

نظریه رهبری از دیدگاه نظریه پردازان غرب و اسلامی

دکتر حسن عابد جعفری*

رحمت الله قلی پور**

در دنیای سازمانی نوین، مهم ترین شاخص تأثیرگذار، مدیریت می باشد که شکل مطلوب آن، مدیریت همراه با رهبری است. از این رو مسأله رهبری در سال های گذشته مورد توجه بسیاری از اندیشمندان و نظریه پردازان بوده و تحقیقات و مطالعات گسترده ای در خصوص آن صورت گرفته است.

این موضوع از لحاظ تطبیقی هم مورد بررسی قرار گرفته است، اما آنچه که در این خصوص توجه اندکی به آن شده است، مطالعه تطبیقی رهبری در دو دیدگاه نظریه پردازان غرب و نظریه پردازان اسلامی است. در این مقاله به مسئله تعریف، ماهیت، جایگاه و قلمرو رهبری و نیز تفاوت بین مدیریت و رهبری پرداخته شده و مقایسه ای بین دو دیدگاه مذکور در مباحث فوق به عمل آمده است. در انتها نیز با توضیح نگرش ابرمرد و ذاتی بودن رهبری و تفاوت آن با نگرش تعینی بودن رهبری در اسلام، این نوشته را به پایان رسانده ایم.

واژگان کلیدی: رهبری، رهبری ابرمرد، ذاتی بودن رهبری، رهبری

* دانشیار دانشگاه امام حسین علیه السلام.

** دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبائی.

در سازمان و رهبری در اجتماع، رهبری دینامیک و رهبری مکانیکی.

مقدمه

رهبری از مفاهیم بنیادین در اداره جامعه بوده و با تحول اجتماعی ملازم است، زیرا بنیان نظم و اداره هر جامعه و سازمان بر آن نهاده شده است و بدون رهبری و مدیریت پیشبرد اهداف اجتماعی و رسیدن به مطلوب‌های آن امکان‌پذیر نخواهد بود. بی تردید نیاز به مدیریت و رهبری یک واقعیت عینی و خارجی است که حتی تعالی انسان‌ها نیز در گرو آن است.

مسئله رهبری در طول تاریخ مورد توجه افراد و گروه‌ها بوده و هر یک به دلایلی به آن اهمیت می‌دادند، عده‌ای برای رهایی از ظلم و جور، عده‌ای برای رسیدن به مقاصد شوم و عده دیگر برای به حداکثر رساندن منافع و استفاده بیشتر از امکانات موجود و... در پی یافتن رهبری خردمند، هوشمند و با صلابت بوده‌اند. مکتب اسلام نیز به این موضوع اهمیت شایانی داده است و در تعالیم اسلامی بر لزوم تبعیت از فردی شایسته تأکید می‌ورزد، تا جایی که به نقل مشهور: پیامبر اکرم صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ وَسَلَّمَ به مسلمین توصیه می‌کند، حتی در مسافرتی که تعدادتان به سه نفر می‌رسد یکی از خود را رهبر انتخاب نمائید و دیگران مکلف به رعایت و اطاعت از دستورات او باشند. در قرآن کریم آیه «اطيعوا الله و اطيعوا الرسول و اولی الامر منکم...» (نساء، ۵۹) وارد شده است که بر اطاعت از خدا، رسول او و صاحبان امر تأکید می‌کند.

حضرت علی عَلِيٌّ در بحث ضرورت رهبر و حاکم می‌فرماید:

وانه لابد للناس من امير بزا او فاجراً؛ برای جامعه امیر و رهبر ضروری است خواه حاکم عادل باشد و خواه ناصالح (نهج البلاغه، ۱۳۵۱، ۱۲۵).

به طور کلی در اندیشه اسلامی، جامعه بدون والی و سرپرست که کارهای جامعه را هماهنگ سازد و قوانین فردی و اجتماعی را تنظیم و اجرا نماید، قوام و دوام نخواهد یافت (جوادی آملی، ۱۳۶۷، ص ۲۷).

این مهم در مدیریت غرب نیز توجه زیادی به آن شده است و علما و نظریه‌پردازان

زیادی پیرامون آن مطالعه نموده‌اند. از نظریه ابرمرد که ریشه در افکار یونان باستان دارد تا شیوهٔ اقتضائی رهبری که مربوط به دهه‌های اخیر است، نشان از اهتمام جدی مدیریت غرب به این مسئله دارد. در این دیدگاه، بعضی رهبری را از مفاهیمی می‌دانند که از گذشته دور وجود داشته است و تقسیم‌بندی رویکردهای سه‌گانه رهبری را محصول مباحثات در موضوع رهبری در طول ادوار گذشته به حساب می‌آورند؛ به عنوان نمونه رویکرد کلاسیک به رهبری را متعلق به سال‌های دور می‌دانند و معتقدند که گذشته ۲۰۰۰ ساله دارد. (گراینت^۱، ۱۹۹۷، ص ۱۹)

بنابراین رهبری مقوله جدیدی نیست و از لحاظ علمی نیز کارهای زیادی در طول دوره‌های گذشته روی آن صورت گرفته است. اما آنچه که هدف ما را در این تحقیق شکل می‌دهد، بررسی تطبیقی رهبری در نظرگاه اندیشمندان غرب و اسلامی است و در نظر داریم وجوه افتراق و اشتراک رهبری از نگاه نظریه‌پردازان غربی و اسلامی را بررسی نماییم. از این رو با طرح موضوعات ذیل به بحث و بررسی آنها می‌پردازیم:

۱- تعریف رهبری را از دیدگاه نظریه پردازان غرب و اسلامی

۲- جایگاه رهبری را از دیدگاه نظریه پردازان غرب و اسلامی

۳- رویکرد رهبری را از دیدگاه نظریه پردازان غرب و اسلامی

۴- تفاوت بین مدیر و رهبر از دیدگاه نظریه پردازان غرب و اسلامی

در خاتمه نیز بحثی در خصوص یکی از شبهات وارده در زمینه رهبری در اسلام خواهیم داشت: چه تفاوتی بین نگرش ابرمرد رهبری در مدیریت علمی با ذاتی و انتصابی (تعینی) بودن رهبری در مدیریت اسلامی وجود دارد؟

۱) تعریف رهبری

تعاریفی که از رهبری توسط نظریه پردازان غربی و نیز اسلامی ارائه شده است بسیار زیاد است و اغلب بر محورهای مشترک تأکید دارند، که به چند نمونه از آن اشاره خواهد

شد:

الف - تعریف رهبری از دیدگاه نظریه پردازان غرب

- عده‌ای رهبری را فرایند نفوذ بر فعالیت‌های گروهی در جهت تحقق هدف‌ها تعریف کرده‌اند. مدیران در اجرای وظیفه رهبری می‌کوشند بر افراد تحت سرپرستی خود اثر بگذارند و آنها را در جهت نیل به هدف‌های سازمانی برانگیزاند و هدایت کنند (زاهدی، ۱۳۷۸، ص ۱۳).

