



تدوین و اعتباریابی الگوی رهبری معنوی اسلامی در سازمان از منظر نهج‌البلاغه*

رحمت‌اله مرزوقی^{۱*}، جعفر ترک‌زاده^۲، زینب پیروی‌نژاد^۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۱۱/۱۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۰/۱۵

چکیده

هدف اصلی این پژوهش تدوین و اعتباریابی الگوی رهبری معنوی اسلامی در سازمان از منظر نهج‌البلاغه بوده است. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل کلیه اساتید و صاحب‌نظران حوزه مدیریت اسلامی در دانشگاه شیراز بود که در مرحله کیفی براساس روش نمونه‌گیری غیرتصادفی اشباع نظری، ۳۰ نفر و در مرحله کمی براساس روش نمونه‌گیری غیرتصادفی افراد کلیدی، ۳۴ نفر انتخاب شده‌اند. روش پژوهش ترکیبی اکتشافی متوالی و از نوع الگوسازی بوده که با استفاده از روش همسوسازی داده‌های چندگانه به تدوین و اعتباریابی چارچوب نظری اولیه پرداخته شده است. نتایج پژوهش در مرحله کیفی نشان داد که الگوی رهبری معنوی اسلامی مشتمل بر سه بعد بینشی دربرگیرنده‌ی سه مؤلفه‌ی اعتقادی، عقلانی و تخصصی، بعد نگرشی دربرگیرنده دو مؤلفه عاطفی و فرهنگ‌سازی و بعد کنشی شامل دو مؤلفه منشی و هدایت‌گری می‌باشد. در مرحله کمی، نیکویی مدل اندازه‌گیری از طریق تحلیل عامل تأییدی بررسی گردید و یافته‌ها بیانگر تأیید روایی و پایایی الگو بود. لذا الگوی نهایی این پژوهش می‌تواند مبنای مناسبی برای شناخت رهبران از جایگاه خود و همچنین سنجش و ارائه راهکارهای بهبود نقش مدیران سازمانی به عنوان رهبران معنوی در سازمان خویش، قرار گرفته و براساس معرف‌های تعریف شده در این الگو، آموزش‌های متناسب برای ایفای هرچه بهتر آنها ارائه گردد.

کلیدواژه‌ها: رهبری، رهبری معنوی، مدیریت اسلامی، نهج‌البلاغه.

۱. دانشیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه شیراز

۲. دانشیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه شیراز

۳. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه شیراز

* نویسنده مسئول
Email: rmarzoghi@rose.shirazu.ac.ir

* این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی نویسنده سوم مقاله در دانشگاه شیراز می‌باشد.

۱. مقدمه

قرن بیست و یکم با توجه به رخدادها و حوادث بزرگی که روی داده یا پیش رو داریم، بازتاب و تعهدات جدیدی را برای آینده ایجاد کرده است. این وقایع، واکنش‌های متناسبی را می‌طلبد که برخی از آنها با ورود معنویت به سازمان و محیط کار آسان‌تر خواهد شد. میترف و دنتون، مدیریت معنویت را یکی از مهم‌ترین فعالیت‌های مدیریت بر شمرده و جایگاه و چشم انداز معنویت را بدین‌گونه نشان می‌دهند: ما بر این باوریم که آنچه بشریت در این وضعیت بحران‌زده با آن مواجه است، انتخاب این نیست که آیا سازمان‌ها باید معنوی‌تر شوند یا خیر، بلکه انتخاب این است که آنها چگونه می‌توانند معنوی‌تر شوند (رستگار، ۱۳۸۹: ۴۳-۴۲).

معنویت و رهبری هر دو سازه‌های پیچیده‌ای هستند (آرکوبی^۱، ۲۰۰۸: ۱۹). از معنویت به عنوان یک موضوع پژوهش جدید در نظریات رهبری نام برده شده است (دنت^۲ و همکاران، ۲۰۰۵: ۶۴۱)، به طوری که همپوشانی قابل توجهی بین معنویت در محیط کار و نظریه‌های رهبری وجود دارد (فرای^۳، ۲۰۰۳: ۷۱۰). نتایج بررسی‌ها نشان می‌دهد در سال‌های اخیر توجه رو به افزایشی در زمینه رهبری معنوی و منافع قابل توجه آن برای افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و جوامع صورت گرفته است (آرکوبی، ۲۰۰۸: ۱). به گونه‌ای که می‌تواند به عنوان سازه‌ای نوظهور در بافت گسترده‌تر معنویت در محیط کار دیده شود (فرای و همکاران، ۲۰۱۱: ۳).

به‌طور واضح می‌توان اشاره کرد که رهبری در اسلام به منزله‌ی سرپرستی و هدایت مادی و معنوی؛ و رهبر فردی دلسوز و با تدبیر است که جامعه را به سمت خواسته و مطلوب نهایی جامعه اسلامی رهبری می‌کند. «در قرآن کریم نقش خداوند به عنوان هادی و از ارتباط عالی او با انسان‌ها به عنوان هدایت معرفی به عمل می‌آید و کتاب آسمانی او نسخه‌ی هدایت است. پیامبران الهی هادیانی هستند که پس از خداوند مسئولیت خطیر رهبری فکری جوامع بشری را به عهده داشته‌اند و مفهوم هدایت را محقق نموده و شیوه صواب زندگی را از خطا تمیز می‌دادند و به بشریت معرفی می‌نمودند. به هر حال اصل هدایت و رهبری مفهوم تکامل‌یافته‌ی امر سرپرستی انسان بر انسان است که در طول تاریخ حیات بشری به گونه‌های متفاوت بروز نموده و متکی بر مناسب‌های مختلف اجتماعی زندگی انسان می‌باشد. تکیه‌ی عمده اسلام در نوع روابط انسانی و بهره‌برداری از منابع انسانی تاکیدکننده و تعیین‌کننده‌ی نوع رهبری و نقش رهبری در اسلام است و طبعاً رهبری در سازمان نیز به عنوان شاخه‌ای از مفهوم کلی رهبری قابل بررسی و مطالعه خواهد بود. بنابراین با توجه به الزامات جامعه‌ی اسلامی، مدیریت توحیدی که مبتنی بر مفاهیم الهی است در جهت برخورداری بیشتر از تلاش‌ها و استعدادها و امکانات موجود، نیازمند تثبیت

1. Arkoubi

2. Dent

3. Fry

جایگاه رهبری با ویژگی‌هایی که از منظر توحیدی مقبولیت دارد، می‌باشد(انصاری و همکاران، ۱۳۸۷: ۱۶۵-۱۷۱)».

در واقع باید عنوان نمود که شیوه رهبری و مدیریت تابعی از ارزش‌های حاکم بر بافت سازنده یک جامعه است و بدیهی است که چگونگی عناصر تشکیل دهنده یک جامعه، نوع خاصی از نظام ارزشی و شیوه خاص مدیریت را اقتضا می‌کند(تولایی، ۱۳۸۶: ۶۸). مقایسه تعاریف و ویژگی‌های رهبری از منظر رویکردهای غربی و اسلامی نشان می‌دهد که رهبری در جوامع غربی به ارزش‌های انسانی در حد توجه به محصول رهبری(سود، افزایش قدرت رقابت، کیفیت و ...) عنایت دارد در حالی که رهبری با رویکرد اسلامی اعتلای ارزش‌ها و تعالی انسان‌ها را به عنوان هدف مورد توجه قرار می‌دهد. همان‌گونه که امام رضا(ع) از جمله دلایل ضرورت حضور اولی الامر و اطاعت از آنان را اینگونه بیان می‌دارند که اگر خدا برای مردم، امام، خدمت‌گذار امین و نگاهبان پاسدار و امانتداری تعیین نکند، دین به کهنگی و فرسودگی دچار خواهد شد و آیین از میان خواهد رفت؛ و سنن و احکام اسلامی دگرگونه و وارونه خواهد شد؛ و بدعت‌گذاران چیزها در دین خواهند داد؛ زیرا می‌بینیم که مردم ناقصند و نیازمند کمال‌اند؛ علاوه بر اینکه با هم اختلاف دارند و تمایلات گوناگون و حالات متشتت دارند. بنابراین اگر کسی را بر مردم نگماشته بود... عهدها و سوگندها دگرگون می‌گشت و این تغییر سبب فساد همگی مردمان و تمامی بشریت است(ابن بابویه، ۱۳۸۰: ۲۵۱)». همانطور که بدیهی گشته است، در اسلام نیز معنویت و رهبری دو روی یک سکه هستند و نمی‌توانند جدا از یکدیگر دیده شوند. آنها به هم آمیخته شده و هر دو در پایگاه اخلاقی اسلام تعبیه شده‌اند(رستگار و همکاران، ۱۳۹۱: ۴۳).

یافته‌های پژوهشی در این حوزه نشان می‌دهد، رهبری معنوی با هویت‌یابی(همان، ۱۳۹۱: ۳۹)، رفتار شهروند سازمانی(ابراهیم‌پور، خلیلی، حبیبیان و جلیلیان، ۱۳۸۸: ۱)، کیفیت زندگی کاری کارکنان(ملکی، جعفری، صفری و خدایاری، ۱۳۹۰: ۱۰۱۷)، کارآفرینی سازمانی(دهقان‌نجم‌آبادی و پیران، ۱۳۹۰: ۵)، یادگیری سازمانی(داوودی و اشتری، ۱۳۹۰: ۳۱؛ آیدین و سیلان، ۲۰۰۹: ۱۸۴)، توانمندسازی کارکنان(ضیایی، نرگسیان و آبیانغی اصفهانی، ۱۳۸۷: ۶۷) و عملکرد سازمانی(فرای، هانا، نوئل و والومبوا، ۲۰۱۱: ۲۵۹) رابطه مثبت و معناداری دارد. با وجود حجم نسبتاً گسترده این پژوهش‌ها پیرامون رهبری معنوی و تأثیر این سبک از رهبری بر ابعاد گسترده زندگی فردی و سازمانی اعضای یک سیستم، پژوهش‌های معدودی در خصوص تعریف رهبری معنوی مبتنی بر رویکرد و ارزش‌های اسلامی وجود دارند و بررسی‌ها نشان می‌دهند در بین این مطالعات، تاکنون الگوی کاملی از رهبری معنوی با توجه به آموزه‌های اسلامی مبتنی بر بعدشناسی چندگانه انسان (عقل، قلب و حس) طراحی نشده است و مطالعات، رویکردها یا بعدشناسی‌های موجود، صرفاً تبیینی از ویژگی‌های اخلاقی انسان و صرف تأکید بر مدل سه بعدی فرای (۲۰۰۳) عنوان گردیده است. بنابراین تدوین چارچوب مدنظر پژوهش کنونی می‌تواند علاوه بر توسعه‌ی

دانش موجود، الگوی مناسبی در اختیار مدیران سازمان‌ها برای هدایت کارمندان براساس آرمان‌های اسلامی و جهت دادن به سازمان برای غلبه بر محیط پرآشوب بیرونی و دستیابی به جو مطلوب درونی، فراهم کرده و بدین ترتیب موفقیت فردی، گروهی و سازمانی را تضمین نماید.

