

Examining and Explaining the Style of Spiritual Leadership in the Organization From the Perspective of the Qur'an

Hossein Momeni*
Abdullah Tavakkoli**

Abstract

Context: In today's era, organizational success requires a change in functions, especially a change in management styles and its management, among which the role of spiritual leadership is very prominent, so that people enthusiastically carry out their activities. To achieve organizational goals.

The goal is to identify, explain and develop the style of spiritual leadership from the perspective of the Qur'an, so that it can help the training and perfection of human capital in organizations.

Method: This research used inductive qualitative content analysis method, ijtehad method and interpretation method to collect information and analyze data.

Findings: Spiritual leadership with a Quranic approach has 5 categories: vision, altruism, hope and faith in work, organizational commitment and productivity, for which 25 verses have been extracted from the Quran.

Results: Spiritual leadership is important from the perspective of the Quran and its presence in the organization motivates people and leads to spirituality in the goals of the organization.

Keywords: Quran, spirituality, human, leadership style, organization.

* Researcher member of Al-Mustafa International University mumeniab@ghmail.com .

** Associate Professor, Management, Research Institute and University, Qom, Iran (corresponding author),
atavakkoli@rih.ac.ir.

بررسی و تبیین سبک رهبری معنوی در سازمان از منظر قرآن

حسین مومنی*

عبداله توکلی**

چکیده

زمینه: در عصر حاضر موفقیت سازمانی مستلزم تغییر در عملکردها، به‌ویژه تحول در سبک‌های مدیریتی و اداره بروز آن بوده، که در این میان نقش رهبری معنوی بسیار برجسته می‌باشد، تا افراد مشتاقانه فعالیت‌های خود را برای دستیابی به اهداف سازمانی انجام دهند. هدف: هدف تحقیق حاضر شناسایی، تبیین و توسعه سبک رهبری معنویاز دیدگاه قرآن است، تا بتوان از این رهگذر به تربیت و کمال سرمایه انسانی در سازمان‌ها مساعدت نمود. روش: این تحقیق با استفاده از روش تحلیل‌محتوای کیفی به صورت استقرایی، روش اجتهادی و روش تفسیری، برای جمع‌آوری اطلاعات و تحلیل داده‌ها انجام شده است. یافته‌ها: یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که رهبری معنوی با رویکرد قرآنی دارای ۵ مقوله، چشم‌انداز، نوع‌دوستی، امید و ایمان به کار، تعهد سازمانی و بهره‌وری بوده است، که برای اعتباریابی آن ۲۵ آیه از قرآن استخراج شده است. نتایج: تحلیل و بررسی داده‌ها نشان می‌دهد که رهبری معنوی از منظر قرآن دارای اهمیت است و بودن آن در سازمان باعث انگیزه در افراد و هدایت به معنویت در اهداف سازمان می‌شود. واژگان کلیدی: قرآن، معنویت، انسان، سبک‌رهبری، سازمان.

مقدمه و بیان مسئله

امروزه سازمان‌ها مستلزم مجهز شدن به نیروی انسانی توانمند، متعهد و ثروت‌آفرین است. تفکر مدیریتی معلوم کرده که سازمان‌هایی می‌توانند کارآمد و اثربخش باشند که به‌گونه‌ای پویا و قابل انعطاف طرح‌ریزی شده باشند و بتوانند به سرعت خود را با عوامل متغیر محیط تطبیق دهند. در این میان به‌کارگیری معنویت و سبک رهبری معنوی به عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها ارزشمند است که می‌تواند سازمان را یاری رساند و باعث مزیت رقابتی آن باشد. رهبران معنوی موجب افزایش اثربخشی و ایجاد انگیزه در کارکنان از طریق افزایش تعهد و رفتار تعالی خواه در سازمان خواهد شد. از این رو می‌توان نقش رهبران معنوی را تحریک و برانگیختن کارکنان با استفاده از مهارت‌های رفتاری و ایجاد زمینه‌های فرهنگی بر اساس ارزش‌های معنوی انسانی بیان نمود. از طرفی قرآن این کتاب هدایت‌گر که همه انسان‌ها به راه‌نمایی او نیازمند هستند همواره بشریت را در ابعاد علمی و دینی چراغ راه بوده و هست. از این رو در تحقیق حاضر موضوع رهبری معنوی از منظر قرآن مورد بحث قرار گرفته و جامعه آماری آن آیات قرآن در نظر گرفته شده است. زیرا قرآن انسان را موجودی برگزیده، *إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً* (بقره، ۳۰)، مخلوق شایسته، *نَفَخْتُ فِيهِ مِنْ رُوحِي* (حجر، ۲۹) و آفریده ارزشمند، *لَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ* (اسراء، ۷۰) می‌داند. با این وجود سوال اصلی پژوهش به این صورت بیان شده، معنویت و رهبری معنوی از منظر قرآن چیست؟

پیشینه تحقیق

با مطالعه و بررسی‌های انجام شده به دست آمد پژوهشی که سبک رهبری معنوی را در منابع اسلامی خاصه قرآن انجام داده باشد پیدا نشد، ولی تحقیقات زیادی در زمینه رهبری معنوی با رویکرد اسلامی و پژوهش‌های علوم انسانی اسلامی از منظر قرآن صورت گرفته که در زیر به چند نمونه که نزدیک‌ترین هم‌خوانی را با موضوع این تحقیق دارد اشاره می‌شود.

عبدالله توکلی و حسین مؤمنی (۱۴۰۱)، پژوهشی با عنوان «بررسی مؤلفه‌های سرمایه انسانی کمال‌یافته در سازمان از منظر قرآن» انجام داده‌اند. این پژوهش مؤلفه‌های سرمایه انسانی را با مراجعه به قرآن احصا، تبیین و دسته‌بندی نموده و با استفاده از تحلیل محتوا مورد تحلیل قرار داده است.

عبدالله توکلی و حسین مؤمنی (۱۳۹۹)، پژوهشی با عنوان «بررسی مؤلفه‌های سرمایه انسانی سازمان با رویکرد تهذیبی از منظر قرآن» انجام داده‌اند. این پژوهش، مؤلفه‌های سرمایه انسانی را که در تحقیقات گذشته بیان شده، به صورت قیاسی احصا نموده و سپس با رویکرد تهذیبی و با استفاده از تحلیل محتوا، این مؤلفه‌ها را از منظر قرآن تحلیل نموده است. این پژوهش‌ها در رویکرد قرآنی و مدیریتی با تحقیق حاضر در ارتباط است.

هوشنگ تقی‌زاده و رحیمه زیرکی‌سار، (۱۳۹۷)، پژوهشی با عنوان، «رابطه رهبری معنوی در پرتو باورهای اخلاقی کارکنان با سازگاری سازمانی»، نوشته‌اند که در این تحقیق رابطه اخلاق را با رهبری معنوی در سازمان مورد بررسی قرار داده است.

رحمان غفاری و یحیی رستم‌نیا، (۱۳۹۶)، پژوهشی با عنوان، «الگوی اثرگذاری رهبری معنوی و انگیزش مبتنی بر معنویت بر عملکرد سازمانی، نوشته‌اند»، که در این تحقیق رابطه رهبری معنوی با انگیزش در سازمان مورد بررسی قرار گرفته است.

صدیقه خورشید و نسیم قلی‌زاده، (۱۳۹۵)، پژوهشی با عنوان، «مطالعه تأثیر سبک رهبری معنوی بر بهروزی معنوی کارکنان و کیفیت رابطه تبادل‌ی رهبر-زیردست در نظام بهداشت و درمان»، نوشته‌اند که در این تحقیق به مطالعه اثرات رهبری معنوی بر بهره‌وری کارکنان پرداخته شده است.

مهرناز شهبازی و فتاح ناظم، (۱۳۹۵)، پژوهشی با عنوان، «بررسی رابطه میان رهبری معنوی و جو سازمانی با رفتار شهروندی در کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر تهران»، نوشته‌اند که در این تحقیق تأثیر رهبری معنوی را در رفتار شهروندی مورد بررسی قرار داده‌اند.

جمشید صالحی صدقیانی، مریم اخوان خرازیان، مهدی بهرام‌زاده، کاظم حسن‌زاده و آرزو سهرابی، (۱۳۹۴)، پژوهشی با عنوان، «بررسی تأثیر ابعاد رهبری معنوی بر رضایت شغلی کارکنان بانکی»، نوشته‌اند که در این تحقیق به رابطه رهبری معنوی با رضایت شغلی کارکنان پرداخته شده است. این پژوهش‌ها در رویکرد اسلامی و موضوع رهبری معنوی با تحقیق حاضر در ارتباط است. راجو مالک، جو یا یادو و دپیش یادو،^۱ (۲۰۱۸)، پژوهشی با عنوان، «نقش رهبری معنوی در افزایش عملکرد شغلی کارکنان: مطالعه بخش خرده‌فروشی سازمان یافته در هند»،^۲ نوشته‌اند که در این تحقیق به بحث تأثیر رهبری معنوی در افزایش عملکرد کارکنان پرداخته شده است.

پاملا اچ اسکات، استفانی توید،^۳ (۲۰۱۶)، پژوهشی با عنوان، «پیامدهای رهبری معنوی بر سازمان‌ها»، نوشته‌اند که در این تحقیق به پیامدهای سازمانی رهبری معنوی پرداخته شده است.

پیتر سهرتیان، کرسی فرسدیانتارا،^۴ (۲۰۱۲)، پژوهشی با عنوان، «ابعاد رهبری معنوی در رابطه با دیگر سبک‌های رهبری مبتنی بر ارزش در سازمان»،^۵ نوشته‌اند که در این تحقیق رهبری معنوی با سایر سبک‌های رهبری در سازمان مورد مطالعه قرار گرفته است. این پژوهش‌ها در موضوع رهبری

1. Rajeev Malik, Jaya Yadav, Deepesh Yadav.

2. Role of Spiritual Leadership in Enhancing Employees' Job Performance: A study of Organized Retail Sector in India.

3. Pamela H. Scott, Stephanie Tweed.

4. Pieter Sahertian, Christea Frisdiantara.

5. The Spiritual Leadership Dimension in Relation to Other Value-Based Leadership in Organization.

معنوی با تحقیق حاضر در ارتباط است. به هر حال این تحقیق رهبری معنوی را با رویکرد قرآنی مورد بررسی قرار داده که خلاقانه و ابتکاری به نظر می‌رسد و با تحقیقات مذکور متفاوت می‌باشد.

