

باز آفرینی رهبری معنوی: الگویی مبتنی بر تعالیم اسلامی بر اساس کتاب شریف میزان الحکمه

محمد شهبازی^۱

عبدالله توکلی^۲

سعید کاظم پوریان^۳

چکیده

هدف: رهبری معنوی با ایجاد احساس عضویت و معنا در کار و بینش و بصیرت ایجاد شده ناشی از آن، از مهم‌ترین عوامل ارتقای بهره‌وری و سلامتی روانی کارکنان در دنیای پر تلاطم و ناپایدار کنونی محسوب می‌شود. هدف این مقاله، استخراج الگویی از رهبری معنوی بر پایه آموزه‌های اسلامی بود. **روش:** روش این پژوهش، کیفی و با رویکرد استقرایی است. به منظور استخراج مطالب از منابع اسلامی - که در این پژوهش به طور خاص کتاب میزان الحکمه استفاده شده است - تکنیک تحلیل مضمون به کار رفته است. **یافته‌ها:** نتایج پژوهش در مرحله کیفی نشان داد که الگوی رهبری معنوی اسلامی مشتمل بر سه سطح فردی، گروهی و سازمانی بوده که مؤلفه‌های شخصیتی و اعتقادی در بعد فردی، مؤلفه‌های منشی و اعتقادی در بعد گروهی و مؤلفه‌های بینشی و کنشی در بعد سازمانی اجزای تشکیل دهنده آن است. **نتیجه‌گیری:** الگوی نهایی این پژوهش می‌تواند مبنای مناسبی برای شناخت رهبران از جایگاه خود و همچنین سنجش و ارائه راهکارهای بهبود نقش مدیران سازمانی به عنوان رهبران معنوی در سازمان خویش باشد و بر اساس مؤلفه‌های تعریف شده در این الگو، آموزش‌های متناسب برای ایفای هرچه بهتر آنها ارائه شود.

واژگان کلیدی: رهبری معنوی، معنویت، رهبری، میزان الحکمه، رویکرد اسلامی.

♦ دریافت مقاله: ۹۹/۱۲/۱۹؛ تصویب نهایی: ۰۰/۰۳/۰۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت فناوری اطلاعات، گرایش مدیریت خدمات و توسعه فناوری. دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی.

تهران، ایران (نویسنده مسئول). تلفن: ۰۹۱۲۶۱۲۱۹۲۱ / Email: m.shahbazi@gmail.com

۲. دکترای مدیریت، گرایش رفتار سازمانی. دانشیار گروه مدیریت، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه. قم، ایران.

۳. دانشجوی دکتری مدیریت فناوری اطلاعات، گرایش مدیریت خدمات و توسعه فناوری. دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی.

تهران، ایران.

الف) مقدمه

در دنیای پرتلاطم کسب و کار کنونی، با توجه به رخدادها و حوادث بزرگی که روی داده یا پیش رو داریم، سازمانها در تلاش و رقابت‌اند تا شایسته‌ترین مدیران را به عنوان مزیتی رقابتی، شناسایی، جذب و حفظ کنند؛ زیرا وقایع و رخدادها به نحوی‌اند که واکنشهای متناسبی را می‌طلبند و ورود معنویت به سازمان و محیط کار، بخش اعظمی از این واکنشها را تسهیل خواهد کرد (معصومی، ۱۳۹۵). در شرایط پیچیده و متحول جامعه امروز، برنامه‌های توسعه معنویت در سطوح مختلف مدیریت، مهم‌ترین و ارزشمندترین هدف و رسالت سازمانها محسوب می‌شود (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۶). از طرفی، مشاغل مدیریتی نوعاً پیچیده است (فرای و اسلوکام، ۲۰۰۸) و ویژگی‌ها و شایستگی‌های معنوی می‌تواند باعث بهبود عملکرد مدیریت در سازمان شود (ریانا، ۲۰۲۱). چنانچه گزینش مدیران به نحو صحیح و مناسب صورت پذیرد، منافع سازمانی و اجتماعی در بر خواهد داشت. از این رو، مقتضی است که سازمانها تلاش کنند تا شایسته‌ترین، صالح‌ترین و متعهدترین و بهترین افراد را از بین متقاضیان مشاغل در اجتماع، به ویژه برای خدمت در مدیریت پیدا کنند و عملیات مد نظر را بر اساس برنامه‌ها و خط مشی‌های صحیح انجام دهند. رفتار نوآورانه (یانگ^۳ و همکاران، ۲۰۲۰؛ ژانگ و یانگ، ۲۰۲۰؛ رفاه ذهنی (زو و همکاران، ۲۰۲۰)، جو سازمان یافته، کارکنان هماهنگ، تمایل به کمک به دیگران، تکمیل کار با تلاش و سختکوشی، استنباط معنی در کار و فعالیتهای سازمانی، به هم پیوستگی و عضویت، وجدان کاری، ایثار کارکنان (فرای و همکاران، ۲۰۱۱)، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی (دیالانی^۵ و همکاران، ۲۰۲۰) و رشد سازمانی (سومیا و آسواریا، ۲۰۱۹) از پیامدهای رهبری معنوی در سازمان است. از این رو، تمرکز بر معنویت در محیط کار افزایش یافته است.

میترف و دنتون، مدیریت معنویت را از فعالیتهای مهم مدیریت برشمرده، جایگاه و چشم‌انداز معنویت را چنین نشان می‌دهند: «اما بر این باوریم که آنچه بشریت در این وضعیت بحرانی با آن مواجه است، انتخاب این نیست که آیا سازمانها باید معنوی تر شوند یا خیر، بلکه انتخاب این است که آنها چگونه می‌توانند معنوی تر شوند» (رسنگار، ۱۳۸۹). ظهور معنویت در محیط کار، تأییدی است بر اینکه افراد با چیزی بیش از جسم و فکر خود وارد محیط کار می‌شوند و اینکه استعداد شخصی و روح منحصر به فرد خود را با خود به همراه می‌آورند (میلیمان^۷ و همکاران، ۲۰۰۳). رهبری معنوی با توسعه انسانی و شرایط متغیر و پیچیده کنونی، تطابق بیشتری نسبت به سایر سبکها دارد و کمک می‌کند تا افراد از درون پرانگیخته و تمام وجود خود را در کار دخالت دهند (الوانی و همکاران، ۱۳۹۳). سازمانهای امروزی به شایستگی‌ها و ارزشهای معنوی نیاز مبرم دارند. رفتارها باید خودساخته و دارای بعد معنوی باشد.

1. Fry & Slocum

2. Riana

3. Yang

4. Zhang & Yang

5. Djaelani

6. Sowmiya & Aiswarya

7. Milliman

محمدشهبازی و همکاران ♦ ۵

استعدادهای برجسته بدون ارزشهای معنوی نمی‌توانند موفق باشند و در سازمانهای خود کسب اعتبار کنند (سلطانی سروستانی و همکاران، ۱۳۹۶). نتیجه پژوهش در چند شرکت دارای محیط معنوی، این بود که همبستگی بالایی میان سازمان کاملاً معنوی و کارایی آن وجود دارد. سازمان با سطح بالایی از معنویت در محیط خود معمولاً کارکنانی با سطوح بالاتری از بهره‌وری و کارایی دارد. همچنین، کارکنان دارای هوش معنوی بالا موجب رشد معنویت در محیط و ارتقای سطح بهره‌وری و کارایی خواهند شد. (جرانزاد و همکاران، ۲۰۱۵)

تغییرات ریشه‌ای و ایجاد تغییرات بنیادی و خلاقیت‌های کاری درون سازمان و توجه به چهار عرصه اساسی ماهیت انسان، که عبارتند از: جسم (فیزیکی)، ذهن (تفکر منطقی)، سرشت (عواطف و احساسات) و روح توأم توسط رهبران معنوی، نیازی است که احساس می‌شود (سلطانی سروستانی و همکاران، ۱۳۹۶)؛ زیرا کارکنان چیزی فراتر از پادشاهای مادی را در کار جستجو می‌کنند. آنان در جستجوی کاری با معنا، امیدبخش و هدفمندند. سازمانها با کارکنانی رشد یافته و بالنده مواجه‌اند که خواستار متعادل کردن زندگی‌شان می‌باشند (کینجرسکی و اسکراینک، ۲۰۰۴). محققان معتقدند که رهبری معنوی و تشویق معنویت در محل کار، مزایایی فراوانی دارد؛ مزایایی که سازمان با بهره‌گیری از آنها به بهبود بهره‌وری و افزایش عملکرد و بهبود شاخصهای مالی خود می‌پردازد. تحقیقات نشان می‌دهد که شرکتهای معنوی‌تر ۴۰ تا ۵۰ درصد از دیگر شرکتهای مشابه در افزایش درآمد خالص، بهبود نرخ بازگشت سرمایه و افزایش ارزش سهام عملکرد بهتری دارند (تامسون، ۲۰۰۳). محققان بیان می‌کنند که رهبری معنوی با تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند منجر به مزایا و منافع از قبیل افزایش خلاقیت، رضایت شغلی، عملکرد تیمی و تعهد سازمانی، افزایش صداقت و اعتماد، افزایش حس تکامل شخصی، افزایش تعهد سازمانی، بهبود نگرشهای شغلی کارکنان همچون افزایش رضایت، مشارکت شغلی و نیز کاهش ترک شغل افراد، افزایش اخلاق و وجدان کاری، انگیزش بیشتر شود (سلطانی سروستانی و همکاران، ۱۳۹۶). ابعاد رهبری معنوی منجر به بهره‌وری و کاهش هزینه سازمانها می‌شود. رهبری معنوی، ابزاری قوی است که بر رفتارهای افراد تأکید دارد و به موفقیت سازمانی کمک می‌کند (میلر، ۱۹۹۹). همچنین تحقیقات نشان داده است امتیازات و شایستگی‌هایی مانند حساسیت میان فردی، ملاحظات مثبت میان فرهنگی و مهارتهای مدیریت، در بین افراد معنوی و عادی متفاوت است. (فرای و ماترلی، ۲۰۱۰)

