

مدیریت و رهبری از دیدگاه علوی

رمضان جهانیان^۱، امین اسدی^۲

نویسنده مسئول:

رمضان جهانیان

مجله علمی پژوهش در روانشناسی، علوم تربیتی و علوم اجتماعی (سال چهارم)
شماره ۱۴ / زمستان ۱۳۹۷ / ص ۳۸-۵۹

چکیده

دردنیای سازمان های نوین مهم ترین شاخص تأثیر گذار در مدیریت می باشد که شکل مطلوب آن مدیریت همراه با رهبری است . این مقاله درصدد پاسخ به این سوال است که مفاهیم رهبری از دیدگاه مختلف چگونه می باشد . با استفاده از روش توصیفی - تحلیلی جمع آوری و توصیف و تحلیل می شود . استفاده از شیوه رهبری نیازمند این است که داشتن سعه صدر و انگیزه و جلب رضای الهی می توان رهبری معنوی و تأثیرگذار بر مدیریت داشته باشیم . در این مقاله به مسئله تعریف و ماهیت ، جایگاه و قلمرو رهبری و توضیح نگرش فوق به عمل آمده است .

واژگان کلیدی: ایمان ، رهبری ، تعاون محور ، قرآن

مقدمه

در نظام آفرینش انسان مانند سایر موجودات زاده های ذاتی دارد که او برای رسیدن به هدف خلقت کمک می کند براساس مثبت الهی خلقت انسانی هدفی که از آفرینش آن در نظر گرفته شده است با سایر موجودات متفاوت است و دنیا و هر آن چه در آن است برای رشد و تکامل انسان آفریده شده است « و همه آنها در تسخیر انسان است »^۱ (محمد باقری بابایی ، ۱۳۹۷)

ادبیات پژوهش

رهبری از جمله واژه های پر معنایی است که با نگاهی گذار در متون رهبری و مدیریت در زبان های مختلف با آن مواجه هستیم و تداخل معنایی و گاهی معنایی با سایر واژه ها مانند مدیریت و فرماندهی دارد . رالف استاگ دیل در تحقیقی در خصوص نظریه های رهبری انجام داد و به این نتیجه رسید تعداد افرادی که می خواستند تعریفی از رهبری ارائه دهند تعریف برای رهبری وجود دارد (مورهد و گریفین ، ۲۰۰۱) جیمز استوار و ادوارد فرمین « رهبری فرایند هدایت و اعمال نفوذ بر فعالیت های کاری اعضا گروه ، یا رهبری قدرت استفاده از نفوذ بدون اجبار برای هدایت و هماهنگ کردن فعالیت های اعضای گروه ، به منظور دست یابی به هدف .

با وجود این که خداوند تمامی اطلاعات و نعمتها را در اختیار افراد گذاشته است این سوال مطرح می گردد که انسان چگونه می تواند با توجه به راهبرد ها به هدف نهایی خود برسد ؟

نگاهی به مفهوم رهبری

واژه رهبری بیشتر شبیه واژه آزادی و عشق و صلح است . هر چند هر یک از انسان ها به طور ادراکی می توانند دریابند هر یک از واژه ها چه معنایی دارد و آن را با تمام وجود حس می کنند . گروهی تعاریف رهبر را در دیدگاه شخصیتی خلاصه می کنند و پیشنهاد می کنند که رهبری عبارت است از ترکیب صفات و ویژگی های خاص یا شخصیت هایی که افراد از آن برخوردارند و آنها را قادر می سازد که دیگران از تشویق به انجام کار و یا کار را از طریق دیگران انجام می دهند . برخی هم رهبری را یک عمل یا رفتاری که موجب تغییر در گروه می شود تعریف کرده اند . (مهرباد ، رحیمی کیا ، ۱۳۸۶)

رهبری از جمله واژه های پر معنایی است که با نگاهی گذرا در متون رهبری و مدیریت در زبان های مختلف با آن مواجه هستیم و تداخل معنایی و گاهی هم معنایی با سایر واژه ها مانند مدیریت و فرماندهی دارد . در تعریف رهبری آورده اند : « رهبری به عنوان یک فرایند عبارت است از قدرت استفاده از نفوذ بدون اجبار برای هدایت و هماهنگ کردن فعالیتهای اعضای گروه به منظور دستیابی به هدف » (مورهد و گریفین، ۲۰۰۱)

مقصود ما از رهبری قدرت فائقه ای است که اگر در فردی ظاهر شود موجب بروز ویژگی هایی می شود که باعث تبعیت علاقه مندان دیگران شده و فرامین آن بدون مشقت و استقامت مورد پذیرش و عمل واقع می شود . (بابائی ، ۱۳۹۷)

به عبارت دیگر رهبری ، مدیریت و فرماندهی واژه هایی هستند که گاهی از نظر مفهومی خیلی به هم نزدیک هستند تا جایی که مقام معظم رهبری جوهره ی فرماندهی و مدیریت را رهبری می دانند از این رو فرماندهان و مدیرانی را موفق می دانند که در قلب مخاطبین نفوذ کرده باشند (مقام معظم رهبری در جمع فرماندهان سپاه ، ۶۹/۱۰/۲۲) و برخی مهارتهای رهبری را در فرمانده و مدیریت توسعه می دهند (کامرون تیم ، ۲۰۰۸) و در سطوح عالی داشتن مهارت ادراکی برای گرفتن تصمیم های به موقع را مهم و ضروری می شمارند (هاف ، ۲۰۰۹) و داشتن چشم انداز و تحلیل صحیح از تحولات منطقه ای و جهانی را از ضروریات مدیریت و فرماندهی موفق می شناسند و مدیران ، فرماندهان را متصف به صفت بصیرت کرده اند که عموماً به رهبران از این عنوان استفاده می شود که فراسازمانی می اندیشند و عمل می کنند . (نی نوس ، ۱۳۷۷)

فرایند هدایت و اعمال نفوذ بر فعالیت های گروه یا اعضای سازمان تعریف رهبری چهار کاربرد مهم دارد :

^۱ هُوَ الَّذِي خَلَقَ لَكُمْ مَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا

نخست ، رهبری در مورد کسان یا افراد مطرح می شود . چون این افراد یا پیروان باید دستورات رهبری را بپذیرد . در صدد تعیین مقام و منزلت ولی (رهبر) بر می آیند و در نتیجه فرایند رهبری را امکان پذیر می سازند . همه ویژگی ها و خصوصیت های رهبری بدون وجود پیرو و زیردست ، به هیچ تبدیل خواهد شد . (استونر ، فری من ، گیلبرت ، ۱۹۵۱)

دوم ، رهبری مستلزم توزیع نابرابر قدرت بین رهبر و اعضای گروه می شود . اگر چه اعضای گروه بدون قدرت نیستند و می توانند فعالیت های گروه را شکل دهند . ولی تردیدی نیست که معمولاً قدرت رهبر بسیار بیشتر است . (استونر ، فری من ، گیلبرت ، ۱۹۵۱)

سومین جنبه رهبری توانایی وی در به کار گیری شکل های مختلف قدرت برای اعمال نفوذ بر رفتار پیروان است . در واقع این رهبران هستند که می توانند بر سربازان اعمال نفوذ نمایند تا آنان دست به قتل و کشتن بزنند و نیز می توانند بر کارکنان و اعضای سازمان اعمال نفوذ نمایند . به گونه ای که آنها برای خیر و صلاح شرکت فداکاری یا ایثار نمایند . قدرت اعمال نفوذ ما را وارد بحث چهارمین جنبه رهبری می کند . (استونر ، فری من ، گیلبرت ، ۱۹۵۱)

چهارمین جنبه رهبری آمیزه ای است از سه جنبه نخست و آگاهی از اینکه رهبری با ارزش ها سروکار دارد . جیمز مک گرگور برنز بر این باور است ، رهبری که به جنبه های اخلاقی و معنوی رهبری توجه نکند در تاریخ او را به بدنامی یاد خواهند کرد یا عنوانی بدتر از این به او خواهند داد . رهبری معنوی با ارزش ها سرو کار دارد و ایجاب می کند که درباره راه ها و گزینه هایی که در پیش رو قرار دارد به پیروان آگاهی لازم داده شود تا آنها بتوانند هنگام واکنش نشان دادن در برابر پیشنهاد یک رهبر انتخابی آگاهانه بنمایند . یادآوری این نکته مهم است که اگر چه رهبری با مدیریت رابطه ای تنگاتنگ دارد و از دیدگاه مدیریت دارای اهمیت زیادی می باشد ولی رهبری و مدیریت دارای دو مفهوم جداگانه اند . (مک لگان ، کریستونل ، ۱۳۸۰)

آنها که رهبرند و آنها که رهبر نیستند

بیشتر تحقیقاتی که روی ویژگی های رهبری انجام شده در رابطه با گروه یا دسته اول بوده است . این پژوهشگران نتوانسته اند ویژگی هایی را بر شمارند که بتوان بدان وسیله بین رهبر و پیرو تفاوت قائل شد . رهبران به عنوان یک گروه افرادی هستند که در مقایسه با افراد غیر رهبر روشن تر ، دارای اعتماد به نفس بیشتر و درون گرا هستند . معمولاً آنها قد بلندتر می باشند ، ولی میلیون ها نفر در دنیا هستند که دارای چنین ویژگی هایی می باشند . ولی هرگز نمی توانند نقش یک رهبر را ایفا کنند و بسیاری از رهبران شناخته شده در دنیا هم دارای چنین ویژگی هایی نبوده اند . برای مثال ناپلئون بناپارت کوتاه قد و آبراهام لینکلن برون گرا بودند . امکان دارد که افراد پس از اینکه به مقام رهبری برسند ، اعتماد به نفس بیشتری پیدا کنند و در بیان دارای فصاحت و بلاغت بیشتری شوند ، بنابراین ویژگی های شخصی می توانند معلول باشند ، نه علت . با وجود این امکان دارد روزی فرا رسد که بتوان با برشمردن ویژگی های شخصی ، رهبری او را به صورت موجودی ممتاز معرفی کرد ولی تا آن زمان مدارک و شواهد موجود به گونه ای نیست که فردی بتواند بدان وسیله با داشتن مجموعه ای از ویژگی ها خود را از فرد غیر رهبر متمایز سازد . (ال دفت ، ۱۳۸۱)

رهبران اثر بخشی و رهبران بدون اثر بخشی

به تازگی تعداد انگشت شماری تحقیق انجام شده و پژوهشگران کوشیده اند تا ویژگی های رهبران موفق را با ویژگی های رهبران بدون اثر بخشی مقایسه کنند ولی آنها هم نتوانسته اند ویژگی های شخصی افراد را به طور مشخص که معرف رهبران اثر بخشی بوده است تعیین نمایند در یکی از تحقیقات مشخص شد که هوشیاری ، ذکاوت ، فراست ، خلاقیت و اعتماد به نفس با سطح عالی مدیریت و عملکرد رابطه مستقیم دارد . (داس ویل ، ۱۳۷۹)

ولی این تحقیق همچنین به این نتیجه رسید که مهمترین عاملی که به سطح مدیریت و عملکرد بستگی دارد همانا توانایی مدیر در امر سرپرستی است ، مهارت وی در به کار گیری روش های مدیریت یا آن نوع سرپرستی که مناسب شرایط خاص باشد . بیشتر سایر تحقیقاتی که در زمینه مزبور انجام شده به این نتیجه رسیده اند که رهبری به مجموعه خاصی از ویژگی های شخصی بستگی ندارد ، بلکه به این امر بستگی دارد که رهبر چگونه توانسته است ویژگی های شخصی خود را با شرایط محیطی یا موقعیتی وفق دهد . (مایکل هال ، جنکینز ، ۱۳۸۲)

