش‌های پسندیده می‌تواند عشق میان رهبر و پیروان را زنده کرده و سبب می‌شود که پیروان بیشتر مورد توجه رهبر سازمان قرار بگیرد. (فرای، ۲۰۰۳، ص ۶۵۹) از منظر امام علی (علیه السلام) برای رهبری معنوی ویژگی‌هایی ذکر شده است که از مجموعه آن‌ها می‌توان به تعریف رهبری معنوی دست یافت. شاید بتوان شمولیت کلام علی (علیه السلام) در خصوصیات رهبر عالی

جامعه تا مدیران و فرماندهان سطوح مختلف را در حکمت ۲۱۷ نهج البلاغه به بحث نشست؛ «فِي تَقَلُّبِ الْأَحْوَالِ، عِلْمُ جَوَاهِرِ الرَّجَالِ»؛ در دگرگونی روزگار، گوهر شخصیت مردان شناخته می‌شود.

به عبارتی می‌توان نوشت و ادعا کرد که رهبران و مدیران در کشاکش دهر و در قرارگیری عملی در متن حوادث شخصیت خود را نشان می‌دهند، و با اکتساب و امتحان، هنر رهبری و مدیریت را تمرین و تبدیل به سرمایه ملت خود می‌شوند. به بیان دیگر با تسلط صرف بر تئوری‌ها و نشستن در کنج اطاق‌های مطالعه، حجره‌های حوزه و صندلی‌ها و کرسی‌های دانشگاه نمی‌توان هنرنمایی کرد. بایستی این دو مکمل هم باشند تا مدیری موفق و رهبری اثرگذار به ظهور برسد و بنظر می‌رسد، شاخص ترقی مدیران و رهبران به خوبی در حکمت ۱۷۶ نهج البلاغه آورده شده، می‌فرماید: «أَلَهُ الرَّيَاسَةَ سَعَهُ الصَّدْرُ»؛ بردباری و سعه صدر، از ابزار ریاست است.

و در توجه به پیامدهای ذکر شده است که آن حضرت خودسازی (خودسازی مستمر) را از خصوصیات اثرگذار رهبری در حکمت ۷۳ ذکر می‌فرماید: «مَنْ نَصَبَ نَفْسَهُ لِلنَّاسِ إِمَامًا فَلْيَبْدَأْ بِتَعْلِيمِ نَفْسِهِ قَبْلَ تَعْلِيمِ غَيْرِهِ...»؛ کسی که خود را رهبر مردم قرار داد، باید پیش از آن که به تعلیم دیگران پردازد، خود را بسازد و پیش از آن که به گفتار تربیت کند، با کردار تعلیم دهد، زیرا آن کس که خود را تعلیم و ادب کند سزاوارتر به تعظیم است از آن که دیگری را تعلیم دهد و ادب بیاموزد.

از دیگر خصوصیات رهبر، در بخشی از خطبه ۲۰۹، توجه به همسویی با تهی‌دستان است. خطابی که در بعد از جنگ بصره و بعد از مشاهده منزل مجمل یکی از یاران خود (علاء بن زیاد) طرح کردند و تبعات بی‌توجهی به فقرا را یادآور شدند؛ «إِنَّ اللَّهَ (تعالى) فَرَضَ عَلَىٰ أُمَّةٍ الْعَدْلَ (الحق) أَنْ يُقَدِّرُوا أَنْفُسَهُمْ بِضَعْفِهِ النَّاسِ، كَيْلًا يَتَّبِعَ بِالْفَقِيرِ فَقْرُهُ!»؛ خداوند بر پیشوایان عادل واجب کرده که خود را با مردم ناتوان همسان کنند، تا تنگدستی و فقر و نداری فقیر او را بر نیاشوبد.

و به همین سیاق، در فرازی از نامه ۴۵ نهج البلاغه خطاب به فرماندار بصره (عثمان بن حنیف) که در پای سفره سرمایه داران نشسته بود، به خصوصیات فردی زمامدار اشاره می‌کند؛ «أَأَقْنَعُ مِنْ نَفْسِي بِأَنْ يُقَالَ: هَذَا أَمِيرُ الْمُؤْمِنِينَ؟ وَلَا أُشَارِكُهُمْ فِي مَكَارِهِمْ أَكُونَ أَسْوَأَهُمْ فِي جُشُونِهِ...»؛ آیا به این رضایت دهم که مرا امیرالمؤمنین خوانند و در تلخی‌های روزگار با مردم شریک نباشم؟ و در سختی‌های زندگی الگوی آنان نگردم؟ آفریده نشده‌ام که غذاهای لذیذ و پاکیزه مرا سرگرم بسازد، چونان حیوان پرواری که تمام همت او

علف، و یا چون حیوان رها شده که شغلش چریدن و پرکردن شکم بوده، و از آینده خود بی خبر است. آیا مرا بیهوده آفریدند؟ آیا مرا به بازی گرفته‌اند؟ ...

۴. سازمان

سازمان^۱ در یک تعریف کلی به سازوکاری که از دو مؤلفه فنی و اجتماعی برخوردار بوده و دارای مرز و عنصر معین است که باهم برای تحقق هدف مشترک به صورت آگاهانه هماهنگ شده است. در این تعریف، مؤلفه فنی به تجهیزات و امکانات فنی و منابع مالی و قوانین اشاره می‌کند و مؤلفه اجتماعی سازمان به دلیل موجودیت انسان به عنوان عضو محوری در سازمان به افراد سازمانی اشاره دارد. و گروه‌های دیگر تعامل دارد. (قلی‌پور، ۱۳۸۰، ص ۲۳؛ رضائیان، ۱۳۸۷، ص ۱۰)

مبانی نظری تحقیق

معنویت از مفاهیمی به شمار می‌آید که بشر به خصوص در دوران فرا مدرن توجه بیشتری را به آن مبذول داشته است لکن همواره بحث درباره منبع معنویت و به عبارت دیگر معنویت حقیقی و مجازی در محافل مختلف مطرح بوده است. معنویت يك گمشده و خواسته انسانی در پهنه گیتی است که زمان و مکان نمی‌شناسد ارزش و اعتبار معنویت در هر دین، نسبتی مستقیم با ارزش و اعتبار آن دین دارد. در ادوار تاریخی، با تحولات سریعی که برای دانش سازمان و مدیریت رقم خورد، یکی از مسائل مهمی که در این میان رخ نمود، مسئله معنویت در سازمان بود. این مسئله به عنوان یکی از مسائل مهم رفتار سازمانی مطرح شده است (خائف الهی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۳۰) و خود را به به مثابه عنصری جداناپذیر از مسائل رهبری در عصر حاضر نشان داده است. (محمدی و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۱۳۴) البته گرایش به مسئله معنویت در سازمان به لحاظ تاریخی به حدود قرن نوزدهم میلادی بر می‌گردد. (ضیائی و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۶۹) در این میان اندیش‌ورانی مثل فایر هولم جزو اولین اشخاصی بودند که مسائل معنویت در رهبری را باهم مورد کاربست قرار دادند. (ر.ک خائف الهی و همکاران، ۱۳۸۷)

رهبری معنوی بر مبنای انگیزش درونی توسعه و پیشرفت کرده و ترکیبی از چشم‌انداز، باور به تحقق اهداف و مأموریت‌های سازمانی، علاقه به دیگران و بقای معنویت را رقم زده است. (آیدین و سیلان، ۲۰۰۹، ص ۱۸۵) از این رو، رهبر معنویت‌گرا به کسی اطلاق می‌شود که بهره‌گیری از باورها، ارزش‌ها و رفتارهایی که از لازمه‌ی انگیزه درونی خود فرد و افراد دیگر است رقم می‌خورد و موجب می‌شود تا بقای