در حالی که در سند چشم‌انداز بیست ساله کشور و قانون برنامه پنجم و ششم توسعه، بر استقرار نظام معنوی به عنوان یکی از سیاستهای کلان و راهبردی کشور تأکید فراوان شده است. در عصری که روند سرعت تغییرات و رخداد اتفاقات بسیار بالاست، برای نقشهای در حال تغییر در سازمانها، مهارتهای جدید رهبری مورد نیاز است. با توجه به مسائل مطرح شده و نیاز و ضرورت توجه بیشتر به رهبری معنوی و مؤلفه‌ها و ابعاد آن، موضوع پژوهش به

-
1. Grunes
 2. Kinjerski & Skrypnik
 3. Thompson
 4. Miller
 5. Matherly

دنبال پاسخگویی به این سؤال است که چارچوب رهبری معنوی به چه صورت است؟ و ابعاد و شاخصهای رهبری معنوی کدامند؟ این چارچوب در قالب مدلی جامع و با استفاده از روش تحلیل مضمون ارائه خواهد شد.

ب) مبانی نظری و پیشینه پژوهش

معنویت در منابع غربی، به معنای نیرویی انرژی‌زا، انگیزاننده، الهام‌بخش و روحبخش زندگی (مکنایت، ۱۹۸۴)، جستجوی مداوم برای یافتن معنی، هدف و فرجامی معین (میرس، ۲، ۱۹۹۰)، هدفی متعالی و الهی و فراسوی فردیت خویش (اورسلا، ۳، ۱۹۹۷) و عاملی حیاتی در مواجهه با مشکلات روانی و افزایش رضایت از زندگی (تروزره و همکاران، ۲۰۲۰) تعریف شده است. معنویت در تعریفی دیگر، تلاش برای ایجاد حساسیت نسبت به خویش، دیگران، نیروی برتر (خدا)، کندوکاو در جهت آنچه برای انسان شدن مورد نیاز است و جستجو برای رسیدن به انسان کامل (هینسز، ۵، ۱۹۹۵) ذکر شده است. اسلام، معنویت را به طور مستقیم به عنوان تجلی بشریت فرد و هر آنچه به شکل دادن فرد منجر می‌شود، تعریف می‌کند که در آن به ارزشهای اساسی و اعتقادات اخلاقی که جزء جدایی‌ناپذیر وجود انسان‌اند، به طور مستقیم اشاره می‌شود. (معصومی، ۱۳۹۵)

اما از جنبه مهم دیگر، معنویت فهم باورهای اصلی است که انسان را قادر می‌سازد تا فهمی از جهان و اتفاقاتی که زندگی ما را شکل می‌دهد، ایجاد کند. در این بیان، معنویت به او نشان می‌دهد که چگونه به دیگران واکنش نشان دهد، چگونه ارتباطات خود را توسعه دهد و چگونه حس مسئولیت نسبت به مردم و جامعه نشان دهد (متیو، ۶، ۲۰۰۹). در مجموع، محققان غربی شش عنصر جستجوی معنا، عدم خودخواهی در فعالیتها، اختلاف معنویت و دین، ارتباط با اعضای گروه به صورت جمعی، یکپارچگی میان ارزشها و تصمیمات افراد و فرایند فعال را در تعریف معنویت مطرح کرده‌اند. (بزی، ۲۰۱۷)

از سوی دیگر، اولین قدم در فهم معنویت اسلامی، پذیرش موجودی برتر و تأثیرگذار تام در زندگی انسان و عالم هستی است (عطافر، ۱۳۹۲). سرچشمه معنویت اسلامی، قرآن کریم و آیات و روایات‌اند. لذا گفتمانهای اسلامی در مقابل واژه غربی spirituality، اصطلاحات گوناگونی دارند که در بر گیرنده معانی باطن، حق، عالم معنا، مقام لطف الهی، مفهوم کمال و ذکر خداست. در این دیدگاه، زندگی معنوی هم بر ترس از خدا مبتنی است و هم بر عشق او؛ هم تسلیم در برابر اراده خداست و هم جستجو برای شناخت و درک او که هدف نهایی آفرینش است. لذا

-
1. Mc Knight
 2. Myers
 3. Ursula
 4. Toruner
 5. Hinnells
 6. Mathews
 7. Bezy

محمدشهبازی و همکاران ♦ ۷

از دیدگاه اسلام، معنویت بر دین مبتنی است و مسلمان باید معنویت خویش را بر اساس دین اسلام استوار سازد و حدود و ثغور معنویت فرد و نوع ارتباط چهارگانه فرد مسلمان، شامل ارتباط با خویشتن، با دیگران، با محیط و با خدا، بر اساس آموزه‌های تعالیم دین معین می‌شود (رودگر، ۱۳۸۸). قرآن کریم معنویت را دارای قلمرو گسترده‌ای می‌داند که می‌تواند شامل همه احوال، اقوال، افعال، انگیزه‌ها و اندیشه‌های انسان شود (مشیکی، ۱۳۸۵). علامه طباطبایی معنویت را رابط میان اعمال و افعال انسانی با حالات و ملکاتی که در نفس او به وجود می‌آورند، همچنین رابط بین این حالات و ملکات با مقامات و مدارج باطنی که انسان سیر می‌کند می‌داند (طباطبایی، ۱۳۸۷). همچنین مریجی (۱۳۹۷) معنویت را عالی‌ترین رابطه انسانی، جستجوی یک معنای وجودی و نظرات و رفتارهای شخصی که حس تعلق به یک بعد متعالی یا چیزی فراتر از خود را بیان می‌کند، می‌داند.

تأملی گذرا بر این تعاریف نشان می‌دهد که معنویت اسلام با سایر معنویتهای تعریف شده تفاوت اساسی دارد و شامل دو اصل تقوا و معرفت می‌شود. عناصر معنویت در رویکرد اسلامی را می‌توان شامل ۱. مجموعه صفات و اعمال، ۲. مطابقت با فطرت، ۳. مبتنی بر دین و مذهب، ۴. با هدف تعالی و کمال انسان، ۵. منطقی و عقلانی، ۶. حضور در تمامی جنبه‌های زندگی و ۷. در جهت قرب الی‌الله دانست (مصومی، ۱۳۹۵). بر این اساس، مفهوم معنویت از منظر رویکردهای غربی و اسلامی را می‌توان بر اساس عوامل جامعیت و شمول، هدف، جهت‌گیری، رابطه با دین و جنبه فردی و اجتماعی بودن به شرح جدول ۱ (همان) تبیین کرد.

جدول ۱: مفهوم معنویت از منظر رویکرد غربی و اسلامی

عناصر	رویکرد غربی	رویکرد اسلامی
جامعیت و شمول	مجموعه ارزشها و اعتقادات اخلاقی	مجموعه صفات و اعمال
هدف	جستجوی معنا در زندگی	تعالی و کمال انسان
جهت‌گیری	یکپارچگی زندگی فردی و سازمانی در جهت معناداری	یکپارچگی زندگی فردی و سازمانی در جهت قرب الهی
رابطه با دین	جدایی معنویت و دین	مبتنی بر دین و مذهب
جنبه فردی و اجتماعی	اعتقادات شخصی و فردی	مجموعه اعتقادات سازمان‌یافته دینی در هر دو جنبه فردی و اجتماعی

۱. رهبری معنوی از منظر پژوهشگران غربی

حوزه رهبری معنوی مانند هر دو حوزه رهبری و معنویت، دارای تنوع و تفاوت‌های زیادی در تعاریف و برداشتهاست (الوانی و همکاران، ۱۳۹۳). برخی از پژوهشگران، رهبران معنوی را رهبرانی فراکنشی می‌دانند که قادرند راه‌ای دیدن و عمل کردن دیگران را تغییر دهند (فریسدیانتارا و ساهرتیان، ۲۰۱۲). برخی دیگر معتقدند که رهبری معنوی تلاشی برای درگیر ساختن رهبران و پیروان در فرایند دستیابی به نیک‌بودنی معنوی است (فرای و کوهن، ۲۰۰۹). رهبران معنوی با پیروان خود کار می‌کنند تا به آنان کمک کنند معنا را در کارشان بیابند؛ از فرصتهایی که در آن می‌توانند به طور درونی برانگیخته شوند، بهره‌گیرند؛ کار را در راهی که سود مشترک دارد سازمان دهند؛ یکپارچگی

1. Frisdiantara & Sahertian

2. Cohen

۸ ♦ بازآفرینی رهبری معنوی: الگویی مبتنی بر تعالیم اسلامی ...