۲. تعاریف و معرف‌های رهبری معنوی

مداف^۱ و همکاران (۲۰۰۸) رهبران معنوی را رهبرانی فراکنشی می‌دانند که می‌توانند راه‌های "دیدن" و "عمل کردن" دیگران را تغییر دهند (فریسدیانتارا و ساهرتیان^۲، ۲۰۱۲: ۲۸۸). فرای و کوهن^۳ (۲۰۰۹: ۲۶۶) اذعان می‌کنند که رهبری معنوی تلاشی برای درگیر ساختن رهبران و پیروان در فرایند دستیابی به نیکبودی معنوی است. رهبران معنوی با پیروان خود کار می‌کنند تا به آن‌ها کمک کنند معنا را در کارشان بیابند؛ از فرصت‌هایی که در آن، می‌توانند به‌طور درونی برانگیخته شوند، بهره‌گیرند؛ کار را در راهی که سود مشترک دارد سازمان دهند؛ یکپارچگی ارزش‌هایشان را در کار حفظ کنند و در نهایت، یک شخصیت واقعی را در محیط کار دنبال کنند (کالینز^۴، ۲۰۱۰: ۹۵). آن‌ها بر نگرش‌ها و اعمال دیگران به منظور رسیدن به یک هدف مشترک که در نهایت به نفع کل گروه باشد، تأثیر می‌گذارند (کراسمن^۵، ۲۰۱۰: ۶۰۲). پژوهشگران معتقدند رهبران معنوی در سازمان‌ها، معرف‌های مختلفی برای شناسایی در بردارند. معرف‌ها متغیرها و معیارهایی برای سنجش خصوصیات یا ابعاد پدیده‌های مختلف اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی و تغییرات آن‌ها، به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم هستند (دیوان محاسبات کشور، ۱۳۹۴: ۱). در بررسی پژوهش‌های مختلف، ارزش‌های معنوی‌ای که توسط پژوهشگران برای رهبری معنوی تدوین شده است، به شرح جدول (۱) بیان می‌گردد:

-
1. Modaff
 2. Frisdiantara & Sahertian
 3. Fry & Cohen
 4. Collins
 5. Crossman

جدول ۱: معرف‌های رهبری معنوی

منابع	معرف‌های رهبری معنوی
سیندر و لوپز ^۱ (۱۹۵۴)	خوش‌بینی، امید، تواضع، شفقت، بخشش، حق‌شناسی، عشق، نوع‌دوستی، همدلی، مقاومت، معناداری
جکسون ^۲ (۱۹۹۹)، کریگر و هانسون ^۳ (۱۹۹۹)	برابری، صداقت، شفقت، اجتناب از آسیب، احترام، صلح، عدالت، عفو و بخشش، خدمت به دیگران، جلب اعتماد، شهروند خوب بودن، تشکر و قدردانی
گیاکالون و جریویسز ^۴ (۲۰۰۳)	یکپارچگی، انسانیت، آگاهی، ارزشمندی، مسئولیت، عشق، صلح درونی، حقیقت، تواضع، حس اجتماعی، عدالت
فرای ^۵ (۲۰۰۳)	بخشش، محبت، یکپارچگی، همدلی، صداقت، صبر، شجاعت، اعتماد، تواضع، خدمت به دیگران
گیاکالون و جریویسز ^۶ (۲۰۰۴)	بخشش، انسانیت، یکپارچگی، عدالت، روابط متقابل، پذیرش، احترام، مسئولیت، اعتماد
فرای ^۷ (۲۰۰۵)	صداقت، عفو و بخشش، امید، حق‌شناسی، فروتنی، محبت، یکپارچگی
مارکوس ^۸ (۲۰۰۵)	احترام، درک، گشودگی، صداقت، اعتماد، محبت، صلح و هماهنگی، پذیرش، خلاقیت، قدردانی، مفید بودن
ریاو ^۹ (۲۰۰۵)	معناداری، یکپارچگی، صداقت، فروتنی، احترام، عدالت، مراقبت و نگرانی، گوش دادن، تشکر و قدردانی
فرگوسن و میلیمان ^{۱۰} (۲۰۰۸)	بیان ارزش‌های معنی‌دار (تبیین اهداف بالاتر)، معتبر و قابل اعتماد بودن، خدمت برای بهسازی و توانمندسازی کارکنان
لو ^{۱۱} (۲۰۱۳)	عشق به نوع‌دوستی، صداقت و یکپارچگی، محبت، همدلی، احترام، عزت، مراقبت، خدمت، اعتماد، بخشش، قدردانی، عمل انکاسی (بازخورد)

منابع: گرنٹ و مک‌گی^۱ (۲۰۱۲)؛ فرگوسن و میلیمان^{۱۰} (۲۰۰۸) و لو^{۱۱} (۲۰۱۳)

بررسی جدول فوق و مدل‌های ذکر شده نشان می‌دهد به دلیل عدم وجود یک ساختار مستحکم و زیربنایی برای تعریف مفهوم رهبری معنوی و در واقع عدم وجود یک پیشینه قوی و عمیق در حوزه معنویت در رویکرد غربی، این نوع از رهبری تنها به بیان مجموعه‌ای از ویژگی‌های اخلاقی در سطوح فردی و اجتماعی اکتفا کرده و برخلاف عنوان "رهبری معنوی" می‌توان گفت این رویکردها صرفاً

1. Synder & Lopez
2. Jachson
3. Kriger & Hanson
4. Giacalone & Jurkiewicz
5. Marques
6. Reave
7. Ferguson & Milliman
8. Law
9. Grant & McGhee
10. Ferguson & Milliman

متناسب با مفهوم گرایی معنویت در همان زمینه فرهنگی و اعتقادی مغرب زمین است و لذا باید نیاز به بازنگری و احیای معرف‌ها را با توجه به پیشینه غنی اسلامی لازم دانست.

۳. رهبری معنوی از منظر رویکرد اسلامی

شاید برای برخی این تصور پیش آمده باشد که مدیریت و رهبری، یکباره کشفی باختری است و این دانش به‌طور کلی از یافته‌های غربیان است؛ اما با اندک توجه در متون نظم و نثر فارسی و کتب تاریخی متوجه می‌شویم که مدیریت و رهبری در مآخذ و منابع فرهنگی ما ریشه‌ی نیرومند تاریخی دارد (مظفریان، ۱۳۶۲: ۱۲۸). با توجه به غنای وافر تعالیم وحیانی و اسلامی صادر در این موضوع، از یک طرف و محتوای پربار تاریخی آن (از صدر اسلام تا انقلاب اسلامی) از طرف دیگر، می‌توان به ترسیم چارچوبی چندبعدی، نو و متمایز دست یافت باقری و سعدآبادی، ۱۳۹۰: ۵۷). در بررسی منابع اسلامی و مخصوصاً در نهج‌البلاغه از حاکم جامعه اسلامی هرگز به‌عنوان ملک یا سلطان سخنی گفته نشده است. تعبیراتی که در نهج‌البلاغه است، یکی امام به معنای پیشوا و رهبر است. رهبر آن کسی است که اگر جمعیت یا امتی را به‌دنبال خود می‌کشاند، خود، پیش قراول و طلایه‌دار این حرکت است. مفهوم حرکت و پیشروی و پیشگامی در این خطی که مردم حرکت می‌کنند، در کلمه امام وجود دارد (حسینی خامنه‌ای، ۱۳۶۰). تعبیر دیگر، «والی» است. «والی» امت و «والی» رعیت آن کسی است که امور مردم را به عهده دارد و با آنها پیوسته است. ولایت یعنی حاکمیت و سرپرستی در جامعه‌ی اسلامی؛ یعنی پیوند، ارتباط، اتصال، به‌هم پیچیده‌شدن دوچیز، به‌هم‌جوشیدگی و به‌هم‌پیوستگی کسانی که با یکدیگر ولایت دارند (حسینی خامنه‌ای، ۱۳۶۹). علاوه‌بر تعابیر فوق، در اسلام برای بیان مفهوم رهبری، واژه‌های هدایت و اولی‌الامر نیز مورد استفاده قرار گرفته استبراساس تعاریف مذکور، می‌توان گفت که رهبری در اسلام به منزله‌ی سرپرستی و هدایت مادی و معنوی و رهبر فردی دلسوز و با تدبیر است که جامعه را به سمت خواسته و مطلوب نهایی جامعه اسلامی رهبری می‌کند.

در یکی از طبقه‌بندی‌های اسلامی موجود، رهبری به چهار نوع تقسیم می‌شود: رهبری سیاسی، رهبری اخلاقی، رهبری علمی و رهبری باطنی (محمدی ری‌شهری، ۱۳۷۵: ۶۵ - ۱۴).

- رهبری سیاسی: اسلام به مسلمانان اجازه نمی‌دهد که تسلیم هرج و مرج شوند و یا نسبت به تشکیل حکومت و ایجاد رهبری سیاسی بی‌تفاوت باشند.
- رهبری اخلاقی: حکمت و هدف نهایی وحی و نبوت، احیای ارزش‌های اخلاقی و پرورش انسان‌های شایسته و ارتقای آنان به مقام والای امامت اخلاقی است.
- رهبری علمی: دانستنی‌هایی که انسان بدان نیازمند است به دو دسته تقسیم می‌شود: دسته‌ی اول، علوم‌ی که انسانی می‌تواند با تلاش و تجربه خود به آن دست یابد. دسته‌ی دوم، علوم‌ی که دست‌یافتن به آن، تنها از راه ارتباط با مبدأ وحی و آفریدگار هستی امکان‌پذیر است. نقش رهبری

در زمینه دسته اول، فقط برنامه‌ریزی برای قرار دادن این علوم در جهت سعادت همیشگی انسان است. اما در مواجهه با دسته‌ی دوم علوم، مانند حقایق مربوط به مبدا و معاد، بی‌تردید جامعه به رهبری الهی نیازمند است زیرا این امور فقط از طریق رهبری قابل تحصیل است که آرای او مصون از خطا باشد، تا بتواند از بروز اختلاف نظر در تشخیص حقایقی که وحی ارائه نموده است پیشگیری کند.

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

با وجود این که بررسی‌های نگارنده حاکی از آن است که عبارت "رهبری معنوی" در اسلام با این نام مطرح نشده است، اما منابع اصیل اسلامی واژه‌هایی نظیر "رهبری باطنی"، "ولایت تکوینی"، "ولایت معنوی" و "هدایت معنوی" را به نوعی در همراستایی با این مفهوم ذکر کرده‌اند و این گونه رهبری را از جمله وظایف "امام" یا پیشوای جامعه اسلامی (در مفهوم حق آن) می‌دانند. لذا با توجه به اینکه امام به عنوان رهبر، الگوی کامل و متعالی بشر برای رهبری در سطح جامعه در زمان غیبت است، می‌توان ویژگی‌های امام را برای هر رهبر سازمانی در جامعه اسلامی، مدنظر قرار داد و باید اذعان داشت که دلیل تفاوت معنای واژه رهبری معنوی در منابع غربی و اسلامی، تفاوت در معنای مفاهیم "رهبری" و "معنویت" در این دو دیدگاه است. از این رو، با توجه به تعاریفی که در اسلام از مفاهیم رهبری و معنویت بر می‌آید، می‌توان معادل معنایی و کاربردی رهبری معنوی در سازمان‌های جامعه اسلامی را «فرایند هدایت دلسوزانه پیروان و جلب مشارکت داوطلبانه آنان در تلاش برای رسیدن به توحید و منبع لایزال الهی، به وسیله‌ی ایجاد شوری منطقی برخاسته از صفات و اعمال خود و پیروان دانست که تحت لوای آداب و ارکان اسلامی و به منظور یکپارچگی امر دین و دنیای پیروان و جلوگیری از فساد و گمراهی مجموعه سازمان، انجام می‌گیرد» تعریف کرد. همان گونه از این تعریف نیز بر می‌آید، هدف اصلی از رهبری معنوی در غرب، توسعه و پیشرفت مادی انسان‌ها و سازمان است اما در دین مبین اسلام هدف از رهبری معنوی قبل از اینکه رفاه مادی باشد، خودسازی و توجه به مسائل معنوی و غیرمادی است. در واقع رهبری معنوی اسلامی به دنبال این است تا با ایجاد صفات خداگونه در انسان و تأمین نیازهای معنوی انسان از طریق ارتباط عمیق با خداوند نیازهای مادی افراد را تأمین، و در جهت پیشرفت سازمان از طریق ایجاد روح خداگرایی اقدام کند (مشتاقیان ابرقویی، زارع، محمودی خمیری و احمدزاده، ۱۳۹۰: ۲۷).