سازمان همچنان ادامه داشته باشد. به همین دلیل رهبری معنوی متکفل آموزش اصول و فنون خودکنترلی است. (عثمان، ۲۰۱۰، ص ۱۸۶) پس هدف اصلی رهبری معنوی در سازمان، شناسایی نیازهای معنوی پیروان و معنابخشی و جریان آن‌ها در سطوح مختلف سازمان است. (فرای، ۲۰۰۳، ص ۶۹۵)

به مرور زمان نظریه‌های انگیزشی توسط اندیش‌وران توسعه یافت و به ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتار رهبری در مسائل معنوی سازمان پیوند داده شد (الوانی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۲۵). از نظر فرای مؤلفه‌های مهم رهبری معنوی شامل چشم‌انداز (کاتلر، ۱۹۹۶، ص ۶۲۲) که وظیفه اصلی آن شفاف سازی تغییرات و ساده سازی تصمیم‌های تفصیلی و کمک به هماهنگی است. (فرای و سدیلو، ۲۰۰۵، ص ۸۴۴)

مؤلفه دیگر رهبری معنوی از منظر فرای، نوع دوستی است که می‌تواند به دیگران احساس سلامت، رفاه و همسازی از رهگذر نظارت و اهمیت دادن به افراد خود را نشان دهد. (نصر اصفهانی و دیگران، ۱۳۹۳، ص ۲۵۱)؛ مؤلفه سوم رهبری معنوی از نظر فرای، باورهای معنوی و اعتقاد به کار افراد سازمانی است. (قاسمی و دیگران، ۱۳۹۳، ص ۱۳۹)؛ مؤلفه‌ی چهارم رهبری معنوی فرای، فهم افراد سازمانی از معنای واقعی شغل خویش است. (قاسمی و دیگران، ۱۳۹۳، ص ۱۳۹)؛ یکی دیگر از مؤلفه‌های رهبری معنوی از منظر فرای، عضو بودن و احساس مهم بودن کار از منظر دیگران و سازمان است. (پفر ، ۲۰۰۳، ص ۳۲) و در نهایت یکی از مؤلفه‌های رهبری معنی از نگاه وی، به وجود آوردن تعهد کاری در افراد سازمانی است که سبب می‌شود هویت، وابستگی و وفاداری خود به سازمان را حفظ کنند. (همان) با توجه به نوع بیان اندیش‌مندان غربی، هر یک از ارزش‌های معنوی مبتنی بر ویژگی‌های اخلاقی فردی و اجتماعی، با توجه به نوع عملکرد، خود یکی از عناصر سازنده رهبری معنوی به شمار می‌رود. این ارزش‌ها پیامدهای خاص خود را به همراه داشته، در نهایت مجموعی از این عناصر منجر به پیدایش الگوهای مختلفی شده است. در جدول زیر ده مدل متمایز رهبری معنوی با توجه به عناصر تشکیل دهنده آن‌ها از جانب اندیش‌مندان دانش مدیریت ارائه شده است.



ردیف	نظریه پرداز	عناصر رهبری معنوی
۱	سیندر و لویز (۱۹۵۴)	خوش بینی، امید، تواضع، شفقت، بخشش، حقشناسی، عشق، نوع دوستی، همدلی، مقاومت، معناداری
۲	جکسون، کریکر و هانسون (۱۹۹۹)	برابری، صداقت، شفقت، اجتناب از آسیب، احترام، صلح، عدالت، عفو و بخشش، خدمت به دیگران، جلب اعتماد، شهروند خوب بودن، تشکر و قدردانی
۳	گیاکالون و جرکیویسز (۲۰۰۳)	یکپارچگی، انسانیت، آگاهی، ارزشمندی، مسئولیت، عشق، صلح درونی، حقیقت، تواضع، حس اجتماعی، عدالت
۴	فرای (۲۰۰۳)	بخشش، محبت، یکپارچگی، همدلی، صداقت، صبر، شجاعت، اعتماد، تواضع، خدمت به دیگران
۵	گیاکالون و جرکیویسز (۲۰۰۴)	بخشش، انسانیت، یکپارچگی، عدالت، روابط متقابل، پذیرش، احترام، مسئولیت، اعتماد
۶	فرای (۲۰۰۵)	صداقت، عفو و بخشش، امید، حقشناسی، فروتنی، محبت، یکپارچگی
۷	مارکوس (۲۰۰۵)	احترام، درک، گشودگی، صداقت، اعتماد، محبت، صلح و هماهنگی، پذیرش، خلاقیت، قدردانی، مفید بودن
۸	ریاو (۲۰۰۵)	معناداری، یکپارچگی، صداقت، فروتنی، احترام، عدالت، مراقبت و نگرانی، گوش دادن، تشکر و قدردانی
۹	فرگوسن و میلیمان (۲۰۰۸)	بیان ارزشهای معنی دار (تبیین اهداف بالاتر)، معتبر و قابل اعتماد بودن، خدمت برای بهسازی و توانمندسازی کارکنان
۱۰	لو (۲۰۱۳)	عشق به نوع دوستی، صداقت و یکپارچگی، محبت، همدلی، احترام، عزت، مراقبت، خدمت، اعتماد، بخشش، قدردانی، عمل انعکاسی (بازخورد)

جدول ۱: مؤلفه‌های رهبری معنوی (گرنیت و مگی، ۲۰۱۲؛ فرگوسن و میلیمان، ۲۰۰۸؛ لو، ۲۰۱۳)

مؤلفه‌های رهبری معنوی

قرآن منبع جامع برای هدایت است که انسان را به صراط مستقیم رهنمون می‌کند: «مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْشِيَ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ» (قرآن کریم، نحل: ۹۷) حیاتی طیبیه نامیده می‌شود که در آن ارزش‌های مهمی مثل امنیت، تعاون، آرامش و... جریان داشته باشد و جایی برای نابسامانی‌های اجتماعی و ضد ارزش‌ها نباشد. (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴، ص ۱۱-۳۹۰) یکی از عناصر مهم در تشکیل جامعه‌ی آرمانی رهبر آن است. زیرا رهبری جایگاهی است که در آن سیاست‌های عالی تدوین و با هنرنمایی، جامعه را به سمت اهداف عالی مدیریت می‌کند. جایگاهی که مصالح و مفاسد جامعه با مدیریت هوشمند، سطوح مختلف از تنگناهای متعدد عبور داده می‌شود. کلیتی که در هر عصری و متناسب با هر جامعه و جمعیتی اهمیت آن کم رنگ نشده است، بلکه، گذر زمان و پیچیدگی ارتباطات و حضور پررنگ اطلاعات و آگاهی، نقش رهبری را روشن‌تر کرده و خواهد کرد. شخصی که در چنین جایگاهی قرار گرفته، بعنوان عصاره‌ی تاریخ، فرهنگ و تمدن ملی از اهمیت بالایی برخوردار است و در چنین نگرشی است که در حکمت ۴۴۱ نهج البلاغه می‌خوانیم: «الْوَلَايَةُ مَصَامِيرُ الرِّجَالِ»؛ (حکومت‌ها، میدان مسابقه مردان هستند).

