

طراحی الگوی رهبری اثربخش سازمانی به استناد سیره پیامبر اسلام(ص)

نویسندگان: سید علی اکبر افجه‌ای^۱، عباداله بانسی^۲،
عبدالحسین خسروپناه^۳ و مقصود امیری^۴

تاریخ دریافت: ۹۳/۷/۲۳

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۳/۹/۲۰

فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال هفدهم، شماره ۶۴، پاییز ۱۳۹۳

چکیده

این مقاله با هدف طراحی الگوی رهبری اثربخش پیامبر اسلام(ص) و با روش تحقیق کیفی تحلیل تم و با استفاده از متون منتخب در سیره نبوی(ص) انجام شده است. در این بررسی، تعداد ۳۵۱ روایت به عنوان گزاره انتخاب و مطالعه شده که در نتیجه، تعداد ۱۹۵ پیام، ۳۳ مفهوم، ۷ مقوله و ۳ بعد کلی شناسایی گردید. نتایج نشان می‌دهد، سبک رهبری پیامبر اسلام(ص) بیشتر بر سه محور رابطه خود با خدا (تحول اعتقادی)، رابطه خود با افراد (تحول فردی) و رابطه خود با جامعه (تحول سازمانی اجتماعی) استوار بوده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که اقوال و افعال حضرت در حوزه عمل تابعی از مبانی اعتقادی بوده و این مهم از جمله عوامل تأثیرگذار بر پیروان و کسب محبوبیت از سوی آنان بوده است. تحول اجتماعی و فردی رهبری می‌تواند تابعی از تحول اعتقادی اخلاقی وی باشد. همچنین می‌توان گفت، دومتغیر تألیف قلوب (مدیریت بر قلب‌ها) و عقلانیت، دارای بیشترین فراوانی و تکرار در میان شاخص‌های مشاهده شده در سیره رهبری ایشان بوده و بر همین اساس می‌توان سبک رهبری آن حضرت را به رهبری رحمانی تعبیر نمود. بر اساس نتایج این تحقیق، با توجه به ضریب تأثیر گذاری تحول درونی و اعتقادی بر سایر جنبه‌های فعالیتی فرد رهبر، می‌توان پیشنهاد نمود که مدیران سازمان‌های کشورمان برای افزایش اثربخشی، باید هر نوع تحول را ابتدا در خود ایجاد و آنگاه نسبت به تحول در دیگران و سازمان اقدام کنند.

واژگان کلیدی:

رهبری، رهبری اثربخش، الگو، سیره، پیامبر اسلام(ص)

۱- استاد و مدیر گروه مدیریت بازرگانی دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبایی

۲- استادیار و مدیر گروه مدیریت بازرگانی دانشگاه هرمزگان، نویسنده (مسئول)

Email: e.baneshi@gmail.com

۳- دانشیار و رئیس پژوهشکده حکمت و فلسفه ایران

۴- دانشیار گروه مدیریت صنعتی دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبایی



مقدمه

ضرورت تولید دانش بومی با تکیه بر فرهنگ و ارزش‌های جامعه ایرانی و سیاستگذاری بر مبنای مسائل و مقتضیات خاص آن، یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های موجود در کشور است (صادق زاده قمصری، ۱۳۹۱). اسلام مؤلفه اصلی این فرهنگ بوده و لذا شناخت آن و بررسی نسبتش با علوم انسانی و از جمله با موضوع رهبری، نقش تعیین‌کننده‌ای در بومی‌سازی این علوم ایفا کرده (نجفی و همکاران، ۱۴: ۱۳۸۸)؛ از این رو، برای تدوین نظریه و مدل‌های کاربردی در یک جامعه دینی، باید اصالت را به علوم دینی داد؛ یعنی علمی که مبتنی بر متون دینی نظیر قرآن، روایات و اقوال است (خسروپناه، ۱۳۹۰). از طرفی، به دلیل نقش حیاتی رهبری در بالندگی و موفقیت سازمان و جامعه، شاید بتوان ادعا کرد که جوهره مدیریت رهبری است و «به‌کارگیری منابع انسانی» در واقع از طریق نوع تعامل میان رهبر با پیرو محقق می‌شود. از آنجا که این ارتباط و تعامل به بهترین وجه در سبک رفتاری و رهبری پیامبر اسلام (ص) نمود عینی داشته، در این پژوهش، مدل رهبری اثربخش با رویکردی اسلامی و مبتنی بر مطالعه سبک رهبری ایشان طراحی و ارائه شده است.

۱- ضرورت و اهمیت تحقیق

به اعتقاد هرسی بلانچارد و جانسون (۱۹۹۶)، یکی از نکات روشن معمول در ادبیات رهبری، عبارت از این است که رهبری اثربخش، مرز میان سازمان‌های موفق از ناموفق را مشخص می‌نماید (Cunningham, 2003: 4)؛ بنابراین اگر بتوان مدیریت را یکی از چالش‌های اساسی توسعه و موفقیت محسوب کرد، بدون شک رهبری، اساسی‌ترین چالش حوزه مدیریت سازمان‌های کشورمان خواهد بود (کیانی، ۱۶: ۱۳۸۸). امروزه می‌توان رهبری را مکمل مدیریت دانست؛ چراکه مدیریت برای سازمان و روابط رسمی و رهبری برای هدایت روابط غیررسمی و رفتار (چنان که هست) مورد استفاده قرار می‌گیرد (افجه‌ای، ۱۳۹۰). نظر به اهمیت رهبری در اسلام در سطح کلان یا در سطح سازمان (نجفی و همکاران، ۱۴: ۱۳۸۸) ضرورت دارد تا الگوهای رهبری اثربخش اسلامی که منبث از تعالیم قرآن و سنت است، به منظور هرچه اثربخش‌تر بودن مدیران سازمان‌های کشور طراحی و معرفی گردد.

یکی از علت‌های اساسی انجام این تحقیق را می‌توان در عدم تناسب الگوهای موجود رهبری سازمانی، به دلیل عدم هماهنگی یا همخوانی آنها با مبانی، مفروضات و ارزش‌ها، برای پیاده‌سازی در سازمان‌های کشور دانست. به عبارت دیگر، نظر به اینکه



هر نظامی باید از الگوی رشد و توسعه متناسب با مبانی فلسفی خود (انسان‌شناسی، هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی و روش‌شناسی) بهره گیرد و از آنجا که هر الگویی نیز برگرفته از تئوری‌های منبعث از این مبانی است، این پژوهش درصدد است به ارائه الگو و نظریه در یکی از زیربنایی‌ترین الزامات الگوی توسعه، یعنی حوزه رهبری اثربخش بپردازد که با توجه به اثربخشی رهبری پیامبر اسلام، مطالعه در سیره آن حضرت ترجیح داده شده است.

۲- پیشینه تحقیق

تاکنون تحقیقات زیادی در حوزه رهبری اثربخش یا رهبری اسلامی به عمل آمده که در ادامه تنها به تعدادی از آنها در حوزه سیر مطالعات رهبری در کشورهای اسلامی (جدول شماره ۱) و برخی از تحقیقات بنیادی و کاربردی انجام شده در این زمینه (جدول شماره ۲) اشاره می‌شود.