ادبیات نظری

معنویت: ^۱ معنویت از واژه لاتین اسپیریتوس، ^۲ به معنای روح، شجاعت، انرژی و نقش‌زندگی یا روشی برای بودن و تجربه کردن گرفته شده که با آگاهی یافتن از یک بُعد غیرمادی به وجود می‌آید و ارزش‌های قابل تشخیص آن را معین می‌سازد. در ادبیات مدیریت معنویت سبب احساس تعلق با کلیت گسترده‌تر، عمیق‌تر و غنی‌تر شده و وضعیت محدود را جامع‌نگر می‌بیند. معنویت مربوط به احساس انسان در کار و زندگی و باعث ارتباط به همه چیز در جهان، یا نیاز به ارتباط با موجودی متعالی به عنوان الهی یا اشراف استثنایی می‌شود (جوننا، ۲۰۱۹، ص ۲۰). در تعریفی آمده: معنویت فراگیر و پذیرای همه، تقدس هر چیزی، منبعی لایزال از ایمان و نیروی اراده، فراتر از فرقه‌ها، جهانی، بدون بُعد زمانی، احساس عمیق ارتباط متقابل و آسایش و آرامش درونی و آرزوی اساسی برای یافتن معنی و هدف نهایی در زندگی فرد و داشتن یک زندگی یکپارچه می‌باشد (صالحی و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۷، کلی، ۲۰۱۲، ص ۱۷۹). در تعریف دیگر آمده: معنویت خصوصیات شخصی، تعبیه شده در خود فرد و یک احساس ناخودآگاه و نگرشی است که روح را به عنوان لاینفک کار، رفتار، تفکر و موفقیت فرد در بر می‌گیرد و به فعالیت فردی نیرو می‌بخشد و فرد را به سوی اهداف خاصی فراتر از خود می‌کشاند (جوهایزی، مهدزیراه، ۲۰۱۴، ص ۲). در تعریف جامع‌تر آمده: معنویت تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، محیط طبیعی و متافیزیک (ماوراءالطبیعه) جهت وحدت بخشیدن به حساسیت‌ها و سوق دادن به سوی سعادت و انسان کامل شدن می‌باشد (ضیائی و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۴، مدیران ایران، ۱۳۹۹، ص ۲).

سابقه معنویت: در بسیاری از ادیان، واژه دقیقی برای رساندن مفهوم معنویت وجود ندارند، با این حال گرایش به معنویت را از لحاظ تاریخی (ضیائی و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۲)، به مسیحیانی بازگرداند که میان مکاتب گوناگون معنویت، مانند معنویت عرفای اسپانیا یا فلاندری یا ارتدکس روسی، تفاوت قائل شده‌اند و در زمینه‌های مقایسه اجتماعی در قرن نوزدهم به کار رفته است. امروزه

1. Spiritual.

2. Spiritus.

3. Joanna.

4. Kelly.

5. Juhaizi, Mahadzirah.

به دلیل عدم رضایت از مادی‌گرایی، یا ظهور الگوی معنوی علاقه به معنویت، جهت علاج بیماری‌های جامعه مدرن، تحت تأثیر فلسفه‌ای کل‌نگر و تغییر الگوی علمی در بسیاری از مشاغل، سازمان‌ها و رشته‌های علمی نمایان شده و عمومیت یافته است (پیتر، کرسی، ۲۰۱۲، ص ۲۸۴). به هر صورت علم به‌رغم پیشرفت‌هایی که در صنعت، اقتصاد، پزشکی، ارتباطات و غیره داشته، از معنادگی و ارزش‌بخشی به بستریایی که در آن‌ها گام نهاده، بازمانده. در مقابل این دین و آیین‌های خدا پرستی است که به‌عنوان بزرگترین نیروی معنا‌ساز زندگی به زندگی میلیون‌ها نفر در سراسر جهان معنا بخشیده و تبلیغ معنویت نموده است (اعتمادی‌نیا، ۱۳۹۱، ص ۲). از دیدگاه اسلام، معنویت بر دین مبتنی است و مسلمان باید معنویت خودش را براساس دین اسلام استوار کند و حدود و ثغور معنویت فرد را دین معین می‌کند (سالارزهی و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۷).

اهمیت معنویت: نیاز به معنویت همانند نیازهای احساسی، ذهنی و فیزیکی یکی از نیازهای اساسی انسان است و فرد تمام این نیازها را با خود به محیط کار می‌برد (شهبازی، ناظم، ۱۳۹۵، ص ۴). معنویت چارچوبی از ارزش‌های سازمانی ثابت شده در فرهنگ است که تجربه کارکنان را از طریق فرایند کار، ترقی می‌دهد و احساس آن‌ها از پیوند با دیگران را به روشی که احساس کامل بودن و لذت نمایند فراهم می‌کند، بر همین اساس نقش رهبری معنوی در تحت تأثیر قرار دادن پیروان و تشویق به سمت تحقق اهداف سازمانی حائز اهمیت است. معنویت در سازمان، پدیده نوپایی است که می‌تواند نیروی قدرتمندی را برای زندگی افراد به ارمغان آورد. این نیرو زمانی حاصل خواهد شد که زندگی کاری را با زندگی معنوی کارکنان پیوند دهد، که در این صورت کارکنان حتی با وجود کار طولانی، می‌توانند محیط کاری لذت‌بخش‌تر، متوازن‌تر و معنادارتر داشته باشند (شاوران و همکاران، ۱۳۹۷، ص ۳؛ شعبانی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۳).

معنویت در محیط کار: بسیاری از صاحب نظران مدیریت بر این اعتقادند که در کسب و کار، باید معنویت به عنوان جزء لاینفک رهبری در نظر گرفته شود، تا در دستیابی به سطوح بالاتر موفقیت و توسعه سازمانی کمک‌کند (صالحی و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۱۰). معنویت در محیط کاری درک و شناسایی بُعدی از زندگی درونی و باطنی کارکنان است که قابل پرورش، رشد و توسعه می‌باشد، نیرویی الهام بخش و برانگیزاننده جهت یافتن هدف و معنا در زندگی کاری است، دارای چارچوبی از ارزش‌های سازمانی که افراد باور داشته باشند برای کاری با معنا استخدام شده‌اند، احساس کمال و شادی در رابطه و رشد و پیشرفت در کار بوده و درک عمیق از عالم و موجودات هستی، محیط طبیعی و باور شخصی می‌باشد، که مؤثر در افزایش کارایی، اثربخشی و بهره‌وری در سازمان‌ها می‌شود (ضیائی و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۴؛ صالحی و همکاران، ۱۳۹۴،

ص ۸). در تعریف دیگر آمده: معنویت در کار، دربرگیرنده تلاش برای جست‌وجو و یافتن هدف‌گایی در یک فرد برای زندگی کاری، به منظور برقراری ارتباط قوی میان فرد و همکاران و سازگاری میان باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمان است (رستگار، ۱۳۸۹، ص ۱۰۳). آشفورث و پرات^۱ (۲۰۰۳)، سه بُعد برای معنویت در محل کار بیان کرده‌اند، ارتباط با چیزی بزرگتر از خود (تعالی خواهی)، ادغام جنبه‌های مختلف خود (کل‌گرایی) و تحقق ظرفیت‌ها (رشدطلبی) فرد، یعنی، میل انسان برای ارتباط با امر متعالی، میل به ادغام خود در یک کل معنادار و تحقق توانایی بالقوه خود (کلی، ۲۰۱۲، ص ۱۷۹). هم‌چنین فرای^۲ (۲۰۰۳)، برای معنویت در محل کار سه بُعد بیان نموده: تلاش (امید و ایمان)، عملکرد (چشم انداز) و پاداش، به گفته او عشق نوع دوستانه، تماس و عضویت برای تأمین نیازهای معنوی یک کارمند ضروری است (ایملی، ۲۰۱۲^۳، ص ۳۲). معنویت دو جزء دارد: جزء عمودی، چیزی مقدس، الهی، بدون مکان و زمان، دارای قدرت بالاتر، منبعی عظیم و در نهایت آگاهی است که افراد تمایل دارند با آن ارتباط برقرار کرده و هدایت شوند. جزء افقی، به تمایل افراد به خدمت رسانی به انسان‌ها و سایر موجودات اشاره دارد (شاوران، داورپناه و طاهری، ۱۳۹۷، ص ۳).

رهبری معنوی:^۴ رهبری، مهم‌ترین موضوع در حیطه رفتار سازمانی و روابط انسانی است (حق‌وردی طاقانکی، ۱۳۹۱، ص ۲۱). سبک رهبری الگوی رفتاری است که مدیر هنگام هدایت فعالیت‌های سازمان از خود نشان می‌دهد و مجموعه‌ای از نگرش‌ها، صفات و مهارت‌های مدیران است که بر پایه چهار عامل نظام ارزش‌ها، اعتماد به کارمندان، تمایلات و نوع فعالیت و احساس امنیت شکل می‌گیرد (رحمانی، ۱۳۹۷، ص ۳۹). فایر هولم^۵ (۱۹۹۲) یکی از اولین دانشمندیانی می‌باشد که واژه‌های معنویت و رهبری را در کنار هم به کار برد و در این راستا الگوی ویژه‌ای طراحی کرد (غفاری و رستم‌نیا، ۱۳۹۶، ص ۵؛ شعبانی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۳). امروزه امور معنوی در ادبیات رهبری و مدیریت مورد بحث قرار گرفته و به یک پدیده مهم در سازمان تبدیل شده است (پیتر، کرسیتی، ۲۰۱۲، ص ۲۸۴). بنابر این ریشه ارتباط میان معنویت و رهبری، شناخت این مسئله است که همه دارای درک و شناسایی بُعدی از زندگی درونی و باطنی است که قابل پرورش بوده و به واسطه انجام کارهای با معنا، رشد و توسعه می‌یابد و از طریق ترسیم یک چشم‌انداز و فرهنگ تعالی به