بنابراین، جایگاه رهبری جایگاهی است که برپایه اصول و ارزش استوار است و اگر بنیان‌های جامعه بر همین پایه تکیه داشته باشد، دوام آن بیشتر خواهد بود و در همین نگرش، جایگاه رهبری قابل تعریف خواهد بود. فلذا، بایستی با چشمان باز و آگاهی و بصیرت تمام نسبت به حفظ چنین جایگاه و شخص آن کوشید و اولویت در چنین دیدگاهی با شخص رهبر است. چنین جایگاهی در روشنائی قابل تصاحب نیست! و به فرموده امام علی (علیه السلام)، در خفقان است و در اولویت دادن به منافع شخصی و گروهی است که مختصات آن قابل تغییر و تطبیق با کس دیگری خواهد بود. به همین خاطر رهبر در صورتی که در چنین جایگاهی که حق وی است نیز قرار نگیرد، بخاطر مصالح بزرگتر مجبور به صیانت از جایگاه رهبری است. به فرموده آن حضرت، تشبیه به «خار در چشم» و «استخوان در گلو» شده است. با کمی تأمل در کلمات آن حضرت می‌توان به عمق و اهمیت این جایگاه پی بُرد، تا جایی که در فرازی از خطبه ۱۴۶، در پاسخ به مشورت خواهی خلیفه دوم که قصد داشت شخصاً در میدان نبرد حاضر شود، ضمن ممانعت، می‌فرماید: «... وَمَكَانُ التَّقِيِّ بِالْأَمْرِ مَكَانُ النُّظَامِ مِنَ الْحَرْزِ يَجْمَعُهُ وَيُضْمُهُ: فَإِنْ انْقَطَعَ النُّظْمُ تَفَرَّقَ الْحَرْزُ وَذَهَبَ ...»؛



جایگاه رهبر همانند ریسمان محکم است که مهره‌ها را متحد ساخته به هم پیوند می‌دهد. اگر این رشته از هم بگسلد، مهره‌ها پراکنده و هرکدام بسویی خواهد افتاد...

توجه به آنچه آورده شده، نشان از اهمیت و صیانت از چنین جایگاهی است و به همین توجیه است که انتخاب رهبر بایستی از شأنیت خاصی برخوردار باشد، آن حضرت در بخش ابتدایی خطبه ۱۷۳ می‌فرماید: «... وَالْعَمْرِي، لَئِنْ كَانَتْ الْإِمَامَةُ لَا تَنْعَقِدُ حَتَّى يَخْضُرَهَا عَامَةٌ النَّاسِ...»؛ ... اگر شرط انتخاب رهبر، حضور تمام مردم باشد هرگز راهی برای تحقق آن وجود نخواهد داشت، بلکه آگاهان دارای صلاحیت و رأی، و اهل حل و عقد (خبرگان ملت) رهبر و خلیفه را انتخاب می‌کنند.»

و اگر می‌بینیم حضرت علی (علیه السلام) به خلیفه وقت مشورت می‌دهد، نشان از جایگاهی است که رهبر دارد و دوام و قوام جامعه به چنین جایگاهی بسته است و اگر می‌بینیم که گلایه می‌کند؟ یعنی اولویت در نشستن بر چنین سریری با صالحان است. ضرورت حفظ چنین جایگاهی وقتی از اهمیت دو چندان برخوردار می‌شود که با معنویت عجین شود. زیرا دنیای نوین در ایجاد پیشرفت‌های علمی و تأمین رفاه نسبی آدمی موفق بوده و آنچه نتوانسته انجام دهد، پیشبرد اخلاق بشر است. با توجه به خلأهای باطنی و اخلاقی در جوامع امروزی و نیز دل مشغولی همیشگی بشریت به معنای زندگی، طرح معنویت یکی از مهم‌ترین موضوعاتی است که امروزه برای ایجاد پیوند میان ارزش‌های دنیای سنتی و دنیای نوین در حوزه‌های مختلف مورد توجه قرار گرفته است. سازمان‌ها به عنوان وجه غالب جوامع امروز، یکی از گسترده‌ترین حوزه‌های شکل‌گیری و توسعه سرمایه معنوی هستند

بنابراین با توجه به چنین جایگاهی در ادامه برخی از عناصری که در رهبری معنوی امیرالمؤمنین علی (علیه السلام) وجود داشته که نقش بی‌بدیل در هدایت و رشد همه جانبه بخصوص حاکمیت معنویت در جامعه‌ی اسلامی ایفاء کرده است بازشناسی می‌شود.

۱. مؤلفه‌های بینشی

زندگی در جامعه‌ای که پوشیده از نیرنگ‌ها و دسیسه‌هاست نیازمند بینش و آگاهی صحیح است. بینشی برخاسته از حق و حقیقت که جان آدمی را قوام بخشد و روحش را جلا دهد. اگر چنین بینشی در انسان به وجود نیاید امکان خطا و لغزش در کوچک‌ترین امور زندگی نیز وجود دارد. نوع تفکر و بینش هر انسانی تعیین‌کننده نوع زندگی و آینده دنیوی و اخروی او خواهد بود. آگاهی درست انسان در هر کاری، حتی عبادات و افعال فردی، تأثیری انکارناپذیر در زندگی فرد داشته و از سستی‌های احتمالی، جلوگیری



می‌کند. امام علی (علیه السلام) فرمود: «كَرَمٌ مَنْ صَامَ لَهْمَ لَيْسَ لَهُ مِنْ صِيَامِهِ إِلَّا الْجُوعُ وَالظَّمْأُ، وَكَرَمٌ مَنْ قَامَ لَهْمَ لَيْسَ لَهُ مِنْ قِيَامِهِ إِلَّا السَّهَرُ وَالْعَنَاءُ؛ حَبْدًا نَوْمُ الْأَكْيَاسِ وَإِفْطَارُهُمْ» (نهج البلاغه، حکمت ۱۴۵)؛ چه بسا روزی که بهره‌ای جز گرسنگی و تشنگی از روزی داری خود ندارد و چه بسا شب زنده داری که از شب زنده داری چیزی جز رنج و بی‌خوابی به دست نیاورد! خوشا خواب زیرکان، و افطارشان!

از موضوعاتی مهم در دانش روان‌شناسی، شناخت ماهیت «رفتار»^۱ انسان است. تا جایی که برخی به علم روان‌شناسی، دانش رفتارشناسی اطلاق کرده است. زیرا در آن، به بررسی رفتارهای انسان پرداخته می‌شود. در انسان دو ویژگی به نام‌های ادراک و حرکت ارادی وجود دارد است. حوزه ادراک انسان، علم و شناخت مطرح است که از آن با اصطلاح بینش یاد می‌شود (جلالی، ۱۳۸۰، ص ۵)، ولی در حوزه اراده، مباحثی همچون میل، رغبت و انگیزه مطرح می‌شود که در اصطلاح علمی از آن به گرایش تعبیر می‌شود. دو اصطلاح علمی یاد شده سبب پیدایش اصطلاح کنش می‌شود که به آن رفتار اطلاق می‌شود. بینش + گرایش = کنش و شناخت + رغبت = رفتار (همان) در این مقاله منظور از آن، دربرگیرنده مجموعه باورهای اعتقادی، عقلانی و دانش تخصصی رهبر معنوی که در باورها و رفتار وی متجلی می‌شوند.

با دقت در آموزه‌های علوی می‌توان چنین نتیجه گرفت که جهان بینی و بینش رهبران نقش بسزایی در راهبردهای مدیریتی ایشان دارد. این راهبردها در سه محور اصلی اعتقادی، عقلانی و تخصصی شکل گرفته و خود دارای اجزایی است که در جدول زیر مورد اشاره قرار گرفته‌اند و محتوای هر یک از اجزا تشریح و با اشاره به آموزه‌های علوی در نهج البلاغه مستند گردیده است.

