

## بررسی و تحلیل چهار ویژگی رهبری اصیل در قرآن

### بر اساس دلالت‌های داستان حضرت موسی (ع)

زهرا بیدکی<sup>۱</sup>، یدالله دادجو<sup>۲</sup>

عباس حاجیها<sup>۳</sup>، علی علم‌الهدی<sup>۴</sup>

#### چکیده

**هدف:** این پژوهش با هدف بررسی و تحلیل چهار ویژگی رهبری اصیل در قرآن بر اساس دلالت‌های داستان حضرت موسی (ع) انجام شده است. **روش:** در این پژوهش با بهره‌گیری از امکانات و ابزار کتابخانه‌ای، با روش تطبیقی-تحلیلی، چهار ویژگی خودآگاهی، پردازش متوازن، وجدان درونی و شفافیت رابطه در سبک رهبری اصیل و سبک رهبری حضرت موسی (ع) بررسی شد. **یافته‌ها:** فرضیه تحقیق مبنی بر قابلیت شایستگی و بایستگی سبک رهبری حضرت موسی (ع) حول محور تحلیل چهار ویژگی مذکور برای عصر حاضر، به اثبات رسید. **نتیجه‌گیری:** سبک رهبری اصیل در رهبری حضرت موسی (ع) نسبت به سبک رهبری اصیل از دیدگاه متفکران غربی، بر اصول و مبانی چندگانه‌ای استوار است که علاوه بر جامعیت، قابلیت اجرا و کاربردی شدن نیز دارد.

**واژگان کلیدی:** رهبری اصیل، خودآگاهی، پردازش متوازن، وجدان درونی، شفافیت رابطه.

◇ دریافت مقاله: ۹۹/۱۲/۱۹؛ تصویب نهایی: ۰۰/۰۴/۲۲.

۱. دانشجوی دکتری، گروه الهیات دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول). نشانی: ایران، تهران، بلوار ارتش، بلوار نیروی زمینی، دانشگاه پیام

نور. شماره: ۰۲۱۸۴۲۳۴۱۰۲ / Email: Zahra.bidaki@pnu.ac.ir

۲. دانشیار گروه معارف اسلامی، دانشگاه پیام نور، قم، ایران.

۳. استادیار الهیات و معارف اسلامی، دانشگاه پیام نور، ساری، ایران.

۴. دانشیار گروه فلسفه و کلام اسلامی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

## الف) مقدمه

رهبران و حاکمان جامعه، در هدایت یا گمراهی مردم نقش کلیدی دارند. گسترش زندگی اجتماعی و شکل‌گیری نهادهای مختلف و پیشرفت فزاینده انسان در عرصه‌های مختلف علمی، اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و... اهمیت و ضرورت سبک مدیریت و رهبری راهبردی را بیش از پیش روشن می‌سازد.

از دیدگاه جهان‌بینی توحیدی، خداوند نخستین مدیر و مدبر جهان هستی است و هستی را با عالی‌ترین و زیباترین وجه آفرینش، در خدمت هدایت و رهبری و کمال انسان مقرر فرمود و شاخصه‌هایی را به صراحت یا به اشارت، بیان و پیامبران بزرگ الهی و اولیای خود را با بهترین و کامل‌ترین ابزار و برنامه مدون جامع و جذاب که متناسب با فطرت و طبیعت حقیقی انسان است، در ابعاد گوناگون مادی و معنوی با معیار عدالت مجهز فرمود؛ زیرا رهبران الهی، امانتدار امانت الهی و امین مردم‌اند و همواره بر مدار و میزان و حدود الهی گام برمی‌دارند و تحت هیچ شرایطی از معیار الهی عدول نمی‌کنند و نه تنها قدرت مدیریت را ابزار اجرای منویات و تصمیم‌گیری‌های شخصی و صرفاً مادی نمی‌شمارند، بلکه ماموریت خود را به سمت سعادت جامعه به بهترین نحو ممکن ادا می‌کنند؛ یعنی آن را وسیله‌ای برای انجام تکلیف و گسترش عدالت و حفظ نظم و رضا و قرب الهی می‌دانند و همواره خدا را حاضر و ناظر بر عملکردها می‌بینند.