جدول ۱- سیر مطالعات رهبری در کشورهای اسلامی

| نام محقق / دانشمند | مسند/سمت | تألیف | موضوع |
|--|--|-----------------------|---|
| یعقوب بن ابراهیم انصاری کوفی (ابویوسف) | قاضی القضاة (مشاور هارون الرشید) | الخراج | امامت، مالیه عمومی، مالیات (آلبورایی، ۲۷۹: ۱۳۸) |
| افلاطون (۳۴۸-۴۲۷) | فیلسوف | جمهوریت | ترسیم مدینه فاضله و توصیف مدیریت و رهبری در کتاب پنجم جمهوریت |
| ارسطو (۳۲۲-۳۸۴) | فیلسوف | سیاست | ترسیم نظریاتی جامع، حوزه حکومت |
| ماوردی بصری (۳۸۱-۴۲۲) | سفیر دولت عباسیان و آل بویه، قاضی القضاة | الاقناع | تبیین جایگاه خلافت و امامت (کریم زاده میبیدی، ۱۳۸۶) |
| ابو علی سینا (۳۷۰-۴۲۸) | صدارت، وزارت | الحکمه العروصیه | سیاست، شیوه اداره امور کشور، تعیین معیار انواع مدیریت‌ها (تقوی، ۳۱: ۱۳۸۶) |
| خواجه نظام‌الملک طوسی | وزیر سلجوقیان | سیر الملوک، سیاستنامه | تبیین مفاهیم رهبر، مدیر، نظارت، روابط رهبر با مردم (تقوی، ۳۲: ۱۳۸۶) |
| امام فخر رازی | فقیه، پزشک، فیلسوف | جامع العلوم | سیاست در اسلام |



| نام محقق / دانشمند | مسند/سمت | تألیف | موضوع |
|---------------------|----------------|--|---|
| نظامی عروضی | نویسنده و شاعر | چهار مقاله | تفسیر مسائل مربوط به مدیریت و رهبری |
| ابن خلدون (۷۳۲-۸۰۸) | فیلسوف و مورخ | مقدمه ابن خلدون | ضوابط کشورداری و شیوه‌های اداره و مدیریت جامعه (تقوی، ۲۹: ۱۳۸۶) |
| سعدی شیرازی | شاعر | گلستان و بوستان | تفسیر مسائل مدیریت و رهبری در قالب داستان و تمثیل |
| مولوی | عارف و شاعر | مثنوی معنوی | تشریح نقش تربیتی و تکاملی رهبر و پیشوا |
| علامه مطهری | فیلسوف | «مدیریت و رهبری در اسلام» و «رشد اسلامی» | رابطه مدیریت و رهبری در اسلام |

جدول ۲- نمونه‌ای از تحقیقات بنیادی و کاربردی رهبری اثربخش

| محقق | عنوان | نتیجه |
|--|--|--|
| علی اکبر عزیزپور، رساله دکتری دانشگاه علامه طباطبایی، سال ۱۳۸۴ | رهبری اثربخش دانشگاهی، ارائه الگوی رهبری مؤثر در دانشگاه‌های دولتی ایران | تدوین الگوی مفهومی در حوزه رهبری اثربخش دانشگاهی تدوین الگوی اثربخش رهبری از منظر امام علی (ع) |
| حسن دانائی فرد، نونا مومنی (۱۳۸۸) | تئوری رهبری اثربخش از دیدگاه امام علی (ع) | ارائه الگوی مناسب جهت رهبری اثربخش در سازمان‌های فرهنگی شهرداری |
| علیرضا مرادی (۱۳۸۹) | مدیریت فرهنگی و رهبری اثربخش در سازمان‌های فرهنگی شهرداری‌ها | بررسی رهبری اثربخش مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد، |
| فتاح ناظم (۱۳۸۸) | رهبری اثربخش مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی | طراحی سلسله مراتب رهبری حضرت امام خمینی (ره) را در سطوح خرد (رهبری خویشتن، نزدیکان، رهبری پیروان و رهبری گروهی)، سطح میانی (رهبری سازمانی و حوزه‌ها) و سطح کلان (رهبری ملی و بین‌المللی) |
| روح اله تولائی، امیر واعظی (۱۳۸۸) | استخراج شاخص‌های سطح کلان رهبری امام خمینی (ره) | ارائه دیدگاهی از رهبری متناسب با سازمان‌های پسا صنعتی |
| دنيس لونارد و رادنی مک آدام، ترجمه: رسول خوانساری و محمد جواد سياهکارزاده (۱۳۸۸) | رهبری سیستمی: اخلاقی و اثربخش | بررسی رابطه میان رهبری، فرهنگ سازمانی و اثربخشی سازمان در سازمان‌های استرالیایی |



| محقق | عنوان | نتیجه |
|---|---|---|
| نزار فارس و کن پری، (۲۰۱۱) | رهبری سازمانی اسلامی در یک جامعه غربی | بررسی تصور و اندیشه رهبری در کشورهای مسلمان |
| عباس علی (۲۰۰۹) | چشم اندازهای اسلامی درباره رهبری: یک مدل | بررسی رابطه رهبری اثربخش و عملکرد سازمانی |
| گری یوکل (۲۰۰۸) | رهبران چگونه بر اثربخشی سازمانی اثر می‌گذارند؟ | مقایسه اثربخشی نظریه رهبری اصیل با سایر نظریه‌ها |
| نونا مومنی، رساله دکتری دانشگاه تربیت مدرس سال ۱۳۹۰ | طراحی و تبیین مدل توسعه‌یافته رهبری اصیل مبتنی بر دیدگاه علامه طباطبایی | بررسی اثربخشی رهبری خدمتگزار با دو مسیر اثربخشی رهبری و اثربخشی پیروی |
| محمدتقی نوروزی، رساله دکتری دانشگاه تربیت مدرس، سال ۱۳۸۶ | تبیین الگوی اثربخش سازمان‌های دولتی بر اساس نقش رهبری خدمتگزار | بررسی نقاط ضعف الگوی سنتی اداره امور عمومی و ارائه راهکارها |
| بهمن سعیدیان، رساله دکتری دانشگاه علامه طباطبایی سال ۱۳۸۹ | الگویی برای مدیریت اثربخش خدمات دولتی ایران | |

۳- مبانی نظری رهبری اثربخش

پیتر دراکر خاطر نشان می‌کند که مدیران و رهبران، کمیاب‌ترین منبع اساسی همه سازمان‌ها بوده و سازمان‌ها به‌طور مستمر در جستجوی رهبران اثربخش هستند (Cunningham, 2003: 8). همچنین، تحقیقات نشان می‌دهد که بسیاری از ناکامی‌ها و شکست‌های سازمان‌ها، شرکت‌ها و حتی پروژه‌های تحقیقاتی ناشی از رهبری ضعیف بوده است (Hersey & Blanchard, 1977: 90). به‌طور معمول، رهبری نقش مهمی در خلاقیت، بقا، رشد و اضمحلال سازمان‌ها ایفا می‌کند؛ به طوری که در نظر سنجی مجله «فور چون» علت شکست برخی مدیران، ضعیف بودن آنان در زمینه مهارت‌های انسانی معرفی شده است (احمدی، ۲۰۵: ۱۳۹۰). بر همین اساس، اهمیت رهبری اثربخش قابل درک است. رهبر به یک تعریف، کسی است که سبب تسهیل گروه در نیل به هدف رهبری بشود. وی آسانگر نیل به مقصود و راهنمای دستگیر است و تنها به نشان دادن راه اکتفا نکرده بلکه وسایل تحقق آن را نیز فراهم می‌آورد (مطهری، ۵۸۴: ۱۳۸۹). رهبر در مرکز فعالیت‌ها و تغییرات گروهی قرار دارد و به عبارتی، تجلی اراده گروه است (افجه‌ای، ۴۱۵: ۱۳۸۵). تاکنون از رهبری تعاریف بی‌شماری شده اما معیار واقعی رهبری نفوذ است؛ نه بیشتر و نه کمتر (مکسول، ۱۹: ۱۳۸۷). این مشخصه رهبری، گویای بکارگیری صحیح قدرت و اختیار در سطوح مختلف سازمان به‌وسیله رهبر است (کریتر و کینیکی، ۴۹۵: ۱۳۸۶). اما فقط مسئله اثرگذار بودن نیست بلکه مهم‌تر از آن، چگونگی اثرگذاری است (ماکسول، ۱۳۸۶).



۳-۱- رهبری اثربخش

کار هر مدیری در هر سازمانی، از سازمان‌های دولتی گرفته تا بخش خصوصی، صرف‌نظر از اندازه و نوع فعالیت، چه در بیمارستان یا دانشگاه، چه در ارتش یا اتحادیه‌ها و سایر بنگاه‌های اقتصادی، مؤسسات انتفاعی یا غیرانتفاعی، اثربخشی است (دراکر، ۱۳۹۱). رهبر اثربخش کسی است که بتواند ۸۰ تا ۹۰ درصد توانایی افراد را به کار گیرد که این امر، مستلزم داشتن توانایی‌های فنی، انسانی، ادراکی، طراحی و حل مسئله است (رضاییان، ۲۴: ۱۳۸۰). اثربخشی سازمانی از طریق توجه و اهمیت دادن به منافع همه کسانی که از فعالیت‌های سازمان تأثیر می‌پذیرند، با رعایت اهداف سازمانی، منابع در دسترس و سایر محدودیت‌های اخلاقی پیگیری و بهینه‌گرد که انجام این مهم، ضرورت طراحی نوعی رهبری اثربخش را طلب می‌نماید (لئونارد و آدام، ۱۳۸۸).