مؤلفه‌های بینشی رهبری معنوی			
مؤلفه‌ها	اجزاء	محتوی	مستندات
اعتقادی	خداشناسی	شناخت خدا- ایمان به خدا	خطبه ۱۸۵ - خطبه ۱- نامه ۳۱
	دینداری	عمل به فرامین الهی در ظاهر و باطن- عمل به قرآن- اجرای قوانین اسلامی و احیاء آنها- اجرای حدود الهی- انجام اعمال صالح	خطبه ۱- خطبه ۲- خطبه ۱۰۴- خطبه ۱۳۱- خطبه ۱۷۲- خطبه ۱۹۶-

1. behavior



<p>نامه ۲۶ - نامه ۲۷ - نامه ۳۱ - نامه ۴۶ - نامه ۵۳ - حکمت ۱۱۳ - حکمت ۱۲۵</p>	<p>و درست- توجه به دستورات قرآن- عبادت خالصانه- به جای آوردن نماز اول وقت- ثبات در عبادات- طلب یاری از خدا- انجام واجبات در زمان خود و بدون عیب و نقص- برپا داشتن دین- توجه به مرگ- توجه به معاد و آخرت- یاد فراوان قیامت- ضایع نکردن سنت پیامبر ﷺ- عمل به سنت پیامبر ﷺ- زنده نگهداشتن سنت پیامبر ﷺ- انفاق در راه خدا- توسل</p>		
<p>خطبه ۱۶ - نامه ۴۷- حکمت ۱۱۳</p>	<p>و ادار کردن نفس به انجام واجبات خدا- غلبه با هوای نفس- مخالفت با خواسته های دل- تسلط بر نفس- پرهیزکاری- پرهیز از حرام- پاکدامنی</p>	<p>تقوا</p>	
<p>نامه ۳۱</p>	<p>توجه به رضای الهی- امید به توفیق الهی</p>	<p>توکل</p>	
<p>خطبه ۱۷۳ - نامه ۳۱</p>	<p>آگاهی از فرمان خدا- بصیرت دینی</p>	<p>بصیرت</p>	
<p>نامه ۳۱ - حکمت ۷۳ - حکمت ۱۸۹ - حکمت ۱۴۹</p>	<p>پاکی قلب- تناسب ظاهر و باطن، گفتار و کردار و آشکار و پنهان- خودشناسی و خودسازی</p>	<p>خودشناسی</p>	<p>تفکر و تامل</p>
<p>خطبه ۱۵۳ - نامه ۲۱ - نامه ۵۳ - حکمت ۴۸ - حکمت ۳۱ - حکمت ۱۱۳</p>	<p>دوراندیشی- عدم شتابزدگی در خشم- عدم شتابزدگی در وقت</p>	<p>دوراندیشی</p>	
<p>خطبه ۱۵۳ - نامه ۳۱ - - نامه ۷۸</p>	<p>عدم مشورت با ترسو، حریص و بخیل- مشورت در گمارش افراد- مشورت جز در حکم شرع- همنشینی با پرهیزکار و راستگو- گفتگو با دانشمندان- بحث با حکیمان</p>	<p>تجربه محوری</p>	
<p>نامه ۳۱ - حکمت ۵- حکمت ۳۱ - حکمت ۴۸</p>	<p>حکمت ورزی</p>	<p>حکمت</p>	



حکمت ۸۰ - حکمت ۷۹ - حکمت ۱۱۳			
خطبه ۷۳ - خطبه ۱۶۹ - نامه ۵۳	مصلحت اندیشی	مصلحت	
خطبه ۱۳۱	پرهیز از قراردادن قدرت و ثروت به عنوان هدف - تقدم خشنودی خدا بر مردم - گزینش هدف الهی	هدف محوری	
خطبه ۲ - نامه ۵۳ - حکمت ۳۵	استناد به دلایل روشن و منطقی - عدم شتابزدگی در تصدیق دیگران - عقلگرایی - پرهیز از نادانی	انسجام فکری	
نامه ۵۳	تضمین آزادیهای عمومی - انتقادپذیری - عدم استبداد و خودرایی	انتقادپذیری	
خطبه ۳ - حکمت ۲ - حکمت ۵ - حکمت ۳۱ - حکمت ۸۱ - حکمت ۱۱۳	عدم سستی در انجام کار - عدم پافشاری در غیرمسئولیت - انجام امور در وقت و جای خود - انجام شخصی برخی امور - کارآمدی - دانش عمیق و تخصص لازم	تخصص گرایی	تخصصی
نامه ۳۱	خلاقیت و نوآوری	تفکر خلاق	
خطبه ۳ - حکمت ۳۱	غنیمت شمردن فرصتها - قدرت ارزیابی درست شرایط - تفویض اختیار در اموری که آگاهی نداری	موقعیت شناسی	
خطبه ۶ - خطبه ۱۰ - خطبه ۱۳۱ - خطبه ۱۵۲ - خطبه ۱۵۳ - نامه ۳۴ - نامه ۴۵ - نامه ۵۳ - نامه ۵۹ (مرزوقی و همکاران، ۱۳۹۴: ۵۶-۵۷)	آگاهی و اطلاع از امور - اندیشه در امور کارکنان - تلاش فراوان در امور آنان - تدبیر امور - دلجویی از برکنار شده‌ها - پنهان نبودن از مردم برای مدت طولانی - عدم بیاعتنایی به زبردستان - برگزار کردن جلسات عمومی با زبردستان	اشراف بر امور	

جدول ۲: مؤلفه‌های بینشی رهبری معنوی

همه‌ی رفتارهای انسان در مقام کنش‌های اجتماعی مسبوق به نگرش است؛ به این معنا که تمام فعالیت‌های وی در گستره‌ی عمل، بر اساس نوع نگرش پیشین او تنظیم می‌شود و هنگام اشتغال رهبر به خدمت و فعالیت مدیریتی، عملکرد، نوع ارتباط با دیگران و همه رفتارهای رهبری وی مسبوق به نگاه او به مسؤولیت خواهد بود. درواقع، نگرش رهبر بر اساس پاسخ به پرسش‌هایی مانند این که: «این کار ارزشمند است یا خیر»، «این عمل چه مقدار ارزش دارد»، «این رفتار چه سهمی در زندگی وی دارد» و «مردم دارای چه منزلت و مرتبتی هستند»، شکل می‌گیرد و نوع این پاسخ‌ها نقشی تام در تکوین نوع و روش رهبری وی دارند. از این رو، مواضع رهبر در پشت صحنه مدیریت، تعیین کننده نحوه عمل و فعالیت او در صحنه مدیریت است. از منظر امام علی (علیه السلام) نیز نوع نگاه انسان‌ها به امور انتزاعی است که برداشت‌ها و عملکردهای مختلفی را رقم می‌زند؛ به تعبیر دقیق‌تر نوع نگرش به مسائل، شناخت آدمی از جهان را سازماندهی می‌کند. بنابراین اگر زاویه نگاه تغییر کند، مسیر زندگی نیز به دنبال آن تغییر خواهد کرد. این تعریف از نگرش در خطبه ۸۲ نهج البلاغه بسیار مشهود است. (مَنْ أَبْصَرَ بِهَا بَصَرْتُهٗ، وَمَنْ أَبْصَرَ إِلَيْهَا أَعْمَتْهٗ) «آن کس که با دنیا بنگرد، به او بصیرت و بینایی می‌بخشد و آن کس که به دنیا بنگرد، نابینایش می‌سازد!» بدین معنا که هرکس دنیا را وسیله نیل به کمال و ابزاری برای وصول به آخرت و سببی از اسباب تکامل قرار دهد، حجاب‌ها از برابر دیدگان او، کنار خواهد رفت و حقایق جهان را آن چنان که هست در می‌یابد، ولی آن کس که دنیا را به عنوان هدف بشناسد و نظر او نسبت به آن نظر استقلالی باشد، نه به عنوان وسیله و ابزار، چنان حجابی بر چشم دل او می‌افتد که از دیدن حقایق محروم می‌شود؛ عاشق دنیا و زرق و برق آن می‌شود و دل‌باخته و دل‌داده عالم ماده می‌گردد و هر چه را جز آن است، به فراموشی می‌سپارد.