۴. معرفی‌های رهبری معنوی اسلامی

نگاهی به پیشینه‌های پژوهشی در حوزه رهبری معنوی اسلامی نشان می‌دهد، معرفی‌های اسلامی مطرح شده، تناسب زیادی با یکدیگر نداشته‌اند و این امر می‌تواند به دلیل نبود تعریف دقیق و یکسانی از رهبری معنوی اسلامی در پژوهش‌های انجام شده و یا بررسی معرفی‌ها براساس تعاریف غربی رایج باشد. با این حال، معرفی‌های مطرح در این زمینه به شرح جدول (۲) خلاصه شده‌اند:

جدول ۲: معرفی‌های رهبری معنوی اسلامی

منابع	معرفی‌های رهبری معنوی اسلامی
نادری و رجایی پور (۱۳۸۹)	دلسوزی، خدمت خالصانه، کار وسیله‌ای برای مراقبه، زندگی سالم
ذاکری و همکاران (۱۳۹۰)	صداقت، کفایت، داشتن چشم انداز و آینده نگر بودن، مشوق بودن، استحکام شخصیت، خضوع، مهربانی، بلند همتی، خودشناسی، تمایل به مشورت، انصاف و بی‌طرفی، تواضع، سادگی، مسئولیت‌پذیری
باقری و سعدآبادی (۱۳۹۰)	محیط بیرونی، احسان، انس با اهل بیت و قرآن، تقید دینی و مذهبی، اصالت، نسل، دوستان، اعتقاد و باور، بصیرت و استقامت، خودسازی، معرفت، تعهد، کارآمدی، آگاهی، رفتار مدیریتی، رفتار فردی، ویژگی‌های رفتاری، ویژگی‌های روحی، ویژگی‌های جسمی
فقاہتی (۱۳۹۱)	تقوا، صداقت، احقاق حق، شجاعت، دوری از بخل، عدم خیانت، دوری از سخن بیپوده، عدالت، علم و آگاهی، تبعیت از قرآن و سنت پیامبر(ص)، عفو و بخشش، وحدت، امانت‌داری، گشاده‌رویی، ساده‌زیستی، دوری از غرور، مردم‌گرایی، رازداری، مشورت، هم‌نشینی با راستگویان و پرهیزکاران، بهره‌گیری از هوش فرهنگی، توجه به اصالت‌ها و ارزش‌ها، رفع نیازهای مالی کارکنان، پرهیز از بکارگیری نزدیکان در مناصب نزدیک
عطا فر و همکاران (۱۳۹۲)	یاد خدا، اخلاص، تقوا، توکل، معادگرایی

همان‌گونه که تاکنون مطرح گردیده است، با وجود بحث‌های فراوان در باب اهمیت تأثیر معنویت بر محیط کار و سازمان و در نهایت بهبود عملکرد فردی و سازمانی منابع انسانی شاغل در سازمان، و تأکید بر جایگاه کلیدی رهبری معنوی در این راستا، باید اذعان نمود که با وجود اطلاع از فقدان چهارچوب جامع و مانع از رهبری معنوی اسلامی، طراحی این چهارچوب بر این اساس، به خودی خود هدف نبوده بلکه به‌عنوان وسیله‌ای برای تحقق مبانی اسلامی در ساخت سازمانی و سوق دادن سازمان و نهایتاً جامعه به سمت برنامه زندگی مفهومی و عملیاتی در جامعه متلاطم امروزی و چنگ زدن به ریسمان الهی برای دستیابی به هدف غائی و برتر انسان‌هاست.

۵. پیشینه‌ی پژوهشی

فرای (۲۰۰۳) در پژوهش خود با عنوان "به‌سوی یک تئوری از رهبری معنوی"، رهبری معنوی را یک مدل علی انگیزش درونی می‌داند که شامل ۳ بعد ایمان/امید، بینش/ماموریت و عشق به نوع دوستی است و از طریق دو مفهوم کلیدی "معناداری کار" و "عضویت" ایجاد می‌شود. چندی بعد، فرای و اسلکوم (۲۰۰۸) به بازنگری جزئی این مدل در پژوهش خود پرداختند و با تبیین دقیق‌تری از مدل، فرایند رهبری معنوی را شامل بینش، عشق به نوع‌دوستی و ایمان در نظر گرفتند که بر بهزیستی معنوی کارکنان تأثیر نهاده و از طریق معناداری و عضویت، نتایج فردی و سازمانی بیشتری را به دست می‌دهد.

مطالعات داخلی انجام گرفته در این حوزه، مربوط است به معمارزاده و صانعی (۱۳۹۰) تحت عنوان "الماس رهبری معنوی در نظام اداری ایران". این مطالعه با روش پژوهش ترکیبی شامل فن دلفی و تئوری زمینه‌ای انجام گرفته است و پس از دریافت ابعاد رهبری معنوی از دیدگاه صاحب نظران کلیدی، پرسشنامه بین ۳۲۴ نفر از کارکنان سازمانی دولتی توزیع گردید. نهایتاً در این مقاله با بهره‌گیری از تحلیل عامل اکتشافی، ویژگی‌های رهبری معنوی در نظام اداری ایران در ۵ بعد توجه به منافع سازمان، توجه به منافع کارکنان، توجه به منافع جامعه، ویژگی‌های فردی و توجه به خویشتن، گروه‌بندی شده است.

اما در نهایت، تنها مدل رهبری معنوی اسلامی متعلق به باقری و سعدآبادی (۱۳۹۰) است که در مقاله خود با عنوان "طراحی الگوی رهبری معنوی براساس ارزش‌های اسلامی: پژوهشی مبتنی بر راهبرد داده بنیاد، با تأکید بر ویژگی‌های فرمانده شهید سرلشکر پاسدار احمد کاظمی" مضامین و کدهای متعددی از ۱۳ مصاحبه با دوستان و نزدیکان شهید کاظمی استخراج کردند و سرانجام به مدلی برای تبیین الگوی شکل‌گیری وجوه مختلف رهبران معنوی و روابطشان با پیروان دست یافتند. در این مدل، عواملی همچون محیط رشد، پیش‌زمینه‌های موثر در مسیر رشد افراد، معرفت و خودسازی و ویژگی‌ها و رفتارهای فرمانده منجر به ایجاد تولی روحی، فکری و رفتاری در نیروها می‌شود و فرایند نفوذ اتفاق می‌افتد.

وجه تمایز این پژوهش با سایر پژوهش‌ها این است که علی‌رغم فهرست کردن برخی شاخصه‌های رهبری معنوی از منظر نهج‌البلاغه، از سه جنبه بینشی، کنشی و نگرشی که برگرفته از ساحت‌های سه گانه‌ی انسان براساس ابزار شناخت وی و در ابعاد عقل، قلب و حس، به موضوع رهبری معنوی نگریسته شده است. ایشان با استناد به قرآن کریم ابزار شناخت انسان را حس، عقل و قلب می‌داند. حس (که در واقع همان حواس پنج‌گانه است) از طریق تجربه خود را می‌آزماید و با واقعیت‌های ملموس و قابل مشاهده سروکار دارد. عقل استدلال منطقی می‌کند و با ابزار منطقی و استنادات منطقی، یافته‌های خود را به اثبات می‌رساند. دریافت‌های قلبی از جنس باور است. آنچه مورد تصدیق قرار می‌گیرد، چه از راه حس تجربه شده باشد و یا با عقل و بحث منطقی نتیجه‌گیری شده باشد، اگر به باور درآید از جمله دریافت‌های قلبی می‌شود (مطهری، ۱۳۶۱: ۴۲-۲۷). در واقع رهبر معنوی باید در هر سه جنبه خود را متخلّق به

ویژگی‌های اسلامی نماید و در عین حال در هر سه جنبه باید بتواند مبنا و الگوی اثر معنویت در کارکنان و سازمان مورد نظر خویش باشد.

۷. روش پژوهش

پژوهش حاضر بر مبنای مرور پژوهش‌های نظری و عملی و روش‌های گوناگون گردآوری اطلاعات به تدوین و اعتباریابی چارچوبی برای رهبری معنوی در سازمان از منظر نهج البلاغه پرداخته؛ و سپس روایی و پایایی چارچوب تدوین شده و همچنین روایی و پایایی ابعاد، مؤلفه‌ها و معرف‌های آن با استفاده از روش‌های آماری مناسب تحلیل شد. این پژوهش از نظر طرح، جز طرح‌های توسعه‌ای و از نظر روش جزء پژوهش‌های ترکیبی^۱ اکتشافی^۲ متوالی و از نوع الگوسازی است که در دو بخش کیفی و کمی انجام گردیده است.

در این راستا بخش کیفی با استفاده از روش‌های تحلیل مضمون و همسوسازی داده‌های چندگانه به انجام رسید. تحلیل مضمون روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است. این روش فرایندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند. به‌طور کلی، مضمون، ویژگی تکراری و متمایزی در متن است که به نظر پژوهشگر، نشان‌دهنده درک و تجربه خاصی در رابطه با سوالات تحقیق است. بر مبنای جایگاه مضمون در شبکه مضامین، مضمون‌ها در سه طبقه فراگیر (در کانون شبکه مضامین قرار می‌گیرد)، سازمان‌دهنده (واسط مضامین فراگیر و پایه شبکه است) و پایه (مبین نکته مهمی در متن است و با ترکیب آن‌ها، مضمون سازمان‌دهنده ایجاد می‌شود) دسته بندی می‌شوند (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۶۰). در این پژوهش، عنوان بندی فراگیر، سازمان‌دهنده و پایه به ترتیب به ابعاد، مؤلفه‌ها و معرف‌ها تغییر داده شده است. در نهایت، در بخش کمی این پژوهش از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده شد.

۸. جامعه آماری

جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی دربرگیرنده ترجمه متن کتاب نهج البلاغه و در بخش کمی شامل کلیه اساتید و صاحب‌نظران حوزه مدیریت اسلامی در دانشگاه شیراز بود که مشتمل بر ۵۰ نفر بوده و در گرایش‌های مختلف از رشته‌های مدیریت، معارف اسلامی و علوم تربیتی شناسایی شدند.