1. Ashforth and Pratt.

2. Fry.

3. Emily.

4. Spiritual Leadership.

5. Fairholm.

صورت مثبت، منبع نهایی در حل مشکلات و مسائل فردی و کاری قرار گرفته است (شهبازی، ناظم، ۱۳۹۵، ص ۴). با این وجود رهبری معنوی سبکی از رهبری است که در آن رهبر به ارزش‌های معنوی و روحانی به عنوان راهی برای هدایت دیگران اهمیت داده و بینش و چشم‌انداز مشترکی را ایجاد و اهمیت خدمت را در افراد نهادینه می‌نماید (شاوران و همکاران، ۱۳۹۷، ص ۳؛ فرانکوز،^۱ ۲۰۱۶، ص ۲۰۳). به عبارت دیگر این سبک از رهبری، معنویت را یک عنصر تحریک کننده و الهام بخش برای کارکنان می‌داند که از طریق بینش متعالی و ارزش‌های انسانی، زمینه رشد، انگیزه و تعهد را برای نیروی کار فراهم می‌کند (نرومندمیاقی، ۱۳۹۶، ص ۳؛ جینا، ماریا و هنری،^۲ ۲۰۱۸، ص ۸۲). در سبک رهبری معنوی، نوع دوستی از اهمیت بالای برخوردار بوده و شامل، مجموعه‌ای از ارزش‌ها، مفروضات و روش‌های تفکر درست از نظر اخلاقی است، که با استفاده از ارزش‌ها، طرز تلقی‌ها و رفتارهای که لازمه انگیزش درونی افراد بوده، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم می‌کند (راجو و همکاران، ۲۰۱۸، ص ۱۲۳؛ علامه و ناظم، ۱۳۹۶، ص ۴؛ غفاری، ورستم‌نیا، ۱۳۹۶، ص ۵). رهبری معنوی مبتنی بر ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای است که از درون یک مدل انگیزش درونزا توسعه یافته و بر روی ویژگی‌های چون امید، ایمان و نوع دوستی پایه‌گذاری شده و با تفحص، تفکر، ادراک، ارزش‌گذاری و اقدام فرد در جامعه با روحیه‌ای تیمی در ارتباط است، که با احساس هدفمندی و معنابخشی در زندگی، قابلیت مدیریت اثر بخش را دارا و بر پیروی از اعتقادات درونی و احساس رشد و خود ادراکی تأکید دارد، که می‌تواند نجات بخش سازمان‌ها در شرایط متلاطم باشد (تقی‌زاده، زیرکی، ۱۳۹۷، ص ۴؛ فرانکوز، ۲۰۱۶، ص ۲۰۳). رهبری معنوی به عنوان یک ابزار راهبردی در فرآیند دستیابی به هدف‌ها و دیدگاه سازمان استفاده و با جسم، ذهن، سرشت و روح انسان‌ها سروکار دارد و با ایجاد حس نوع دوستی و چشم‌انداز روشن، توانمندسازی، انگیزش و خلاقیت کارکنان را به همراه دارد و با تفهیم رشد و توزیع ارزش و قدرت برای ارتقای سازمان و جامعه تلاش نموده و با انعکاس اخلاقی درونی و بیرونی کار، میان روابط اجتماعی کارکنان پیوند برقرار می‌کنند (تقی‌زاده و شکری، ۱۳۹۳، ص ۶؛ جوهایزی، مهدزیراه، ۲۰۱۴، ص ۲؛ سالارزهی و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۴). هم‌چنین رفاه معنوی را پرورش داده و رضایت کارکنان از زندگی را افزایش می‌دهد و بر مسئولیت‌پذیری و تعهد سازمانی، بهره‌وری و عملکرد مالی تأثیر مثبت می‌گذارد (پاملا و استفنی، ۲۰۱۶، ص ۶۷؛ جونا، ۲۰۱۹، ص ۲۰؛ شهبازی، ناظم، ۱۳۹۵، ص ۷). رهبران معنوی چشم‌اندازی را ایجاد می‌کنند تا مطمئن شوند پیروان به احساس معناداری در کارشان برسند و

1. Francoise.

2. Gina, Maria, Henry.

فرهنگ‌سازمانی را بر مبنای عشق انسان‌دوستی فراهم می‌کنند که طی آن، افراد به یک حس عضویت رسیده و درک و قدردانی پیدا نموده و بر همدیگر احترام می‌گذارند (مدیران ایران، ۱۳۹۹، ص ۲). در این راستا هدف رهبران معنوی ایجاد تعادل بین حکمت و شفقت در سازمان بوده و انسجام بصری و ارزشی را تقویت، بهره‌وری را افزایش، بهزیستی افراد را عمق‌بخشی و مسئولیت اجتماعی و عملکرد سازمانی را بالا می‌برد (تقی‌زاده، زیرکی، ۱۳۹۷، ص ۴؛ سالارزهی و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۳). رهبر معنوی هدف خلق چشم‌انداز و ارزش‌های متجانس در سطوح فردی، گروهی و سازمانی را دارد و تعهد و بهره‌وری سازمانی را تقویت می‌نماید. در سازمان موازین اخلاقی ایجاد کرده و مانع استرس می‌گردد و سلامت فردی و سازمانی و توانمندسازی کارکنان را به ارمغان می‌آورد (علامه و ناظم، ۱۳۹۶، ص ۴). هم‌چنین با هدف فراهم نمودن بستر مناسب برای کارکنان به جای مداخله، بصیرت‌بخشی، به جای کنترل؛ اعتماد، به جای اعمال مدیریت؛ استقلال، به جای اقدام، تصویرسازی و به جای مطرح نمودن، فروتنی از خود نشان می‌دهند (نرومندمیاقوی، ۱۳۹۶، ص ۳).

اهمیت رهبر معنوی در سازمان و دانش منابع انسانی: رهبری معنوی نظریه‌ای عالی برای تحول سازمانی است که به منظور ایجاد سازمان یادگیرنده و دارای محرک درونی به وجود آمده (غفاری و رستم‌نیا، ۱۳۹۶، ص ۵)، رهبری معنوی یک نظریه علمی برای تحول سازمانی می‌باشد که در سازمان می‌تواند باعث شکل‌گیری اعتقادات معنوی و ایمان به کار در کارکنان شود، که به عنوان یک محرک درونی باعث برانگیخته شدن کارکنان می‌شوند تا از طریق عضویت در سازمان، بقای معنوی خود را حفظ و سبب توسعه و افزایش مسئولیت‌پذیری شوند (تقی‌زاده، شکری، ۱۳۹۳، ص ۶؛ شهبازی، ناظم، ۱۳۹۵، ص ۷). در این رویکرد مدیران تلاش می‌کنند تا با فراهم آوردن فضایی معنوی در محیط کار، کارکنان را از درون برانگیزانند، زیرا معتقدند افراد از طریق احساس معناداری در کار، می‌توانند معنای زندگی را دریابند و خود را بهتر بشناسند (نرومندمیاقوی، ۱۳۹۶، ص ۳). این نظریه می‌تواند سطح بالایی از عقل و بلوغ عاطفی و معنوی را نشان دهد و در یک مدل انگیزشی ذاتی ایجاد شود که شامل بیش، ایمان و عشق نوع دوستانه باشد (جوهایزی، مهدزیراه، ۲۰۱۴، ص ۲؛ پاملا و استفنی، ۲۰۱۶، ص ۶۷). دیدگاه رهبری معنوی را با مطالعه مفهوم سلامت انسانی مثبت‌گرا و بهروزی انسان بر حسب پیشرفت‌های اخیر در معنویت محل کار و اخلاقیات شخصی، روانشناسی مثبت‌گرا و رهبری معنوی بسط داده‌اند (خورشید و قلی‌زاده، ۱۳۹۵، ص ۵). بنابر این می‌توان گفت، در جهان متلاطم و به‌شدت رقابتی امروزی، سازمان‌های پیشرو به اهمیت و توجه به کارکنان خود پی برده‌اند؛ مدیران به این نتیجه رسیده‌اند، که ارزشمندترین دارایی، تنها مزیت رقابتی و مهم‌ترین عامل در نوآوری، بهره‌وری و بازسازی راهبردی سازمان منابع انسانی آن

است. اکنون مدیران خلاق فهمیده اند، که سرمایه انسانی حاصل دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و ظرفیت‌های توسعه و نوآوری بوده که توسط افراد در سازمان جریان پیدا می‌کند و به‌عنوان با ارزش‌ترین دارایی و از مهم‌ترین سرمایه‌های سازمان به حساب می‌آید. با داشتن سرمایه انسانی موفق مدیر خود را در قبال کارکنان بی‌نیاز از اقدامات اضافی مانند کنترل شدید، سلسله مراتب طولانی و وضع قوانین سخت‌گیرانه می‌داند (توکلی و مومنی، ۱۳۹۹، ص ۲). این خصوصیات انسانی همان چیزی است که رهبران معنوی به دنبال آن در سازمان هستند و می‌توانند از این ویژگی‌های افراد به عنوان ابزار نهادینه نمودن معنویت در کارکنان استفاده نمایند و سازمان را به هدف نهایی‌اش برسانند.

مؤلفه‌های رهبری معنوی: در پژوهشی‌های مؤلفه‌های ارزشی رهبری معنوی به صورت زیر بیان شده: عطوفت و مراقبت، شجاعت، امید، صداقت، فروتنی، الهام، احساس، شهود، خوش‌بینی، وحدت، گشودگی و شفافیت، بخشش، سپاس، صبر، خدمت، سکون و آرامش، شکرگذاری، تحمل، معنی‌ساختن، تجربه، بینش، انسجام، استقلال، آزادی، انصاف، کمال‌گرایی، توجه و آگاهی، عشق و شفقت، رضایت، مسئولیت و هماهنگی، اساساً این توصیف‌کننده‌ها بیانگر انتظارات اجتماعی از فرد معنوی و رهبر معنوی است (پاملا و استغنی ۲۰۱۶، ص ۶۷؛ جونا، ۲۰۱۹، ص ۲۰؛ جوهاییزی، مهدزیراه، ۲۰۱۴، ص ۲؛ پیتر، کرسی ۲۰۱۲، ص ۲۸۴). بنابراین در تحقیقات مختلف برای رهبری معنوی ۷ مقوله اساسی بیان شده که هر رهبر معنوی باید این مقوله‌ها را به خوبی دریافت و برای رسیدن به اهداف سازمان به کار گیرد. الف) چشم‌انداز: چشم‌انداز هدف و غایت و مسیر سازمان را تعیین می‌کند، به کار معنا می‌بخشد و امید و باور را در میان زیردستان تشویق می‌کند. رهبری معنوی، آینده‌جاذبی برای سازمان خود ترسیم می‌کند و به‌گونه‌ای در کارکنان نفوذ می‌کند که آنان به تحقق چشم‌انداز سازمان ایمان آورند و به آینده آن امیدوار باشند. ب) نوع دوستی: نوع دوستی یعنی فرد، بالاتر از تعهداتش عمل کند به‌طوریکه منافع دیگران را بر منافع خود ترجیح دهد. عشق به هم‌نوع اغلب از طریق ارزش‌های چون وفاداری، نیکوکاری و خیرخواهی ظاهر می‌شود. پ) معناداری: معناداری به معنی درک معنای واقعی شغل و وظیفه و اهمیت دادن به آن است و باعث می‌شود کارکنان شناخت بیشتری نسبت به مسئولیت سازمانی خود بیابند و برای پذیرش مسئولیت‌های بالاتر، آمادگی بیشتری به دست آورند. ت) امید و ایمان به کار: امید به کار به معنی اعتقادات معنوی به آرزو و انتظارات مثبت کارکنان است، افراد با ایمان داشتن به کار خود و با حس مسئولیت‌پذیری، سختی‌ها را در مسیر رسیدن به اهداف تحمل می‌کنند. ج) عضویت در سازمان: عضویت در برگیرنده ساختارهای فرهنگی و اجتماعی و به معنی