- رهبران کسانی هستند که بیشترین تأثیر را بر گروه دارند. (خلیلی شورینی، ۱۳۷۳، ص ۱۸)^۱.

- رهبری عبارت است از تأثیرگذاری فراتر از تبعیت مکانیکی از دستورات معمول و تکراری سازمان (خلیلی شورینی، ۱۳۷۳، ص ۱۹)^۲.

- رهبر کسی است که واجد بهترین شناخت نسبت به هنجارهایی باشد که در گروه بیشترین ارزش را دارد. هم‌نوایی او بالاترین رتبه را نصیبش می‌کند و این موجب جذب مردم می‌شود و به طور ضمنی حق کنترل گروه را برای او پدید می‌آورد (مشبکی، ۱۳۷۷، ص ۲۵۸)^۳.

- رهبری عموماً به عنوان هنر تأثیر و یا جربان تأثیرگذاری بر مردم به نحوی که آنها بتوانند با تمایل در جهت اهداف گروهی کوشش نمایند توصیف و تعریف شده است (کوونتز^۴، ۱۹۸۶، ص ۶-۵).

تعاریف ارائه شده و نیز غالب تعاریف دیگری که از رهبری ارائه می‌شود بر عامل تأثیر و نفوذ تأکید دارد. هرسی و بلانچارد در این رابطه می‌گویند:

بررسی کار ما نویسندگان نشان می‌دهد، بیشتر آنها بر این باورند که رهبری فرایند تأثیرگذاری بر فعالیت‌های شخصی یا گروه به منظور دستیابی به هدف در موقعیتی

۱. به نقل از والتر فورد.

۲. به نقل از کانز.

۳. به نقل از هامانز.

خاص است (هرسی^۱، ۱۹۸۲، ص ۳).

بر این اساس رهبری را می‌شود در ارتباط با مردم دانست که با هم رابطه تعاملی و تأثیر و تأثر برقرار می‌نمایند. به عبارت دیگر، در رهبری دو نکته دستور و اطاعت به صورت درونی نهادینه شده است. لذا رهبری شامل یک فرایند تأثیرگذاری است که از طریق آن رهبر بر پیروان، نفوذ دلخواه خود را اعمال می‌کند (یوکل^۲، ۱۹۸۱، ص ۳).
شمرهون نیز می‌گوید:

ما رهبری را به عنوان مورد خاصی از اثرگذاری تلقی می‌کنیم که در آن، افراد یا گروه‌ها آن‌چه را رهبر (یا مدیر) می‌خواهد، انجام می‌دهند (شمرهون^۳، ۱۹۹۷، ص ۲۲۹).

بر این نکته، بحث اشتیاق و اطمینان اضافه می‌شود و معتقدند: در رهبری تمایل، اشتیاق و اطمینان بین رهبر و زیردست بایستی وجود داشته باشد تا جدیت و شدت در انجام کار به وجود آید (کوتنز، ۱۳۷۹، ص ۴۱۲).

اگر رهبری را با این فرض بپذیریم، در این صورت یکی از اجزاء مهم آن یعنی توانایی روحیه دادن و برانگیختن پیروان برای استفاده از توان کامل خود برای انجام یک پروژه، حاصل خواهد شد.

ب - تعریف رهبری از دیدگاه نظریه پردازان اسلامی

محققان اسلامی در زمینه رهبری تعاریف گوناگونی ارائه داده‌اند: بعضی رهبری را همان ولی فقیه فرض نموده‌اند و بعضی دیگر نیز آن را جدای از مقوله ولایت فقیه یا امامت در نظر گرفته‌اند و تعریفی برای آن ارائه داده‌اند. برخی از این تعاریف عبارت‌اند از:

- رهبر کسی است که سبب تسهیل گروه در نیل به هدف رهبری بشود (مطهری،

۱۳۶۸، ص ۲۹)

- رهبری را مرادف هدایت می‌دانیم و کلمه هدایت همان‌طور که به معنای راهنمایی

1. Hersey.

2. Yukl.

3. Schermerhorn.

به کار رفته است به معنای رهبری و بلکه بالاتر به معنای ایصال الی المطلوب (رسیدن به هدف) نیز به کار رفته است (مطهری، ۱۳۶۸، ص ۲۱۰)

- وقتی که موضوع، رشد اداره انسان‌های دیگر باشد، آن را «مدیریت و رهبری» می‌نامیم. این نوع از رشد در اصطلاح اسلامی، «هدایت» و به تعبیر رساتر «امامت» نامیده می‌شود. دقیق‌ترین کلمه‌ای که بر کلمه «امامت» منطبق می‌شود همین کلمه «رهبری» است (مطهری، ۱۳۷۲، ص ۱۰۹).

تعاریف فوق به این نکته اشاره دارد که رهبری هدایت و راهنمایی در اجرا است؛ به این معنی که پیام سازمان را درونی و نهادینه می‌کند و با تبیین اهداف و ایجاد رابطه و علقه بین خود و پیروان دستیابی به اهداف را در راستای ارزش‌های سازمان و جامعه تسهیل می‌کند.

۲) کدامیک فراگیرتر است؟ رهبری یا مدیریت

بحث است که آیا رهبری فرع بر مدیریت است یا مدیریت فرع بر رهبری. به عبارت دیگر، آیا مدیریت عام و فراگیرتر از رهبری است یا رهبری عام می‌باشد و مدیریت یکی از بخش‌های رهبری و از جمله وظایف آن است. آیا مدیریت اعم از رهبری است یا رهبری اعم از مدیریت است. به این مسئله در دو دیدگاه فوق جواب متفاوتی داده شده است.

بررسی این موضوع از نگاه اندیشمندان غرب به دو دوره تقسیم می‌شود: یکی مربوط به دوران قبل از پیدایش علوم رفتاری و دیگر دوران پس از پیدایش آن است.