۸-۱. حجم نمونه و شیوهی نمونه‌گیری

در مرحله کیفی پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی اشباع نظری^۳ تعداد ۳۰ نفر از آگاهی‌دهندگان کلیدی جهت سنجش اعتبار چارچوب اولیه تدوین شده برای رهبری معنوی در سازمان با

1. Mixed methods
2. Exploratory
3. Theoretical saturation

توجه به آموزه‌های اسلامی انتخاب گردید. در این روش نمونه‌گیری، در هر مرحله، جمع‌آوری اطلاعات تا جایی ادامه پیدا می‌کند که دیگر مفهومی به مفاهیم قبلی اضافه نشود (حصیرچی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۶). در مرحله کمی نیز با استفاده روش نمونه‌گیری غیرتصادفی افراد کلیدی^۱ تعداد ۳۴ نفر از اساتید و صاحب‌نظران مجرب دانشگاه شیراز در زمینه موضوع انتخاب گردیدند. در روش آگاهی‌دهندگان کلیدی فرض بر این است که گروه کوچکی از افراد هستند که بخش عمده‌ای از اطلاعات اساسی مورد نیاز را در اختیار دارند یا بدان دسترسی دارند، برای آگاهی‌دهندگان کلیدی سه ویژگی تخصص، تجربه و علاقه برشمرده شده است. وقتی آگاهی‌دهندگان کلیدی انتخاب شدند می‌توان به طرق مختلفی مانند مصاحبه، پرسشنامه یا بحث گروهی اطلاعات را گردآوری نمود (عباس‌زادگان و ترک‌زاده، ۱۳۸۶: ۱۶۳). با توجه به این رویکرد، از میان اساتید رشته‌های مدیریت، الهیات و معارف اسلامی و علوم تربیتی، تعداد مورد نیاز از آنها که در زمینه مورد نظر تخصص، تجربه و علاقه داشتند، انتخاب و با آنان مصاحبه ساختمند به عمل آمد.

ابزار پژوهش

پس از گردآوری اطلاعات مورد نیاز در زمینه پژوهش، الگوی رهبری معنوی تدوین شده و روایی و پایایی ابعاد، مؤلفه‌ها و معرف‌های شناسایی شده مورد بررسی قرار گرفت. برای این منظور و در ابتدا برای بررسی روایی محتوایی الگوی تدوین شده علاوه بر محتوای نهج البلاغه، از پرسشنامه باز به صورت مصاحبه ساختمند از اساتید و برای گردآوری اطلاعات در خصوص روایی و پایایی ابعاد، مؤلفه‌ها و معرف‌های شناسایی شده (چارچوب) از پرسشنامه‌ی تدوین شده توسط محقق استفاده شد. در این پرسشنامه الگوی تدوین شده توصیف گردیده و سپس میزان موافقت صاحب‌نظران با ابعاد برای تبیین الگو و مؤلفه‌ها برای توضیح و تبیین ابعاد الگو (با توجه به تعریف آن‌ها) و در انتها میزان موافقت صاحب‌نظران با معرف‌های هر مؤلفه با استفاده از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (بسیار زیاد تا بسیار کم) سنجیده شد.

یافته‌های پژوهش

۱) تدوین الگوی رهبری معنوی اسلامی در سازمان از منظر نهج البلاغه

جهت شناسایی ابعاد الگوی رهبری معنوی اسلامی در سازمان، ابتدا از روش تحلیل مضمون استفاده شده و معرف‌های رهبری معنوی از منظر نهج البلاغه استخراج شدند. هیس و شانون (۲۰۰۵) بیان می‌کنند که تحلیل مضمون، روش تحقیقی برای تفسیر ذهنی محتوای داده‌های متن از طریق دسته‌بندی نظام‌مند، کدگذاری و شناخت موضوع‌ها و الگوهای آن‌ها است. به بیان دیگر، تحلیل مضمون، روشی برای کاهش داده‌ها و حس گرفتن با آن‌ها جهت استخراج معنی از آن‌ها است. گام‌های تحلیل مضمون عبارتند از

کدگذاری باز، فهرست کردن کدها، گروه‌بندی کردن، دسته‌بندی کردن و انتزاع (زارعی متین، سیدجوادین، رحیم‌پور و باقری، ۱۳۹۱: ۷۹):

۱- کدگذاری باز: کدگذاری باز به این معنی است که یادداشت‌ها و سرفصل‌ها در متن به هنگام خواندن آن‌ها نوشته و سپس مطالعه مجدد شود و عناوین ضروری و حیاتی در حاشیه یادداشت شود.

۲- فهرست کردن کدها: در این گام، عناوین یادداشت شده در حاشیه متون به صفحه مجزایی انتقال می‌یابد تا پس از آن، جهت استخراج دسته‌ها بر روی آن‌ها تحلیل صورت پذیرد.

۳- گروه‌بندی کردن: در این مرحله، کدهای باز با یکدیگر تحت عناوین کلی‌تر گروه‌بندی می‌شود. هدف از مرحله گروه‌بندی، کاهش تعداد کدها با ادغام کدهای مشابه در کدهای کلی‌تر است.

۴- دسته‌بندی کردن: در این مرحله، گروه‌های مشابه با یکدیگر ادغام می‌شود و دسته‌ها به وجود می‌آید. هدف از این مرحله، فراهم ساختن ابزاری برای توصیف پدیده برتی افزایش فهم و همچنین تولید دانش است.

۵- انتزاع: انتزاع به معنای فرموله کردن توصیفی کلی از موضوع تحقیق از طریق تولید دسته‌ها است. زیردسته‌های با رویدادهای مشابه با یکدیگر جهت تشکیل دسته‌ها و دسته‌ها به منظور تشکیل دسته اصلی ادغام می‌شود.

بر این اساس، با توجه به تعریفی که از رهبری معنوی اسلامی در این پژوهش ذکر شده است، در مرحله اول نگارندگان با پرس و جو از روحانیون و صاحب‌نظران علوم دینی در دانشگاه شیراز و کنکاش در کتاب المعجم قرآن کریم، مترادف‌های واژه رهبری همچون "امامت"، "امام"، "ولایت"، "هدایت"، "زامدار"، فرماندار"، "رهبر"، "والی" و "خلافت" را شناسایی نمودند. پس از آن با کاوش و جستجوی این واژه‌ها در خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌های کتاب ارزشمند نهج‌البلاغه به شناسایی معرف‌های رهبر معنوی در اسلام پرداختند و به ۱۷۰ ویژگی دست‌یافتند و در مرحله دوم این مفاهیم فهرست‌بندی گردید و سپس در مرحله سوم، مفاهیم مشابه گروه‌بندی شدند. نتایج حاصل از مرحله اول تا سوم پژوهش، در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: استخراج، فهرست‌بندی و گروه‌بندی ویژگی‌های رهبری معنوی از منظر نهج البلاغه

گروه‌بندی	کدگذاری باز	نمونه استنادات	
۱	شناخت خدا- ایمان به خدا	خطبه ۱۸۵- خطبه ۱- نامه ۳۱	
۲	دینداری	عمل به فرامین الهی در ظاهر و باطن- عمل به قرآن- اجرای قوانین اسلامی و احیاء آنها- اجرای حدود الهی- انجام اعمال صالح و درست- توجه به دستورات قرآن- عبادت خالصانه- به جای آوردن نماز اول وقت- ثبات در عبادات- طلب یاری از خدا- انجام واجبات در زمان خود و بدون عیب و نقص- برپا داشتن دین- توجه به مرگ- توجه به معاد و آخرت- یاد فراوان قیامت- ضایع نکردن سنت پیامبر(ص)- عمل به سنت پیامبر(ص)- زنده نگهداشتن سنت پیامبر(ص)- انفاق در راه خدا- توسل	خطبه ۱- خطبه ۲- خطبه ۱۰۴- خطبه ۱۳۱- خطبه ۱۷۲- خطبه ۱۹۶- نامه ۲۶- نامه ۲۷- نامه ۳۱- نامه ۴۶- نامه ۵۳- حکمت ۹۰- حکمت ۱۱۳- حکمت ۱۲۵
۳	تقوا	وادر کردن نفس به انجام واجبات خدا- غلبه با هوای نفس- مخالفت با خواسته های دل- تسلط بر نفس- پرهیزکاری- پرهیز از حرام- پاکدامنی	خطبه ۱۶- نامه ۴۷- حکمت ۱۱۳
۴	توکل	توجه به رضای الهی- امید به توفیق الهی	نامه ۳۱
۵	بصیرت	آگاهی از فرمان خدا- بصیرت دینی	خطبه ۱۷۳- نامه ۳۱
۶	خودشناسی	پاکی قلب- تناسب ظاهر و باطن، گفتار و کردار و آشکار و پنهان- خودشناسی و خودسازی	نامه ۳۱- حکمت ۷۳- حکمت ۸۹- حکمت ۱۴۹
۷	دوراندیشی	دوراندیشی- عدم شتابزدگی در خشم- عدم شتابزدگی در وقت	خطبه ۱۵۳- نامه ۲۱- نامه ۵۳- حکمت ۳۱- حکمت ۴۸- حکمت ۱۱۳
۸	تجربه محوری	عدم مشورت با ترسو، حریص و بخیل- مشورت در گمارش افراد- مشورت جز در حکم شرع- هم‌نشینی با پرهیزکار و راستگو- گفتگو با دانشمندان- بحث با حکیمان	خطبه ۱۵۳- نامه ۳۱- نامه ۷۸
۹	حکمت‌ورزی	حکمت‌ورزی	نامه ۳۱- حکمت ۵- حکمت ۳۱- حکمت ۴۸- حکمت ۷۹- حکمت ۸۰- حکمت ۱۱۳
۱۰	مصلحت‌اندیشی	مصلحت‌اندیشی	خطبه ۷۳- خطبه ۱۶۹- نامه ۵۳
۱۱	هدف محوری	پرهیز از قراردادن قدرت و ثروت به عنوان هدف- تقدم خشنودی خدا بر مردم- گزینش هدف الهی	خطبه ۱۳۱
۱۲	انسجام فکری	استناد به دلایل روشن و منطقی- عدم شتابزدگی در تصدیق دیگران- عقلگرایی- پرهیز از نادانی	خطبه ۲- نامه ۵۳- حکمت ۳۵