احساس تصدی کاری مهم در سازمان و میان همکاران و احساس مسئول بودن و مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمان است، رهبری معنوی در سازمان به کارکنان این احساس را می‌دهد که شغل آن‌ها از نظر سازمان و سایر همکاران دارای اهمیت است. چ (تعهدسازمانی: در تعهد سازمانی احساس هویت، وفاداری و وابستگی کارکنان به سازمان نمایان می‌شود، که فرد سازمان را معرف خود می‌داند و آرزوی باقی ماندن در آن را دارد. ح) بهره‌وری و بهبود مستمر: بهره‌وری به کار هوشمندانه تعبیر می‌شود، یعنی سازمان باید از منابع به گونه‌ی بهینه سود ببرد، رهبری معنوی با ارائه غیررسمی عملکرد روزانه کارکنان و همچنین بازدهی‌های رسمی دوره‌ای، برای افراد بازخورد فراهم می‌آورد، تا عملکرد خود را بهبود بخشند، نقاط قوت عملکرد خود را تقویت کرده و به کیفیت کار خویش توجه نمایند (پاملا و استفنی، ۲۰۱۶، ص ۶۷؛ جونا، ۲۰۱۹، ص ۲۰؛ خورشید، قلی‌زاده، ۱۳۹۵، ص ۵؛ سالارزهی و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۸؛ شاوران و همکاران، ۱۳۹۷، ص ۴؛ شهبازی، ناظم، ۱۳۹۵، ص ۴؛ علامه، ناظم، ۱۳۹۶، ص ۴؛ غفاری، رستم‌نیا، ۱۳۹۶، ص ۵؛ نرومندمیاقی، ۱۳۹۶، ص ۳). با توجه به تحلیل مطالعات اکتشافی تحقیق مدل مفهومی پژوهش در شکل زیر نشان داده می‌شود.



شکل شماره (۱): مؤلفه‌های رهبری معنوی محقق ساخته

روش‌شناسی تحقیق

انتخاب روش همواره با یک موضع معرفت‌شناسانه همراه است و باید با این دید صورت‌گیرد که آیا برای بررسی یک سوال خاص مناسب است یا خیر. بنابر این تحقیق یک فعالیت سیستماتیک بوده، که می‌تواند به تجزیه و تحلیل و ثبت عینی و نظام‌مند مشاهدات کنترل شده بپردازد، این کار با

پروراندن قوانین کلی، اصول، نظریه‌ها و پیش‌بینی و کنترل نهایی رویدادها منجر می‌شود (شیرازی و مومنی، ۱۴۰۱، ص ۵۸۴). پژوهش حاضر در صدد دست‌یابی تبیین و ارائه سبک رهبری معنوی از منظر قرآن است. این تحقیق بر اساس هدف از نوع کاربردی و بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحلیلی-توصیفی می‌باشد، روش پژوهش توصیفی یعنی محقق به دنبال چگونگی بودن موضوع بوده و می‌خواهد بداند پدیده، متغیر، شیئی یا مطلب چگونه است (توکلی و مومنی، ۱۳۹۷، ص ۷). افزون بر این از تحلیل‌های کمی هم در حد نیاز به کار گرفته شده است. از این رو می‌توان گفت با توجه به کمبود هر یک از روش‌های کمی و کیفی حسب مورد در طول هم استفاده شده که در عمل روش تحقیق آمیخته مورد استفاده قرار گرفته است (شیعه‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۱۵). برای جمع‌آوری داده‌ها چهار نوع ابزار وجود دارد: بررسی اسناد، مشاهده، مصاحبه و پرسشنامه، که نوع این ابزارها تابع عوامل گوناگونی از جمله ماهیت و روش تحقیق است (شیرازی و مومنی، ۱۴۰۱، ص ۵۸۴). در فرایند تحقیق اطلاعات به صورت کیفی بر مبنای مطالعه و فیش برداری از اسناد کتابخانه‌ای اعم از فیزیکی و دیجیتالی تهیه شده، که در این زمینه به منابع مدیریتی، سبک‌های رهبری، سازمانی، قرآن و تفسیر آن مراجعه شده است. آیات قرآن با روش اجتهادی به دست آمده، زیرا با استفاده از روش اجتهادی می‌توان دانش مدیریت اسلامی و گزاره‌های مورد نظر آن را از متون دینی اسلام کشف و استخراج نمود (منطقی، ۱۳۹۷، ص ۱۴۲). به صورت نمونه تعدادی از آیات با روش تفسیری تحلیل شده، تحقیق کیفی برای استاندارد کردن داده‌ها نیازمند تلاش فعال در تفسیر محقق است، که تفسیر متفاوت از جنبه‌های مختلف مطالب می‌تواند داشته باشند (مارگریت، ۲۰۱۲^۱، ص ۲۱).

تکنیک تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده در این پژوهش تحلیل محتوا کیفی از نوع استقرایی بوده است. در این نوع تحلیل کیفی، پژوهشگر ساختارها و نظم الگومند متن را پیدانموده و بر پایه آن‌ها استنباط می‌کند، یعنی داده‌های جمع‌آوری شده پس از رمزگذاری (کدگذاری) تحلیل و پردازش می‌شود (توکلی و مومنی، ۱۳۹۶، ص ۷۶)؛ تحلیل محتوای کیفی روشی برای توصیف سیستماتیک معنای داده‌های کیفی است. این کار با اختصاص دادن قسمت‌های متوالی مواد به دسته‌های یک قاب کدگذاری انجام می‌شود. این قاب در قلب روش قرار دارد و شامل تمام جنبه‌های است که در توصیف و تفسیر مطالب به چشم می‌خورد (ویرا و کوپروز، ۲۰۱۷^۲، ص ۸). در تحلیل محتوا، اگر توصیف، اولین مرحله و لازم است و اگر تفسیر در مرحله بعدی قرار دارد،

1. Margrit.

2. Vieira, Queiroz.

استنباط راه واسطه‌ای است که گذر صریح و بازرسی شده یکی را به دیگری ممکن می‌سازد، بنابراین می‌توان گفت یکی از ویژگی‌های مهم تحلیل محتوا استنباط است (شیرازی و مومنی، ۱۴۰۱، ص ۵۸۴). برای تحلیل داده‌ها، با تکیه بر روش تحلیل محتوا از روش کدگذاری سه مرحله‌ای که در زمره روش‌های تحلیل داده‌های کیفی به شمار می‌آید، استفاده گردیده است. در این روش در ابتدای کدگذاری، تلاش می‌شود که مقوله‌ها از طریق کدگذاری مرتبه اول مشخص شود و طی کدگذاری مرتبه دوم، مقوله‌ها به یکدیگر مرتبط و مفاهیم به صورت یکپارچه استخراج می‌شوند (مومنی و رحیمی، ۱۳۹۸، ص ۶). مهم‌ترین مرحله روش تحلیل محتوای کیفی، استنباط است که بر اساس آن رابطه مفاهیم با یکدیگر مشخص می‌شود (مومنی راد و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۲۷). بنابر این در مرحله کدگذاری محوری، کدهای استخراج شده بر اساس نزدیکی مفهومی و بیان یک مفهوم مشترک ذیل یک مقوله مشخص عنوان‌بندی می‌شوند (فرجی و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۸۱).

جدول شماره ۱: مراحل کدگذاری تحقیق

شخصه	مقوله	بُعد
در مرحله سوم آیات هر یک از مقوله‌ها شناسایی شده و تحلیل شده است.	در مرحله دوم با مراجعه به قرآن هر مقوله به صورت استقرایی استخراج شده است.	در مرحله اول با مطالعه اکتشافی ابعاد موردنظر به دست آمده و مقوله‌ها تعیین شده است.

روایی و پایایی: در تحلیل محتوای کیفی پایایی یعنی اینکه اگر کدگذاران مختلف دستورالعمل کدگذاری را در مورد یک محتوا به کار ببرند، باید به نتیجه واحدی برسند، اما زمانی که رمزگذار فقط یک نفر است تحلیلگر پایایی کدگذاری را نسبت به خودش در دو زمان آزمون می‌کند (مومنی، ۱۳۹۹، ص ۸). اعتبار محتوا غالباً تکیه‌گاه روش تحلیل محتوا بوده و از طریق قضاوت آگاهانه پژوهشگر به دست می‌آید (توکلی و مؤمنی، ۱۴۰۱، ص ۲۱۲). در این تحقیق رمزگذاری مجدد در چند نوبت انجام گرفت که نشان از پایایی خوب دارد. در عین حال برای روایی بهتر تحقیق از مقایسه یافته‌های پژوهش با اصول موضوعه و نیز نظرخواهی از خبرگان استفاده شده است.

در تحقیق که از روش تحلیل محتوا استفاده می‌شود باید حداقل در شش مرحله زیر انجام شود، ۱. مشخص کردن مسئله پژوهش، ۲. تدوین سوالات و اهداف، ۳. تعریف و مشخص کردن متغیرها، ۴. نمونه‌گیری و انتخاب واحدهای تحلیل و زمینه، ۵. کدگذاری و مقوله بندی، ۶. تحلیل و

استنباط نتایج و گزارش (سلیمی، ۱۳۹۷، ص ۷۸، فلیپ، ۲۰۱۴، ص ۲۰، ویرا و کویروز، ۲۰۱۷، ص ۸، فرایند تحقیق حاضر مطابق این ۶ مرحله بوده است.

جامعه آماری: جامعه آماری و جمع آوری داده‌ها: جامعه آماری جمعیت اصلی مجموعه اولیه مورد مطالعه در هر تحقیق می‌باشد، که اعضای آن حداقلی در یک صفت مشترک بوده و تحقیق در آن پیرامون موضوعی خاص انجام خواهد شد (نوبخت، ۱۳۹۲، ص ۵۸). جامعه آماری تحقیق حاضر کل قرآن می‌باشد، برای جمع آوری داده‌ها چهار نوع ابزار وجود دارد: بررسی اسناد، مشاهده، مصاحبه و پرسشنامه، که نوع این ابزارها تابع ماهیت و روش هر تحقیق است (توکلی و مؤمنی، ۱۴۰۱، ص ۲۱۳). کار استخراج آیات در باره هر مقوله تحقیق با استفاده از روش موضوعی و به کارگیری از کلید واژه انجام گرفته است.

