

بررسی روابط درونی مؤلفه های مدیریت با رویکرد سیستمی در شرکت های داروئی

شهرام بشیری

کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.
shahram_bashiri@yahoo.com

چکیده

این تحقیق با هدف شناسایی روابط بین مؤلفه های رهبری معنوی و ارائه مدل کاربردی به منظور تقویت مدیریت منابع سازمانی در شرکت های داروئی می باشد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر گردآوری داده ها، توصیفی از نوع پیمایشی، و ابزار جمع آوری اطلاعات در این پژوهش، پرسشنامه است. نمونه آماری با توجه به محدود بودن حجم جامعه آماری، از روش نمونه گیری تصادفی ساده، و برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های t ، تکنیک مدلسازی ساختاری تفسیری (ISM) و تجزیه تحلیل MICMAC با استفاده از نرم افزار متلب استفاده شده است. نتایج حاصل از بررسی مؤلفه های رهبری معنوی اسلامی مبتنی بر آموزه های قرآنی بیانگر آن است که هر یک از مؤلفه های مذکور از حد متوسط بیشتر می باشند. همچنین نتایج حاصل از تکنیک مدلسازی ساختاری تفسیری و تجزیه تحلیل MICMAC نشان می دهد که مؤلفه های معاد گرایی، بصیرت بخشی و اندیشه ورزی، در سطح اول، تقوا و عدالت محوری، در سطح دوم به عنوان عوامل اثر پذیر؛ شناخت و یاد خدا، اخلاص، توکل، در سطح سوم بعنوان عوامل تاثیرگذار در ارائه مدل مدیریت منابع سازمانی در شرکت های داروئی می باشد.

واژگان کلیدی: معنویت، مدیریت منابع سازمانی، تکنیک مدلسازی ساختاری تفسیری.

مقدمه

در سال های اخیر، توجه به رفتار های نمادین و عاطفی رهبران، موجب شکل گیری نظریه های نو رهبری از جمله رهبری تحول آفرین، رهبری کاریزماتیک، رهبری بصیر و رهبری عاطفی شده است. توجه به سیر تکوین مطالعات رهبری، ما را به این نکته رهنمون می سازد که تاکنون تحقیقات مختلفی درباره ویژگی های فیزیکی، ذهنی و عاطفی رهبران انجام شده اما موضوعی که اخیراً توجه زیادی را به سوی خود جلب کرده، ویژگی های معنوی رهبران است. اما موضوع «رهبری معنوی» در ادبیات رایج مدیریت، موضوعی فوق العاده و در عین حال، تک بعدی و نگاه به آن، عموماً، نگاهی ابزاری و عینی است. نگاهی کوتاه به پژوهش های انجام شده در این زمینه نشان می دهد که مقصود از ویژگی های معنوی رهبران و رهبری معنوی در ادبیات علمی موجود، رهبری بر اساس معنویت منهای دین است (باقری و سعد آبادی، ۱۳۹۸). امروزه سازمانها به رهبرانی نیاز دارند که به بعد دیگری از زندگی انسانی که از روابط عادی رهبر - پیرو فراتر است توجه کنند؛ رهبرانی که در موقعیت ها به جای مداخله در کارها به بصیرت بخشی، به جای کنترل به اعتماد، به جای اعمال محدودیت به استقلال، به جای اقدام به تصویرسازی و به جای مطرح نمودن خود، به فروتنی تأکید کنند. در نظریه رهبری معنوی، که در غرب مطرح است، نهایتاً چیزی که عاید می شود رفاه و آسایش زیستی است اما

باید به این نکته توجه کرد که انسان تنها دارای یک بعد نیست، بلکه بعد روحانی انسان هم بسیار مهم است و عدم توجه به بعد روحی انسان و خداگرایی مشکل بزرگ رهبری معنوی در غرب است. یکی از مواردی که می تواند به موفقیت سازمانها کمک شایانی کند، توجه به آموزه های ناب اسلامی است که در این بین توجه به معنویت اسلامی ضروری است. سازمانهای کشورمان توجه زیادی به مسائل اسلامی در سازمان نمی کنند. با اینکه بارها مقام معظم رهبری تأکید کرده اند که سازمانهای داخلی به سمت مبانی دینی و اسلامی روی بیاورند و توجه به مقوله معنویت را نیاز اساسی سازمانها در عصر حاضر بدانند (عطافر و همکاران، ۱۳۹۷). بنابراین اگر در سازمانها بحث معنویت بر اساس آموزه های دین مبین اسلام به طور جدی در عمل اجرا شود، زمینه های ارتقا و بهبود عملکرد سازمانی توسط کارکنان فراهم می شود.

از طرفی دیگر، مهمترین عامل بهره وری در شرکت ها و در نهایت کل جامعه، منابع انسانی است. تردیدی نیست که شکوفایی هر جامعه ای در بهبود و پرورش منابع انسانی آن نهفته است؛ بدین سبب است که مسئولان شرکت ها با یاری متخصصان رفتاری و منابع انسانی توجه خاصی را به پرورش کارکنان مبذول می دارند. یکی از مفاهیمی که در راستای بالندگی منابع انسانی مطرح گردیده، آموزه های قرآنی است. از این رو برای نقش رهبری در فرآیند توانمند سازی کارکنان، اهمیت بسزایی قایل شده اند. با توجه به مطالب عنوان شده و نقش مهم رهبری معنوی بر اساس آموزه های قرآنی در شرکت ها در توانمندسازی کارکنان، در این راستا شرکت ها به عنوان یکی از مهمترین مراکز فرهنگی کشور رسالت بزرگی در زمینه توسعه و ترویج فرهنگ غنی قرآن کریم بر عهده دارند. تأکید اسناد بالادستی منجمله سند اسلامی شدن شرکت ها مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی، بر ارتقاء فرهنگ قرآن و عترت در بین شرکتیان، بر اهمیت و جایگاه این موضوع در شرکت ها می افزاید.

ضرورت ایجاد بستر لازم برای تحقق این مهم در شرکت ها به عنوان عامل زیربنایی، مستلزم ایجاد تحولاتی در حوزه شناخت، باورها و تغییر بینش و دانش در جامعه شرکت ی می باشد. توسعه فرهنگ قرآنی خصوصاً در بین کارکنان شرکت ی، نیازمند اجرای یک برنامه بلندمدت است که توجه جدی به فرهنگ سازی و آموزش های اثربخش مهارت های قرآنی و ایجاد زمینه های قرآن پژوهی داشته باشد. با توجه به مطالب گفته شده هدف این پژوهش بررسی مولفه های مدیریت منابع سازمانی مبتنی بر آموزه های قرآنی با رویکرد سیستمی است.

مبانی نظری پژوهش

معنویت و رهبری معنوی

نظریه رهبری معنوی، نظریه ای عالی برای تحول سازمانی است که به منظور ایجاد سازمانی یادگیرنده و دارای محرک درونی به وجود آمده است. نظریه رهبری معنوی بر اساس الگوی انگیزش درونی توسعه یافته که ترکیبی از چشم انداز، ایمان به تحقق هدف، مأموریت و چشم انداز سازمان، علاقه به نوع دوستی و بقای معنوی است (آیدین و سیلان، ۲۰۰۹). هدف رهبری معنوی توجه به نیازهای اصلی رهبر و پیروان است تا موجبات بقای معنوی آنان را فراهم کند؛ چنین رهبری موجب می شود که کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کنند و برای شغلی که دارند، اهمیت قائل شوند (معناداری درکار)؛ همچنین این احساس به آنان دست دهد که شغلشان از نظر سازمان و سایر همکاران نیز دارای اهمیت است (عضویت). این رهبران چشم انداز و ارزشهای مشترکی برای کارکنان ایجاد، و موجب توانمندی گروهی و سازمانی آنان را فراهم می کنند که در نهایت سطح رفاه زیستی و سلامت و تندرستی کارکنان و همچنین بهره وری و تعهد سازمانی افزایش خواهد یافت (فری و همکاران، ۲۰۱۷). رهبر معنوی کسی است که با استفاده از ارزشها، باورها و

رفتارهایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم می‌کند. رهبری معنوی شامل آموزش اصول درست و عملکرد فنونی است که باعث کنترل نفس می‌شود (نافعی، ۲۰۱۸).

مدیریت کارآمد از منظر آموزه‌های دینی

دین اسلام بی تردید از ادیان الهی و به اعتقاد پیروانش، آخرین برنامه فرستاده شده از سوی خدا به بندگان است. طراحی و ساختار این دین به گونه‌ای است که معنویت در سراسر آن به چشم می‌خورد؛ آغاز و پایان معنویت در اسلام به خدا ختم می‌شود. اولین قدم در معنویت اسلامی، پذیرش موجودی برتر و تأثیرگذار تام در زندگی انسان و عالم هستی است. بدون اعتراف اجمالی به چنین واقعیتی، معنویت اسلامی شروع نمی‌شود. آیات اول سوره عصر آغاز حرکت انسان را به نحو صحیح بیان می‌کند که با ایمان به خدا شروع می‌شود و با خصوصیات ویژه‌ای پایان می‌یابد.