در واقع منظور از جمله «أَبْصَرَ بِهَا» نگاه کردن به عیوب دنیا و ناپایداری آن و درس‌های عبرتی که در آن نهفته است، می‌باشد؛ به یقین چنین نگاهی سبب بینایی و هوشیاری است و منظور از جمله «أَبْصَرَ إِلَيْهَا» چشم دوختن به زرق و برق و مظاهر فریبنده آن است که چشم باطن انسان را، کور می‌کند (پیام امام امیرالمؤمنین (علیه السلام)، ۱۳۹۰، ج ۳: ص ۳۲۰). بر این اساس از دیدگاه علی (علیه السلام) چگونه باید در پشت صحنه رهبری، به نگرش‌ها و انگیزش‌ها سامان بخشید تا دستورالعمل‌ها و توصیه‌ها در جای خود تحقق یابد؟ از باب نمونه «نگرش امانتی» در پذیرش رهبری، اصلی بنیادی و قاعده‌ای فراگیر در بینش اسلامی؛ زیرا در منطق دینی همه نعمت‌ها ودایع و امانت‌های الهی‌اند. (قرآن کریم، احزاب: ۷۳)

امانت در بینش الهی سه ضلعی است: امانت خدا، امانت مردم و امانت حاکمان در سلسله مراتب اداری، که در نهج البلاغه و سخنان حضرت علی (علیه السلام) به هر سه امانت اشاره شده است. لذا نخستین اصل در نگرش مدیران به مسؤولیت در دیدگاه حضرت علی (علیه السلام) این است که مدیر باید مسؤولیت و منصب پذیرفته شده را امانتی تلقی کند که بر اساس سلسله مراتب، از خدا به ولی و از ولی به او واگذار شده است؛ و تمام کوشش او در جهت ادای این امانت باشد. حضرت خطاب به یکی دیگر از کارگزاران خود، مسؤولیت حکومت را امانت معرفی می‌کند و او را در این امانت سهیم می‌داند: «أَمَّا بَعْدُ، فَإِنِّي كُنْتُ أَشْرُكَكَ فِي أَمَانَتِي...» (نهج البلاغه، نامه ۴۱)؛ همانا، من تو را شریک در امانتم (حکومت و زمامداری) قرار دادم.

در تعریف نگرش^۱ گفته شده است که مرکب از اعتقادات و احساساتی است که باعث می‌شود افراد از قبل آمادگی پیدا کنند تا در مواجهه با دیگران رویکرد رفتار مثبت یا منفی بگیرد. (هکسما، ۱۳۹۴) نگرش‌ها به به رویکرد شناختی نیز یاد می‌شود. هرچند گوردون آلپورت (۱۳۹۵ م) آن را حالتی در انسان دانسته که انسان یک آمادگی ذهنی و عصبی پیدا کرده که از طریق تجربه سامان می‌یابد و عکس العمل افراد سازمانی در هنگام مواجهه با مسائل و موضوعات و نیز موقعیت‌های مختلف واکنش نشان داده و دارای تأثیرات مستقیم است. (سیرز و دیگران، به نقل از حسن پاشا شریفی، ۱۳۸۱، ص ۴۱۳)

در تعریف یاد شده که نگرش به نظریه یادگیری بنا شده می‌توان از آن چنین تعریف ارائه داد که نگرش عبارت از سازمان پایداری است که دارای فرآیندهای عاطفی، انگیزشی، شناختی نسبت به ابعاد دنیایی افراد است. در این تعریف به خاستگاه نگرش اشاره کرده در عین حال تجربه‌ی ذهنی نیز مورد تأیید قرار گرفته است. در این مقاله بُعد نگرشی در برگرفته مجموعه عواطف، هیجانات و نگرش‌هایی که در رفتار و احساسات فرد متبلور می‌شوند.

جدول زیر معرفی کننده انواع مؤلفه‌های نگرشی رهبری معنوی از منظر آموزه‌های علوی () در دو بعد عاطفی و فرهنگ سازی می‌باشد. با توجه با تعاریف گذشته نوع نگرش‌های عاطفی-هیجانی و نیز فرهنگ ساز در نوع کنش و رفتارهای مدیریتی تأثیر مستقیم داشته و خود این مؤلفه‌ها در قالب زیرمجموعه‌هایی تحقق می‌یابند که با عنوان اجزای تشکیل دهنده نگرش از آن‌ها نامبرده شده که دارای مصادیقی هستند که در قالب محتوی به همراه مستندات خود بیان گشته اند.

1. attitude



مؤلفه‌های نگرشی رهبری معنوی			
مؤلفه‌ها	اجزاء	محتوی	مستندات
تکلیف‌ها	مهربانی و گشاده‌رویی	نرم‌خویی- پرهیز از تندخویی- پرهیز از تندی در زبان- گشاده رویی- مهربانی- فروخوردن خشم- پرهیز از خشونت و تحقیر کردن	خطبه ۳- نامه ۱۹ - نامه ۲۶ - نامه ۲۷ - نامه ۴۶- نامه ۵۰- نامه ۵۳ - حکمت ۶- حکمت ۳۸- حکمت ۵۰- حکمت ۱۱۳ - حکمت ۱۲۰ -
	گذشت و مدارا	بخشش و گذشت- پوشاندن عیوب مردم- اعتدال و میانه روی در رفتار و پرهیز از سخت گیری و سهل گیری افراطی- رفق و مدارا	نامه ۵۳
	عشق به دیگران	حسن معاشرت- سپاس و قدردانی از زحمات آمران- همدلی- اختصاص وقت شخصی به نیازمندان- نیکوکاری در حق زبردستان	نامه ۲۶ - نامه ۵۳ - حکمت ۱۰
	خیرخواهی	کوتاهی نکردن در پند و نصیحت- خیرخواهی- پرهیز از منت گذاشتن- امر به معروف و نهی از منکر	خطبه ۳۴ - خطبه ۱۰۴- نامه ۳۱- نامه ۵۳ - حکمت ۱۲۰
فرهنگ سازی	دین محوری	بقا بر سنت نیک گذشته- ابطال بدعت ها- دفاع از دین	خطبه ۱۶۳ - نامه ۳۱- نامه ۵۳- حکمت ۳۱
	قانون‌گرایی	اطاعت از مافوق- پرهیز از انجام امور حساس و مهم بدون دستور مافوق	نامه ۵- نامه ۳۳ - حکمت ۳۱۳
	عدالت محوری	حق‌گرایی- پذیرش حق- افشاء حق- تقسیم عادلانه بیت المال- پرهیز از ستم و بیداد- عدالت- انصاف- توجه به استحقاق- عدم اسراف و زیاده‌روی و پرهیز از بخلورزی- پرهیز از رشوه خواهی- پرهیز از امتیازخواهی	خطبه ۳۴ - خطبه ۱۰۴ - خطبه ۱۳۱ - خطبه ۱۶۳ - نامه ۵- نامه ۵۳ - حکمت ۴۶۸
	شایسته- سالاری	پرهیز از افراد عیبجو- یاری نگرستن از وزیر بدکاران- عدم توجه به اطرافیان و خویشان- عدم تکیه بر افراد سست ایمان-	خطبه ۵۸ - نامه ۵۳