نمونه استنادات	کدگذاری باز	گروه‌بندی	
نامه ۵۳	تضمین آزادی‌های عمومی - انتقادپذیری - عدم استبداد و خودرایی	انتقادپذیری	۱۳
خطبه ۳ - حکمت ۵ - حکمت ۳۱ - حکمت ۸۱ - حکمت ۱۱۳	عدم سستی در انجام کار - عدم پافشاری در غیرمسئولیت - انجام امور در وقت و جای خود - انجام شخصی برخی امور - کارآمدی - دانش عمیق و تخصص لازم	تخصص‌گرایی	۱۴
نامه ۳۱	خلافت و نوآوری	تفکر خلاق	۱۵
خطبه ۳ - حکمت ۳۱	غنیمت شمردن فرصت‌ها - قدرت ارزیابی درست شرایط - تفویض اختیار در اموری که آگاهی‌نداری	موقعیت‌شناسی	۱۶
خطبه ۶ - خطبه ۱۰ - خطبه ۱۳۱ - خطبه ۱۵۲ - خطبه ۱۵۳ - نامه ۳۴ - نامه ۴۵ - نامه ۵۲ - نامه ۵۹	آگاهی و اطلاع از امور - اندیشه در امور کارکنان - تلاش فراوان در امور آنان - تدبیر امور - دلجویی از برکنار شده‌ها - پنهان نبودن از مردم برای مدت طولانی - عدم بی‌اعتنایی به زیردستان - برگزار کردن جلسات عمومی با زیردستان	اشراف بر امور	۱۷
خطبه ۳ - نامه ۱۹ - نامه ۲۶ - نامه ۲۷ - نامه ۴۶ - نامه ۵۰ - نامه ۵۳ - حکمت ۶ - حکمت ۳۸ - حکمت ۵۰ - حکمت ۱۱۳ - حکمت ۱۲۰	نرم‌خویی - پرهیز از تندخویی - پرهیز از تندى در زبان - گشاده رویی - مهربانی - فرو خوردن خشم - پرهیز از خشونت و تحقیر کردن	مهربانی و گشاده رویی	۱۸
نامه ۵۳	بخشش و گذشت - پوشاندن عیوب مردم - اعتدال و میانه روی در رفتار و پرهیز از سخت‌گیری و سهل‌گیری افراطی - رفق و مدارا	گذشت و مدارا	۱۹
نامه ۲۶ - نامه ۵۳ - حکمت ۱۰	حسن معاشرت - سپاس و قدردانی از زحمات آمران - همدلی - اختصاص وقت شخصی به نیازمندان - نیکوکاری در حق زیردستان	عشق به دیگران	۲۰
خطبه ۳۴ - خطبه ۱۰۴ - نامه ۳۱ - نامه ۵۳ - حکمت ۱۲۰	کوتاهی نکردن در پند و نصیحت - خیرخواهی - پرهیز از منت گذاشتن - امر به معروف و نهی از منکر	خیرخواهی	۲۱
خطبه ۱۶۳ - نامه ۳۱ - نامه ۵۳ - حکمت ۳۱	بقا بر سنت نیک گذشته - ابطال بدعت‌ها - دفاع از دین	دین محوری	۲۲
نامه ۵ - نامه ۳۳ - حکمت ۳۱۳	اطاعت از مافوق - پرهیز از انجام امور حساس و مهم بدون دستور مافوق	قانون‌گرایی	۲۳
خطبه ۳۴ - خطبه ۱۰۴ - خطبه ۱۳۱ - خطبه ۱۶۳ - نامه ۵ - نامه ۴۶۸ - نامه ۵۳ - حکمت ۴۶۸	حق‌گرایی - پذیرش حق - افساء حق - تقسیم عادلانه بیت‌المال - پرهیز از ستم و بیداد - عدالت - انصاف - توجه به استحقاق - عدم اسراف و زیاده‌روی و پرهیز از بخل‌ورزی - پرهیز از رشوه‌خواهی - پرهیز از امتیازخواهی	عدالت محوری	۲۴

نمونه استنادات	کدگذاری باز	گروه‌بندی	
خطبه ۵۸- نام ۵۳	پرهیز از افراد عیجو- یاری نگرستن از وزیر بدکاران- عدم توجه به اطرافیان و خویشان- عدم تکیه بر افراد سست ایمان- انتخاب زبردستان باحیا، باتجربه، خانواده‌دار و مسلمان- گردآوری یاران حق‌طلب- مراقبت از دخالت نزدیکان- انتخاب جانشینانی با قدرت فکری بالا- انتخاب افرادی که در حق‌گویی صریح‌ترند- پرهیز از تملق چاپلوسان	شایسته‌سالاری	۲۵
نام ۱۹	حفظ احترام- جلب اعتماد	حفظ کرامت انسانی	۲۶
خطبه ۱۰۳- نام ۶۲- حکمت ۳- حکمت ۴- حکمت ۳۱- حکمت ۴۷	شجاعت- قضاوت نیک	شجاعت	۲۷
خطبه ۱۶- خطبه ۱۰۷- خطبه ۱۴۴- خطبه ۱۵۳- نام ۲۶- نام ۴۵- حکمت ۳۱- حکمت ۴۷	راستگویی و پرهیز از دروغ	صداقت	۲۸
خطبه ۱۶- نام ۵- نام ۲۶- نام ۵۳- نام ۷۸- حکمت ۴۷	توجه به امانت بودن مقام- اداء امانت- توجه به امانت بودن بیت المال- وفای به عهد و عدم خلف وعده	تعهد	۲۹
خطبه ۵- خطبه ۲۰۷- خطبه ۲۳۴- نام ۲۷- نام ۴۶- نام ۵۳- حکمت ۳۸- حکمت ۵۴- حکمت ۱۰۳- حکمت ۱۱۳	عدم تکبر و خودپسندی- پرهیز از خود بزرگ بینی- تواضع و فروتنی	تواضع	۳۰
خطبه ۳- نام ۵۳- حکمت ۴- حکمت ۶- حکمت ۳۱- حکمت ۱۱۳- حکمت ۴۵۹	صبر و شکیبایی- استقامت- حلم و بردباری در مشکلات	سعه صدر	۳۱
خطبه ۱۶- حکمت ۱۴۹	عزت نفس- ارزشمندی خویش	عزت نفس	۳۲
حکمت ۴۷- نام ۴۵- حکمت ۴۳- حکمت ۴۴- خطبه ۱۶- نام ۲۷- نام ۵۳- حکمت ۴- حکمت ۶۸	قناعت- درستکاری- فداکاری- همت بلند- سخاوت	کرامت	۳۳
خطبه ۶- خطبه ۱۵- خطبه ۳۷- خطبه ۹۱- خطبه ۱۰۴- خطبه ۱۷۲- نام ۵۹	صلابت و راسخ بودن- قاطعیت در اجرای حق- قاطعیت رای و عدم تأثیر پذیری- نیرومندی در تحقق حکومت- استواری- کیفر و مجازات قاطعانه فرد خاطی- قاطعیت در برخورد با فتنه‌گران- شفافیت در گفتار و رفتار	قاطعیت	۳۴

نمونه استنادات	کدگذاری باز	گروه‌بندی	
خطبه ۲- حکمت ۳۱	زدودن شک و تردید و دودلی- ابلاغ و سفارش به رعایت احکام الهی- جلب آرامش روانی پیروان- دفاع از مظلوم و مبارزه با ستمگر- حل و فصل کینه	هدایت فکری و عملی	۳۵
خطبه ۹- خطبه ۳۷- خطبه ۱۳۱- خطبه ۱۷۴- حکمت ۷۳- حکمت ۱۰۳	پیشتازی در عمل- اولین فرد در لیبک به دعوت حق- کم کردن شعار- ایفای نقش محوری در سازمان	ایفای نقش الگو	۳۶
خطبه ۳۴- نامه ۵۲	تربیت و آموزش مردم در امور کاری و زندگی	تربیت پیروان	۳۷
خطبه ۵- نامه ۷۸- خطبه ۱۰۷- خطبه ۱۴۶- نامه ۵۳	استفاده از گروه‌های مختلف مردم و اصلاح هرگروه با دیگری- تاکید بر وحدت- پرهیز از دشمنی- پذیرش صلح دشمن اما توجه به توطئه‌های وی- جلوگیری از اختلاف و پراکندگی	ایجاد وحدت و انسجام	۳۸
خطبه ۶- خطبه ۱۰- خطبه ۱۳۱- خطبه ۱۵۲- خطبه ۱۵۳- نامه ۳۴- نامه ۴۵- نامه ۵۳- نامه ۵۹	ارزشیابی دقیق و رسیدگی به امور کوچک و بزرگ- گماردن جاسوسان راستگو و وفادار- بررسی رفتار کارگزاران- تحقیق و کاوش در مسائل زیردستان- برشمردن کارهای مهم زیردستان	نظارت	۳۹

پس از گروه‌بندی مفاهیم، در مرحله چهارم و پنجم، هر یک از گروه‌ها در دسته‌هایی طبقه‌بندی شده و با ترکیب معرف‌های مندرج در پیشینه‌ها، تحت عناوین ابعاد، مؤلفه‌ها و معرف‌ها، به صورت مدل نهایی جدول ۴ ترسیم شدند:

جدول ۴: چارچوب نهایی پیشنهادی رهبری معنوی اسلامی در سازمان از منظر نهج‌البلاغه

معرف‌ها	مؤلفه‌ها	تعاریف	ابعاد
مهربانی و گشاده‌رویی؛ گذشت و مدارا؛ عشق به دیگران؛ خیرخواهی	اعتقادی	درب‌گیرنده مجموعه باورهای اعتقادی، عقلانی و دانش تخصصی رهبر معنوی که در باورها و رفتار وی متجلی می‌شوند.	بینشی
دین‌محوری؛ قانون‌گرایی؛ عدالت‌محوری؛ شایسته‌سالاری؛ حفظ کرامت انسانی	عقلانی		
شجاعت؛ صداقت؛ تعهد؛ تواضع؛ سعه‌صدر؛ عزت‌نفس؛ کرامت؛ قاطعیت	تخصصی		
هدایت فکری و عملی؛ ایفای نقش الگو؛ تربیت پیروان؛ ایجاد وحدت و انسجام؛ نظارت	عاطفی	درب‌گیرنده مجموعه عواطف، هیجانات و نگرشهایی که در رفتار و احساسات فرد متبلور می‌شوند.	نگرشی
	منشی	درب‌گیرنده مجموعه اقدامات فردی و اجتماعی رهبر معنوی جهت تحقق اهداف می‌باشد.	کنشی
	هدایت‌گری		

۲) اعتباریابی الگوی رهبری معنوی اسلامی در سازمان

جهت تعیین اعتبار الگوی به دست آمده در بخش کیفی و در مرحله اعتباریابی کیفی، از تکنیک تأیید پذیری با استفاده از همسوسازی داده‌های چندگانه استفاده گردید که براساس نظرات آگاهی دهندگان کلیدی روایی و پایایی کیفی الگو تأیید شد. در بخش دوم و در مرحله اعتباریابی کمی، از آنجایی که حجم نمونه در این پژوهش کمتر از ۱۰۰ نفر می‌باشد از روش تحلیل عامل تأییدی با استفاده از نرم افزار Smart PLS 2.0 برای برآورد مدل اندازه‌گیری الگوی رهبری معنوی اسلامی بهره گرفته شد.

برای جمع‌آوری داده‌ها، ابتدا پرسشنامه‌های محقق ساخته بین ۳۴ نفر از اساتید دانشگاه شیراز که در این زمینه تخصص کافی داشتند، توزیع گردید. نتایج تحلیل عامل اولیه نشان داد، مؤلفه‌های اعتقادی، عقلانی و عاطفی به دلیل پایین بودن متوسط واریانس به دست آمده‌شان (AVE) برازش مناسبی نداشته و باید حذف گردند. لذا با توجه به پیشنهادات آگاهی‌دهندگان کلیدی، معرف‌های خداشناسی، دینداری و توکل از مؤلفه اعتقادی؛ انتقادپذیری از مؤلفه عقلانی و عشق به دیگران از مؤلفه عاطفی حذف گردیده و در نهایت خودشناسی به مؤلفه منشی و خیرخواهی به مؤلفه هدایت‌گری منتقل شدند. پس از اعمال تغییرات، مجدداً مدل از نظر معرف‌های برازش بررسی گردیدند. در این مرحله، برای بررسی روایی تشخیصی (واگرا) سازه‌ها، چین (۱۹۹۸) دو ملاک را توصیه می‌کند که نخست، گویه‌ها یا نشانگرهای یک سازه باید بیشترین بار عاملی^۲ را بر سازه‌ی خود داشته باشند (روایی بار مقطعی^۳)؛ و ملاک دوم اینکه، جذر متوسط واریانس استخراج شده^۴ (AVE) یک سازه باید بیشتر از همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر باشد (سید عباس زاده و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۶۱). علاوه بر این، فورنل و لارکر^۵ (۱۹۸۱) بررسی سه ملاک "پایایی هر گویه با توجه به معناداری بارهای عاملی"، "پایایی مرکب^۶ هر یک از سازه‌ها" و "متوسط واریانس استخراج شده" را جهت تعیین پایایی مدل پیشنهاد می‌کنند (امانی ساری بگلو و همکاران، ۱۳۹۱: ۵).