در دوره اول، رهبری را در قالب مدیریت بحث می‌نمودند و نگاه آنان به رهبری خردنگر بود، به این معنا که به رهبری در قالب وظایف مدیریت نگریسته می‌شد و مدیریت را، «مدیریت علم و هنر برنامه‌ریزی، سازماندهی، هم‌آهنگی، رهبری، نظارت و کنترل» تعریف می‌نمودند. بدین ترتیب آنان رهبری را یکی از وظایف مدیریت می‌دانستند. گولیک در ارایه وظایف مدیریت در قالب واژه ابداعی (D, Posdcorb) یعنی (Directing) را به معنای هدایت و رهبری فرض نموده است و آن را از وظایف

رهبری که با درگیری فراوان در روابط شخصی ملازمه دارد، می‌داند. (دسلر، ۱۳۶۸، ص ۷۶). ایشان به این نکته اشاره دارد که رهبری از وظایف مدیریت است، منتهی از وظایف رفتاری که در مقابل آن وظایف غیررفتاری از قبیل: برنامه‌ریزی، سازماندهی، نظارت، وجود دارد.

بنابراین در مکتب کلاسیک، مدیریت اعم از رهبری است و رهبری به عنوان یکی از زیرمجموعه‌های مدیریت به حساب می‌آید. فیدلر در این رابطه می‌گوید:

از آنجا که هر کسی به سرپرستی و راهبری دیگر مردمان می‌پردازد در نقش رهبری است، همه مدیرانی که سرپرستی مردمان را می‌کنند، رهبر نیستند، به همین نسبت بدیهی است که بسیاری از رهبران مدیر نیستند، فرد ممکن است دارای قدرت و نفوذ ولی بدون یک سمت رسمی مدیریت باشد، در حالی که بیشتر مدیران به راستی رهبر نیستند، وظایف رهبری که به انجام می‌رسانند، تنها بخشی از شغل مدیریت آنها است (خلیلی شورینی، ۱۳۷۳، ص ۱۷)^۱.

اما با پیدایش مکتب روابط انسانی، نگاه به بحث مدیریت و رهبری تغییر نموده است. در مبنای جدید، مدیریت برای سازمان و روابط رسمی به وجود آمد ولی رهبری برای هدایت روابط غیررسمی و رفتار (چنان که هست) مورد استفاده قرار گرفت (افجه‌ای، ۱۳۷۸، ص ۵)، روابطی که بدون قرار قبلی و تنها بر اساس میل و سلیقه‌های شخصی و بدون مقررات و قوانین از قبل تعیین شده به وجود می‌آیند. مدیریت وظیفه هدایت و هماهنگی عملیات را به عهده دارد ولی رهبری وظیفه هدایت و هماهنگی رفتار به ویژه رفتار طبیعی هر انسان را که از عمق وجود او برمی‌خیزد (افجه‌ای، ۱۳۷۸، ص ۶). مدیریت متعلق به سازمان رسمی است و تنها سازمان رسمی را در برمی‌گیرد و حال آنکه رهبری متعلق به سازمان غیررسمی است ولی سازمان رسمی را هم تحت تأثیر قرار می‌دهد. مدیریت روابط رسمی را تعیین، هدایت و هماهنگ می‌کند و حال آنکه رهبری روابط غیررسمی را در برمی‌گیرد و آنها را هدایت و هماهنگ می‌سازد ولی روابط رسمی را هم تحت تأثیر قرار می‌دهد.

۱. به نقل از فیدلر.

مدیریت، متخصص گروه رسمی ولی رهبری، متخصص هدایت و هماهنگی گروه‌های غیررسمی است که تأثیر آن بر گروه‌های رسمی و سازمان رسمی نیز حسب آزمایش‌های انجام شده به مراتب بیش از انتظارات سازمان رسمی است. (افجه‌ای، ۱۳۷۸، ص ۲۶).

از دیدگاه نظریه پردازان روابط انسانی، سازمان همانند شخصیت انسان دارای دو بعد آشکار (رسمی) و نهان (غیررسمی) است که چهره آشکار فقط $\frac{1}{3}$ سازمان را تشکیل می‌دهد و در حقیقت مدیریت، متخصص هدایت و هم‌آهنگی یک سوم شخصیت انسان خودآگاه، آشکار و روی آب سازمان است، اما رهبری با نفوذ در درون سازمان به هدایت و راهنمایی بخش ناخودآگاه او می‌پردازد، ضمن اینکه در شکل کامل آن بر بخش خودآگاه نیز مدیریت می‌کند.

بنابراین در مکتب انسان‌گرایی مدیریت، رهبر اعم از مدیر است و مدیریت یکی از ابعاد رهبری به حساب می‌آید. میان رهبری و مدیریت تمایز مهمی وجود دارد. مدیریت نوع خاصی از رهبری تلقی می‌شود که در آن حصول و تحقق هدف‌های سازمانی اهمیت دارد (مشبکی، ۱۳۷۷، ص ۲۹۵).

از نگاه دیگر تقسیم‌بندی ذیل در خصوص رهبری و مدیریت صورت گرفته است:

۱- دیدگاه سنتی: در این دیدگاه، مدیریت و رهبری دارای ماهیتی یکسان است و تنها در وسعت حیطه قلمرو این دو تفاوت وجود دارد. دو رویکرد کلاسیک و نئوکلاسیک (انسان‌گرایی) در این تقسیم قرار دارند که رویکرد اول، مدیریت را اعم و رویکرد دوم، رهبری را اعم فرض می‌کند.

۲- دیدگاه نوین: در این دیدگاه میان این دو مفهوم تفاوتی کیفی (ماهوی) در نظر گرفته می‌شود و در این رابطه صاحب‌نظران مختلف، تفاوت‌های گوناگونی را فرض می‌کنند از جمله: تفاوت در رسالت دو سیستم عملکرد، تفاوت در شخصیت افراد و تفاوت در سطوح کاری (عابد جعفری، ۱۳۷۲، ص ۱۲-۲).

اما رهبری در اسلام علاوه بر وظیفه تشریح و قانون‌گذاری، ناظر بر اجرا نیز است. فرمان به اطاعت در آیه «اطیعوا الله و اطیعوا الرسول...» علاوه بر اینکه ناظر بر ولایت و

رهبری تشریحی (قانون‌گذاری) است، ناظر به رهبری به معنای حکومت و سرپرستی نیز است. به این معنا که قلمرو رهبری در محدوده اجرای قوانین کلیه و تطبیق آن قوانین بر امور جزئی و نصب مجریان قوانین است (جوادی آملی، ۱۳۶۷، ص ۸۶).

از این‌رو در دیدگاه اسلامی، رهبری یک وظیفه مدیریتی و همراه با آن است، یعنی تفکیکی بین این دو وجود ندارد. در این زمینه عده‌ای اینگونه بیان می‌دارند:

مدیریت اسلامی از اول به انسان به عنوان یک موجود عاطفی و معنوی نگاه می‌کند و

الگوی هدایت یک چنین موجود هم رهبر بوده است. لذا برای هدایت افراد نیاز به

مدیران رهبر و متخلّق به اخلاق نیکوی اسلامی است (افجه‌ای، ۱۳۷۷، ص ۱۰).