کمپل و همکاران (۱۹۷۰) اثربخشی رهبری را حاصل کارکرد تعاملات پیچیده میان ویژگی‌های فردی، عوامل موقعیتی و سازمانی که توسط محیط‌های فیزیکی، اداری، اجتماعی و سازمانی بر فرد حاکم می‌شوند و سیستم‌های بازخورد و پاداش که از طریق خط‌مشی‌ها و رویه‌های سازمانی توسعه می‌یابند، معرفی می‌کنند. ردین (۱۹۷۰)، اثربخشی رهبری را به‌عنوان کارکرد سبک مدیر، پیروان، همکاران، مافوق‌ها و تکنولوژی سازمانی در نظر می‌گیرد و آن را در قالب سطحی که یک مدیر به برونداد مورد نیاز شغل خود دست پیدا می‌کند، مشخص می‌سازد (کاسم و موریس، ۱۹۷۱).

رهبری اثربخش، عامل اصلی و اساسی در ایجاد همفکری و همدلی است و رهبران مؤثر کسانی هستند که بتوانند افراد متفاوت را در زیر چتر فکری خود و نظری واحد گرد آورند و این درک را ایجاد کنند که اختلافات فردی، جزئی و کم‌اهمیت است و آن روح جمعی است که واجد ارزش و اعتبار است (ساعتچی و عزیزپور، ۱۳۷: ۱۳۸۴). همچنین، دراکر (۱۹۶۷)، اثربخشی رهبری را به‌عنوان کارکرد شایستگی‌های مدیر برای تسلط شخصی بر مجموعه پیچیده‌ای از فعالیت‌ها بیان می‌کند که شامل مدیریت زمان، تمرکز بر نتایج، تکیه بر قوت‌ها، تمرکز بر حوزه‌های مهم اما محدود و اتخاذ تصمیمات اثربخش می‌شود. دراکر در این تعریف برای دروندادها به‌منظور حصول بروندادها اهمیت خاصی قائل است (دانایی فرد و همکاران، ۳۶: ۱۳۹۳). مبانی نظری مطالعه حاضر، با پذیرش فرض مترادف انگاشتن مدیریت و رهبری و مدیر و رهبر، از ادبیات اثربخشی مدیریتی و اثربخشی رهبری به‌صورت توأمان بهره‌می‌برد و در نتیجه، واژه «اثربخشی» را هم در برگیرنده اثربخشی «مدیر» یعنی کارایی و بهینه‌سازی منابع و هم اثربخشی «رهبر» یعنی تحقق اهداف در سازمان به‌صورت هم‌زمان می‌داند. با این تعریف از رهبری اثربخش و به‌استناد سیره پیامبر گرامی اسلام (ص)، می‌توان بیان داشت که مؤثرترین سبک رهبری اثربخش از آن ایشان بوده است.

۳-۲- سیره پیامبر اسلام(ص)

واژه سیره به معنای رفتن و سیر کردن و در اینجا یعنی نوع خاص حرکت یا رفتار انسان و از سیره فرد به صحیفه اعمال او و کیفیت سلوکش نیز تعبیر کرده‌اند. در برخی اوقات حتی آن را مذهب، سنت، روش، راه و رسم، سلوک و طریق نیز تعریف نموده‌اند (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۸:۴۶). در واقع، سیره به منزله شناسایی متد و روش رفتار پیامبر اسلام(ص) در حوزه‌های گوناگون بوده که می‌توان از آن به سبک‌شناسی رفتار نیز تعبیر کرد. در اینجا به‌طور خاص، مقصود از سیره، عبارت از شناخت اصول و ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری (منطق عملی) پیامبر اسلام(ص) است. منطق عملی، اصولی است راهنما و قوانینی است برای عمل؛ این اصول تابع احساسات و عواطف فرد نیست و با تغییر موقعیت‌ها نیز تغییر نمی‌کند؛ در اوج قدرت همان است که در مظلومیت و محرومیت. این اصول با زر و زور و تزویر و موقعیت‌های اجتماعی و اقتصادی تغییر نکرده و وابسته به عاطفه و احساسات نیست (مطهری، ۱۳۹۲:۴۵).

مدیریت علم و هنر برنامه‌ریزی، متشکل و هماهنگ کردن، رهبری و کنترل فعالیت‌های مختلف به منظور نیل به هدفی مشخص (اقتداری، ۱۳۴۹) و تدبیر امور در عرصه‌های مختلف است (باقریان، ۱۳۷۹:۱۱)؛ و این علم و هنر در زیباترین و والاترین چهره‌اش در سیره نبوی قابل مشاهده است. مدیریتی الهی، مدیریتی مبتنی بر شناخت حقیقت انسان و مراتب وجود او، مدیریتی که با اداره قلب‌ها تحقق می‌یابد. در این مدیریت و رهبری، وظیفه و رسالت پیامبر اسلام، حسب دستور الهی خارج کردن انسان از مرتبه حیوانی و انتقال وی به مرتبه رحمانی، خروج از ظلمات و بردن وی به سمت نور و تحول انسان به اسم ربّ بوده است (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۷)؛ بنابراین، رسالت ایشان، هدایت مردم به منظور تحقق این تحول می‌باشد؛ «این کتابی است که به تو نازل کردیم تا مردم را به اذن پروردگارش از ظلمت‌ها خارج کنی و به سوی نور ببری؛ به سوی خدای عزیز و ستوده» (ابراهیم: ۱).

بر اساس رویکرد اسلام، انسان جامع همه کمالات است؛ «و خداوند همه نام‌ها را به آدم آموخت» (بقره: ۳۱)؛ و بر این مبنا است که انسان بر صورت الهی آفریده شده و می‌تواند خلیفه خدا در زمین قرار گیرد؛ لذا از آنجا که انسان واجد چنین حقیقت عظیمی است، انبیای الهی نیز امانت‌دارانی هستند که امانتشان انسان است (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۷)؛ بنابراین، رسالت همه انبیا و از جمله پیامبر اسلام نیز مدیریتی الهی بوده تا بتوانند انسان را به سوی حقیقت خود سیر دهند.

پیامبر اسلام در قامت رهبری و هدایت بشر، نمونه و اسوه بوده و می‌توان گفت که ایشان برای همه بشر و به‌ویژه مسلمانان، منبع و معدنی بنیانی است؛ به طوری





که افراد می‌توانند تمامی رفتار و وظایف خود را از این منبع غنی استخراج و در همه امور به وی تاسی کنند (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۸). این مهم به‌وضوح در قرآن کریم نیز آمده است: «هر آینه شما را در خصلت‌ها و روش، رسول خدا نمونه و سرمشقی نیکو و پسندیده است برای کسانی که به خدا و روز بازپسین امید دارد و خدای را بسیار یاد می‌کند» (احزاب: ۲۱). در نهج البلاغه نیز در مورد تاسی به پیامبر اسلام (ص) تأکید شده است؛ آنجا که می‌فرماید: «برای الگو گرفتن، پیامبر (ص) برای شما کافی است؛ او حجتی است بر اینکه دنیا چقدر نارسا و معیوب است» (نهج البلاغه، خطبه ۱۶۰)؛ «بدین معنی که پیامبر اعظم، شخصیتی هستند که اگر فردی بخواهد به کسی انتساب یابد، باید به ایشان انتساب یابد» (مصباح یزدی، ۱۳۹۰).

تردیدی نیست که بزرگ‌ترین نعمت از نعمت‌های بی‌شمار خداوند برای انسان، رسالت هدایت و رهبری پیامبر اسلام می‌باشد؛ به طوری که هیچ نعمتی تاب مقابله با آن را ندارد؛ بدین دلیل که خداوند به خاطر همه نعمت‌های فراوانی که به بشر ارزانی داشته، هیچگاه منتی بر انسان نگذاشته، جز نعمت فرستادن پیامبر اسلام، «و به تحقیق منت نهاد خداوند بر همه مؤمنان هنگامی که برانگیخت در میان آنان پیامبری از جنس خودشان تا بخواند بر آنها آیات خود را و پاک و پاکیزه گرداند آنها را و به آنان علم کتاب و حکمت بیاموزد، اگر چه پیش از این در گمراهی آشکار بوده‌اند».

