



Investigating Spiritual Management in Imam Reza (A.S) Sirah

Masoumeh Mirzajani Bijarpasi¹

1. Assistant Professor, Department of Education, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran: ma.mirzajani@iau.ac.ir

Article Info

Abstract

Article Type:
Research Article

Article History:

Received:
July 31, 2024

In Revised Form:
September 04, 2024

Accepted:
September 17, 2024

Published Online:
November 5, 2024

Keywords

Razavi's spiritual management consists of components. The purpose of the research is to identify and describe the components of spiritual management in the words and behavior of Imam Reza (AS.) by using the Quran and traditions, which is used to strengthen the role of spiritual management of a manager in guiding employees in an organization and developing the organization. The research method is based on the study of documents in a descriptive and analytical way. In search of an answer to this question, what are the components of spiritual management in the biography of Imam Reza (AS)? To answer the research question, his hadiths were extracted, categorized and analyzed. The findings of the research indicate that the components of spiritual management are: vision, altruistic love, faith in work, meaningfulness in work, membership in the organization, organizational commitment, continuous improvement. To realize these components, features such as right-oriented, justice, compassion, humility, conscientiousness, empowerment, consultation, appreciation, loyalty, respect for rights, supervision and forgiveness have been identified. The achievement of this research is that the extraction of these components and their explanation in a methodical manner provides the basis for the awareness of spiritual management in the life of Imam Reza and the implementation of these components can provide a basis for a better understanding of the concepts of spirituality and management in organizations and the concept of spiritual management for Explain operationalization in organizations based on the needs of Islamic society.

Spirituality management, spirituality, management, continuous improvement, Imam Reza (AS).

Cite this The Author (s): Mirzajani Bijarpasi, M. (2024). Spiritual management in the sireh of Imam Reza (AS): Quarterly Scientific Journal of Farhang Razavi. Year 12, Issue 3, Autumn 2024, Serial Number 47 – (187- 227)- DOI: [10.22034/farzv.2024.470747.2027](https://doi.org/10.22034/farzv.2024.470747.2027)

Introduction

Background and purpose: In Islam, spirituality and management are two sides of the same coin they can not be seen a part from each other. Islamic spirituality is based on religion, which is the final result of strengthening spirituality means the belief in monotheism, resurrection, and morals. The source of Islamic spirituality is the verses of the Holy Quran the verbal and practical life of the prophet and the infallible imams Islamic management, science, art and method of employing suitable people and material facilities in a justice-oriented environment, to achieve goals that are influenced by the value system of Islam. One of the special management in Islam is spiritual management. Spiritual management provides the spiritual survival of the organization's members by using values, beliefs and behaviors that are required to motivate oneself and others. Spiritual management in the eyes of Imam Reza (AS) in it is formed under the principle of monotheism. The purpose of the research is to identify and explain the components of spiritual management in the words and behavior of Imam Reza (AS) by using the Quran and traditions, which is used to strengthen the role of spiritual management of a manager in guiding employees in an organization and its development. Method and Materials: this study has investigated the components of spiritual management in the life of Imam Reza (AS) by using the documentary method and using the descriptive - analytical method. Findings: spiritual management in the view of Imam Reza under the principle monotheism is formed and has components such as righteousness, piety, altruism, meaningfulness, faith in work, commitment, performance and continuous improvement and consultation. Conclusion: this research can provide a basis for a better understanding of the concepts of spirituality and management in organizations and explain the concept of spiritual management for operationalization in organizations based on the needs of Islamic society.

By examining the systems of authoritative scientific journals, the background of the research showed that no research has been done on this specific topic. Therefore, in this article, the theoretical foundations were first discussed and the main terms of research such as life, management, Islamic management, spirituality, Islamic spirituality, spiritual management were explained. In the following, Fry's theory of spiritual management was explained and the difference between spirituality in Fry's theory and Razavi's life was examined. The basics of spiritual management in Razavi's and Western management systems in terms of four bases, which include cognitive existence basics, epistemological basics, anthropological basics, value basics Cognitive was investigated. In the topic of data analysis, the components of spiritual management, which include the seven

components mentioned above, were examined. Such as the perspective component, which includes indicators such as monotheism and justice. The component of altruistic love that includes indicators such as kindness and humility. The component of belief in work, which includes the index of conscientiousness. A meaningful component in the work that includes the empowerment index. The component of membership in the organization, which includes the index of consultation, appreciation. The component of organizational commitment, which includes the loyalty index, and the component of continuous improvement and organizational performance, which includes indicators such as compliance with rights, supervision of works, and forgiveness. In the topic of Imam Reza's (AS) management methods in the course of his rule, he deals with the interaction of Imam Reza (AS) with the three Abbasid caliphs in his time, and also refers to Imam Reza's (AS) behavior in accepting the fiefdom and its conditions, and the simple way of life He expresses them in the course of government. The damages of Imam Reza's spiritual management, which included the activity and cooperation of individuals with the oppressive system and the fight against deviant sects during his time, were analyzed and investigated. Therefore, the components of spiritual management and the relationship of those components with each other were examined, and solutions for the Islamic society, which were derived from the spiritual management of Imam Reza's life, were presented. Also, the method of Imam Reza (AS) in his way of governing during the time of the Abbasid caliphs included propagating and promoting the teachings of Islam and educating students and responding to the opposition and doubts of the people with rational and correct arguments. They even prevented people from cooperating with the oppressive apparatus.

Using Theory which includes seven components of spiritual management this research has been analyzed in a biographic and analytical way. In this research the opinion of imam Reza (AS) about spiritual management in a country society or organization has been discussed and the traditions of Imam Reza (AS) and the infallible Imams (AS) and the verses of the Holy Quran have been used and there are examples in this regard. It has been mentioned that the indicators of spiritual management in the view of Imam Reza (AS) and Fry are the same according to those seven components but they are different in the examples that are based on religious values. Differences in management especially spiritual management in the islam and the West which express the values and beliefs of these two views have been compared and reconciled. The present research seeks the question of what are the components of spiritual management in the life of Imam Reza (AS) and these components exist in Fry theory. Each of the mentioned components has several sub components the foundation of all of them is mono-

theism and righteousness and based on spirituality in any work especially in organizations or societies or the organizations or societies or the government system it leads to the advancement of the organization goals based on pre planned ideals . That is the goal of spiritual management in organizations. Which Imam Reza practically implemented in his life regarding justice encouraging punishment of people determining rights clearly expressing the appropriate behaviors and methods of implementing those cases even referring to the ruler of the time and the basis of all implementation of those limits and the things mentioned above are believing in God and having a heart felt belief in God.





مدیریت معنوی در سیره امام رضا (علیه السلام)

معصومه میرزا جانی بیجارپسی^۱

ma.mirzajani@iau.ac.ir

۱. استادیار گروه معارف اسلامی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران:

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخ دریافت:	مدیریت معنوی رضوی مشتمل بر مولفه‌هایی است. هدف این پژوهش شناسایی و تشریح مولفه‌های مدیریت معنوی در کلام و رفتار امام رضا (علیه السلام) با بهره‌گیری از قرآن و روایات است که در جهت تقویت نقش مدیریت معنوی یک مدیر در هدایت کارکنان در یک سازمان و توسعه سازمان به کار می‌رود. روش پژوهش بر اساس مطالعه اسنادی به شیوه توصیفی تحلیلی در پی پاسخ به این سوال است که مولفه‌های مدیریت معنوی در سیره امام رضا (علیه السلام) کدام است؟ برای پاسخ به پرسش تحقیق، احادیث ایشان استخراج، دسته‌بندی و تحلیل شد. یافته‌های تحقیق حاکی است که مولفه‌های مدیریت معنوی عبارتند از: چشم‌انداز، عشق به نوع‌دوستی، ایمان به کار، معناداری در کار، عضویت در سازمان، تعهد سازمانی، بهبود مستمر. برای تحقق این مولفه‌ها ویژگی‌هایی مانند حق محوری، عدالت، مهرورزی، تواضع، وظیفه‌شناسی، توانمندسازی، مشورت، قدرشناسی، وفاداری، رعایت حقوق، نظارت و گذشت شناسایی شده است. دستاورد این پژوهش این است که استخراج این مولفه‌ها و تبیین آن‌ها به صورت روشمند زمینه آگاهی از مدیریت معنوی در سیره امام رضا (علیه السلام) را فراهم می‌آورد و اجرای این مولفه‌ها می‌تواند مبنایی برای درک بهتر مفاهیم معنویت و مدیریت در سازمان‌ها باشد و مفهوم مدیریت معنوی را برای عملیاتی شدن در سازمان‌ها بر اساس ضروریات جامعه اسلام تبیین کند.
تاریخ بازنگری:	
تاریخ پذیرش:	
تاریخ انتشار:	
کلیدواژه‌ها	مدیریت معنوی، معنویت، مدیریت، بهبود مستمر، امام رضا (علیه السلام).

استناد: میرزا جانی بیجارپسی، معصومه: (۱۴۰۳). مدیریت معنوی در سیره امام رضا (علیه السلام): فصلنامه علمی پژوهشی فرهنگ رضوی، سال ۱۲، شماره ۳، پاییز، شماره پیاپی ۴۷ - (۱۸۷-۲۲۷).

DOI:10.22034/farzv.2024.470747.2027

ناشر: بنیاد بین المللی فرهنگی هنری امام رضا (علیه السلام)

۱. مقدمه

مدیریت در سازمان‌ها یکی از مهم‌ترین دغدغه‌ها و موضوعات اساسی در اداره کشورهاست. هر جامعه و سازمانی در سایه مدیریت صحیح، موفقیت دنیوی و سعادت اخروی به دست می‌آورد؛ مدیریت، مجموعه‌ای از مهارت‌ها از جمله رهبری، برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، سازمان‌دهی و کنترل به وسیله روش‌های تنبیه و تشویق است. شیوه‌های مدیریت، تابعی از ارزش‌های حاکم بر جامعه است. یکی از سبک‌های جدید مدیریت، مدیریت معنوی است. معنویت از آنجا که محور پیشرفت فعالیت‌های سازمان است، پشتوانه خوبی برای علم مدیریت محسوب می‌شود که می‌تواند ثبات، اهداف و اعمال مدیریت را بر تمام بخش‌های سازمان به وجود آورد؛ بنابراین مدیریت بدون معنویت یعنی حذف و نادیده انگاشتن ابعاد روحی معنوی کارکنان، مادی کردن کیفیت انگیزه‌ها و مسئولیت‌پذیری همراه با کنترل بیرونی. از همین رو، سازمان متحمل هزینه بیشتر و موفقیت کمتر خواهد شد. هدف از مدیریت معنوی علاوه بر توسعه و پیشرفت مادی انسان‌ها و سازمان‌ها، خودسازی و توجه به مسائل معنوی و غیرمادی است به گونه‌ای که با ایجاد صفات خداگونه در انسان و تأمین نیازهای معنوی انسان از طریق ارتباط عمیق با خداوند، نیازهای معنوی افراد را تأمین و در جهت پیشرفت سازمان از آن‌ها استفاده کند. مدیریت معنوی مبنی بر دستورها و آموزه‌های اسلامی از سیره پیامبر ﷺ و ائمه اطهار است.

نظریه مدیریت معنوی، نظریه‌ای علی برای تحول سازمانی و ایجاد سازمانی یادگیرنده و دارای محرک درونی است. این نظریه بر اساس الگوی انگیزش درونی توسعه یافته است که الگوی «فرای» در زمینه مدیریت معنوی کاربرد بیشتری دارد. الگوی فرای برای مدیریت معنوی هفت مولفه دارد که عبارتند از: چشم‌انداز، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، معناداری در کار، عضویت در سازمان، تعهد سازمانی و بهبود مستمر، (Fry, 2003: 715). این مولفه‌ها، شاخص‌هایی هستند که مدیر می‌تواند با به کار بستن آن‌ها، مدیریت معنوی را تا حدودی در سازمان اجرایی کند.

۱-۱. بیان مسئله

معنویت و مدیریت در اسلام به هم آمیخته شده است. وجود مدیر معنوی در سازمان، باعث شکل‌گیری اعتقادات معنوی و ایمان به کار می‌شود. هدف مدیر معنوی فقط تأمین انتظارات سازمان نیست، بلکه بر اساس آموزه‌های اسلامی مدیر معنوی باید بتواند نیازهای معنوی کارمندان را در محیط کار مرتفع کند و هم در توسعه سازمان با روشی نظام‌مند موثر باشد. در این

مقاله، پرسش اصلی این است که مولفه‌های مدیریت معنوی در سیره امام رضا (علیه السلام) کدام است؟ ضرورت این پژوهش به این دلیل است که در ساختار مدیریتی رضوی منشعب از آموزه‌های قرآن و دستوره‌های ائمه (علیهم السلام) این مولفه‌ها چگونه مشهود است؟ منظور از مدیریت معنوی ایجاد و تحقق چشم‌انداز و همسانی ارزش‌ها و راه‌های مدیریت استراتژیک است. از نظر امام رضا (علیه السلام) مدیریت بر اساس ارزش‌های اسلامی و معنوی ضمن شناخت همه‌جانبه انسان‌ها، باید بتواند پاسخگوی نیازهای مادی و معنوی آنان باشد تا امکان بقای معنوی و گسترش سازمان و توانمندسازی کارکنان را فراهم آورد.

نوآوری پژوهش این است که در سازمان‌های مختلف کشور، پژوهش‌های اندکی وجود دارد که به مولفه‌های مدیریت معنوی به‌ویژه در سیره امام رضا (علیه السلام) پرداخته شده باشد. به همین دلیل در این زمینه خلأ پژوهشی ایجاد شده است. نتایج پژوهش می‌تواند نشان دهد که مولفه‌ها بتوانند الگویی برای تمام مدیران در سازمان‌ها باشند تا سازمانی سالم در پرتو مدیران معنوی در جهت افزایش تعهد سازمانی و افزایش عملکرد ایجاد کنند.

۱-۲. پیشینه پژوهش

درباره این موضوع، تحقیقاتی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم انجام شده است که به مهم‌ترین آن‌ها اشاره می‌کنیم:

غلامرضا گلی (۱۳۸۶) در مقاله «مدیریت از دیدگاه امام رضا (علیه السلام)» به نقش ارتباطی مدیر با نیروی انسانی با توجه به سیره رضوی می‌پردازد و اوصاف مدیر محبوب و مذموم را برمی‌شمارد.

فهیمه شریعتی (۱۳۹۳) در مقاله «شاخص‌های مدیریت موفق امام رضا (علیه السلام) از منظر علوم جدید» از برخی مولفه‌های مدیریتی رضوی مانند سبک ارتباطی رهبران موفق، توجه به بالا بردن هوش هیجانی نام می‌برد اما تفاوت‌های مبنایی در یافته‌های علوم جدید و معارف رضوی وجود دارد.

علی احمدی (۱۳۹۴) در مقاله «مدیریت و نقش امام رضا (علیه السلام) در تحکیم ولایت‌مداری ایرانیان» به دلایل پذیرش ولایت‌عهدی امام رضا (علیه السلام) و مبارزات ایشان در برپایی حکومت عدالت‌محور اشاره دارد.

یحیی داوودی (۱۳۹۴) در مقاله «مدیریت معنوی در اسلام» تاریخچه معنویت و مدیریت را بررسی، مولفه‌های رهبری معنوی در غرب و اسلام را تبیین کرده است.

فیروزه خرمپور (۱۳۹۷) در مقاله «بایسته‌های اخلاقی مدیریت معنوی امام علی (علیه السلام) در بعد حکومت‌داری اجتماعی» به بررسی بایدهای اخلاقی حکومت علوی پرداخته که شامل ساده‌زیستی، عدالت‌محوری و امر به معروف و نهی از منکر است.

کبری مرادی مطلق (۱۳۹۷) در مقاله «مدیریت معنوی امام سجاد (علیه السلام) در عرصه اجتماعی و سیاسی» به مدبر بودن امام سجاد (علیه السلام) در عصری که اختناق شدید اجتماعی و سیاسی وجود دارد، پرداخته است.

زهرا صغیر (۱۳۹۷) در مقاله «مدیریت معنوی ائمه اطهار (علیهم السلام) در مواجهه با دشمنان سیاسی و فرهنگی» به ارائه الگوهای فکری و عملی ائمه در مواجهه با دشمنان سیاسی و فرهنگی پرداخته به طوری که اندیشه مدیریتی ائمه (علیهم السلام) با توجه به زمان متفاوت بوده است.