بعضی دیگر رهبری در اسلام را دارای درجاتی می‌دانند که بالاترین درجه و مرتبه آن

ولایت و درجه پایین آن مدیریت بر اجتماع است (مطهری، ۱۳۶۸، ص ۵۷-۵۰).

در این دیدگاه، مرتبه پایین رهبر، همان مدیریت است که مشخصه‌های رهبری کمتر

در آن یافت می‌شود، اما هر چه که به مرتبه بالاتر می‌رویم ویژگی‌های رهبری بیشتر

یافت می‌شود و رهبری واقعی در آن جلوه می‌یابد. در این رویکرد، در بالاترین درجه و

مرتبه رهبری، رهبر ضمن برخورداری از دانش و تخصص دینی و نیز مقام مرجعیت،

قدرت رهبری اجتماع و نیز مدیریت بر اجتماع را دارا است و جامع شرایط رهبریت و

مدیریت جامعه می‌باشد، اما در درجات پایین‌تر، رهبرانی هستند که در سازمان‌ها وظیفه

هدایت نیروها را بر عهده دارند.^۱ این دسته از افراد بیشتر شبیه به مدیران هستند تا

رهبران؛ البته آنها نیز بایستی از شرایط ویژه‌ای که اسلام بر آن تأکید دارد برخوردار

باشند.

بنابراین مشاهده می‌شود که در اسلام مدیریت ملازم با رهبری فرض می‌شود و

بهترین نوع مدیریت، مدیریتی است که همراه با رهبری و جلوه‌های آن باشد، چرا که در

این مکتب انسان دارای کرامت است و کرامت انسان ایجاب می‌کند که مدیر، رهبر هم

باشد و رفتار توأم با محبت و عاطفه، سرشار از دوستی (ولایت) برای پیشبرد امور پیش

گیرد (افجه‌ای، ۱۳۷۷، ص ۶).

۱. رمز اختلاف بین اهل تسنن و تشیع در انتخاب یا تعیینی بودن امام در همین جا است.

اما اینکه کدام یک اصل است و کدام فرع، بعضی از صاحب نظران معتقدند که در اسلام رهبری اصل و مدیریت فرع است. این گروه اشاره می نمایند که در قانون اساسی، مدیریت یکی از ویژگی های رهبری ذکر شده است و این خود مزید بر این ادعا است که مدیریت فرع بر رهبری است (محمدزاده، ۱۳۷۵، ص ۱۴۳). علت آن نیز روشن است، چرا که اگر مدیریت را بعد ساختاری و رهبری را بعد رفتاری بدانیم و توجه رهبری را معطوف به جنبه روحی و معنوی انسان ها بدانیم، طبیعتاً بعد معنوی و تعالی انسان ها مقدم بر بعد ساختاری و مادی است و اصل است.

بنابراین از آنجا که رهبری به همه ابعاد (سیاست، تشریح و اجرا) توجه دارد و سعی در نهادینه سازی ارزش های سازمان دارد و نیز به جنبه معنوی و تعالی انسان توجه خاص دارد، که غایت مطلوب او نیز است، بر مدیریت تقدم ذاتی دارد و اصل بر آن است.

۳) رویکرد رهبری

رویکرد نظریه پردازان دوگانه فوق به رهبری چیست و نگاه آنان به این مسئله چگونه است؟ و حوزه بحث آن کجاست؟ برای پاسخ گویی به این سؤالات به بررسی موضوع در دو مکتب یاد شده می پردازیم. در این رابطه مرحوم مطهری می فرماید: «آنچه قرآن تحت عنوان رهبری از آن بحث می کند، مافوق رهبری ای است که بشریت می شناسد، رهبری ای که بشریت می شناسد از حدود و رهبری در مسایل اجتماعی تجاوز نمی کند، ولی منظور قرآن از رهبری، علاوه بر رهبری اجتماعی، رهبری معنوی یعنی رهبری به سوی خدا است و آن خود حساب دقیق و حساسی دارد و از رهبری های اجتماعی بسی دقیق تر و حساس تر است» (مطهری، ۱۳۷۲، ص ۱۱۰).

در گفتار فوق، مرحوم مطهری رهبری را فراتر از سازمان و اجتماع در نظر می گیرد و نگاه دین به رهبری را فوق قضایای مادی می بیند. این در حالی است که در نگاه غربی ها، رهبری در قالب سازمان بررسی می شود و بحث رهبری در مدیریت غربی در اطراف سازمان است به حدی که بعضی از نوشته ها در بحث از رهبری عنوان «رهبری در سازمان» را انتخاب نموده اند (مشبکی، ۱۳۷۷، ص ۲۵۵).

چه افرادی که تفاوت بین رهبری و مدیریت را در مفهوم سازمان بررسی می‌کنند و معتقدند که مدیریت در محدوده سازمان است ولی رهبری را در قالب سازمان نمی‌توان گنجانند (بلانچارد و هرسی) و چه افرادی که واژه رهبری و مدیریت را بیشتر اوقات با یکدیگر به کار می‌برند و آن دو را از یک مقوله می‌دانند، هر دو گروه رهبری را اعمال نفوذ بر کارکنان و افراد یک سازمان به منظور دستیابی به اهداف سازمانی می‌دانند، منتهی افرادی که معتقدند رهبری در محدوده سازمان نمی‌گنجد، منظورشان این است که رهبری با سازمان و ساختار رسمی (بخش مشهود) در ارتباط نیست، بلکه با بخش نامشهود، روابط و ساختار غیررسمی در ارتباط است. به عبارت دیگر نفوذ در درون افراد به منظور استفاده از تعهد نیروی آنها برای دستیابی به اهداف سازمانی است.

اما در نگرش اندیشمندان اسلامی، رهبری با نفوذ بر بعد معنوی انسان‌ها در صدد برآورده نمودن نیازهای معنوی و انسانی آنان است. بر این اساس مهم‌ترین وجه تمایز در این رابطه همان رسالت و مسئولیت مدیر در تعالی انسان مشغول در سازمان است. به این معنی که رهبری، انجام و هدایت وظایفی است در جهت پیاده کردن ارزش‌های متعالی انسان‌های مشغول در سازمان‌ها.