۳) روایی

۳-۱. روایی بار مقطعی معرف‌ها

جهت تأیید روایی تشخیصی معرف‌ها، باید بار مقطعی هر معرف بر سازه‌ی خود، بیشتر از بار آن بر سازه‌ی دیگر باشد. براساس جدول به دست آمده^۷، بار مقطعی تمام معرف‌ها نسبت به مؤلفه‌ی خودشان، بیشتر از سایر مؤلفه‌ها بوده و بنابراین می‌توان گفت، معرف‌های الگوی رهبری معنوی اسلامی از روایی مقطعی

1. Chin
2. Factor loading
3. Cross loading
4. Average variance extracted (AVE)
5. Fornell & Larcker
6. Composite reliability

۷. با توجه به حجم جدول و محدودیت صفحات از ذکر آن خودداری گردیده است. جهت رویت جدول کامل به پایان نامه موجود در دانشگاه شیراز مراجعه فرمایید.

مناسبتی برخوردارند. براساس اطلاعات حاصل از جدول، کمترین بار مقطعی مربوط به معرف تقوا با ۰/۴۳ و بیشترین بار مقطعی مربوط به معرف بصیرت با ۰/۹۷ هر دو از مؤلفه اعتقادی می‌باشد.

۳-۲. مقایسه جذر متوسط واریانس استخراج شده

برای بررسی ملاک دوم سنجش روایی مدل اندازه‌گیری، به مقایسه جذر متوسط واریانس استخراج شده سازه‌ها پرداخته می‌شود. در این ملاک، جذر متوسط واریانس استخراج شده یک سازه باید بیشتر از همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر باشد. این امر نشانگر آن است که همبستگی آن سازه با نشانگرهای خود، بیشتر از همبستگی‌اش با سازه‌های دیگر است (سیدعباس‌زاده و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۶۶). در این راستا، جذر متوسط واریانس استخراج شده یکبار در جدول ماتریس همبستگی ابعاد با یکدیگر و بار دوم در جدول ماتریس همبستگی مؤلفه‌ها با یکدیگر مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

جدول ۶: ماتریس همبستگی و جذر متوسط واریانس استخراج شده ابعاد رهبری معنوی اسلامی

کنشی	نگرشی	بینشی	
		۰/۷۵	بینشی
	۰/۷۲	۰/۷۳	نگرشی
۰/۸۴	۰/۵۰	۰/۵۴	کنشی

نتایج حاصل از جدول فوق نشان می‌دهد، همبستگی جذر متوسط واریانس استخراج شده ابعاد، بیشتر از همبستگی آن بعد با سایر ابعاد می‌باشد و روایی ابعاد تأیید می‌گردد. براساس این جدول، بیشترین روایی مربوط به بعد کنشی (۰/۸۴) و کمترین روایی مربوط به بعد نگرشی (۰/۷۲) می‌باشد.

جدول ۷: ماتریس همبستگی و جذر متوسط واریانس استخراج شده مؤلفه‌های رهبری معنوی اسلامی

هدایت‌گری	منشی	فرهنگ‌سازی	عاطفی	تخصصی	عقلانی	اعتقادی	
						۰/۷۴	اعتقادی
					۰/۷۷	۰/۳۶	عقلانی
				۰/۷۹	۰/۴۵	۰/۱۹	تخصصی
			۰/۷۸	۰/۳۰	۰/۴۱	۰/۱۴	عاطفی
		۰/۸۴	۰/۴۰	۰/۴۴	۰/۵۴	۰/۴۱	فرهنگ‌سازی
	۰/۷۶	۰/۵۱	۰/۲۴	۰/۲۰	۰/۲۸	۰/۵۰	منشی
۰/۷۱	۰/۷۲	۰/۷۴	۰/۳۶	۰/۳۳	۰/۵۲	۰/۱۸	هدایت‌گری

علاوه براین، نتایج حاصل از جدول دوم نشان می‌دهد، همبستگی جذر متوسط واریانس استخراج شده مؤلفه‌ها، بیشتر از همبستگی آن مؤلفه با سایر مؤلفه‌ها می‌باشد و در نهایت، روایی مؤلفه‌ها نیز تأیید می‌گردد. بر این اساس، کمترین روایی مؤلفه‌ها متعلق به مؤلفه هدایت‌گری با ۰/۷۱ و بیشترین روایی متعلق به مؤلفه فرهنگ‌سازی با ۰/۸۴ است.

۳-۳. پایایی

۳-۳-۱. مقایسه معناداری بارهای عاملی

در این مرحله بار عاملی هر یک از نشانگرهای آشکار بر سازه‌های نهان مربوط به خودشان نشان داده شده است. براساس اطلاعات به دست آمده از این جداول، اگر مقدار T در بارهای عاملی از ۲/۵۸ بالاتر باشد در سطح ۰/۰۱ و اگر از ۱/۹۶ بالاتر باشد در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشند.

جدول ۸: بار عاملی، آماره T و سطح معناداری ابعاد الگوی رهبری معنوی اسلامی

الگو	ابعاد	بار عاملی	مقدار T	سطح معناداری	نتیجه
رهبری معنوی اسلامی	بینشی	۰/۷۶	۵/۸۷	۰/۰۱	تأیید
	نگرشی	۰/۷۸	۸/۹۴	۰/۰۱	تأیید
	کنشی	۰/۸۵	۱۴/۱۲	۰/۰۱	تأیید

براساس جدول ۸، با توجه به مقدار T به دست آمده، تمامی ابعاد الگوی رهبری معنوی اسلامی در سطح ۰/۰۱ معنادار می‌باشند و پایایی الگو را تأیید می‌نمایند. در این جدول، کمترین بار عاملی متعلق به بعد بینشی با ۰/۷۶ و بیشترین بار عاملی متعلق به بعد کنشی با ۰/۸۵ می‌باشد.

جدول ۹: بار عاملی، آماره T و سطح معناداری مؤلفه‌های الگوی رهبری معنوی اسلامی

ابعاد	مؤلفه‌ها	بار عاملی	مقدار T	سطح معناداری	نتیجه
بینشی	اعتقادی	۰/۷۵	۷/۹۱	۰/۰۱	تأیید
	عقلانی	۰/۸۳	۱۰/۶۲	۰/۰۱	تأیید
	تخصصی	۰/۶۶	۳/۹۷	۰/۰۱	تأیید
نگرشی	عاطفی	۰/۶۷	۲/۷۱	۰/۰۱	تأیید
	فرهنگ‌سازی	۰/۷۷	۳/۴۸	۰/۰۱	تأیید
کنشی	منشی	۰/۷۹	۴/۱۶	۰/۰۱	تأیید
	هدایت‌گری	۰/۹۰	۲۹/۴۶	۰/۰۱	تأیید

براساس جدول شماره ۹، با توجه به مقدار T به دست آمده، تمامی مؤلفه‌های الگوی رهبری معنوی اسلامی در سطح ۰/۰۱ معنادار می‌باشند و پایایی الگو را تأیید می‌نمایند. در این جدول، کمترین بار عاملی متعلق به مؤلفه تخصصی با ۰/۶۶ و بیشترین بار عاملی متعلق به مؤلفه هدایت‌گری با ۰/۹۰ می‌باشد. علاوه بر این، براساس جدول به دست آمده در خصوص مقایسه معناداری بارهای عاملی هر یک از معرف‌ها، مقدار T در معرف‌های تقوا، تخصص‌گرایی، اشراف بر امور و مهربانی و گشاده‌رویی، بالاتر از ۱/۹۶ بوده و در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشند و در سایر معرف‌ها بالاتر از ۲/۵۸ بوده و در سطح ۰/۰۱ معنادار به دست آمده است. بنابراین گویه‌ها از پایایی کافی برخوردار هستند.

۳-۳-۲. پایایی مرکب

جهت سنجش پایایی مرکب الگوی رهبری معنوی اسلامی، به بررسی ضرایب پایایی مرکب (CR) مؤلفه‌ها و ابعاد پرداخته شد. از آنجایی که PLS از نمرات عاملی آزمودنی‌ها برای تحلیل استفاده می‌کند، در نظر گرفتن بار عاملی هر یک از گویه‌ها در محاسبه معرف پایایی ضروری است. این در حالی است که ضریب آلفای کرونباخ وزن برابری به گویه‌ها می‌دهد و بنابراین پایایی (اعتبار) را کمتر نشان می‌دهد و لذا از ضریب دیلون - گلدشتاین (CR) استفاده شده است (امانی ساری بگلو، غلامعلی لوانسانی، اژه‌ای و خضری آذر، ۱۳۹۰: ۵). بنا به پیشنهاد ناتالی و برنسترین (۱۹۹۴)، برای تأیید پایایی مرکب، مقادیر بالاتر از ۰/۶ در هر سازه، نشان دهنده پایایی مناسب آن سازه است (بندریان و بندریان، ۱۳۹۲: ۱۰۲). خروجی‌های مورد نظر در جدول زیر قابل مشاهده است.

جدول ۱۱: ضرایب پایایی مرکب ابعاد و مؤلفه‌های الگوی رهبری معنوی اسلامی

نتیجه	پایایی مرکب	بعد	
تأیید	۰/۷۹	بینشی	ابعاد
تأیید	۰/۶۸	نگرشی	
تأیید	۰/۸۳	کنشی	
تأیید	۰/۶۹	اعتقادی	مؤلفه‌ها
تأیید	۰/۸۹	عقلانی	
تأیید	۰/۸۷	تخصصی	
تأیید	۰/۷۵	عاطفی	
تأیید	۰/۹۲	فرهنگ‌سازی	
تأیید	۰/۹۲	منشی	
تأیید	۰/۸۶	هدایت‌گری	

نتایج حاصل از جدول به دست آمده نشان می‌دهد، پایایی مرکب تمامی ابعاد و مؤلفه‌ها بالاتر از ۰/۶۰ بوده و بنابراین پایا بودن آنها تأیید می‌گردد. براساس جدول مذکور، کمترین ضریب پایایی مربوط به بعد نگرشی (۰/۶۸) و بیشترین ضریب پایایی مربوط به مؤلفه‌های فرهنگ‌سازی و منشی می‌باشد.

۳-۳-۳. مقادیر متوسط واریانس استخراج شده

فورنل و لارکر (۱۹۸۱) پیشنهاد می‌کنند مقدار متوسط واریانس استخراج شده مورد پذیرش در تحقیقات PLS باید بزرگتر از ۰/۵۰ در نظر گرفته شود (آسیراف و آفثانورهان، ۲۰۱۳: ۱۹۹).