ارزشهایشان را در کار حفظ کنند و در نهایت، یک شخصیت واقعی را در محیط کار دنبال کنند (کالینز، ۲۰۱۰). همچنین آنها بر نگرشها و اعمال دیگران به منظور رسیدن به هدفی مشترک که در نهایت به نفع کل گروه باشد، تأثیر می‌گذارند. (کراسمن، ۲۰۱۰، ۲)

فرهلم از اولین پژوهشگرانی بود که واژه معنویت و رهبری را با هم برای تشریح معنویت در رهبری محیط کار استفاده کرد و پس از وی، دیگران کوشش کردند با اعتباربخش به مدلش، به سوی نظریه رهبری معنوی رهنمون شوند. برخی از پژوهشگران نظیر دنت و همکارانش نیز مدلهایی ارائه کردند که با سازه‌هایی مانند هوش عاطفی، اخلاقیات، ارزشها و با مدل‌های رهبری مانند کاریزماتیک، مباشرت، تحول‌آفرین و خدمتگزار مرتبط بوده است (الوانی و همکاران، ۱۳۹۳). در جدول ۲، برخی از مؤلفه‌های تدوین‌شده توسط پژوهشگران غربی برای رهبری معنوی، آورده شده است.

جدول ۲: مؤلفه‌های رهبری معنوی از منظر پژوهشگران غربی (مرزوقی و همکاران، ۱۳۹۴)

ردیف	پژوهشگران	مؤلفه‌های رهبری معنوی
۱	سیندر و لوپز (۱۹۵۴)	خوش‌بینی، امید، تواضع، شفقت، بخشش، حق‌شناسی، عشق، نועدوستی، همدلی، مقاومت، معناداری
۲	جکسون (۱۹۹۹)، کریگر 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 جریویسز (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 جریویسز (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 معنادار (تبيين اهداف بالاتر)، معتبر و قابل اعتماد بودن، خدمت برای بهسازی و توانمندسازی کارکنان.
۱۰	لو (۲۰۱۳)	عشق به نועدوستی، صداقت و یکپارچگی، محبت، همدلی، احترام، عزت، مراقبت، خدمت، اعتماد، بخشش، قدردانی، عمل انعکاسی (بازخورد).

بررسی جدول ۲ و مدل‌های ذکر شده نشان می‌دهد به دلیل نبود ساختاری مستحکم و زیربنایی برای تعریف مفهوم رهبری معنوی و در واقع؛ عدم وجود پیشینه‌ای قوی و عمیق در حوزه معنویت در رویکرد غربی، این نوع از رهبری تنها به بیان مجموعه‌ای از ویژگی‌های اخلاقی در سطوح فردی و اجتماعی اکتفا کرده و برخلاف عنوان «رهبری معنوی» می‌توان گفت این رویکردها صرفاً متناسب با مفهوم گرایی معنویت در همان زمینه فرهنگی و اعتقادی مغرب‌زمین است؛ لذا باید نیاز به بازنگری و احیای مؤلفه را با توجه به پیشینه غنی اسلامی لازم دانست. (مرزوقی و همکاران، ۱۳۹۴)

1. Collins

2. Crossman

۲. رهبری معنوی از منظر رویکرد اسلامی

مدیریت و رهبری در مآخذ و منابع دینی و فرهنگی اسلامی ریشه نیرومند تاریخی دارد (مظفریان، ۱۳۶۲). با توجه به غنای وافر تعالیم و حیانی و اسلامی مرتبط با این موضوع از یک سو و محتوای پربار تاریخی این سبک رهبری (از صدر اسلام تا انقلاب اسلامی) از سوی دیگر، می‌توان به ترسیم چارچوبی چندبعدی، نو و متمایز دست یافت (باقری و سعدآبادی، ۱۳۹۰). در بررسی منابع اسلامی و به خصوص نهج‌البلاغه، از حاکم جامعه اسلامی هرگز به عنوان ملک یا سلطان سخنی گفته نشده است. تعبیراتی که در نهج‌البلاغه به کار رفته، از عبارت «امام» به معنای پیشوا و رهبر استفاده شده است (مرزوفی و همکاران، ۱۳۹۴). رهبر آن کسی است که اگر جمعیت یا امتی را به دنبال خود می‌کشد، خود پیش‌قراول و طلایه‌دار این حرکت باشد. مفهوم حرکت و پیشروی و پیشگامی در این خطی که مردم حرکت می‌کنند، در کلمه امام وجود دارد (حسینی خامنه‌ای، ۱۳۶۰). تعبیر دیگر، «والی» است. والی امت و والی رعیت آن کسی است که امور مردم را به عهده دارد و با آنان پیوسته است. ولایت یعنی حاکمیت و سرپرستی در جامعه اسلامی؛ یعنی پیوند، ارتباط، اتصال، به هم پیچیده شدن دوجیز، به هم جوشیدگی و به هم پیوستگی کسانی که با یکدیگر ولایت دارند (همو، ۱۳۶۹). علاوه بر تعابیر ذکر شده، در اسلام برای بیان مفهوم رهبری، واژه‌های هدایت و اولی‌الامر نیز استفاده شده است. در یکی از طبقه‌بندی‌های اسلامی موجود، رهبری به چهار نوع تقسیم شده است (محمدی‌ری‌شهری، ۱۳۷۵):

رهبری سیاسی: اسلام به مسلمانان اجازه نمی‌دهد که تسلیم هرج و مرج شوند یا نسبت به تشکیل حکومت و ایجاد رهبری سیاسی بی‌تفاوت باشند.

رهبری اخلاقی: حکمت و هدف‌نهایی وحی و نبوت، احیای ارزشهای اخلاقی و پرورش انسانهای شایسته و ارتقای آنان به مقام والای امامت اخلاقی است.

رهبری علمی: دانستنی‌هایی که انسان بدان نیازمند است به دو دسته تقسیم می‌شوند: نخست، علمی که انسانی می‌تواند با تلاش و تجربه خود به آنها دست یابد. دوم، علمی که دست یافتن به آنها تنها از راه ارتباط با مبده وحی و آفریدگار هستی امکان‌پذیر است. نقش رهبری در زمینه دسته اول، فقط برنامه‌ریزی برای قرار دادن این علوم در جهت سعادت همیشگی انسان است. اما در مواجهه با دسته دوم، مانند حقایق مربوط به مبده و معاد، بی‌تردید جامعه به رهبری الهی نیازمند است؛ زیرا این امور فقط از طریق رهبری قابل تحصیل است که آرای او مصون از خطا باشد، تا بتواند از بروز اختلاف نظر در تشخیص حقایقی که وحی ارائه کرده است پیشگیری کند.

رهبری باطنی: یکی از انواع چهارگانه رهبری و کامل‌ترین آنها، رهبری باطنی است. این گونه رهبری نوعی هدایت تکوینی در راستای تکامل انسان میان رهبر و رهرو است. بر این اساس، این گونه رهبری تنها از کسی ساخته است که دارای ولایت تکوینی باشد. ولایت تکوینی نوعی توان و قدرت معنوی است که انسان با اراده خداوند و در نتیجه عمل به دستورات و احکام الهی بدان دست می‌یابد.

در رویکرد اسلامی، امام به عنوان رهبر، الگوی کامل و متعالی بشر برای رهبری در سطح جامعه در زمان غیبت است. لذا می‌توان ویژگی‌های امام را برای هر رهبر سازمانی در جامعه اسلامی، مد نظر قرار داد و باید اذعان داشت

۱۰ ♦ بازآفرینی رهبری معنوی: الگویی مبتنی بر تعالیم اسلامی ...

که دلیل تفاوت معنای واژه رهبری معنوی در منابع غربی و اسلامی، تفاوت در معنای مفاهیم رهبری و معنویت در این دو دیدگاه است. از این رو، با توجه به تعاریفی که در اسلام از مفاهیم رهبری و معنویت برمی آید، می توان معادل معنایی و کاربردی رهبری معنوی در سازمانهای جامعه اسلامی را «فرایند هدایت دلسوزانه پیروان و جلب مشارکت داوطلبانه آنان در تلاش برای رسیدن به توحید و منبع لایزال الهی، به وسیله ایجاد شوری منطقی برخاسته از صفات و اعمال خود و پیروان دانست که تحت لوای آداب و ارکان اسلامی و به منظور یکپارچگی امر دین و دنیای پیروان و جلوگیری از فساد و گمراهی مجموعه سازمان انجام می گیرد» تعریف کرد (مرزوقی و همکاران، ۱۳۹۴). همان گونه از این تعریف نیز برمی آید، هدف اصلی از رهبری معنوی در غرب، توسعه و پیشرفت مادی انسانها و سازمان است؛ اما در دین مبین اسلام، هدف از رهبری معنوی قبل از آنکه رفاه مادی باشد، خودسازی و توجه به مسائل معنوی و غیر مادی است. در واقع؛ رهبری معنوی اسلامی به دنبال این است تا با ایجاد صفات خداگونه در انسان و تأمین نیازهای معنوی انسان از طریق ارتباط عمیق با خداوند، نیازهای مادی افراد را تأمین و در جهت پیشرفت سازمان، از طریق ایجاد روح خداگرایی اقدام کند. (مشتاقیان ابرقویی و همکاران، ۱۳۹۰)

نگاهی به پیشینه های پژوهشی در حوزه رهبری معنوی اسلامی نشان می دهد مؤلفه های اسلامی مطرح شده، تناسب زیادی با یکدیگر نداشته اند و این امر می تواند به دلیل نبود تعریف دقیق و یکسانی از رهبری معنوی اسلامی در پژوهشهای انجام شده یا بررسی مؤلفه ها بر اساس تعاریف غربی رایج باشد. با این وجود، مؤلفه های مطرح که در این پژوهش مطالعه شده اند، در جدول ۳ ذکر شده است.