دیدگاه مبتنی بر رفتار رهبر

چون این مسأله روشن شد که گویا رهبران اثر بخش دارای هیچ ویژگی ممتاز شخصیتی نیستند ، پژوهشگران درصدد بر آمدند تا ویژگی های رفتاری آنها را شناسایی کنند . به بیان دیگر به جای اینکه بکوشند دریابند چه چیزهایی می توانند مدیران را موفق نمایند ، آنها کوشیدند تا دریابند چه کارهایی می توانند مدیران را موفق کنند . (یعنی شیوه ای که آنها وظایف و اختیارات را به دیگران محول یا تفویض می نمایند شیوه ای که آنها با دیگران ارتباط برقرار می کنند و راه هایی که زیردستان را تحریک می نمایند یا در آنان ایجاد انگیزه می کنند ، طریقی که راهها و وظایف خود را انجام می دهند و از این گونه کارها) بر عکس ویژگی های شخصی رفتار را می توان آموخت . بنابراین چنین نتیجه می شود که می توان به افراد آموزش داد ، رفتارهای مناسب رهبری را به آنان آموخت و از آنان رهبری اثر بخش ساخت . این پژوهشگران بر دو جنبه از رفتار رهبری توجه کردند : **وظایف رهبری و شیوه رهبری** . (استونر ، فری من ، گیلبرت ، ۱۹۵۱)

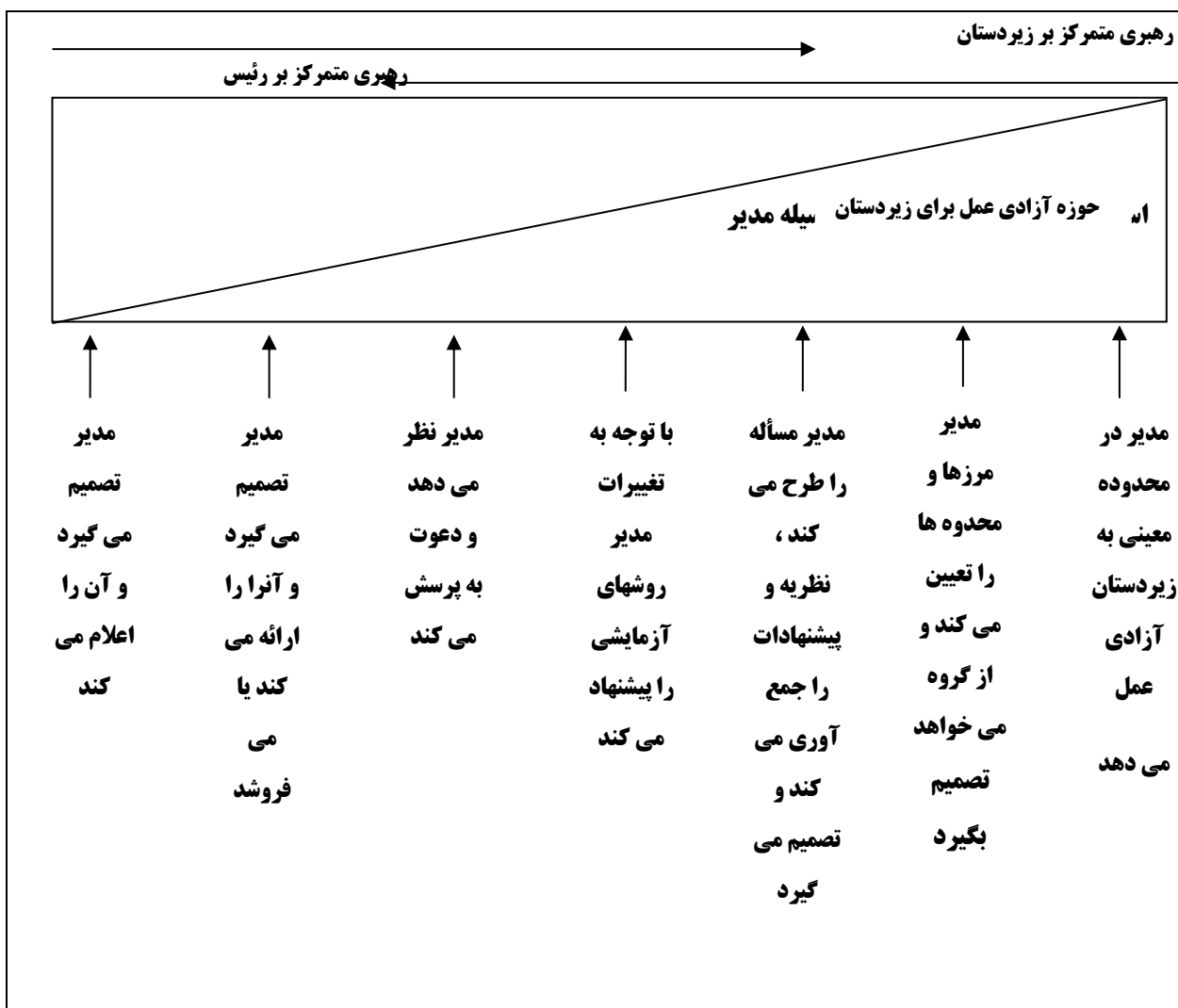
وظایف رهبری

این پژوهشگران به جای آاینکه به افراد توجه کنند ، به وظایف یا نقش های رهبری توجه کردند و به این نتیجه رسیدند که یک گروه برای اینکه کاری اثر بخش انجام دهد به فردی (رهبری) نیاز دارد که وظیفه های اصلی را انجام دهد . آنها عبارتند از : وظیفه « مربوط به کار » یا حل مسأله و وظیفه مربوط به حفظ گروه یا وظیفه اجتماعی (مثل وساطت بین اعضا) ، حل مشاجرات و اطمینان بخشیدن به گروه و القای این احساس که اعضای سازمان دارای ارزش هستند . اگر کسی بتواند این دو نقش را به شیوه ای موفقیت آمیز انجام دهد می تواند رهبری اثر بخش گردد . ولی در مرحله عمل امکان دارد یک رهبر از نظر مزاج و طبیعت یا مهارت یا از نظر موقعیت زمانی تنها بتواند یک نقش را به خوبی ایفا کند . این بدان معنی نیست که مسیر یا سرنوشت گروه قطعی و مشخص است . نتیجه تحقیقات نشان می دهد که اثر بخش ترین گروه ها آنهایی بودند که اعضا در رهبری مشارکت کرده و یا در آن سهیم بوده اند . یک نفر (معمولاً مدیر یا رهبر رسمی) وظیفه مربوط به حل مسائل را انجام می دهد در حالی که عضو دیگر وظیفه دیگر را یعنی وظیفه اجتماعی یا حفظ گروه را بر عهده می گیرد . (استونر ، فری من ، گیلبرت ، ۱۹۵۱)

سبک یا شیوه رهبری

دو وظیفه رهبری (وظیفه مربوط به کارها یا حل مسائل و وظیفه مربوط به حفظ گروه) باید در دو شیوه متفاوت رهبری نمایان گردند . مدیرانی که بیشتر به حل مسائل می پردازند امور و کارکنان را سرپرستی می کنند تا مطمئن گردند که کارها به صورتی رضایتبخش انجام می شود ، انجام شدن کار از رشد اعضا یا تأمین رضایت شخصی افراد بسیار مهم تر است . مدیرانی که در سبک یا شیوه رهبری به اصطلاح کارمند گرا هستند (یعنی به کارکنان و اعضای سازمان توجه بیشتری می نمایند) می کوشند به جای کنترل افراد ، بیشتر موجبات انگیزش آنها را فراهم آورند . آنها سعی می کنند تا رفتاری دوستانه داشته باشند و رابطه ای بر پایه احترام و اطمینان متقابل با اعضا و کارکنان بوجود آورند و به آنان اجازه می دهند در تصمیماتی که بر سرنوشت و کار آنان اثر می گذارد ، مشارکت نمایند . بیشتر مدیران ، دارای مقداری از این شیوه های رهبری هستند ، ولی هر مدیری بر یکی از این دو دیدگاه تأکید بیشتری می کند . (بونی فیس ، ۱۳۸۰)

تردیدی نیست که تجربه ، دانش ، ارزشها و گذشته مدیر بر شیوه رهبری وی اثر می گذارند . برای مثال اگر مدیری بر این باور است که نیازهای افراد باید در درجه دوم و پس از نیازهای سازمان قرار گیرند احتمالاً در امر رهبری بیشتر جنبه دستور دهی و نقش فرماندهی را نسبت به زیردستان بر عهده می گیرد . (نمودار طیف رفتار رهبری) (اعرابی ، پارسائیان ، ۱۳۸۲)



(استونر ، فری من ، گیلبرت ، ۱۹۵۱)

ویژگی های مدیر اسلامی

از ویژگی های دنیای امروز افزایش نیازهای انسان است و این نیازها هر کدام به شکلی نمایان می شود . یکی از مظاهر این نیازها ، سازمان ها هستند که براساس نیاز اجتماعی و با دیگران بودن انسان شکل گرفته است . در این میان برای شناخت بهتر این نیازها و استفاده بیشتر از امکانات و استعدادها ، نیاز به مدیریت از اولویت خاصی برخوردار است . اعمال مدیریت بستگی به شرایط و زمان خاص خود دارد و اینکه مدیر در چه جامعه و محیطی کار می کند . در عصر حاضر اداره امور و هنر کار با سایرین و ترغیب دیگران به کار و کوشش از امور مهم به شمار می رود . کما اینکه پیشرفت ملل نیز در سایه تدابیری است که مدیران کارآمد در مواقع لزوم اتخاذ می کنند . در حال حاضر نیاز شدید نظام اسلامی به مدیرانی که متخلفن به اخلاق اسلامی و مسلح به دانش مدیریت باشند بسیار زیاد است ، مدیرانی که بهترین استفاده را در راه تحقق اهداف از امکانات بنمایند و نیروها و امکانات را در مسیر اهداف مقدس و ارزشمند به کار گیرند . (مهدوی ، روحی ، ۱۳۸۰)

بنابراین ویژگی های مدیر در چنین جامعه ای براساس مستندات قرآن مجید ، نهج البلاغه و احادیث ائمه اطهار عبارتند از :

۱- ویژگی های شخصیتی مدیر :

۱-۱- ایمان

اولین ویژگی یک مدیر در نظام اسلامی ، ایمان وی به مبدأ و معاد است . قرآن مجید مدیریت و اداره زمین را ویژه صالحان و شایستگان می داند (سوره انبیاء آیه ۱۰۵)^۲ . اسلام مدیریت کسانی را که هیچگونه مشابَهت اعتقادی و فکری با مسلمانان ندارد نمی پذیرد (سوره نساء آیه ۱۴۷)^۳ . ایمان مدیر به خدای متعال موجب میشود که احساس وظیفه شناسی و تعهد شخصی به کارش افزایش یابد و همواره خود را در معرض سوال و بازخواست الهی ببیند و ضمن درک اهمیت کار ، آن را با توجه به اهداف و نیات اسلامی انجام دهد . معیار گرایش دل های مردم به یک نظام حکومتی ایمان و عمل صالح مسئولان آن نظام و کارگزاران آن حکومت است و خداوند تنها در پرتو اعتقاد صحیح دولت مردان و رفتار شایسته خدمتگزاران است که محبت مردمی را پشتوانه آنها قرار می دهد . (افشین ، ۱۳۸۰)