معنویت را از دیدگاه اسلام می‌توان چنین تعریف کرد توجه و اهتمام به باطن تعالیم و آموزه‌های نظری و عملی دین و به طور کلی، توجه به باطن و غیب هستی و پیراستن نفس از تعلق مادیات و آراستن آن به روحانیت احکام و دستورهای دین مبین اسلام در پرتو توجه و تدبیر خالصانه و زینت دادن آن به نورانیت جاری و ساری در نظام آفرینش و از رهگذر طهارت و خلوص عارفانه. از اینرو، ساحت حقیقی و زیر بنای اصلی معنویت را باید در باطن خود انسان جستجو کرد (مطهری، ۱۳۸۴). معنویت به دایره احکام مترقی شریعت اسلام محدود نمی‌شود و صحیفه بزرگ هستی نیز تجلی بخش لطایف معنوی و حقایق باطنی برای اهل تأمل و تدبیر است تا از رهگذر توجه به باطن امور، جان خویش را جلا دهند و حقیقت هستی را در آن آشکارا نظاره‌گر باشند و ضمن توجه به ظواهر دینی و معیشت دنیوی به تجرد باطنی یا تهذیب و تزکیه نفس دست یابند (ربانی، ۱۳۹۶). از دیدگاه اسلام معنویت بر دین مبتنی است و مسلمان باید معنویت خویش را بر اساس دین اسلام استوار سازد و حدود و ثغور معنویت فرد را، دین معین می‌کند و نوع ارتباط چهارگانه فرد مسلمان، یعنی ارتباط با خویشان، با دیگران، با محیط و با خدا، بر اساس آموزه‌ها و تعالیم دینی معین می‌شود (عبدلی و همکاران، ۱۳۹۷).

شهید مطهری در تبیین جایگاه معنویت در تکامل انسانی به نگاه قرآن به معنویت و جریان آن در زندگی اهل بیت - علیهم السلام - اشاره می‌کند: از نظر قرآن، معنویت، پایه تکامل است. این همه عبادات که در اسلام بر روی آن تکیه شده است برای تقویت جنبه معنوی روح انسان است؛ زندگی پیامبر را ببینید، با آن همه گرفتاری و مشغله ای که دارد باز در همان حال قرآن می‌گوید "إن ربک یعلم أنك تقوم أذنی من ثلثی اللیل و نصفه و ثلثه و طائفه من الذین معک و الله یقدر اللیل و النهار علم أن لن تحصوه فتاب علیکم" (مزل، ۲۰) انقلاب ما، در آینده در کنار عدالت اجتماعی به مقیاس اسلامی، نیاز به معنویتی گسترده و شامل دارد، معنویتی از آن نمونه که در پیامبر و ائمه دیده ایم (مطهری، ۱۳۷۲). همچنین میزان اثرگذاری معنویت اسلامی، در پیشرفت و پیروزی جوامع و ملت‌ها در کلام امام چنین تبیین شده است "قدرت اسلام، فوق قدرت های مادی ابرقدرت هاست" می‌بینید که این قدرت است که مشت را در مقابل تانک و مسلسل قرار داده است و پیرزنها را به خیابان‌ها کشانیده است، و بچه‌های کوچک را به تکاپو واداشته است. این قدرت مذهب و معنویت است؛ اتکای ما به خداوند و به معنویت است؛ و هیچ قدرتی در عالم نمی‌تواند در مقابلش بایستد. انقلاب ما هر چه هم که قوه‌های مادی اش کم باشد، این معنویت، اسباب پیشرفت می‌شود. همچنین، امام، ضمن توصیه به حفظ معنویت و روحیات معنوی به عنوان عامل برتری و پیروزی در صحنه‌های مجاهده، غرور را آفت اساسی معنویات می‌داند: "آن چیزی که از شما ... توقع دارم این است که آن جهات لطیف اسلامی را حفظ کنید. معنویت، از نظر رهبر کبیر انقلاب، ثمره ایمان، عبودیت و خلوص بندگی خداست: آنچه موجب سعادت و جاودانگی ما می‌شود، صفای معنویت و ثمرات خلوص بندگی است (باقری و سعد آبادی، ۱۳۹۰).

در بررسی ادبیات در زمینه رهبری معنوی در غرب ملاحظه می‌شود که اساس رهبری معنوی از خدا رنگ و بوی خاصی نبرده‌است. اما در اسلام تأکید بر این است که رهبر معنوی باید به اصول معنوی دین اسلام معتقد باشد و در رفتار خود آنان را نشان دهد. 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 مدیریت کارآمد 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 (جعفری شورگل، ۱۳۹۹).

مدیریت کارآمد یعنی رهبری که از طریق ارتباط عمیق با خداوند و ایجاد ویژگیهای خداگونه در خود و نفوذ در پیروان با واسطه ویژگیهای خداگونه آنان را در مسیر خداوند و معنویت قرار دهد و از این طریق کارکنان را به پیشرفت سازمان در جهت رضای الهی سوق دهد:

در این تعریف چند تفاوت اساسی در تعریف رهبری معنوی از دیدگاه غرب و دیدگاه اسلام هست که به آنها اشاره می‌شود:

۱. رهبری معنوی در اسلام از طریق ارتباط عمیق با خداوند به دست می‌آید؛ این امر بدان معناست که در اسلام اگر رهبران سازمان میخواهند موفق شوند؛ باید برای موفقیت با خداوند دارای ارتباط قوی باشند و از طریق این ارتباط، سازمان را هدایت کنند.

۲. ایجاد ویژگیهای خداگونه در رهبران: زمانی که ارتباط صحیح با خداوند ایجاد شود برخی ویژگی و صفات خداگونه از جمله حسن خلق، محبت، دوستی و عدالت در رهبران معنوی سازمان ایجاد می‌شود که این امر در موفقیت سازمان می‌تواند مؤثر باشد.

۳. نفوذ در پیروان به دلیل ایجاد صفات خداگونه: در تعریف رهبری گفته میشود که رهبری یعنی نفوذ در دیگران. در بحث مدیریت کارآمد این تعریف پذیرفته می‌شود اما از نظر اسلام نفوذ در پیروان و جذب آنان در جهت حرکت به سمت اهداف سازمان به دلیل ایجاد صفات الهی در رهبر است و رهبر تنها زمانی می‌تواند کارکنان را با خود بدرستی همراه کند که روح خداگونه داشته باشد. مسلماً تأثیری که رهبران از طریق ایجاد صفات الهی در خود بر کارکنان می‌گذارند بسیار مؤثرتر و بادوام‌تر از تأثیری است که از روشهای دیگر به دست می‌آید.

۴. قرارگرفتن کارکنان در مسیر معنویت: نفوذ مدیریت کارآمد در کارکنان باعث میشود آنان نیز در مسیر معنویت الهی قرار گیرند و از این طریق در جهت اهداف سازمان که در جهت رضای خداوند است به موفقیت سازمان کمک کنند (عطافر و همکاران، ۲۰۱۳).

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. در بررسی پژوهشهای مختلف، ارزشهای معنوی که توسط پژوهشگران برای رهبری معنوی اسلامی تدوین شده است، به شرح جدول زیر بیان می‌گردد.

منابع	شاخص های رهبری معنوی اسلامی
نادری و رجایی پور (۱۳۸۹)	دلسوزی، خدمت خالصانه، کار وسیله‌های 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 بیهوده، عدالت، علم و آگاهی، تبعیت از قرآن و سنت پیامبر(ص)، عفو و بخشش، وحدت، امانتداری، گشادهرویی، ساده‌زیستی، دوری از غرور، مردمگرایی، رازداری، مشورت، همنشینی با راستگویان و پرهیزکاران، بهره‌گیری از هوش فرهنگی، توجه به اصالتها و ارزشها، رفع نیازهای مالی کارکنان، پرهیز از بکارگیری نزدیکان در مناصب نزدیک
عطاfer و همکاران (۱۳۹۲)	یاد خدا، اخلاص، تقوا، توکل، معادگرایی

سازمان های معنوی

بر اساس تحقیقات میترف و دنتون، پنج شیوه گوناگون معنوی یا دینی بودن سازمان معنوی، شناخته شده است: سازمان مبتنی بر دین؛ یا گرایش آن به دین و معنویت، مثبت است یا گرایش آن به دین، مثبت و به معنویت، منفی است.

سازمان مبتنی بر ارزش ها: از اینکه الگو و سرمشق رؤسا و مؤسسان آن، اصول فلسفی کلی یا ارزش های مرتبط و همسو با دینی خاص یا معنویت باشد، سر برمی تابد.

از این پنج نوع سازمان، سه نوع سازمان مجزا نیز وجود دارد که گرایششان به معنویت، مثبت ولی به دین، منفی است؛ این سازمان ها عبارت است از:

سازمان تکاملی: این سازمان، در ابتدا، با دین خاصی، ارتباط برقرار می کند یا با آن به خود هویت می بخشد و با گذشت زمان به سوی موقعیتی جهانی تر، گام برمی دارد.

سازمان بازپروری: اصول «Alcoholics Anonymous» را به منظور پرورش معنویت برمی گزیند. AA ها گروهی دستیار و داوطلب اند که به افرادی که به دنبال ترک اعتیاد به الکل هستند کمک می کنند که به دست خودشان یا دیگران، سلامتی شان را بازیابند. این مسئله، زمانی رخ می دهد که عده زیادی از مدیران کلیدی سازمان در حال بهبود یافتن از اعتیاد به الکل، مواد مخدر و مانند اینها هستند.

سازمان با مسئولیت اجتماعی: رؤسا و مؤسسان سازمان با اصول و ارزش های قوی ای که مستقیماً برای اصلاح و بهبود در جامعه به کار می گیرند، هدایت می شوند. در این مورد، رؤسای سازمان در غالب موارد با سهامداران در ارتباط اند تا با کارکنان خود (حسین زاده و یزدانی، ۱۳۹۲).

مؤلفه‌های رهبری معنوی از منظر اسلام و قرآن

در این بخش به برخی از مؤلفه‌های رهبری معنوی از منظر آیات قرآن و معارف رضوی می‌پردازیم. این مؤلفه‌ها عبارتند از: شناخت و یاد خدا، اخلاص، معادگرایی، تقوا، توکل، بصیرت‌بخشی، عدالت‌محوری، اندیشه‌ورزی.