جدول ۳: مؤلفه های رهبری معنوی از منظر رویکرد اسلامی

ردیف	پژوهشگران	ابعاد و مؤلفه های رهبری معنوی
۱	الوانی و همکاران (۱۳۹۳)	رهبری معنوی، پیرو معنوی، زمینه معنوی.
۲	باقری و سعدآبادی (۱۳۹۰)	محیط بیرونی، احسان، انس با اهل بیت و قرآن، تقید دینی و مذهبی، اصالت، نسل، دوستان، اعتقاد و باور، بصیرت و استقامت، خودسازی، معرفت، تعهد، کارآمدی، آگاهی، رفتار مدیریتی، رفتار فردی، ویژگی های رفتاری، ویژگی های روحی، ویژگی های جسمی
۳	مرزوقی و همکاران (۱۳۹۴)	بینشی (اعتقادی، عقلانی، تخصصی)، نگرشی (عاطفی، فرهنگ سازی)، کنشی (منشی، هدایتگری).
۴	سلطانی سروستانی و همکاران (۱۳۹۶)	- معنویت الهی (خداگرایی، عزت نفس، خودشکوفایی معنوی، عمل گرایی، تجارب مذهبی). - معنویت وجودی (معناگرایی، خودارزیابی فطری، خودکفایتی فطری، خودآگاهی فطری، تجارب معنوی اصیل). - تعالی معنوی پایدار انسانی (فرانقشهای انسانی، فراروندگی های انسانی). - تعالی معنوی پایدار سازمانی (فرهنگ معنوی، حضور همه خود در سازمان، نگرش برد- برد در تمام سطوح، سرمایه معنوی، هم افزایی، بهره وری) - سلامت معنوی پایدار جهانی (انضباط معنوی، احساس تعلق پایدار معنوی فراملی، وفاداری و تعهد معنوی فراملی، تعالی معنوی همه جانبه، عدالت معنوی ارگانیک، بهره وری معنوی).
۵	خانف الهی و همکاران (۱۳۸۹)	اعتماد، گذشت، درستی و صداقت، شجاعت، همدلی، مهربانی و عطف، انصاف در رفتار، صبر و تحمل، تواضع، تنوع، احترام به دیگران، ستودن دیگران، رفتار عادلانه، خوب گوش دادن به پیروان.
۶	امراهی و همکاران (۱۳۹۳)	چشم انداز سازمانی، عشق به نودوستی، ایمان به کار، معناداری، عضویت در سازمان، تعهد سازمانی، باز خورد عملکرد

ردیف	پژوهشگران	ابعاد و مؤلفه‌های رهبری معنوی
۷	فقاهتی (۱۳۹۱)	تقوا، صداقت، احقاق حق، شجاعت، دوری از بخل، عدم خیانت، دوری از سخن بیهوده، عدالت، علم و آگاهی، تبعیت از قرآن و سنت پیامبر(ص)، عفو و بخشش، وحدت، امانتداری، گشاده‌رویی، ساده‌زیستی، دوری از غرور، مردم‌گرایی، رازداری، مشورت، همنشینی با راستگویان و پرهیزکاران، بهره‌گیری از هوش فرهنگی، توجه به اصالتها و ارزشها، رفع نیازهای مالی کارکنان، پرهیز از به کار گیری نزدیکان در مناصب نزدیک
۸	ذاکری و همکاران (۱۳۹۰)	صداقت، کفایت، داشتن چشم‌انداز و آینده‌نگر بودن، مشوق بودن، استحکام شخصیت، خضوع، مهربانی، بلندهمتی، خودشناسی، تمایل به مشورت، انصاف و بی‌طرفی، تواضع، سادگی، مسئولیت‌پذیری
۹	صیادی و همکاران (۱۳۹۳)	چشم‌انداز مشترک، افزایش خلاقیت، اعتماد، تعهد سازمانی، بهبود نگرشهای شغلی کارکنان، کاهش ترک خدمت کارکنان، افزایش اخلاق، وجدان کاری، تسهیم دانش، تقویت فرهنگ یادگیری، زمینه تسهیم دانش. توسعه شایستگی‌های کارکنان، یادگیری درست، عملکرد مناسب. شرایط لازم برای بهره‌برداری فرصتها و توسعه سازمانی
۱۰	رستگار و نویری (۱۳۹۴)	ابعاد رفتاری و گفتاری و اعتقادی در روابط فرافردی و درون‌فردی و میان‌فردی، تلقی مشترک بین کارکنان سازمان، اعتقاد به خدا و غیب، اعتماد به نفس، همدلی و همسویی با ارزشها، کار برای رضای خدا، اعتماد به دیگران.
۱۱	ثنایی و خلجی (۱۳۹۸)	سطح فردی (اقامه حق، دینداری، اخلاص عمل، ولایتمداری)، سطح گروهی (ساده‌زیستی، بصیرت) و سطح سازمانی (فرهنگ شهادت و عدالت محوری).

ج) روش پژوهش

همان‌طور که بیان شد، هدف این پژوهش، شناخت سطوح رهبری معنوی بر اساس روایات کتاب گرانقدر میزان‌الحکمه است. بنابر این، پژوهش حاضر از حیث هدف، اکتشافی یا بنیادین؛ به لحاظ روش، کیفی و دارای رویکردی استقرایی است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، تکنیک تحلیل مضمون به کار گرفته شده است.

همان‌طور که اشاره شد، در این پژوهش کتاب «میزان‌الحکمه» به دلایل ذیل، منبع اصلی مطالعه بوده است (توکلی و همکاران، ۱۳۹۵):

- با کنار هم قرار دادن مضامین مشابه روایات، موضوعات را به نحو مطلوبی دسته‌بندی کرده است؛ به طوری که پیدا کردن موضوع مد نظر به سادگی و به سرعت انجام‌پذیر است.
- از تکرار احادیث یا تداخل عناوین تا حد ممکن جلوگیری شده است.
- محتوای کتاب ناظر به روایات فقهی نیست و احادیثی را که مضمون اخلاقی و اجتماعی دارد، بیان کرده است.
- در کتاب، پیش از پرداختن به روایات معصومین(ع)، آیات مربوط به آن مبحث آورده شده است.
- با به کارگیری نرم‌افزار این کتاب که در مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی نور تولید شده است، واژه‌های متعددی - در ترجمه کتاب به فارسی و در متن اصلی به عربی - از جمله رهبر، والی، حاکم، حکومت، فرماندار، فرمانروا، فرمانده، امیر، پیشوا، زمامدار، ولایت، خلافت و امثال آن جستجو شد.

برای استخراج مفاهیم از متنها و منابع، تکنیک تحلیل مضمون به کار گرفته شد. تحلیل مضمون، نوعی استنتاج از داده‌های کیفی است که مبتنی بر واحدهای مضمون نظریه‌سازی می‌شود. این راهبرد با یافتن الگو(های) مکنون و پوشیده موجود در داده‌ها یا بازخوانی دیدگاه محققان درباره داده‌ها، تلاش می‌کند

۱۲ ♦ بازآفرینی رهبری معنوی: الگویی مبتنی بر تعالیم اسلامی ...

یافته‌های تحقیق را بهبود بخشد. به کمک این روش می‌توان از تمرکز صرف بر مسموعات و کدهای مستخرج از داده‌ها گذر کرد و مضامین دقیق‌تری از پدیده‌ها به دست آورد (ساندلوسکی^۱ و باروسو^۲، ۲۰۰۶). مضمون، الگویی است که در داده‌ها یافت می‌شود و حداقل به توصیف و سازماندهی مشاهدات و حداکثر به تفسیر جنبه‌هایی از پدیده می‌پردازد. (بویاتزیس، ۱۹۹۸)

استرلینگک (۲۰۰۱) در دسته‌بندی خود از مضمون، سه گونه مضمون پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر را شناخته و معتقد است با تحلیل مضامین، شبکه‌ای از مضامین ایجاد می‌شود و در نهایت، با تحلیل آنها، مفاهیم اصلی استخراج و مدل تبیین می‌شود. مضمون پایه از بقیه مضامین به داده‌ها نزدیک‌تر است. این مضامین به طور مستقیم از داده‌های متنی، استخراج و مبنایی برای سایر مضامین بالادستی، محسوب می‌شوند. مضمون سازمان‌دهنده، حالت واسطه‌ای دارد و مضامین پایه را در خوشه‌هایی طبقه‌بندی و نامگذاری می‌کند. در واقع؛ مضامین پایه را در سطحی انتزاعی‌تر، دسته‌بندی و تلخیص و نامگذاری می‌کند. در نهایت، مضمون فراگیر مطرح می‌شود. این دسته از مضامین، بالاترین سطح مضمون‌اند که از طریق تلخیص مجموعه‌ای از مضمونهای سازمان‌دهنده بازتولید می‌شوند و بیشترین سطح انتزاع را دارند. (مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۲)

د) یافته‌های پژوهش

فرایند تحلیل داده‌ها با کدگذاری باز آغاز می‌شود. کدگذاری باز، فرایندی تحلیلی است که طی آن مفاهیم، شناسایی و ویژگی‌ها و ابعاد مربوط به هر مفهوم کشف می‌شود. در کدگذاری باز، وقایع یا موارد مشاهده شده در داده‌ها نامگذاری می‌شوند و بر فهم مشخصه‌هایی تمرکز می‌شود که موجب منحصر به فرد شدن این وقایع شده‌اند (ایرانی و همکاران، ۱۳۹۴). کدگذاری باز در این پژوهش به منظور یافتن مضامین پایه به کار گرفته شد. پس از بررسی روایات، بیش از ۱۰۰ روایت که درونمایه اصلی آنها به کلیدواژه‌های مرتبط با رهبری معنوی نزدیک بود، استخراج شد. با توجه به بررسی هر روایت و استخراج جملات کلیدی و مضامین مربوطه، تعداد ۱۰۵ مضمون پایه حاصل شد که در جدول ۴ قسمتی از آن بیان شده است.