۲-۱- تقوی

یکی دیگر از صفات لازم برای مدیران اسلامی داشتن تقوی است . حضرت علی (ع) در این باره می فرماید : تقوی کلید درستی و اندوخته قیامت است . آزادی است از قید رقیت ، نجات است از هر بدبختی . (افشین ، ۱۳۸۰)

خداوند در قرآن کریم می فرماید : همانا گرامی ترین شما نزد خدا باتقوا ترین شما است . (سوره حجرات آیه ۱۳)^۴

۳-۱- توکل به خدا

توکل در لغت یعنی کار خود را به خدا حواله کردن و امید به خدا داشتن است . حضرت علی (ع) در یکی از دعاها خود می فرماید : خدایا تو با دوستان از همه دوستان بیشتر دوستی و برای اصلاح کار آنان که به تو توکل می نمایند از آنها حاضر تری . توکل در لغت به معنای جمع کردن عزم بر فعل با اطمینان قلبی به خدای تعالی و افکندن در عبودیت و تعلیق به ربوبیت است . از اثرات توکل به عنوان نشانه ای از ایمان فرد این است که ضعف و زبونی از او دور می گردد . عامل انگیزش و اداره فرد ، سبب می شود که در تصمیم گیری ها دستورات خدا الگو و راهنمای او باشد . (الوانی ، ۱۳۷۸)

۴-۱- خلوص نیت

مدیر نظام اسلامی باید از نیتی خالص برخوردار باشد . یعنی همه نفی و اثبات های او را محور مصالح عمومی دور بزند و در انجام آن جز رضای پروردگار انگیزه و محرکی نداشته باشد . این چنین نیتی برای او قاطعیت می آورد ، زیرا در انجام آن خوشایندی و بدآیندی مردم را ملاک و معیار قرار نداده است . حضرت امام محمد باقر (ع) به جابر جعفی فرمود : بدان هرگز از طرف ما والی و حاکم نخواهی بود مگر آنکه اگر همه اهالی شهر به تو بوبند تو فاسد هستی ، این سخن تو را محزون نسازد و اگر همه اهالی شهر به تو بگویند تو مرد شایسته ای هستی ، این سخن تو را مسرور نگرداند ، تو باید خود را بر قرآن عرضه کنی . اگر دیدی راه قرآن می پویی و زهد تو زهد قرآن است و میل و رغبت تو مطلق قرآن است ، پس استوار و ثابت بوده ، به خودت بشارت ده و از آنچه که بر روی زبان تو گفته می شود به خود هراسی راه مده و اگر روش تو با قرآن مبادینت دارد پس چه چیزی تو را به غرور دچار ساخته است . (بهمنی ، ۱۳۸۰)

۵-۱- تخصص

اسلام این اصل عقلی را که باید کار را به کاردان سپرد پذیرفته و در تعلیمات خود چنین آموزش می دهد که اداره امور در بخش های مختلف جامعه باید به کسی سپرده شود که دانش آن را داشته باشد . تخصص به معنی مهارت داشتن در کار است و میزان تسلط و آگاهی

^۲ سوره انبیاء آیه ۱۰۵: وَلَقَدْ كَتَبْنَا فِي الزَّبُورِ مِنْ بَعْدِ الذِّكْرِ أَنَّ الْأَرْضَ يَرِثُهَا عِبَادِيَ الصَّالِحُونَ

^۳ سوره نساء آیه ۱۴۷: مَا يَفْعَلُ اللَّهُ بَعْدَ بَيْعِكُمْ إِنْ شَكَرْتُمْ وَآمَنْتُمْ ۖ وَكَانَ اللَّهُ شَاكِرًا عَلِيمًا

^۴ سوره حجرات آیه ۱۳: يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۚ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

مدیر را در کار می رساند . تخصص و توانایی دو ویژگی اساسی یک مدیر است . علم و دانش یا به اصطلاح تخصص راه را روشن می سازد و مشکلات را برطرف می کند ، در حالی که توانایی روحی و جسمی به کار صورت می بخشد و به طرح عینیت می دهد ، مقصود از تخصص ، دانش مربوطه به موضوعی است که مدیریت آن بر عهده گرفته است ، مقصود از توانایی قدرت جسمی و روحی است که ماشین کار را به پیش می راند . (مهرداد ، رحیمی کیا ، ۱۳۸۶)

۱-۶- صبر و استقامت

از دیدگاه قرآن مجید صبر تنها خصلتی است که توان لازم را در برخورد با مصائب و مشکلات در انسان ایجاد می کند و واسطه بسیار مهمی در تحقق اهداف به ویژه اهداف بزرگ به شمار می رود که بدون آن حتی پیامبران بزرگ هم نمی توانند ایده های مهم خود را محقق سازند . (مهرداد ، رحیمی کیا ، ۱۳۸۶)

۱-۷- اعتماد به نفس

یکی دیگر از عوامل موفقیت در اداره امور اعتماد به نفس است . کارگزاری که با ایمان و آگاهی به لیاقت و کفایت خویش متکی باشد و در میدان فعالیت تنها خود را مسئول کارهای خویش بداند و با جدیت و امید به پیشرفت اداره و عمل را تکیه گاه خود قرار دهد ، اعتماد به نفس دارد . از خیانت های بزرگی که استعمارگران در طول تاریخ به تفکر و فرهنگ بشریت کرده اند و به خاطر دستیابی به اهداف پلید خویش ، شخصیت انسان ها و ملت های مظلوم را از درون پوچ و پوک ساخته اند ، همین موضوع بوده است که قدرت ایمان به خویش و اعتماد به نفس را در عمق جانیشان به ضعف و سستی مبدل سازند و آنها را به شکل انسان های بی اداره و زبون با ریسمان تقلید و کورکورانه به هر کجا که خاطر خواهشان باشد به دنبال خود بکشانند . (بهمنی ، ۱۳۸۰)

۱-۸- سعه صدر

مدیر مسلمان باید دارای سعه صدر بوده و قدرت تحمل عقاید مخالف را داشته باشد . حضرت علی (ع) می فرماید : این ویژگی به معنی گشادگی سینه با همت عالی و بلند نظری و گشاده دستی است که از خصوصیات بسیار والای مدیر در نظام اسلامی است و سبب می گردد که در انجام فعالیت ها و روند برنامه ریزی ها کوع نظری و برخورد ضعیف و کم اعتبار را از خود دور نماید . درواقع هرگاه بخواهیم سعه صدر را معنا کنیم باید بگوییم کسی که ظرفیت لازم در برخورد با مسایل زیر را داشته باشد سعه صدر دارد :

الف : در برخورد با موقعیت و مقام خود را نبازد .

ب : هنگام هجوم مشکلات در مسیر مسئولیت ، توان و گنجایش پذیرش سختی ها و رنج ها را داشته باشد . (افشین ، ۱۳۸۰)

۱-۹- بصیرت

ژرف نگری و بینش بلند از ویژگی های مدیر نظام اسلامی است . آنکه نتواند با چشم های باز و بصیرت کامل اوضاع را زیر نظر بگیرد و دوست و دشمن را از هم باز نشناسد لیاقت اداره امور مسلمانان را ندارد . مدیر علاوه بر دانش مدیریت نیازمند به روشن بینی و بصیرت و بینش است تا او را قادر سازد در هر موقعیت نقش مقتضی را ایفا نماید ، یعنی به اقتضاء عمل کند ، بدین صورت که گاه خشونت به خرج دهد و گاه نرمش ، گاه سخت بگیرد گاه آسان ، گاه قاطعیت نشان دهد و گاه سازش و به طور کلی با هر کس به اندازه شعور و عمل و استعدادش برخورد کند به این دلیل که پیامبر اکرم می فرماید : ما جامعه انبیاء مأموریم که با مردم به اندازه عقلشان سخن بگوییم . (بهمنی ، ۱۳۸۰)

۱-۱۰- عدالت

عدل قانون گسترده ای است که نظام هستی بر آن می چرخد و آسمان ها و زمین بر آن استوار است ، عالم آفرینش بر مبنای عدالت استوار است . مسئول حکومت اسلامی باید این حدیث نبی اکرم را آویزه ی گوش سازد که کسی که سرپرستی امور ده نفر را متولی گردد و در میان آنان به عدالت رفتار نکند روز قیامت در حالی به عرصه محشر می آید که دست ها و پاها و سرش در بند حلقه برنده و خاردار از آهن قرار دارد . (بهمنی ، ۱۳۸۰)

۱۱-۱- مشورت

یکی از اصول مدیریت توانا و شایسته مشورت با افراد آگاه ، پخته و بی نظیر است . در این صورت است که مدیر خواهد توانست تصمیمیات قاطع و به موقعی اتخاذ نماید و از سرگردانی و دودلی در امان بماند . خداوند در قرآن مجید می فرماید : از آن در گذر . برای آنان استغفار کن و درانجام امور با آنان مشورت کن . علی ابن ابی طالب (ع) در فرمان حکومت مصر به مالک اشتر چنین می فرماید : ای والی مصر ، تو را به استفاده از اندیشه ی خیر اندیشان و عناصر صالح وصیت می کنم ، تبادل افکار را در صورتی که از مغزهای بزرگ و قلوب پاک تراوش کند در حل امور کشور ، تأثیری بسزاست ، ولی نخست باید سنجید آنگاه از اسرار مملکت سخن راند . (مهرداد ، رحیمی کیا ، ۱۳۸۶)

۱۲-۱- عفو و بخشش

تا هنگامی که کسی دست به انجام کاری نزده است مسلماً اشتباهی در میان نخواهد بود . دیکته ننوشته غلط ندارد . خطا وقتی صورت می گیرد که فرد درگیر فعالیت و کار است و از آنجه که مدیریت انجام کار به وسیله دیگران است و مدیریت در گروه مفهوم پیدا می کند ، چه بسا که در روند انجام کارها گاهی اوقات اتفاقات پیش بینی نشده ممکن است روی دهد ، چنانچه مدیر در این قبیل موارد روح عفو و گذشت در او نباشد موفق نخواهد بود . (مهرداد ، رحیمی کیا ، ۱۳۸۶)

۲- ویژگی رفتاری مدیر

در نظام اسلامی تشکیلات حکومتی برای خدمت به مردم و حفظ آسایش آنان به وجود می آید . بنابراین همه ی اهتمام کارگزاران حکومت اسلامی باید در جهت خدمت به مردم و جلب رضایت آنان صورت گیرد . حضرت علی خطاب به مالک می فرماید : ای مالک با تمام وسایلی که در اختیار داری و با منتهای نیرویی که در جان توست به جلب رضایت عموم و خرسندی جامعه بکوش زیرا که اکثریت نگهبان مملکت و حصار کشور است . (نهج البلاغه ، نامه ۵۳)