عباس غلامی (۱۳۹۹) در مقاله «اثر علی مدیریت معنوی بر بهزیستی ذهنی و رفتار اخلاقی و بررسی وضعیت آن‌ها» بیان می‌کند که مدیریت معنوی به دنبال خلق ارزش برای سازمان از طریق کارکنان است.

فاطمه نیکنام (۱۳۹۹) در مقاله «بررسی نقش مدیریت معنوی و معنویت در کار در آموزش و پرورش» به صورت پرسش‌نامه‌ای به بررسی نقش مدیریت معنویت در سطح فردی و گروهی پرداخته است.

اسماعیل یوسفی (۱۴۰۱) در مقاله «تبیین ابعاد و مولفه‌های الگوی رهبری معنوی دانشگاه فرهنگیان اصفهان» توانمندسازی روان شناختی اعضای هیئت علمی بر اساس الگوی رهبری معنوی بررسی شده است.

مزیت این پژوهش نسبت به تحقیقات فوق، این است که تاکنون به‌طور مستقل، مقاله‌ای در زمینه مولفه‌ها و چگونگی مدیریت معنوی در سیره امام رضا (علیه السلام) انجام نشده است و نویسنده تلاش می‌کند تا مولفه‌های مدیریت معنوی را در سیره امام رضا (علیه السلام) بیان کند و ویژگی‌ها و شیوه‌های اجرای آن‌ها را با سبکی نظام‌مند تبیین کند تا این شیوه مدیریتی الگویی تمام‌عیار برای مدیران جامعه و سازمان‌ها در عصر حاضر ما باشد.

۳-۱. روش پژوهش

این پژوهش بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای و به روش توصیفی تحلیلی انجام گرفته است. ابتدا روایاتی که به مولفه‌های مدیریت معنوی به صورت مستقیم یا غیرمستقیم اشاره داشتند،

استخراج و دسته‌بندی شده و ویژگی‌های مولفه‌های مدیریت معنوی، در ذیل مولفه مربوطه قرار گرفته‌اند.

۲. مبانی و چهارچوب مفهومی پژوهش

۲-۱. سیره

کلمه «سیره» اسم مصدر از ماده سیر (زییدی، ۱۳۰۶، ج ۶: ۵۵۹) و بر وزن فعله که در زبان عربی بر نوع دلالت می‌کند. مراد از «سیر» رفتن، جریان داشتن و در حرکت بودن است. «سیر» یعنی رفتار ولی «سیره» یعنی نوع و سبک رفتار. دو معنا درباره سیره به دست می‌آید: یکی معنای عام سیره که ثبت وقایع تاریخی و سرگذشت افراد است. دوم معنای خاص که سبک و قاعده رفتار است؛ یعنی از بررسی عملکرد افراد در طول زندگی، می‌توان به سبک و روش رفتاری وی دست‌یافت (مطهری، ۱۳۸۹، ج ۱۶: ۴۷) منظور از سیره امام رضا علیه السلام در این پژوهش اصول ثابت، روشمند است که از مجموع قول و فعل امام رضا علیه السلام در زمینه مدیریت معنوی در حیطه امور اعتقادی، اجتماعی و فرهنگی صادر شده است.

۲-۲. مدیریت

مدیریت از ریشه (دَوَّرَ) به معنای کاری که سرپرست آن را به عهده کسی گذاشته است (معلوف، ۱۳۷۴: ۵۰۰). از جمله مفاهیم مدیریت، استفاده بهینه از منابع انسانی و غیرانسانی در جهت تحقق اهداف از پیش تعیین شده با توجه به قوانین حاکم است (باقی نصرآبادی و رحمانی، ۱۳۷۹: ۲۶). مدیر کسی است که کلیه اقدامات را با هدف برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، نظارت، هدایت، هماهنگی و حمایت از فعالیت‌ها انجام می‌دهد (اولیاء، ۱۳۸۴: ۱۱۹). مدیریت در معنای عام شامل هدایت و رهبری جامعه یا سازمان است (نیلی‌پور، ۱۳۹۰: ۱۵۳).

از واژگان مدیریت در منابع اسلامی می‌توان به امامت، ولایت و تدبیر اشاره کرد. امامت در صورتی تحقق می‌یابد که گروهی از فردی اطاعت کنند و در مقابلش تسلیم باشند (فراهیدی، ۱۴۰۹، ج ۸: ۴۲۹). امام رضا علیه السلام می‌فرماید: «الْإِمَامُ الدَّلِيلُ فِي الْمَهَالِكِ مَنْ فَارَقَهُ فَهَالِكٌ» (کلینی، ۱۴۰۷، ج ۱: ۸۹۱)؛ امام راهنما در مهلکه‌هاست و هر آن که از او جدا شود، هلاک گردد. ولایت در لغت به معنای نصرت و سرپرستی است (راغب اصفهانی، ۱۳۷۴: ۸۵۵). در قرآن آمده: «أَمْ اتَّخَذُوا

مِنْ دُونِهِ أَوْلِيَاءَ فَإِنَّهُ هُوَ الْوَلِيُّ وَهُوَ حَيُّ الْمَوْتَى وَهُوَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ» (شوری، ۹)؛ آیا به جای خداوند سرپرستان دیگری گرفته‌اند، با آنکه تنها خدا سرپرست واقعی است و اوست که مردگان را زنده می‌کند و اوست که بر هرکاری تواناست. واژه مدیریت در کتاب‌های فرهنگ اسلامی و آموزه‌های ائمه (علیهم‌السلام) با این ساختار به کار نرفته و به جای آن واژه تدبیر آمده؛ تدبیر، تنظیم امور و ترتیب کارها به بهترین نحو است تا به نتیجه مطلوب برسد (مصطفوی، ۱۳۷۱: ۱۷۵). اهمیت مدیریت چنان است که خداوند در قرآن به تدبیر کنندگان امور قسم یاد می‌کند: «فَالْمُدَبِّرَاتِ أَمْرًا» (نازعات، ۵). امام علی (علیه‌السلام) فرمود: «سوءُ التدبیرِ سببُ التدمیرِ» (واسطی، ۱۳۷۶: ۲۸۱)؛ بی‌تدبیری موجب ویرانی و نابودی هر جامعه یا سازمانی است. امام رضا (علیه‌السلام) فرمود: «التدبیرُ قبل العملِ یومئذُکَ مِنَ النَّدَمِ» (عطاردی، ۱۴۱۳ ق، ج ۱: ۲۹۱) تدبیر قبل از عمل تو را از پشیمانی در امان می‌دارد.

۲-۳. مدیریت اسلامی

امام رضا (علیه‌السلام) می‌فرمایند: «انا لانجد فرقه من الفرق و لامله من الملل بقوا وعاشوا الا بقیم و رئیس لما لا بد لهم منه فی الامر الدین الدنیا» (مجلسی، ۱۴۰۳ ق، ج ۳۲: ۲۳)؛ ندیدم گروهی از مردم و ملتی از ملت‌ها، زندگی با دوام داشته باشند، مگر اینکه سرپرست و قیّم داشتند؛ زیرا در امر دین و دنیا، چاره‌ای جز وجود سرپرست و پیشوا نیست. مدیریت اسلامی یعنی مدیریتی که زمینه رشد انسان به سوی خدا را فراهم کند و مطابق قرآن، سنت پیامبر (صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم)، ائمه (علیهم‌السلام)، علوم، فنون و تجارب بشری برای رسیدن به اهداف یک نظام در ابعاد مختلف است. مشروعیت مدیریت در جامعه اسلامی به دلیل پیوند با امامت است. هر گاه این پیوند قطع شود، تمام حرکت‌ها خاصیت خود را از دست می‌دهند (تقوی دامغانی، ۱۳۸۷: ۵۱). امام رضا (علیه‌السلام) فرمودند: «ان والی المسلمین مثل العمود فی وسط الفسطاط من اراده اخذه» (ابن بابویه، ۱۳۷۸ ق، ج ۲: ۱۶۰)؛ مدیر یا والی مسلمین همانند ستون وسط خیمه است که اولاً تمام بار سقف بر روی آن استوار است و ثانیاً مانند نقطه مرکزی دایره شعاعش نسبت به همه جوانب یکسان است؛ طوری که هر کس در هر زمان و از هر طرف که اراده کند، به آن دسترسی دارد.

۲-۴. معنویت

معنویت مصدر جعلی از واژه معناست؛ به معنای معنوی بودن (معین، ۱۳۷۵: ۱۱۱۸) واژه معنوی در برگرفته معانی حقیقی، باطنی و روحانی است که در مقابل مادی، صوری و ظاهری قرار می‌گیرد. معنایی که توسط قلب شناخته می‌شود. بر اساس این معانی، فرد معنوی کسی

است که ضمن بروز نیاز در او با تلاشی مصرانه و رویکردی خاضعانه برای برطرف کردنش اقدام می‌کند (ابن‌فارس، ۱۳۹۹ق، ج ۴: ۱۴۶).

۲-۵. معنویت اسلامی

معنویت اسلامی مبتنی بر دین است. پیامد نهایی دین، تقویت معنویت به معنای اعتقاد به توحید، معاد و اخلاق فاضله است (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۱: ۱۳۴). سرچشمه معنویت اسلامی، قرآن، سیره پیامبر صلی الله علیه و آله و ائمه علیهم السلام است که با توحید پیوند خورده (مطهری، ۱۳۷۴، ج ۲۴: ۲۳۳) و اولین قدم در معنویت اسلامی، پذیرش موجودی برتر و تاثیرگذار در زندگی انسان و عالم هستی است که کمال معنوی دین است و کمال معنوی دین اسلام، قرب الی الله است (عطافر و دیگران، ۱۳۹۲: ۱۳۲). امام خمینی می‌فرماید: معنویت، مجموعه صفات و اعمال است که جاذبه قوی و منطقی را در انسان به وجود می‌آورد تا او را در سیر به سوی خدا پیش ببرد (خمینی، ۱۳۷۸: ۹۷). معنویت باید به معنای نگرستن به نظام هستی و قوانین حاکم بر آن‌ها فراتر از نظام‌های مادی معنا شود و مفهوم معنویت تنها در چارچوب گفتمان دینی معنا پیدا می‌کند (جوادی آملی، ۱۳۸۷: ۱۲۴). از منظر اسلام، معنویت ریشه در مذهب دارد و مذهب عامل اصلی تقویت و تشویق معنویت در افراد و سازمان‌ها تلقی می‌شود (مشبکی و دیگران، ۱۳۸۵: ۱۵۱). معنویت اسلام با دیگر معنویت‌های جهان کاملاً متفاوت است و آثار معرفتی، سیاسی و اجتماعی خود را دارد. معنویت در اسلام بر اساس ارزش‌های اسلامی است نه از نوع معنویت بودایی که مسئولیت‌گریز و ضد اجتماع باشد و نه از نوع معنویت آمریکایی که با سرگرمی تامین شود (رحیم‌پور ازغدی، ۱۳۸۴).

۲-۶. مدیریت معنوی

در اسلام، معنویت و مدیریت دوروی یک سکه هستند و نمی‌توانند جدا از یکدیگر دیده شوند (رستگار و دیگران، ۱۳۹۱: ۲۱). نوعی مدیریت که بر ارائه خدمت به دیگران، دیدگاه کلی نسبت به کار، توسعه فردی و تصمیم‌گیری مشترک تاکید دارد (korac et al., 2002: 165). مدیر معنوی کسی است که با استفاده از ارزش‌ها، باورها و رفتارهایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان / جامعه را فراهم کند به احساس هدفمندی در زندگی، پیروی از اعتقادات درونی و خود ادرافی مداوم تاکید دارد. هدف اصلی اسلام از مدیریت معنوی علاوه بر توسعه و پیشرفت مادی انسان‌ها و سازمان‌ها، خودسازی و توجه به مسائل معنوی و غیرمادی است. اهمیت مدیریت معنوی و معنویت در محیط کار چنان است که برای سازمان‌ها، انسانیت؛ برای اجتماع، فعالیت؛ برای محیط، مسئولیت به ارمان می‌آورد (ضیایی و دیگران، ۱۳۸۷: ۷۱).

۳. نظریه مدیریت معنوی فرای

مدیر معنوی با تفکر، ادراک، ارزش‌گذاری و اقدام با روحیه‌ای گروهی و نه اقدام به صورت فردی با کارکنان در ارتباط است و می‌تواند ظرفیت سازگاری سازمانی را افزایش دهد، چراکه معنویت به‌عنوان عنصری جدایی‌ناپذیر از مدیریت در سازمان‌های امروزی انگاشته می‌شود. این جدایی‌ناپذیری، عاملی برجسته برای توسعه در دستیابی به سطوح بالاتری از موفقیت‌های درونی و بیرونی است؛ زیرا می‌تواند نجات‌بخش سازمان‌ها در شرایط متلاطم باشد و تناقض‌نمایی نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل کند (شیخ‌نژاد و احمدی، ۱۳۸۷: ۵۰).

پژوهش فرای یکی از اصلی‌ترین مطالعات در چند ساله اخیر در زمینه مدیریت معنوی است. تئوری مدیریت معنوی نظریه‌ای علی است که به‌منظور ایجاد سازمانی یادگیرنده و دارای محرک درونی به وجود آمده است. فرای هفت بُعد را برای مدیریت معنوی معرفی کرده است: چشم‌انداز، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، معناداری در کار، عضویت، تعهد سازمانی، بهبود مستمر. فرای معتقد است که مدیریت معنوی به عنوان پارادایمی برای تغییر سازمانی، ایجاد مسئولیت اجتماعی، رشد منافع، رفاه کارکنان، بهبود و عملکرد مالی استفاده می‌شود (Fry et al., 2008:925). طبق نظریه فرای، مدیریت معنوی داخل یک نمونه انگیزشی که ارزش‌های مدیر و اعضا را با هم متحد می‌کند، به وجود می‌آید تا منجر به تعهد و بهره‌وری سازمانی شود (Fry, 2003:230).

۳-۱. تفاوت معنویت در نظریه غربی فرای با سیره رضوی

معنویت در متون خارجی مانند تئوری فرای در مقایسه با متون دینی مانند اسلام کاملاً همخوانی ندارد (Dent et al., 2005:632). دین به‌عنوان سیستمی از باورهای سازماندهی شده و آیین‌های عبادی است که شخص بدان‌ها می‌پردازد؛ ولی معنویت یک اصل زندگی شخصی است که حالتی متعالی از رابطه با خداوند ایجاد می‌کند. دین بیشتر به سازمان و گروه مشخصی تأکید دارد؛ در حالی که معنویت عام‌تر بوده ممکن است بیش از یک رویکرد دینی را در برگیرد (Reave, 2005:673). طباطبایی، معنویت را به معنای اعتقاد به توحید و معاد و دین را به منزله مجموعه‌ای از راهنمایی‌ها، قوانین عبادی و معارف حقه و اخلاق فاضله برای تأمین سعادت دنیوی و اخروی بشر در نظر گرفته است (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۴: ۱۷۲). معنویت یعنی تعلق انسان به خدا و گرایش او به جهان غیب که در مفهوم ایمان دینی ظهور می‌یابد و انسان را با کمال مطلق موجود نامحدود مرتبط می‌سازد (مطهری، ۱۳۷۴، ج ۲۴: ۲۵۶).

اندیشمندان غربی پیرو اصول لائیسسه می‌کوشند معنویت را از دین جدا و حداکثر تدین را به‌عنوان یکی از راه‌های معنوی شدن لحاظ کنند. در حالی که اندیشمندان اسلامی اعتقاد دارند دین، بهترین راه برای تقویت ابعاد معنوی افراد است. پایه و مبنای علوم انسانی غربی مبتنی بر فلسفه‌های غیردینی و مسئول ندانستن انسان در قبال خداوند است. فرای شاخص‌های معنویت برای کاربرد در مدیریت را دوستی، صداقت و امید معرفی کرده است (Fry, 2003:235). هیچ‌یک از رویکردهای غربی قبول ندارند که انسان در مرکز خلقت قرار دارد و قرار است خلیفه خداوند روی زمین باشد؛ ولی در اسلام نزدیک شدن به خداوند که منشأ وجود و همه کمالات و هدف اصلی آفرینش انسان شمرده شده است که بر شیوه نظر و عمل او در زندگی فردی و جمعی تأثیر می‌گذارد.