-
1. Sandelowski
 2. Barroso
 3. Boyatzis

جدول ۴: بخشی از داده‌های پژوهش

ش. روایت	روایت	مضمون پایه	ردیف
۸۸۹۱	امام علی(ع) در اولین خطبه بعد از خلافت فرمود: خداوند این اَمّت را [در جایی که برهان و موعظه اثر ندارد] با دو دارو درمان کرد: تازیانه و شمشیر. رهبر در این دو، نرمش به خرج نمی‌دهد.	قاطعیت؛ تشویق و تنبیه	۱
۱۲۵۵	امام صادق(ع): این کار (قیام قائم(عج)) رخ نخواهد داد تا آنکه هر گروه و دسته‌ای حکومت بر مردم را به دست گیرد تا کسی نگوید اگر حاکم می‌شدیم عدالت را می‌گسترانیم. بعد از این، قائم حق و عدل گستر قیام می‌کند.	عدالت	۲
۱۱۶۸۰	امام علی(ع) در فرمان ولایت مصر به مالک اشتر فرمود: بدان که هیچ چیز خوش‌بینی حاکم را به توده مردم چنان بر نمی‌انگیزد که احسان او به آنان و سبکیار ساختن آنان و وادار نکردنشان به کارهایی که توانایی آنها را ندارند. پس باید که با رعایت این امور، خوش‌بینی به مردم را برای خویش فراهم آوری؛ زیرا خوش‌بینی به رعیت، رنج و زحمت زیادی را از دوش تو برمی‌دارد.	توجه به لزوم تصویر مثبت از رهبر؛ پرهیز از زورگویی	۳
۱۲۱۱۰	امام علی(ع): عدالت مایهٔ فضیلت حکومت [حاکم] است.	عدالت	۴
۲۱۲۷۲	امام علی(ع): شایسته نیست کسی که حاکم بر ناموس و خون و غنائم و احکام مسلمانان و متصدی رهبری مسلمانان است، بخیل باشد ... یا کسی باشد که به سنت [پیامبر] عمل نکند و در نتیجه اَمّت را به نابودی کشاند.	گشاده‌دستی و عدم بخل؛ عمل به سنت پیامبر و اهل بیت	۵
۲۲۷۹۶	امام کاظم(ع): هر کس این روزی را از راه حلال بطلبد تا آن را خرج خود و خانواده‌اش کند، مانند مجاهد در راه خداست. پس اگر در پیکار زندگی مغلوب شد، به ضمانت خدا و رسول او، وام بگیرد و خوراک خانواده‌اش را تأمین کند و اگر پیش از آنکه بدهی خود را بپردازد از دنیا برود، امام (حاکم مسلمانان) موظف است آن را پرداخت کند و اگر پرداخت نکند، گناهِش به گردن اوست.	مسئولیت اجتماعی	۶
۹۰۶	امام علی(ع) در نامه‌ای به محمد بن ابی بکر نوشت: اگر مردم کاری داشتند [و برای آن نزد والی آمدند، والی باید] در نشستن و نگاه کردن خود میان آنها تفاوتی نهد، تا آشنا و بیگانه نزد او یکسان باشند.	عدالت؛ ارتباط بی‌واسطه	۷
۳۶۵۲	امام علی(ع) در بخشی از نامه خود به فرماندهان سپاهش نوشت: از بنده خدا علی بن ابی طالب، امیر مؤمنان به فرماندهان لشکر: اما بعد، بر والی است که به سبب نعمتهای فراوانی که بدو رسیده، رفتارش نسبت به مردم تغییر نکند ... اگر چنین کردم بر خداست که شما را نعمت ارزانی دارد و بر شماست که از من فرمان برید و هرگاه شما را فرا خواندم درنگ نکنید و در انجام کارهای درست کوتاهی نورزید و در راه حق در گرداب سختی‌ها فرو روید، و اگر در این کارها با من استقامت نورزید هیچ کس در نظر من خوارتر از آن نباشد که کجراه می‌رود. در این وقت او را کیفری سهمگین خواهم داد.	خشوع و تواضع؛ مسئولیت‌پذیری؛ استقامت؛ پذیرش مخاطره در راه حق	۸
۶۶۹	امام علی(ع) آنگاه که مشغول پینه زدن کفش خود بود و ابن عباس آمد و گفت: حاجیان گرد آمده‌اند تا سخنی از شما بشنوند، فرمود: سوگند به خدا این دو (لنگه کفش) را بیش از کار شما (حکومت) دوست می‌دارم مگر آنکه حدی را اجرا کنم یا باطلی را دور سازم.	عشق به خدمت به خلق خدا	۹
۷۷۵	پیامبر خدا(ص): بیشترین ترس و نگرانی من برای اَمّت بعد از خودم: وجود مردی است که	شایسته‌سالاری	۱۰

۱۴ ♦ بازآفرینی رهبری معنوی: الگویی مبتنی بر تعالیم اسلامی ...

ردیف	مضمون پایه	روایت	ش. روایت
		قرآن را نابجا تأویل و تفسیر کند، و مردی که خود را به این امر (حکومت) سزاوارتر و ...	
۱۱	عدالت؛ مقدم دانستن فرمان خدا بر هر چیز	امام حسین(ع) در نامه‌اش به کوفیان نوشت: به جان خودم سوگند، امام و پیشوا کسی نیست مگر آن که بر اساس کتاب خدا حکومت کند، عدل و داد را بر پا دارد، پایبند دین حق باشد و خود را وقف در راه خدا کند.	۸۵۷
۱۲	روشنگری؛ صبر و استقامت؛ خوشرفتاری	امام باقر(ع): امامت شایسته نیست مگر برای کسی که دارای سه خصلت باشد: پارسایی ای که او را از کارهای حرام باز دارد، بردباری ای که با آن خشم خود را مهار کند و خوشرفتاری با کسانی که بر آنان حکومت می‌کند، چندان که برایشان همچون پدری مهربان باشد.	۸۵۸
۱۳	پرهیز از تکبر؛ پرهیز از تعصب؛ تجربه‌محوری	امام علی(ع) در فرمان حکومت مصر به مالک اشتر نوشت: سنت پسندیده‌ای را که بزرگان این امت به آن رفتار کرده‌اند و موجب همدلی و همبستگی شده و کار مردم بر طبق آن سامان گرفته است، مشکن و هیچ گاه سنت و روشی پدید می‌آور که به چیزی از این سنت‌های گذشته لطمه‌ای زند؛ زیرا در این صورت پایه گذار آن سنت گذشته مأجور خواهد بود و تو با شکستن ...	۹۱۱۶
۱۴	نرمش و مدارا	امام علی(ع): هرگاه به حکومت رسیدی، نرمش و مدارا را پیشه کن.	۹۱۹۷
۱۵	مشورت‌محوری؛ لزوم مشورت با افراد شایسته	امام علی(ع) در فرمان حکومت مصر به مالک اشتر نوشت: در مشورت خود نه بخیل را داخل گردان؛ که او تو را از نیکی و بخشش کردن باز می‌دارد و از تنگدستی می‌ترساند، و نه ترسو را، چه او تو را در اقدام به کارها، سست می‌کند، و نه آزمند را، چون طمع‌ورزی ستمگرانه را در نظرت بیاراید.	۱۰۰۲۷
۱۶	عدالت	پیامبر خدا(ص): یک ساعت عدالت بهتر از ۶۰ سال عبادت است که شبش به عبادت و روزش به روزه‌داری بگذرد و یک ساعت بی‌عدالتی در حکومت (داوری) نزد خدا سخت‌تر و سنگین‌تر از ۶۰ سال گناه است.	۱۲۰۹۵
۱۷	صداقت؛ توکل	امام علی(ع)- در وصف اصحاب رسول خدا صلی الله علیه و آله- فرمود: وقتی خداوند صداقت ما را دید، بر دشمنانمان خواری و شکست فرستاد و برای ما پیروزی، چندان که اسلام به هر شهر و دیار رسید و حکومت آن در آفاق پدیدار گردید.	۱۶۹۰۱
۱۸	سیاست؛ تدبیر؛ توجه به اقلیت‌ها	امام علی(ع): خردمندترین شاهان (زمامداران) کسی است که خود را در برابر رعیت چنان سیاست و اداره کند که حجّت آنها را از خود دور سازد و رعیت را چنان سیاست و اداره کند که حجّت او بر آنها ثابت و تمام شود.	۱۹۰۷۲
۱۹	شایسته‌سالاری؛ لزوم تدبیر	امام علی(ع): هرگاه فرومایگان، پادشاه (فرمانروا) شوند، گران‌مایگان هلاک می‌شوند.	۱۹۰۶۸
۲۰	تشویق و تنبیه؛ ایجاد وحدت؛ عیب‌پوشی؛ عدالت؛ انصاف	امام صادق(ع): سه چیز است که بر زمامدار واجب است درباره خواص و عوام رعایت کند: پاداش نیکوکار را به نیکی دادن تا رغبت مردم به کارهای نیک افزون شود، پوشاندن گناهان بدکار تا توبه کند و از گمراهی و انحراف خود بر گردد و ایجاد الفت میان همه آنان از طریق احسان و رعایت انصاف و داد.	۲۲۷۶۹