۱-۲- ساده زیستی

یکی از صفاتی که باعث می شود توده ی مردم ، مسئولان و مدیران جامعه را از خود بدانند و در راه آن فداکاری نمایند ، زندگی ساده و دوری از هر نوع تشریفات و اسراف است . حضرت امیر وقتی شنید که فرماندار بصره - عثمان بن حنیف انصاری - تنها یک شب در میهمانی مجللی شرکت نموده ، برافروخته شد و نامه ای با این مضمون برای فرماندارش نوشت که بدان که پیشوای شما از دنیای خود به دو کهنه جامه و از خوراکش به دو قرص نان اکتفا کرده است و شما بر چنین رفتاری توانا نیستی ، ولی مرا به پرهیزگاری و کوشش و پاکدامنی و در ستکاری یاری کنید . به خدا سوگند از دنیای شما طلا نیاورد و خسته و از غنیمت های آن مال فراوانی ذخیره نکرده و با کهنه جامه ای که در بر دارم جامه ی کهنه ی دیگری آماده ننموده ام . گمان نداشتم تو بروی به میهمانی گروهی که درویش و نیازمندان شان را برانند و توان گران شان را بخوانند . پس نظر کن به آنچه دندان بر آن می نهی ، آیا حلال و حرام آن بر تو آشکار است ؟ (نهج البلاغه ، نامه ۵۳)

۲-۲- گزینش همکار

مدیریت ، هنر سرپرستی و اداره گروهی است که در یک سازمان به انجام وظیفه مشغول اند . از آنجه که موفقیت مدیر در گرو صداقت ، فداکاری و حمایت یکایک افراد مجموعه است . اولین شرط کامیابی یک مدیر آن است که در انتخاب همکاران خود نهایت دقت را به عمل آورد . (مهرداد ، رحیمی کیا ، ۱۳۸۶)

۳-۲- مدیر و ارباب رجوع

از آنجه که فلسفه وجود تشکیلات اداری هر جامعه رفع حاجت و گرفتاری و رسیدگی به تظلمات مردم است یکی از مهم ترین وظایف مدیران نظام اختصاص وقت معینی برای ملاقات با ارباب رجوع می باشد . (بهمنی ، ۱۳۸۰)

۴-۲- احترام به سنت ها

از دیدگاه اسلام احترام به سنت های یک ملت احترام به شخصیت آن ملت است و در مقابل نادیده انگاشتن آداب و عادات پسندیده ، بی اعتنائی به منزلت آن مردم قلمداد میشود . بر همین اساس مدیر اسلامی باید در چهارچوب کار تشکیلاتی خود ، رعایت این اصل اخلاقی را بنماید و به خاطر حفظ حرمت افکار ملی و عقاید عمومی ، سنت های حسنه و آداب صحیح آنها را گرمای بدارد . (مهرداد ، رحیمی کیا ، ۱۳۸۶)

۵-۲- ارزشیابی

محاسبه نتیجه فعالیت های یک سازمان در ازای نیروهای مادی و معنوی مصرف شده را ارزشیابی گویند . بدیهی است این وظیفه در رأس اصول مدیریت قرار دارد و هر مدیر ناچار از ارزشیابی اقدامات خویش در صحنه فعالیت های سازمانی خود می باشد تا براساس آن بتواند عوامل مثبت و منفی اعم از نیروی انسانی و مسایل را بازشناخته به ترمیم و اصلاح آن اقدام نماید . در چنین نظامی شایستگان از نا شایستگان تمیز داده خواهند شد . خادم تشویق خواهد شد و خائن تنبیه ، روحیه خدمت گذاری به مردم تقویت خواهد گردید و سردی و بی تفاوتی از محیط سازمان رخت برخواهد بست و تبهکاران و نیکوکاران به یک چشم نگریسته نمی شوند . (بهمنی ، ۱۳۸۰)

۶-۲- نقش خدمتگزاری

از نظر اسلام خدمت به مردم وظیفه عمده دولت و دستگاههای اداری است ، حضرت علی (ع) کراراً به مأمورانش یادآوری می کرد که مهم ترین وظیفه آنان این است که از روی شایستگی و مهربانی شرافتمندانه به مردم خدمت کنند . (مهرداد ، رحیمی کیا ، ۱۳۸۶)

۷-۲- رسیدگی به مشکلات

یک مدیر باید به گونه ای رفتار کند تا افراد در هنگام سختی ها احساس نکنند که تنها هستند ، در حقیقت زمانی که گرفتاری نیست انسان مسأله ای ندارد ولی هنگامی گرفتاری هست که انسان در اثر تنهایی آزرده می شو . بنابراین باید تلاش کرد که در مواقع سختی و گرفتاری ، همه از کنار شخص پراکنده نشوند بلکه بیشتر در کنار هم جمع شوند تا موجبات آرامش او فراهم آید . در حقیقت وقتی مدیر و همکارانش در مواقع سختی و گرفتاری افراد ، به یاری و حمایت افراد گرفتار می شتابند تأثیرات مثبت زیادی بر جای می ماند که می توان به موارد زیر اشاره کرد :

الف- فرد روحیه و امدگی خود را از دست نداده و با مشکلات مبارزه می کند و تا سر حد پیروزی مقاومت می کند .

ب- علاقه و اعتماد و گرایش فرد به سازمان بیشتر می شود و با همکاری بیشتر سعی می کند تا محبت ها را جبران کند . (مهردوی ، روحی ، ۱۳۸۰)

۳- افت های مدیر اسلامی

اگر مدیر در حوزه مدیریت خود تحت تأثیر یک سلسله هواهای نفسانی قرار بگیرد بیماری کشنده و آفتی مخرب سازمان را فرا خواهد گرفت که در اینجا به اختصار به این موارد اشاره می شود :

۱-۳- خودپسندی

منشأ خود پسندی و عجب جهل و نادانی است . انسان خود پسند چون عیوب خود را نمی بیند خود را بزرگ می شمارد و به وادی وحشتناک عجب کشیده می شود . خصلت ویرانگر خود پسندی عوارض سویی به بار می آورد که از جمله این بلیات آماده شدن زمینه برای رواج تملق و چاپلوسی است . مدیر خودخواه عطش سیری ناپذیر خود پسندی را با شنیدن مدافعه های بی جا و چرب زبانی های بی منطق فرو می نشاند و در نتیجه چنین دستگاهی هر قدر افراد چاپلوس بتوانند خودپسندی های مدیر را ارضاء نمایند به همان اندازه مدارج ترقی را طی خواهد کرد . و سازمانی که چنین مدیری در رأس آن باشد جولان گاه چاپلوسان و مداحان خواهد شد ، سفله پروری اوج پیدا خواهد کرد و معیارهایی همچون لیاقت ، کاردانی و عزت نفس زیر سوال خواهد رفت . (بهمنی ، ۱۳۸۰)

۳-۲- فزون خواهی

افرادی که مبتلا به فزون خواهی هستند خود را برتر و بالاتر از دیگران به حساب می آورند و در برخوردهای مختلف به ضوابط و افراد ، حق بیشتری را از آنچه که قانون معین کرده است می طلبند . ثمره چنین بینشی چیزی جز بی عدالتی و ستمگری نمی باشد . زیرا موقعیت فرضی که فزون خواهان برای خود قایل هستند باعث می شود تا به عنوان یک حق ، حقوق دیگران را پایمال کنند . پس هرگاه روحیه افزون خواهی در مدیر پدید آید و در استفاده از امکانات مادی و معنوی زیاده روی کند ، باید پذیرفت که بزرگترین افت دامن گیر مدیریت شده است . (مهرداد ، رحمی کیا ، ۱۳۸۶)

۳-۳- منت نهادن

از دیدگاه اسلام مهمترین اصل فراگیر تربیتی اخلاص در عمل است و یکی از آفات اخلاص منت است . زیرا منت نهادن نه تنها اثر معنوی و روحانی عمل مخلصانه را در پیشگاه خداوند از بین می برد ، بلکه در نظر قوانین ارزش و محتوای آن را پایین می آورد . حضرت علی (ع) در نامه به مالک اشتر او را از منت نهادن به مردم منع می فرمایند « ای مالک بپرهیز از اینکه در برابر نیکی هایی که بر رعیت خود می کنی بر آنها منت بگذاری چون منت بعد از نیکی ، نیکی را از بین می برد . » (نهج البلاغه ، نامه ۵۳)

۳-۴- جدایی از مردم

برای بعضی از مدیران مسند مدیریت به منزله حصار است که بین آنها و مردم کشیده می شود و به جای حلقه های ارتباطی حفره های وحشتناکی در میان مدیریت و مردم بوجود می آید . پیامدهای سوپی که این حالت به دنبال دارد این است که قضاوت ها و اظهار نظرها در حوزه مدیریت تا حد زیادی اعتبار خود را از دست خواهد داد زیرا در چینی فضایی تصمیم ها بدون آگاهی از واقعیت های موجود گرفته می شود و راهی برای یک انحراف در تشکیلات بوجود خواهد آمد . (مهدوی ، روحی ، ۱۳۸۰)

۳-۵- تبعیض

هر گاه فضای مدیریت آلوده به ظلم ، تبعیض و قانون شکنی شود به ویژه شخص مدیر در این مسابقه بر زیر دستان پیشی گیرد ، کارها از مدار عادی خارج خواهد شد و روابط بر ضوابط تقدم خواهند یافت . در چینی محیط آلوده ای به زودیدو خیانت لانه خواهد گرفت و تملق و ارتشا حرف اول را خواهند زد . (مهرداد ، رحمی کیا ، ۱۳۸۶)

نگاهی به جایگاه رهبری از منظر قرآن و سنت

در فرهنگ اسلامی سبک زندگی برخاسته از قرآن و سنت پیامبر (ص) و اهل بیت (ع) با توجه به نقشی که رهبران در توسعه ، حیات و مرگ جامعه دارند ، اهمیت فوق العاده ای بر آن قائل هستند و تنها چیزی که در لسان قرآن به آن نعمت گفته می شود و از چگونگی تعامل با آن سوال خواهد شد رهبران الهی است . به همین دلیل اولین انسانی که خلق شده امام ، پیامبر ، رهبر و مدیر بود . (بابایی ، ۱۳۹۵)

واقعیت و تجربه ثابت کرده که مدیران تنها با برنامه ریزی و سازماندهی و تقسیم فعالیتها نمی توانند سازمان را به موفقیت برسانند . بلکه نیازمند هدایت و کنترل می باشند . چرا که انسانها برعکس حیوانات که با هدایت تکوینی و کلی به مقصد می رسند ، نیازمند هدایت مستمر و کنترل دائمی هستند تا هویت دنیوی و مراحل بعدی سیر تکوین خود را رقم بزنند . (مطهری ، ۱۳۶۲)

این تفاوت اساسی انسان با سایر موجودات باعث شده که خالق هستی او را به ابزارهایی مجهز نماید تا به کمک آنها ، این کار را به درستی انجام دهد که مهمترین آنها عقل درونی و بیرونی است . مراد از عقل درونی همان عقل ، هوش و درک است و مراد از عقل بیرونی ، رهبران الهی یا پیامبران هستند که از روز اول خلقت به کمک انسان آمده اند تا او را در انجام این کار مهم و اساسی یاری نمایند . این منطق باعث شده که در رویکرد فرهنگ علوی ، نعمت هدایت ، مهمترین نعمتی شمرده شود که از طرف خداوند در اختیار انسان قرار می گیرد و او را در مسیر مستقیم الهی قرار داده و در کوتاهترین مسیر به مقصد می رساند ، در این فرهنگ پیامبران ، صدقین و شهدا از جمله کسانی هستند که توانسته اند با دریافت این نعمت بزرگ به مقصد برسند . (بابایی ، ۱۳۹۵)

« و آنان که اطاعت خدا و رسول کنند البته با کسانی که خدا به آنها لطف فرموده یعنی با پیغمبران و صدیقان و شهیدان و نیکوکاران محشور خواهند شد، و اینان نیکو رفیقانی هستند.» (نساء / ۶۹)^۵ و «اینان (که از زکریا تا ادریس اوصافشان یاد شد) همان رسولانی هستند که خدا از میان همه اولاد آدم و اولاد آنان که با نوح در کشتی نشانیدیم و اولاد ابراهیم و یعقوب و دیگر کسان که هدایت کرده و برگزیدیم، آنها را به لطف و انعام خود مخصوص گردانید (و حال آنها در بندگی چنان است) که هرگاه آیات خدای رحمن بر آنها تلاوت شود با گریه (شوق و محبت) روی اخلاص بر خاک نهند.» (مریم / ۵۸)^۶ و دیگران نیز هر روز در پنج نوبت دو بار از خداوند متعال خواستار ملحق شدن به این گروه می باشند . « (پروردگارا) تنها تو را می‌پرستیم، و از تو یاری می‌جوییم و بس » « تو ما را به راه راست هدایت فرما » (حمد ۵ و ۶)^۷

بنابراین در فرهنگ اسلامی انسان مخلوقی است که توسط خداوند آفریده شده و نیاز و کاستی همه زندگی او را پوشانده ، ولی به حکمت الهی ، تمام منابع و ابزارهای لازم برای تأمین نیازهای انسان فراهم است و حتی این منابع و ابزارها قبل از تولد انسان فراهم می گردد .