یافته‌های تحقیق

سازمان‌های امروزی به کارکنان خود بسیار توجه دارند، چرا که تجربه ثابت کرده که هر چه نیاز مادی و بیرونی کارکنان بیشتر ارضاء شود، نیازهای روانی و فیزیولوژیکی و درونی آن‌ها بیشتر ارضا می‌شود. در این شرایط رهبر سازمان باید علاوه بر جنبه‌های فیزیکی پیروان به جنبه‌های دیگری هم چون ذهن (فکر) قلب (احساسات و هیجانات) و روح توجه خاص نماید. مدیران در این عصر باید با استفاده از چشم‌انداز معنوی و ایجاد زمینه‌های مساعد برای فعالیت کارکنان و رعایت عدالت، این احساس را به وجود آورند که سرمایه انسانی سازمان در کارشان احساس معنا کنند و از کار لذت ببرند و بتوانند خود را با اهداف سازمان همسو نمایند و با مسئولیت‌پذیری سازمان را در رسیدن به اهداف یاری کنند. بی‌شک کارکنان با داشتن چنین محیط‌های کاری معنوی، رفتارهایی فراتر از چارچوب‌های بروکراتیک و فراتر از وظیفه تعیین شده بروز خواهند داد (تقی‌زاده و شکری، ۱۳۹۳، ص ۴). از این رو آنچه در این پژوهش محور قرار دارد معنی بخشی و اهمیت دادن به عمل و فعالیت است که در قرآن مورد بررسی و مطالعه قرار گرفته که یافته‌های آن در ادامه از میان ۷ مقوله از مقوله‌های رهبری معنوی به ۵ مقوله آن پرداخته شده است.

الف) چشم‌انداز: رهبری معنوی با طراحی آینده جذابی برای سازمان در کارکنان نفوذ می‌کند تا به تحقق چشم‌انداز سازمان تلاش نمایند. در این باره آیات زیادی آمده که در این تحقیق به چهار آیه اشاره می‌شود.

۱- **أَنَّ الْأَرْضَ يَرِثُهَا عِبَادِيَ الصَّالِحُونَ**؛ البته بندگان نیکوکار من ملک زمین را وارث و متصرف خواهند شد (انبیاء، ۱۰۵). این مژده‌ی بر استقلال مسلمانان می‌باشد، مژده آن است که مردم صالح و خداپرست بر سرزمین که در آن سکونت مینمایند بطور استقلال زندگی خواهند نمود و از منابع طبیعی و ذخائر زیر زمینی خود بطور استقلال بهره‌مند خواهند بود (حسینی همدانی، ۱۴۰۴، ص ۱۱-۱۱۳). پس رهبری سازمان با رویکرد اسلام جهانی به فعالیت‌ها و برنامه‌ریزی‌های سازمانی خود بپردازد.

۲- **هُوَ الَّذِي أَرْسَلَ رَسُولَهُ بِالْهُدَىٰ وَدِينِ الْحَقِّ لِيُظْهِرَهُ عَلَى الدِّينِ كُلِّهِ**؛ اوست خدایی که رسول خود را به هدایت و دین حق فرستاد تا آن را بر همه ادیان عالم تسلط و برتری دهد (توبه، ۳۳). از امام کاظم علیه السلام در باره این آیه آمده که فرمود، اوست که رسولش را امر به ولایت وصی خود نمود و ولایت عبارت از دین حق است که هنگام قیام قائم علیه السلام خداوند آن را بر همه ادیان غالب می‌سازد، و خداوند ولایت قائم را به اتمام می‌رساند اگر چه کافرین ولایت علی علیه السلام را خوش نیاید (خانی و ریاضی، ۱۳۷۲، ص ۶-۱۳۱). پس بر رهبری سازمان لازم است با دید حکومت جهانی مهدوی علیه السلام استراتژی‌های بلند مدت خود را برنامه‌ریزی کند.

۳- **تُرِيدُ أَنْ نَمُنَّ عَلَى الَّذِينَ اسْتَضَعُوا فِي الْأَرْضِ وَنَجْعَلَهُمْ أُمَّةً وَنَجْعَلَهُمُ الْوَارِثِينَ**؛ ما اراده داشتیم که بر آن طایفه ضعیف و ذلیل کرده شده در آن سرزمین منت گذارده و آنها را پیشوایان قرار دهیم و وارث گردانیم (قصص، ۵). در این باره امام علی علیه السلام فرمود: سوگند به خدایی که دانه را شکافت و مخلوقات را هستی بخشید که دنیا بعد از آن که در مقابل ما چموشی و سرکشی کرده است هم چون شتر بد خلق که بفرزند خود محبت می‌کند، بسوی ما روی می‌آورد و در برابر ما رام می‌شود (طبرسی، ۱۳۶۰، ص ۱۸-۱۵۸). پس برای رهبری معنوی لازم است با توجه به شرایط جامعه اسلامی برنامه‌های سازمان خود را پیش ببرد.

۴- **وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ**؛ خدا به کسانی از شما بندگان که ایمان آرند و نیکوکار گردند وعده فرمود که در زمین خلافتشان دهد (نور، ۵۵). مقدار از پیامبر خدا صلی الله علیه و آله نقل کرده که فرمود: هیچ خانه در زمین نمی‌ماند، مگر این که خداوند کلمه اسلام را به وسیله عزیز کردن عزیزی یا ذلیل کردن ذلیلی داخل آن می‌کند (طبرسی، ۱۳۶۰، ص ۱۷-۱۶۳). پس اگر صالحین از مسلمانان قرار است هدایتگر جهانی باشد بر رهبری سازمان ضروری است که فعالیت‌های سازمان خود را با این رویکرد به پیش ببرد.

ب) نوع دوستی: رهبری معنوی با ایجاد مسئولیت‌های چون وفاداری، نیکوکاری و خیرخواهی تعهدات افراد را نسبت به سازمان بالا می‌برد. در این باره آیات زیادی آمده که در این تحقیق به پنج آیه اشاره می‌شود.

۱- **إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ؛** به حقیقت مؤمنان همه برادر یکدیگرند پس همیشه بین برادران ایمانی خود صلح دهید (حجرات، ۱۰). از نظر این که اهل ایمان و پیروان مکتب عالی قرآن برادران دینی و تحت لواء اسلام زندگی می‌نمایند برای حفظ انتظام جامعه باید در مقام رفع نگرانی و کدورت میان دو برادر برآمد و در این باره نهایت کوشش را به کار برد و چنانچه میان دو گروه و جماعت اختلاف و کدورت رخ دهد باید مسلمانان در مقام اصلاح آن دو طائفه برآیند و آنان را برادران ایمانی و عقیدتی یکدیگر با خود تلقی نمایند و از آثار اجتماعی آنان را بهره‌مند نمایند (حسینی همدانی، ۱۴۰۴ق، ج ۱۵، ص ۳۹۱). پس رهبری معنوی در سازمان وظیفه دارد علاوه بر هدایت افراد در کارهای سازمانی به فکر رفتار اجتماعی آن‌ها نیز باشند.

۲- **اعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا؛** همگی به رشته (دین) خدا چنگ زده و به راه‌های متفرق نروید (آل عمران، ۱۰۳). به مسلمانان خطاب شده که قبول دین اسلام دل‌های قبایل مختلف مردم بت‌پرست را به هم نزدیک نمود و برای همه مردم وحدت کلمه و مقصد ایجاد کرد و هر گونه اختلافی را مردم بکنار نهاده، در تحت لوای یکتاپرستی گرد آمده و پیامبر را در باره نشر آن یاری نمودند (حسینی همدانی، ۱۴۰۴ق، ج ۳، ص ۱۵۷). پس بر رهبری سازمان لازم است به اختلافات و تفاوت‌های فردی انسان در سازمان توجه داشته باشد و هر کس را به اندازه توانایی اش مسئولیت دهد.

۳- **أَلْفَ بَيْنَ قُلُوبِهِمْ لَوْ أَنْفَقْتَ مَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مَا أَلْفَتَ بَيْنَ قُلُوبِهِمْ؛** الفت داد دل‌های مؤمنان را، دل‌هایی که اگر تو با تمام ثروت روی زمین می‌خواستی میان آنها الفت دهی توانستی، لیکن خدا تألیف قلوب آنها کرد (انفال، ۶۳). خداوند پیغمبر خود را با تألیف قلوب مؤمنین کفایت کرده است و این دلیل مطلق و ملاک در آن عمومی و شامل همه مؤمنین است، هر چند انطباق آیه بر انصار ظاهرتر است (موسوی همدانی، ۱۳۷۴، ج ۹، ص ۱۵۷). پس رفتارهای رهبری در سازمان همیشه مهربانانه باشد تا همه به هدایت‌های او توجه کنند.

۴- **الَّذِينَ تَبَوَّأُوا الدَّارَ وَالْإِيمَانَ مِنْ قَبْلِهِمْ يُحِبُّونَ مَنْ هَاجَرَ إِلَيْهِمْ... وَيُؤْتُونَ عَلَى أَنْفُسِهِمْ وَ لَوْ كَانَتْ بِهِمْ حَصَاصَةٌ؛** هم آن جماعت انصار که پیش از مهاجرین مدینه را خانه ایمان گردانیدند و مهاجرین را که به سوی آن‌ها آمدند دوست می‌دارند... و هر چند به چیزی نیازمند باشند باز مهاجران را بر خویش مقدم می‌دارند (حشر، ۹). ایثار انصار از جهت بی‌نیازی و توانگری از مال

نمود بلکه با نیاز و احتیاج خودشان بود که پاداششان و ثوابشان نزد خدا بزرگتر و بیشتر باشد. روایت شده که انس بن مالک قسم می خورد به خدا که در میان انصار بخیلی نبود و این (طبرسی، ۱۳۶۰، ج ۲۴، ص ۳۲۹). پس رفتار رهبری در سازمان به گونه ای باشد که همه افراد با از خود گذشتگی مسئولیت خود را انجام دهند.

۵- الَّذِينَ فِي أَمْوَالِهِمْ حَقٌّ مَّعْلُومٌ لِلسَّائِلِ وَالْمَحْرُومِ؛ آنان که در دارایی خود حقی معین و معلوم گردانند، تا به فقیران سائل و محروم رسانند (معارج، ۲۴ و ۲۵). در خبر است که مقصود از حَقٌّ معلوم زکات و صدقه‌ی واجب نیست، بلکه آن چیزی است که از مال خویش خارج می‌سازد تا به خویشان و برادرانش بدهد و محروم کسی است که در خرید و فروش از دسترنج خویش محروم است، یا دارای کار و پیشه‌ای است که روزی او زیاد و گسترده نیست (خانی و ریاضی، ۱۳۷۲، ج ۱۴، ص ۳۰۶) پس افراد در سازمان باید فعالیت‌های خود را با توجه به جامعه و نیازهای مردم انجام دهند.

ت) امیدبخشی به کار: رهبری معنوی با امید و ایمان دادن به افراد حس مسئولیت‌پذیری را در آنان ایجاد می‌کند. در این باره آیات زیادی آمده که در این تحقیق به پنج آیه اشاره می‌شود.