الف: شناخت و یاد خدا

حقیقت ذکر و یاد خدا توجه قلبی انسان به ساحت قدس الهی و توجه کامل تمامی وجود آدمی به ذات احدیت است (مطهری، ۱۳۸۴: ۲۴) شروع و پایان معنویت در اسلام به خدا ختم می‌شود. گذشت که اولین قدم در معنویت اسلامی، پذیرش موجودی برتر و تأثیرگذار تام در زندگی انسان و عالم هستی است. بدون اعتراف اجمالی به چنین واقعیتی، معنویت اسلامی شروع نمی‌شود.

خداوند در قرآن کریم می‌فرماید: «هُوَ الْأَوَّلُ وَالْآخِرُ وَالظَّاهِرُ وَالْبَاطِنُ وَهُوَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ»: او اول و آخر و مرئی و نامرئی است و او به همه چیز داناست (حدید: ۳). اگر مدنظر رهبر اسلامی، کارمند و مجموعه کارگزاران هر سامانه و در مراحل مختلف خدا باشد، حرکت‌ها در مسیر و هدف درست شکل می‌گیرد که بر فلسفه خلقت منطبق است و فعالیت‌ها منطقی و علمی انجام می‌شود؛ زیرا کارگزار خود را در محضر حق می‌بیند و از این طریق ناظر دائمی بر رفتار افراد در خلوت و جلوت شکل می‌گیرد و نتیجتاً دقت، درستی و سلامت کار را به همراه خواهد داشت و در این راه انسان می‌داند که خدا او را می‌بیند (نبوی، ۱۳۸۲).

ب: اخلاص

اخلاص از مراتب ایمان است. اخلاص یعنی اینکه انسان ظاهر و باطنش یکی باشد و همه کارهایش را فقط برای رضای خدا و تقرب به خداوند انجام دهد و از احدی انتظار سپاس‌گزاری و قدردانی نداشته باشد (مه‌دوی کنی، ۱۳۷۶). منظور از اخلاص رهبران و مدیران در اسلام این است که وی فعالیتش را در درجه اول برای رضا و خشنودی خداوند و عنایت به پادشاه‌های اخروی و نه مادی انجام دهد و در کارهای خود در هر وضعیت و احوالی اعم از وضع مساعد و سازگار و یا اوضاع نابسامان و اخبارهای ناگوار که می‌تواند تأثیرات عمیقی براساس و بنیان فعالیت‌های وی گذارد و تفکر او را دچار اختلال در کارها کند از یاد خداوند غافل نباشد و همواره شکرگزاری کند؛ بدین سبب رهبر معنوی اسلامی قلب و روح خود را تمام و کمال در اختیار ذات باری تعالی می‌گذارد؛ لذا رهبری که اخلاص در رفتارش نباشد و تنها با تظاهر و ریا بر مسندی تکیه زده باشد، هنگام خوشی و راحتی و فراغت از یاد خدا غافل می‌شود و این آسودگی خاطر را ناشی از اعمال قدرت و عظمت شخصیت خود می‌داند و حال این که در مواقع بحرانی و حوادث پیچیده و ناگوار به یک باره به یاد خدا می‌افتد و از خدا طلب کمک می‌کند اما مدیر و رهبر با اخلاص در رفتارش غش و ریا ندارد و نسبت به کمک‌ها و امدادهای خداوندی در هر وضعی اظهار ناسپاسی نمی‌کند و از یادش غافل نمی‌گردد (پیروز، ۱۳۹۱) رهبران با اخلاص در سازمان‌ها دچار خودبرتربینی، بدزبانی، رفتار تحقیرآمیز نسبت به دیگران، توهین و رفتارهایی از این قبیل نمی‌شوند (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۱).

ج: معادگرایی

از موضوعات بسیار مهم و سرنوشت‌ساز انسان، معاد است. مهم‌ترین منبع ایمان به معاد، وحی الهی است که به وسیله پیامبران به بشر ابلاغ شده است. انسان پس از اینکه خدا را شناخت و به صدق گفتار پیامبران ایمان آورد به روز قیامت که همه پیامبران ایمان به آن را سرلوحه تبلیغ و دعوت خود قرار داده‌اند (ربانی، ۱۳۸۰) خداوند در قرآن کریم می‌فرماید:

«أَفَحَسِبْتُمْ أَنَّمَا خَلَقْنَاكُمْ عَبَثًا وَأَنَّكُمْ إِلَيْنَا لَا تُرْجَعُونَ»: آیا گمان کرده‌اید شما را بیهوده خلق کرده‌ایم و به سوی ما باز نمی‌گردید (مؤمنون: ۱۱۵).

رهبری معنوی که آخرت را قبول داشته و فرد آخرت‌گرایی، هرگز برای رسیدن به اهداف مادی به عمل ناشایست و خلاف اخلاق تن نمی‌دهد بلکه معیار سنجش و ارزشیابی عملکرد خود را رضایت خداوند و میزان خدمت به خلق می‌داند و عملکرد خود را با این دو معیار تطبیق می‌دهد. این خود نیروی مؤثر و کنترل کننده درونی قوی است که رفتار او را از درون کنترل می‌کند. رهبران سازمانی با اعتقاد به معاد و در کار بودن حساب و کتاب برای همه رفتارشان پیوسته مواظب رفتارهای خود هستند که مبدا هنگام ادای وظیفه حق الله یا حق الناسی بر گردنشان بیفتد و با حساب و کتاب دقیق به ادای وظایفشان می‌پردازند. اصل آخرت‌گرایی در مدیریت اسلامی ایجاب می‌کند لحظه به لحظه تصمیم‌سازی‌ها و تصمیم‌گیری‌ها در اداره کارهای مختلف سازمان در مسائل خرد و کلان در ابعاد مختلف دقیقاً منطبق بر نظر و رضایت صاحب جهان هستی و جهان آخرت باشد و آنچه در فرایندهای مختلف ساختاری و مدیریتی باید مورد نظر باشد اینکه آینده‌گرا و عاقبت‌اندیش به همه کارها باشد و در هر کاری پایان آن مورد توجه قرار گیرد که آیا این پایان بر رضایت خداوند منطبق هست یا نیست؟

آخرت‌گرایی در مدیریت اسلامی یعنی هنگام حرکت، هدف را از یاد نبردن و همیشه از دو چشم، یک چشم به کار امروز و چشم دیگر به فردا و پایان و هدف بودن است و با چنین رفتاری آنچه مطلوب انسان و سازمان است چیزی به غیر از رضایت خداوند نیست (کاظمی، ۱۳۹۱).

ح: تقوا

تقوا به معنای عام کلمه لازمه زندگی هر فردی است که می‌خواهد انسان باشد و تحت فرمان عقل زندگی، و از اصول معینی پیروی کند. تقوای دینی و الهی یعنی اینکه انسان خود را از آنچه از نظر دین و اصولی که دین در زندگی معین کرده، خطا و گناه، پلیدی و زشتی شناخته شده است، حفظ و صیانت کند و مرتکب آن‌ها نشود (مطهری، ۱۳۹۴). رهبر معنوی اسلامی در درجه نخست باید تقوا داشته باشد. رهبر با تقوا، مطیع فرمان‌های الهی است و می‌داند که اگر در جریان کارها، وضع سخت و دشواری برایش پیش آید و یا زمینه کارها بسیار آماده باشد و کارها به آسانی در برابرش پدیدار شود در هر دو حالت روحیه خود را نیازد و خود را در مسیر اجرای فرمان الهی ببیند و با وقار و اطمینان خاطر کار را ادامه دهد. تقوای الهی در رهبران در اسلام از مهم‌ترین و اساسی‌ترین مؤلفه‌های رهبر است و آن نیروی بازدارنده و محافظت کننده مدیران است که باعث قوام و پایداری و استواری مدیریت اسلامی در تمام فراز و نشیب‌ها و سختی‌ها می‌گردد. مدیران متقی در سازمان‌ها با این نیروی بازدارنده از دست زدن به رفتار غیراخلاقی چون اختلاس، رشوه‌خواری و بنده و برده پول شدن پرهیز می‌کنند (ربانی، ۵۲).

خ: توکل

توکل نوعی رابطه فرد با خداوند است که در آن فرد با توجه به اعتقادی که به قدرت، حکمت و رأفت و شفقت خداوند دارد در تمام حرکات و سکنات، حضور خدا را در نظر می‌گیرد و در تمام لحظات برای موفقیت خود از او استمداد می‌کند (مطهری، ۱۳۸۴) اصل توکل بر خدا در مدیریت اسلامی به این معنی است که انسان با اعتماد کامل در اداره کارهای مختلف سازمان، فکر و عمل خود را به یک منبع بی‌انتهای متصل کند و براساس این اتکا به حقیقت اصیل قدم‌های خود را محکم‌تر بردارد و در کارهای مختلف سازمان براساس آنچه معقول و حق است بهترین تلاش‌ها را به کار بندد؛ به این ترتیب هرچه اعتقاد و درجه یقین به وجود خدا و کارسازی و کارسوزی او بیشتر شود، توکل و اتکا به خداوند نیز بهتر و

بیشتر می‌شود و در واقع تمام کارها از ریزترین تا بزرگترین در حال توانمندی و در حالت ضعف به مالک و صاحب اصلی آن سپرده می‌شود که خداوند است (محمدی ری شهری، ۱۳۸۹). توکل درجاتی دارد؛ یکی از آن‌ها این است که در هر کاری که مربوط به توسل «به او اعتماد کنی و از آنچه که نسبت به تو انجام می‌دهد، خشنود باشی و بدانی که او جز خیر برای تو نمی‌خواهد و بدانی که حکمت در این است که کارت را به او واگذار کنی و به او توکل نمایی».