بنابراین رویکرد نظریه پردازان اسلامی به بعد معنوی رهبری، جهت تعالی انسان است و رهبری را فراتر از سازمان و اجتماع در نظر نمی‌گیرند. در این نوع رهبری، رهبر بایستی اول از خود شروع کند و به خویش پردازد و رابطه خود با خدای خویش را مستحکم نماید که پس از آن خدا رابطه او با پیروان را برقرار خواهد ساخت.^۱ پس خویش‌شناسی و مدیریت بر خویش و ارتباط خود با خدای خویش در اولویت اول قرار دارد و در مرحله بعد ارتباطی است که با اجتماع برقرار می‌سازد که این هم در نتیجه ارتباط صحیح با خدا و خالق خویش است.

اما در حوزه مدیریت غربی، رهبری در اجتماع مطرح است و تعبیری از خدا در آن وجود ندارد و به آن پرداخته نمی‌شود. هر آن‌چه است طبیعت، انسان و اجتماع می‌باشد

۱. من اصلح بینه و بین الله. اصلح الله و بین الناس؛ یعنی هر که رابطه خود با خدای خود را درست کند خداوند رابطه او با مردم را درست خواهد نمود.

و به انسان نیز جهت دستیابی به اهداف سازمان توجه می شود. از این رو اعمال نفوذ بر بخش مشهود و نامشهود، رسمی و غیررسمی سازمان هم در جهت اهداف سازمان است.

۴) تفاوت بین مدیریت و رهبری

مباحثی که در زمینه فراگیر بودن و رویکرد رهبری در دو مکتب یاد شده مطرح شد، تفاوت بین رهبری و مدیریت را نیز تا حدودی آشکار نموده است.

از نگاه نظریه پردازان مدیریت غربی، تفاوت اصلی میان دو مفهوم رهبری و مدیریت در کلمه سازمان است (مشبکی، ۱۳۷۷، ص ۲۹۵)^۱. اینان معتقدند که مدیریت نوع خاصی از رهبری است که دنبال اهداف سازمانی است. این گروه از محققان تفاوت های ذیل را برای دو مفهوم برمی شمارند:

- قلمرو مدیریت، سازمان است، در حالی که رهبری قلمرو و محدوده ای به خود نمی گیرد؛

- مدیریت تابع سلسله مراتب است، در صورتی که در رهبری سلسله مراتب رسمی مطرح نیست؛

- در مدیریت اهداف سازمان ملاک است، در حالی که در رهبری ممکن است اهداف، گوناگون باشد.

سایر نظریه پردازان به تفاوت های دیگری اشاره نموده اند:

- مدیریت، نظام همکاری و تعاون است و رهبری، موتور محرک آن (خلیلی شورینی، ۱۳۷۳، ص ۱۹)^۲؛

- نقش مدیریت و مدیر ایجاد ثبات و گرداندن آرام سازمان است، اما نقش رهبر تطبیق دادن سازمان با تغییرات یا ایجاد تغییرات است (شرمرهون، ۱۳۷۸، ص ۳۱۴)؛
- مدیریت برای نفوذ بر دیگران متکی به مقام رسمی است، در حالی که رهبری از

۱. به نقل از هرسی و بلانچارد.

۲. به نقل از استاگریل.

یک فرایند نفوذ اجتماعی ناشی می‌شود، بنابراین ممکن است یک نفر، مدیر، رهبر و یا هر دو آنها باشد (مورهید، ۱۳۷۶، ص ۲۷۴)؛

- مدیریت، کارکنان را در قالب سازمان با شرح وظیفه تعیین شده در نظر دارد، ولی رهبری خارج سازمان را هم در نظر دارد و رهبر کسی است که اندکی فراتر از زمانه خود باشد (مشبکی، ۱۳۷۷، ص ۲۷۴)؛

- مدیریت در واقع به ایجاد کالبد یا ساختاری برای سازمان می‌اندیشد، اما رهبری، اثرگذاری بر رفتار خود و دیگران و پرداختن به بعد روحانی سازمان است (محمدزاده، ۱۳۷۵، ص ۱۴۴)؛

- در مدیریت، مبنا، ایجاد نظم است در حالی که در رهبری مبنا، ایجاد تحول است. اگر یک پیوستار ترسیم کنیم که یک بعد آن را تغییرات کم و بعد دیگر را تغییرات شدید تشکیل بدهد، در واقع هر چه از تغییرات کم به تغییرات شدید نزدیک می‌شویم از مدیریت به رهبری گرایش پیدا می‌کنیم (عابد جعفری، ۱۳۷۲، ص ۱۹)؛

- رهبری را باید حرکتی پویا و دینامیک بینیم، ولی مدیریت تصویری از هر مقطع رهبری است؛

- مدیریت در راستای اهداف سازمانی از ساز و کار سازمانی استفاده می‌کند و رهبری از ساز و کار شخصی و غیرسازمانی. گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی تفاوت‌های مطرح شده غالباً بر بعد نهادی و غیرنهادی تأکید دارد. به این بیان که، مدیریت، نهادی هدف‌گرا و در چارچوب سازمان است. اما رهبری فراتر از سازمان، غیرنهادی و رابطه‌گرا است. به عبارت دیگر، رهبری دگرگون‌گرا، واگر و غیر نظام‌مند است؛ اما مدیریت بر ثبات، نظم و هم‌گرایی تأکید دارد. بر این اساس، زمانی در سازمان نیاز به رهبری محسوس خواهد بود که نیاز به تغییرات بنیادین ضروری جلوه کند.

تفاوت بین این دو مفهوم در اندیشه‌های دینی به گونه‌ای دیگر مطرح شده است. مرحوم مطهری در این باره می‌گوید:

«مفهوم رهبری مساوی است با امامت، هدایت (ایصال الی المطلوب) و مفهوم مدیریت نوعی رشد است و رشد یعنی لیاقت برای نگهداری و بهره‌برداری از اطلاعات

موجود که مستلزم آگاهی از یک طرف و قدرت اراده از طرف دیگر است، آگاهی به معنا و هدف و ارزش و نتایج کار و تشخیص انتخاب» (مطهری، ۱۳۶۸، ص ۲۳۴). ایشان در جای دیگر بیان می‌دارد:

اگر بخواهیم مترادفی برای رهبری و مدیریت در مصطلحات اسلامی پیدا کنیم، باید بگوییم: ارشاد و رشد، یا هدایت و رشد. قدرت رهبری همان قدرت بر هدایت و ارشاد است و قدرت مدیریت همان است که در اصطلاح فقه اسلامی رشد نامیده شده است (مطهری، ۱۳۶۸، ص ۲۰۹).