در ارتباط با سبک رهبری به طور اعم و رهبری حضرت موسی (ع) به طور اخص، از دیدگاه قرآن، نوشتارها و مقالات معدودی تألیف و تدوین شده است. در برخی تحقیقات مرتبط با این موضوع که پیش‌تر صورت گرفته، یا به طور مستقل به موضوع داستان حضرت موسی (ع) در ابعاد مختلف آن پرداخته شده یا صرفاً به موضوع مدیریت و رهبری عنایت شده است؛ اما تاکنون پژوهشی با موضوع بررسی و تحلیل ویژگی‌های رهبری اصیل در قرآن بر اساس دلالت‌های داستان حضرت موسی (ع) با سبک تطبیقی - تحلیلی انجام نشده که در این پژوهش به این مهم اهتمام ورزیده شده است.

## ب) مبانی نظری پژوهش

### ۱. رهبری اصیل

امام علی (ع)، حکومت و رهبری و وجوب امامت را در ردیف واجباتی چون: ایمان به توحید، نماز، زکات، روزه، حج، جهاد، امر به معروف و نهی از منکر، قصاص و حدود بر شمرده و «امامت» را برای سازمان یافتن امور امت و «فرمانبرداری از امام» را برای بزرگداشت مقام رهبری واجب کرده‌اند (نهج البلاغه، حکمت ۲۵۲: ۴۸۷). به طور کلی در اندیشه اسلامی، جامعه بدون والی و سرپرستی که کارهای آن را هماهنگ سازد و قوانین فردی و اجتماعی را تنظیم و اجرا کند، قوام و دوام نخواهد یافت (جوادی آملی، ۱۳۶۷: ۲۷). هدف از رهبری و فرماندهی، هدایت زیردستان برای بهتر فهمیدن هدفهای سازمان و برانگیختن آنان به کار و فعالیت مؤثر است. از این رو، وظیفه هدایت و رهبری ایجاب می‌کند که مدیران همواره با زیردستان خود در کنش و رابطه متقابل قرار گیرند. رهبری گرچه مفهومی ساده است، اما روشهای آن پیچیده و مشکل است. (علاقه‌بند، ۱۳۸۹: ۱۲۷)

تاکنون سبک‌های مدیریتی و رهبری زیادی از سوی نظریه‌پردازان علم مدیریت ارائه شده است. اعتبار، استحکام، تداوم و مقبولیت اجتماعی نظریه‌ها و فرضیه‌ها در عرصه‌های مختلف، بستگی به علمی بودن، جامع بودن، صحیح بودن و دقیق بودن،

کارایی و ضمانت اجرایی داشتن آنها دارد. هنگامی که نظریه‌ها کارایی یا اثربخشی خود را از دست داده و ضمانت اجرایی نداشته باشند، استحکام و اعتبار و مقبولیت اجتماعی و اعتماد مردمی را از دست می‌دهند. بسیاری از نظریه‌های علم مدیریت و رهبری نیز دستخوش عدم کارایی و استحکام و اعتبار لازم شده و ظرفیت رفع نیازهای مادی و روحی انسان را نداشته‌اند؛ از این رو، محققان غربی و شرقی همه تلاش خود را به کار بستند تا محدودیتها و نواقص نظریه‌های پیشین را که بی توجه به بعد معنوی و الهی انسان مطرح شده بود، رفع کنند؛ تا اینکه در سالهای اخیر، نظریه رهبری اصیل را که معطوف به ویژگی‌های روحی و معنوی رهبر شده بود، مطرح کردند.