د: دارا بودن بصیرت و بصیرت‌بخشی

از جمله صفات رهبران الهی، داشتن بصیرت است؛ زیرا بصیرت به معنای توانایی قلبی برخاسته از نور الهی است که شخص را توانا می‌سازد تا حقایق امور و اشیا را چنان درک کند، چنین توانایی به شخص کمک می‌کند تا پیامدهای نهایی هر حرکت و عملی را نیز درک کند و تحلیل درستی از واقعیت‌های روزمره و رخداد‌های آن بدهد و تبیین و توصیه‌های مناسبی برای مواجهه و تعامل با آن‌ها ارائه نماید. اساس دعوت به سوی خدا و شیوه رهبری و مدیریت الهی مبتنی بر بصیرت است.

ذ: عدالت‌محوری

«منطق اسلام این است که معنویت را با عدالت توأم با یکدیگری باید در جامعه برقرار کرد در جامعه‌ای که عدالت وجود نداشته باشد، هزاران هزار بیماری روانی به وجود می‌آید، محرومیت‌ها ایجاد عقده‌های روانی می‌کند و عقده‌های روانی تولید انفجار...» (مطهری، ۱۳۸۴)؛ بنابراین معنویت جامع و کامل یا درونی و بیرونی و یا ستیز و گریز و گرایش می‌تواند معنویت هم‌گرا با فطرت انسان باشد و فرجام و سرانجام آن سعادت حقیقی فرد و جامعه انسانی.

ه: اندیشه‌ورزی

فکر و فرآیند تفکر را چنین تعریف کرده‌اند: «فکر، حرکت ذهن بین معلوم و مجهول است». معنویت اسلامی بر عقلانیت استوار گشته زیرا اگر پشتوانه معنویت خرد نباشد در چالش‌های روزگار و تضاد واقعیات زندگی تضعیف شده و عقب‌نشینی می‌نماید لذا در احادیث اسلامی عقل دلیل و راهبر مؤمن معرفی شده است. معنویت و عرفانی که پایه‌های خردگروانه و عقل‌ورزانه ندارد و با عقلانیت در تعارض و حتی در ستیز است معنویت نیست. معنویت منهای عقلانیت در حقیقت معنویت منهای معنویت می‌باشد. باید دانست از چند جهت عقلانیت و اندیشه‌ورزی از مؤلفه‌های مهم رهبری اسلامی به شمار می‌آید: تفکر در برنامه‌ریزی، اندیشه در اهداف، فکر در نیازها و سنجش آن‌ها و اندیشه‌ورزی در شرایط موجود و ارزیابی و پیش‌بینی شرایط پس از این. در کلام وحی و قرآن کریم به تفکر ترغیب زیادی شده و در کلام معصومان بر این امر تأکید گردیده است. اولیای خدا به تفکر بیشتر اهمیت می‌دادند و اکثر عبادات آن‌ها به تفکر ختم می‌شد؛ چنان که در مورد اباذر گفته شده است. «اکثر عباده اُبی ذر التفکر» (قمی، ۳۸۳).

به طور 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 تکامل یافته‌ی امر سرپرستی انسان بر انسان است که در طول تاریخ حیات بشری به گونه‌های متفاوت بروز نموده و متکی بر مناسبات مختلف اجتماعی زندگی انسان می‌باشد. تکیه‌ی عمده اسلام در

نوع روابط انسانی و بهره‌برداری از منابع انسانی تاکیدکننده و تعیین کننده‌ی نوع رهبری و نقش رهبری در اسلام است و طبعاً رهبری در سازمان نیز به عنوان شاخه‌های 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 جایگاه رهبری با ویژگیهایی که از منظر توحیدی مقبولیت دارد، میباشد (مرزوقی و همکاران، ۱۳۹۴).

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 به عنوان 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.

پیشینه پژوهش

بطور کلی، با توجه به اهمیت رهبری معنوی و آموزه‌های قرآنی مطالعات مختلفی انجام شده است که در ذیل به برخی از آنها اشاره شده است.

مرزوقی و همکاران (۱۳۹۴)، در تحقیقی تحت عنوان تدوین و اعتباریابی الگوی رهبری معنوی اسلامی در سازمان از منظر نهج البلاغه به این نتیجه رسیدند که الگوی رهبری معنوی اسلامی مشتمل بر سه بعد بینشی دربرگیرنده ی سه مؤلفه ی اعتقادی، عقلانی و تخصصی، بعد نگرشی دربرگیرنده دو مؤلفه عاطفی و فرهنگ سازی و بعد کنشی شامل دو مؤلفه منشی و هدایت گری می باشد. در مرحله کمی، نیکویی مدل اندازه گیری از طریق تحلیل عامل تأییدی بررسی گردید و یافته ها 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. علی نقوی و همکاران (۱۳۹۴)، در تحقیقی تحت عنوان الگوی معنویت سازمانی در آموزش عالی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی به این نتیجه رسیدند که ده عامل فضائل، فضای معنوی، محتوایی، ساختاری، رهبری، فرهنگی، خلاقیت، ایمان، انگیزش و اجتماعی به عنوان عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی به شمار می رود؛ همچنین نتایج الگوسازی ساختاری تفسیری نشان داد که عامل رهبری بیشترین قدرت نفوذ و کمترین وابستگی را بین نه عامل کلیدی دیگر دارد. قاسمی و همکاران (۱۳۹۳)، در پژوهشی تحت عنوان تأثیر رهبری معنوی بر سلامت سازمانی در بین کارکنان سازمان تأمین اجتماعی زاهدان به این نتیجه رسیدند که رهبری معنوی بر سلامت سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری دارد. همچنین از بین ابعاد رهبری معنوی، عضویت و بازخور تأثیر مستقیم و معناداری بر سلامت سازمانی دارند. عطا فر و همکاران (۱۳۹۷)، در تحقیقی تحت عنوان بررسی تأثیر مدیریت کارآمد بر عملکرد سازمانی به این نتیجه رسیدند که ابعاد مدیریت کارآمد شامل: یادخدا، توکل، اخلاص، تقوا و معادگرایی به ترتیب بر عملکرد سازمانی تأثیر دارند. باقری و سعد آبادی (۱۴۰۰)، در تحقیقی تحت عنوان "طراحی الگوی رهبری معنوی بر اساس ارزشهای اسلامی" پژوهشی مبتنی بر راهبرد داده بنیاد، با تأکید بر ویژگیهای فرمانده شهید سرلشگر پاسدار احمد کاظمی "سرانجام به مدلی برای تبیین الگوی شکل گیری وجوه مختلف رهبران معنوی و روابطشان با پیروان دست یافتند. در این مدل، عواملی همچون محیط رشد، پیش زمینه های موثر در مسیر رشد افراد، معرفت و خودسازی و ویژگیها و رفتارهای فرمانده منجر به ایجاد

تولی روحی، فکری و رفتاری در نیروها می شود و فرایند نفوذ اتفاق می افتد. معمارزاده و صانعی (۱۳۹۰)، در تحقیقی تحت عنوان "الماس رهبری معنوی در نظام اداری ایران" به این نتیجه رسیدند که 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، گروه بندی شده است.

در بین پژوهش های انجام شده در خارج از کشور نیز سلیمان (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان شناسایی عوامل معنویت در کسب و کار در چارچوب اسلامی با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی به بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی در سازمانهای منتخب کشور مالزی پرداخته است. نتایج پژوهش وی نشان داد که سه عامل ایمان، فضائل و فضای معنوی، عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی است. باگوان (۲۰۱۳) نیز در پژوهشی تحت عنوان معنویت در کار در بین دانش آموزان آفریقایی به این نتیجه رسید که عامل اجتماعی با معنویت در سطح بالاتری نسبت به سایر مولفه ها دارد. لویس دیلیو فرای و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیقی تحت عنوان تاثیر رهبری معنوی بر عملکرد بخش به این نتیجه رسیدند که یک رابطه دینامیکی بین رهبری معنوی، رفاه معنوی و مولفه های سازمانی کلیدی در بین رهبران نظامی وجود دارد. لوئیس دیلیو فرای و لورال ال متری (۲۰۲۰) در پژوهشی تحت عنوان رهبری معنوی و عملکرد سازمانی به این نتیجه رسیدند که تئوری رهبری معنوی (STL) یکی از تئوری های سببی دگرگونی های سازمانی طراحی شده برای ایجاد سازمان آموزشی و حقیقتاً انگیزشی می باشد. ریو (۲۰۱۹) در تحقیقی به مطالعه نقش رهبری و معنویت در کارایی و اثربخشی رهبری و سازمان پرداخت، وی معنویت را عامل مؤثری در افزایش کارایی رهبران معرفی کرده است. لویس فرای (۲۰۱۳) در تحقیقی تحت عنوان رهبری معنوی و نقش آن در ایجاد انگیزه در کارکنان سازمان پرداخته است؛ وی معتقد است که یکی از مهمترین عوامل فراموش شده تئوری های انگیزش، رهبری معنوی است.

با توجه به موارد فوق، امروزه شناسایی وضعیت مدیریت منابع سازمانی در سازمان و تقویت آن یک فعالیت مثبت و سازنده به شمار می آید. در این مقاله نیز هدف شناسایی وضعیت شرکت های داروئی از لحاظ میزان توجه به مدیریت منابع سازمانی و ارائه مدل کاربردی جهت تقویت مدیریت منابع سازمانی است. بر همین اساس سوالات زیر قابل بررسی می باشد:

- وضعیت هر یک از مولفه های مدیریت منابع سازمانی در شرکت های داروئی چگونه است؟
- مدل تقویت مدیریت منابع سازمانی در شرکت های داروئی چگونه است؟
- از بین مولفه های مدیریت منابع سازمانی کدامیک تاثیر گذارترین مولفه بر سایر مولفه ها در شرکت های داروئی می باشد؟

روش شناسی پژوهش

ابزار و روش

این تحقیق با توجه به هدف آن کاربردی بوده اما براساس روش تحقیق از نوع توصیفی می باشد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان شاغل در حوزه معاونت نیروی انسانی شرکت های داروئی تشکیل می دهند که تعداد آنها ۱۵۰ نفر شناسایی شده است. با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه تعداد ۷۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شده است (در این رابطه با استفاده از کران بالا و پائین گزینه های هر یک از گویه ها $e=0/67$ بدست آمده است. همچنین $Z_{1-0.25}=1/96$ و $e=0/15$ در نظر گرفته شده است).