مسلم است که در برابر این نعمت الهی، مسئولیتی نیز بر عهده انسان نهاده شده و آن عبارت است از شکرگزاری این نعمت بزرگ که از طریق دو وظیفه، معرفت و شناخت حضرت رسول (ص) و سپس معرفی و شناساندن آن حضرت، می‌توان از عهده آن برآمد (محامد، ۱۳۸۹). بدیهی است که در این میان، وظیفه محققان و پژوهشگران دانشگاهی به مراتب سنگین‌تر بوده و بر همین اساس می‌توان و باید با سیر در سیره و استخراج ابعاد و شاخص‌های رفتاری و شخصیتی ایشان، الگوها و مدل‌های عملیاتی را طراحی نموده و فراروی مدیران قرار داد. با انجام این مهم است که راه رستگاری نیز طی خواهد شد «پس کسانی که بعد از شناسایی ایشان، به او ایمان آورند و او را تعظیم و تکریم کنند و نیز او را یاری نمایند، اینان رستگارانند» (اعراف: ۱۵۷).

۴- سوالات تحقیق

۴-۱- سؤال اصلی

- مدل رهبری اثربخش پیامبر اسلام (ص) چه مدلی است؟

۴-۲- سوالات فرعی

- ویژگی‌های شخصی پیامبر اسلام(ص) چه ویژگی‌هایی است؟
- ویژگی‌های رفتاری پیامبر اسلام(ص) چه ویژگی‌هایی است؟

۵- روش تحقیق

این پژوهش، پژوهشی بنیادی تلقی شده و در این نوع تحقیقات نیز عمدتاً از روش‌های کیفی در فرایند تحلیل استفاده می‌شود (لطیفی، ۱۳۸۸). تحقیقات کیفی بیشتر بر توصیف نقلی تأکید داشته (دلاور، ۱۳۹۲) و به منظور درک پدیده‌های اجتماعی انجام می‌شود. جامعه و نمونه آماری تحقیق بر هم منطبق و شامل مطالعه متون مربوط به سیره نبوی(ص) بوده و روش تحلیل داده‌ها نیز روشی قیاسی و غیرآماري است. همچنین، راهبرد مورد استفاده در این پژوهش، تحلیل مضمون یا تم(Theme) است. این روش، ابزار تحقیقاتی منعطف و مفیدی برای تحلیل حجم زیادی از داده‌های پیچیده و مفصل محسوب می‌شود. بر اساس فرایند این راهبرد، مراحل زیر در این تحقیق انجام شده است.

گام اول) تدبر در متون و استخراج داده‌ها

در این تحقیق با تدبر در روایات و احادیث موجود در متون مربوط به سیره پیامبر اسلام(ص) و توجه به محتوای آنها، تعداد ۳۵۱ روایت معتبر و مرتبط با موضوع تحقیق شناسایی، کدگذاری و دسته‌بندی گردید.

گام دوم) ادغام و تلخیص شاخص‌ها

با توجه به تعداد زیاد شاخص‌های احصا و شناسایی شده، در این گام، با ترکیب و ادغام شاخص‌های مشترک، مفاهیم متعالی‌تری توصیف گردیده است. در این راستا، معنای شاخص‌ها و درجه اهمیت آنها در شکل‌گیری این مفاهیم و مؤلفه‌ها، مهم و مورد توجه بوده است. نسبت میان برخی شاخص‌ها با شاخص‌های دیگر، نسبت عام و خاص بوده است. در این صورت، شاخص‌های خاص در شاخص‌های جامع‌تر ادغام و تلخیص شده‌اند. در این خصوص، تعداد ۱۹۵ شاخص احصا و با تلخیص و ترکیب به ۳۴ مفهوم اولیه تبدیل شده است. جدول شماره ۳، بخشی از شاخص‌های احصایی را نشان می‌دهد.





جدول ۳- نمونه شاخص‌های استخراج شده در سیره پیامبر اسلام (ص)^۱

| فراوانی | | کدگذاری باز | شاخص‌ها | منبع | گزاره‌ها |
|---------|------|--------------|------------------------------------|---|---|
| تعداد | درصد | | | | |
| ۲۰ | ۵ | Pmv.j12.s50 | زهد | مستدرک‌الوسائل، ج ۱۲: ۵۰ | ۱- خداوند به چیزی برتر از زهد در دنیا پرستیده نشده است. |
| | | Pnj.kh160 | | نهج البلاغه، خطبه ۱۶۰ | ۲- علی (ع): پیامبر اسلام از نوش آن نخورد و از زیورهایش بهره‌نبرد. |
| | | Pba.j77.s186 | | بحار الانوار، ج ۱۸۶: ۷۷ | ۳- زهد در دنیا موجب راحت و آرامش قلب و بدن (روح و جسم) و شیف‌تگی در آن موجب سختی و ناراحتی قلب و بدن است. |
| | | Pba.j67.s311 | | بحار الانوار، ج ۳۱۱: ۶۷ | ۴- مسلماً نخستین چیزی که موجب صلاح و شایستگی اتمم می‌شود، زهد و یقین می‌باشد و آخرین چیزی که سبب نابودی و هلاک آنان می‌گردد، بخل و آرزوی (دراز) است. |
| | | Pka.j3.s141 | | کنز العمال، ج ۳: ۱۴۱ | ۵- ترس از خدا سرچشمه هر حکمتی است و پارسایی سرور هر عملی. |
| ۴ | ۱ | Pma.j70356 | عدم تمایل و رغبت پیامبر به دنیا | محجه البیضاء، ج ۷: ۳۵۶ | رغبت و میل به دنیا نشان مده تا خدایت تو را دوست بدارد و از آنچه دست مردم است بی رغبت شو تا مردم دوستت بدارند. |
| ۸ | ۲ | Pba.j77.s126 | فروتنی و میانه‌روی پیامبر در رفتار | بحار الانوار، ج ۱۲۶: ۷۷ | ۱- خوش‌بر کسی که برای خدایی که بادش از جمند است فروتنی کند و به حلال دنیا زهد ورزد بی آنکه از سنت من روی بر گرداند و از خوشی‌های دنیا دست بدارد بی آنکه از راه و رسم من برگردد. |
| | | Pma.j1.s31 | متهی الامال، ج ۱: ۳۱ | ۲- رسول خدا (ص) نمی گذاشت کسی در برابر او بایستد. | |
| | ۲ | PK.J2.S134 | بی‌ارزش بودن دنیا نزد پیامبر اسلام | کافی، ج ۲: ۱۳۴ | ۱- مرا با دنیا چکار؟ حکایت من و دنیا حکایت سواری است که در روزی گرم درختی برایش به پا شده و او در زیر آن درخت خوابی کوتاه کرده و سپس کوچ کرده و آن را وا گذاشته است. |
| ۸ | | PK.J2.S129 | | کافی، ج ۲: ۱۲۹ | ۲- به خدا سوگند، دنیا نزد خداوند از بزغاله‌ای مرده، نزد اهلش پست‌تر و بی‌ارزش‌تر است. |

۱- فهرست کل شاخص‌ها، پیام‌ها و مفاهیم مستخرجه در پایان نامه اینجانب در کتابخانه دانشکده مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی قابل دسترسی می‌باشد.



| فراوانی | | کدگذاری باز | شاخص‌ها | منبع | گزاره‌ها |
|---------|-------|--------------|-----------|-------------------------|---|
| درصد | تعداد | | | | |
| ۸ | ۲ | Pmv.j12.s15 | پرهیزگاری | مستدرک‌الوسائل، ج ۱۲:۵۱ | ۱- خداوند هیچ پیامبری را برنگزید، مگر آنکه زاهد بود. |
| | | Pk.j2.s128 | | کافی، ج ۲:۱۲۸ | ۲- شناختن شیرینی ایمان بر دل‌های شما حرام است تا نسبت به دنیا زاهد شوید و بدان پشت کنید. |
| ۲۰ | ۵ | Pa.s333 | همت بلند | المفردات: ۳۳۳ | ۱- هر عزتی که از خدا نیست ذلت است. |
| | | Pas.j1.s168 | | الجامع الصغير، ج ۱:۱۶۸ | ۲- نیازها و خواسته‌های خود را با عزت نفس بخواهید. |
| | | Pvsh.j6.s308 | | وسائل الشیعه، ج ۶: ۳۰۸ | ۳- ای علی، اگر ناچار شوم دست خود را تا آرنج در دهان اژدها کنم، این عمل نزد من خوش‌تر است از اینکه از کسی که چیزی نبوده و دارا شده است، چیزی را درخواست کنم. |

گام سوم) کدگذاری مفاهیم استخراج شده

در این مرحله، پیام‌های استخراج شده از روایات و گزاره‌ها، متناسب با نیاز پژوهش کدگذاری شدند. برای مثال، می‌توان کدهای Pmv.j12.s50: به معنای نکته استخراج شده از صفحه ۵۰ جلد ۱۲ کتاب مستدرک‌الوسائل؛ Pnj.kh160: به معنای نکته استخراج شده از خطبه ۱۶۰ نهج البلاغه؛ Pba.j77.s186: به معنای نکته استخراج شده از صفحه ۱۸۶ جلد ۷۷ کتاب بحارالانوار؛ Pk.j2.s128: به معنای نکته استخراج شده از صفحه ۱۲۸ جلد دوم اصول کافی و Pnf.s424: به معنای نکته استخراج شده از صفحه ۴۲۴ کتاب نهج‌الفصاحه اشاره داشت. جدول شماره ۴، بخشی از مفاهیم شناسایی و کدگذاری شده را نشان می‌دهد.