نتیجه تحلیل داده‌های معنویت، تفاوت در نوع نگاه به جایگاه و ماهیت وجودی انسان در عالم هستی و معنویت در نظریات غربی و اسلام مانند سیره رضوی است، به طوری که معنویت در دیدگاه غربی مانند فرای بیشتر مصادیق اخلاقی است و در اسلام اعتقاد به غیب، معاد و توحید است که تفاوت‌های جدی را در تعیین مولفه‌های مدیریت معنوی و محدوده‌های آن‌ها ایجاد کرده است. از سوی دیگر، ترویج و گسترش مولفه‌های مدیریت معنوی در جوامع غربی به‌عنوان هدف طراحی شده، اما طبق آموزه‌های اسلامی در سیره رضوی ترویج این مولفه‌ها در جامعه اسلامی تنها ابزاری برای دستیابی به سعادت مومن همان قرب الهی است. معنویت در سازمان‌ها می‌تواند بستر مناسبی برای رشد همه‌جانبه فردی و سازمانی فراهم کند.

۲-۳ مبانی مدیریت معنوی رضوی

برای مقایسه و تطبیق میان دو نظام مدیریتی رضوی و غرب شاخص‌هایی را می‌توان در نظر گرفت:

الف. وجودشناختی؛ در سیره رضوی نگرش مدیران در سازمان‌ها بر اساس ارزش‌ها و اهداف عالی با گسترش روحیه توحیدی هدف‌گذاری می‌شود و این اهداف فقط مادی و دنیوی نیست، بلکه شامل اهداف معنوی و اخروی نیز است. مدیران اسلامی برای پیشرفت برنامه‌هایشان بر خداوند توکل و با اندیشه ورزی و مشورت به‌هنگام موقعیت‌ها را به فرصت تبدیل می‌کنند (پیروز و دیگران، ۱۳۹۲: ۹). نظارت به‌صورت کنترل بیرونی و هم‌درونی بر اساس ایمان به غیب است (تقوی دامغانی، ۱۳۸۷: ۹۹). در مکاتب غربی، مبنای مدیریت سودآوری مادی است. در نتیجه، فعالیت‌ها به‌صورت استفاده حداکثری از انسان و تفسیر مادی به دور از معنویات است (فروزنده و جوکار، ۱۳۹۲: ۳۴). نظارت و کنترل سازمان و افراد بر اساس قانون بشری انجام می‌گیرد.

ب. معرفت‌شناختی؛ مدیریت رضوی مبتنی بر ارزش‌های الهی دایمی، مطلق و ثابت است که جهت‌دهنده واقعی یعنی هدایت خیرخواهانه دیگران متناسب با حق و تکلیف است (طیب، ۱۳۷۹: ۱۸۹) در مدیریت غربی ارزش‌های انسانی موقتی و نسبی است که جهت‌دهنده تمایلات فردی است، تاثیرگذاری خیرخواهانه نیز منفعه طلبانه است. حتی اهداف سازمان با اهداف دیگران در رقابت قرار می‌گیرد (احمدزاده، ۱۳۹۶، ج ۴: ۱۲۳). عملکرد افراد متناسب با منافع سازمان، ارزیابی می‌شود.

ج. انسان‌شناختی؛ انسان از منظر غرب صرفاً دارای نیازهای مادی است؛ اما انسان در قرآن، موجودی حقیقت‌گراست که نیاز مادی تمام هویت او را تشکیل نمی‌دهد. در مدیریت رضوی، مسئولیت‌ها امانت و به‌کارگیری شایستگان مدنظر است. محور گزینش علاوه بر برخورداری از فضایل برجسته فردی، ایمان، دانش، کفایت و توان کاری هم در کنار آن باشد؛ ولی در مدیریت غربی مسئولیت‌ها و مناصب بر اساس ویژگی‌های برجسته فردی یعنی بر اساس دانش، کفایت و تعهد سازمانی داده می‌شود (احمدزاده، ۱۳۹۶، ج ۲: ۱۸۶). مدیر معنوی خود و دیگران را در رسیدن به کمال مسئول می‌داند؛ ولی در مدیریت غربی مدیر، رئیس است و همه فقط در قبال او پاس‌خگو هستند.

د. ارزش‌شناختی؛ تمایز این دو نگرش در بُعد اخلاقی عمدتاً در مصادیق اخلاقی و ضمانت اجرایی آن است که انسان در زمینه مدیریتی با ایمان مذهبی اسلام بسیار موثرتر از کسانی که فاقد ایمان مذهبی هستند، می‌تواند در اداره یک سازمان و نظارت بر آن موفق باشد. اختلاف در مبانی در ارزش‌ها در نهایت، به اختلاف در عملکرد نیز منجر خواهد شد.

۴. تحلیل داده‌ها؛ مولفه‌های مدیریت معنوی

۴-۱. چشم‌انداز

به تصویری از آینده به همراه تفسیری روشن از چرایی تلاش افراد برای خلق چنین آینده‌ای اشاره دارد (Kotler, 1996:622) چشم‌انداز مناسب تأثیرش به مراتب بیشتر از دیدگاه فردی کارکنان است؛ زیرا مدیر معنوی با ایجاد چشم‌انداز و ارزش‌های مشترک برای کارکنانش، هدف سازمان را در جهت مشخص تعیین می‌کند، به کارها معنا می‌دهد، امید و ایمان کارکنان پرورش می‌یابد (Kotler et al., 2002:171) و با کمک ویژگی‌های منحصر به فرد خود که در ارزش‌ها و

باورهایش ریشه دارد، معنویت را در اهداف، استراتژی‌های اخلاقی و اجتماعی سازمان تسری می‌دهد (Fry et al., 2011:4) چنانچه کارکنان با تمام وجود چشم‌انداز را حس کنند، انگیزهٔ درونی کارکنان برای تلاش بیشتر، رفاه، سلامت و معنویت آنان افزایش می‌یابد (احمدزاده، ۱۳۹۶، ج ۴: ۱۱۷). از جمله مولفه‌های چشم‌انداز:

۴-۱-۱. توحید و حق محوری

بنیادی‌ترین اصل در منظومهٔ جهان‌بینی امام رضا (علیه السلام)، توحید است. توحید، پایهٔ معرفت خداوند است. امام رضا (علیه السلام) شرط رهایی از عذاب الهی را توحید می‌داند. خداوند برترین حاکم و ولی جهان است و همهٔ پدیده‌ها در سایهٔ قرب او معنا پیدا می‌کند. با چنین شناختی هر مدیری مسئول است و دیگر به دید منفعت‌طلبانه به مدیریت نگاه نمی‌کند و آن را امانتی الهی می‌داند و همه چیز صبغهٔ الهی پیدا می‌کند (نقیه، ۱۳۹۱: ۷۱). مدیران اسلامی با اندیشیدن، مشورت و با تصمیم‌گیری به‌موقع در تلاش‌اند برنامه‌ها را به فرصت تبدیل کنند و برای موفقیت برنامه‌هایشان از خداوند مدد می‌جویند تا آن‌ها را به هدف مطلوب برسانند (پیروز و دیگران، ۱۳۹۲: ۹). مدیر، راضی به رضای خداوند است و تلاش می‌کند تا دستورهای الهی را اجرا نماید. یکی از راه‌های رسیدن به قرب الهی و کمال حقیقی قانع بودن و بی‌اعتنایی به دنیا است. امام رضا (علیه السلام) «بِالزُّهْدِ فِي الدُّنْيَا أَرْجُو التَّجَاةَ مِنَ شَرِّ الدُّنْيَا» (ابن بابویه، ۱۳۷۸، ق، ج ۲: ۱۳۹) دنیا را سرای آکنده از شر و بدی می‌دانستند و عقیده داشتند وسیلهٔ زهد و بی‌رغبتی به دنیا نجات از این مکان امکان‌پذیر است. محمد بن عباد گوید «كَانَ جُلُوسُ الرِّضَا فِي الصَّيْفِ عَلَى حَصِيرٍ وَفِي الشَّتَاءِ عَلَى مَسْحٍ» (همان، ج ۱: ۱۹۲)؛ امام رضا (علیه السلام) در تابستان بر روی حصیر و در زمستان بر روی پوستین می‌نشستند. امام رضا (علیه السلام) فرمودند «عَجِبْتُ لِمَنْ اخْتَبَرَ الدُّنْيَا وَتَقَلَّبَهَا كَيْفَ يَطْمَئِنُّ» (مجلسی، ۱۴۰۳، ق، ج ۷۵: ۴۵۰)؛ در شگفتم چگونه کسی که دنیا را آزموده و تغییراتش را به چشم دیده است، دل به آن می‌بندد. به برادرشان فرمودند «يَا زَيْدُ اتَّقِ اللَّهَ فَانَّهُ بَلَّغْنَا مَابَلَّغْنَا بِالتَّقْوَى فَمَنْ لَمْ يَتَّقِ اللَّهَ وَ لَمْ يَرِاقِبْهُ فَلَيْسَ مَنَا وَ لَسْنَا مِنْهُ» (ابن بابویه، ۱۳۷۸، ق، ج ۱: ۲۶۰)؛ ای زید از خدا بترس آنچه ما به آن رسیده‌ایم به وسیلهٔ همین تقواست. هر کس که تقوا نداشته باشد، خدا را مراقب خود نداند از ما نیست و ما از آن نیستیم. امام دربارهٔ مدیران نالایق می‌فرماید «لَمْ يَخُنْكَ الْإِمِينُ وَ لَكِنْ ائْتَمَنْتَ الْخَائِنَ» (مجلسی، ۱۴۰۳، ق، ج ۷۵: ۳۳۵)؛ انسان امین به تو خیانت نکرده است، بلکه تو به خائن اعتماد کردی. تقوا در حوزهٔ فردی دارای نمودی اجتماعی است؛ زیرا شخص غیر مطیع امر خدا طبیعتاً در برابر مردم نیز کرنش نخواهد کرد. کسی که حاضر نیست در برابر نعمات الهی شکرگزاری کند چگونه می‌تواند با مردم سازگاری یابد به آنان احترام بگذارد (حسینی، فر، ۱۳۹۵: ۱۰۸).

۴-۱-۲. عدالت خواهی

زیربنای عدالت در نگاه امام رضا (علیه السلام) حقیقت توحیدی است و تنها راه تحقق عدالت در امور فردی، تهذیب نفس و تقواست. تحقق عدالت در حوزه اجتماعی نیز به اجرای احکام الهی و پایبندی به آن در جامعه، وابسته است (کریمزاده، ۱۳۹۷: ۴۵). در قرآن آمده «أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنْفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَنْ تَعْدِلُوا وَإِنْ تَلَوُّوا أَوْ نَعَرْتُمْ فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا» (نسا، ۱۳۵)؛ ای اهل ایمان نگهدار عدالت باشید و برای خدا گواهی دهید هر چند این گواهی به زیان خود شما یا پدر و مادر و خویشان باشد؛ چراکه اگر آن‌ها غنی یا فقیر باشند، خدا به آن‌ها اولی است. از هوی و هوس پیروی نکنید که از حق منحرف خواهید شد. اگر حق را تحریف کنید یا از اظهار آن خودداری نمایید، خدا به هر چه کنید آگاه است. امام رضا (علیه السلام) می‌فرماید: «مَنْ عَامَلَ النَّاسَ فَلَمْ يَظْلِمْهُمْ وَحَدَّثَهُمْ فَلَمْ يَكْذِبْهُمْ وَوَعَدَهُمْ فَلَمْ يَخْلِفْهُمْ فَهُوَ مِمَّنْ كَمَلَتْ مَرُوتُهُ وَظَهَرَتْ عَدَالَتُهُ» (حرعاملی، ۱۳۸۵، ج ۲۷: ۳۹۶)؛ هر کسی در تعامل با مردم است، ولی ظلم نکند و در گفته‌هایش با آن‌ها دروغ نگوید در وعده‌هایش به آن‌ها خلف وعده نکند، چنین کسی مروتش کامل و عدالتش آشکار است؛ پس مدیر باید صداقت در گفتار و عدالت در کردار را پیشه نماید تا بستر لازم در جهت افزایش آگاهی و تعهد کاری به وجود آید (کریمزاده، ۱۳۹۷: ۶۱). منظور از عدالت سازمانی، ادراک افراد از برابری و عدالت در شرایط کاری، منافع، پرداختی یا در تعاملات میان فردی در محیط کاری است (خائف‌الهی و علیپور، ۲۰۱۰: ۴۸). اگر کارکنان از این احساس برخوردار باشند که سازمان نگرانی‌های آن‌ها را درک می‌کند، افرادی دارای ارزش و مورد توجه مدیر هستند، در ارزیابی‌های خود از مدیر، وی را منصف قلمداد می‌کنند و اقدامات او را نیز عادلانه می‌پندارند. مدیر باید در رفتارها، قضاوت‌ها و تصمیمات خود عدالت را معیار در نظر گیرد. امام می‌فرماید: «استعمال العدل و الاحسان مؤذن بدوام النعمه (ابن بابویه، ۱۳۷۸ق، ج ۱: ۲۳)؛ عدل‌ورزی و نیکی کردن خبر از پایداری نعمت می‌دهند. استنباط کلام این است که اگرچه عدالت و احسان هر یک به‌تنهایی ارزش اخلاقی محسوب می‌شوند؛ اما موجب فراهم شدن ارزش دیگری می‌شوند که آن دوام نعمت است. تا زمانی که آدمی برخوردار از نعمت‌های الهی است، آرامش خاطر دارد. در روایت آمده جمعی از صوفیه در خراسان بر امام وارد شدند و گفتند: خلیفه عباسی شما را برگزیده تا مقام ولایت و خلافت را به شما واگذار کند که شایستگی آن را دارید، ولی امت اسلامی نیازمند به رهبری است که لباس خشن بپوشد و غذای ناگوار تناول کند و بیماران را عیادت نماید. حضرت فرمودند یوسف (علیه السلام) پیامبر بود، در حالی که لباس‌های زیبا و زربافت می‌پوشید و بر متکای خاندان فرعون تکیه می‌زد و حکومت می‌کرد (اربلی، ۱۳۸۱ق،

ج ۳: ۱۴۷) و فرمود رهبری شایسته به آن نیست که شما گمان کرده‌اید، بلکه تنها از امام عدالت و دادگستری خواسته می‌شود. هنگامی که سخن گوید، راست بگوید و هنگامی که حکم کند، عدالت را رعایت کند و هنگامی که وعده داد، به وعده وفا نماید (همان: ۳۰۲). امام بیان می‌کند که رعایت قانون عدل، از طرف حکومت یا سازمان و اجرای اصل مساوات بین مردم ضروری است و همه انسان‌ها در برابر قانون مساوی‌اند و قانون باید نسبت به حقوق و تکالیف آن‌ها بدون هیچ امتیاز و تبعیضی اجرا شود. امام رضا (علیه السلام) می‌فرماید: «اذا جار السلطان هانت الدوله» (مجلسی، ۱۴۰۳ ق، ج ۹۶: ۱۴)؛ هر گاه حکمران ستمی بر مردم روا داشته و در نظام اسلامی عدالت حاکم نباشد، ظلم و بیداد موجب ذلت حکومت می‌شود و فرو می‌پاشد.

۴-۲. عشق به نوع دوستی

مجموعه‌ای از ارزش‌ها، فرضیه‌ها و روش‌های تفکر از نظر اخلاقی درست است که به اعضای سازمان آموزش داده می‌شود (Fry et al., 2011:4). زیر بنای تعریف، ارزش‌هایی مانند صداقت، صبر، مهربانی، بخشش، قدرشناسی، فروتنی، شجاعت، وفاداری، اعتماد و شفقت است (نصراصفهانی و دیگران، ۱۳۹۴: ۲۵۱). مدیر معنوی با ترویج فرهنگ نوع دوستی در درون سازمان سبب می‌شود که افراد توجه عمیقی به خود و زندگی گذشته خود داشته باشند و روابط مطلوبی با دیگران برقرار کنند. در نتیجه، مدیران به نیازها و علایق کارکنان خود و در نهایت به واگذاری اختیار و مسئولیت در جهت رشد و توسعه آن‌ها توجه کنند. از جمله مولفه‌های نوع دوستی:

۴-۲-۱. مهرورزی

خداوند می‌فرماید: «وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ» (آل عمران، ۱۵۹)؛ ای پیامبر اگر تو خشن بودی مردم از اطراف تو پراکنده می‌شدند. امام رضا (علیه السلام) بر این باور بودند منشأ کمال الهی انسان‌ها ارتباط با خداوند و دستیابی به فضیلت‌های انسانی است و ملاک برتری افراد بر یکدیگر نه رنگ، نژاد، سرمایه، جایگاه اجتماعی بلکه ارتباط با خداوند است. تکریم بیان کننده نحوه رفتار افراد با همکاران، سرپرستان و مخاطبان سازمان است. امام رضا (علیه السلام): «التَّوَدُّ إِلَى النَّاسِ نِصْفُ الْعَقْلِ» (کلینی، ۱۴۰۷ ق، ج ۲: ۶۴۳)؛ دوستی با مردم را نیمی از عقل و خردمندی به حساب می‌آورند و «بعد الایمان بالله التَّحَبُّبُ إِلَى النَّاسِ» (مجلسی، ۱۳۷۸ ق، ج ۱: ۳۵)؛ پس از ایمان به خدا جلب دوستی مردم، مهرورزی و الفت با مردم را مهم و از ابزارهای آرامش و سعادت می‌دانستند. با مردم در نهایت ادب، تواضع و احترام رفتار می‌کرد و هیچ‌گاه خود را از مردم جدا

نمی‌کرد. اباصلت می‌گوید در سفر حضرت به خراسان، مردی بلخی خود را به امام رضا علیه السلام رساند. امام که برای خوردن غذا توقف کرده بودند با تمام غلامان از سیاه گرفته تا دیگران بر سر یک سفره نشستند. مرد بلخی که از این رفتار امام تعجب کرده بود، عرض کرد کاش سفره خود را از سفره خدمتکاران جدا می‌کردید. امام فرمود خدای ما یکی و پدر و مادرمان یکی است و تنها ملاک برتری تقواست (کلینی، ۱۴۰۷، ج ۸: ۲۳۰).