بنابراین از نگاه نظریه پردازان اسلامی، مدیریت یک امر آموختنی و اکتسابی است و رهبری یک امر ذاتی و حضوری است و تفاوت عمده مدیریت و رهبری همان بحث رشد و هدایت می‌باشد که مرحوم مطهری مطرح نموده‌اند؛ به این معنی که در اسلام، رهبری از یک موقعیت برتری برخوردار است که مقام رفیع و بلندی را در بر می‌گیرد و قدرت بر رشد، هدایت و راهنمایی افراد در ابعاد مختلف را دارد. در نتیجه برای رسیدن به آن، ویژگی‌ها، توانمندی‌های خاصی نیاز است. اما مدیریت این چنین نیست. مدیریت به انجام کار توجه دارد (کارآیی) و پرورش انسان‌ها در دستور کار او قرار نمی‌گیرد. در واقع شاه بیت این مسئله در پرورش انسان‌ها است که بر عهده رهبری است و در راستای تعالی انسان‌ها در اجتماع به معنای عام و در سازمان به طور خاص می‌باشد. سخن آخر آنکه رهبری از نگاه اسلامی با ساز و کار معنوی و ارتباط با خدا قادر به دستیابی اهداف است. اما مدیریت با ساز و کارهای مادی و دنیایی می‌خواهد به اهداف برسد.

۵) تفاوت نظریه خصوصیات فردی و نگرش ابرمرد با نظریه ذاتی و تعیینی بودن رهبری در اسلام

عده‌ای ممکن است این شبهه را ایجاد نمایند که چه فرقی بین دو نگرش فوق وجود دارد. زیرا طبق نظر این گروه، هر دو نگرش - طرفداران نگرش ابرمرد و خصوصیات فردی و طرفداران انتصابی بودن رهبری - بر ذاتی بودن ویژگی‌های رهبری در ابرمرد

تأکید دارند و معتقدند که رهبران ذاتاً آفریده می‌شوند و ذاتاً دارای ویژگی‌های رهبری هستند، از این رو چه افراد آنان را انتخاب نمایند و چه انتخاب نکنند، در هر دو صورت رهبر هستند و می‌توانند بر جامعه رهبری کنند.

به منظور تبیین تفاوت آنها لازم است به توضیح هر یک از دو نگرش فوق پردازیم.

نگرش ابرمرد (Great Man Approach)

بسیاری تاریخ را ساخته دست مردان بزرگ یا ابرمردان می‌دانند. در این نگرش، رهبران رهبر به دنیا می‌آیند و رهبری موهبتی است ذاتی که تنها معدودی به آن آراسته‌اند (لوتانز^۱، ۱۹۹۷، ص ۲۷۲).

تئوری ابرمرد در جستجوی قهرمان است، قهرمانی مادرزاد و روین تن که علی‌رغم ناملایمات و تیرهای بلا حتماً و قطعاً به رهبری می‌رسد. این گروه از افراد میل به قدرت دارند و در واقع تشنه قدرت هستند، از این رو در جامعه دنبال بستری هستند تا قدرت خود را به کار گیرند.

طرفداران نظریه ابرمرد، معتقدند که پژوهش و مطالعه رهبری راه به جایی نمی‌برد و مفید فایده نخواهد بود زیرا صفات و شخصیت اثربخش رهبر با تولد او به دنیا می‌آید و درباره آن کاری از دست بشری ساخته نیست (لوتانز، ۱۹۹۷، ص ۲۷۳).

در نظریه ابرمرد، همه نقش را به رهبر می‌دهند و رهبران را انسان‌های برجسته‌ای می‌دانند که با خصوصیات ذاتی به ایجاد تحولات می‌پردازند و در طول تاریخ هر جایی که این افراد بروز یافته‌اند، مسیر تاریخ را عوض نموده‌اند. اما به نقش مردم و موقعیت در رهبری هیچ اشاره‌ای نمی‌شود.

نگرش صفات شخصی (Triat Approach)

نگرش صفات شخصی دنباله نگرش ابرمرد است، با این تفاوت که تحت تأثیر مکتب روانشناسی رفتاری، این حقیقت مورد قبول واقع شده که صفات رهبری کاملاً ذاتی

نیستند و می شود آنها را از طریق آموزش و تجربه فراگرفت (لوتانز، ۱۹۹۷، ص ۲۷۳). پژوهشگران خصوصیات فردی رهبری، تلاش می کردند تا صفات جسمانی، ذهنی و شخصیتی رهبران گوناگون را بشناسند و معرفی نمایند (مشبکی، ۱۳۷۷، ص ۲۶۷).

ذاتی یا تعینی بودن رهبری

همان گونه که گفته شد، عمده بحث در رهبری ابرمرد، مسئله قدرت می باشد، با این فرض که ابرمردان تشنه قدرت و به دنبال بستری برای اعمال قدرت هستند، اما این مسئله در نگاه انسان شناسی اسلام مطرود است و رهبران اسلامی در پی ایجاد بستری برای انجام خدمت هستند و نه اعمال قدرت. لذا این دو نگرش از لحاظ ماهیت با هم متفاوت هستند.

توضیح آنکه، در اندیشه دینی، امامت به معنای ولایت، اوج مفهوم امامت است که از جمله مقامات آن تسلطه بر ضمائر یعنی دل هاست، بدین معنی که او یک روح کلی است محیط بر همه روح ها، و این همان ولایت مورد نظر شیعه است که معتقد است هیچ زمانی زمین خالی از حجت نیست (و لو لا الحجة لساخت الارض باهلها).

لذا امامت در اندیشه دینی مراتب سه گانه ای دارد که در مرتبه پایین آن رهبری اجتماع است. در مرتبه رهبری اجتماع، شیعه همانند اهل تسنن معتقد است که چنین امامتی با رأی مردم تعیین می گردد. اما این مکتب پا را فراتر می گذارد و معتقد است که در رهبری مرجعیت دینی و ولایت نیز نهفته است از این رو این منصب انتصابی است نه انتخابی و به تعبیر یکی از صاحب نظران ولایت فقیه در اداره نظام حکومتی همانند منصب قضا و سمت مرجعیت وی، از طرف شارع مقدس تعیین شده است، منتهی پذیرش مردم در مرحله اثبات مؤثر است نه در اصل ثبوت (جوادی آملی، ۱۳۶۷، ص ۱۶).