یکی از این نیازها و مهم ترین آنها چگونگی استفاده از امکانات و ابزارها و منابعی است که برای تأمین زندگی در اختیار انسان قرار گرفته است یعنی رهبری و مدیریت .

نظریات عمومی رهبر

نظریات و تئوری هایی که در مورد رهبری بیان شده اند بسیارند ولی می توان آنها را به طور کلی در سه گروه خلاصه کرد :

نظریه های خصوصیات فردی رهبر :

در این گروه از نظریات برای رهبری خصوصیات ذاتی ذکر می گردد : براساس این نظریات رهبران ابر مردانی هستند که به علت ویژگی هایی که موهبت الهی است شایسته رهبری گردیده اند . بنابراین کسانی می توانند نقش رهبری را در سازمان ایفا کنند که دارای خصوصیتی چون هوشمندی ، برون گرایی و تسلط برخوردار باشند . (مهرداد ، رحمی کیا ، ۱۳۸۶)

دسته دیگر ، نظریات رفتار رهبری است .

در این گروه از نظریات به جای آنکه به دنبال تعیین خصوصیات رهبری باشند در پی آن هستند که در یابند سبک و روش رهبری چگونه است و رهبران در برخورد با مرئوسان به چه شیوه های متوسل می شوند در این طبقه بندی کلی رفتار رهبران به دو نوع انسان گرا و سازمان گرا تقسیم می شود . در این نظریه ها براساس شرایط و به اقتضاء موقعیت ها ، شیوه رهبری تعیین می گردد . چند موضوع قابل طرح در زیر نظریه های عمومی رهبری را از اغلب آثاری که در این باره نوشته شده است جدا می کند (مهرداد ، رحیمی کیا ، ۱۳۸۶)

۱-رهبری خدمت گزار :

بسیاری از نویسندگان تمایل پیدا کرده اند تحت تاثیر عقیده «رهبری یعنی خدمت گزاری» قرار گیرند . موضوعی که برای اولین بار در زمینه رهبری مدرن در اثری توسط رابرت گرین لیف در سال ۱۹۷۷ تحت عنوان رهبری خدمت گزار سفری به درون طبیعت قدرت قانونی و عظمت ارایه شد . موضوع رهبری خدمت گزار روی این عقیده که رهبران ملزم به خدمت گزاری به سایرین هستندتا منافع خودشان ، تاکید می کند.این عقیده ریشه در کتاب های آسمانی دارد . بنابراین رهبرانی که توجه اولیه آنها به مهارت شغلی و درآمدهای شخصی و ارضا نیاز به قدرت یا ترکیبی از آنهاست از تأمین حداقل نیازهای رهبری خدمت گزار محروم هستند . در این دیدگاه رهبران باید توجه خود

^۵ سوره نساء آیه ۶۹: وَمَنْ يُطِيعِ اللَّهَ وَالرَّسُولَ فَأُولَٰئِكَ مَعَ الَّذِينَ أَنْعَمَ اللَّهُ عَلَيْهِمْ مِنَ النَّبِيِّينَ وَالصِّدِّيقِينَ وَالشُّهَدَاءِ وَالصَّالِحِينَ وَحَسُنَ أُولَٰئِكَ رَفِيقًا

^۶ سوره مریم آیه ۵۸: أُولَٰئِكَ الَّذِينَ أَنْعَمَ اللَّهُ عَلَيْهِمْ مِنَ النَّبِيِّينَ مِنْ ذُرِّيَةِ آدَمَ وَمِمَّنْ حَمَلْنَا مَعَ نُوحٍ وَمِنْ ذُرِّيَةِ إِبْرَاهِيمَ وَإِسْرَائِيلَ وَمِمَّنْ هَدَيْنَا وَاجْتَبَيْنَا إِذَا تُتْلَىٰ عَلَيْهِمْ آيَاتُ الرَّحْمَنِ خَرَوْا سُجَّدًا وَبُكِيًا

^۷ سوره حمد آیه ۶: إِيَّاكَ نَعْبُدُ وَإِيَّاكَ نَسْتَعِينُ ، اهْدِنَا الصِّرَاطَ الْمُسْتَقِيمَ

را از نیازها و منافع خود به نیازها و منافع مردم انتقال دهند و باور داشته باشند که خدمت کردن به دیگران با شکوه ترین و بهترین پاداش رهبری است. (لیف، ۱۹۹۶)

۲- موقعیت روحانی و اخلاقی :

اغلب نویسندگان مشهور نگرش عمومی به رهبری، از یک دیدگاه روحانی به رهبری نگاه می کنند. در این آثار توجه کم تری به مواردی مثل سود و در آمد می شود و بیشتر به مواردی چون شخصیت، دوستی، اختیار، سخاوت و نظایر آن پرداخته می شود. هنوز عقیده بر این است پیروانی که شیفته اخلاقی و روحانی رهبر و جذب وی شده باشند نه تنها کارکنان خوشحال هستند بلکه از نظر بهره وری و اثر بخشی نیز سرآمد سازمان خود می شوند. (افجه ای، ۱۳۸۰)

رهبری از دیدگاه اسلام :

مفهوم رهبری در الگوی اسلامی به ویژه هنگام مقایسه با دیگر الگوهای مکتب رفتارگرایان و روابط انسانی در نوع خود منحصر به فرد است. در مکتب اسلام بر این نکته باید تاکید شود که رهبری در اسلام به معنای حکومت مطلق یا اقتدارگرایی نیست. رهبری از دیدگاه اسلام به عنوان وظیفه گروه نگریسته می شود یعنی دین مبین اسلام به منظور تضمین وجود کلی گروه به عنوان نوعی سازمان دارای اهداف اصلی و فرعی، بر اندیشه وجودی رهبری تاکید می کند. علاوه بر اینها موقعیت رهبری در گروه نه تنها فعالیت های اعضایش را تقویت خواهد کرد بلکه در برطرف کردن نیازهای اشخاص و گروه در درون سازمان موثر خواهد بود و نقش تضمین کننده خواهد داشت. (مهرداد، رحیمی کیا، ۱۳۸۶)

صفات و اخلاق روحانی و معنوی رهبر از دیدگاه اسلام

بی تردید اخلاق در اسلام و به خصوص برای رهبردارای اهمیت فراوان است. این امر به لحاظ جنبه های زیر است :

- ۱- علاوه بر آنکه اخلاق از ارکان اسلام و در ردیف عقاید و احکام به شمار می آید عامل پیوند انسان به پروردگار و همانا این پیوند مقصود اصلی در ایجاد انسان است.
- ۲- اخلاق بزرگترین کمال آدمی است و تمامیت کمالات رهبر وابسته به اخلاق است. رهبری کامل نمی گردد مگر آنکه در مسیری گام بردارد که خدای متعال در شریعت اسلام برای او ترسیم نموده است و این راه همان اخلاق اسلامی است. (مهرداد، رحیمی کیا، ۱۳۸۶)

فضایل رهبری از دیدگاه اسلام :

- فضیلت اول برای رهبر یقین است
- فضیلت دوم برای رهبری توحید است
- فضیلت سوم برای رهبر تفکر است
- فضیلت چهارم برای رهبر شجاعت است
- فضیلت پنجم خوف از خدای متعال است
- فضیلت ششم رجا و امید به رحمت خدای متعال است
- فضیلت هفتم کرامت نفس
- فضیلت هشتم غیرت و حمیت
- فضیلت نهم آرامش و ثبات وقار (مهرداد، رحیمی کیا، ۱۳۸۶)

مقایسه رهبری از دیدگاه دانشمندان غربی و امام علی (ع)

جرج تری (۱۹۶۰) از رهبری به عنوان عمل اثر گذاری بر افراد نام می برد که موجب ایجاد شوق و علاقه در آنان برای تحقق اهداف گروهی می گردد .

ساعتچی (۱۳۷۵) معتقد است که رهبری فراگرد نفوذ در زیردستان است که تلاش و کوشش داوطلبانه و مشتاقانه آنان را در جهت تحقق اهداف سازمان بر می انگیزاند .

استونر و وانکل (۱۹۸۵) نیز رهبری را به عنوان یکی از وظایف مدیر ، فرایند تاثیر گذاری و هدایت فعالیتهای مربوط به کار اعضای گروهها تعریف می کنند .

با نگاهی به نمونه تعاریف ارائه شده رهبری توسط دانشمندان مدیریت ، چند مفهوم کلیدی جلب توجه می کند :

۱- در رهبری ، نفوذ و تأثیر گذاری بر افراد نقش عمده ای بازی می کند .

۲- در رهبری ، تعیین هدف یا اهداف مشترک پیش نیاز دیگر فعالیتهای رهبر است .