	<p>انتخاب زبردستان باحیا، باتجربه، خانواده‌دار و مسلمان- گردآوری یاران حق طلب- مراقبت از دخالت نزدیکان- انتخاب جانشینانی با قدرت فکری بالا- انتخاب افرادی که در حقوقی صریح‌ترند- پرهیز از تملق چاپلوسان</p>	
<p>نامه ۱۹ (مرزوقی و همکاران، ۱۳۹۴: ۵۶-۵۷)</p>	<p>حفظ احترام- جلب اعتماد</p>	<p>حفظ کرامت انسانی</p>

جدول ۳: مؤلفه‌های نگرشی رهبری معنوی

۳. مؤلفه‌های کنشی رهبری معنوی

بر اساس نظر ماکس وبر (۱۸۶۴-۱۹۲۰ م) درباره کنش، وی متمایل به مفهوم کنش اجتماعی است که علاقه‌ی اساسی او بر تأثیر الزام‌های ساختاری و فرهنگی بر کنشگران است. (همیلتون، ۱۳۷۹، ص ۹۳)

از دیدگاه مید، واحد تحلیل رفتاری، کنش اجتماعی^۱ است؛ تعاملی میان دو یا چند نفر که به نحوی به طور متقابل وظایفی را بر عهده دارند و رابطه‌شان بخشی از یک الگوی مستمر است. مید زبان را مبنای کنش متقابل اجتماعی و حرکات و اشارات را اجزای اصلی زبان می‌داند و معتقد است: حرکات و اشارات بخشی از کنش اجتماعی است که دال یا نشانه آن بخش‌هایی از کنش اجتماعی است که هنوز رخ نداده است. (لارسن، ۱۳۷۷، ص ۵۹)

یکی از اندیشوران به نام تالکوت پارسونز (۱۹۰۲-۱۹۷۹ م) هم کتابی با عنوان «ساختار کنش اجتماعی» منتشر کرد و در آن مفاهیمی که تأثیر بسزایی بر رفتار انسان دارد را در قالب نظریه عام کنش مسجم کرد (دیلینی، ۱۳۸۸، ص ۳۴۹) وی علاقمند بود تا نظریه کنش را از رفتارگرایی متمایز کند. (ریتزر، ۱۳۸۱، ص ۵۲۹) از نگاه او سنت‌های غربی نگاه متضادی به جامعه دارد. از این رو، تلاش کرد دیدگاهی را ارائه کند تا آزادی شخصی و تعیین‌گرایی عینی را در هم آمیزد تا از این رهگذر ستون‌های اندیشه مستحکمی را برای لیبرالیسم غربی بنیان به وجود آورد. (سیدمن، ۱۳۸۸، ص ۹۹)

1. Social Action



از آنجایی که هدف اصلی مؤلفه‌های کنشی، راهنمایی فرد برای داشتن رفتارهای مناسب و شایسته و پرهیز از رفتارهای ناشایست است. به عبارت دیگر، این گزاره‌ها از نظر مفهوم، یا دارای بار دستوری و تکلیفی هستند که با عباراتی چون: (باید، نباید، وظیفه، مسئولیت و...) مشخص می‌شوند و یا دارای بار ارزشی و فضیلتی هستند که کلماتی مثل: (حُسن، قبح؛ فضیلت، رذیلت؛ خوب، بد و...) نشان دهنده چنین اظهاراتی هستند. به عنوان نمونه می‌توان به خطبه ۱۶۶ که در آن باید و نباید به کار برده شده است و یا خطبه ۱۶۷ که مفاهیم ارزشی و فضیلتی را بیان می‌کند و یا خطبه‌های ۴۵، ۷۶، ۸۱، ۸۳، ۸۵، ۱۰۵ و ۲۱۴ که پرهیز از شر و بدی، در پیش گرفتن راه نیک، و کوتاهی نکردن در واجبات را توصیه می‌کند اشاره کرد.

کنش‌های رفتاری رهبری معنوی، اعم از اقدامات فردی و منش‌های شخصیتهای رهبر معنوی و نیز اقدامات اجتماعی و هدایت‌گرانه وی نقش بسزایی در تحقق اهداف سازمانی دارد. از این روی مؤلفه‌های کنشی رهبری معنوی از منظر آموزه‌های علوی (علیه السلام) به دو دسته منشی و هدایت‌گری تقسیم شده که با مستندات آن در جدول زیر نشان داده شده است:

مؤلفه‌های کنشی رهبری معنوی			
مؤلفه‌ها	اجزاء	مستندات	
منشی	شجاعت	شجاعت - قضاوت نیک	خطبه ۱۰۳ - نامه ۶۲ - حکمت ۳ - حکمت ۴ - حکمت ۳۱ - حکمت ۴۷
	صداقت	راستگویی و پرهیز از دروغ	خطبه ۱۶ - خطبه ۱۰۷ - خطبه ۱۴۴ - خطبه ۱۵۳ - نامه ۲۶ - نامه ۴۵ - حکمت ۳۱ - حکمت ۴۷
	تعهد	توجه به امانت بودن مقام - اداء امانت - توجه به امانت بودن بیت المال - وفای به عهد و عدم خلف وعده	خطبه ۱۶ - نامه ۵ - نامه ۲۶ - نامه ۵۳ - نامه ۷۸ - حکمت ۴۷
	تواضع	عدم تکبر و خودپسندی - پرهیز از خود بزرگ بینی - تواضع و فروتنی	خطبه ۵ - خطبه ۲۰۷ - خطبه ۲۳۴ - نامه ۲۷ - نامه ۴۶ - نامه ۵۳ - حکمت ۳۸ - حکمت



			۵۴- حکمت ۱۰۳ - حکمت ۱۱ - حکمت ۱۱۳
	سعه صدر	صبر و شکیبایی - استقامت - حلم و بردباری در مشکلات	خطبه ۳- نامه ۵۳ - حکمت ۴- حکمت ۶- حکمت ۳۱- حکمت ۱۱۳ - حکمت ۴۵۹
	عزت نفس	عزت نفس - ارزشمندی خویش	خطبه ۱۶ - حکمت ۱۴۹
	کرامت	قناعت - درستکاری - فداکاری - همت بلند - سخاوت	حکمت ۴۷ - نامه ۴۵ - حکمت ۴۳- حکمت ۴۴- خطبه ۱۶- نامه ۲۷ - نامه ۵۳ - حکمت ۴- حکمت ۶۷
	قاطعیت	صلابت و راسخ بودن - قاطعیت در اجرای حق - قاطعیت رای و عدم تأثیر پذیری - نیرومندی در تحقق حکومت - استواری - کيفر و مجازات قاطعانه فرد خاطی - قاطعیت در برخورد با فتنه گران - شفافیت در گفتار و رفتار	خطبه ۶- خطبه ۱۵ - خطبه ۳۷- خطبه ۹۱ - نامه ۵۹
هدایت گری	هدایت فکری و عملی	زدودن شک و تردید و دودلی - ابلاغ و سفارش به رعایت احکام الهی - جلب آرامش روانی پیروان - دفاع از مظلوم و مبارزه با ستمگر - حل و فصل کینه	خطبه ۲- حکمت ۳۱
	ایفای نقش الگو	پیشتازی در عمل - اولین فرد در لیبک به دعوت حق - کم کردن شعار - ایفای نقش محوری در سازمان	خطبه ۹- خطبه ۳۷ - خطبه ۱۳۱- خطبه ۱۷۴ - حکمت ۷۳- حکمت ۱۰۳
	تربیت پیروان	تربیت و آموزش مردم در امور کاری و زندگی	خطبه ۳۴ - نامه ۵۳
	ایجاد وحدت و انسجام	استفاده از گروههای مختلف مردم و اصلاح هرگروه با دیگری - تاکید بر وحدت - پرهیز از دشمنی - پذیرش صلح دشمن اما توجه به توطئه های وی - جلوگیری از اختلاف و پراکندگی	خطبه ۵- نامه ۷۸ - خطبه ۱۰۷- خطبه ۱۴۶ - نامه ۵۳