۱- قُلْ يَا عِبَادِيَ الَّذِينَ أَسْرَفُوا عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ لَا تَقْنَطُوا مِن رَّحْمَةِ اللَّهِ؛ بگو ای بندگانی که زیاده روی کردید در معاصی بر نفوس خود ناامید نشوید از رحمت الهی (زمر، ۵۳). اخبار بسیاری داریم که این آیه مخصوص شیعیان است لکن مراد حفظ ایمان است که اگر با ایمان از دنیا رفت و موفق بتوبه شد و لو مشرک باشد موحد شد کافر باشد ایمان آورد ضال باشد هدایت شد مؤمن باشد گنه‌کار موفق بتوبه شد که خلاصه با ایمان از دنیا رفت مشمول (یا عبادی) است. اسراف در معاصی نموده و لو زیاده‌تر از کف دریاها باشد یا از ریگ بیابانها باشد یا از ستاره آسمانها باشد، که ناامیدی از رحمت گناهش بزرگتر است از سایر معاصی است (طیب، ۱۳۷۸، ج ۱۱، ص ۳۳۰). پس لازم است رهبری سازمان به کارکنان که مرتکب خسارتی شده زمان جبران دهد و امید به موفقیت آن داشته باشد.

۲- إِنَّ رَبَّكَ لَذُو مَغْفِرَةٍ لِلنَّاسِ عَلَىٰ ظُلْمِهِمْ؛ خدا بر ظلم خلق هم بسیار صاحب عفو و مغفرت است (رعد، ۶). حق تعالی ما را دلالت فرمود بر این که می‌آمرزد مردمان را با آن که ایشان گناه کرده‌اند. بنابراین ممکن است خداوند سبحانه گناه را ببامرزد بدون توبه، لکن این امر بر بندگانی مخفی باشد، پس اتکال و اعتماد را نشاید به علاوه مقارن فرموده به وعید تا مقام خوف و رجا حاصل آید (حسینی شاه‌عبدالعظیمی، ج ۶، ص ۳۳۷). پس رهبری سازمان از کوتاهی برخی از کارکنان که دانسته یا ندانسته موجب اشتباهی شده بگذرد و امید به بازگشت آنان داشته باشد.

۳- قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَى شَاكِلَتِهِ؛ بگو که هر کس بر حسب ذات و طبیعت خود عملی انجام خواهد داد (اسراء، ۸۴). با این که زمینه خیر و شر در وجود انسانها موجود است، در اثر عوامل خارجی طبیعت‌های ثانوی و ملکه‌های خیر و شر در آنها به وجود می‌آید، اعمال خوب و بد انسان‌ها ناشی از آن طبیعت ثانوی است که همان شاکله و سجیه است (قرشی، ۱۳۷۷، ج ۶، ص ۱۳۳). پس رهبری سازمان باید توجه داشته باشد که افراد به قدر توان خود کار را انجام می‌دهد، مهارت‌ها، دانش و توانایی افراد در سازمان یک‌سان نیست، از این رو موفقیت سازمان در برنامه‌ریزی درست و قرار دادن پست‌ها بر اساس شایستگی است.

۴- إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ؛ همانا رحمت خداوند به نیکوکاران نزدیک است (اعراف، ۵۶). رحمت خدا از جهت خدا اگر چه نسبت به همه مساوی است و موقوف بر سبب و شرطی نیست ولی نسبت آن از جهت قابل (انسان) متفاوت است. پس غیر نیکوکار باید بترسد و متکی به عمومیت رحمت خدا و تساوی نسبت آن به همه نباشد و نیکوکار طمع ورزد و در طلب لقای او جدیت کند (خانی و ریاضی، ۱۳۷۲، ج ۵، ص ۳۲۴). پس همواره کارکنان در سازمان باید به موفقیت بیشتر داشته باشند و تلاش نمایند تا آن چه شایسته آن است به دست آورند.

۵- قُلْ لِلَّهِ كَتَبَ عَلَى نَفْسِهِ الرَّحْمَةَ؛ تو باز گو همه ملک خداست که بر خویش رحمت و بخشایش را فرض و لازم کرده (انعام، ۱۲). منظور این است که او بر خود لازم کرده که مردم را مهلت دهد تا در صدد تدارک گذشته بر آمده، از گناهان خود توبه کنند (طبرسی، ۱۳۶۰، ج ۸، ص ۲۳). پس اگر رهبری سازمان در هدایت و نظارت خود بر کارکنان رحمت داشته باشد امید به رونق همه افراد بر حسب توانایی آنان است.

پ) تعهد سازمانی: رهبری معنوی با ایجاد احساس هویت، وفاداری و وابستگی کارکنان تعهد آنان را به سازمان بهبود می‌بخشد. در این باره آیات زیادی آمده که در این تحقیق به چهار آیه اشاره می‌شود.

۱- مَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهُ اللَّهُ فَسَيُؤْتِيَهُ أَجْرًا عَظِيمًا؛ هر که به عهدی که با خدا بسته است وفا کند به زودی خدا به او پاداش بزرگ عطا خواهد کرد (فتح: ۱۰). وفاء به عهد و پیمانی که با رسول ﷺ بسته به منزله عهد و پیمان با ساحت قدس پروردگار است بدان وفاء نماید و طبق عبودیت خود رفتار نموده پروردگار نیز بر حسب مقام ربوبیت خود اجر و نعمت‌های بزرگ و زیاده بر تصور برای او آماده خواهد فرمود (حسینی‌همدانی، ۱۴۰۴، ج ۱۵، ص ۳۳۸). پس در آیه دستور مستقیم به تعهدات داده می‌شود که رهبری سازمان باید آن را اجرایی کند.

۲- فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ؛ پس در سنجش، کیل و وزن را تمام دهید و به مردم کم فروشی نکنید (اعراف، ۸۵). ایفاء تمام دادن و تمام نمودن است مثلاً ایفاء دین آنکه تا دینار آخر از مدیون اخذ شود و وفاء بعقد و عهد و نذر و قسم و شرط آنست که بر طبق قرارداد عمل کنند، لذا در شرائط بیع باید عوضین از جمیع خصوصیات معلوم و معین باشد و باید وفاء نمود و تمام داد (طیب، ۱۳۷۸، ج ۵، ص ۳۸۲). پس رهبری سازمان باید قوانین را طوری در سازمان تطبیق دهد که همه به تعهدات خود وفا کنند.

۳- الَّذِينَ يُوفُونَ بِعَهْدِ اللَّهِ وَلَا يَتَّقُونَ الْمِيثَاقَ؛ عاقلان آنهایی که به عهد خدا وفا می‌کنند و پیمان حق را نمی‌شکنند (رعد، ۲۰). مقصود از عهد عهد عامّ نبوی است، و وفاء به عهد رسیدن به آخرین رکن اسلامی است، و آن بیعت ولوی است که از آن در اخبار به ولایت تعبیر شده است (خانی و ریاضی، ۱۳۷۲، ج ۷، ص ۶۴۴). پس رهبری باید توجه به تعهدات سازمانی داشته باشد و در حق کارگران تجاوز نکند.

۴- أَلَا تَرَوْنَ أَنِّي أُوفِي الْكَيْلَ وَأَنَا خَيْرُ الْمُنْزِلِينَ؛ نمی‌بینید که من پیمان‌ها را تمام می‌دهم و بهترین میزبانم (یوسف، ۵۹). همان طور که خداوند عادل است و هر کس را به اندازه شایستگی او حش را می‌دهد. رهبری معنوی نیز باید وفای به تعهدات نماید تا کارکنان همواره در سازمان با انگیزه و رازی باشند.

ث) بهره‌وری: رهبری معنوی با زیر نظر گرفتن عملکرد روزانه کارکنان و بازدیدهای مستمر آنان باعث می‌شود، تا کارکنان عملکرد خود را تقویت نمایند. در این باره آیات زیادی آمده که در این تحقیق به هفت آیه اشاره می‌شود.

۱- مِنْهُمْ سَابِقٌ بِالْخَيْرَاتِ بِإِذْنِ اللَّهِ؛ برخی به هر عمل خیر به دستور حق سبقت گیرند (فاطر، ۳۲). امام زین‌العابدین (علیه السلام) فرمود: مراد از سابقان به خیرات آنانند که در راه خدا مجاهده کنند و مردم را به راه راست دعوت نمایند مانند علی بن ابی طالب و ذریه آن حضرت (حسینی شاه عبدالعظیمی، ۱۳۶۳، ج ۱۱، ص ۳۸). پس یکی از راه‌های رسیدن به بهره‌وری پیشی گرفتن به کارهای خیر است که رهبری معنوی در سازمان باید به آن توجه داشته باشد.

۲- أُولَئِكَ يُسَارِعُونَ فِي الْخَيْرَاتِ وَهُمْ لَهَا سَابِقُونَ؛ چنین بندگان تعجیل در خیرات می‌کنند و اینان هستند که به کارهای نیکو سبقت می‌جویند (مومنون، ۶۱). سرعت برای پیشی گرفتن از یکدیگر به سوی مقصدی بزرگ و پر ارزش انجام می‌شود، این نشان می‌دهد چگونه آنها در برنامه اعمال صالح با یکدیگر رقابت سازنده و مسابقه بی‌وقفه دارند (نجفی خمینی، ۱۳۹۸، ج ۱۳، ص ۳۴۵). پس رهبری معنوی که سرعت عمل داشته باشد رسیدن به بهره‌وری او در سازمان حتمی است.

۳- إِنَّهُمْ كَانُوا يُسَارِعُونَ فِي الْخَيْرَاتِ؛ زیرا آنها در کارهای خیر تعجیل می‌کردند (انبیاء، ۹۰). زکریا و همسرش و یحیی، یا پیامبران، همه‌ی آنان در کارهای خیر بین خودشان و خدای‌شان و بین خلق در عالم صغیر و کبیر سرعت و سبقت می‌جستند (خانی و ریاضی، ۱۳۷۲، ج ۹، ص ۴۱۵). پس نشانه‌ی از موفقیت و کسب بهره‌وری سرعت عمل است که یک رهبر توانا باید در سازمان داشته باشد.