جدول ۴- مفاهیم استخراج شده و فراوانی هریک در سیره پیامبر اسلام(ص)

| عنوان مفهوم | کد شناسایی | شاخص ها | کد باز | فراوانی | |
|--------------------|-------------|---------------------|--|---------|------|
| | | | | تعداد | درصد |
| پارسایی | C1 | زهد | Pba.j77؛Pnj.kh160؛Pmv.j12.s50 Pka.j3.s141؛Pba.j67.s311؛s186 | ۱۲ | ۱۰۳۵ |
| | | عدم رغبت به دنیا | Pmb.j70356 | | |
| | | فروتنی و میانه روی | Pma.j1.s31؛Pba.j77.s126 | | |
| | | بی ارزشی دنیا | pK.J2.S129؛PK.J2.S134 | | |
| | | پرهیزکاری | Pk.j2.s128؛Pmv.j12.s15 | | |
| عزت نفس | C2 | همت بلند | Pvsh.؛Pas.j1.s168؛Pa.s333 Pka.j6.s518؛Pas.j1.s168؛j6.s308 | ۱۳ | ۱۰۲۸ |
| | | نفی خواری خود | Pty.j2.s101 | | |
| | | نفی حرص و طمع | Pba.j67.s311؛Pba.j78.s165 | | |
| | | استغنا | ؛Pvsh.j6.s308؛Pja.j4.s20؛Pja.s100 Pas.j27.s39؛Pad.s100 | | |
| شرح صدر | C3 | حلم | Pa.؛Psha.j7.s22؛Psn.sh148 Pmb.j5.s311؛j1.s214 | ۸ | ۱۰۲۳ |
| | | اغماض | Pja.j14.s239 | | |
| | | مصر بودن بر مأموریت | Psah.j1.s278 | | |
| | | صبر و استقامت | Pto.s52؛Psah.s52 | | |
| نفی کبر و خودکامگی | C4 | نفی خودبزرگ بینی | Ph.j73.s231؛Ptj.j4.s397 | ۹ | ۱۰۲۶ |
| | | نفی خودمحوری | Pba.j1.s108 | | |
| | | بندگی | Pmj.j9.s21 | | |
| | | نفی تکبر | Pba.j73.s231؛Pba.j77.s90 | | |
| | | نفی قدرت طلبی | Pao.j3.s318 | | |
| | | نفی تملق | Pmj.j9.s21 | | |
| | | عدم ریاست طلبی | Pba.j73.s153 | | |
| | | عدم تجمل گرایی | Pnj.kh109.s208 | | |
| | | عدم رغبت به مادیات | Pnj.kh60؛Pk.j8.s131 | | |
| | | نفی سلوک سلاطین | Pk.j16.s271 | | |
| | | ساحر بودن دنیا | Pka.j3.s182 | | |
| ترک دنیا | Pph.j1.s108 | | | | |



| فراوانی | | کد باز | شاخص‌ها | کد شناسایی | عنوان مفهوم |
|-------------------------------|--------------------|--|------------------------------|------------|-----------------|
| درصد | تعداد | | | | |
| /۰۲۶ | ۹ | Pja.j14:Pka.j3.s113 | فروتنی و محبوبیت | C6 | تواضع |
| | | Pba.j77.s168 | فروتنی اسباب شرافت | | |
| | | Ptb.j13.s220 | فروتنی و عدم تجاوز | | |
| | | Pka.j3.s113:Pka.j3.s113 | فروتنی و رفعت مقام | | |
| | | Pba.j77.s126:Psn.s78 | سادگی در رفتار | | |
| | | Pmv.j1.s372 | فروتنی برترین عبادت | | |
| /۰۴۳ | ۱۵ | Pmb.Pahgh.j16.s342:Pto.s24 j5.s311 | خداترسی معیار برتری | C7 | تقوا |
| | | Pba.j67.s289 | خداترسی منشأ همه تعلقات | | |
| | | Psd.j2.s403 | تقوا و اصلاح امور | | |
| | | Pma.s555 | تقدم عمل با تقوا بر عدل مطلق | | |
| | | Pmv.j2.s292:Pba.j70.s285 | خداترسی و محبوبیت | | |
| | | Pka.j3.s89 | تقوا در همه حال | | |
| | | Pas.j27.s39 | پاکدامنی | | |
| | | Pto.s22:Pmv.j2.s292 | خشوع در برابر خدا | | |
| Pka.j3.s141:Pmv.j1:Pa.j7.s221 | خداترسی سرور اعمال | | | | |
| /۰۰۴ | ۲ | Pmm.s66 | لزوم غلبه بر امیال نفسانی | C8 | جهاد با نفس |
| | | Psah.j1.s278 | عدم تطمیع | | |
| /۰۱۸ | ۷ | Pmah.Pma.s14:Pnj.kh94 Pas.j1.s121:Pba.j77.s166:j3.s31 Pam.j1.s303:Ptb.j1.s20 | میانروی در امور | C9 | رعایت اعتدال |
| /۰۲۶ | ۹ | Pa.j3.s109 | تقدم اندیشه بر جهاد | C10 | عقلانیت در امور |
| | | Pmlf.j4.s372:Pba.j71.s326 | تقدم اندیشه بر عبادت | | |
| | | Pma.s12 | سکوت و تأمل | | |
| | | Pba.j16.s153:Pafghh.j1.s148 | نفی پرحرفی | | |
| | | Pvsh.j8.s529:Pma.s14 | نفی گزاف‌گویی | | |
| | | Pav.j6.s40 | گزیده‌گویی | | |



گام چهارم - تبدیل مفاهیم به مقوله‌ها و ابعاد

در این مرحله که با طی جریان رفت و برگشتی بین پیام‌ها، روایات و گزاره‌های مربوط به آنها صورت پذیرفت، سرانجام منجر به تشکیل ۷ مقوله و ۳ بعد در سیره نبوی گردید. این فرایند، حاصل مقایسه مستمر مضامین و جریان رفت و برگشتی متعدد بین آنها بوده است.

گام پنجم - طراحی و ارائه مدل مفهومی

مفاهیم و مقوله‌های به دست آمده از مرحله ترکیب و ادغام که از آنها می‌توان به مقوله‌های مطلوب سیره نبوی تعبیر کرد، مقوله‌هایی هستند که بایسته تعریف هدف بوده و می‌توان نگرش‌های موجود درباره آنها را مورد سنجش قرار داد و در صورت لزوم، در وضعیت مورد بررسی تغییر ایجاد کرد. مقوله‌های حاصل از مرحله تلخیص، در این بخش زمینه طراحی مدل رهبری اثربخش در سبک رهبری پیامبر اسلام را فراهم آورده است.

۶- یافته‌های تحقیق

همان‌طور که گفته شد، از مجموع ۳۵۱ روایت مورد بررسی، تعداد ۱۹۵ پیام یا شاخص شناسایی گردید که پس از تلخیص و ترکیب شاخص‌های مشابه، تعداد ۳۳ مفهوم اولیه و سپس با پالایش آنها، تعداد ۷ مقوله و ۳ بعد کلیدی در سبک و سلوک رهبری ایشان احصا شد. این مفاهیم، در برگیرنده مجموعه‌ای از ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری (موارد مطرح در سؤالات فرعی تحقیق) پیامبر اسلام (ص) است. جدول شماره ۵ این مفاهیم را نشان می‌دهد.