۴-۲-۲. تواضع و ملایمت

امام علیه السلام سفارش می‌کردند که موجبات آزار و اذیت دیگران را فراهم نکنید: «اَقْرَبُكُمْ مِنِّي مَجْلِسًا يَوْمَ الْقِيَامَةِ أَحْسَنُكُمْ خُلُقًا» (عطاردی، ۱۴۱۳، ج ۲: ۲۹۴)؛ قیامت کسی به من نزدیک است که در دنیا خوش اخلاق‌تر باشد. مدیران جز با نرمی و ملایمت نمی‌توانند فاصله‌های میان خود و کارکنان را بردارند. امام فرمود: «التَّوَّاضِعُ دَرَجَاتٌ مِنْهَا أَنْ يَعْرِفَ الْمَرْءُ قَدْرَ نَفْسِهِ لِأَيُّ حُبِّ أَنْ يَأْتِيَ إِلَى أَحَدٍ الْأَمْثَلُ مَا يُوْتَى إِلَيْهِ أَنْ زَايَ سَيِّئَةٌ ذَرَاهَا بِالْحَسَنِ كَاظِمٌ الْغَيْظِ عَافٍ عَنِ النَّاسِ» (کلینی، ۱۴۰۷، ج ۲: ۱۲۴)؛ تواضع در جاتی دارد که یکی از آن‌ها این است که انسان قدر خود را بشناسد و دلش آرام بگیرد با مردم آن‌طور عمل کند که انتظار دارد مردم با او رفتار کنند. اگر از کسی بدی دید با خوبی جبران کند، خشم خود را فرو برد و مردم را ببخشد.

امام رضا علیه السلام در تعاملات اجتماعی به نیکوترین صورت با مردم برخورد می‌نمودند. بعد از نماز می‌نشستند مردم در خدمت‌شان حاضر می‌شدند سوال خویش را طرح می‌کردند. امام با مردم بسیار نرم و آرام سخن می‌گفتند در برابر کسی سخن ناروا بر زبان نمی‌راندند. حضرت به سخنانشان گوش می‌داد و تا مطلب تمام نمی‌شد سخن او را قطع نمی‌کردند (ابن بابویه، ۱۳۷۸، ج ۲: ۲۸۵). انسان مومن نباید در راستای ریاست‌طلبی بر مردم تلاش کند، بلکه خود را خدمتگزار مردم بداند. چنین فردی در رفتارش با مردم متواضع است و برتری و سلطه‌گری ندارد. امام فرمود: «مَا ذُبَّانِ ضَارِيَانِ فِي غَنَمٍ قَوْمٌ قَدِ تَفَرَّقُوا زُعَاؤُهَا بَأَصْرٍ فِي دِينِ الْمُسْلِمِ مِنْ الرِّيَاسَةِ» (کلینی، ۱۴۰۷، ج ۲: ۲۹۷)؛ وجود دو گرگ در گله بی‌چوپان به اندازه ریاست‌طلبی در دین یک مسلمان زیانبار نیست. مدیران با الگو قرار دادن آنان می‌توانند روش صحیح برخورد اسلامی با افراد زیردست و کارکنان را بیاموزند. امام رضا علیه السلام درباره تعامل با دیگران می‌فرماید: «اصْحَبِ السُّلْطَانَ بِالْحَدَرِ وَالصَّدِيقَ بِالتَّوَّاضِعِ وَالْعَدُوَّ بِالْحَدَرِ وَالْعَامَّةَ بِالْبِشْرِ» (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۳۵: ۷۵)؛ با حاکم با احتیاط همنشینی کن، با دوست همراه با تواضع، با دشمن همراه با هوشیاری، با عموم مردم با خوشرویی. مدیر باید علاوه بر اجرای قاطع و دقیق دستورالعمل‌های اداری از راه مهربانی به اداره امور بپردازد. تندخویی و خشونت آفت مدیریت است و موجب هتک

حرمت به مدیر می‌شود. امام صادق علیه السلام می‌فرماید: «ان شئت أن تكثرم فلن وإن شئت أن تهان فاختن» (محمدی ری شهری، ۱۳۹۲، ج ۴: ۱۶۱)؛ اگر می‌خواهی به تو احترام شود، پس نرمش بدار و اگر می‌خواهی به تو اهانت شود، خشن باش.

۴-۳. ایمان / امید به کار

امام رضا علیه السلام ایمان را «هُوَ مَعْرِفَةُ بِالْقَلْبِ وَ إِقْرَارُ بِاللِّسَانِ وَ عَمَلٌ بِالْأَرْكَانِ» (ابن بابویه، ۱۳۷۸ ق، ج ۱: ۱۳۳)؛ اعتقاد و شناخت قلبی، اقرار به زبان و عمل به اعضای بدن می‌دانست و فرمود: «لَا يَسْتَكْمِلُ عَبْدٌ حَقِيقَةَ الْإِيمَانِ حَتَّى تَكُونَ فِيهِ خِصَالٌ ثَلَاثٌ الْفَقْهُ فِي الدِّينِ وَ حُسْنُ التَّقْدِيرِ فِي الْمَعِيشَةِ وَ الصَّبْرُ عَلَى الرَّزَايَا» (ابن شعبه، ۱۳۶۳: ۵۲۵)؛ هیچ بنده‌ای به کمال حقیقت ایمان نرسد جز وقتی که قصد داشته باشد فهم دین، اندازه‌گیری صحیح معاش، صبر بر مصائب کند. ایمان و دینداری باید با تقوای الهی قرین باشد. از بیان امام رضا علیه السلام با توجه به سوره رعد، آیه ۲۸ برداشت می‌شود، توانایی فرد در غلبه بر احساس ناامیدی بستگی به میزان شناخت او از خداوند دارد. آگاه باش که با یاد خدا دل‌ها آرامش می‌یابد.

امید و ایمان به عنوان یک محرک درونی در کارکنان ایجاد انگیزه می‌کند که بر هدف متمرکز شوند تا وظایف خود را به بهترین شکل انجام دهند (Fry, 2016:4) با ایمان و امیدوار درباره مقصد و نحوه رسیدن به آن بینش روشن دارند و برای رسیدن به اهدافشان تمایل دارند که با سختی‌ها مواجه شوند (نور علیزاده، ۱۳۸۷: ۱۰۶). امید و ایمان منشأ این اعتقاد است که چشم‌انداز، آرمان‌ها، اهداف و ماموریت سازمان با موفقیت تحقق می‌یابد (Fry et al., 2011:4). امام رضا علیه السلام می‌فرماید: «أَنَّ الَّذِي يَطْلُبُ مِنْ فَضْلِ يَكْفُ بِهِ عِيَالَهُ أَكْبَرُ أَجْرًا مِنَ الْمُجَاهِدِ فِي سَبِيلِ اللَّهِ» (ابن شعبه، ۱۳۶۳، ج ۱: ۴۴۵)؛ آن کس که با کار در جست‌وجوی مواهب زندگی برای تأمین خانواده خویش است، پاداشی بزرگ‌تر از مجاهدان راه خدا دارد. با توجه به این روایت، با کار و تلاش است که انسان و افراد خانواده او احساس امنیت می‌کنند، شخصیتی اجتماعی می‌یابند، زمینه رشد عقلی و تنی آنان فراهم می‌شود تا به تکلیف‌های خدایی بدون هیچ نگرانی عمل کنند (حکیمی، ۱۳۸۸، ج ۲: ۷۱). از جمله عوامل امید به کار:

۴-۳-۱. وظیفه‌شناسی

مدیران معنوی با تقویت معنویت از طریق ایجاد حساسیت و بیان موضوع‌های اخلاقی و غیرمادی در کارکنان، آنان را متوجه وظایف کاری خود می‌کنند (ضیایی و دیگران، ۱۳۸۷: ۷۱). هدفی که ماورای یک کار قرار می‌گیرد، بُعد خدمتگزاری آن است. در این صورت فرد حقیقت

اصلی کار را مشاهده می‌کند و با انجام وظایف کاری خود به آرامش دست می‌یابد. امام رضا (علیه السلام) درباره انجام وظیفه اگر درخواستی را که می‌توانستند انجام دهند اصلا رد نمی‌کرد. مردم خیلی از مسائل و نیازهایشان را با امام مطرح می‌کردند و خادمان نیز به راحتی و با مهربانی برای برآوردن خواسته‌هایشان اقدام می‌کردند (ابن بابویه، ۱۳۷۸ ق، ج ۲: ۲۸۵)؛ بنابراین معنویت در کار شامل خدمت خالصانه به دیگران بدون هیچ چشمداشتی از جانب وی است. امام رضا (علیه السلام) می‌فرماید: «صاحب النعم الكثيره هو علی حافة الهاویه أئی شیء هی هی ثم قال إن صاحب النعمه علی خطر إنّه یحب علیّه حقوق اللّه فیها واللّه إنّه لتکون علی النعم من اللّه فما أزال منها علی وجل وحرک یدّه حتّی أخرج من الحقوق التّی تجب لله علی فیها فقلت جعلت فداک أنت فی قدرک تخاف هذا» (کلینی، ۱۴۰۷ ق، ج ۳: ۵۰۲)؛ کسی که دارای نعمت فراوان است، در لبه پرتگاه است؛ زیرا حقوقی از سوی خداوند بر او لازم شده است. به خدا قسم هنگامی که نعمت‌ها و اموالی از پروردگار به من می‌رسد، همواره بیمناکم و نگران از ادای شکر آن و حقوقی که از سوی خداوند بر عهده من به دلیل آن نعمت‌ها واجب شده تا آن‌گاه که از عهده آن وظایف الهی برآیم. این روایت مشخص می‌کند که بر اساس آن نعمت و حقوق باید انجام وظیفه کرد و وجدان کاری داشت فرمود؛ حریصانه به دنبال رفع حاجت حاجتمندان باشید هیچ عملی بعد از واجبات بالاتر از شادکردن مسلمان نیست (مجلسی، ۱۴۰۳ ق، ج ۷۸: ۳۴۷).

۴-۴. معناداری در کار

معنادار بودن، فرصتی است که افراد احساس کنند هدف‌های شغلی مهمی را دنبال می‌کنند کارشان ارزش اجتماعی دارد (نرگسیان، ۱۳۸۶، ۳۱)؛ وقت و نیروی آن‌ها با ارزش است در کار کارآمدی دارند و از طریق خدمت کردن به دیگران تفاوت ایجاد می‌کنند. بدین وسیله بیشتر به آن متعهد شده و در رسیدن به هدف پشتکار بیشتری نشان می‌دهند (جوهری کامل، ۱۳۸۸: ۱۴). درجه پایین معناداری به بی‌علاقگی و احساس جدایی با شغل منجر می‌شود و در مقابل درجه بالایی از معناداری به تعهد، مشارکت منجر می‌شود. هدف مدیریت معنوی این است که با تعریف هدف و درگیری شغلی حس معناداری در کارکنان ایجاد کند و برای این کار باید به نیازهای اساسی کارکنان توجه کند تا زمینه‌های بقای معنوی آنان فراهم شود. از جمله عوامل معناداری در کار:

۴-۴-۱. توانمندسازی

به معنای خاص، قدرت بخشیدن و دادن آزادی عمل به کارکنان (Ozaralli, 2015:369) در

مفهوم سازمانی طراحی و ساخت سازمان به نحوی که افراد ضمن کنترل خود، ظرفیت‌های بالقوه انسان‌ها برای بهره‌گیری از توانایی‌ها فعال سازد و آمادگی قبول مسئولیت‌های بیشتری نیز داشته باشند (نایی و آقایی، ۲۰۱۴: ۶۹). افراد توانمند، احساس معنادار بودن می‌کنند؛ زیرا فعالیت در نظام ارزشی آن‌ها مهم تلقی می‌شود و درباره آنچه تولید یا ایجاد می‌کنند، دقت می‌کنند و بدان اعتقاد دارند (موغلی و دیگران، ۱۳۸۸: ۱۲۲).

در آموزه‌های دینی به موضوع تخصص در کار بسیار توجه شده است. در سوره یوسف آیه ۵۵ آمده: یوسف (علیه السلام) به عزیز مصر می‌گوید: «اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ»؛ مرا بر خزائن این سرزمین بگمار همانا من نگاهبانی امین و کاردانی آگاه به این کار هستم. از تخصص و آگاهی خویش در این باره می‌گوید. تخصص نداشتن در کار سبب می‌شود که کار خوب صورت نگردد و در نتیجه، زبان‌های فراوانی به سازمان یا جامعه وارد آید. امام رضا (علیه السلام) از سپردن کارها به دست افراد بی‌تخصص و ناوارد بازداشته و فرمود: «الْبَرَاءَةُ مِمَّنْ نَفَى الْأَخْيَارَ وَأَوَى الطُّرْدَاءَ اللُّعْنَاءَ اسْتَعْمَلَ السُّفَهَاءَ» (ابن بابویه، ۱۳۷۸ ق، ج ۲: ۱۲۶)؛ بیزار بودن از کسانی که نیکان را تبعید کردند و کسانی را که باید رانده می‌شدند در مرکز اسلامی پناه دادند و کم‌خردان، غیرمتخصصان و ناآگاهان را به کار گماردند. در سوره نسا آیه ۵ آمده: «وَلَا تُؤْتُوا السُّفَهَاءَ أَمْوَالَكُمُ الَّتِي جَعَلَ اللَّهُ لَكُمْ قِيَامًا» و اموالی که خدا قوام زندگی شما را به آن مقرر داشته به تصرف سفیهان ندهید. مدیر توانمند از ظرفیت‌های موجود با رعایت قوانین و استفاده از نیروهای متخصص مسیر را هموار کند و با توانمندسازی کارکنان می‌توان به رفع ضعف‌ها اقدام کرد. امام رضا (علیه السلام) تبعیض، نابسامانی‌ها، فقر، بی‌عدالتی، محرومیت و مشکلات در جامعه اسلامی علت‌هایی دارد از جمله به‌کارگیری اشخاص ناآگاه و غیر توانمند، کسانی که از نظر فکر و فن برای اداره جامعه و تدبیر امور تخصص لازم را ندارند باعث عقب‌ماندگی و محرومیت جامعه خواهند شد (حکیمی، ۱۳۷۹: ۱۳۷).

۴-۵. عضویت در سازمان

عضویت یعنی حس داشتن شغلی که از نظر سازمان و همکاران مهم است و مدیر معنوی با ایجاد این احساس، سبب تقویت اعتماد و صمیمیت بین مدیران و کارکنان می‌شود و خود را در تصمیم‌گیری‌های سازمان شریک می‌داند (ضیایی و دیگران، ۱۳۸۷: ۷۵). انگیزش درونی، اشتیاقی است که افراد با توجه به عضویت و تجربیات خود از کارشان به دست می‌آورند و بر عوامل شخصی مانند نیازها و احساس لذت مبتنی است. حالت‌های روان‌شناختی مختلفی از جمله احساس موثر بودن، معنادار بودن، حق انتخاب و حتی پشتیبان بودن مدیر و احساس

درباره آینده شغلی را در برمی گیرد که سبب تقویت تلاش های کارکنان می شود تا در کارهایشان متعهد و پرنرژی باشند (Thomas, 2000:71). از جمله عوامل موثر عضویت در سازمان:

۴-۵-۱. مشورت

بر خورداری از همفکری دیگران در کارها و رأی تخصصی خردمندان برای انتخاب بهترین تصمیم است. خداوند به پیامبر فرمود: «وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ» (آل عمران، ۱۵۹)؛ در کارها با آنان مشورت نما. پیامبر با اینکه خود رهبر جامعه بودند در مسائل مختلف اجتماعی و اجرایی در جنگ و صلح به مشورت با یاران می نشستند حتی گاه نظر آن ها را ترجیح می دادند تا الگویی برای مردم به ویژه مدیران باشد چراکه برکات مشورت از زبان های احتمالی آن بیشتر است.