۳- در رهبری تعامل گروهی و فردی رهبر یا دیگر اعضا امری حیاتی محسوب می شود . (امیریان زاده ، محمدی ، ۱۳۸۳)

مفهوم شناسی رهبری سازمانی

در روایات اسلامی واژه امام درباره هر جلوداری که پیروی شود بکار رفته است ، چه جلوداری او در نماز باشد چه در جهاد و چه در اعمال حج و چه در هر کاری از کارهای سیاسی و اجتماعی و نیز امامت او چه به حق باشد و چه به باطل ... واژه امام در لغت به معنای پیشوا ، مقتدا ، پیشرو و رئیس آمده است . ولایت به معنای سرپرستی و تصدی کاری از کارهای دیگران است و والی از همان ریشه گرفته شده و به معنای حاکم ، امیر ، استاندار و فرماندار بکار رفته است . امارت نیز به معنای امیری ، فرمانروایی و حکومت بکار برده شده است . واژه ولایت و امارت بر همه سطوح رهبری ، از جمله کارگزاری که از سوی حاکم اصلی انتخاب می شوند . اطلاق شده است . واژه کارگزار به معنای عمال و جمع عامل است و عامل کسی است که امور شخصی و فردی را در مال ، ملک و کارهای او بر عهده گیرد و متولی آن باشد . از همین جهت به مسئولان دریافت زکات عامل گفته می شود . (مزینانی ، ۱۳۸۹)

از دیدگاه مقدس اردبیلی لفظ امام ، وصی ، خلیفه ، نایب ، ولی و جانشین همه به یک معنی است . از دیدگاه وی امام شخصی است که حاکم باشد بر خلق از جانب خدا به واسطه ی آدمی در امور دین و دنیای ایشان . (خالقی ، ۱۳۸۷)

براساس آیات قرآنی مقصود از امام کسی است که پیشاپیش گروهی از افراد قرار دارد و دارای معنایی عام است . راهبر و پیشوا معادل های مختلفی هستند که در فارسی می توانیم برای کلمه ی امام ذکر کنیم . ۰ مصباح یزدی ، ۱۳۸۸)

حکومت مقوله بسیار با اهمیتی است و کسانی می توانند این مسئولیت را به انجام برسانند که به تعبیر فارابی از استعداد فائقه و به اصطلاح مسکویه از طبیعت فائقه برخوردار باشند تا در همه زوایای حکومت نظری و عملی نظر دهند و به فضایل خلقی و صناعات عملی در جامعه وقوف یابند . مسکویه فرد را بعد از اتصاف به این شرایط ، شایسته تدبیر مدینه و مملکت می داند . مسکویه روی

سه شرط مهم برای رهبری تأکید دارد که عبارتند از : ۱- حکمت ۲- عدالت ۳- شریعتمداری

۱- حکمت : (علم به امور الهی و امور انسانی)

۲- عدالت (فضیلتی که انسان نسبت به خود و دیگران انصاف را رعایت کند)

۳- شریعتمداری (سیاستش منطبق با شرع باشد) (مهاجرنیا ، ۱۳۸۸)

مسکویه برای نشان دادن وحدت در رهبری و اینکه حکومت و رهبری شورایی امری ثانوی است به آیه ی ۲۲ سوره انبیاء استناد می کند که می فرماید : « اگر در آسمان ها و زمین خدایان دیگری غیر از الله وجود داشت بی شک هر دو فاسد می شدند . »^۸

^۸ سوره انبیاء آیه ۲۲: لَوْ كَانَ فِيهِمَا آلِهَةٌ إِلَّا اللَّهُ لَفَسَدَتَا فَسُبْحَانَ اللَّهِ رَبِّ الْعَرْشِ عَمَّا يَصِفُونَ

بنابراین از منظر مسکویه که مبتنی بر آموزه های قرآنی است « اصل وحدت فرماندهی » بر « اصل مدیریت شورایی و چندگانه » مقدم است و بجای تیم مدیریت ، مدیریت واحد را برای اداره امور جامعه و سازمانها مطلوب تر می داند .

از نظر نجم الدین رازی رهبر در رأس هرم قدرت قرار می گیرد و سایه ی خدا می باشد چرا که سایه ی هر چیز خلیفه آن چیز است و همواره در تلاش است تا بین حریم قدسی و آسمانی و خلق و طبیعت ارتباط برقرار کند . (اختر شهر ، یوسفی راد ، شریفی ، ۱۳۸۷)

در خصوص رهبری جامعه و سازمان ، آیات مختلفی در قرآن کریم آمده است که برای تبیین مفهوم و جایگاه رهبری ، به برخی از این آیات اشاره می شود :

- ۱- رهبری به عنوان سنتی الهی
- ۲- رهبری مبتنی بر شایستگی
- ۳- رجحان امامت بر نبوت
- ۴- آزادی و اختیار در تبعیت از رهبری الهی (مقیمی ، ۱۳۹۴)

ارتباطات رهبر - پیرو

با ریشه یابی علل عدم تشکیل حکومت اسلامی در زمان ائمه معصومین (ع) به این نکته پی می بریم که علیرغم وجود ائمه (ع) که برگزیدگان خداوند روی زمین بوده و از هر جهت توانایی و شایستگی رهبری امت اسلامی را داشته اند ، تنها به دلیل عدم درک این بزرگواران توسط مردم نابالغ آن زمان تشکیل حکومت ظاهری توسط امامان معصوم (ع) فراهم نشد .

به زعم این خلدون می توان از سه نوع رابطه میان زمامدار (رهبر) و رعیت (پیرو) نام برد .

- سیاست طبیعی یا خود کامگی که هدف آن خیر شخصی فرمانرواست .
- سیاست عقلی که هدف آن خیر دنیوی همگان است .
- سیاست شرعی که هدف آن خیر دنیوی و اخروی همگان است . (پزشکی ، ۱۳۸۷)

نقش های پیرو در ارتباط با رهبر از دیدگاه فیض کاشانی

شناخت حاکمان بر حق :

یکی از وظایف مهم مردم در هر زمانی شناخت رهبران شایسته و لایق در اداره ی امور دینی و دنیوی خود را به دست رهبرانی شایسته و لایق در اداره امور دینی و دنیوی آنان است . حضرت رسول (ص) می فرماید : اگر کسی امام زمان خود را نشناسد و امور دینی و دنیوی خود را به دست رهبرانی شایسته و لایق نسپارد مانند کسانی است که در جاهلیت می زیسته و اسلام را درک نکرده است . فیض کاشانی در تاکید بر این اصل شناخت امام و رهبر صالح و بر حق را در هر زمانی از نشانه های ایمان ، و عدم شناخت او را از نشانه های ضلالت و گمراهی می داند . (مقیمی ، ۱۳۹۴)

اطاعت و پیروی از حاکمان :

مردم پس از شناخت امامان و رهبران صالح باید از آنان تبعیت کنند زیرا از حقوق لازم حاکمان بر مردم است و عقل و نقل رعایت آن را لازم و واجب می شمارد . بنا بر تصریح قرآن کریم اطاعت و پیروی مومنان اختصاص به پیامبر ندارد و ائمه جانشین ایشان و نایبان منصوب از سوی آنها نیز باید اطاعت و پیروی شوند . امام محمد باقر (ع) می فرماید : حق امام بر مردم آن است که به فرمان او گوش فرا داده و از او اطاعت و تبعیت کنند . (مقیمی ، ۱۳۹۴)

خیرخواهی برای حاکمان :

یکی دیگر از حقوق حاکمان بر عهده مردم آن است که در نهان و آشکار ، خیرخواه آنان باشند و در مواقع ضرورت از باب امر به معروف و نهی از منکر آنها را از نظرات ، مشورت دهی ، تذکر و نصیحت بهره مند سازند . البته از دیدگاه فیض کاشانی اگر امر و نهی حاکمان بی تاثیر بوده و به ضرر و زیان آمر و ناهی و دیگران بینجامد ، لازم نیست و اقدام به آن نوعی سفاهت است . (خالقی ، ۱۳۸۷)

نقش های پیرو در ارتباط با رهبر از دیدگاه جلال الدین دوانی

- محبت ورزیدن به رهبر
- ادای حقوق رهبر بدون اکراه
- فداکاری برای اجرای فرامین رهبر
- ملازمت و همنشینی با رهبر با اذن او
- تمجید صادقانه از رهبر
- رعایت ادب در نصیحت امام المسلمین
- اطاعت توأم با نصیحت در تصمیمات خلاف مصلحت رهبر
- رازداری رهبر
- پرهیز از مقصر جلوه دادن رهبر
- پرهیز از اصرار و مبالغه نزد رهبر برای تامین خواسته ها
- کوچک نشمردن انعام رهبر
- بردباری در مقابل عصبانیت رهبر (مقیمی ، ۱۳۹۴)

امام علی (ع) در خطبه ی ۳۲ نهج البلاغه مردم را ابتدا به دو گروه تقسیم می کند : اهل دنیا و اهل آخرت . اهل دنیا به نوبه ی خود به چهار گروه تقسیم شده اند که می توان از آن به عنوان مبنایی برای دسته بندی « رفتارهای افراد دنیا طلب » یا پیروان نارکارآمد استفاده نمود :

گروه اول : مردمی آرام و گوسفند صفت . هیچ گونه تباهکاری از آنها دیده نمی شود ، تنها به این دلیل که عرضه اش را ندارند . آرزوی این کارها را دارند اما قدرت انجام آن را ندارند .

گروه دوم : هم آرزوی فساد دارند و هم همت و قدرتش را . به گردآوری پول و ثروت همت می گمارند ، قدرت و حکومت را به چنگ می آورند و از هیچ فساد کوتاهی نمی کنند .

گروه سوم : گرگانی هستند در لباس گوسفند . اهل دنیایند در سیمای اهل آخرت و در میان مردم آنچنان ظاهر می شوند که اعتمادها را به خود جلب می کنند تا مرجع امانات مردم قرار گیرند .

گروه چهارم : در حسرت آقایی و ریاست به سر می برند و در آتش این آرزو می سوزند ، اما حقارت نفس ، آنان را خانه نشین کرده است و برای اینکه پرده روی این حقارت بکشند ، به لباس اهل زهد در می آیند .

سبک های رهبری در مدیریت اسلامی

سبک رهبر ناصحانه

در اسلام رابطه میان افراد جامعه بر پایه نصیحت و خیرخواهی استوار است . نصیحت به معنای خلوص و بی غل و غش بودن است . راغب اصفهانی می گوید : نصیحت ، انتخاب و ابراز عمل و یا گفته ای است که خیر و صلاح نصیحت شونده در آن باشد ، بنابراین هر سخن و عملی که با هدف خیر خواهی ، با صراحت و بدون پیرایه اظهار شود نصیحت است و برعکس ، سکوت و کتمان به هر دلیل که باشد ناخالصی و غش و خدعه می باشد . به عنوان مثال اگر اطلاع از حوادث کشور یا چگونگی عمل کارگزاران حکومتی و گزارش نقص کارها و کاستی های موجود در جامعه که برای رهبر مفید است ، همه اینها از مصادیق نصیحت به ائمه مسلمین است .

رهبری ناصحانه نقش رهبر و پیرو جابجا می شود بطوری که جای رهبر و پیرو دائماً تغییر می کند . (مزینانی ، ۱۳۸۹)

سبک مدیریت جهادی

یکی از اصلاحاتی که در سالهای اخیر برای تشریح مدیریت کارآمد مبتنی بر توانمندی های بومی توسط مقام معظم رهبری به کرات مورد استفاده قرار می گیرد سبک مدیریت جهادی است. (مقیمی، ۱۳۹۱)

آیت الله خامنه ای مفهوم جهاد را اینگونه تبیین می نماید :

جهاد یک بار معنایی ویژه ای دارد. هرتلاشی را نمی شود گفت جهاد، حضور و رویارویی با دشمن، مفروض است. انسان یک تلاشی می کند، دشمنی در مقابل او نیست، این جهاد نیست. اما یک وقت شما می خواهید یک تلاشی را انجا دهید که بخصوص یک دشمنی سینه به سینه شما ایستاده است، این می شود جهاد. ایشان داشتن روحیه جهادی را یکی از الزامات پیشرفت تلقی می کند و معتقد است که ملت ما از اول انقلاب تا امروز در هر جایی که با روحیه جهادی وارد میدان شده، پیش رفته، این را ما در دفاع مقدس دیدیم، در جهاد سازندگی دیدیم، در حرکت علمی داریم مشاهده می کنیم. (۹۰/۱/۱)