خطبه ۶- خطبه ۱۰ - خطبه ۱۳۱- خطبه ۱۵۲- خطبه ۱۵۳- نامه ۳۴-- نامه ۴۵ - نامه ۵۳- نامه ۵۹ (مرزوقی و همکاران، ۱۳۹۴: ۵۶-۵۷)	ارزشیابی دقیق و رسیدگی به امور کوچک و بزرگ- گماردن جاسوسان راستگو و وفادار- بررسی رفتار کارگزاران- تحقیق و کاوش در مسائل زیردستان- برشمردن کارهای مهم زیردستان	نظارت	
--	---	-------	--

جدول ۴: مؤلفه‌های کنشی رهبری معنوی

نتیجه

از بررسی های به عمل آمده در این تحقیق می توان موارد ذیل را نتیجه گرفت :

- ۱- رهبری معنوی به عنوان یک نیاز در جامعه عصر حاضر مبتنی بر سه مؤلفه مهم بینشی، نگرشی و کنشی است که رهبری جامعه اسلامی برای نفوذ حداکثری بر پیروان خویش و تبعیت آنان نیازمند به کارگیری صحیح و توأم آنها می باشد و می توان از آن منشور حکومت داری مطلوب را استخراج کرد.
- ۲- رهبری معنوی ضمن ترکیب ابعاد یاد شده در سازمان بهتر می تواند به اهداف از پیش تعیین شده، رضایت مندی و نیز بهره‌وری برسد، چه اینکه امام علی (علیه السلام) با مدیریت کریمانه و مدبرانه خویش توانست با کار بست آن جامعه متشکلت و بحران زده بعد از پیامبر خاتم النبیین را به خوبی رهبری کرده و به ساحل نجات برساند. از آنجایی که این مدل با عنایت به جامعیتی که دارد و ابعاد مختلف شخصیت افراد سازمانی را پوشش می دهد می توان نتیجه گرفت که نسبت به مدل هایی که از سوی اندیشمندان غربی که صرفاً به موارد جزئی اتکاء داشت از جامعیت بالایی برخوردار است. بنابراین برای بالندگی سازمان ها به مدیران سازمان ها توصیه می شود که با توجه به ظرفیت بالای مؤلفه هایی که در جدول ها آورده شد و نیز محتوای غنی که دارد ضمن به کارگیری آن، با پژوهش نسبت به ابعاد آن، به آزمون و تجربه آن بپردازند.
- ۳- بینش ها که خود دارای سه محور اعتقادی، عقلانی و تخصصی است و در واقع نقش زیرساخت و زمینه های شکل گیری نگرش و تبع آن رفتارها در سازمان را نشان می دهد، مجموعه باورهای اعتقادی، عقلانی و دانش تخصصی رهبر معنوی است که در باورها و رفتار وی متجلی می شوند؛ بُعد دوم مؤلفه ها، نگرشی است که خود دارای دو محور عاطفی و فرهنگ سازی می شود که این بُعد از مؤلفه های رهبری معنوی تشکیل دهنده نگرش پیروان نسبت به رهبر و در برگرنده مجموعه عواطف، انفعالات و نگرش هایی است که در رفتار و احساسات پیروان ظهور و بروز پیدا می کند و مؤلفه های سومی رهبری

معنوی بُعد کنشی است که آن نیز دربرگیرنده‌ی دو محور منشی و هدایتگری می‌باشد که این بخش نتیجه باروها و نگرش‌های پیروان نسبت به رهبر در سازمان است که بر مجموعه اقدامات فردی و اجتماعی رهبر معنوی جهت تحقق اهداف دلالت دارد. چنانچه در مدل نیز مشاهده می‌شود ابعاد مختلف در ارتباط با با همدیگر است به گونه‌ای که تغییر در هر کدام، موجب تحول و دگرگونی در ابعاد دیگر خواهد شد.

منابع

قرآن کریم

نهج البلاغه

۱. الوانی، سید مهدی، ۱۳۸۴ ش، *تصمیم‌گیری و تعیین خط مشی عمومی*، تهران، سمت.
۲. آریان‌پور، عباس و منوچهر، ۱۳۸۵ ش، *فرهنگ انگلیسی به فارسی*، چاپ: ششم، تهران، جهان‌رایانه.
۳. پاشا شریفی، حسن، ۱۳۸۱ ش، *اصول روان‌سنجی و روان‌آزمایی*، چاپ: هشتم، تهران، رشد.
۴. جعفری، سید محمد مهدی، ۱۳۷۳ ش، *پرتوی از نهج البلاغه* (با استفاده از ترجمه آیت الله سید محمود طالقانی)، سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
۵. دیلینی، تیم، ۱۳۸۸ ش، *نظریه‌های کلاسیک جامعه‌شناسی*، ترجمه: بهرنگ صدیقی و وحید طلوعی، دوم، تهران، بی‌نا.
۶. رضائیان، علی، ۱۳۸۷ ش، *مبانی سازمان و مدیریت*، تهران: انتشارات: سمت.
۷. ریتزر، جورج، ۱۳۸۱ ش، *نظریه‌های جامعه‌شناسی در دوران معاصر*، ترجمه: محسن ثلاثی، چاپ: ششم، تهران: علمی.
۸. سیدمن، استیون، ۱۳۸۸ ش، *کشاکش‌آرا در جامعه‌شناسی*، ترجمه: هادی جلیلی، چاپ: دوم، تهران: نشر نی.
۹. قلی‌پور، آرین، ۱۳۸۰ ش، *جامعه‌شناسی سازمان‌ها: رویکرد جامعه‌شناسی به سازمان و مدیریت*، تهران: انتشارات سمت.
۱۰. کریمی، یوسف، ۱۳۹۶ ش، *روانشناسی اجتماعی: نظریه‌ها، مفاهیم و کاربردها*، تهران: ارسباران.
۱۱. لارسن، کالوین جی، ۱۳۷۷ ش، *نظریه‌های جامعه‌شناسی محض و کاربردی*، ترجمه: غلامعباس توسلی و رضا فاضل، تهران: انتشارات سمت.
۱۲. مکارم شیرازی، ناصر و همکاران، ۱۳۹۰ ش، *پیام امام‌المؤمنین (علیه السلام)*، چاپ چهارم: تهران، دارالکتب الاسلامیه.
۱۳. مکارم شیرازی، ناصر، ۱۳۷۴ ش، *تفسیر نمونه*، تهران: دارالکتب الاسلامیه.
۱۴. مورهد و گریفین، ۱۳۷۴ ش، رفتار سازمانی، مترجمان سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: انتشارات مروارید.