فردی که نگرش ارزشمند و خوش بینانه به مردم داشته باشد با نزدیکان، همکاران همکاری و مشورت خواهد داشت و نقطه مقابل زمانی که بینش حقیرانه و بدبینانه به انسان ها داشته باشد، قادر به همکاری و مشارکت با آن ها نخواهد بود. معمر بن خلاد می گوید: غلام امام رضا علیه السلام به نام سعد از دنیا رفت. فرمود مردی امانتدار به من نشان ده تا او را به جای سعد برگزینم. پیامبر با اصحاب خود مشورت می کرد سپس درباره آنچه می خواست تصمیم می گرفت و بر اجرای آن جدیت می ورزید (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۱، ق، ۷۵: ۱۰۱). امام رضا علیه السلام فتوا به جواز مشورت با زیردستان نیز می دهند. لزومی ندارد که مشاوران حتما بالاتر از خود انسان باشند؛ چه بسا مشورت با افراد کوچک تری که دارای عقل هستند، راه گشا باشد. مشورت با آن ها در مسائل اجرایی و جزئی بوده، مسائلی که مربوط به شیوه و عمل خود مردم است. حسن بن جهم گوید روزی امام رضا علیه السلام فرمود با وجود اینکه علی علیه السلام از تمام عقول بشر برتر بود، اما گاهی با غلامی سیاه پوست از سودان مشورت می کرد، می فرمود: همانا خداوند گاهی زبان او را می گشاید مشکل را به زبان چنین شخصی برطرف می کند (حرعاملی، ۱۳۸۵، ج ۸: ۴۲۸). امام می فرماید: «لَا تُشَاوِرَنَّ جَبَانًا فَإِنَّهُ يُضَيِّقُ عَلَيْكَ الْمَخْرَجَ وَلَا تُشَاوِرَنَّ بَخِيلًا فَإِنَّهُ يَقْضِرُ بِكَ أَنْ غَايَتِكَ وَلَا تُشَاوِرَنَّ حَرِيصًا فَإِنَّهُ يَزِيئُ لَكَ شَرَّهَا وَأَعْلَمَانُ الْجُبْنِ وَالْبُحْلِ وَالْحِرْصُ غَرِيظَةٌ يَجْمَعُهَا سُوءُ الظَّنِّ» (ابن بابویه، ۱۴۱۳، ج ۴: ۴۰۹)؛ با فرد ترسو مشورت نکن چون کارها را دشوار جلوه داده، از انجام دادن کارهای مهم باز می دارد. با فرد بخیل مشورت نکن مشورت گیرنده را از هدفش باز می دارد. از مشورت با حریص منع می کرد که برای جمع آوری ثروت، شر و بدی کار را خوب جلوه می دهد. علی علیه السلام به مالک اشتر فرمان می دهد با خردمندان مشورت کند کسی که خودرای باشد، هلاک می شود و مشورت کردن با دیگران، شریک شدن در عقل و تجربه آن هاست؛ زیرا انسان با مشورت، کمتر اشتباه می کند (آمدی، ۱۳۸۳: ۱۸۳). غفلت از مشورت موجب پناه بردن به استبداد می شود.

مدیر همواره باید خود را نیازمند مشورت با مسئولان، کارکنان ببیند.

۴-۵-۲. قدرشناسی

قرآن می‌فرماید: «وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ» (ابراهیم/۷)؛ اگر سپاسگزاری کنید، نعمت شما افزون خواهد شد و اگر ناسپاسی نمایید قطعاً عذاب سخت خواهد بود. امام رضا فرمود: «لَا يَنْقَطِعُ الْمَزِيدُ مِنَ اللَّهِ حَتَّى يَنْقَطِعَ الشُّكْرُ مِنَ الْعِبَادِ» (مجلسی، ۱۴۰۳ ق، ج ۵۶:۷۱)؛ تا شکرگزاری بندگان قطع نشود، افزودن نعمت از طرف خدا قطع نمی‌شود. فرمود: «مَنْ لَمْ يَشْكُرِ الْمُنْعِمَ مِنَ الْمَخْلُوقِينَ لَمْ يَشْكُرِ اللَّهَ» (ابن بابویه، ۱۳۷۸ ق، ج ۲:۲۷)؛ هرکس که صاحبان نعمت و نیکی مردمی را تشکر و سپاس نکند خدا را هم سپاس نکرده است. مدیر می‌تواند با تشویق نیروهای کارآمد و تنبیه نیروهای خطاکار و ضعیف انگیزه‌های بهبود کار را در بین کارکنان قوی کند. امام علی (علیه السلام) می‌فرماید: افراد نیکوکار و خطاکار در نزد مدیر نباید برابر باشند (نهج البلاغه، نامه ۵۳: ح ۱۷۷)؛ زیرا این کار سبب بی‌رغبت شدن نیکوکاران در انجام کارهای نیک و جسور شدن خطاکاران در انجام بدی‌ها شود.

۴-۶. تعهد سازمانی

وفاداری به ارزش‌ها، اهداف سازمان و احساس تعلق و وابستگی به ماندن در سازمان را تعهد سازمانی می‌نامند (موغلی و دیگران، ۱۳۸۸: ۱۲۳). مدیریت معنوی تاثیر قابل توجهی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد. رضایت شغلی قضاوتی است که اعضا نسبت به شغل و محیط کار خود دارند که باعث افزایش کارایی، بروز خلاقیت و احساس رضایت فردی می‌شود (آذرنبوشان و دیگران، ۱۳۹۷: ۷۸). مدیریت معنوی با ایجاد احساس هویت سبب شود کارکنان حس کنند کارشان بامعناست و سازمان از آن‌ها حمایت می‌کند؛ در نتیجه، میزان رفاه و کیفیت زندگی آنان ارتقا می‌یابد، کارکنان احساس تعهد بیشتری نسبت به سازمان می‌کنند و مشارکت بالایی خواهند داشت (Campbell & Hwa, 2014: 116) چنین مدیری با وظیفه‌مداری و رعایت قانون در سازمان از وقت‌کشی و هدر رفتن سرمایه‌های سازمان ممانعت می‌کند (رضایی‌منش و بارانی، ۱۳۹۲: ۱۰۲). از عوامل موثر بر تعهد سازمانی:

۴-۶-۱. وفاداری

به‌منزله احساس تعلق، تعهد، تمایل به حفظ عضویت، آمادگی برای مشارکت و تمایل به پیروی از رهنمودهای سازمانی است (پورعزت و دیگران، ۱۳۹۲: ۶۶). وفاداری انگیزه بیشتری برای ماندن

در سازمان برای کارکنان فراهم می‌کند و باعث می‌شود کارکنان برای دستیابی به اهداف سازمان برنامه‌ریزی و تلاش داشته باشند و بر کار خود تسلط پیدا کنند (کعب عمیر و نعمانی، ۱۳۹۵: ۵۶). مدیر معنوی باید بداند که برای تقویت وفاداری کارکنان، وجود ثابت کارکنان در سازمان اهمیت دارد؛ زیرا موجب تقویت بخشی نیروی انسانی می‌شود و منابعی از تجربیات را برای سازمان در پی خواهد داشت. در مقابل تغییر پیاپی کارکنان و عدم وفاداری کارکنان به سازمان، موجب وارد آمدن هزینه‌های زیادی به سازمان می‌شود (طه‌زاده، ۱۳۹۲: ۶۸). امام رضا (علیه السلام) وفاداری را سنت نبوی دانستند و فرمودند: «إِنَّا أَهْلُ بَيْتِ نَبِيِّ وَوَعَدْنَا عَلَيْنَا دِينًا كَمَا صَنَعَ رَسُولُ اللَّهِ» (ابن شعبه، ۱۳۶۳: ۳۳۳)؛ ما خاندانی هستیم که وعده‌مان را دینی بر خودمان می‌بینیم، همان طور که رسول خدا انجام داد. پیروان باید بر وعده خود پایدار بمانند و سر قول و قرار خویش باشند و در انجام وعده کوتاهی نکنند.

۴-۷. عملکرد سازمانی، بهره‌وری و بهبود مستمر

عملکرد به معنای انجام دادن هر کار منظم یا تعهد شده و مجموعه فعالیت‌های مرتبط با اهداف سازمان است. موفقیت سازمان‌ها در عملکردشان مشاهده می‌شود (ابزری و دیگران، ۱۳۸۸: ۲۶) بهره‌وری یعنی سازمان از منابع بهینه سود ببرد. بهبود مستمر یعنی بهره‌وری به انتها نمی‌رسد و با کمک سرمایه‌های انسانی و نوآوری راه‌های جدید برای افزایش بهره‌وری و توسعه سازمان می‌توان یافت (اولیاء و دهستانی، ۱۳۸۵: ۲۶). مدیر معنوی باید برای افزایش بهبود مستمر سازمان به مسائل رفاهی و حقوقی کارکنان توجه کند تا آن‌ها برای اجرای اهداف سازمان دغدغه نداشته باشند. از مولفه‌های عملکرد سازمان و بهبود مستمر:

۴-۷-۱. رعایت حقوق

مدیر معنوی باید حقوق کارکنان را با توجه به فعالیت‌ها و ارزش شغلی آن‌ها رعایت و به موقع پرداخت کند. هر یک از خادمان و کارکنان وظایفی داشتند؛ امام (علیه السلام) شخصیت و احترام آنان را حفظ و به آن‌ها نیکی می‌کرد. در روایتی سلیمان جعفری می‌گوید: وارد خانه شدیم. غلامان مشغول کار بودند. فرد ناشناسی بود. امام گفت: کیست؟ گفتند: در کارها با ما کمک می‌کند و هر چه بدهیم قبول می‌کند. امام فرمود: هر کس را برای کاری آوردید حتماً از قبل دستمزد را تعیین کنید و قرارداد ببندید. کسی که بدون قرارداد و تعیین مزد کاری انجام بدهد اگر سه برابرش را هم به او بدهید گمان بد می‌برد و تصور می‌کند حق او را ندادید یا کم دادید اما اگر مزدش تعیین شود قرارداد ببندید و به مقدار معین شده بپردازید از شما خوشحال خواهد بود

و تشکر می‌کند. اگر هم بیش از مقدار تعیین شده چیزی به او بدهید ناچیز باشد سپاسگزار خواهد بود (کلینی، ۱۴۰۷ ق، ج ۵: ۲۸۸).

۴-۷-۲. نظارت

نظارت یعنی فعالیت‌های سازمان در جهت اهداف برنامه‌ریزی شده باشد (رضاییان، ۱۳۷۱: ۵۵۸). نظارت در اسلام، همه‌جانبه و نظام‌مند است؛ یعنی فرد علاوه بر اینکه وظیفه دارد به‌طور خودکنترل و وظایفش را به درستی انجام دهد، نظام هستی به‌گونه‌ای تبیین شده که فرد بر اساس باورهای خود، تحت نظارت قرار گیرد (فروزنده و جوکار، ۱۳۹۲: ۳۱۵). نظارت بر مدیران و کارمندان سبب شناختن افراد خدمتگزار و دادن پاداش، آن‌ها به خدمت بیشتر تشویق شوند؛ با تنبیه و مجازات، متخلفان به خود جرئت خیانت، کم‌کاری ندهند. مدیریت معنوی از طریق بازدید غیررسمی و رسمی، عملکرد کارکنان را بررسی می‌کند.

پیامبر صلی الله علیه و آله همه مسلمانان را نسبت به اعمال و رفتار یکدیگر مسئول می‌داند، می‌فرماید: «کلکم راع و کلکم مسئول عن رعیت» (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴، ج ۲۴: ۲۹۴)؛ به‌راستی که همه شما سرپرستید همه شما جوابگوی مردم زیردست خود هستید. یک مدیر و کارمند مسلمان مکلف است تا نسبت به پیاده‌سازی احکام شرعی، ضوابط سازمانی خود را مسئول بداند و انتقادش همواره از روی خیرخواهی بوده سازنده باشد (پیروز و دیگران، ۱۳۹۲: ۹). امام رضا علیه السلام بر کار خادمان خویش نظارت داشت و اگر خلافتی می‌دید، مشفقانه تذکر می‌داد. در روایتی از نوح‌بن‌شعیب آمده: «أكل الغلمان يوما فأكهية فلم يستقصوا أكلها ورموا بها، فقال لهم أبو الحسن إن كنتم استغنيتم فان اناسا لم يستغنوا أضعمو من يحتاج إليه (مجلسی، ۱۴۰۳ ق، ج ۴۹: ۱۰۲)؛ روزی یکی از غلامان میوه را ناقص خورد به دور انداخت. فرمودند اگر شما از آن بی‌نیازید، افرادی به آن محتاج‌اند آن را به کسی دهید که نیازمند است. به رفتارهای نادرست بستگان نزدیک خویش اعتراض می‌کرد تا از انتساب به او سوءاستفاده نکنند. برادر امام زیدبن موسی در بصره قیام کرد و کشتار و آتش‌سوزی در خانه‌های عباسیان راه انداخت دستگیرش کردند نزد مامون فرستادند. حضرت گفت نباید به دلیل نسبت با من از گناهت درگذرند، تو هنگامی برادر من هستی که خداوند را اطاعت کنی، اهل تقوا باشی نه اینکه با انجام معصیت به خواسته‌ات بررسی (ابن بابویه، ۱۳۷۸ ق، ج ۱: ۲۵۸).

۴-۷-۳. عفو و گذشت

خداوند محبت و روحیه سرزنش را در وجود انسان قرار داده و استفاده به موقع از هر کدام می‌تواند اثربخش باشد. مدیران در هنگام برخورد با رفتار کارکنان گذشت بر انتقام، حسادت

و کینه‌طلبی ترجیح داده شود. در ارتباط با کارکنان باید عدم سختگیری، خشونت، داد و فریاد همراه باشد. حضرت سجاد (علیه السلام) برای کسی که به آدم بدی کرده است حقی قرار می‌دهد آن عفو و گذشت اوست (رساله حقوق امام سجاد (علیه السلام)، ۱۳۸۵، حق ۴۹).

خدا در آیات ۱۵۹ و ۱۶۰ سوره بقره می‌فرماید: «إِنَّ الَّذِينَ يَكْتُمُونَ مَا أَنْزَلْنَا مِنَ الْبَيِّنَاتِ وَالْهُدَىٰ مِنْ بَعْدِ مَا بَيَّنَّاهُ لِلنَّاسِ فِي الْكِتَابِ أُولَٰئِكَ يَلْعَنُهُمُ اللَّهُ وَيَلْعَنُهُمُ اللَّاعِنُونَ إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَبَيَّنُّوا فَأُولَٰئِكَ أَثُوبٌ عَلَيْهِمْ وَأَنَا التَّوَّابُ الرَّحِيمُ»؛ یقیناً کسانی که آنچه را ما از دلایل آشکار و وسیله هدایت نازل کردیم، پنهان می‌کنند تا مردم به قرآن و پیامبر ایمان نیاورند. خدا لعنت‌شان می‌کند، مگر کسانی که توبه کردند، مفسد خود را اصلاح کردند آنچه را پنهان کرده بودند برای مردم روشن ساختند پس توبه آنان را می‌پذیرم. توبه حقیقی با کردار شایسته و جبران گذشته امکان‌پذیر است. در آیات قرآن، تبشیر و تشویق، مقدم بر انذار و تنبیه است. مدیران معنوی نخست از عنصر تشویق بهره بگیرند و در نهایت از تنبیه استفاده کنند (کخدایی و فلاح، ۱۳۹۰: ۸۴). مدیریت معنوی سازمان این فرصت را برای اعضای سازمان فراهم سازد اگر خودشان به خطای خود اعتراف کردند و درصد جبران اشتباهاتشان برآمدند، مدیریت معنوی به جای تحقیر کردن و کوبیدن فرد این فرصت را برای آنان ایجاد می‌کند که گذشته خود را اصلاح کنند و برای سازمان فرد مفیدی شوند.