جدول ۵- مفاهیم شناسایی شده در سیره پیامبر (ص)

| | | | | | | | | |
|---------------|-------------|-----------|-----------------|------------------|--------------|-------------------------|---------------|-------------|
| پارسایی | عزت نفس | شرح صدر | تواضع | تقوا | جهاد با نفس | رعایت اعتدال | عقلانیت | وفای به عهد |
| صراحت | عدالت پروری | امانتداری | رافت و مودت | عفو و اغماض | ملاطفت | تسامح و تساهل | مدارا و همدمی | تکریم افراد |
| تعاون و تغافل | رعایت اهلیت | رفاه مردم | انسجام و انضباط | سرپرستی مسئولانه | اشتراک مساعی | توجه به نیت و نتیجه عمل | بصیرت | نقدپذیری |
| نفی خودکامگی | نفی خیانت | نفی خشونت | عدم احتجاب | برنامه‌ریزی | سختکوشی | - | - | - |



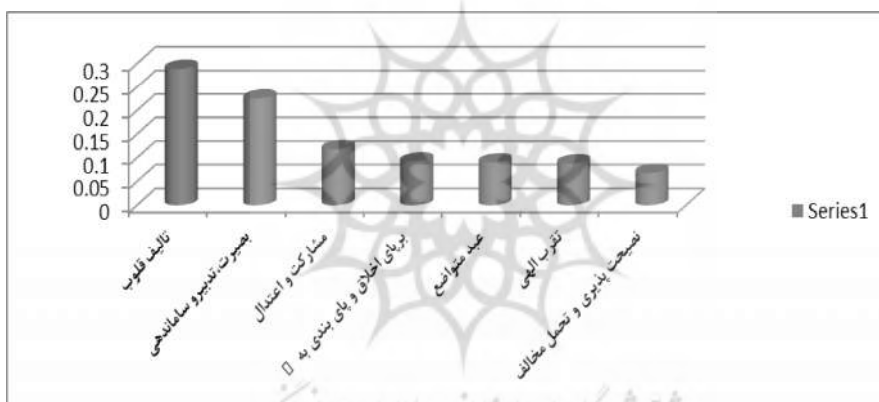
یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد، مفاهیمی همچون بصیرت، عدالت‌محوری، انسجام و انضباط، مدارا، عفو و اغماض، رأفت و مودت، ملاطفت با افراد و مشارکت دادن افراد و یاران در تصمیم‌گیری‌ها، از جمله مواردی در رفتار پیامبر اسلام بوده که دارای بیشترین شاخص و فراوانی بوده‌اند. با ادغام و ترکیب این مفاهیم، مقوله‌های اصلی شناسایی و به شرح جدول شماره ۶ معرفی و رتبه‌بندی آنها در نمودارهای شماره ۱ نشان داده شده است.

جدول ۶- مقوله‌های شناسایی شده در سیره پیامبر(ص)

| کد | مفاهیم | کد | عنوان مقوله |
|-----|----------------------------|----|----------------------------------|
| C2 | عزت نفس | V1 | عبودیت و تواضع |
| C4 | نفی کبر و خودکامگی | | |
| C5 | ساده زیستی | | |
| C6 | فروتنی | | |
| C1 | پارسایی | V2 | تقرب الهی |
| C7 | تقوا | | |
| C34 | سخنکوشی | | |
| C8 | جهاد با نفس | V3 | نصیحت‌پذیری و تحمل مخالف |
| C3 | شرح صدر | | |
| C32 | نقد‌پذیری و تحمل مخالف | | |
| C18 | نفی خشونت | V4 | برپایی اخلاق و پایبندی به تعهدات |
| C15 | امانتداری | | |
| C11 | وفای به عهد | | |
| C13 | نفی خیانت | V5 | مشارکت و اعتدال |
| C12 | صراحت و صداقت | | |
| C29 | مشارکت و اشتراک مساعی | | |
| C9 | میان‌روی در امور | V6 | تدبیر، بصیرت و ساماندهی جامعه |
| C14 | عدالت‌پروری | | |
| C26 | اهلیت | | |
| C27 | انسجام و انضباط | | |
| C28 | سرپرستی مسئولانه | | |
| C30 | توجه به انگیزه و نتیجه عمل | | |
| C31 | عاقبت‌اندیشی و تصمیم‌گیری | | |
| C33 | برنامه‌ریزی | | |
| C10 | عقلانیت | | |



| کد | مفاهیم | کد | عنوان مقوله |
|-----|-------------------|----|-------------|
| C16 | رأفت و مودت | V7 | تألیف قلوب |
| C17 | عفو و اغماض | | |
| C19 | ملاطفت | | |
| C20 | تسامح و تساهل | | |
| C21 | عدم احتجاب | | |
| C22 | همدمی و مدارا | | |
| C23 | تکریم | | |
| C24 | تعاون و تغافل | | |
| C25 | توجه به رفاه مردم | | |



نمودار ۱- مقوله‌های استخراج شده و میزان فراوانی آنها در سیره نبوی (ص)

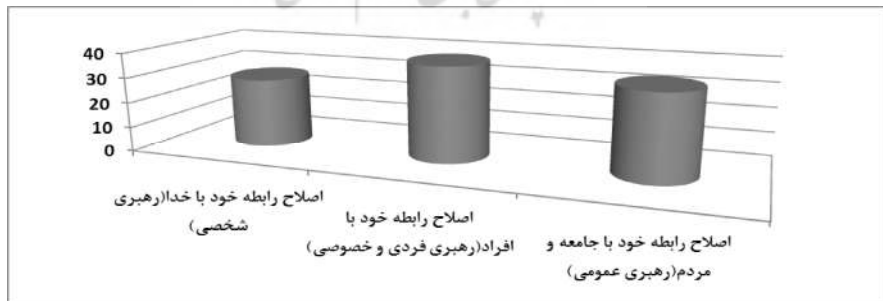
همان طور که در این نمودار هم ملاحظه می‌شود، می‌توان این ۷ مقوله اساسی را به ترتیب رتبه‌بندی از نظر میزان تکرارپذیری و مشاهده پیام‌های موجود در روایات با عناوین تألیف قلوب، بصیرت، عقلانیت و تدبر، مشارکت و اعتدال، برپایی اخلاق، تواضع و فروتنی، تقرب الهی و نصیحت‌پذیری و تحمل مخالف را در سیره عملی و سبک رهبری پیامبر اسلام معرفی کرد. در ادامه، با بازخوانی، ترکیب، تلخیص و ادغام مقوله‌های مشابه و همخانواده در مجموع تعداد ۳ بعد کلی تر و عام‌تر در سیره نبوی شناسایی و کدگذاری گردید که در جدول شماره ۷ نشان داده شده‌اند.



جدول ۷- ابعاد شناسایی شده در سیره پیامبر(ص)

| عنوان بعد | کد | مقوله‌ها | کد | فراوانی | |
|---|----|--------------------------------------|----|---------|------|
| | | | | تعداد | درصد |
| رابطه با خدا (تحول اعتقادی اخلاقی) | D1 | V1 عبد متواضع | V1 | ۳ | ۲۷,۸ |
| | | V2 تقرب الهی | | | |
| | | V3 نصیحت‌پذیری و تحمل مخالف | | | |
| رابطه با افراد (تحول فردی خصوصی) | D2 | V4 پایبندی به تعهدات | V4 | ۲ | ۳۸,۲ |
| | | V۷ تألیف قلوب | | | |
| رابطه با جامعه و سازمان (تحول اجتماعی) | D3 | V۶ بصیرت، تدبیر و ساماندهی سازمان | V۶ | ۲ | ۳۴ |
| | | V5 مشارکت و اعتدال | | | |
| جمع | | | | ۷ | ۱۰۰ |

با توجه به یافته‌های این تحقیق، پیامبر اسلام بیشترین توجه و تمرکز خود را بر اصلاح رابطه خود با افراد قرار داده‌اند که می‌توان از آن به رهبری خصوصی و فردی تعبیر کرد؛ به طوری که حدود ۳۸ درصد از شاخص‌های احصایی، به این بعد اختصاص یافته است. البته این مهم، مستلزم هدایت و رهبری خود می‌باشد که از آن به رهبری شخصی (خودسازی) تعبیر می‌شود و این بعد در رفتار آن حضرت یکی از اصول کلیدی به شمار رفته، به طوری که حدود ۲۸ درصد شاخص‌های احصا شده به این موضوع، یعنی بعد اصلاح رابطه خود با خدا تخصیص یافته است؛ در این صورت است که می‌توان به تحول سازمان و جامعه دل بست. به عبارت دیگر، رهبری عمومی به عنوان نتیجه نهایی فرایند رهبری در صورتی به طور اثربخش محقق می‌شود که پیش شرطها و الزامات آن، یعنی رهبری خصوصی و رهبری شخصی به طور مؤثری اتفاق افتاده باشد (نمودار ۲)