۱۵. هرسی، پال؛ بلانچارد، کنث، ۱۳۷۷ش، *مدیریت رفتار سازمانی، کاربرد منابع انسانی*، ترجمه: علی علاقه بند، چاپ: سیزدهم، تهران: امیر کبیر.

۱۶. هکسما، سوزان نولن، ۱۳۹۴ش، *زمینه روانشناسی تکنیسون و هیلگارد*، ترجمه: مهدی گنجی، تهران: ساوالان.

۱۷. همیلتون، پیتر، ۱۳۷۹ش، *تالکوت پارسونز*، ترجمه: احمد تدین، چاپ: اول، تهران: هرمس.

مقالات

۱۸. الوانی، سید مهدی؛ معمارزاده طهران، غلامرضا؛ البرزی، محمود و کاظمی، حسین ۱۳۹۲ش، ارائه مدل رهبری معنوی در نظام اداری ایران، *نشریه مدیریت دولتی*، دوره ۵، ش ۱، ۲۱-۴۰.

۱۹. امیری، مجتبی و دهقانی زنگنه، کزال، ۱۳۹۲ش، نظریه رهبری اخلاقی بر مبنای سیره نبوی: استراتژی تئوری داده بنیاد متنی، تهران، *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، سال اول، شماره ۴.

۲۰. باقری، مصباح الهدی و سعدآبادی، حسن، ۱۳۹۰ش، طراحی الگوی رهبری معنوی براساس ارزش‌های اسلامی؛ پژوهشی مبتنی بر راهبرد داده بنیاد با تاکید بر ویژگی‌های فرمانده شهید سرلشکر احمد کاظمی، *اندیشه مدیریت راهبردی*، سال ۵، شماره دوم، ص ۵۷-۱۲۲.

۲۱. برزنونی، محمد علی، ۱۳۷۹ش، معنویت: نیاز پایای انسان و رمز ماندگاری جوامع انسانی، معنویت در مکتب امیرالمؤمنین، *مجموعه صاحب‌ها، سخنرانی‌ها و مقالات*، تهران، مرکز آموزش و پژوهش علوم اسلامی، حوزه نمایندگی ولی فقیه در دانشگاه امام حسین (علیه السلام).

۲۲. تقی پور ظهیر، علی، ۱۳۷۶ش، برنامه ریزی و توسعه منابع انسانی و بهبود عملکرد و بهره‌وری در سازمانهای آموزشی، *فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش*، شماره ۱۶.

۲۳. جلالی، حسین، ۱۳۸۰ش، درآمدی بر بحث «بینش»، «گرایش»، «کنش» و آثار متقابل آن‌ها، قم، *مجله معرفت*، شماره ۵۰.

۲۴. خائف الهی، احمد علی؛ بهرام میرزایی، آرش و متقی، پیمان، ۱۳۸۹ش، مؤلفه‌های رهبری معنوی در سازمان، *ماهنامه تدبیر*، ش ۲۱۷، ص ۲۹-۳۳.

۲۵. دانایی فرد، حسن و مؤمنی، پویا، ۱۳۸۷ش، تئوری رهبری اثربخش از دیدگاه امام علی (علیه السلام)، استراتژی تئوری داده بنیاد متنی، تهران، *مطالعات انقلاب اسلامی*، دوره ۴، شماره ۱۴.

۲۶. رودگر، محمد جواد، ۱۳۸۶ش، نقش اخلاق و معنویت در کارآمدی نظام اسلامی، *فصلنامه حکومت اسلامی*، سال دوازدهم، شماره ۴۴، ص ۶۶-۴۱.



۲۷. رودگر، محمد جواد، ۱۳۸۷ش، تجدید دین به معنویت در جریانهای معنوی نوپدید، *کتاب نقد*، شماره ۴۶.
۲۸. صانعی، مهدی و حسن پور، اکبر، ۱۳۹۱ش، راهکارهای اساسی پرورش معنویت در سازمان‌ها، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، سال هفتم، شماره ۲، ص ۳۵-۴۴.
۲۹. ضیائی، محمد صادق؛ نرگسیان، عباس و آبیغی اصفهانی، سعید، ۱۳۸۷ش، نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران، *نشریه مدیریت دولتی*، دوره ۱، ش ۶۷، ۱ تا ۸۶.
۳۰. قاسمی، محمد؛ فردین، مرضیه و جودزاده، مهتا، ۱۳۹۳ش، بررسی تأثیر رهبری معنوی بر سلامت سازمانی (مطالعه ای در بین کارکنان سازمان تأمین اجتماعی زاهدان)، *نشریه پژوهش‌های مدیریت عمومی*، س هفتم، ش ۲۶، ۱۳۵-۱۵۶.
۳۱. محمدی، ابوالفضل؛ علایزاده، محمود و محمدی، مهدی ۱۳۹۴ش، بررسی پایه‌های نظری تعالی فرد در سازمان از دیدگاه قرآن کریم، *فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت اسلامی*، س ۲۳، ش ۴.
۳۲. مرزوقی، رحمت الله؛ ترک زاده، جعفر و پیروزی نژاد، زینب، ۱۳۹۴ش، تدوین و اعتباریابی الگوی رهبری معنوی اسلامی در سازمان از منظر نهج البلاغه، *فصلنامه پژوهشنامه نهج البلاغه*، سال سوم، شماره ۲۱.
۳۳. مشبکی، اصغر؛ باشکوه، محمد و علیپور، وحیده، ۱۳۸۵ش، معنویت و رهبری، *دو فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت صنعتی*، سال پنجم، شماره ۱۴، ص ۲۰۰-۱۷۷.
۳۴. معمارزاده، غلامرضا و صانعی، مهدی، ۱۳۹۰ش، الماس رهبری معنوی در نظام اداری ایران، *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*، شماره ۷، ۹-۱۸.
۳۵. نادری، ناهید و رجایی پور، سعید، (بی‌تا)، مدیریت با رویکرد معنوی (شاخص‌های ارزیابی تحقق معنویت در سازمان)، *مطالعات اسلامی در علوم انسانی*، سال اول، شماره اول.
۳۶. نصر اصفهانی، علی؛ سبجانی، محمد؛ خزائی پول، جواد و امانی بنی، مجتبی، ۱۳۹۴ش، تحلیل تأثیر رهبری معنوی و پیامدهای آن بر عملکرد سازمانی با به کارگیری کارت امتیازی متوازن، *نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره ۱۳، ش ۱، ۲۴۷-۲۶۶.

37. Fry LW, Slocum JW. (2008). Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership. *Organizational Dynamics*; 37(1):86-99

38. Fry, L.W. (2003). "Toward a theory of spiritual leadership". *The Leadership Quarterly*, 14(6), PP. 693-727.
39. Fry, L.W.; Vittuci, S.; Cedillo, M. (2005). "Spiritual leadership and army transformation : Theory measurement, and establishing a baseline". *The Leadership Quarterly*, 16(5), PP. 835-862
40. Kotler, J.P. (1996). "Leading change". Boston, Harvard Business School Press
41. Pfeffer, J; Giacalone, R; Jurkiewicz, C.L. (2003). "Business and the spirit". *Handbook*
42. Reave, Laura, ; Spiritual values and practices related to leadership effectiveness;, *The Leadership Quarterly*, 16, 2005, pp.655-687.