سبک رهبری تعاون محور

براساس تعالیم قرآن تعاون به عنوان یک اصل زیربنایی از انسانها می خواهد که در زندگی اجتماعی تعاون را سرلوحه اقدامات خود قرار دهند. خداوند متعال در آیه ۲ سوره مائده می فرماید: درهر کار خیر و تقوا یکدیگر را یاری دهید و بر گناه و تجاوز همکاری نکنید. آنچه در آیه فوق در زمینه تعاون آمده است یک اصل کلی اسلامی است که سراسر مسائل اجتماعی و حقوقی و اخلاقی و سیاسی را در بر می گیرد. طبق این اصل مسلمانان موظفند در کارهای نیک تعاون و همکاری کنند، ولی همکاری در اهداف باطل و اعمال نادرست و ظلم و ستم مطلقاً ممنوع است. (مقیمی، ۱۳۹۴)

وحدت و اجتماع بر گرد محور دین و پیشوای دادگر در اسلام اهمیت ویژه ای دارد، حتی نماز که نماد عبادت است ترجیحاً یا لزوماً به جماعت گزارده می شود. چنان که نماز عید فطر و قربان و نمازهای واجب یومیه ترجیحاً و نماز جمعه لزوماً به جماعت گزارده می شود. (جوادی آملی، ۱۳۹۲)

یکی از مهم ترین پدیده های سازمانی دوران معاصر شکل گیری « نهاد بسیج » بعد از پیروزی انقلاب اسلامی در ایران با فرمان امام خمینی (ره) در پنجم آذر ۱۳۵۸ است. (مقیمی، ۱۳۹۴)

آیت الله خامنه ای ویژگی های نهاد بسیج را در موارد زیر خلاصه می کند :

- بسیج سیاسی است، اما سیاست زده نیست، سیاسی کار نیست، جناحی نیست.
- بسیج مجاهد است اما بی انضباط نیست، افزایشی نیست.
- بسیج عمیقاً متدین و متعهد است اما متحجر نیست، خرافی نیست.
- بسیج با بصیرت است، امام از خود راضی نیست.
- بسیج اهل جذب است، گفته ایم جذب حداکثری، اما اهل تسامح در اصول نیست.
- بسیج غیور است، پاسدار خطوط فاصل است.
- بسیج طرفدار علم است، اما علم زده نیست.
- بسیج در کار آباد کردن دنیا است، اما خود اهل دنیا نیست. (۱۳۹۰/۹/۶)

سبک رهبری مشفقانه

سبک رهبر مشفقانه مبتنی بر اصل مدارا و اصل مهرورزی است. این دو اصل به استناد به آیات و روایات اسلامی مختصراً تشریح می گردد :

رهبر مشفقانه مبتنی بر اصل مدارا :

امام علی (ع) می فرماید: زمامدار مانند کسی است که بر شتری سوار است اگر عنان کشد، پرده های بینی حیوان پاره می شود و اگر آزادش گذارد در پرتگاه سقوط می کند. امام علی (ع) اصل و اساس سیاست را بکارگیری رفق و مدارا دانسته است: اساس سیاست نرمش و مدارا کردن است. (آمدی، ۱۳۸۴)

مقصود از مدارای کارگزاران با مردم این است که از کوچک شمردن آنان خودداری کرده و در حد توانشان از آنان کار بخواهند. و اگر در موردی برای آنان سوال و شبهه ای پیش آمد با مدارا و توضیح موضوع را برای مردم روشن کند. (مزینانی، ۱۳۸۹)

رهبری مشفقانه مبتنی بر اصل مهرورزی:

خداوند متعال در آیه ۲۹ سوره فتح می فرماید: محمد فرستاده خداست و کسانی که با اویند بر کافران سر سخت و در میان خود مهربانند. در این آیه به اوصاف یاران پیامبر اسلام (ص) می پردازد و آنها را افرادی معرفی می کند که بر دشمنان سخت گیری می کنند و با مسلمانان مهربان هستند چرا که همراهی با پیامبر (ص) مهر و قهر می طلبد.

سبک رهبری صبورانه

برخی مولفه های اصلی در مدیریت صبورانه را می توان از درون فرمایشات مولای متقیان امام علی (ع) به شرح ذیل استخراج نمود:

سعه صدر: امام علی (ع) می فرمایند: سعه صدر فراخی سینه، بردباری و تحمل سختی ها و ابزار ریاست است. (نهج البلاغه، حکمت ۱۷۶)

پرهیز از لجاجت: امام علی (ع) می فرمایند: لجاجت تدبیر را سست می کند. (نهج البلاغه، حکمت ۱۷۹)

شکیبایی در مسائل مدیریت: امام علی (ع) می فرمایند: کسی که بالا رود و به ریاست رسد باید بر رنج و درد اداره مملکت و رعیت داری صبر کند. (آمدی، ۱۳۸۴)

تشبه (شبهه ساختن) به بردباران: امام علی (ع) می فرمایند: اگر بردبار نیستی خود را به بردباری بنمای زیرا اندک است کسی که خود را همانند مردمی کند و از جمله آنان به حساب نیاید. (نهج البلاغه، حکمت ۲۰۷)

فرو نشاندن خشم با یاد قیامت: امام علی (ع) خطاب به مالک اشتر می فرمایند: بادغرورت، جوشش خشم، تجاوز دست، و تندی زیانت را در اختیار خود گیر و با پرهیز از شتابزدگی و فرو خوردن خشم خود را آرامش ده تا خشم فرو نشیند و اختیار نفس در دست تو باشد و تو بر نفس مسلط نخواهی شد مگر با یاد فراوان قیامت و بازگشت به سوی خدا. (نهج البلاغه، نامه ۵۳)

سبک رهبری مراوده ای:

مدیران علاوه بر شناسایی مسائل از طریق گزارشات و واسطه ها، خودشان نیز باید بصورت چهره به چهره با افراد جامعه و سازمان در قالب بازدیدهای سرزده و یا جلسات پرسش و پاسخ ارتباط برقرار نمایند. اجازه دهند تا افراد مشکلات خود را بدون ترس و واژه بیان کنند و حتی اگر در بیان مشکلات نیز از زبان تند و جسورانه استفاده می کنند، مدیر باید با سعه صدر و متواضعانه، شنوای انتقادات و مسائل آنها باشد تا بدون سانسور، با مشکلات واقعی افراد آشنا شود و برای حل آنها تصمیمات مناسب را اتخاذ نماید. (مقیمی، ۱۳۹۴)

نکته مهم در رهبری مراوده ای مدیریت بی منت است. امام علی (ع) خطاب به مالک اشتر می فرمایند: مبدا با خدمت هایی که انجام دادی بر مردم منت گذاری یا آنچه را انجام داده ای بزرگ بشماری، منت نهادن، پاداش نیکوکاری را از بین می برد و کاتری را بزرگ شمردن، نور حق را خاموش گرداند. براساس فرمایش امام علی (ع) مدیران باید در سبک مراوده ای اصل بازخور و اصل خود گشودگی را سرلوحه اقدامات خود قرار دهند. تصور و برداشتی که زیردستان از مدیر دارند، بسیار حایز اهمیت است و گاهی اوقات این برداشت توأم با بدگمانی است. مدیر نه تنها نباید بابت بدگمانی زیردستان احساس نگرانی و ناخشنودی نماید، بلکه باید تلاش نماید تا با نظرخواهی و بازخور گرفتن از افراد در مورد عملکرد خود، نسبت به ارائه تصویر مثبت از مدیریت اقدام نماید. (نهج البلاغه، نامه ۵۳)

سبک رهبری اعتدالی

در آیه ۲۵ سوره ی حدید ، برقراری عدالت به عنوان هدف بعثت همه ی انبیاء معرفی شده است . مقام قداست عدالت تا آنجا بالا رفته که پیامبران الهی به خاطر آن مبعوث شده اند و با توجه به توصیف امام علی (ع) عدالت یعنی قرار دادن هر چیزی در جای خودش . (مطهری ، ۱۳۸۹)

برخی جلوه های رهبری اعتدالی را می توان از درون فرمایشات امام علی (ع) استخراج نمود :

امام علی (ع) می فرمایند : زیبایی سیاست به عدالت در زمامداری و عفو و گذشت با داشتن قدرت است . (آمدی ، ۱۳۸۴)

امام علی (ع) می فرمایند : بخشنده باش اما زیاده روی نکن ، در زندگی حسابگر باش اما سخت گیر مباش . (نهج البلاغه ، حکمت ۳۳)

امام علی (ع) خطاب به مالک اشتر می فرمایند : مبدا هرگز در آنچه که با مردم مساوی هستی امتیاز خواهی . (نهج البلاغه ، نامه ۵۳)

همچنین می توان در این رابطه به باب هشتم گلستان سعدی اشاره نمود :

درشتی و نرمی به هم در است

چو فاصد که جراح و مرهم نه است

نه مر خویشتن را فزونی نهد

نه یکباره تن در مذلت دهد

بگفتا نیک مردی کن نه چندان

که گردد خیره گرگ تیز دندان

خشم بیش از حد گرفتن وحشت آرد و لطف بی وقت هیبت ببرد نه چندان درشتی کن که از تو سیر گردند و نه چندان نرمی که بر تو دلیر شوند.

منظور از حدیث «خیرُ الأمورِ اوسطُها»: بهتری کارها میانه ترین آنهاست. چیست؟

این عبارت به روشنی به انسان ها می فهماند که اگر انسان ها در تمام ابعاد زندگی اعم از فردی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و ... این حدیث را الگو و راهگشای خود قرار دهند از تمام مشکلات عدیده ای را که هم اکنون جوامع بشری را تحت الشعاع خود قرار داده است جلوگیری خواهند نمود . یا لاقلاً کاهش دهند. این حدیث شریف را قرآن کریم در برخی از آیات خود به وضوح بیان کرده است مثلاً در آیه ۱۹ سوره مبارکه لقمان می فرماید: «وَأَقْصِدْ فِي مَشْيِكَ»: در رفتارت میانه رو باش. «قصِد» در اصل به معنای «میانه» و «مشی» به معنای «روش و نحوه راه رفتن» است. در این آیه لقمان حکیم در ضمن سفارشات که به فرزند خود می کند به اصل میانه وری که از اصول اساسی زندگی افراد می باشد اشاره می کند زیرا اگر خصلت میانه روی در فرد پرورش یابد تمام ابعادی که در بالا بدان ها اشاره شد را تحت تأثیر خود قرار می دهد و به تناسب آن اجتماع و خانواده نیز این ویژگی سازنده را در خود پیاده می کنند زیرا همین خانواده از افراد و اجتماع نیز از خانواده تشکیل شده است افراد با در نظر گرفتن این که میانه روی باعث بهبود رفتار وی خواهد شد دیگر نه زیاد روی که خود عامل بسیار مخربی در ایجاد تنش بین افراد جامعه است را به وجود می آورد و نه تلاش می کند که در کارهای خود کوتاهی کند که کوتاهی در انجام کارها خود زیان بار است به عبارتی ساده تر فرد در تلاش خواهد بود که افراط (زیاده روی) و تفریط (کوتاهی) را در تمام اعمال خود کنار بگذارد.

از نظر محقق سبزواری ، عدالت وقتی محقق می شود که حاکم امور زیر را انجام دهد :

۱- از حال رعایا غافل نباشد .

۲- از اطراف و جوانب ملک و حوادث که در آنها اتفاق می افتد باخبر باشد

۳- حق مظلومان از ظالمان بستاند.