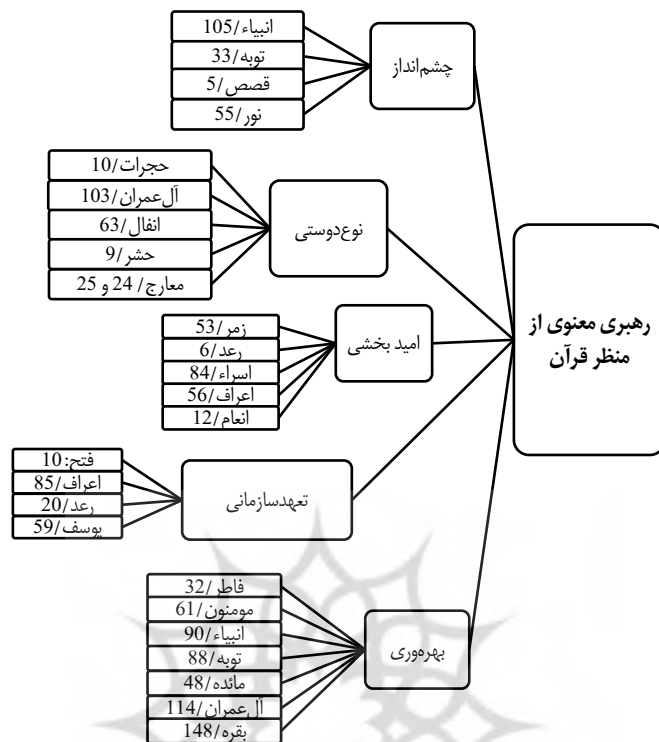
۴- لَكِنَّ الرَّسُولَ وَالَّذِينَ آمَنُوا مَعَهُ جَاهِدُوا بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ؛ اما رسول و مؤمنان اصحابش به مال و جانشان در راه خدا جهاد کردند (توبه، ۸۸). همراهی و هم‌آهنگی گروهی مسلمانان با پیامبر ﷺ اسلام زمینه خیرات و سعادت همیشگی را برای بشر آماده مینماید و نهایت رستگاری و موفقیت برای افراد مسلمان آنست که با وظایف توان فرسای پیامبر ﷺ شرکت نمایند در نتیجه سبقت رتبی و شرافت خواهند یافت (حسینی همدانی، ۱۴۰۴ق، ج ۸، ص ۸۵). پس رهبری که سخت تلاش می‌کند رساندن سازمان را به بهره‌وری آسان است.

۵- فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ إِلَى اللَّهِ مَرْجِعُكُمْ جَمِيعًا؛ پس به کارهای نیک سبقت گیرید، که بازگشت همه شما به سوی خداست (مانده، ۴۸). وظیفه هر کس در سیر کمالات نفسانیه و معارف الهیه و افعال عبادیه و کلیه خیرات اینست که بر یکدیگر سبقت بگیرد (طیب، ۱۳۷۸، ج ۴، ص ۳۸۷). پس سبقت گرفتن از رقبا بهره‌وری سازمانی را به همراه دارد که رهبری معنوی باید به آن اهمیت بدهد.

۶- يُسَارِعُونَ فِي الْخَيْرَاتِ وَأُولَئِكَ مِنَ الصَّالِحِينَ؛ در نکوکاری می‌شتابند و آنها خود مردمی نیکوکارند (آل عمران، ۱۱۴). از ترس اینکه مرگ در رسد و فرصت انجام از دستشان برود، اعمال صالح را بدون کسالت و سنگینی و تأخیر انجام می‌دهند چون جلالت قدر و منزلت و حسن عاقبت صالحات را می‌شناسند (طبرسی، ۱۳۶۰، ج ۴، ص ۲۱۱). پس سرعت در برنامه‌ریزی و فعالیت‌های سازمانی سبب بهره‌وری سازمانی است که همه افراد در سازمان باید به آن توجه داشته باشند.

۷- فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ أَيْنَ مَا تَكُونُوا؛ پس بشتابید به خیرات که هر کجا باشید (بقره، ۱۴۸). پس بشتابید به سوی ولایت که آن اصل جمیع خیرات است و روی همین جهت خیرات در خبر به ولایت تفسیر شده (خانی و ریاضی، ۱۳۷۲، ج ۲، ص ۲۹۱). پس پیشی گرفتن در استراتژی سازمانی یکی از مزیت‌های رقابتی است که باعث بهره‌وری سازمان می‌شود.

با تحلیل، ترکیب و تلخیص داده‌های پژوهش، مدل تحلیلی سبک رهبری معنوی در سازمان از دیدگاه قرآن در شکل ۲ نمایش داده شده است



شکل شماره ۲: مدل تحلیلی محققین ساخته

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که رهبری معنوی با رویکرد به قرآن هدفمند در سازمان فضای کاری را فراهم می‌آورد، که کارکنان احساس ارزشمندی کنند و بر این باور برسند که کارشان می‌تواند منبع ایجاد تمایز در زندگی خود و سایر افراد در جامعه و سازمان باشد. بنابر این رهبری معنوی از منظر قرآن از میان ۷ مقوله به ۵ مقول پرداخته شده که عبارت‌اند از: چشم‌انداز، با توجه به آیات زیادی که در باره‌ی بیان چشم‌انداز و برنامه بلند مدت یک رهبر و مدیر سازمان آمده به طور نمونه چهار آیه بیان و تفسیر شده است. نوع دوستی، با این که آیات فراوانی به مقوله نوع دوستی تأکید دارد که یک رهبر و مدیر سازمان باید به آن توجه نماید، به طور نمونه در این باره به پنج آیه اشاره و تفسیر شده است. معناداری و درک معنای واقعی شغل، از آنجا که این مطلب در هر یک از مقوله‌ها قابل احساس است مورد بحث قرار نگرفته است. امید و ایمان به کار، آیات متعددی به این مطلب اشاره دارد که رهبر و مدیر سازمان باید هم خود به کارش ایمان داشته باشد و هم امید به کار را در کارکنان نهادیه نماید به طور نمونه در این باره پنج آیه آورده و تفسیر شده است. عضویت در سازمان، از

آنجا که این مقوله با تعهد و وفاداری سازمانی هم‌پوشانی دارد مورد بحث قرار نگرفته است. تعهد سازمانی که وفاداری و وابستگی کارکنان به سازمان را نشان می‌دهد، آیات فراوانی به وفاداری و تعهد اشاره نموده که رهبر و مدیر سازمان باید به آن توجه جدی داشته باشد به طور نمونه در این باره چهار آیه بیان و تفسیر شده است. بهره‌وری و بهبود مستمر یک مقوله اساسی در رهبری و مدیریت سازمان است که آیات مختلف با موضوعات متعدد به این مطلب پرداخته است به طور نمونه در این باره هفت آیه اشاره و تفسیر شده است. در مجموع ۲۵ آیه در پنج مقوله استخراج و تحلیل شده است. پس می‌توان گفت رهبری معنی در سازمان که با دید مقوله‌های چشم‌انداز، نوع‌دوستی، امید و ایمان به کار، تعهد سازمانی و بهره‌وری و بهبود مستمر با رویکرد قرآنی به تربیت و هدایت کارکنان مشغول باشد این سازمان هدفی در فعالیت‌های خود جز سعادت بشریت و رهنمایی افراد به قرب الهی ندارد. از این رو در جوامع اسلامی ضرورت دارد مدیران و رهبران سازمان دیدگاه معنوی را سرلوحه کار خود قرار دهد.

این پژوهش در مقایسه با پژوهش‌هایی که در پیشینه بیان شد، یک تفاوت اساسی دارد و آن بیان جایگاه رهبری معنوی با نگرش به قرآن بوده است. زیرا از میان تحقیقاتی که با موضوع رهبری معنوی را با رویکرد اسلامی بحث نموده‌اند، با رویکرد قرآنی نبوده است. هم‌چنین تحقیقات که از منظر قرآن بحث نموده موضوع رهبری معنوی نبوده است و تعدادی از پژوهش‌ها که در خارج بوده رهبری معنوی را مطرح کرده ولی رویکرد اسلامی نداشته است.

پیشنهادها:

- با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر که مقوله‌های رهبری معنوی را از قرآن تبیین نموده، پیشنهاد می‌شود از این دست پژوهش‌ها در ضوایای دیگر رهبری و مدیریت سازمانی گسترش یابد.
- مدل این تحلیلی تحلیل، باز تحقیق و گسترش یابد.
- از یافته‌های این تحقیق در بهبود و معنویت‌سازی سرمایه انسانی سازمان به کار گرفته شود.
- مقوله‌های رهبری معنوی در یکی دیگر از منابع اسلامی مثل نهج‌البلاغه مورد پژوهش قرار گیرد.
- برای توسعه روش‌های تحلیل محتوا، اجتهادی و تفسیری در تحقیقات علوم انسانی و اسلامی بیشتر استفاده شود.

منابع

۱. القرآن الکریم (۱۳۷۸)، ترجمه محی الدین مهدی الهی قمشهای، خط و تذهیب محمدمسعود اهری زاده، قم: فاطمه الزهرا علیها السلام.
۲. اعتمادی نیا، مجتبی (۱۳۹۱)، «ازدواج حس و روح: یکپارچه سازی علم و دین (تحلیل نظریه Ken Wilber, ۲۰۰۰)»، هفت آسمان، د ۱۴، ش ۵۳، ص ۱۶۵-۱۸۵.
۳. تقی زاده، هوشنگ و رحیمه زیرکی سار (۱۳۹۷)، «رابطه رهبری معنوی در پرتو باورهای اخلاقی کارکنان با سازگاری سازمانی»، اخلاق در علوم و فناوری، س ۱۳، ش ۱، ص ۶۵-۷۳.
۴. تقی زاده، هوشنگ و عبدالحسین شکری (۱۳۹۳)، «بررسی تأثیر رهبری معنوی بر عدالت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز استان اردبیل»، مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، س ۶، ش ۱۹، ص ۲۲۷-۲۵۵.
۵. توکلی، عبدالله و حسین مؤمنی (۱۴۰۱)، «تبیین ابعاد، مقوله ها و شاخصه های سرمایه انسانی کمال یافته از منظر قرآن»، پژوهش های مدیریت انتظامی، ۱۱۷(۱)، ۱۰۱-۱۳۲.
۶. توکلی، عبدالله و حسین مؤمنی (۱۳۹۶)، «بررسی وضعیت سیاستگذاری نظام آموزش حوزه های علمیه افغانستان»، پایان نامه کارشناسی ارشد، جامعه المصطفی العالمیه.
۷. توکلی، عبدالله و حسین مؤمنی (۱۳۹۷)، «بررسی وضعیت سیاستگذاری نظام آموزش حوزه های علمیه افغانستان»، اسلام و مدیریت، س ۷، ش ۱۳، ص ۷-۲۳.
۸. توکلی، عبدالله و حسین مؤمنی (۱۳۹۹)، «بررسی مؤلفه های سرمایه انسانی سازمان با رویکرد تهذیبی از منظر قرآن»، پژوهش های مدیریت انتظامی، س ۱۵، ش ۳، ص ۹۹-۱۱۶.
۹. حسینی همدانی، محمد حسین (۱۴۰۴ق)، انوار درخشان، تحقیق محمد باقر بهبودی، کتاب فروشی لطفی، تهران، ۱.
۱۰. حسینی شاه عبدالعظیمی، حسین بن احمد (۱۳۶۳)، تفسیر اثنا عشری، تهران: میقات، ۱.
۱۱. حق وردی طاقانکی، مریم (۱۳۹۱)، «مؤلفه های رهبری بصیر آموزشی، با تأکید بر آموزه های دینی»، تهران: دانشگاه امام صادق علیه السلام، ۱.
۱۲. خانی، رضا و حشمت الله ریاضی (۱۳۷۲)، ترجمه تفسیر بیان السعادة فی مقامات العبادة، تهران: دانشگاه پیام نور، ۱.