رابطه (۱)

$$n = \frac{NZ_{\alpha/2}^2 \sigma_x^2}{e^2(N-1) + Z_{\alpha/2}^2 \sigma_x^2}$$

در نهایت با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده نمونه های آماری انتخاب شده است. در این پژوهش برای گردآوری مبنای نظری و ادبیات پژوهش از فیش تحقیق استفاده شده است و برای گردآوری داده ها جهت بررسی سوالات تحقیق نیز از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است.

برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های t، تکنیک مدلسازی ساختاری تفسیری (ISM)^۱ و تجزیه تحلیل MICMAC با استفاده از نرم افزار متلب استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده با روش نمونه سازی ساختاری - مقایسه ای انجام شده است. این روش که تاکنون اغلب در بررسی و تحلیل سیستم های نرم^۲ به کارگیری شده است، به وسیله تجزیه و دسته بندی معیارها در چند سطح مختلف (کانان^۳، ۲۰۱۸)، به تحلیل ارتباط بین شاخص ها می پردازد. الگوی حاصله، سطوح ارتباط بین شاخص ها که به صورت تکی یا گروهی به یکدیگر وابسته اند را مشخص می نماید که از طریق آن، می توان به تحلیل شاخص ها و مؤلفه های بررسی شده پرداخت (سینگ و کانت^۴، ۲۰۱۸؛ راوی و شانکار^۵، ۲۰۱۵؛ لین و چن^۶، ۲۰۰۷).

مدلسازی ساختاری - تفسیری (یا ساختاری - مقایسه ای) روشی بر مبنای تحلیل و تفسیر سیستمی عناصر است که اولین بار به وسیله وارفیلد (۱۹۷۴) مطرح شده است. در این روش، با تجزیه معیارها در چند دسته در قالب سطوح تأثیرشان، به تحلیل ارتباطات درونی مؤلفه ها پرداخته میشود. نتایج این تکنیک می تواند برای تجزیه و تحلیل ارتباطات ویژگی های مختلف مابین چند متغیر یا مؤلفه که برای یک مسأله خاص تعریف شده اند، استفاده شود. این روش ابتدا عوامل موثری که درباره موضوع مورد مطالعه مشخص شده را از طریق گروه متخصص و خبره به آزمون گذارده، سپس روابط مابین عوامل را به گونه ای شفاف و در سطوحی جداگانه (از لحاظ تأثیر بر موضوع مورد مطالعه) مشخص می کند. در این پژوهش با هدف شناسایی نحوه ارتباط مابین متغیرها از روش قضاوت خبره گان (روش دلفی) استفاده شده است.

روایی و پایایی پرسشنامه

در این پژوهش روایی پرسشنامه ها با استفاده از روش روایی محتوایی مورد بررسی قرار گرفته است. پایایی آنها نیز با روش آزمون مجدد، با توزیع پرسشنامه ها در دو نوبت متفاوت بین ۱۰ نفر افراد خبره در جامعه آماری مورد مطالعه با فاصله زمانی دو هفته ای، بررسی شده است. بدین منظور، با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن، همبستگی بین نتایج حاصل از نوبت اول و دوم برای پرسشنامه ۰/۸۷ به دست آمده است.

یافته های پژوهش

برای پاسخگویی به سوال اول پژوهش از آزمون ابتدا داده ها جمع آوری و تلخیص گردیده و سپس نرمال بودن آنها مورد بررسی قرار گرفته است. همچنین برای پاسخگویی به سوال دوم و سوم پژوهش از آزمون ساختاری - تفسیری استفاده شده است که در ادامه به بررسی هر یک از آنها پرداخته می شود.

¹ Interpretive Structural Modeling

² Soft Systems Analysis

³ Kannan

⁴ Singh & Kant

⁵ Ravi & Shankar

⁶ Lin & Chen

برای آزمون نرمال بودن داده های بدست آمده برای متغیرهای تحقیق از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. در آزمون نرمال بودن داده ها فرض صفر چنین است که توزیع داده ها از توزیع نرمال تبعیت می کند و فرض مقابل بر خلاف این امر دلالت دارد. با توجه به جدول (۱)، سطح معنی داری (sig) تمامی متغیرها بیشتر از ۰/۰۵ بوده است، از این رو می توان گفت که توزیع داده های بدست آمده از پرسشنامه های تحقیق نرمال است. به همین منظور برای آزمون سوالات از آماره آزمون t استفاده شده است. به منظور استفاده از آزمون t به دلیل پنج گزینه ای بودن هر یک از گویه ها میانگین جامعه آماری هر یک از متغیرها برابر ۳ در نظر گرفته شده است. بنابراین برای هر یک از سوال ها H_0 و H_1 به صورت زیر است.

$$\begin{cases} H_0: \mu \leq 3 \\ H_1: \mu > 3 \end{cases}$$

در نهایت، نتایج حاصل از آزمون سوالات ها به کمک نرم افزار SPSS حاصل شده است.

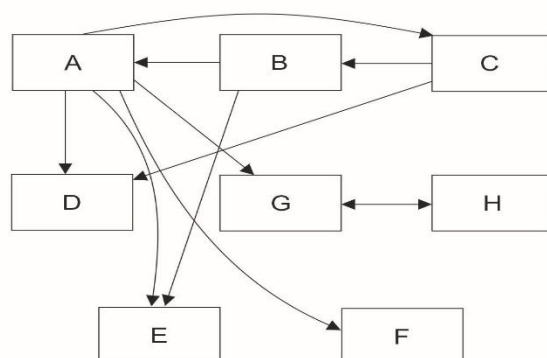
جدول (۱): نتایج حاصل از آزمون کولمو گروف- اسمیرنوف و آزمون سوالات تحقیق

ابعاد رهبری معنوی اسلامی	N	K-S	Sig	t	df	Sig. (2-tailed)	95% Confidence Interval of the Difference	
							Lower	Upper
شناخت و یاد خدا	۷۰	۱,۳۲۱	۰,۰۶۱	۷,۸۷۵	۶۹	۰,۰۰۰	۰,۴۰۷۵	۰,۶۸۴۰
اخلاص	۷۰	۱,۳۴۱	۰,۰۵۵	۱۶,۳۳۷	۶۹	۰,۰۰۰	۰,۹۳۳۱	۱,۱۹۲۶
توکل	۷۰	۰,۸۱۵	۰,۵۲۰	۰,۶۵۳	۶۹	۰,۰۰۰	-۰,۱۰۸۹	۰,۲۱۵۰
معاد گرایی	۷۰	۱,۵۳۹	۰,۰۱۸	۱۳,۸۲۸	۶۹	۰,۰۰۰	۰,۸۳۵۴	۱,۱۱۷۰
تقوا	۷۰	۱,۱۸۸	۰,۱۱۹	۵,۰۷۶	۶۹	۰,۰۰۰	۰,۲۸۶۱	۰,۶۵۶۷
عدالت محوری	۷۰	۱,۳۹۱	۰,۰۴۲	۱۱,۶۱۸	۶۹	۰,۰۰۰	۰,۶۸۰۴	۰,۹۶۲۵
بصیرت بخشی	۷۰	۱,۰۵۵	۰,۲۱۶	۲,۹۳۲	۶۹	۰,۰۰۵	۰,۰۸۹۸	۰,۴۷۲۱
اندیشه ورزی	۷۰	۱,۲۵۵	۰,۵۲۹	۳,۱۳۲	۶۹	۰,۰۰۵	۰,۰۹۳۸	۰,۴۹۲۷

نتایج حاصل بیانگر آن است شاخصهای مدیریت منابع سازمانی در جامعه آماری تحت مطالعه بیشتر از متوسط می باشد. بطور کلی، با توجه به جدول (۱) می توان نتیجه گرفت که مقدار sig برای تمامی شاخص ها کمتر از ۰/۰۵ می باشد؛ بنابراین فرض H_0 رد می شود و تمامی شاخص ها معنی دار است، در نهایت برای بررسی روابط درونی مولفه های مدیریت منابع سازمانی در شرکت های داروئی با روش نگرشی سیستمی بوده است. یافته های تحقیق، شامل سطح بندی و دسته بندی شاخصهای مدیریت منابع سازمانی با روش ISM بوده است که در ادامه و با هدف گسترش الگو، به سطوح پایین تر یعنی سطح زیرشاخص ها نیز، تسری یافته است.