پس از گروه‌بندی و دسته‌بندی مفاهیم، مضامین سازمان‌دهنده و فراگیر شناسایی و بر این اساس، مفاهیم و مدل نهایی رهبری معنوی استخراج شد که شرح آن در جدول ۵ آورده شده است. مضامین پایه در جدول ۵، همان مضامین بیان شده در ستون دوم جدول ۴ می‌باشند که طی دو مرحله در قالب مضامین سازمان‌دهنده (مؤلفه‌ها) و

محمدشهبازی و همکاران ♦ ۱۵

مضامین فراگیر (ابعاد) در ستونهای دوم و اول جدول ۵ سامان یافته‌اند. بر اساس پژوهش میلیمان و همکاران (۲۰۰۳)، سه بعد اصلی فردی، گروهی و سازمانی به عنوان سطوح اصلی این مدل در نظر گرفته شد. در سطح اول، بعد فردی شخص رهبر مطرح می‌شود. نمی‌توان انتظار رهبری با ویژگی‌های معنوی را داشت، ولی بستر مناسب آن در اندیشه شخص رهبر شکل نگرفته باشد. از این حیث، این ویژگی‌ها در دو سطح اعتقادی و شخصیتی دسته‌بندی می‌شوند. در سطح شخصی، ویژگی‌هایی مد نظرند که به ذات فرد مرتبط بوده یا باید با خودسازی برای کسب آنها گام برداشت. علاوه بر ویژگی‌های فردی، اعتقادات و مبانی تفکر رهبر نیز بسیار مهم است و معرفت‌های اعتقادی که لازمه حرکت فرد به سمت رهبری معنوی موفق می‌شود، باید لحاظ شود. از اهم این اعتقادات می‌توان به خدامحوری، حق‌محوری و دین‌محوری اشاره کرد که وجه تمایز مدل‌های رهبری معنوی اسلامی در قیاس با مدل‌های ارائه شده توسط اندیشمندان غربی است.

در سطح دوم، بعد گروهی و ویژگی‌های مد نظر در جامعه انسانی در نظر گرفته می‌شود. این ویژگی‌ها یا بر مبنای اعتقادات بوده یا به منش شخص در یک گروه- فارغ از جایگاه فرد در آن گروه- مرتبط است.

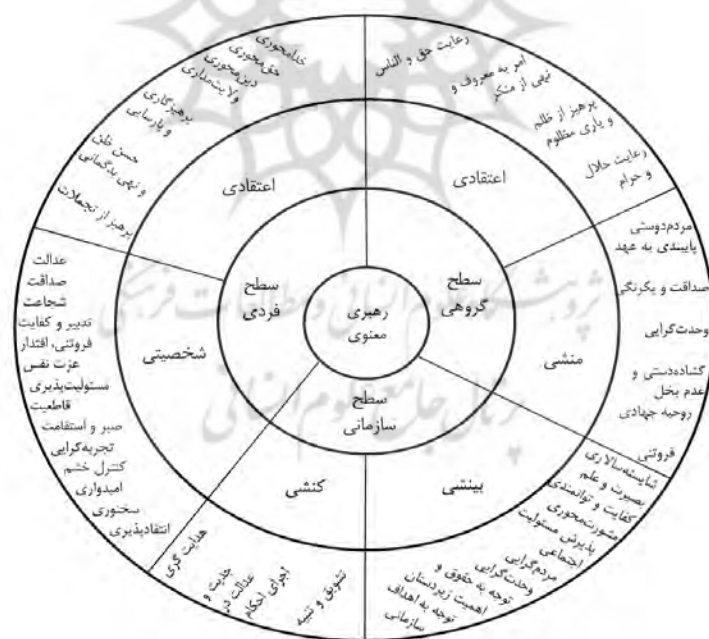
در سطح سوم، بعد سازمانی مطرح می‌شود که به طور تخصصی بر مسئله توانمندی مدیریتی و هدایتگری پرداخته و دارای دو مؤلفه بینشی (باورها و مبانی عقلانی و تخصصی) و کنشی (اقدامات) است. برگرفته از پژوهش مرزوقی و همکاران (۱۳۹۴) که به طور کلی رهبری معنوی را در سه بعد بینشی، نگرشی و کنشی تعریف و مدل‌سازی کرده‌اند، در این پژوهش با توجه به مضامین سازمان‌دهنده مستخرج شده، صرفاً در بعد سازمانی دو مؤلفه بینشی و کنشی استفاده شده است. منظور از بعد بینشی، مجموعه باورهای اعتقادی، عقلانی و دانش تخصصی رهبر معنوی است که در باورها و رفتار وی متجلی می‌شوند و بعد کنشی مشتمل بر مجموعه اقدامات فردی و اجتماعی رهبر معنوی برای تحقق اهداف است.

جدول ۵: چارچوب نهایی ارائه شده برای رهبری معنوی اسلامی بر اساس مضامین مستخرج از کتاب میزان الحکمه

ابعاد	مؤلفه‌ها	مضامین پایه
سطح فردی	اعتقادی	خدامحوری، حق‌محوری، دین‌محوری، ولایت‌مداری، پرهیزگاری و پارسایی، حسن ظن و نهی بدگمانی، پرهیز از تجملات.
	شخصیتی	عدالت، صداقت، شجاعت، تدبیر و کفایت، فروتنی، اقتدار، عزت نفس، مسئولیت‌پذیری، قاطعیت، صبر و استقامت، تجربه‌گرایی، کنترل خشم، امیدواری، سخنوری، انتقادپذیری
سطح گروهی	اعتقادی	رعایت حق‌الناس، امر به معروف و نهی از منکر، پرهیز از ظلم و یاری مظلوم، رعایت حلال و حرام
سطح سازمانی	منشی	مردم‌دوستی، فروتنی، صداقت و یکرنگی، وحدت‌گرایی، گشاده‌دستی و عدم بخل، روحیه جهادی، پابندی به عهد
	بینشی	شایسته‌سالاری، بصیرت و علم، کفایت و توانمندی، مشورت‌محوری، پذیرش مسئولیت اجتماعی، مردم‌گرایی، وحدت‌گرایی، توجه به حقوق و اهمیت زیردستان، توجه به اهداف سازمانی
	کنشی	هدایتگری، جدیت و عدالت در اجرای احکام، تشویق و تنبیه

هـ) بحث و نتیجه گیری

نگاهی کوتاه به پژوهشهای محققان غربی در این زمینه نشان می‌دهد که مقصود از ویژگی‌های معنوی رهبران و رهبری معنوی در ادبیات علمی موجود، رهبری بر اساس معنویت منهای دین است. با توجه به غنای آموزه‌های اسلامی و فرهنگی ما در این موضوع، از یک طرف و محتوای پربار تاریخی آن از طرف دیگر، می‌توان به ترسیم چارچوبی چندبعدی، نو و متمایز دست یافت. خوشبختانه تا کنون پژوهشهایی در حوزه رهبری معنوی به سبب ارائه الگوها و مدل‌های آن با استفاده از منابع دینی، نظیر قرآن کریم و نهج البلاغه صورت گرفته است (رستگار و نوبری، ۱۳۹۴؛ مرزوقی و همکاران، ۱۳۹۴؛ ثابثی و خلجی، ۱۳۹۸). اما در این پژوهش با استفاده از کتاب شریف میزان الحکمه و روایات مندرج در آن الگویی سه سطحی از رهبری معنوی با رویکرد اسلامی به معنویت و ارزشهای معنوی، ارائه شده که در شکل ۱ نمایش داده شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، ابتدای این پژوهش بر مجموعه‌ای منسجم از روایات است که در کتاب میزان الحکمه گردآوری شده‌اند. به عبارت دیگر؛ وجه تمایز این پژوهش با سایر پژوهشهای انجام شده در این حوزه، استفاده از کتاب شریف میزان الحکمه از این نظر بود که این کتاب از حیث غنا و دست‌بندی مطالب، از کامل‌ترین و بهترین منابع در حوزه آیات و روایت ائمه اطهار (ع) است. در عین حال، ارائه چارچوب سه سطحی رهبری معنوی که در هر سطح آن به دو مؤلفه اصلی بینشی و رفتاری و ویژگی‌های زیرمجموعه هر یک از آنها پرداخته است، می‌تواند از جنبه‌های نوآوری‌های این پژوهش محسوب شود.



شکل ۱: مدل رهبری معنوی اسلامی بر اساس مضامین مستخرج از کتاب میزان الحکمه

مدل ارائه شده از دو منظر دارای ویژگی‌های قابل توجه است. نخست آنکه، جایگاه اعتقاد را در رهبری معنوی به روشنی تبیین و معرفی‌های آن را، که مطابق باورهای دینی و آموزه‌های اسلامی است، به روشنی مشخص کرده است. دوم آنکه، با توجه به تقسیم‌بندی فردی، گروهی و سازمانی - که دارای بیشینه‌ای قوی در ادبیات این موضوع است - و سپس تفکیک مؤلفه‌های هر سطح، تصویر روشن‌تری از الزامات رهبری معنوی در سطوح اعتقادی، شخصیتی، کنشی، بینشی و منشی ارائه کرده است. در حالی که در پژوهشهایی همچون مدل ارائه شده توسط مرزوقی و همکاران (۱۳۹۴)، اینکه مؤلفه‌ها و معرفی‌ها در چه سطحی از سطوح سه گانه فردی، گروهی و اجتماعی مطرح می‌شود، مشخص نبوده و نمی‌توان به طور مشخص و متمرکز این تقسیم‌بندی را بررسی کرد. در مدل ارائه شده توسط ثنایی و خلجی (۱۳۹۸) نیز نمی‌توان نقش آموزه‌ها و الزامات تخصصی مدیریت و هدایتگری را در مدل به روشنی یافت؛ در حالی که این الزامات در مدل ارائه شده در این پژوهش، در سطح سازمانی و دو مؤلفه بینشی و کنشی آن، به وضوح قابل شناخت و اندازه‌گیری است.