امام رضا (علیه السلام) تا جایی که امکان داشت از خطای گناهکاران چشم‌پوشی می‌کرد. نقل کرده‌اند جلودی از سرکرده‌های دربار هارون بود برای سرکوب محمدبن جعفر عموی امام به مدینه حمله کرد. زیورآلات زنان را به یغما می‌برد. امام رضا (علیه السلام) دستور داد تمام زنان آل علی (علیهم السلام) در منزلی گرد آیند. امام رضا (علیه السلام) مانع ورود جلودی به منزل شد. فرمود اجاره بده من زیورها را به تو تحویل دهم راضی شد. جلودی با ولایت عهدی امام سخت مخالف بود برای امام ایجاد مزاحمت می‌کرد. مامون او را زندانی کرد. پس از مدتی به وساطت ذوالریاستین آزاد شد. در یک جلسه که جلودی حضور داشت، امام برای آزادی او به مامون فرمود این پیرمرد را به من ببخش. جلودی که به امام نگاه می‌کرد گمان برد امام از او بدگویی می‌کند. به مامون گفت سفارش این مرد را در مورد من قبول نکن. مامون به امام گفت اصرار دارد که توصیه شما را درباره او نپذیرم سپس دستور داد تا او را بکشند (امین، ۱۴۰۳، ج ۲: ۲۵).

۴-۸. تحلیل مولفه‌های مدیریت معنوی در سیره رضوی

طبق روایات امام رضا (علیه السلام) تمام مولفه‌های مدیریت معنوی در سیره رضوی وجود دارد.

۴-۸-۱. چشم انداز

مدیر معنوی چشم اندازی از آینده سازمان که از ارزش های مدیر نشئت، گرفته ایجاد کرده است مانند حق مداری و عدالت. در آموزه های رضوی هدف نهایی انسان رسیدن به قرب الهی است؛ پس تمام فعالیت ها در هر عرصه ای باید در مدار توحیدی شکل گیرد. امام رضا (علیه السلام) یکی از راه های رسیدن به قرب الهی را بی اعتنایی به دنیا می دانست (ابن بابویه، ۱۳۷۸ ق، ج ۲: ۱۳۹). چشم انداز به گونه ای در کارکنان نفوذ می کند که به تحقق آن در سازمان ایمان آورند. به این ترتیب، انگیزه درونی کارکنان برای تلاش بیشتر افزایش می یابد؛ زیرا این افراد چشم انداز مشترک ایجاد شده توسط مدیریت معنوی را با اهداف خود همسو می دانند و به عنوان ارزش های سازمان می پذیرند. در سازمان افراد برای رویه های منصفانه ارزش قائل اند؛ زیرا درک بی عدالتی آثار مخربی بر روحیه کار سازمانی و فردی دارد و تلاش و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع خود قرار می دهد؛ بنابراین مدیر معنوی باید در قبال کارکنان و اعمال آن ها با رعایت عدالت برخورد کند تا پیشرفت سازمان اتفاق افتد (سیدجوادی و دیگران، ۱۳۸۷: ۵۷).

۴-۸-۲. عشق به نوع دوستی

مدیر معنوی با رواج فرهنگ نوع دوستی در سازمان بر اساس ارزش های انسانی که شامل اخلاقیات مانند تواضع و مهرورزی است، باعث می شود افراد توجه عمیقی به خود و دیگران نشان دهند و روابط مطلوبی با یکدیگر برقرار کنند. امام رضا (علیه السلام) فرمودند: پس از ایمان به خدا جلب دوستی مردم و مهرورزی اهمیت دارد (مجلسی، ۱۳۷۸ ق، ج ۱: ۳۵).

۴-۸-۳. ایمان به کار

امید و ایمان منشأ این اعتقاد است که چشم انداز و اهداف سازمان با موفقیت تحقق خواهد یافت و در این صورت فرد از هیچ کوششی دریغ نمی کند و وظایف خود را به بهترین نحو انجام می دهد؛ اینکه انجام وظایف هر یک به طور اجتماعی و هم شخصی برای فرد معنادار است و در نهایت موجب افزایش مسئولیت پذیری و وظیفه شناسی در کارکنان می شود. امام رضا (علیه السلام) درباره وظیفه شناسی فرمود: حریصانه به دنبال رفع حاجت حاجتمندان باشید (مجلسی، ۱۴۰۳ ق، ج ۷۸: ۳۴۷).

۴-۸-۴. عضویت در سازمان

عضویت یعنی احساس داشتن کاری مهم از نظر سازمان و دیگر همکاران که باعث می شود جو

اعتماد و صمیمیت بین کارکنان تقویت شود. مدیریت معنوی باید با کارکنان خود در برنامه‌ها و تصمیم‌گیری‌های سازمان مشورت کند و به نظرات آن‌ها توجه نماید تا خود را مسئول احساس کنند و به همکاران خود کمک نمایند. امام (علیه السلام) در سیره مدیریتی خویش با بزرگان و زیردستان مشورت می‌کرد. مدیر معنوی باید به دلیل انجام وظایف نیز از کارکنان قدرشناسی نماید تا کارکنان احساس کنند عضو مهمی برای سازمان هستند و انگیزه فعالیت و تعهد در آن‌ها تقویت شود.

۴-۸-۵. معناداری در کار

مدیر معنوی با فراهم آوردن بسترها و فرصت‌ها برای شکوفایی توانایی‌ها و شایستگی‌های افراد می‌تواند سطح بالایی از توانمندی را برای کارکنان در حیطه کاری خود ایجاد و از این طریق سازمان با سرعت بیشتری در مسیر توسعه پایدار حرکت کند. امام رضا (علیه السلام) از سپردن کارها به دست افراد ناوارد نهی می‌کرد (ابن بابویه، ۱۳۷۸ ق، ج ۲: ۱۲۶).

۴-۸-۶. تعهد سازمانی

نیروی متعهد زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌کند. بر عکس نیروی بی‌تعهد نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمان حرکت نمی‌کند، سازمان را هم در تحقق اهدافش ناکام می‌سازد. یکی از عوامل تعهد سازمانی وفاداری است؛ زیرا تعهد سازمانی نوعی احساس تعلق به سازمان است. فردی که به شدت متعهد است در سازمان مشارکت دارد، ارزش‌های آن را می‌پذیرد و از عضویت در آن لذت می‌برد (رهنمای و محمودزاده، ۱۳۸۷: ۳۲). مدیریت معنوی از طریق احساس رضایت شغلی که با برخورد و رفتار عادلانه با کارکنان دارد، این وفاداری و تعهد را ایجاد می‌کند (بهرامزاده و یادگار، ۱۳۸۷: ۵۵). امام رضا (علیه السلام) فرمود: پیروان باید سر قول و قرار خویش باشند و در انجام وعده کوتاهی نکنند.

۴-۸-۷. بهبود مستمر

مدیر معنوی برای افزایش بهبود و بهره‌وری فقط به کنترل‌های بیرونی و نظارت مستقیم توجه ندارد، بلکه بر کنترل درونی و خودمدیریتی تأکید دارد. پرداخت حقوق و مزایا به کارکنان متناسب با وظیفه‌شان و به موقع بودن آن عملکرد را افزایش می‌دهد. امام رضا (علیه السلام) فرمودند: هر کس را برای کاری آوردید حتماً از قبل حقوقش را تعیین کنید و قرارداد ببندید (کلینی، ۱۴۰۷ ق، ج ۵: ۲۸۸). امام بر کار خادمان نظارت داشت و اگر خلافی می‌دید تذکر می‌داد و در جایی که لازم می‌دیدند

گذشت هم می کردند.

کاربست روش تحقیق در تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که مدیر معنوی باید رفتارها و قضاوت‌های خود را بر پایه عدالت قرار دهد. مدیر می‌تواند از طریق وارد کردن ارزش‌های اخلاقی مانند تواضع، احترام به دیگران، تشویق کارکنان و با ایجاد چشم‌اندازی معنوی باعث افزایش اعتماد کارکنان شود و با توانمند کردن و دادن مسئولیت‌ها به آن‌ها وفاداری و تعهدشان را بالا ببرد و عملکرد سازمان را افزایش دهد؛ در نتیجه، عدالت سازمانی برقرار شود که این امر سبب بقای معنویت و رفاه فردی کارکنان از طریق عضویت و معناداری کار می‌شود؛ بنابراین تمام مؤلفه‌های مدیریت معنوی در سیره رضوی مشهود است با این تفاوت که مبنای استفاده از این مؤلفه‌ها توحید و هدف رسیدن به قرب الهی است و تأثیر مثبت، مستقیم و معناداری با یکدیگر دارند. در هر دو مقوله این موضوع رابطه علت و معلولی دارد به طوری که رفتار مدیر می‌تواند بر ارتقای سطح رابطه متقابل با کارکنان تأثیرگذار باشد و از طرفی، تصور یک مدیر از فهم و وفاداری کارکنان درباره کار بر انتخاب چگونگی این رفتار تأثیرگذار است.



شکل ۱: مدل علی مدیریت معنوی

۵. روش‌های مدیریت معنوی امام رضا علیه السلام در سیره حکومتی خود

روش‌های کارآمد امام رضا علیه السلام برای مبارزه با ظلم، زمینه‌سازی برای برقراری عدل در جامعه، حفظ پایه‌های اسلام اصیل و به دور نگه داشتن از هرگونه انحراف است. از جمله روش‌های امام رضا علیه السلام:

۵-۱. تعامل امام رضا (علیه السلام) با ۳ خلیفه عباسی

امام در برابر حکومتی قرار داشت که با سوءاستفاده از موقعیت ویژه اهل بیت (علیهم السلام) و با شعار خشنودی آل محمد (صلی الله علیه و آله) سر کار آمده بود، ولی پس از استحکام پایه‌های خود توحش، عیاشی و فساد را به اوج خود رساند. امام رضا (علیه السلام) با هارون الرشید، امین و مامون هم‌عصر بود. دوره اقتدار بنی عباس از نظر سیاست داخلی و خارجی خلافت هارون بود، ولی در برخورد با امامان و شیعیان جو خفقان‌آوری به وجود آورد. تزلزل عباسیان به دلیل کشتارهای فراوان، گرفتن مالیات‌های سنگین، استبداد و محبوبیت امامان شیعه و علویان در نزد مردم باعث شد، هارون با امام (علیه السلام) مدارا کند. امام رضا (علیه السلام) با استفاده از این فرصت به تبیین امامت و احکام حقیقی اسلام و تعلیم و تربیت شاگردان برای نشر معارف درست دین می‌پردازد (جعفریان، ۱۳۷۱). حضرت رضا (علیه السلام) بعد از شهادت امام کاظم (علیه السلام) بی‌پروا به رهبری امت پرداخته، به‌طور آشکار اظهار امامت می‌کنند. همچنین ایشان تقیه ندارند و برخی یارانش او را از این کار بر حذر می‌دارند. امام می‌گوید: «لِيَجْهَدُ جَهْدَهُ فَلَاسَبِيلَ لَهُ عَلَيَّ (اربلی، ۱۳۸۱، ج ۲: ۳۱۵)؛ هارون هر چه می‌خواهد تلاش کند راهی بر من ندارد آسیبی نمی‌رسد. هارون فرصت نکرد خطری متوجه امام کند؛ زیرا برای برخورد با اغتشاشات به خراسان رفت، ولی در راه مرد.

دوران حکومت امین دوران نسبتاً آرام برای امام و شیعیان بود. به دلیل اختلافات داخلی و درگیری بین امین و مامون درباره ولایت‌عهدی امین فرصتی برای آزار علویان به‌ویژه امام نداشت (ابن اثیر، ۱۳۸۵، ج ۶: ۲۸۷). مامون با توجه به شورش علویان و نارضایتی اعراب به تدبیری پرداخت از امام (علیه السلام) دعوت کرد به خراسان بیاید ولی ایشان آن را نپذیرفت با تهدید امام (علیه السلام) را آورد و پیشنهاد خلافت را به ایشان داد. امام رضا (علیه السلام) فرمود: «إِنْ كَانَتْ هَذِهِ الْخِلَافَةُ لَكَ وَجَعَلَهَا اللَّهُ لَكَ فَلَا يَجُوزُ أَنْ تَخْلَعَ لِإِسَاءَةِ اللَّهِ وَتَجْعَلَهُ لغيرِكَ وَإِنْ كَانَتْ الْخِلَافَةُ لَيْسَتْ لَكَ فَلَا يَجُوزُ لَكَ أَنْ تَجْعَلَ لِي مَالِيَسَ لَكَ» (ابن بابویه، ۱۳۷۸، ج ۱: ۱۵۱). اگر این خلافت از آن توست، پس تو حق نداری این جامه‌خدایی را از تن بیرون آوری و بر قامت شخص دیگری بیوشانی و اگر خلافت از آن تو نیست، نمی‌توانی چیزی را که حق تو نیست به من ببخشی. امام با این بیان مشروعیت و جایگاه مامون را سلب و مشروعیت امامت را اعلام کرد. مامون پیشنهاد ولایت‌عهدی را مطرح کرد. امام مقاومت کردند، ولی با تهدید به قتل به‌ناچار با شرایطی آن را پذیرفتند. منظور مامون از ولایت‌عهدی این بود که واقعیت امامان را به مردم نشان دهد؛ زیرا آن‌ها تظاهر به زهد می‌کردند و حکام چون چنین نمی‌کردند مورد انتقاد قرار می‌گرفتند، می‌خواست پایه‌های حکومت خود را تثبیت کند تا حالت قانونی و شرعی بگیرد. امام (علیه السلام) به مامون فرمود: «إِنَّ عَلِيَّ بْنَ مُوسَى لَمْ يَزْهَدْ فِي الدُّنْيَا بَلْ زَهَدَتْ الدُّنْيَا فِيهِ أَلَا تَرَوْنَ كَيْفَ قَبِلَ وِلَايَةَ الْعَهْدِ طَمَعًا فِي الْخِلَافَةِ» (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۱،

ج ۱۲۹: ۴۹): قصد تو این است که مردم بگویند امام متمایل به دنیاست و به طمع خلافت ولی عهدی را پذیرفته است.

۲-۵. معنویت سیاسی امام در برابر حکومت مامون در شرایط ولایت عهدی

این دوران به دلیل رفتارهای خلفای عباسی، انحراف‌های اجتماعی، اخلاقی و سیاسی شرایطی ایجاد کرد که مردم از عدالت و مفاهیم اصولی اسلام فاصله گرفتند و شاید تحمل عدالت امام معصوم را نداشتند (مجلسی، ۱۴۰۳ ق، ج ۵۲: ۱۳۹). مخالفت امام با در اختیار گرفتن حکومت، واکنش ایشان با قیام‌های صورت گرفته حاکی از آن بود که ایشان در گام نخست به ایجاد زمینه مناسب برای تشکیل حکومت، اصلاح انحرافات فکری، عقیدتی و نشر معارف اهل بیت علیهم السلام معتقد بودند. مامون گفت حالا از پذیرفتن خلافت خودداری می‌کنی به‌ناچار باید ولی عهدی مرا بپذیری. باز حضرت خودداری کردند (اربلی، ۱۳۸۱، ج ۲: ۲۷۵) امام به‌ناچار و با شروطی آن را پذیرفتند. «إني أدخل في ولاية العهد على أن أمر ولائهمي ولا أقضي ولا غير شيئا مما هو قائم وتعيني عن ذلك كله» (ابن بابویه، ۱۳۷۸ ق، ج ۱: ۱۶۱). در هیچ امور سیاسی و جاری حکومت مداخله نکند، در عزل و نصب‌ها و سایر امور حکومتی دخالتی نکند. پذیرش ولایت عهدی یعنی امام نارضایتی خود را اعلام کرد و مشروع نبودن حکومت مامون را به‌طور رسمی افشا کرد و بهترین راه برای حفظ جان شیعیان بود. حضور امام در دستگاه عباسی سبب شد فرصت‌هایی مانند مناظره و رفع شبهات با افراد گوناگون، شرکت در نماز عید به منظور نشر معارف و امر به معروف و نهی از منکر به‌وجود آمد. امام به‌طور رسمی در هیچ مسئله حکومتی دخالت نمی‌کرد؛ اما بر اساس اصل امر به معروف و نهی از منکر بسیاری از انحراف‌ها را بدون هیچ ملاحظه‌ای بیان می‌کردند (مفید، ج ۲: ۲۶۹).