برای بررسی مدیریت منابع سازمانی بر حسب مولفه های و فعالیت ها و ارائه الگوی روابط درونی، ابتدا بایستی الگویی اولیه از روابط بین مؤلفه ها مشخص شود. بدین منظور و در گام نخست، پرسشنامه با هدف شناسایی روابط بین مؤلفه های اصلی تحقیق، یعنی شاخصهای مدیریت منابع سازمانی (جدول ۱)، بین افراد خبره توزیع شده است. مطابق با روش نمونه سازی ساختاری-مقایسه ای، ورودی مورد نیاز از طریق روش های کیفی اخذ توافقات گروهی مانند روش دلفی حاصل می گردد. این روش جزو قدیمی ترین روش های کسب آراء و نظرات خبرگان است که به شیوه های گوناگون و در دو یا بیش از دو دور پیمایش، قابل اجرا و پیاده سازی است. دلفی با بیش از دو دور پیمایش در راستای حصول توافق خبرگان، عموماً در وضعیتی به کارگیری می شود که خبرگان از موضوع و مسئله تحت بررسی، اطلاعاتی مبهم و ناقص

داشته باشند و یا اینکه نتوانند در دور اول به توافق برسند. در مطالعه حاضر، با توجه به میزان تخصص و آگاهی گروه خبره از موضوع تحت مطالعه و میزان پیچیدگی آن، در مرحله شناسایی و تبیین روابط بین مؤلفه‌های بررسی شده در تحقیق، از روش قضاوت خبرگان (دلفی) در دو دور پیمایش داده‌ها استفاده شده است. مطابق با روش ISM، معیار تعیین رابطه بین هر زوج مرتب دلخواه از مؤلفه‌ها، کسب توافق اکثریت خبرگان بوده و معیاری است که نمایانگر وجود یا عدم وجود ارتباط مابین آنها می‌باشد؛ بنابراین، اگر n تعداد افراد خبره در نظر گرفته شود، کسب حداقل تعداد $(\frac{n}{2} + 1)$ رأی از طریق پرسشنامه مقایسات زوجی، بر وجود رابطه بین دو عنصر مورد بررسی اشاره دارد. بدین ترتیب، تمامی ارتباطات شناسایی شده از طریق پرسشنامه، در قالب دیاگرام اولیه روابط، گردآوری شده است؛ لذا، پس از جمع‌آوری و جمع‌بندی پاسخ‌های ارائه شده از سوی گروه خبره مطابق با روش مذکور، دیاگرام روابط مستقیم بین مؤلفه‌های تحقیق، به صورت شکل (۱) به دست آمده است.



از روی دیاگرام روابط، روابط فی مابین شاخص‌ها در جدول روابط همجواری (جدول ۲) وارد گردیده و ماتریس ارتباط مفهومی ما بین متغیرها (D_{ij}) تشکیل شده است؛ تمامی روابط مستقیم موجود مابین شاخص‌ها در ماتریس D_{ij} ، بگونه‌ای واضح در جدول ۲ آمده است. بعنوان نمونه عدد ۱ در سطر دوم (اخلاص) و ستون پنجم (بعد تقوا) بیان کننده تاثیر گذاری بعد اخلاص بر بعد تقوا می‌باشد. از روی دیاگرام روابط نیز، کلیه روابط دسترسی ممکنه از طریق بسط D_{ij} ماتریس بدست آمده است (جدول ۳). این جدول، جدول دستیابی اصلاح شده نامیده می‌شود.

جدول (۲): جدول روابط همجواری (D_{ij})

به / از	A-شناخت و یاد خدا	B-اخلاص	C-توکل	D-معاد گرایی	E-تقوا	F-عدالت محوری	G-بصیرت بخشی	H-اندیشه ورزی
A-شناخت و یاد خدا	۱	۰	۱	۱	۱	۰	۱	۰
B-اخلاص	۱	۱	۰	۰	۱	۰	۰	۰
C-توکل	۰	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۰
D-معاد گرایی	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰
E-تقوا	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۰
F-عدالت محوری	۱	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰
G-بصیرت بخشی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱
H-اندیشه ورزی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱

مطابق با گام‌های روش ISM، برای دستیابی به تمامی روابط ممکنه مستقیم و غیرمستقیم، ابتدا بایستی ماتریس همانی (I) با ماتریس D_{ij} جمع شده، سپس کل عبارت به توان $(n-1)$ برسد^۱ که در آن، n تعداد رئوس طولانی‌ترین مسیر در دیاگراف اولیه است. ماتریس T_{ij} ، ماتریس دستیابی نهایی یا خوددریافتی روابط است؛ محاسبه درایه‌های ماتریس T_{ij} ، با بهره‌گیری از نرم‌افزار MATLAB انجام شده و خروجی نهایی آن در جدول (۳) آورده شده است.

جدول (۳): جدول دستیابی اصلاح شده (ماتریس دستیابی نهایی T_{ij})

به از	A-شناخت و یاد خدا	B-اخلاص	C-توکل	D-معاد گرایی	E-تقوا	F-عدالت محوری	G-بصیرت بخشی	H-اندیشه ورزی
A-شناخت و یاد خدا	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱
B-اخلاص	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱
C-توکل	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱
D-معاد گرایی	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰
E-تقوا	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۱
F-عدالت محوری	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
G-بصیرت بخشی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱
H-اندیشه ورزی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱

در روش ISM، مبنای سطح بندی عناصر، افزاینده‌های ماتریس خود در یافتی (جدول ۳) می‌باشد. در ادامه و مطابق با گام-های فن الگوسازی ساختاری تفسیری، خروجی نهایی سطح بندی روش در جدول (۴) آمده است. با استفاده از جدول ۳ مجموعه‌های قابل دسترسی و پیش‌تاز^۲ برای هر یک از شاخص‌ها مشخص شده است. به عنوان نمونه، در سطر مربوط به عضویت، تمامی خانه‌هایی که شاخص متناظر با آنها عدد یک دارند بعنوان مجموعه قابل دسترسی بعد عضویت (شاخص ۱) به حساب می‌آیند؛ همچنین در ستون مربوط به بعد عضویت تمامی خانه‌های که شاخص متناظر با آنها عدد یک دارند به عنوان مجموعه پیش‌تاز در نظر گرفته می‌شوند.

جدول (۴): مرحله اول: تعیین سطح تاثیر در تکنیک ISM

شاخص	مجموعه ورودی	مجموعه خروجی	فصل مشترک	سطح
A-شناخت و یاد خدا	A, B, C, F	A, B, C, D, E, G, H	A, B, C	-
B-اخلاص	A, B, C, F	A, B, C, D, E, G, H	A, B, C	-
C-توکل	A, B, C, F	A, B, C, D, E, G, H	A, B, C	-
D-معاد گرایی	A, B, C, D, F	D	D	سطح اول
E-تقوا	A, B, C, E, F	E, G, H	E	-
F-عدالت محوری	F	A, B, C, D, E, F, G, H	F	-
G-بصیرت بخشی	A, B, C, E, F, G, H	G, H	G, H	سطح اول

1. $T_{ij} = (I + D_{ij})^{n-1}$

2 Reachability & Antecedent Sets

H-اندیشه ورزی	A, B, C, E, F, G,H	G,H	G, H	سطح اول
---------------	--------------------	-----	------	---------

در محاسبه خروجی جدول ۴، ابتدا با استفاده از اعداد مشترک بین مجموعه قابل دسترسی و مجموعه پیشتاز، مجموعه فصل مشترک حاصل می‌شود. سپس در سطرهایی که مجموعه فصل مشترک و مجموعه قابل دسترسی برابر هستند، شاخص‌های خروجی مرحله مربوطه را تشکیل می‌دهند.

بنابراین خروجی تکنیک ISM برای سطح اول عبارتست از: $L_1 = \{D, G, H\}$ در ادامه، پس از حذف سطرها و ستون‌های D, G, H همانند مراحل بالا جدول ۵ را تشکیل می‌دهیم.

جدول (۵): مرحله دوم: تعیین سطح تاثیر در تکنیک ISM

شاخص	مجموعه ورودی	مجموعه خروجی	فصل مشترک	سطح
A-شناخت و یاد خدا	A, B, C,F	A, B, C,E	A, B, C	-
B-اخلاص	A, B, C,F	A, B, C,E	A, B, C	-
C-توکل	A, B, C,F	A, B, C, E	A, B, C	-
E- تقوا	A, B, C,E,F	E	E	سطح دوم
F- عدالت محوری	F	A, B, C, E,F	F	سطح دوم

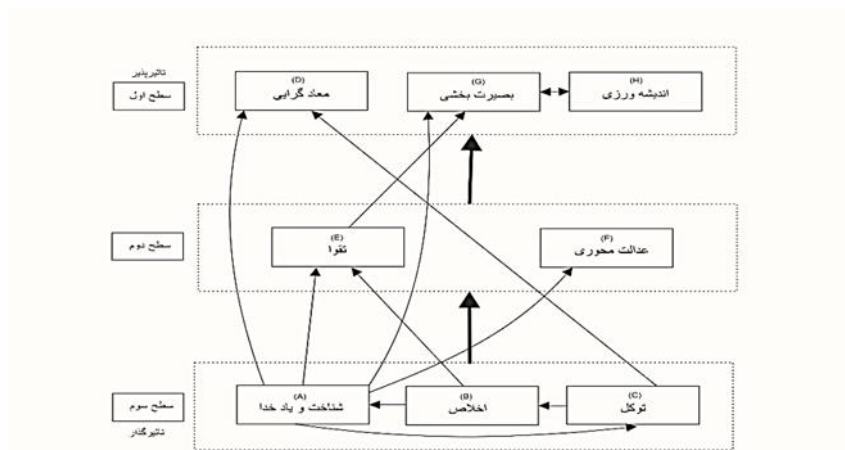
خروجی تکنیک ISM برای سطح دوم نیز عبارتست از: $L_2 = \{E, F\}$ در جدول ۶ نیز، خروجی سطوح سوم با روش ذکر شده بدست آمده است.

جدول (۶): مرحله سوم: تعیین سطح تاثیر در تکنیک ISM

شاخص	مجموعه ورودی	مجموعه خروجی	فصل مشترک	سطح
A-شناخت و یاد خدا	A, B, C	A, B, C	A, B, C	سطح سوم
B-اخلاص	A, B, C	A, B, C	A, B, C	سطح سوم
C-توکل	A, B, C	A, B, C	A, B, C	سطح سوم

خروجی تکنیک ISM برای سطح سوم عبارتست از: $L_3 = \{A, B, C\}$

با توجه به خروجی روش ISM در جداول (۴، ۵، ۶)، الگوی سیستمی ارتباطی بین مولفه‌های رهبری معنوی بر مبنای روش ساختاری- مقایسه‌ای، در سه سطح به دست آمده که در شکل (۲) نشان داده شده است. در الگوی مذکور، مولفه‌های مرتبط با رهبری معنوی اسلامی، بر حسب سطوح تأثیرپذیری، از بالا به پایین ساختاردهی شده‌اند؛ یعنی مؤلفه‌هایی که در بالاترین سطح الگو ظاهر شده‌اند، دارای اثرپذیری بالا، و مؤلفه‌های سطوح پایین‌تر، اثرگذاری بالاتری بر سایر مؤلفه‌ها دارند.