بر اساس یافته‌های پژوهش، پیشنهادهایی به شرح ذیل به سبب رویکردهای تحقیقاتی آتی مطرح می‌شود:

با توجه به مدل ارائه شده که به طور کیفی ویژگی‌های رهبر معنوی را در سازمان و به طور عام مطرح می‌کند، می‌توان با بسط و گسترش مدل و تعریف معیارها و سازوکارهای امتیازدهی، روشی برای ارزیابی سازمانها و سبک رهبری آنها ارائه کرد تا بدین وسیله ارزیابی و مقایسه نتایج آن برای سازمانهای مختلف یا برای یک سازمان در طول دوره‌های مختلف ممکن شود.

در برخی از سازمانها نظیر کارخانه‌ها و صنایع تولیدی، سازمانهای مرتبط با سلامت و بهداشت و درمان یا در حوزه آموزش عالی، می‌توان مدل ارائه شده را بر اساس روشهای خبرگانی یا پرسشنامه ارزیابی کرد و ترتیب و اهمیت سطوح و مؤلفه‌های آن را برای هر حوزه مشخص کرد.

منابع

- الوانی، مهدی؛ غلامرضا معمارزاده، محمود البرزی و حسن کاظمی (۱۳۹۳). «ارائه مدل رهبری معنوی در نظام اداری ایران». مدیریت دولتی (دانشکده مدیریت دانشگاه تهران)، دوره دوم، ش ۱: ۴۰-۲۱.
- امراهی، اکبر؛ حسن فلاوندی و معصومه علیزاده (۱۳۹۳). «بررسی رابطه بین ویژگی‌های رهبری معنوی و اخلاق کار در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه». اندیشه‌های نوین تربیتی، دوره دهم، ش ۴: ۹۴-۷۷.
- ایرانی، حمیدرضا؛ سید مهدی الوانی، غلامرضا جندقی و حسن زارعی متین (۱۳۹۴). «طراحی الگوی رهبری سخاوتمند در بیمارستانهای دولتی استان قم». علوم مدیریت ایران، سال دهم، ش ۳۸: ۳۳-۱.
- باقری، مصباح‌الهدی و حسن سعدآبادی (۱۳۹۰). «طراحی الگوی رهبری معنوی بر اساس ارزشهای اسلامی: پژوهشی مبتنی بر راهبرد داده‌بنیاد با تأکید بر ویژگی‌های فرمانده شهید سرلشکر پاسدار احمد کاظمی». اندیشه مدیریت راهبردی، سال پنجم، ش ۲ (پیاپی ۱۰): ۵۷-۱۲۲.
- توکلی، عبدالله؛ علی پوربهروزان و دانیال محمدیانی (۱۳۹۵). «اعتماد رکن اصلی سرمایه اجتماعی: طراحی الگویی مبتنی بر تعالیم اسلامی (مورد مطالعه: کتاب شریف میزان الحکمه)». مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره سوم، ش ۴: ۵۱۹-۵۰۱.
- ثنایی، سلیم و سارا خلجی (۱۳۹۸). «مدل معنویت سازمانی از دیدگاه اسلام در سازمان آموزش و پرورش بر اساس بیانات مقام معظم رهبری». مدیریت اسلامی، سال بیست و هفتم، ش ۱: ۱۱۳-۸۹.
- حسینی خامنه‌ای، سید علی (۱۳۶۰). بیانات در اولین کنگره بین‌المللی نهج البلاغه. ۲۹ اردیبهشت.
- حسینی خامنه‌ای، سید علی (۱۳۶۹). بیانات در دیدار با مسئولان و کارگزاران نظام جمهوری اسلامی ایران به مناسبت عید سعید غدیر. ۲۰ تیرماه.
- خائف الهی، احمدعلی؛ آرش بهرام میرزایی و پیمان متقی (۱۳۸۹). «مؤلفه‌های رهبری معنوی در سازمان». تدبیر، ش ۳۳: ۲۱۷-۲۲۹.
- ذاکری، آذر؛ رضا هویدا و محمد نجفی (۱۳۹۰). «رهبری معنوی با رویکرد اسلامی». مطالعات اسلامی در تعلیم و تربیت، ش ۲ (۴): ۱۳۷-۱۶۴.
- رستگار، عباسعلی (۱۳۸۹). معنویت در سازمان با رویکرد روان‌شناختی. قم: دانشگاه ادیان و مذاهب.
- رستگار، عباسعلی و ع.ر. نوبری (۱۳۹۴). «مدل مفهومی معنویت قدسی مبتنی بر قرآن در سازمان». مطالعات تفسیری، سال ششم، ش ۳۲: ۱۰۲-۸۱.
- رودگر، محمدجواد (۱۳۸۸). «معنویت‌گرایی در قرآن: مبانی، مؤلفه‌ها و کارکردهای معنویت قرآنی». علوم انسانی، سال چهارم، ش ۱۴.
- سلطانی سروستانی، ژاله؛ مسلم صالحی، عباس قلتاش و محمدعلی نادری (۱۳۹۶). «استخراج یک چارچوب بر اساس تحلیل مضمون رهبری معنوی در آموزش عالی». مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال ششم، ش ۱.

- صیادی، سعید؛ سلیمان احمدزاده، جبار باباشاهی و صادق وزیری فراز (۱۳۹۳). «بررسی نقش رهبری معنوی در توسعه سازمانی: تبیین نقش میانجی قابلیت یادگیری سازمانی». *توسعه سازمانی پلیس*، ش ۴۹: ۷۹-۱۰۸.
- طباطبایی، سید محمدحسین (۱۳۸۷). *معنویت تشیع به ضمیمه چند مقاله دیگر*. گراوری، تحقیق و نگارش: محمد بدیعی. قم: تشیع.
- عطافر، علی؛ زینب امیری، علی کاظمی و یدالله امیری (۱۳۹۲). «تأثیر رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت گاز استان لرستان)». *مدیریت اسلامی*، سال بیست و یکم، ش ۱.
- فقاہتی، سیدعلیرضا (۱۳۹۱). «شاخصهای رهبری معنوی در نهج البلاغه». *مفته نامه پیام قم*، ش ۵۹۹، ۴ شهریور.
- محمدی ری شهری، محمد (۱۳۷۵). *رهبری در اسلام*. قم: دارالحدیث.
- مرتضوی، سعید؛ فریرز رحیم‌نیا، علی رضائیان و علیرضا چیت‌سازیان (۱۳۹۲). «شناخت محتوای قرارداد روان‌شناختی در اعضای هیئت علمی (مورد مطالعه: دانشگاه فردوسی مشهد)». *اندیشه مدیریت راهبردی*، سال هفتم، ش ۲: ۱۲۲-۹۹.
- مرزوقی، رحمت‌اله؛ جعفر ترک‌زاده و زینب پیروی‌نژاد (۱۳۹۴). «تدوین و اعتباریابی الگوی رهبری معنوی اسلامی در سازمان از منظر نهج البلاغه». *پژوهشنامه نهج البلاغه*، سال سوم، ش ۲۱.
- مریجی، شمس‌الله (۱۳۹۷). «معنویت؛ حلقه مفقوده جامعه مدرن». *آیین حکمت*، سال دهم، ش ۳۶: ۲۱۲-۱۹۱.
- مشتاقیان ابرقویی، حجت؛ محمدرضا زارع، یوسف محمودی خمیری و علی احمدزاده (۱۳۹۰). «دیدگاه رهبری اسلامی». *مدیریت در اسلام*، ش ۴ (۱۰): ۲۵-۳۵.
- مشبکی، اصغر؛ محمد باشکوه و وحیده علیپور (۱۳۸۵). «معنویت و رهبری». *مطالعات مدیریت صنعتی*، ش ۱۴.
- معصومی، هادی (۱۳۹۵). «تبیین مفهوم معنویت در رهبری سازمانها از منظر رویکرد غربی و اسلامی». *پژوهش ملل*، دوره اول، ش ۹.
- مظفریان، منوچهر (۱۳۶۲). *رهبری و مدیریت در اسلام*. تهران: آرمان، چ دوم.
- Alvani, A.; M. Memarzadeh Tehran, A. Alborzi & K. Kazemi (2014). "Designing the Model of Spiritual Leadership in Iranian Administrative System". *Journal of Public Administration*, 5(13): 21-40. doi: 10.22059/jipa.2013.35546.
- Amrahi, A.; m. Alizadeh & H. Ghalavandi (2015). "The Study on the Relationship between Spiritual Leadership Qualities and Work Ethics among Faculty Members of Urmia University". *The Journal of New Thoughts on Education*, 10(4): 77-94. doi: 10.22051/jontoe.2015.384.
- Atafar, A.; Z. Amiri, A. Kazemi & Y. Amiri (2013). "Islamic Spiritual Leadership Impression on Organizational Performance (Case Study: Gas Corporation of Lorestan Province)". *Scientific Journal of Islamic Management*, 21(1): 219-239.
- Bagheri Kani, M. & H. Sa'adabadi (2011). "Designing the Pattern of Spiritual Leadership Based on Islamic Values: Research Based on Grounded Theory Method with an Emphasis on the Characteristics of the Guard Commander,