نمودار ۲- ابعاد شناسایی شده و ترکیب آنها بر اساس مقوله‌های هر یک در سیره پیامبر(ص)



مقصود از اصلاح رابطه خود با خدا، خودسازی و پرداختن به اصلاح نفس بوده که در نگاه پیامبر اسلام (ص) واجد اهمیت بسیار زیادی است. عزت نفس، فروتنی، ساده‌زیستی، نفی کبر و خودپسندی، پارسایی، تقوا، سختکوشی، جهاد با نفس، شرح صدر و لزوم غلبه بر امیال نفسانی از جمله مفاهیم تشکیل‌دهنده این بعد از رفتار پیامبر اسلام (ص) می‌باشد. شاخص‌های مهمی همچون داشتن همت بلند در رفتار، نفی سرزنش و خواری خود، نفی حرص و طمع، نفی تطمیع، نفی خودبزرگ‌بینی و خودمحوری، نفی قدرت‌طلبی و ریاست‌طلبی، عدم رغبت به دنیا و نفی تجمل‌گرایی، نفی سلوک سلاطین و ضرورت ترک دنیا، نفی تکبر و تملق و ضرورت توجه صرف به بندگی و ضرورت داشتن زهد و پرهیزکاری، از جمله شاخص‌های مهم این بعد است که بیانگر توجه آن حضرت به کنترل نفس و ارتقای شخصیت درونی قبل از برخورد با افراد و قبول هرگونه مسئولیتی می‌باشد. موفقیت فرد رهبر در این بعد می‌تواند به تحول اعتقادی-اخلاقی وی منجر شود.

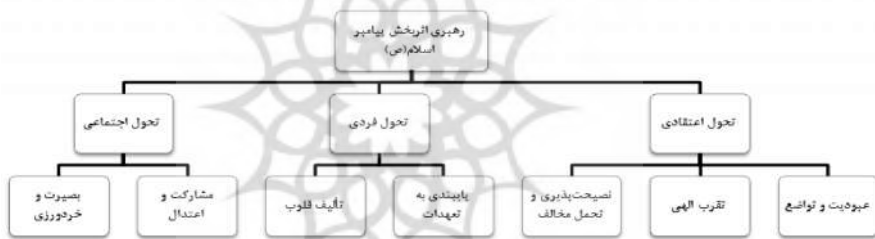
دومین بعد شناسایی شده در رفتار حضرت رسول اکرم (ص) که می‌توان از آن به رهبری تک به تک یا رهبری فردی نیز تعبیر کرد، بعد مهم اصلاح رابطه خود با افراد یا پیروان به صورت فردی است. این مهم تنها در صورتی به شکل اثربخشی در سازمان و جامعه روی می‌دهد که قبل از آن، رهبری سازمان توانسته باشد به بعد اول، یعنی اصلاح رابطه خود با خدا دست یافته باشد. این بعد در برگیرنده مفاهیم مهمی چون، رأفت و مودت، عفو و اغماض، ملاحظت، تسامح و تساهل، عدم احتجاج؛ همدمی و مدارا، تکریم، تعاون و تغافل، امانتداری و وفای به عهد، نفی خیانت در رفتار با مردم و صراحت و صداقت در برخورد با مردم یا کارکنان می‌باشد. شاخص‌هایی مانند مدرسانی به مردم، ضرورت توجه به نیازهای کارکنان، گشایش در امور افراد، ضرورت توجه به کرامت انسانی افراد، ضرورت حفظ حرمت و احترام و نفی تحقیر افراد، ضرورت توجه به نرمش و سهولت در برخورد با افراد، ضرورت توجه به خوش‌خلقی و نفی هرگونه تندخویی و بداخلاقی و گذشت و بخشش در عین توانمندی نیز به عنوان تجلی و بروز این بعد رفتاری ایشان بوده است. موفقیت فرد رهبر در این بعد می‌تواند به تحول فردی وی منجر شود.

سومین بعد شناسایی شده در رفتار رسول اکرم (ص) که پس از تحقق دو بعد قبلی قابل احصا می‌باشد و باعث اثربخشی رفتار رهبری می‌گردد، بعد رهبری عمومی است. این بعد، با مقوله‌هایی همچون بصیرت، تدبیر و ساماندهی، مشارکت و اعتدال در حدود ۲۴ درصد کل شاخص‌های بررسی شده را دربرمی‌گیرد و دربرگیرنده مفاهیم و شاخص‌هایی از قبیل ضرورت توجه به اشتراک مساعی و مشورت، میانه‌روی و



عدالت‌پروری، اهلیت، عقلانیت، برنامه‌ریزی، انسجام و انضباط، عاقبت‌اندیشی و تصمیم‌گیری، ضرورت داشتن قاطعیت و زمانبندی در امور، ضرورت تدبیر و هدفگذاری در امور، ضرورت توجه به نیت و نتایج اعمال، ضرورت استفاده از تجربه و توکل در امور به خدا، ضرورت استفاده از مشورت با یاران به‌ویژه افراد خداترس، ضرورت پاسخگویی رهبری و نفی اطاعت کورکورانه، ضرورت مسئولیت‌خواهی و نفی مسئولیت‌گریزی رهبر، ضرورت اتمام فعالیت‌ها و پرهیز از سستی، ضرورت پرهیز از نسنجیده‌کاری و خیال‌پردازی در امور، ضرورت رعایت نظم در امور، ضرورت شایسته‌گزینی و عدم اختلاف در امور و... می‌باشد. موفقیت فرد رهبر در این بعد می‌تواند به تحول اجتماعی سازمانی وی کمک نماید.

با توجه به آنچه در این بخش به آن پرداخته شد، می‌توان مدل رهبری پیامبر اسلام(ص) را تا سطح ابعاد و مقوله‌های اصلی و زیربنایی به شرح نمودار شماره ۳ ترسیم کرد. مفاهیم تشکیل‌دهنده این مدل در جدول شماره ۶ از نظر گذشت.



نمودار ۳- مدل رهبری پیامبر اسلام(ص) به استناد سیره حضرت

• شایان ذکر است که روایی سازه این مدل از طریق تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار گرفته و نتایج استخراج شده از نرم افزار لیزرل، حاکی از معناداری بارعاملی و مقادیر به‌دست‌آمده t برای این مدل تا سطح مفاهیم شناسایی شده می‌باشد. با نگاهی به نتایج خروجی لیزرل قسمت تخمین استاندارد مدل متوجه می‌شویم که مدل اندازه‌گیری، مدل مناسبی است؛ چراکه مقدار $RMSEA$ آن $0/07$ است. خروجی بعدی قسمت معناداری ضرایب و پارامترهای به‌دست آمده مدل اندازه‌گیری رهبری را نشان می‌دهد. چنانچه عدد معناداری بزرگ‌تر از ۲ یا کمتر از ۲- باشد، رابطه موجود در مدل پژوهش معنادار خواهد بود که نشان می‌دهد همه روابط معنادار است.