۱۳. خورشید، صدیقه و نیسم قلی‌زاده (۱۳۹۵)، «مطالعه تأثیر سبک رهبری معنوی بر بهروزی معنوی کارکنان و کیفیت رابطه تبادلی رهبر- زیردست در نظام بهداشت و درمان»، مدیریت در دانشگاه اسلامی، س ۵، ش ۱، پ ۱۱، ص ۸۳-۱۰۶.
۱۴. رحمانی، جعفر (۱۳۹۷)، سبک مطلوب مدیریت و رهبری در مراکز آموزشی المصطفی، قم: نشر المصطفی، ۱.
۱۵. رستگار، عباس‌علی (۱۳۸۹)، معنویت در سازمان، قم، دانشگاه ادیان و مذاهب، ۱.
۱۶. سالارزهی، حبیب‌اله؛ عبدالعی کشته‌کر، فرحناز آهنگ و حسن غفاری (۱۳۹۸)، «واکاوی تأثیر رهبری معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه با توجه به نقش میانجی عزت نفس سازمانی»، توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ش ۵۴، ص ۵۱-۷۵.
۱۷. سلیمی، علی (۱۳۹۷)، «کاربرد تحلیل محتوای کیفی در استخراج تحلیل‌های اجتماعی قرآن، گزارشی تحلیلی از روش یک تحقیق»، روش‌شناسی علوم انسانی، ۲۴(۹۷)، ص ۷۵-۹۹.
۱۸. شاوران، حمیدرضا؛ هدایت‌الله داورپناه و مجتبی طاهری (۱۳۹۷)، «سنجش روابط علی بین رهبری معنوی و مدیریت کیفیت جامع در دو دانشگاه اصفهان و هرات»، مدیریت استاندارد و کیفیت، س ۸، ش ۲، پ ۲۸، ص ۶۰-۷۵.
۱۹. شعبانی‌بهار، غلامرضا؛ ابوالفضل فراهانی، محمدعلی قره و محمد سیاوشی (۱۳۹۲)، «طراحی الگوی ساختاری اثر رهبری معنوی بر توانمندسازی روانشناختی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی»، رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، د ۱، ش ۳، ص ۸۷-۱۰۳.
۲۰. شهبازی، مهرناز و فتاح ناظم (۱۳۹۵)، «بررسی رابطه میان رهبری معنوی و جو سازمانی با رفتار شهروندی در کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر تهران»، خانواده و پژوهش، ش ۳۴، ص ۶۹-۸۷.
۲۱. شیرازی، حمیدرضا و حسین مؤمنی (۱۴۰۱)، «بررسی و تحلیل دیدگاه سید جمال‌الدین اسدآبادی با رویکرد اسلامی‌سازی علوم جدید»، مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی، ۱۶(۹۲)، ص ۵۷۹-۶۰۶.
۲۲. شیعه‌زاده، الهه؛ سعید مرتضوی و محمدعلی انصاری (۱۳۹۵)، «بازنمایی شاخص‌های رفتاری توکل و بررسی میزان تناسب آن با سبک تصمیم‌گیری مدیران»، مدیریت اسلامی، س ۲۴، ش ۳، ص ۳۳-۵۴.

۲۳. صالحی صدقیانی، جمشید؛ مریم اخوان خرازیان، مهدی بهرامزاده، کاظم حسنزاده و آرزو سهرابی (۱۳۹۴)، «بررسی تأثیر ابعاد رهبری معنوی بر رضایت شغلی کارکنان بانکی»، مدیریت کسب و کار، س ۷، ش ۲۶، ص ۹-۳۶.
۲۴. ضیائی، محمدصادق؛ عباس نرگسیان و سعید آبیانگی اصفهانی (۱۳۸۷)، «نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران»، مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۱، ص ۶۷-۸۶.
۲۵. طبرسی، فضل بن حسن (۱۳۷۷)، ترجمه تفسیر جوامع الجامع، مترجم: نامعلوم، مشهد: آستان قدس رضوی، ۲.
۲۶. طبرسی، فضل بن حسن (۱۳۶۰)، ترجمه مجمع البیان فی تفسیر القرآن، تحقیق: رضا ستوده، تهران: انتشارات فراهانی، ۱.
۲۷. طیب، عبدالحسین (۱۳۷۸)، اطیب البیان فی تفسیر القرآن، تهران: انتشارات اسلام، ۲.
۲۸. علامه، حسینعلی و فتاح ناظم (۱۳۹۶)، «بررسی رابطه رهبری معنوی و فرهنگ سازمانی با توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران»، تحقیقات مدیریت آموزشی، س ۹، ش ۲، پ ۳۴، ص ۲۹-۴۶.
۲۹. غفاری، رحمان و یحیی رستم‌نیا (۱۳۹۶)، «الگوی اثرگذاری رهبری معنوی و انگیزش مبتنی بر معنویت بر عملکرد سازمانی»، مدیریت اسلامی، س ۲۵، ش ۱، ص ۱۴۳-۱۷۴.
۳۰. فرجی ده‌سرخ، حاتم؛ حمید رضا آراسته، عبدالرحیم نوه‌ابراهیم و بیژن عبداللهی (۱۳۹۴)، «شناسایی ملاک‌های پذیرش دانشجویان دوره دکتری: مطالعه‌ای کیفی»، پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، دوره ۲۱، شماره ۴، ص ۷۱-۹۷.
۳۱. قرشی، علی اکبر (۱۳۷۷)، تفسیر أحسن الحدیث، تهران: بنیاد بعثت، ۳.
۳۲. مدیران ایران (۱۳۹۹)، رهبری معنوی چیست، تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۱۲، برگرفته از: <https://modiriran.ir>
۳۳. منطقی، محسن (۱۳۹۷)، «کاوشی در روش اجتهادی و کاربری آن در مدیریت اسلامی»، چشم‌انداز مدیریت دولتی، س ۹، ش ۳۵، ص ۱۳۹-۱۵۷.
۳۴. موسوی همدانی، محمد باقر (۱۳۷۴)، ترجمه تفسیر المیزان، قم، انتشارات اسلامی، ۵.
۳۵. مومنی، حسین (۱۳۹۹)، «بررسی تطبیقی استخدام منابع انسانی از منظر فقه‌الاجاره»، معارف اسلامی و مدیریت، س ۶، ش ۱۱، ص ۵-۳۰.

۳۶. مومنی، حسین و غلام‌حسین رحیمی (۱۳۹۸)، «فهم خدمت به دیگران و تأثیر آن در مدیریت اسلامی (در جواب امام صادق علیه السلام به نجاشی والی اهواز)»، معارف اسلامی و مدیریت، س ۵، ش ۱۰، ص ۳-۱۵.

۳۷. مومنی راد، اکبر؛ خدیجه علی آبادی، هاشم فردانش و ناصر مزینی (۱۳۹۲)، «تحلیل محتوای کیفی در آیین پژوهش: ماهیت، مراحل و ابعاد نتایج، اندازه‌گیری تربیتی»، ش ۱۴، س ۴، ص ۱۸۷-۲۲۲.

۳۸. نجفی خمینی، محمد جواد (۱۳۹۸ق)، تفسیر آسان، تهران، انتشارات اسلامی، ۱.

۳۹. نرومندمیاقی، بهروز (۱۳۹۶)، «بررسی رابطه بین رهبری معنوی مدیران با بی تفاوتی سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: شرکت توزیع نیروی برق آذربایجان غربی)»، مطالعات مدیریت و حسابداری، شماره ویژه کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، ص ۲۸۷-۲۹۳.

۴۰. نوبخت، محمدباقر (۱۳۹۲)، روش تحقیق پیشرفته، تهران: کمیل، ۱.

41. Emily Rachael Lean, (2012), The Construct Development of Spiritual Leadership, University of Arkansas, Fayetteville, <http://scholarworks.uark.edu/etd>.
42. Francoise Contreras T, (2016), Servant and Spiritual Leadership Theories: Are They Two Different Notions? *Journal of Human Values* 22(3), pp202-208.
43. Gina Smith, Maria Minor, Henry Brashen, (2018), Spiritual Leadership: a guide to a Leadership style that embraces multiple perspectives, *Journal of Instructional Research*, Volume7, pp80-90.
44. Joanna Samul, (2019), Spiritual Leadership: Meaning in the Sustainable Workplace, Department of Management, Finance and Economy, Bialystok University of Technology, Poland. www.mdpi.com/journal/sustainability.
45. Juhaizi Mohd Yusof, Mahadzirah Mohamad, (2014), The Influence of Spiritual Leadership on Spiritual Well-Being and Job Satisfaction: A Conceptual Framework *International Review of Management and Business Research* Vol. 3 Issue.4, pp 1948-1957.

46. Kelly A. Phipps. (2012), Spirituality and Strategic Leadership: The Influence of Spiritual Beliefs on Strategic Decision Making, *J Bus Ethics*, pp177–189.
47. Margrit Schreier, (2012), *Qualitative Content Analysis in Practice*, First published by SAGE Publications, London, California, New Delhi, Singapore, Printed on paper from sustainable resources. British Library Cataloguing in Publication data.
48. Pamela H. Scott, Stephanie Tweed, (2016), Implications of Spiritual Leadership on Organizations, *Journal of Education & Social Policy* Vol. 3, No. 6, pp 66-70.
49. Philipp Mayring, (2014), *Qualitative Content Analysis. Theoretical Foundation Basic Procedures and Software Solution*, Klagenfurt Austria.
https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/39517/ssoar-2014-mayring-Qualitative_content_analysis_theoretical_foundation.pdf.
50. Pieter Sahertian, Christea Frisdiantara, (2012), The Spiritual Leadership Dimension In Relation to Other Value-Based Leadership in Organization *International Journal of Humanities and Social Science* Vol. 2 No. 15, pp284-290.
51. Rajeev Malik, Jaya Yadav, Deepesh Yadav, (2018), Role of Spiritual Leadership in Enhancing Employees' Job Performance: A study of Organized Retail Sector in India, *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, Volume-8 Issue-2S, pp122-128.
52. Vieira, K. A. L., de Queiroz, G. M., (2017), Hermeneutic Content Analysis: a method of textual analysis, Berlin University of Germany, *International Journal of Business Marketing and Management*, Volume 2 Issue 8, PP 8-15.