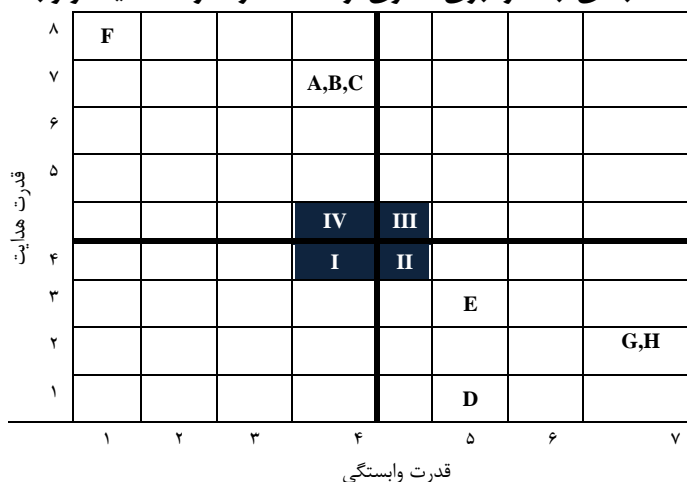
مطابق با الگوی شکل (۲)، سه مؤلفه «معاد گرایي»، «بصیرت بخشی» و «اندیشه ورزی» در سطح اول تأثیرپذیری قرار گرفته‌اند. همچنین در پایین‌ترین سطح، مؤلفه‌های کمتر اثرپذیر و بیشتر اثرگذار سیستم قرار دارند که سه فعالیت «شناخت و یاد خدا»، «اخلاص» و «توکل» در این دسته قرار گرفته‌اند. در گام بعد، با استفاده از خروجی‌های به‌دست‌آمده، و به‌منظور تحلیل روابط بین مؤلفه‌های رهبری معنوی، به تحلیل قدرت نفوذ-وابستگی^۱ پرداخته شده است؛ در این روش، مجموع سطری تعداد روابط در ماتریس خوددریافتی (جدول ۳)، مقدار قدرت هدایت و مجموع ستونی تعداد روابط هر مؤلفه، قدرت وابستگی آن را به‌دست می‌دهد نتایج در جدول ۸ آورده شده است: (شکل ۳).

جدول (۸): قدرت هدایت و قدرت وابستگی

مؤلفه‌ها	A-شناخت و یاد خدا	B-اخلاص	C-توکل	D-معاد گرایي	E-تقوا	F-عدالت محوری	G-بصیرت بخشی	H-اندیشه ورزی
قدرت هدایت	۷	۷	۷	۱	۳	۸	۲	۲
قدرت وابستگی	۴	۴	۴	۵	۵	۱	۷	۷

از روی جدول ۸، شکل (۳) قدرت هدایت و قدرت وابستگی ماتریس دستیابی ترسیم می‌گردد.

شکل (۳): دسته بندی ابعاد رهبری معنوی از نقطه نظر قدرت هدایت و وابستگی



در شکل (۳)، مؤلفه‌های تحقیق با توجه دو مقدار عددی به‌دست‌آمده، از نقطه نظر قدرت هدایت و وابستگی در چهار ناحیه دسته‌بندی شده‌اند؛ در ناحیه اول، متغیرهای تقریباً مستقل در سیستم ظاهر می‌شوند که دارای قدرت هدایت و وابستگی ضعیفی هستند و روابط مستقیم کمتری با بقیه اجزای نظام دارند. در تحقیق حاضر، هیچ‌یک از مؤلفه‌ها در این

¹ Cross-Impact Matrix Multiplication Applied to Classification (MICMAC)

ناحیه قرار ندارند. ناحیه دوم، شامل مؤلفه‌های وابسته به نظام است که قدرت هدایت کم ولی وابستگی شدیدی به سایر اجزای نظام دارند؛ مؤلفه‌های واقع در این ناحیه که بالاترین قدرت وابستگی و کمترین قدرت هدایت در نظام را دارند، عبارتند از: «تقوا»، «معادگرایی»، «بصیرت بخشی» و «اندیشه ورزی»؛ در تقویت این دسته از عوامل و فعالیت‌ها، عوامل زیادی دخالت دارند، ولی خودشان کمتر می‌توانند زمینه‌ساز تحولات باشند (تقی‌زاده و ضیائی حاجی‌پیرلو، ۱۳۹۲). سومین دسته، شامل مؤلفه‌های مستقلی است که قدرت هدایت و وابستگی زیادی نسبت به دیگر اجزای نظام دارند؛ به‌علاوه، غیر ایستا بوده و هر نوع تغییر در آنها، کل نظام را تحت تأثیر قرار می‌دهد و درنهایت، بازخور نظام نیز می‌تواند وضعیتشان را دوباره تغییر دهد. در تحقیق حاضر، هیچ‌یک از مؤلفه‌ها در این ناحیه قرار ندارند. ناحیه چهارم، شامل مؤلفه‌هایی است که دارای قدرت هدایت قوی ولی وابستگی ضعیف می‌باشند (ماندال و داشموخ^۱، ۹۹۴) که مانند زیربنای ساختاری نظام، عمل کرده و برای شروع تغییر و تحولی اساسی، بایستی در اولویت باشند؛ در تحقیق حاضر، «شناخت و یاد خدا»، «اخلاص»، «توکل» و «عدالت محوری»؛ در این ناحیه شناسایی شده‌اند.

نتیجه گیری و پیشنهادها

موفقیت یا شکست سازمانها تا حد زیادی به کیفیت رهبری آنها بستگی دارد. رهبران جهت نیل به اهداف سازمان از فنون و ویژگیهای خاص بهره می‌گیرند؛ در عصر حاضر نه تنها بقا و رشد و توسعه سازمانها به رهبری معنوی در آن سازمان وابسته است بلکه بقای جامعه نیز با نقش رهبری در سازمانها ارتباط مستقیم دارد. بنابراین می‌توان گفت که رهبری معنوی مهمترین اصل برای بهره‌وری و رقابتهای اقتصادی و توسعه رفاه اجتماعی محسوب می‌شود و با توجه به این اصل که منابع انسانی هر سازمانی از مهمترین ابزار برای دستیابی به اهداف و مقاصد آن سازمان محسوب می‌شود بنابراین نوع عملکرد آنان در رضایتمندی ارباب رجوع نقش مهمی دارد.

در این مطالعه ابتدا به بررسی ابعاد مدیریت منابع سازمانی بر اساس آموزه ای قرآنی در شرکت های داروئی پرداخته شده است. نتایج بیانگر آن است که از نظر نمونه آماری، تمامی مولفه‌های رهبری معنوی اسلامی در شرکت های داروئی بیشتر از حد متوسط (عدد ۳) می‌باشد. نتایج حاصل از آزمون t نیز بیانگر آن است که نتایج بدست آمده از تحلیل داده های حاصل از نمونه آماری، همه مولفه های رهبری معنوی اسلامی قابلیت تعمیم به جامعه آماری را دارند. به منظور ارائه مدل تقویت رهبری معنوی اسلامی در سازمان تحت مطالعه نیز از تکنیک ISM بهره گیری شده است، نتایج حاصل نشان می‌دهد که مولفه "شناخت و یاد خدا"، "اخلاص" و "توکل" از لحاظ قدرت هدایت در وضعیت بالاتری قرار دارند. این مؤلفه ها نیز بعنوان زیر بنای سایر مولفه ها می‌باشد؛ بدین منظور که تقویت این مولفه ها، باعث تقویت سایر مولفه ها و در نهایت مدیریت منابع سازمانی در شرکت های داروئی می‌گردد. در نهایت، به کمک تجزیه و تحلیل MICMAC قدرت هدایت و قدرت وابستگی هر یک از مولفه ها مشخص شده است. مولفه "چشم انداز سازمانی" دارای بالاترین قدرت هدایت و پائین‌ترین قدرت همبستگی است؛ نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل MICNAC نیز بیانگر تاثیر مستقیم و غیر مستقیم مولفه های "شناخت و یاد خدا"، "اخلاص" و "توکل" بر روی "تقوا و عدالت محوری" بر سایر مولفه‌ها و رهبری معنوی در سازمان می‌گردد.

در پایان، ضروری است که نتایج این پژوهش با نتایج پژوهشهای پیشین مورد مقایسه قرار گیرد؛ اما در مطالعات مربوط به پیشینه پژوهش، پژوهشی که امکان مقایسه از لحاظ نتایج و اهداف با این تحقیق را داشته باشد وجود ندارد. با توجه به این بحث می‌توان نتیجه گیری کرد که هر هشت عامل (اگرچه با درجات متفاوت) به منظور اجرای معنویت اسلامی مهم است و اولویتبندی آنها فقط به دلیل درک بیشتر و شناخت عوامل تأثیرگذارتر است؛ همچنین این الگو میتواند خلأ

¹ Mandal & Deshmukh

ادبیات موضوع مبنی بر در اختیار نبودن الگوی جامع را در زمینه مدیریت منابع سازمانی در شرکت های کشور متناسب با مقتضیات فرهنگی و دینی برطرف سازد. بر همین اساس مدیران شرکت ها می توانند با بهره گیری از این الگو نسبت به حسابرسی معنوی اسلامی شرکت خود اقدام کنند و آگاهانه به مدیریت معنوی در شرکت بپردازند. با اینحال، ارائه و معرفی این الگو به جامعه علمی کشور با توجه به جایگاه خاص و منحصر به فرد معنویت در آموزه های دینی آغازگر راهی پرچالش اما در عین حال جذاب در این عرصه است.