با این وجود، این به این معنا نیست که رهبری امری ذاتی و تعینی است و از این جهت کمترین شباهت را با نظریه ابرمرد و صفات شخصی رهبر دارد. زیرا در مکتب اسلام فردی می تواند مقام امامت را بر عهده گیرد که دارای شرایطی باشد و آن شرایط اکتسابی است نه ذاتی، حتی در معصومین علیهم السلام نیز چنین است با این تفاوت که اکتساب در معصومین از طریق علم حضوری حاصل می شود و در سایرین از طریق علم حصولی و

غیرحضوری. یعنی معصومین به درجه‌ای از کمال رسیده‌اند که عصمت از لوازم آنان است و سایرین (جانشینان معصوم) به درجه‌ای از بلوغ دینی رسیده‌اند که عدالت از لوازم آنان می‌شود و در هر دو اینها نوعی تلاش و مجاهده مشاهده می‌شود و مادرزادی محض نیست. زمانی که بحث از شرایط رهبری می‌شود و شرایط رهبر را دارا بودن سه عنصر «دین‌شناسی، پارسایی، توانایی و مهارت» می‌دانند، به موادی اشاره می‌شود که رهبر بایستی آن را داشته باشد تا بتواند در منصب رهبری قرار گیرد و تأکید می‌شود که رهبری جامعه اسلامی را کسی بایستی عهده‌دار شود که از دیگران دین‌دارتر، دین‌شناس‌تر و تواناتر (مدیریت و تدبیر) باشد. لذا شرایط مذکور اکتسابی است، به خصوص دانایی و دین‌شناسی. مرحوم مطهری امامت به معنای دوم (مرجعیت) را اینگونه ترسیم می‌کند:

در واقع در اینجا امامت، نوعی کارشناسی اسلام می‌شود اما یک کارشناس خیلی بالاتر از حد یک مجتهد، کارشناس من جانب الله و ائمه یعنی افرادی که اسلام‌شناس هستند، البته نه اسلام‌شناسی که از روی عقل و فکر خودشان اسلام را شناخته باشند که قهراً جایز الخطا باشند، بلکه افرادی که از یک طریق رمزی و غیبی که بر ما مجهول است، علوم اسلام را از پیغمبر گرفته‌اند. از پیغمبر صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ وَسَلَّمَ رسیده به علی عَلِيٌّ و از علی عَلِيٌّ رسیده به امامان بعد و در تمام ادوار ائمه، علم اسلام، یک علم معصوم غیرمخطی که هیچ خطایی نمی‌کند، از هر امامی به امامان بعد رسیده است (مطهری، ۱۳۶۸، ص ۵۲-۵۳).

در واقع ایشان علم ائمه را آموختنی می‌دانند و نه ذاتی، منتهی آموختن از طریق رمزی و غیبی که بر ما مکشوف نیست. نتیجه آن که: اگر چه ولایت انتصابی است اما این انتصاب بر اساس شایستگی‌ها و صلاحیت‌هایی است که بایستی کسب شود. یکی از صاحب‌نظران در این باره می‌گوید: «حاکم از طرف خدا باید نصب شود و نصب خدا بستگی به صلاحیت افراد دارد (جاسبی، ۱۳۷۴، ص ۱۷)». در این نگاه حتی در انتصابی بودن ولایت از طرف خداوند، باز هم صلاحیت و شایستگی مطرح است که این ویژگی

آموختنی و اکتسابی است نه ذاتی و تعینی.

علاوه آنکه، بر فرض وارد بودن این شبهه و پذیرش این مطلب که در اسلام نیز رهبری و ولایت ذاتی است و افراد خاصی ذاتاً از امتیاز رهبری و حکومت بر مردم برخوردار هستند، به نظر بسیاری از علما و صاحب‌نظران، رهبری با رأی مردم نافذ است، یعنی زمانی امام و رهبر دینی می‌تواند عنان حکومت و مدیریت جامعه را به دست گیرد که مردم ایشان را انتخاب نمایند و با او بیعت کنند. این مهم در سیره سیاسی ائمه و اندیشه سیاسی علما به وضوح مشاهده می‌شود و جای بحث و نظر نیست. به عنوان نمونه حضرت علی علیه السلام زمانی خلافت را به دست گرفت که مردم از او خواسته‌اند. یا امام حسین علیه السلام زمانی برای اعمال حکومت به طرف کوفه حرکت نمود که مردم از ایشان دعوت به عمل آورده‌اند.

اما با این حال، این انتخاب و یا عدم انتخاب مردم حق اولیه حاکمیت ائمه و جانشینان آنها را نفی نمی‌کند، بلکه رأی مردم در مرحله اثبات است و نه ثبوت^۱. به این معنی که ولایت بر نظام حکومتی از طرف شارع با بیانی که گذشت می‌باشد، منتهی اگر مورد قبول مردم قرار گرفت عنوان انسانی مرجعیت او به فعلیت می‌رسد و آثار عینی به همراه دارد؛ یعنی اصل مقام محفوظ است و آثار خارجی منوط به قبول است (جوادی آملی، ۱۳۶۷، ص ۱۶). اعتقاد بر این است که وقتی یک انسان با احراز صلاحیت و شایستگی خود را به مقام ولایت و حکومت رساند، حتی اگر مردم رأی به عدم حاکمیتش بدهند او باز هم حاکم است. ولایت از نظر جامعه بالقوه است و الا از نظر الله بالفعل است و مردم رأی می‌دهند تا ولایت بالقوه برای مردم به صورت بالفعل درآید (جاسبی، ۱۳۷۴، ص ۱۷). بر این اساس دهنده ولایت بالفعل مردم خواهند بود، زیرا نیروی اصلی جامعه خود مردم هستند (صالحی نجف‌آبادی، ۱۳۶۳، ص ۶۸).

۱. در بعضی از نوشته‌ها، امامت امام را به سه بعد تقسیم می‌کنند: بعد مرجعیت دینی و بیان احکام و حقایق اسلام، بعد انسان کامل بودن امام که مظهر اسماء و صفات خداست، و بعد رهبری سیاسی و زمامداری. که بعد اول و دوم هرگز از امام سلب نمی‌شود یعنی قابل سلب کردن نیست. اما بعد سوم یعنی زمامداری و رهبری سیاسی و حاکمیت بالفعل است. که با تنها گذاشتن امام از او سلب می‌شود و با اقبال و بیعت مردم به او برمی‌گردد (صالحی نجف‌آبادی، ۱۳۶۳، ص ۶۶-۶۵).

۲. به نقل از یوسف صانعی.

بنابراین طرفداران نظریه نصب و نظریه انتخاب رهبری، هر دو معتقدند که رهبر بایستی دارای شرایطی باشد که شارع آن را مشخص نموده است و در سایه تلاش و کوشش بدست می آید، اما با وجود این شرایط، اگر مردم او را انتخاب نمایند، وظیفه رهبری جامعه بر عهده ایشان نخواهد بود. به عبارت دیگر در هر دو نظریه، بدون مردم، حکومت قدرت عمل نخواهد داشت؛ لذا در تحقق عملی اهداف حکومت، مردم بزرگترین نقش را بازی می کنند (کدیور، ۱۳۷۹، ص ۶۵).