۳-۵. سازوکار زهد و معنویت‌گرایی در عین قدرت و سیاست

امام رضا علیه السلام دلبستگی به امور دنیا در عین دانستن به ناپایداری آن را دلیل نبود آرامش انسان می‌داند. ره‌اشدن از دنیا یا همان قناعت می‌تواند آرامش را برای انسان به ارمغان آورد. قناعت به معنی رضایتمندی از چیزی است که شخص به خواست خدا و با تلاش خود به دست آورده است. امام رضا علیه السلام می‌فرماید: «مَنْ رَضِيَ مِنَ اللَّهِ بِالْقَلِيلِ مِنَ الرِّزْقِ رَضِيَ اللَّهُ مِنْهُ بِالْقَلِيلِ مِنَ الْعَمَلِ» (کلینی، ۱۴۰۷ ق، ج ۲: ۱۳۸): هر کس به آنچه خدا به او داده است، هر چند هم کم باشد، راضی باشد، خدا به عمل اندک او نیز راضی خواهد بود. راه حل عملی ایجاد حالت قناعت این است که انسان علاوه بر رعایت سنن الهی که توصیه به تلاش برای کسب روزی

می‌کند به منشأ آفرینش و نقش او در دادن روزی به انسان توجه داشته باشد. برای مدیریت باید از اشرافی‌گری دوری کرد و به ساده بودن محیط کار پرداخت. امام (علیه السلام) هنگامی که در خراسان بود در روز عرفه همه مال خود را در میان مردم قسمت کرد، فضل‌ین سهل گفت: این زیانکاری است. امام (علیه السلام) فرمود عین غنیمت است، بلکه چنین کاری قرین با منفعت است و آنچه را که برای دستیابی به پاداش الهی و کرامت انسانی بخشیده‌ای زبان مشمار (مجلسی، ۱۴۰۳، ق، ج ۴۹: ۱۰۰). برخلاف امام (علیه السلام)، سبک حکومت عباسیان بر جامعه زندگی تجمل‌گرایی و روحیه دنیاطلبی بود. در عصر مأمون، قصر خلیفه، حرم آواز خوانان بود. علاقه وافر مأمون به آواز و موسیقی و اینکه می‌خواست قصر خویش را نسبت به قصرهای دیگر عباسی با امکانات و رفاه بیشتری جلوه دهد، عامل اصلی آن بود (عابدین، ۱۴۲۵ ق: ۱۸۱).

روش دیگر، نحوه عملکرد امام در مراسم نماز عید فطر بود. امام (علیه السلام) به سمت نماز به راه افتاد، ولی چند لحظه بعد مأمون دستور بازگرداندن او را از نماز داد. امام ایستادگی نمی‌کند روانه خانه می‌شود (مجلسی، ۱۴۰۳، ق، ج ۴۹: ۱۳۵)؛ زیرا روش و رفتار امام در نماز خواندن به تبعیت از پیامبر (صلی الله علیه و آله و سلم) و حضرت علی (علیه السلام) بود که تا این زمان به تدریج فرق کرده بود. ترک مراسم نماز نشان دهنده عدم دلبستگی امام به مقام‌های دنیوی است و هم در بیداری اذهان عمومی نسبت به وجود حکومت نامشروع تاثیر قابل توجهی دارد. روش دیگر مدیریت معنوی ایشان دعا، عبادت و سرسپردگی به خداوند بود که در سجده‌های طولانی، نمازهای زیاده، روزه‌های مکرر، شب‌زنده‌داری و انس با قرآن مشاهده می‌شود. امام به اصحاب خود می‌فرمود بر شما باد به اسلحه پیامبران که دعاست و دعا بالای نازل شده و نازل نشده را دفع می‌کند (همان، ج ۱۲: ۳۳).

۴-۵. تحلیل روش‌های مدیریت معنوی در سیره رضوی

در زمان خلفا کار امام (علیه السلام) تبلیغ و ترویج معارف اسلامی بود و این کار را با تربیت شاگردان، پاسخگویی به شبهات و مناظره با بزرگان فرقه‌ها انجام دادند. در کارهای حکومتی با شروطی که قرار دادند، دخالتی نمی‌کردند؛ ولی تذکراتی را به خادمان حکومتی می‌دادند؛ اینکه فرد باید تخصص لازم را دارا باشد و افراد نالایق در سمتی قرار نگیرند و با اخلاق خوش وظایف خود را انجام دهند. هم خودشان با زبردستان و فرماندهان مشورت می‌کردند و از خادمان می‌خواست با همکاران در زمینه‌های حکومتی مشورت نمایند. امام (علیه السلام) بر عملکرد خادمان نظارت داشت و از برخی کارکنان قدرشناسی می‌کرد. از مسئولان می‌خواستند عدالت رعایت شود مانند اینکه حقوق و مزایا افراد منصفانه باشد و نسبت به اشتباهات کارکنان گذشت داشته باشند. از روش‌های مدیریت معنوی امام (علیه السلام) ساده‌زیستی بود که خود را در سطح مردم جامعه قرار

می‌دادند و از اشرافی‌گری و تجمل‌گرایی که از ویژگی‌های خلفای عباسی بود، دوری می‌کردند؛ زیرا تجمل‌گرایی و اشرافی‌گری سبب حریص بودن افراد برای کسب مال و مقام بیشتر می‌شود و برای رسیدن به آن‌ها هر کاری انجام خواهند داد؛ ولی قناعت یعنی انسان دنبال منفعت طلبی برای خود نیست. ایشان از کارکنان هم می‌خواستند آن را الگو قرار دهند.

۶. آسیب شناسی مدیریت معنوی در سیره امام رضا علیه السلام

۶-۱. بر حذر داشتن امت اسلامی از همکاری با حاکمان ستمگر

امامان علیهم السلام مسلمانان را از دوستی با دشمنان اسلام یا همکاری با حاکمان ظالم بر حذر داشتند. امام رضا علیه السلام به سلیمان جعفری فرمود: وارد شدن به دستگاه ستمگران، کارمند شدن و کمک به آن‌ها معادل کفر است و توجه عمدی به آن‌ها از گناهان بزرگی است که آتش دوزخ سزای آن خواهد بود (حر عاملی، ۱۳۸۵: ق، ج ۱۲: ۱۳۸). همکاری با حاکمان ستمگر به صورت مطلق نیست و گاهی می‌تواند محدود باشد. برخی شیعیان مانند علی بن یقظین با دستور خود امام معصوم علیه السلام در داخل دستگاه نفوذ می‌کردند. امام علیه السلام در پاسخ به وضعیت شغلی حسن بن حسین انباری در دستگاه ستمگر فرمود: اگر تو می‌دانی که هرگاه در این شغل کارمندی، کاری که پیامبر صلی الله علیه و آله به آن امر کرده، انجام می‌دهی و کمکت به شیعیان می‌رسد نسبت به رسیدگی امور مومنان کوشا هستی، در صف آنان به شمار می‌آیی. در این صورت مجاز به همکاری هستی زیرا این کارهای نیکت، شومی کارمندی را جبران می‌کند و در غیر این صورت هرگز اجازه ادامه کارمندی برای تو نیست (کلینی، ۱۴۰۷: ق، ج ۵: ۱۶۴).

۶-۲. مبارزه با فرقه‌های انحرافی

از فعالیت‌های امام رضا علیه السلام مقابله با فرقه‌های انحرافی چون مفوضه، متصوفه، معتزله، واقفیه و غلات بود. مناظره و بیانات امام علیه السلام در قالب نامه‌ها، دستور العمل‌ها و پاسخ به سوالات شیعیان و منحرفان از مهم‌ترین ابزارهای ایشان در برخورد با افکار منحرف به‌شمار می‌آید. مناظرات عقلی درباره مباحث اعتقادی و فقهی بود که میان بزرگ‌ترین دانشمندان مذاهب انجام می‌شد و در شناسایی مکتب تشیع نقش مهمی داشت (غروی و میراحمدی، ۱۳۸۷: ۶۵). یکی دیگر از روش‌ها برای نشر عقاید اسلام، پرورش شاگردانی بود که در برابر جریان‌های انحرافی مقاومت می‌کردند. یونس بن عبدالرحمان نقل می‌کند: وقتی امام کاظم علیه السلام به شهادت رسید نزد وکلای آن حضرت در

شهرها اموال فراوانی بود. وجود این اموال باعث گرایش عده‌ای به مذهب باطل واقفیه شد؛ مرگ امام کاظم علیه السلام را انکار کردند تا اموال را خود تصاحب کنند. من به تبلیغ و حمایت از منزلت و امامت رضا علیه السلام پرداختم و شیعیان را به سوی ایشان دعوت کردم. آن‌ها گفتند تو را بی‌نیاز می‌کنیم تا از تبلیغ و افشاکاری دست برداری. گفتم روایت به ما رسیده هر زمانی در جامعه اسلامی انحراف به وجود آید باید در مقابل آن ساکت ننشینید و گرنه نور ایمان از شما سلب خواهد شد (کشی، ۱۳۴۸، ج: ۱، ۴۸۸).

۳-۶. تحلیل آسیب‌های مدیریت معنوی در سیره رضوی

در مدیریت معنوی امام رضا علیه السلام یکی از آسیب‌ها فعالیت افراد در نظام‌های حکومتی ستمگر بود؛ زیرا باعث پیشبرد اهداف آن‌ها و به ضرر مردم خواهد بود؛ از نظر امام رضا علیه السلام یا افراد از آن کارمندی باید بیرون می‌آمدند یا اینکه خود این فرد طوری رفتار کند که منافع مسلمین تامین شود یا به دستور امام وقت در آن سازمان مشغول کار باشند. درباره فرقه‌های زیادی که در زمان امام علیه السلام فعالیت و شبهات فراوان مطرح می‌کردند، ایشان با دلایل منطقی به پاسخگویی می‌پرداختند و شاگردان پرورش یافته را به نقاط مختلف می‌فرستادند تا معارف اسلامی را تبلیغ و به شبهات پاسخ دهند.

۷. نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف شناسایی و تحلیل مولفه‌های مدیریت معنوی در سیره امام رضا علیه السلام سامان یافت. از مطالعه مجموع روایات گفتار و رفتار امام هفت مولفه به دست آمد: مدیریت معنوی، فعالیت‌های مبتنی بر سنن الهی، سیره پیامبر صلی الله علیه و آله و ائمه علیهم السلام. بر اساس یافته‌های تحقیق، مولفه‌های مدیریت معنوی عبارت بود از: ۱. چشم‌انداز با دو ویژگی: حق‌مداری و عدالت. ۲. عشق به نوع دوستی با دو ویژگی: مهرورزی و تواضع. ۳. ایمان به کار با یک ویژگی: وظیفه‌شناسی. ۴. معناداری در کار با یک ویژگی: توانمندسازی. ۵. عضویت در سازمان با دو ویژگی: مشورت و قدرشناسی. ۶. تعهدسازمانی با یک ویژگی: وفاداری. ۷. بهبود مستمر با سه ویژگی: رعایت حقوق، نظارت و گذشت. شناسایی و بهره‌گیری از مولفه‌های مدیریت معنوی در سیره و آموزه‌های رضوی، بستر مناسبی را برای زدودن رذایل اخلاقی و ایجاد فضایل اخلاقی فراهم می‌کند که به توسعه فردی و سازمانی براساس اصل توحید می‌انجامد. وجه متمایز این آموزه‌ها نسبت به آموزه‌های دیگر ائمه علیهم السلام، گفتمان حاکم بر عصر امام و جایگاهی چون ولایت‌عهدی ایشان است که برای مثال طاغوتی چون مأمون را پیوسته موعظه می‌کرد.

۷-۱. پیشنهادهای علمی و کاربردی

پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های دیگری انجام گیرد مانند اینکه مدیریت معنوی را در قالب سایر مدیران در هر شغلی مورد بررسی قرار دهند؛ زیرا مصادیق مولفه‌ها می‌تواند متفاوت باشد به‌طور نمونه مهرورزی یک معلم با یک پزشک.

مورد دیگر مقایسه دو سازمان که دو مدیریت متفاوت دارند؛ یک مدیریت معنوی و دیگری مدیریت ساده چه معایب و مزایای متفاوتی هر کدام دارند مشخص شود.

در خصوص پیشنهادهای کاربردی، برای نهادینه کردن معنویات در سازمان باید به اشکال مختلف زیرساخت‌های لازم برای تقویت عوامل مؤثر بر معنویت و ارزش‌های مذهبی در سازمان‌ها فراهم شود. به‌عنوان مثال، جو اعتماد ورزی از طریق رفتار صمیمانه با کارکنان توسعه‌یافته و به‌طور عادلانه و هماهنگ با همگان رفتار شود. به وعده‌های داده شده عمل کنند و به پیشنهادهای کارکنان گوش دهند. بدین ترتیب زمینه تقویت تعهد سازمانی در کارکنان فراهم می‌شود.



منابع و مأخذ

قرآن کریم.

- نهج البلاغه. (۱۳۸۹). ترجمه محمد دشتی. قم: امیرالمؤمنین (علیه السلام).
- ابن بابویه، محمد بن علی. (۱۳۷۸). *عیون اخبار الرضا*. ترجمه سید مهدی لاجوردی. تهران: جهان.
- _____ (۱۴۱۳ ق). *من لایحضره الفقیه*. قم: جامعه مدرسین.
- ابن شعبه حرانی، حسن بن علی. (۱۳۶۳). *تحف العقول*. قم: اسلامی.
- ابن فارس. (۱۳۹۹ ق). *معجم مقاییس اللغة*. محقق عبدالسلام محمد هارون. بی جا: دارالفکر.
- ابن اثیر، ابوالحسن. (۱۳۸۵ ق). *الکامل فی التاریخ*. بیروت: دارصادر.
- ابزری، مهدی؛ رنجبریان، بهرام؛ فتحی، سعید و حسن قربانی. (۱۳۸۸). «تأثیر بازاریابی داخلی بر بازارگرایی و عملکرد سازمانی در صنعت هتلداری». *چشم انداز مدیریت*. شماره ۳۱. صص: ۴۲-۵۷.
- احمدزاده، سیدمرتضی. (۱۳۹۶). *درآمدی بر مدیریت جهادی*. تهران: دانشگاه امام صادق (علیه السلام).
- اربلی، علی بن عیسی. (۱۳۸۱ ق). *کشف الغمه فی معرفة الائمة*. ترجمه حسین زورائی. تهران: اسلامیة.
- امین، سیدمحسن. (۱۴۰۳ ق). *اعیان الشیعه*. بیروت: دارالتعارف للمطبوعات.
- اولیاء، محمد صالح. (۱۳۸۴). *مبانی ارزیابی عملکرد مراکز فرهنگی*. مترجم محمد ایوبی اردکانی. تهران: دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- اولیاء، محمد صالح؛ دهستانی، فهیمه. (۱۳۸۵). «بررسی نقش نظام پیشنهادات در مدیریت کیفیت جامع و تأثیر آن بر افزایش بهره‌وری سازمان». *نشریه روش*. سال ۱۹. شماره ۱۲۴. صص: ۲۷-۲۵.
- آذرنبوشان، مریم؛ مشایخ، مریم و فاطمه محمد بشیر محله. (۱۳۹۷). «رابطه نوآوری سازمانی با عملکرد و رضایت شغلی معلمان». *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*. دوره ۸. شماره ۳. صص: ۷۵-۹۴.
- آمدی، عبدالواحد بن محمد. (۱۳۸۳). *غررالحکم*. ترجمه سیدحسین شیخ الاسلامی. قم: انصاریان.
- باقی نصرآبادی، علی؛ رحمانی، جعفر. (۱۳۷۹). *مدیر موفق*. بی جا: لوح محفوظ.
- بهرامزاده، حسین علی؛ یادگار، منصوره. (۱۳۸۷). «تحلیل رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی». *مدیریت فردا*. شماره ۲۱. صص: ۵۵-۶۴.
- پورعزت، علی اصغر؛ احسانی مقدم، ندا؛ بزدانی، حمیدرضا و کوکب فائز. (۱۳۹۲). «تحلیل مقایسه‌ای نقش ابعاد گوناگون عدالت در جو سازمان و وفاداری سازمانی: پژوهشی پیرامون یک سازمان فناوری اطلاعات». *مدیریت دولتی*. دوره ۵. شماره ۱. صص: ۶۵-۸۸.
- پیروز، علی آقا؛ خدمتی، ابوطالب؛ شفیع، عباس و محمود بهشتی نژاد. (۱۳۹۲). *مدیریت در اسلام*. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- تقوی دامغانی، سیدرضا. (۱۳۸۷). *نگرشی بر مدیریت اسلامی*. تهران: سازمان تبلیغات اسلامی.
- جوادی آملی، عبدالله. (۱۳۸۷). *مراحل اخلاق در قرآن*. قم: اسرا.
- جوهری کامل، مهدی. (۱۳۸۸). «تأثیر عدالت سازمانی، رابطه رهبر عضو، اعتماد و توانمندسازی روان شناختی بر رفتارهای شهروندی سازمانی». *توسعه انسانی پلیس*. سال ششم. شماره ۲۴. صص: ۲۴-۷.
- جعفریان، رسول. (۱۳۷۱). *حیات فکری سیاسی امامان شیعه*. تهران: سازمان تبلیغات اسلامی.