پیشنهاد می شود که شرکت های داروئی بایستی اولویت با تقویت مؤلفه هایی باشد که دارای روابط اثرگذاری بیشتری در سیستم شناسایی شده اند. در عین حال، با توجه به ارتباطات شناسایی شده مابین تمامی مؤلفه ها و وابستگی متقابل آنها با همدیگر، بایستی دیگر شاخصها هر تحقیقی با هدف استفاده از نتایج آن برای بهبود امور یا تغییر شرایطی صورت می گیرد.

نتایج حاصل از این تحقیق نیز می تواند مورد استفاده مدیرانی قرار گیرد که به آموزه های قرآنی در شرکت ها اهمیت کمتری نشان می دهند. در این پژوهش، با در نظر گرفتن تمامی عوامل و مؤلفه های مؤثر در خصوص فاکتورها مدیران بایستی توجه داشته باشند که در محیطهای مختلف و شرایط متفاوت، اهمیت فاکتورها با یکدیگر متفاوت خواهند بود.

منابع

- ✓ قرآن کریم
- ✓ باقری، مصباح الهدی، سعدآبادی، حسن، (۱۳۹۰)، طراحی الگوی رهبری معنوی براساس ارزشهای اسلامی: پژوهشی مبتنی بر راهبرد داده بنیاد با تاکید بر ویژگی های فرمانده شهید سرلشکر احمد کاظمی، اندیشه مدیریت راهبردی، دوره ۲، شماره ۵، صص ۵۷-۱۲۲.
- ✓ پیروز، علی آقا، (۱۳۹۰)، رهبری در مدیریت اسلامی، مجله اسلام و پژوهش های مدیریتی، سال اول، شماره سوم، صص ۱۱۰-۱۲۵.
- ✓ تقی زاده، هوشنگ، ضیائی حاجی پیرلو، مصطفی، (۱۳۹۲)، ارائه مدل روابط مؤلفه های تسهیم دانش در مؤسسات آموزشی با رویکرد مدل سازی ساختاری تفسیری (مطالعه موردی)، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، سال پنجم، شماره دهم، صص ۵۹-۸۴.
- ✓ جعفری شورگل، سکینه، (۱۳۹۲)، تاملی بر معنویت سازمانی با رویکرد اسلامی، مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی، دوره ۲، شماره ۳، صص ۱۷۹-۲۰۰.
- ✓ دیوان محاسبات کشور، (۱۳۹۴)، گزارش کالاهای اساسی در حوزه وزارت جهاد کشاورزی در سالهای ۸۱ تا ۸۳، منتشر شده در گروه سیاسی خبرگزاری فارس به آدرس اینترنتی <http://fna.ir/38E3JR>.
- ✓ ذاکری، آذر، هویدا، رضا، نجفی، محمد، (۱۳۸۳)، رهبری معنوی با رویکرد اسلامی، مطالعات اسلامی در تعلیم و تربیت، دوره ۲، شماره ۴، صص ۱۳۷-۱۶۴.
- ✓ ربانی گلپایگانی، علی، (۱۳۸۰)، عقاید استدلالی، تهران: انتشارات نصایح.
- ✓ عطافر، علی، امیری، زینب، کاظمی، علی، امیری، یداله، (۱۳۹۲)، تأثیر رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی (مطالعه موردی شرکت گاز استان لرستان)، دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۱، شماره ۱، صص ۲۱۹-۲۳۹.
- ✓ فقهاتی، سیدعلیرضا، (۱۳۸۱)، شاخصهای رهبری معنوی در نهج البلاغه. هفته نامه پیام قم، ص ۲۸۸.

- ✓ قاسمی، محمد، فردین، مرضیه، جودزاده، مهتا، (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر رهبری معنوی بر سلامت سازمانی (مطالعه‌ای در بین کارکنان سازمان تأمین اجتماعی زاهدان)، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت عمومی، دوره ۷، شماره ۲۶، صص ۱۳۵-۱۵۶.
- ✓ معمارزاده، غلامرضا، صانعی، مهدی، (۱۳۹۰)، الماس رهبری معنوی در نظام اداری ایران، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، شماره ۷، صفحه ۹-۱۸.
- ✓ کاظمی، علی، (۱۳۸۱)، مبانی مدیریت اسلامی و الگوهای آن، تهران: انتشارات نیل آب.
- ✓ کاظمی، علی، امیری، زینب، فرخی، مجتبی، (۱۳۹۱)، تأثیر معنویت اسلامی بر هویت سازمانی، اولین همایش ملی مدیریت، حسابداری و مهندسی صنایع.
- ✓ مجلسی، محمدباقر، (۱۳۷۰)، بحارالانوار، ترجمه محمد علی دوانی، قم: مؤسسه تحقیقات و نشر اهل بیت (ع).
- ✓ محمدی ری شهری، محمد، (۱۳۸۹)، میزان الحکمه، قم: انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی.
- ✓ مرزوقی، رحمت اله، ترک زاده، جعفر، پیروی نژاد، زینب، (۱۳۹۴) تدوین و اعتباریابی الگوی رهبری معنوی اسلامی در سازمان از منظر نهج البلاغه، فصلنامه پژوهشنامه نهج البلاغه، سال سوم، شماره ۲۱.
- ✓ مشتاقیان ابرقویی، حجت، زارع، محمدرضا، محمودی خمیری، یوسف، احمدزاده، علی، (۱۳۹۰)، دیدگاه رهبری اسلامی، ماهنامه مدیریت در اسلام، سال چهارم، شماره دهم، صص ۲۵-۳۵.
- ✓ مطهری، مرتضی، (۱۳۸۴)، سیری در ائمه اطهار، تهران: انتشارات صدرا.
- ✓ مطهری، مرتضی، (۱۳۸۴)، جهان بینی توحیدی، تهران: انتشارات صدرا.
- ✓ مظفر، محمدرضا، المنطق، جامعه مدرسین، ۱۴۲۱ ق.
- ✓ مهدوی کنی، محمدرضا، (۱۳۷۶)، نقطه های آغاز در اخلاق عملی، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- ✓ نبوی، محمد حسن، (۱۳۸۲)، مدیریت در اسلام، چاپ هفتم، تهران: انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی.
- ✓ نقوی، سید علی، اسعدی، میر محمد، میرغفوری، سید حبیب الله، (۱۳۹۴)، الگوی معنویت سازمانی در آموزش عالی مبتنی بر آموزه های اسلامی، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۳، شماره ۲.
- ✓ نقوی، سیدعلی، (۱۳۹۲)، شناسایی و سطحبندی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی با استفاده از الگوی سازی ساختار تفسیری (مورد مطالعه، سازمانهای منتخب)، پایان نامه کارشناسی ارشد، شرکت علم و هنر.
- ✓ نقی پورفر، ولی الله، (۱۳۸۵)، اصول مدیریت اسلامی، نشر مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ✓ Al Arkoubi, K. (2013). The Islamic Faith: Implications for Business Management. *Emerging Research and Practice*, 3 (3), 103-118.
- ✓ Aydin, B. & Ceylan, A. (2009). "The effect of spiritual leadership on organizational learningcapacity". *African Journal of Business Management*, 3(5), 184-190.
- ✓ Bhagwan, R. (2013). Spirituality in social work in South Africa: Insights from a survey with academics. *International Journal of Social Work*, 15 (3), 276-289.
- ✓ Fry, L. w (2003), Toward a theory of Spritual leadership, *The leadership Quarterly*, Vol. 14, No.6, pp.693-727.
- ✓ Fry, L.W.; S.T. Hannah, M. Noel & F.O. Walumbwa (2011). "Impact of Spiritual Leadership on Unit Performance". *The Leadership Quarterly*, 22: 259-270.
- ✓ Fry, L. W., Latham, J. R., Clinebell, S. K., & Krahnke, K. (2017). Spiritual leadership as a model for performance excellence: a study of Baldrige award recipients. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14(1), 22-47.
- ✓ Kannan G, Haq, A.N., Sasikumar, P., Arunachalam, S. (2008). Analysis and selection of green suppliers using interpretative structural modeling and analytic hierarchy process, *International Journal of Management and Decision making*; 9(2): 163-82.

- ✓ Lin, Y.H., & Chen, H.K. (2007). The Feasibility Study of Applying Fuzzy Structural Modeling on Knowledge Structure Analysis, Proceedings of the 8th WSEAS International
- ✓ Reave, L, (2005) Spiritual Values and Practices Related to Leadership Effectiveness. The Leadership Quarterly (16). 655-687.
- ✓ Roy, Y.J.C & Lyenger. S.S. (2005). Empowerment through choice? a critical analysis of the effects of choice in organizations ,Research in organizational behaviors, Vol.27, PP 41-79
- ✓ Singh, M.D., Kant, R. (2008). Knowledge management barriers: An interpretive structural modeling Approach, International Journal of Management Science and Engineering Management, Vol. 3, No. 2, 141-150.
- ✓ Sudiby, R. (2013). The Influences of Workplace Spirituality. Thailand: Bangkok.
- ✓ Sulaiman, M. (2014). Identify the components of spirituality in business context the Islamic. Journal of Business and Management Sciences, 1 (2), 166-188.
- ✓ Wageh A. Nafei(2018)The Role of Spiritual Leadership in Reducing Bullying Behavior: A Study on the Industrial Companies in Egypt, International Journal of Business and Management; Vol. 13, No. 2; 2018 ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119.