نتیجه‌گیری

از آنجا که هدف این تحقیق، طراحی مدل رهبری اثربخش پیامبر اسلام (ص) بوده و جزو تحقیقات بنیادی و کیفی محسوب می‌شود، با روش تحلیل تم و از طریق بررسی منابع متنی نهج الفصاحه و... نسبت به استخراج پیام‌ها، شاخص‌ها، مفاهیم، مقوله‌ها و ابعاد اصلی رهبری ایشان با این رویکرد اقدام و مدل حاصله نیز ارائه گردید. در این مدل، سه بعد رفتاری رابطه خود با خدا (تحول اعتقادی)، رابطه خود با افراد (تحول فردی) و رابطه خود با جامعه (تحول سازمانی اجتماعی) به دست آمد که با بررسی این نوع نگاه به خود، به مردم و به جامعه می‌توان بیان داشت که در نگاه آن حضرت، اساس حکومت، مدیریت و رهبری تألیف قلوب بوده که از آن می‌توان به «**رهبری رحمانی**» آن حضرت تعبیر کرد و اساس این نوع رهبری، نزدیک کردن قلوب افراد به یکدیگر و به فرد رهبر است. در این سبک رفتاری، تسخیر قلب افراد از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است. همچنین در این تحقیق مشخص گردید که اثربخشی رهبر در مقیاس اجتماعی و سازمانی، وابسته به دو بعد قبل از آن (رهبری خصوصی و شخصی) می‌باشد؛ بدین ترتیب که موفقیت رهبری در این مقیاس، مشروط و متکی به موفقیت و اثربخشی وی در دو سطح رهبری خصوصی و شخصی بوده و در صورتی که فرد رهبر در وهله اول بتواند شخصیت درونی خود را متناسب با معیارهای پیش‌گفته بارور نماید و نیز بر همین اساس و با همین داشته‌ها بتواند در تعامل و برخورد با افراد و کارکنان متناسب با اصول تکریم و تألیف قلوب رفتارهای متناسبی از خود بروز دهد و متعاقب آن افراد، کارکنان و پیروان را مجذوب خود نماید، می‌توان به موفقیت و اثربخشی وی در این بعد سوم نیز اندیشید. با توجه به نتایج حاصل از مطالعه سبک رهبری پیامبر اسلام (ص)، این تحقیق پیشنهاد می‌نماید که رهبران ارشد سازمانی با قصد هرگونه تغییر سازمانی، ابتدا تحول را در خود از حیث اعتقادی (به معنای اصلاح رابطه خود با خداوند) آغاز کنند، آنگاه نسبت به تحول در افراد (ارتقای روابط میان فردی با کارکنان و ایجاد انگیزه در آنان به صورت فردی) و تحول سازمانی اجتماعی اقدام نمایند.

همچنین می‌توان پیشنهاد کرد که مدیران ارشد سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی به منظور افزایش اثربخشی رهبری خود در سازمان، سه مقوله کلیدی زیر را مبنای فعالیت‌های خود قرار دهند:

الف- تألیف قلوب (برخورداری از رأفت در رفتار با کارکنان، گذشت و اغماض، همدلی و مدارا با کارکنان و ارباب رجوع، تعاون و تغافل، عدم دوری و احتجاب از مردم، تسامح و تساهل)



- ب- بصیرت و تدبیر) اهلیت و شایسته‌محوری، انسجام و انضباط سازمانی، سرپرستی مسئولانه، رعایت عاقبت اندیشی در امور، اتخاذ تصمیمات صحیح و توجه به برنامه‌ریزی در امور)
- ج- استقبال و استفاده از مشارکت کارکنان در پیشبرد مسائل سازمان و همچنین رعایت اعتدال و میانه‌روی و دوری از هرگونه افراط و تفریط در برخورد با موضوعات سازمانی

منابع

- ۱- قرآن کریم
- ۲- احمدی، مسعود (۱۳۹۰)؛ **مدیریت اسلامی**، انتشارات پژوهش‌های فرهنگی، چاپ ششم
- ۳- افجه‌ای، سیدعلی اکبر (۱۳۸۵)؛ **مبانی فلسفی و تئوری‌های رهبری و رفتار سازمانی**، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، تهران، چاپ پنجم
- ۴- افجه‌ای، سیدعلی اکبر (۱۳۹۰)؛ **رهبری سازمانی**، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، تهران، چاپ اول
- ۵- اقتداری، علی محمد (۱۳۴۹)؛ **سازمان و مدیریت**، تهران، انتشارات دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی دانشگاه تهران
- ۶- باقریان، محمد (۱۳۷۹)؛ **مفاهیم و چارچوب مدیریت راهبردی با نگرش بومی**، تهران، انتشارات مرکز مدیریت دولتی، چاپ اول
- ۷- خسروپناه، عبدالحسین (۱۳۹۰)؛ **در جست‌وجوی علوم انسانی بومی**، تهران، کیهان فرهنگی، شماره ۳۰۰
- ۸- دانایی فرد، حسن؛ مرتضوی، لیلا؛ فانی، علی اصغر؛ آذر، عادل (۱۳۹۳)؛ **سازه‌پردازی اثربخشی مدیریتی: کاربرد روش پژوهشی شبکه‌خرانه در عمل**، تهران، انتشارات صفار، چاپ اول
- ۹- دراکر، پیتر (۱۳۹۱)؛ **مدیر اثربخش**، ترجمه فضل اله امینی، نشر فراه، تهران، چاپ اول
- ۱۰- دلاور، علی (۱۳۹۲)؛ **روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی**، تهران، انتشارات ویرایش
- ۱۱- دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۸۸)؛ **سیره نبوی: منطق عملی - دفتر اول**، سیره فردی، تهران، انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، چاپ چهارم
- ۱۲- دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۸۷)؛ **سیره نبوی: منطق عملی - دفتر سوم**، سیره مدیریتی، تهران، انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، چاپ چهارم
- ۱۳- رضائیان، علی (۱۳۷۹)؛ **مدیریت رفتار سازمانی**، سمت، تهران
- ۱۴- ساعتچی، محمود؛ عزیزپور پویی، علی اکبر (۱۳۸۴)؛ **طراحی الگوی رهبری اثربخش دانشگاهی**، دو ماهنامه مجله دانشور رفتار، سال دوازدهم، شماره ۱۱



۱۵- صادق زاده قمصری، علیرضا (۱۳۹۱)؛ **الگوهای نظری با صبغه ایرانی اسلامی: مروری
روش شناختی بر تدوین سند تحول بنیادین آموزش و پرورش**، نخستین کنفرانس
الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت: نقشه راه طراحی و تدوین الگو، ۱۱-۱۰ خرداد، کتابخانه
ملی، تهران

۱۶- کریتیز، رابرت؛ کینیکی، آنجلو (۱۳۸۶)؛ **مدیریت رفتار سازمانی**، ترجمه دکتر علی اکبر
فرهنگی، حسین صفرزاده، تهران، انتشارات پیام پویا، چاپ دوم

۱۷- کیانی، غلامرضا (۱۳۸۸)؛ **رهبری اثربخش**، انتشارات فرا، تهران، چاپ اول

۱۸- لطیفی، میثم (۱۳۸۸) **بازپردازی مفهوم نظم و انضباط در سازمان با رویکرد اسلامی**،
رساله دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه تربیت مدرس، استاد راهنما: دکتر حسن دانائی فرد

۱۹- لونارد، دنیس؛ رادنی، مک آدام (۱۳۸۸)؛ **رهبری سیستمی: اخلاقی و اثربخشی**، ترجمه
رسول خوانساری و محمد سجاد سیاهکارزاده، دوفصلنامه علمی تخصصی دانشکده معارف
اسلامی دانشگاه امام صادق (ع)، شماره ۲۸

۲۰- ماکسول، جان (۱۳۸۶)؛ **رهبری**، ترجمه فضل اله امینی، نشر فرا، تهران، چاپ سوم

۲۱- محامد، علی (۱۳۸۹)؛ **درآمدی بر نبوت و شخصیت پیامبر اعظم**، قم، انتشارات زائر،
چاپ اول

۲۲- مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۹۰)؛ **سیمای پیامبر اعظم در آیین نهج البلاغه**، قم،
انتشارات موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، چاپ اول

۲۳- ماکسول، جان (۱۳۸۷)؛ **۲۱ قانون انکارناپذیر رهبری**، ترجمه مهدی قراچه داغی، نشر
پیکان، تهران

۲۴- مطهری، مرتضی (۱۳۸۹)؛ **یادداشت‌های استاد مطهری**، انتشارات صدرا، تهران، چاپ
چهارم

۲۵- مطهری، مرتضی (۱۳۹۲)؛ **سیری در سیره نبوی**، انتشارات صدرا، چاپ شصت و یکم

۲۶- نجفی، محمد؛ حکیم شفاپی، هادی؛ یارمحمدزاده، پیمان (۱۳۸۸)؛ **رهبری و مدیریت
سازمان از دیدگاه اسلام**، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

27. Cunningham, Alann Dawn (2003) Leadership development in catholic: A study on several leadership, Doctoral Dissertation, SAINT LOUIS University (UMI NO AAT 3102886)

28. Hersey, P. and Blanchard, H. K, (1977), "Management of organizational Behavior", Englewood Cliffs, Prentice Hall

29. Kassem, M.S. and Moursim, M.A. (1971). Managerial effectiveness. The Academy of Management journal. 14(3)

30. Reddin, J. William, (1970), "Managerial Effectiveness", New York: McGraw – Hill