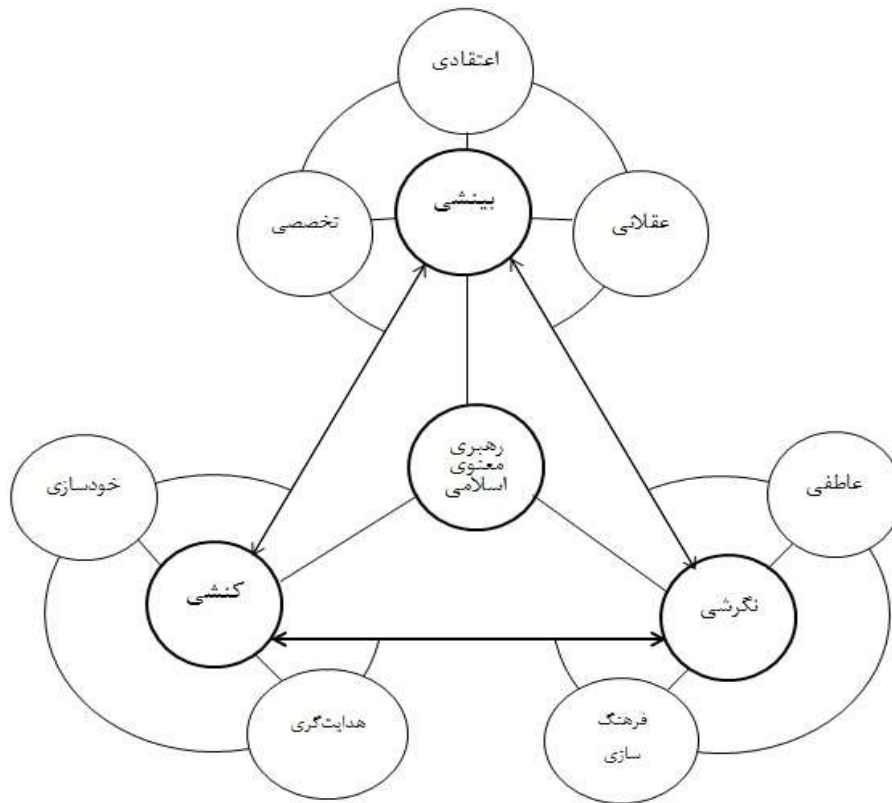
جدول ۱۲: مقادیر AVE ابعاد و مؤلفه‌های الگوی رهبری معنوی اسلامی

نتیجه	AVE	متغیر	
تأیید	۰/۵۷	بینشی	ابعاد
تأیید	۰/۵۲	نگرشی	
تأیید	۰/۷۲	کنشی	
تأیید	۰/۵۶	اعتقادی	مؤلفه‌ها
تأیید	۰/۶۰	عقلانی	
تأیید	۰/۶۳	تخصصی	
تأیید	۰/۶۱	عاطفی	
تأیید	۰/۷۲	فرهنگ‌سازی	
تأیید	۰/۵۹	منشی	
تأیید	۰/۵۱	هدایت‌گری	

براساس جدول به دست آمده، تمامی ابعاد و مؤلفه‌های الگوی رهبری معنوی اسلامی از منظر نهج البلاغه، بالاتر از ۰/۵۰ بوده و بنابراین از پایایی مناسبی برخوردارند. یافته‌ها نشان می‌دهد، مؤلفه هدایت‌گری با ۰/۵۱ کمترین و مؤلفه فرهنگ‌سازی و بعد کنشی با ۰/۷۲ بالاترین ضرایب پایایی را دارا می‌باشند.

الگوی نهایی رهبری معنوی اسلامی در سازمان از منظر نهج البلاغه

با توجه به مباحث مطرح شده، نهایتاً الگوی رهبری معنوی اسلامی در سازمان از منظر نهج البلاغه شامل سه بعد بینشی مشتمل بر مؤلفه‌های اعتقادی، عقلانی و تخصصی؛ بعد نگرشی مشتمل بر مؤلفه‌های عاطفی و فرهنگ‌سازی و بعد کنشی دربرگیرنده مؤلفه‌های منشی و هدایت‌گری می‌باشد. منظور از بعد بینشی، مجموعه باورهای اعتقادی، عقلانی و دانش تخصصی رهبر معنوی است که در باورها و رفتار وی متجلی می‌شوند. بعد نگرشی دربرگیرنده مجموعه عواطف، انفعالات و نگرشهایی است که در رفتار و احساسات فرد متبلور می‌شوند و بعد کنشی مشتمل بر مجموعه اقدامات فردی و اجتماعی رهبر معنوی جهت تحقق اهداف می‌باشد. این ابعاد در ارتباط با یکدیگر شکل گرفته و تغییر در هر کدام، تغییر در ابعاد دیگر را موجب خواهد شد. شکل شماره ۵ ابعاد سه گانه مذکور و ارتباط آن‌ها را نشان می‌دهد:



شکل ۵: الگوی رهبری معنوی اسلامی در سازمان از منظر نهج البلاغه

بنابراین با توجه به نتایج حاصل، ابعاد، مؤلفه‌ها و معرف‌های این الگو به تفکیک در جدول ۱۳ بیان شده است:

جدول ۱۳: ابعاد، مؤلفه‌ها و معرف‌های نهایی الگوی رهبری معنوی اسلامی در سازمان از منظر نهج البلاغه

معرف‌ها	مؤلفه‌ها	ابعاد
تقوا بصیرت	اعتقادی	بینشی
دوراندیشی تجربه‌محوری حکمت‌ورزی مصلحت‌اندیشی هدف‌محوری انسجام فکری	عقلانی	
تخصص‌گرایی تفکر خلاق موقعیت‌شناسی اشراف بر امور	تخصصی	
مهربانی و گشاده‌رویی گذشت و مدارا	عاطفی	نگرشی
دین‌محوری قانون‌گرایی عدالت‌محوری شایسته‌سالاری حفظ کرامت انسانی	فرهنگ‌سازی	
خودشناسی شجاعت صداقت تعهد تواضع سعه صدر عزت نفس کرامت قاطعیت	منشی	کنشی
هدایت فکری و عملی ایفای نقش الگو تربیت پیروان ایجاد وحدت و انسجام نظارت خیرخواهی	هدایت‌گری	

نتیجه‌گیری

این پژوهش با نگاهی اسلامی و متناظر با ویژگی‌های جامعه اسلامی که بنای ایجاد سازمان‌های اسلامی را با همکاری کارکنانی متخلق به اخلاق اسلامی در نظر دارد، به ذکر مدلی از رهبری معنوی از منظر نهج البلاغه مبادرت ورزید.

به دلیل اینکه تدوین الگوی رهبری معنوی در سازمان از منظر نهج البلاغه برای اولین بار در این پژوهش انجام گرفته، پژوهش‌های منسجمی که بتوان نتایج حاصل را با آنان مقایسه کرده و همسویی یا ناهمسویی آن‌ها را گزارش داد، وجود ندارد. لذا تنها به ذکر همراستایی یا ناهمراستایی با پژوهش‌هایی اکتفا می‌گردد که به نوعی به تدوین مدلی برای رهبری معنوی از منظر رویکردهای غربی یا اسلامی و یا به گردآوری معرفت‌های رهبری معنوی اسلامی، پرداخته‌اند. بر این اساس، می‌توان گفت نتایج حاصل از این پژوهش با یافته‌های فرای (۲۰۰۳)، فرای و اسلکوم (۲۰۰۸) و معمارزاده و صانعی (۱۳۹۱) ناهمراستا و با یافته‌های پژوهش باقری و سعدآبادی (۱۳۹۰)، فقاقتی (۱۳۹۱)، ذاکری و همکاران (۱۳۹۰) و عطاfer و همکاران (۱۳۹۲) همراستا می‌باشد.

نتایج حاصل از سه پژوهش اول، از ابعاد اعتقادی، تخصصی و فرهنگ‌سازی بازمانده و تنها به ذکر معرفت‌هایی در حد ویژگی‌های فردی و اخلاقی رهبر بسنده نموده‌اند. بنابراین رویکردی غیردینی را در نظر گرفته است که متعاقباً تناسب کاملی با شرایط و مختصات خاص جامعه اسلامی ایران ندارد. در واقع معنویت از دیدگاه فرای (۲۰۰۳ و ۲۰۰۸) همان تعبیری است که در پژوهش خود با عنوان معناداری کار استفاده کرده است. به نظر می‌رسد بنیابین تعبیر از معناداری در کار، جنبه‌ای صرفاً مادی داشته و با رویکردی از نظریات نهضت روابط انسانی به آن پرداخته شده است. نهایت چنین برداشتی، تنها دستیابی به متغیرهایی از قبیل تعهد، بهره‌وری و انگیزش در کار است که بالاخره سازمان را به مقصودی از اهداف سودآورانه خود نزدیک کند. در همین راستا، پژوهش معمارزاده و صانعی (۱۳۹۱) علی‌رغم اینکه مفهوم رهبری معنوی را در نظام اداری ایران قابل تعمیم می‌داند اما با همان نگاه ادبیات موجود به تکمیل و طبقه‌بندی شاخصه‌ها دست زده است که البته طبقه‌بندی ذکر شده قابل تقدیر است.

اما از جمله پژوهش‌های همراستا، پژوهش باقری و سعدآبادی (۱۳۹۰) است که به بررسی فرایند رهبری معنوی در سازمان از دیدگاه یکی از فرماندهان دفاع مقدس سخن به میان آورده است. در پژوهش مذکور تفکیک و الگویی از ابعاد، مؤلفه‌ها و معرفت‌ها ارائه نشده است اما به مدل فرایندی جدیدی دست یافته که می‌تواند مبنای نظری مناسبی در تحقیقات آتی باشد. از دیدگاه نگارندگان پژوهش حاضر، قبل از دستیابی به فرایند و جهت کمی کردن و سنجش مدل رهبری معنوی اسلامی در سازمان‌ها باید تفکیکی از اجزای این مدل به ارائه کرد. لذا نکته حائز اهمیت در خصوص تشابه پژوهش حاضر و رویکرد پژوهش باقری و سعدآبادی (۱۳۹۰) در نگاه اسلامی به معنویت در سازمان‌ها و تعریف اسلامی از این مهم است و در خصوص تفاوت‌ها، در تجزیه عناصر یک مدل فرایندی برای سنجش و ارزیابی آن مقوله در سازمان‌هاست. علاوه بر این، مبنای استخراج مؤلفه‌ها در دو پژوهش متفاوت است به گونه‌ای که در یکی

مبنای الگوگیری رهبری معنوی، شهید کاظمی و در دیگری، متن کتاب نهج البلاغه حضرت امیر(ع) بود. به نظر می‌رسد برای دستیابی به یک الگوی جامع و مانع، باید از هر دو پژوهش در تکمیل یکدیگر استفاده نمود. پژوهش‌های دیگر همچون فقاہتی(۱۳۹۱)، ذاکری و همکاران(۱۳۹۰) و عطا فر و همکاران(۱۳۹۲) با وجود اینکه با رویکردی اسلامی به ذکر معرف‌هایی از ویژگی‌های رهبران معنوی اشاره کرده‌اند، اما دسته‌بندی و چهارچوب‌بندی جدیدی ارائه نکرده‌اند. لذا پژوهش حاضر، با جمع‌آوری و آگاهی کامل به پژوهش‌های صورت گرفته و با بهره‌گیری از آن‌ها، گامی جدید در راستای تدوین الگوی جامع‌تری از منظر آموزه‌های اسلامی برداشته و به جمع‌بندی متفاوتی از آن‌ها رسیده است. برای نیل بدین منظور، از دیدگاه شهید مطهری(ره) استفاده گردید و رفتار رهبر معنوی در سه بعد عقل، قلب و حس مورد بررسی قرار گرفت. با این چنین رویکردی، ابعاد سه‌گانه‌ی کنش، بینش و نگرش برای رهبران معنوی قابل تصور می‌نماید که می‌توان در قالب این چهارچوب کلی به ذکر جزئیات آن از منظر نهج‌البلاغه به عنوان یکی از معتبرترین مراجع دینی مسلمانان پرداخت. یافته‌های حاصل از این پژوهش می‌تواند مبنای عملکرد و سنجش عملکرد رهبران معنوی در سازمان‌ها قرار بگیرد. در این راستا، با آگاهی دادن رهبران سازمان‌ها نسبت به ابعاد بینشی، نگرشی و کنشی خود و بهبود و آشناسازی آنان نسبت به معرف‌های زیر مجموعه‌ی هر بعد در آنان و همچنین با ایجاد چشم‌انداز معنوی مشترک در سازمان توسط رهبر معنوی و هدایت سرمایه‌های انسانی سازمان در آن جهت با ایفای عملکردهای مطرح شده در مؤلفه هدایت‌گری می‌توان سازمان را به سمت اهداف و برنامه‌ریزی‌های معنوی سوق داد.