- حراملی، محمدبن حسن. (۱۳۸۵ق). *وسایل الشیعه*. تهران: مکتب الاسلامیه.
- حسینی فر، مریم. (۱۳۹۵). «اندیشه و رفتارسیاسی امام رضا علیه السلام». *پایان نامه ارشد علوم سیاسی*. تهران: دانشگاه علامه.
- حکیمی، محمد. (۱۳۷۹). *معیارهای اقتصادی در تعالیم رضوی*. مشهد: بنیاد پژوهش‌های اسلامی آستان قدس رضوی.
- _____ . (۱۳۸۸). *فرازهایی از سخنان امام رضا علیه السلام*. مشهد: بنیاد پژوهش‌های اسلامی آستان قدس رضوی.
- خائف الهی، احمدعلی و زهرا علیپور. (۲۰۱۰م). «طراحی مدل آسیب اجتماعی و پیامدهای روابط بین فردی». *مدیریت*. سال ۲. شماره ۱۴. صص: ۴۵-۶۵.
- خمینی، سیدروح الله. (۱۳۷۸). *صحیفه امام*. تهران: موسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).
- راغب اصفهانی، حسین بن محمد. (۱۳۷۴). *المفردات فی غریب القرآن*. دمشق: دارالقلم.
- رساله حقوق امام سجاد علیه السلام*. (۱۳۸۵). ترجمه و شرح: علی محمد حیدری نراقی. قم: انتشارات مهدی نراقی.
- رستگار، عباسعلی؛ جانقلی، محمود؛ حیدری، فائزه و حامدحیدری. (۱۳۹۱). «بررسی نقش رهبری معنوی در هویت‌یابی سازمانی». *پژوهش‌های عمومی مدیریت*. دوره ۵. شماره ۱۶. صص: ۳۹-۶۳.
- رضایی‌منش، بهروز؛ بارانی، صمد. (۱۳۹۲). «بررسی عوامل موثر در توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی». *مدیریت توسعه*. دوره ۲۶. شماره ۴. صص: ۱۰۱-۱۱۸.
- رضاییان، علی. (۱۳۷۱). *اصول مدیریت*. تهران: سمت.
- رهنمای رودپشتی، فریدون؛ محمودزاده، ناصر. (۱۳۸۷). *توسعه منابع انسانی مطالعه موردی، تعلق و تعهد سازمانی و رقابت‌پذیری*. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- زبیدی، مرتضی. (۱۳۰۶ق). *تاج العروس من جواهر القاموس*. بیروت: دارمکتبه الحیاه.
- سیدجوادی، سیدرضا؛ فراچی، محمد مهدی و غزاله طاهری عطار. (۱۳۸۷). «شناخت نحوه تاثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی». *مدیریت بازرگانی*. شماره ۱. صص: ۷۰-۵۵.
- شیخ‌نژاد، فاطمه؛ احمدی، گلناز. (۱۳۸۷). «مدیریت در پرتو معنویت». *تدبیر*. سال ۲۰. شماره ۲۰۲. صص: ۴۹-۵۳.
- ضیایی، محمدصادق؛ نرگسیان، عباس و سعید آبی‌آبی اصفهانی. (۱۳۸۷). «نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران». *مدیریت دولتی*. دوره ۱. شماره ۱. صص: ۶۷-۸۶.
- طباطبایی، محمدحسین. (۱۳۷۴). *تفسیر المیزان*. ترجمه سیدمحمدباقر موسوی. قم: جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
- طه‌زاده، مسعود. (۱۳۹۲). «وفاداری سازمانی». *موج*. شماره ۶ و ۷. صص: ۶۵-۷۷.
- طیب، مهدی. (۱۳۷۹). *مدیریت اسلامی*. تهران: سفینه.
- عابدین، سامی. (۱۴۲۵ق). *الغنا فی قصر الخلیفه المامون و اثره علی العصر العباسی*. بیروت: دارالحروف.
- عطاردی قوچانی، عزیزالله. (۱۴۱۳ق). *مسند الامام الرضا*. بیروت: دارالصفوه.
- عطاقر، علی؛ امیری، زینب و علی کاظمی. (۱۳۹۲). «تاثیر رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی

- مورد مطالعه: شرکت گاز استان لرستان». **مدیریت اسلامی**. سال ۲۱. شماره ۱. صص: ۲۱۹-۲۳۹.
- غروی نائینی، نهلله و عبدالله میراحمدی. (۱۳۸۷). «گونه‌های مقابله با فرقه‌های کج اندیش در سیره امام رضا». **شیعه شناسی**. شماره ۲۳. صص: ۶۵-۱۰۴.
- فراهیدی، خلیل بن احمد. (۱۴۰۹ ق). **العین**. قم: دارالهجره.
- فروزنده، لطف الله؛ جوکار، علی اکبر. (۱۳۹۲). **مدیریت اسلامی و الگوی آن**. تهران: دانشگاه پیام نور.
- کدخدایی، عباسعلی؛ فلاح سلوکلائی، محمد. (۱۳۹۰). «نظام تشویق و تنبیه کارگزاران حکومتی در اسلام». **حکومت اسلامی**. سال ۱۶. شماره ۳. صص: ۷۹-۱۰۲.
- کریم‌زاده، رحمت. (۱۳۹۷). «بن‌مایه عدالت در کلام امام رضا (علیه السلام)». **فرهنگ رضوی**. دوره ۶. شماره ۲۲. صص: ۶۴-۴۵.
- کشی، محمدبن عمر. (۱۳۴۸ ق). **رجال کشی**. مشهد: دانشگاه مشهد.
- کعب‌عمیر، نوری؛ نعیمی، عبدالزهرا. (۱۳۹۵). «اثر عدالت سازمانی ادراک شده بر وفاداری سازمانی و بهزیستی شغلی با میانجیگری سایش اجتماعی و تعدیل‌کنندگی کنترل شغلی در کارکنان بیمارستان گلستان اهواز». **آموزش پرستاری**. شماره ۳. صص: ۵۵-۶۳.
- کلینی، محمدبن یعقوب. (۱۴۰۷ ق). **کافی**. تحقیق علی اکبر غفاری و محمد آخوندی. تهران: اسلامیه.
- مجلسی، محمدباقر. (۱۴۰۳ ق). **بحار الأنوار**. بیروت: دار احیاء التراث العربی.
- محمدی ری شهری، محمد. (۱۳۹۲). **میزان الحکمه**. ترجمه حمیدرضا شیخی. قم: دارالحدیث.
- مشبکی، اصغر؛ باشکوه، محمد؛ علیپور، وحیده. (۱۳۸۵). «معنویت و رهبری». **مدیریت صنعتی**. سال ۵. شماره ۱۴. صص: ۱۷۷-۲۰۰.
- مصطفوی، حسن. (۱۳۷۱). **التحقیق فی کلمات القرآن کریم**. تهران: فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- مطهری، مرتضی. (۱۳۸۵). **سیری در سیره نبوی**. تهران: صدرا.
- _____ (۱۳۸۹). **مجموعه آثار**. تهران: صدرا.
- معلوف، لوئیس. (۱۳۷۴). **المنجد**. ترجمه محمدبندر ریگی. بی‌نا: ایران.
- معین، محمد. (۱۳۷۵). **فرهنگ فارسی**. تهران: امیرکبیر.
- مفید، محمدبن محمد. (بی‌تا). **الارشاد فی معرفه حجه الله علی العباد**. ترجمه هاشم رسولی. تهران: اسلامیه.
- مکارم شیرازی، ناصر و همکاران. (۱۳۷۴). **تفسیر نمونه**. تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- موغلی، علیرضا؛ حسن‌پور، اکبر؛ حسن‌پور، محمد. (۱۳۸۸). «بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی در مناطق نوزده‌گانه سازمان آموزش و پرورش تهران». **مدیریت دولتی**. دوره ۱. شماره ۲. صص: ۱۱۹-۱۳۲.
- نایی، عباس و امیر آقایی. (۲۰۱۴م). «رابطه توانمندسازی روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان بانک ملی استان گلستان». **علوم پایه بین‌المللی و تحقیقات کاربردی**. شماره ۳. صص: ۶۹-۷۴.
- نرگسیان، عباس. (۱۳۸۶). «رهبری معنوی در سازمان‌های معاصر». **تدبیر**. سال ۱۸. شماره ۱۸۹. صص: ۲۹-۳۲.
- نصرافهانی، علی؛ سبحانی، محمد؛ خزائی، جواد و مجتبی امانی‌بنی. (۱۳۹۴). «تحلیل تأثیر رهبری معنوی و پیامد آن بر عملکرد سازمانی با به‌کارگیری کارت امتیازی متوازن». **مدیریت فرهنگ سازمانی**. دوره ۱۳. شماره ۱. صص: ۲۴۷-۲۶۶.

نقیه، محمدرضا. (۱۳۹۱). «سیاست اخلاقی در سیره امام رضا علیه السلام». *اخلاق*. شماره ۶. صص: ۶۷-۸۱.
 نورعلیزاده، رحمان. (۱۳۸۷). «رهبری معنوی (الگوی جدید رهبری در هزاره سوم)». *توسعه انسانی*
 پلیس. سال ۵. شماره ۱۶. صص: ۱۰۱-۱۱۱.
 نیلی پور، مهدی. (۱۳۹۰). *مهندسی و مدیریت فرهنگی*. اصفهان: مرغ سلیمان.
 واسطی، علی بن محمد. (۱۳۷۶). *عیون الحکم و المواعظ*. تحقیق حسن حسینی بیرجندی. قم: دار
 الحدیث.

منابع اینترنتی

رحیم پورازغدی، حسن. (۱۳۸۴). «معنویت در اسلام و غرب». *مجموعه سخنرانی‌های منتشر نشده (صوتی)*. سایت تبیان. tebyan.net. تاریخ مشاهده: ۱۴۰۳/۰۵/۰۵.

References

- Abzari.M.Ranjbarian.B.Fathi.S.Ghorbani.H.(2008).The effect of internal marketing on market orientation and organizational performance in the hotel industry.Management perspective.No.31. PP.42-57[in Persian]
- Azarniushan.M.Mashaekh.M.Mohammad.F.(2017).The relationship between organizational innovation and teacher job satisfaction.Innovation and creativity in humanities.V.8.No.3.PP.75-94[in persian]
- Atafar.AKazemi.A.Amiri.Z.(2012).The effect of Islamic spiritual leadership on the performance of the studied organization.Lorestan Gas company.Islamic management.Y.21.No.1.pp.219-239[in persian]
- Atarodi.A.(1986).Musnad almaam alreza.lobnan:Daralsafwa[in persian]
- Baghi Nasrabadi.A.1379.Successful director.without place:Mahfouz plate[in persian]
- Bahramzadeh.H.tadegari.M.(2008).Analysis of the relationship between organizational justice and organizational commitment.No.21.PP.55-64.[in persian]
- Campbell,J.Hwa.Y.(2014).Workplace Spirituality and Academi organizational Commitment Influence on Job Performance. Pengurasun Journal. V.40.PP.115-123
- Dent, E. B. Higgins. M. E. wharf. D. M.(2005).Spirituality and leadership.An Empirical Review of Definitions,distinctions and Embedded Assumptions. The Leader Quarterly.No.16.PP.625-653.
- Fry, L.w.(2003).Toward a theory of spiritual leadership.Leadership Quarterly. Y.14. No.6.PP.228-239.
- Fry. L.Vittuci.S.Cedillo.M.(2008).Spiritual leadership and army transformation: Theory measurement,and establishing a baseline.the leadership Quarterly.No.12.PP.920-934.
- Fry,L.W.Hannah,S.T.Noel,M&Walumbwa,F.O.(2011).Impact of spiritual leadership on unit performance.The Leadership QuarterlyY.22.PP.259-270
- Fry,L.W.(2016).Spiritual leadership.Published by Springer.

- Hosseinfar.M.(2015).The political thought and behavior of imam Reza.Master thesis in political science.Allameh University.[in persian]
- Javaheri Kamel.M.(2008).The effect of organizational justice member leader relationship trust and psychological empowerment on organizational citizenship behaviors.Police human development.Y.6. No.24.PP.7-24[in persian]
- KaaboAami.A.(2015).The effect of perceived organizational justice on organizational loyalty and job well being through the mediation of social burnout and the adjustment of job control in the employees of GolestanAhvaz ospital.Nursing Education.No3.PP.55-63[in persian]
- Kadkhodaei.A.Falah.M.(2011).The system of encouraging and punishing government official in islamic government.V.61.No.3.PP.79-102[in persian]
- Karimzadeh.R.(2017).Basis of justice in the words of imam Reza.Farhang Razavi.V.6.No.22. PP.45-64[in persian]
- Khaf elahi.A.alipor.Z.(2010).Designing model of social undermining and consequences of interpersonal relationship.Manage ResIran. Y.2.No.14.PP.45-65[in persian]
- Korac-Kakabadse,N.,Kouzmin,A&Kakabadse,A.(2002).Spirituality and leadership praxis.Managerial Psychology.Y.17.No.3.PP.165-182
- Kotler.P.(1996).Leading change.Boston,Harvard Business school Press
- Moshabaki.M.Alipor.V.(2005).Spiritual and management.Industrial Management.Y5.No.14. PP.177-200[in persian]
- Mowgli.A.Hasanpour.A.Hasanpour.H.(2008).investigation of the relationship between empowerment and organizational commitment in the nineteen regionsofTehran .Education and Training Organization Y.1.No2.PP.119-132[in persian]
- Naqiyeh.M.(2012).Ethical policy in the biography of imam Reza.Ethic. No.6:PP.67-81[in persian]
- Nargesian.A.(2007).Spiritual leadership in contemporary organizations. Tadbir.Y.18.No189. PP.29-32[in persian]
- Nasrasafhani.A,Sobhani.M.Khazei.J,Amani.J.(2014).Analysis of the effect of spiritual leadership and its consequences on organizational performance using a balanced scorecard,organizational culture management.Y.13 No.1. 247-266[in persian]
- Nayebi,A&Aghaie,A.(2014).The Relationship between Psychological Empowerment and Organizational Citizenship Behavior in the Employees with Bank Melli in Golestan Province.International Basic Sciences & Applied Research.Y.3.PP.69-74.[In Persian]
- NoorAlizadeh.R.(2007).Spiritual leadership of the new model of leadership in the third millennium.Human Development.Y.5.No.14[in persian]
- Olya.M.dehestani.F.(2006).Examining the role of suggestion system in comprehensive quality management and its effect on increasing the organization productivity.Journal of Ravesh.Y.19.No.124.PP.25-27[in persian]
- Ozaralli,N.(2015).Linking empowering leader to creativity:the moderating role of psychological(felt)empowerment.Procedia Social and Behavioral Sciences.PP.366-376[in persian]
- Pourezzat.AEhsani.N.Yazdani.H.Faez.K.(2013).Comparative analysis of the role of various dimensions of organizational justice and organizational loyalty.Government management.V.5.

No.1.PP.65-88 [in persian]

Raštgar.A.Janqoli.M.Heydari.F.Heydari.H.(2013).Examining the role of spiritual leadership in organizational identification.General Management studies.V.5.No.16.PP.39-63[in persian]

Reave,L.(2005).Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. The Leadership Quarterly,16,655-687.

Rezaei.B.Barani.S.(2012).Investigating effective factors in psychological empowerment of human resources.Developmentmanagement. V.26.No.4.PP.101-118[in persian]

Seyed javadin.R.Farahi.M.Taheri.G.(2008).Knowing how the dimensions of organizational justice affect various aspects of job and organizational satisfaction.Business management Journal. No.1.PP .55-70[in persian]

Sheikhinejad.F.Ahmadi.G.(2008).Management in the light of spirituality. Tadbir Journal.Y.20. No.202.PP.49-53[in persian]

Tahazadeh.M.(2012).OrganizationalLoyalty.Moj.No.6.PP.65-77[in rsian]

Thomas,K.W.(2000).IntrinsicMotivation at Work:BuildingEnergy and Commitment.Berrett-Koehler,San Francisco,CA.

Ziyai.M.Nargesian.A.SAibaghi.S.(2007).The role of spiritual in empowerment the employees of Tehran University.Public Administration.No.1.PP.67-86[in persian]