- ۴- ظالمان را طبق قانون حق تنبیه کند تا باعث عبرت دیگران شود
- ۵- اگر ظالم دارای منصب و مقام است باید که ظالم را از منصب عزل نماید و او را از اعتبار ببندازد و به او توجه و التفات نکند .
- ۶- کسانی جهت دادرسی تعیین کند
- ۷- به سخن خوش آمد گوین و چابپوسان توجه نکند و سعی نماید از حقیقت هر چیز به قدر امکان باخبر شود (لک زایی ، ۱۳۸۰)
- از دیدگاه محقق سبزواری فواید عدل برای حاکمان فراوان است و اگر آنان عدالت را رعایت کنند نه اینکه فقط به مردم سود می رسانند بلکه قبل از آن خود سود می برند . از دیدگاه وی از جمله فواید عدالت عبارتند از :

- تحصیل خشنودی و رضایت خداوند
- تحصیل درجات اخروی و نجات از عذاب
- دوام و بقای دولت
- از آنجا که رعایا و زیردستان امانت خدا هستند رعایت عدالت ، حفظ امانت است
- کسب نام نیکو
- کسب دعای خیر مردمان و زیردستان (لک زایی ، ۱۳۸۰)

سبک رهبری خدمتگزار

در نگاه امام خمینی (ره) حکومت به عنوان جایگاهی برای خدمتگزاری و حاکمان به عنوان خادمان مردم تلقی می شوند . ایشان نه تنها مسئولان نظام جمهوری اسلامی را به عنوان خدمتگزار ملت معرفی می کند بلکه انبیای الهی را نیز به عنوان خدمتگزاران ملتها دانسته و در یکی از بیانات خویش پس از آنکه توفیق خدمتگزاری به مردم را موهبتی الهی بر می شمرد اظهار می دارند : انبیا خودشان را خدمتگزار میدانستند نه اینکه یک نبی ای خیال کند حکومت دارد به مردم ، حکومت در کار نبوده . اولیا بزرگ خدا ، انبیای بزرگ همین احساس را داشتند که اینها آمدند برای اینکه مردم را هدایت کنند ، ارشاد کنند ، خدمت کنند به آنها ، شما هم احساس قلبی تان این مطلب باشد که واقعا ما آمده ایم که به این مردم خدمت کنیم و این خدمت به مردم خدمت به خودمان است .

سبک رهبری خدمتگزار (مطالعه موردی امام خمینی (ره))

امام خمینی (ره) به عنوان پرچمدار مبارزات مردم ایران علیه رژیم ستم شاهی ، توجه توده های مردمی را به خود جلب نمود و با قدرت نفوذ فوق العاده ای که داشت عملاً رهبری نهضت اسلامی را بر عهده گرفت و با توجه به تأثیرات عمیق کلامی و رفتاری که بر مخاطبین خود گذاشته بود مردم بصورت راغبانه به تبعیت از او پرداخته و فرمایشات و بیانات ایشان را سرلوح مبارزات خود قرار دادند و همین رهبری های حکیمانه ایشان بود که نهضت اسلامی را به پیروزی رسانید و با پیروزی انقلاب اسلامی ، نقش های مدیریتی ایشان نیز بر نقش های رهبری افزوده شد و بعنوان رهبر و عالی ترین مقام رسمی جمهوری اسلامی ایران ، اداره امور کشور ا بر عهده گرفت . از آنجا که رهبری مفهومی است که به قدرت شخصی فرد در نفوذ در پیروان تأکید دارد و مدیریت نیز بیانگر قدرت پست و مقام و قانونی یک فرد است ، لذا این دو نقش قاعدتاً از یکدیگر متمایزند و بیانگر دو مفهومی متفاوت هستند . ولی از آنجا که نقش های رهبری و مدیریتی امام (ع) بصورت توأمان بوسیله ایشان ایفاء می گردید و مرز مشخص بین آنها وجود نداشت ، در این مجال ، این نقش ها تحت عنوان نقش های رهبری مورد بررسی قرار می گیرد . مطالعه و بررسی مستندات و مکتوبات مندرج در صحیفه امام نشان می دهد که امام در قبل از پیروزی انقلاب صرفاً نقش رهبری جامعه را ایفا می کردند و بعد از انقلاب اسلامی نقش مدیریتی نیز به آن اضافه گردید و به علت قدرت مرجعیت و قدرت شخصی حضرت امام نفوذ و تأثیرگذاری ایشان بر قلوب ملت ایران در قالب نقش های رهبری نه تنها کمرنگ تر نشد بلکه این نقش امام بر نقش های مدیریتی ایشان غلبه داشت و مردم نه صرفاً به خاطر جایگاه قانونی ایشان در نظام جمهوری اسلامی بلکه به خاطر قدرت شخصیت و تأثیرگذار ایشان ، احترام زیادی برای وی قائل بودند و همواره سخنان و فرمایشات ایشان را سرلوحه اقدامات خود قرار می دادند . (مقیمی ، ۱۳۷۹)



(مقیمی ، ۱۳۷۹)

منابع و مأخذ :

- قرآن مجید
- نهج البلاغه (۱۳۶۹) ترجمه سید جعفر شهیدی
- مقیمی ، سید محمد (۱۳۹۱) سخن سردبیر ، دو فصلنامه مدیریت اسلامی سال بیستم ، شماره ۲ ص ۵-۸
- جوادی ، آملی ، عبدالله (۱۳۹۲) تفسیر انسان به انسان ، قم ، انتشارات اسراء ، ص ۴۵۰
- مقیمی ، سید محمد (۱۳۷۹) طر مطالعاتی بررسی نقش های اجتماعی امام خمینی (ره) ، مرکز آموزش مدیریت دولتی ، ص ۵-۱۶۰
- مهدوی ، مزکان ، روحی ، مریم (۱۳۸۰) مدیریت اسلامی از نظر عمل ، مجموعه مقالات اولین همایش مدیریت اسلامی ، تهران ، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی
- افشین ، احمد (۱۳۸۰) مدیریت اسلامی و امام خمینی ، تهران ، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی
- الوانی ، سید مهدی (۱۳۷۸) تصمیم گیری و تعیین خط مشی دولتی ، تهران ، انتشارات سمت
- بهمنی ، غلامرضا (۱۳۸۰) بایدها و نبایدهای اخلاقی در مدیریت اسلامی با تکیه بر اندیشه های امام خمینی (ره) ، تهران ، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی
- نهج البلاغه (۱۳۸۲) ، ترجمه محمد دشتی ، چاپ چهارم ، تهران ، موسسه انتشارات موعود اسلام
- افجه ای ، سید علی اکبر (۱۳۸۰) رهبری و مدیریت ، تهران ، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی
- مزینانی ، محمد صادق (۱۳۸۹) ماهیت حکومت نبوی ، قم ، موسسه بوستان کتاب ، ص ۹۱-۱۰۲
- مصباح یزدی ، محمد تقی (۱۳۸۸) انسان سازی در قرآن ، قم انتشارات موسسه امام خمینی (ره) ، ص ۳-۳۶۲
- خالقی ، علی (۱۳۸۷) اندیشه سیاسی مقدسی اردبیلی ، قم ، موسسه بوستان کتاب ، ص ۲۷
- مهاجرنیا، محسن (۱۳۸۷) روش تفکر سیاسی در حکمت متعالیه ، به کوشش داود فیرحی ، روش شناسی دانش سیاسی در تمدن اسلامی ، قم ، پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی ، ص ۹۸-۱۰۳
- اختر شهر ، علی ، یوسفی راد ، مرتضی ، احمدی ، عبدالرضا ، شریفی ، سفرالله (۱۳۸۷) ، اندیشه سیاسی متفکران مسلمان ، قم ، موسسه بوستان کتاب ، ص ۵۴-۵۹
- مقیمی ، سید محمد (۱۳۹۴) ، اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ، تهران ، انتشارات راه دان ، ص ۵۶۲
- پزشکی ، محمد (۱۳۸۷) ، روش شناسی در جامعه شناسی سیاسی به کوشش داود فیرحی ، قم ، پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی ، ص ۲۶۳-۲۸۷
- خالقی ، علی (۱۳۸۷) ، اندیشه سیاسی فیض کاشانی ، قم ، موسسه بوستان کتاب ، ص ۷۷-۸۹
- مطهری ، مرتضی (۱۳۸۹) ، سیری در نهج البلاغه ، تهران ، انتشارات صدرا ، ص ۱۱۷-۱۱۹
- لک زایی ، نجف ، (۱۳۸۰) اندیشه سیاسی محقق سبزواری ، قم ، موسسه بوستان کتاب ، ص ۱۴۴-۱۴۳
- بابایی ، محمد باقر ، (۱۳۹۷) ، هدایت و رهبری از منظر قرآن و راهبردهای آن ، فصلنامه علمی ، پژوهشی مدیریت اسلامی ، سال ۲۶ شماره ۱ ، ص ۱۰-۱

- مهرداد ، حسین ، رحیمی کیا ، امین ، (۱۳۸۶) ، مدیریت اسلامی (مفاهیم ، اصول، مبانی و کاربردها) دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد ، انتشارات شاپور

- جیمز ای. اف. استونر ، آرادوارد . فری من ، دانیل آر. گیلبرت (۱۹۵۱) ، مدیریت ، سازماندهی ، رهبری و کنترل ، ترجمه علی پارسائیان ، سید محمد اعرابی (۱۳۸۲) ، دفتر پژوهشهای فرهنگی ، جلد ۲ ، ص ۵۸۴

- پاتریشیا ، مک لگان ، کریستونل ، عصر مشارکت ، ترجمه مصطفی اسلامی (۱۳۸۰) چاپ دوم

- ریچارد ال. دفت ، مبانی تئوری و طراحی سازمان ، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی (۱۳۸۱) چاپ دوم

- راجر داس ویل ، مدیریت جهانگردی ، مبانی راهبردها و آثار ، ترجمه محمد اعرابی و داود ایزدی (۱۳۷۹) جلد دوم

- کالین مایکل هال و جان ام جنکینز ، ترجمه سید محمد اعرابی ، داود ایزدی (۱۳۸۲) چاپ دوم

- استیفن . پی ، رابینز، ترجمه علی پارسائیان ، سید محمد اعرابی ، (۱۳۸۲) ، چاپ ششم

- پرسیلا بونی فیس ، ترجمه محمود عبدالله زاده (۱۳۸۰) ، چاپ اول

- آمدی ، ناصح الدین ، (۱۳۸۴) غرالحکم و دررالکلم آمدی ، ترجمه سید هاشم رسولی محلاتی ، دفتر نشر فرهنگ اسلامی ، ص ۴۵۲ و ۵۴۷

- مطهری ، مرتضی (۱۳۶۳) انسان در قرآن ، انتشارات صدرا

- نی نوس برت (۱۳۷۷) رهبری بصی ، مترجم محمد ازگلی و برزو فرهی ، دانشگاه امام حسین (ع)

- امیریان زاده ، مژگان ، محمدی ، مهدی (۱۳۸۳) ، مقاله علمی پژوهشی شماره ۱۵۰ ، ص ۳۶-۳۷

- ساعتچی ، محمود (۱۳۷۵) ، روانشناسی کاربردی برای مدیران ، انتشارات ویرایش

Mohed and Griffin , zool ,organizational , Behavior: managing pople and organization ,

Newyork : Houghton mifflin .

Green Leaf ,Robertk.(1997) servant leadership ajiurneyin to the of legitimate power and gveantes
newyork paulist press.

Cameron kim s 2008 . developing manage ment skills ,estern economy edition, seventh odition.

Huff ,anne Sigismund 2009 ,strategic management wiley & Thomson digital.

Morhed and Griffin 2001 .organizational behavior :managing pople and organization .