منابع

- ابراهیم‌پور، حبیب؛ خلیلی، حسن؛ حبیبیان، سجاد و جلیلیان، جمال (۱۳۸۸)، «بررسی رابطه بین رهبری معنوی و رفتار شهروند سازمانی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی دانشگاه محقق اردبیلی، دانشکده علوم انسانی، اردبیل.
- ابن بابویه، محمدبن علی (۱۳۸۰)، «علل الشرایع». ترجمه محمد جواد ذهنی تهرانی، قم: نشر مومنین.
- امانی ساری بگلو، جواد؛ غلامعلی لواسانی، مسعود؛ اژه‌ای، جواد و خضری‌آذر، هیمن (۱۳۹۰)، رابطه ارزش‌های فرهنگی و متغیرهای فردی با میزان استفاده از رایانه در دانشجویان. *مجله علوم رفتاری*، ۱۵(۱)، ۱-۱۰.
- انصاری، محمدعلی؛ دعائی، حبیب‌اله و مرتضوی، سیدسعید (۱۳۸۷)، *مبانی مدیریت اسلامی و الگوهای آن*. مشهد: انتشارات دانشگاه فردوسی. چاپ پنجم.
- باقری، مصباح‌الهدی و سعدآبادی، حسن (۱۳۹۰)، طراحی الگوی رهبری معنوی براساس ارزش‌های اسلامی: پژوهشی مبتنی بر راهبرد داده بنیاد با تاکید بر ویژگی‌های فرمانده شهید سرلشکر احمد کاظمی. *اندیشه مدیریت راهبردی*، ۵(۲): ۱۰، ۱۲۲-۵۷.
- بندریان، مهدی و بندریان، رضا (۱۳۹۲)، تعیین عوامل موثر بر ارزش نوآوری‌های فناورانه فرایندی در صنعت نفت با استفاده از تکنیک حداقل مربعات جزئی (PLS). *دوفصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی*، ۱(۳)، ۸۹-۱۱۰.
- تولایی، روح‌الله (۱۳۸۶)، الگویی برای شناخت مدیریت اسلامی. توسعه انسانی پلیس، سال چهارم، شماره ۱۱: ۵۳-۷۱.
- حسینی‌خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۶۰)، «بیانات در اولین کنگره بین‌المللی نهج‌البلاغه» (۱۳۶۰/۲/۲۹).
- حسینی‌خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۶۹)، «بیانات در دیدار با مسئولان و کارگزاران نظام جمهوری اسلامی ایران، به مناسبت عید سعید غدیر» (۱۳۶۹/۴/۲۰).
- حصیرچی، امیر؛ سلطانی، محمدرضا و فرهی بوزنجانی، بزو (۱۳۹۰)، الگوی شایستگی مدیران نظام در اندیشه مقام معظم رهبری (حضرت آیت‌ا. العظمی امام خامنه‌ای). *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۵(۱۷)، ۳۸-۷.
- داودی، امیرمحمدحسین و اشتیری، عزت (۱۳۹۰)، «رابطه رهبری معنوی و یادگیری سازمانی در مدارس متوسطه». *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*. دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ۵(۳)، ۳۱-۴۹.
- دهقان نجم آبادی، عامر و پیران، محمد. (۱۳۹۱). «بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی بر رابطه میان رهبری معنوی و کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: نمایندگی‌های یک شرکت بیمه در شهر ساوه)». *تازه‌های جهان بیمه*، ۱۷۱، ۲۱-۵.
- ذاکری، آذر؛ هویدا، رضا و نجفی، محمد (۱۳۹۰)، رهبری معنوی با رویکرد اسلامی. *مطالعات اسلامی در تعلیم و تربیت*، ۲(۴)، ۱۶۴-۱۳۷.
- رستگار، عباس‌علی (۱۳۸۹)، «معنویت در سازمان با رویکرد روانشناختی». قم: انتشارات دانشگاه ادیان و مذاهب.
- رستگار، عباس‌علی؛ جانقلی، محمود؛ حیدری، فائزه و حیدری، حامد (۱۳۹۱)، «بررسی نقش رهبری معنوی در هویت‌یابی سازمانی». *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۵(۱۶)، ۳۹-۶۳.
- زارعی متین، حسن؛ سیدجوادین، سیدرضا؛ رحیم‌پور، علی و باقری، مسلم (۱۳۹۱)، تبیین مسائل صنعت گردشگری جمهوری اسلامی ایران. *دوفصلنامه اندیشه مدیریت راهبردی*، ۱(۶)، ۷۳-۱۰۶.

- سیدعباس زاده، میرمحمد؛ امانی ساری بگلو، جواد؛ خضری آذر، هیمین و پاشوی، قاسم (۱۳۹۱)، مقدمه‌ای بر مدل‌یابی معادلات ساختاری به روش *PLS* و کاربرد آن در علوم رفتاری. ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.
- ضیائی، محمدصادق؛ نرگسیان، عباس و آبیانی اصفهانی، سعید (۱۳۸۷)، «نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران». نشریه مدیریت دولتی، ۱(۱)، ۸۶-۶۷.
- عابدی جعفری، حسن؛ تسلیمی، محمدسعید؛ فقیهی، ابوالحسن و شیخ زاده، محمد (۱۳۹۰)، تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی. اندیشه مدیریت راهبردی، ۱۰(۱)، ۱۵۱-۱۹۸.
- عباس‌زادگان، محمد و ترک‌زاده، جعفر (۱۳۸۶)، نیازسنجی آموزشی در سازمان‌ها. تهران: شرکت سهامی انتشار. چاپ سوم.
- عطاقر، علی؛ امیری، زینب؛ کاظمی، علی و امیری، بداله (۱۳۹۲)، تأثیر رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی (مطالعه موردی شرکت گاز استان لرستان). دوفصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۱(۱)، ۲۳۹-۲۱۹.
- فقاہتی، سیدعلیرضا (۱۳۹۱)، شاخص‌های رهبری معنوی در نهج البلاغه. هفته نامه پیام قم، ۵۹۹، مورخه ۴ شهریور ۱۳۹۱.
- دیوان محاسبات کشور (۱۳۹۴)، گزارش کالاهای اساسی در حوزه وزارت جهاد کشاورزی در سال‌های ۹۱ تا ۹۳. منتشر شده در گروه سیاسی خبرگزاری فارس به آدرس اینترنتی <http://fna.ir/38E3JR>.
- محمدی ری‌شهری، محمد (۱۳۷۵)، رهبری در اسلام. قم: انتشارات دارالحدیث.
- مشتاقیان ابرقویی، حجت؛ زارع، محمدرضا؛ محمودی خمیری، یوسف و احمدزاده، علی (۱۳۹۰)، دیدگاه رهبری اسلامی. ماهنامه مدیریت در اسلام، ۴(۱۰)، ۳۵-۲۵.
- مطهری، مرتضی (۱۳۶۱)، شناخت در قرآن. تهران: سپاه پاسداران انقلاب اسلامی.
- مظفریان، منوچهر (۱۳۶۲)، رهبری و مدیریت در اسلام. تهران: نشر آرمان. چاپ دوم.
- معمارزاده، غلامرضا و صانعی، مهدی (۱۳۹۰)، الماس رهبری معنوی در نظام اداری ایران. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۷، ۱۸-۹.
- ملکی، محمدرضا؛ جعفری، حسن؛ صفری، حسین و خدایاری زرنق، رحیم (۱۳۹۰)، «رابطه رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری کارکنان در مرکز آموزشی درمانی شهید هاشمی نژاد شهر تهران». مدیریت اطلاعات سلامت، ۸(۸). ویژه نامه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، ۱۰۲۴-۱۰۱۷.
- نادری، ناهید و رجایی‌پور، سعید (۱۳۸۹)، مدیریت با رویکرد معنوی (شاخص‌های ارزیابی تحقق معنویت در سازمان). مطالعات اسلامی در علوم انسانی، ۱(۱)، ۱۳۸-۱۱۹.
- نهج البلاغه (۱۳۸۹)، ترجمه محمد دشتی. چاپ چهارم. قم: موسسه فرهنگی تحقیقاتی امیرالمؤمنین (ع).
- Al Arkoubi, K. (2008). *Spiritual leadership and identity in Moroccan business: An ethnographic study of Ynna Holding*. ProQuest.
- Asyraf, W. M. & Afthanorhan, B. W. (2013). "A Comparison of Partial least Square Structural Equation Modeling and Covariance Based Structural Equation Modeling for Confirmatory Factor Analysis". *International Journal of Engineering Science and Innovative Technology*, 2(5), 198-205.

-
- Aydin, B. & Ceylan, A. (2009). "The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity". *African Journal of Business Management*, 3(5), 184-190.
 - Collins, D. (2010). "Designing Ethical Organizations for Spiritual Growth and Superior Performance: an Organization Systems Approach". *Journal of Management Spirituality & Religion*, 7(2), 95-117.
 - Crossman, J. (2010). "Conceptualizing Spiritual Leadership in Secular Organizational Contexts and Its Relation to Transformational, Servant and Environmental Leadership". *Leadership & Organization Development Journal*, 31(7), 596-608.
 - Dent, E. B.; Higgins, M. E. & Wharff, D. M. (2005). "Spirituality and Leadership: An Empirical Review of Definitions, Distinctions, and Embedded Assumptions", *The Leadership Quarterly*, 16, 625-653.
 - Ferguson, J. & Milliman, J. (2008). "Creating Effective Core Organizational Values: A Spiritual Leadership Approach." *Intl Journal of Public Administration*, Vol. 31: 439-459.
 - Frisdiantara, C. & Sahertian, P. (2012). "The spiritual leadership dimension in relation to other value-based leadership in organization". *International journal of humanities and social science*, 2(15).
 - Fry, L. W. (2003). "Toward a Theory of Spiritual Leadership". *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693-728.
 - Fry, L. W.; Hannah, S. T.; Michael, N. & Walumbwa, F. O. (2011). "Impact of Spiritual Leadership on Unit Performance". *The Leadership Quarterly*, 22, 259-270.
 - Fry, L. W. & Slocum, J. (2008). "Maximizing the Triple Bottom Line Through a Strategic Scorecard Business Model of Spiritual Leadership", *Organizational Dynamics*, 31(1), 86-96.
 - Fry, L. & Cohen, M. (2009). "Spiritual Leadership as a Paradigm for Organizational Transformation and Recovery from Extended Work Hours Cultures", *Journal of Business Ethics*, 84, 265-278.
 - Grant, P. & McGhee, P. (2012). "Phronesis and Sprituality in the Workplace". *Journal of Spirituality, Leadership and Management*. 6(1), 24-34.
 - Law, P. K. (2013). "An Integrated Spiritual Leadership Model for the South African Public Service: A Case of Selected Government Departments". Thesis submitted in fulfillment of the requirements for a doctoral degree in the faculty of economic and management sciences at the university of Western Cape.