و این نکته شاه بیت تفاوت دو نگرش ابرمرد و خصوصیات فردی با نظریه تعینی بودن رهبری در اسلام است. به این معنی که اولاً، رهبری در اسلام دارای شرایطی است که دستیابی به آن نیازمند مجاهده و تلاش است؛ ثانیاً، تعیین مقام امامت و رهبری یکی به جهت وجود شرایط مذکور در فرد است و دوم با رأی مردم به فعلیت می رسد، در غیر این صورت اعمال حاکمیت امکان پذیر نخواهد شد.

نتیجه گیری

با توجه به نکات گفته شده، بین رهبری در دیدگاه غربی با رهبری در دیدگاه اسلامی تفاوت بنیادین و ماهوی وجود دارد. نگاه نظریه پردازان اسلامی به رهبری نگاهی کلی و در سطح کلان است که غایت مطلوب آن رساندن (ایصال) پیروان به ابعاد معنوی زندگی اجتماعی است. بر این اساس رهبری به تعالی انسانها می اندیشد و رابطه ای که بین رهبر و پیرو ایجاد می شود رابطه عشق و علاقه و مرید و مراد است. علاوه بر اینکه این نوع رهبری به دلیل تأکید بر جذبه های استثنایی و بعد فرهمندی رهبر در قالب خاص نمی گنجد و نهادین نیز نمی باشد. از این رو، تعریف، استانداردها و وظایف مشخصی برای آن در نظر گرفته نمی شود. البته این نوع رهبری نیز درجاتی دارد که مرتبه عالی آن جامع تمام ویژگی ها است و تمام ابعاد را در بر دارد و مرتبه پایین آن زمامداری و مدیریت جامعه و سازمان است.

اما رهبری در دیدگاه غربی، رهبری سازمانی است که فراتر از مدیریت است و علاوه بر هدایت و مدیریت ابعاد رسمی، بر جنبه های غیر رسمی نیز مدیریت می کند. از این

رو، نگاه این مکتب به رهبری، نگاه سازمانی است که نهادینه شده است و روابط مشخص و تعریف شده در آن حاکم است. هدف نهایی آن رسیدن به اهداف سازمانی است اما در راستای این هدف، «انسان» که موتور حرکت به طرف هدف است، بایستی رشد و توسعه یابد و خواسته‌های آشکار و نهان او برآورده شود که برآورده نمودن آن از وظایف رهبری است. و چون به کارآیی و اثربخشی سازمانی توجه دارد وظیفه مدیریتی رهبری در اولویت اول قرار می‌گیرد. سخن آخر آنکه، در دو نظرگاه فوق سطح تحلیل در خصوص رهبری متفاوت است. در نظرگاه غربی، سطح تحلیل (واحد تحلیل) سازمان است. قلمرو سازمان نیز «علم مدیریت» است. اما در مقولات اسلامی، واحد یا سطح تحلیل رهبری، حداقل جامعه است، آن‌هم در سطح کلان.



مآخذ

- ۱- افجه‌ای، سیدعلی اکبر، علوم رفتاری و مدیریت اسلامی، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۲۰، زمستان ۱۳۷۷.
- ۲- افجه‌ای، سیدعلی اکبر، مروری کوتاه بر رهبری و ابعاد گوناگون آن، فصلنامه مصباح، شماره ۲۶، تابستان ۱۳۷۸.
- ۳- جاسبی، عبدالله، دو نظریه عمده در ولایت فقیه، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۱۸ و ۱۷، بهار و تابستان ۱۳۷۴.
- ۴- جوادی آملی، عبدالله، ولایت فقیه، رهبری در اسلام (تهران، مرکز نشر فرهنگی رجاء، ۱۳۶۷).
- ۵- خلیلی شورینی، سهراب، تئوری‌های رهبری سازمانی (تهران، انتشارات قائم، ۱۳۷۳).
- ۶- دسلر، گری، مبانی مدیریت، ترجمه مدنی، ج ۲ (تهران، انتشارات آریز، ۱۳۶۸).
- ۷- زاهدی، شمس‌السادات، بررسی تطبیقی سبک‌های رهبری، مجله مدیریت دولتی، شماره‌های ۴۵ و ۴۶، پاییز و زمستان ۱۳۷۸.
- ۸- صالحی نجف‌آبادی، ولایت فقیه، حکومت صالحان (تهران، مؤسسه خدماتی فرهنگی رسا، ۱۳۶۳).
- ۹- عابد جعفری، حسن، رهبری و مدیریت، رابطه دو مفهوم، فصلنامه مصباح، شماره ۶، تابستان ۱۳۷۲.
- ۱۰- کدیور، محسن، دغدغه‌های حکومت دینی (تهران، نشر نی، ۱۳۷۹).
- ۱۱- کونتز، هارولد و دیگران، اصول مدیریت، ترجمه چمران (تهران، مؤسسه انتشارات علمی، ۱۳۷۹).
- ۱۲- گریفین، مورهد، رفتار سازمانی، ترجمه سیدمهدی الوانی و معمارزاده (تهران، انتشارات مروارید، ۱۳۷۶).
- ۱۳- محمدزاده، عباس، نسبت میان مدیریت و رهبری، فصلنامه مصباح، شماره ۱۹، پاییز ۱۳۷۵.

- ۱۴- مشبکی، اصغر، مدیریت رفتار سازمانی (تهران، نشر ترمه، ۱۳۷۷).
- ۱۵- مطهری، مرتضی، امامت و رهبری (تهران، انتشارات صدرا، ۱۳۶۸).
- ۱۶- مطهری، مرتضی، امدادهای غیبی در زندگی بشر (تهران، انتشارات صدرا، ۱۳۷۲).
- ۱۷- نهج البلاغه، ترجمه فیض الاسلام (تهران، نشر زرین، ۱۳۵۱).
- 18- Grint, Keith, "Leadership", (New York, Oxford University Press Inc, 1997).
- 19- Hersel, Poul, and KenBlancord, "Management of Organizational Behavior" (PHI, 1982).
- 20- Koontz, Harold, and Others "Managment" (MC Growhill, 1986).
- 21- Luthans, Fred, Organization Behavior (Sixth Editin: New York, MC Growhill, 1992).
- 22- Schermerhorn & Others, "Organizational Behavior" (Sixth Edition: New York, Wiley, 1997).
- 23- Yukl, Gary, A, "Leadership in Organizations" (PHI, 1981).