- Major General Shahid Ahmad Kazemi**". *Strategic Management Thought*, 5(2): 57-122. doi: 10.30497/smt.2011.161.
- Bezy, K.G. (2011). **An Operational Definition of Spiritual Leadership**. Dissertation submitted to the faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Educational Leadership and Policy Studies.
 - Boyatzis, R.E. (1998). **Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development**. Sage.
 - Collins, D. (2010). "Designing Ethical Organizations for Spiritual Growth and Superior Performance: An Organization Systems Approach". *Journal of Management Spirituality & Religion*, 7(2): 95-117.
 - Crossman, J. (2010). "Conceptualizing Spiritual Leadership in Secular Organizational Contexts and Its Relation to Transformational, Servant and Environmental Leadership". *Leadership & Organization Development Journal*, 31(7): 596-608.
 - Djaelani, A.K.; A. Sanusi & B. Trianmanto (2020). "Spiritual leadership, job satisfaction, and its effect on organizational commitment and organizational citizenship behavior". *Management Science Letters*, 10(16): 3907-3914.
 - Faqahati, S.A. (2012). "Indicators of spiritual leadership in Nahj al-Balaghah". *Payam Qom Weekly*, No. 599. 4th September.
 - Frisdiantara, C. & P. Sahertian (2012). "The spiritual leadership dimension in relation to other value-based leadership in organization". *International journal of humanities and social science*, 2(15).
 - Fry, L.W. & J.W. Slocum (2008). "Maximizing the Triple Bottom Line through Spiritual Leadership". *Organ Dyne* 2008, 37, 1: 86-99.
 - Fry, L.W. & M. Cohen (2009). "Spiritual Leadership as a Paradigm for Organizational Transformation and Recovery from Extended Work Hours Cultures". *Journal of Business Ethics*, 84: 265-278.
 - Fry, L.W.; L.L. Matherly & J-Robert Ouimet (2010). "The Spiritual Leadership Balanced Scorecard Business Model: The Case of the Cordon Bleu-Tomasso Corporation". *Journal of Management, Spirituality & Religion*, Vol. 7, No. 4: 283-314.
 - Fry, L.W.; Sean, T. Hannah, Michael Noel & Fred O. Walumbwa (2011). "Impact of Spiritual Leadership on Unit Performance". *The Leadership Quarterly*, 2011: 1-12.
 - Grunes, P.; A. Gudmundsson & B. Irmer (2015). "To What Extent Is the Mayer & Salovey Model of Emotional & Spiritual Intelligence a Useful Predictor or Leadership Style & Perceived Leadership Outcomes in Australian". *Educational Management & Leadership*, 42 (1): 112-135.
 - Hinnells, R. (1995). **A New Dictionary of Religions**. Oxford: Blackwell.
 - Hosseini Khamenei, S.A. (1981). **Statements in the First International Congress of Nahj al-Balaghah**. 19th May.
 - Hosseini Khamenei, S.A. (1990). **Statements in a meeting with officials and agents of the Islamic Republic of Iran, on the occasion of Eid Saeed Ghadir**. 11th July.
 - Irani, H.; S. Alvani, G. Jandaghi & H. Zarei Matin (2015). "Designing a generous leadership model of Iranian public hospitals in Qom Province". *Iranian journal of management sciences*, 10(38): 1-33.

- Khaef Elahi, A.A.; A. Bahram Mirzaei & P. Mottaqi (2010). “**Components of spiritual leadership in the organization**”. *Tadbir Monthly*, 33: 217-229.
- Kinjerski, V.M. & B.J. Skrypnik (2004). “**Defining Spirit at Work: Finding Common Ground**”. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 17, No. 1: 26-42.
- Mariji, S. (2018). “**Spirituality; the Missing Link of Modern Society**”. *Practice of Wisdom*, 10(Issue 36): 191-212. doi: 10.22081/pwq.2018.66125.
- Marzoghi, R.; J. Tokrzadeh & Z. Peyravinezhad (2015). “**Developing and Accrediating an Islamic Spiritual Leadership Framework in Organization from the Perspective of Nahj-al-Balaghe**”. *Quarterly Journal of Nahj al-Balagha Research*, 3(12): 43-70.
- Masoumi, H. (2016). “**Explaining the concept of spirituality in the leadership of organizations from the perspective of Western and Islamic approach**”. *Research of Nations*, 1(9).
- Mathews, I. (2009). **Social work and spirituality**. Great Britain: Learning Matters Ltd.
- McKnight, R. (1984). “**Spirituality in the workplace**”. In: J.D. Adams (ed.). *Transforming Work: A Collection of Organizational Transformation Readings*. 138-153. Alexandria: VA: Miles River Press.
- Miller, M.A. (1999). “**Culture, Spirituality, and Women’s Health**”. *Journal of Obstet Gynecology Neonatal Nursing*, 24(3): 257-63.
- Milliman, J.; Andrew J. Czaplewski & J.Y. Ferguson (2003). “**Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment**”. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 16, No. 4: 426-447.
- Mohammadi Reyshahri, M. (1996). **Leadership in Islam**. Qom: Dar al-Hadith Publications.
- Mortazavi, S.; F. Rahimnia, A. Rezaeian & A. Chitsazian (2013). “**An Investigation into Psychological Contract Content in Academic Staff (The Case of Ferdowsi University of Mashhad)**”. *Strategic Management Thought*, 7(2): 99-122. doi: 10.30497/smt.2013.1703.
- Moshabaki, A.; M. Bashokouh & V. Alipoor (2006). “**Spirituality and Leadership**”. *Industrial Management Studies*, 5(14): 177-200.
- Moshtaqian Abarqouyi, H.; M.R. Zare, Y. Mahmoudi Khamiri & A. Ahmadzadeh (2011). “**The view of Islamic leadership**”. *Management in Islam Monthly*, 4(10): 25-35.
- Mozaffarian, M. (1983). **Leadership and Management in Islam**. Tehran: Arman Publishing, 2nd edition.
- Myers, J.E. (1990). **Wellness throughout the Lifespan**. Guide post.
- Rastegar, A. & A.R. Nobari (2015). “**A Conceptual Model for Sacred Spirituality Based on the Quran in Organizations**”. *Journal of The Holy Quran and Islamic Texts*, 23(6): 81-102.
- Rastegar, A. (2010). **Spirituality in the organization with a psychological approach**. Qom: University of Religions and Denominations Publications.
- Riana, I.G. (2021). “**Influence of Spiritual Leadership**”. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2): 1111-1124.

- Roudgar, M.J. (2009). "Spiritualism in the Qur'an: Principles, components and functions of Qur'anic spirituality". *Humanities Quarterly*, 4(14): 15-32.
- Sanaei, S. & S. Khalaji (2019). "Presenting the model of organizational spirituality from the viewpoint of Islam in the organization of education based on the statements of the Supreme Leader". *Scientific Journal of Islamic Management*, 27(1): 89-113.
- Sandelowski, M. & J. Barroso (2006). **Handbook for synthesizing qualitative research**. Springer Publishing Company.
- Sayyadi, S.; S. Ahmadzadeh, J. Babashahi & F. Sadeghvaziri (2014). "The Study of the Role of Spiritual Leader in Organization Development: the explanation of mediator role of organization learning Capacity". *Police Organizational Development*, 11(49): 79-108.
- Soltani Sarvestani, Z.; M. Salehi, A. Gholtash & M.A. Nadi (2017). "Extracting a Framework Based on Thematic Analysis of the Spiritual Leadership in Higher Education". *Management in the Islamic University*, 6(1): 103-132.
- Sowmiya, M. & B. Aiswarya (2019). "Workplace spirituality and spiritual leadership -it's impact on organisational growth". *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 11(2): 2041-2043.
- Stirling, J. (2001). "Thematic networks: An analytic tool for qualitative research". *Qualitative Research*, 1(3): 385-405.
- Tabatabai, S.M.H. (2008). **Shiism spirituality in addition to several other articles**. Collected, researched and written by Mohammad Badiei. Qom: Tashayo Publishing.
- Tavakoli, A.; A. Poorbehroozan & D. Mohammadyani (2016). "Trust as building block of social capital: Presentation a pattern based on Islamic teachings (case study: The Mizan Al-Hekmah)". *Social Capital Management*, 3(4): 501-519. doi: 10.22059/jscm.2016.62099.
- Thompson, W. (2000). "Can you Train People to be Spiritual Training & Development". *Training & Development*, 54 (12): 273-279.
- Toruner, E.K.; N. Altay, C. Ceylan, T. Arpacı & C. Sari (2020). "Meaning and Affecting Factors of Spirituality in Adolescents". *Journal of Holistic Nursing*, 38(4): 362-372.
- Ursula, K. (1997). **Spirituality in New Handbook of Living Religions**. Oxford: Blackwell.
- Yang, J.; M. Chang, Z. Chen, L. Zhou & J. Zhang (2020). "The chain mediation effect of spiritual leadership on employees' innovative behavior". *Leadership and Organization Development Journal*, 42(1): 114-129.
- Zakeri, A.; R. Hoveida & M. Najafi (2011). "Spiritual leadership with Islamic approach". *Islamic Studies in Education*, 2(4): 137-164.
- Zhang, Y. & F. Yang (2020). "How and when spiritual leadership enhances employee innovative behavior". *Personnel Review*, 50(2): 596-609.
- Zou, W.; Y. Zeng, Q. Peng, Y. Xin, J. Chen & J.D. Houghton (2020). "The influence of spiritual leadership on the subjective well-being of Chinese registered nurses". *Journal of Nursing Management*, 28(6): 1432-1442.