نظریه رهبری اصیل برای نخستین بار سال ۲۰۰۴ میلادی از سوی مؤسسه رهبری گالوپ از دانشگاه نبراسکا-لینکولن (با ویژگی‌های خودآگاهی، وجدان درون، پردازش متوازن و شفافیت رابطه) مطرح شد. آوولیو و همکاران معتقدند تمایز اصلی این نظریه با دیگر نظریه‌های اخیر در زمینه رهبری، این است که نظریه رهبری اصیل کلی‌تراست و بر سازه‌های ریشه‌ای (رهبری مثبت) تمرکز دارد و به قول فرای، از اندیشمندان حوزه علم مدیریت، رهبری اصیل در بیشتر موارد منظور خود را با عمل نه با حرف و در قالب اصول، ارزشها و اخلاقیات به دیگران منتقل می‌کند؛ در حالی که برای مثال، رهبر کاریزماتیک با سخنوری و لفاظی به دنبال تأثیرگذاری و متقاعد کردن دیگران است. البته نظریه‌های رهبری معنوی و خدمتگزار نیز هرچند آشکارا یا به اشاره، نقش خودکنترلی و خودآگاهی رهبری را همانند نظریه رهبری اصیل عنوان می‌کنند، ولی در سطح مباحث نظری باقی مانده‌اند و پشتوانه پژوهشهای میدانی ندارند. از این رو، نتیجه تلاشهای اندیشمندان غربی و شرقی به نظریه رهبری اصیل انجامید. (دانایی‌فرد و مؤمنی، ۱۳۸۸: ۶)

رفتارهای مثبت و اصیل رهبر از طریق رفتارهایش به عنوان یک کیفیت پایدار از سوی پیروان درک می‌شود و با ایجاد چنین اعتمادی، آنها را در یافتن ارزشها، ارزشها، باورها و معنای زندگی هدایت می‌کنند و اهداف را در راستای ارزشها تعیین ساخته و به طور کلی نسبت به فرد غیر اصیل، بیشتر به اصول اخلاقی پایبند است. (آنگرا و لیس ویرسما، ۲۰۱۲)

## ۲. شاخصه‌های چهارگانه رهبر در نظریه رهبری اصیل

**خودآگاهی؛** مهم‌ترین رکن رهبری اصیل است. رهبران اصیل نسبت به ضعفها و توانمندی‌ها، احساسات و افکار خود آگاه‌اند. در این مفهوم، ارزشها و شناخت شخصی نسبت به هویت، هیجانات، انگیزه‌ها و اهداف و عناصر کلیدی، خودآگاهی محسوب می‌شود. خودآگاهی به رهبران کمک می‌کند تا انرژی، فعالیتها و منابع را به طور هدفمند برای توسعه بیشتر خود به کار برند و رهنمودهایی نیز برای اثربخشی بیشتر کارکنان در زمینه بهبود، توانمندسازی و دادن اختیار به آنها ارائه می‌کنند و این خودآگاهی رهبران سبب می‌شود که در مسیر رشد و توسعه شخصی قرار گرفته، از بازخوردهای کارکنان در سازمان استقبال کنند.

**پردازش متوازن (متعادل)؛** پردازش متوازن به عنوان تحلیل تمام اطلاعات مرتبط با موضوع پیش از تصمیم‌گیری تعریف شده است. رهبران اصیل قادرند تمام اطلاعات پیرامون خود را تحلیل کنند. در واقع؛ این مورد به پردازش همزمان

نگرشها و کیفیتهای مثبت و منفی و قضاوت عادلانه پیرامون آنها اشاره دارد. این ویژگی رهبران اصیل به آنان کمک می‌کند از پیش‌دآوری و تعصب و قضاوت‌های نسنجیده پرهیز کنند و دیدگاه واقع‌بینانه‌ای در ارزیابی‌های خود اعمال کنند. این ویژگی به ایجاد عدالت و اعتماد در سازمان نیز کمک می‌کند. از نظر دید دامس و چنگ (۲۰۱۲)، رهبری که به طور فعال در جستجوی بازخورد، به خصوص بازخورد منفی از افرادی است که هیچ تعهدی به وی ندارند، احتمالاً حس قوی‌تری به کار خود و روابط خود با مافوق، همکاران و پیروانش دارد. بدین ترتیب، پردازش متعادل، کلید رشد و توسعه رهبری اصیل است. (سیدتقی و کاهه، ۱۳۹۳: ۵)

**وجدان درونی؛** رهبران اصیل از یک نقطه مرجع درونی برای اخلاق خود، احساسی از درست و غلط یا آنچه برخی به آن شاخص اخلاقی می‌گویند، برخوردارند. (سایس؛ نقل از: قانع‌نیا، ۱۳۹۴: ۲). وجدان درونی، فرایندی است که در آن، رهبران اصیل ارزشهای خود را با نیات و اقدامات خود هماهنگ می‌سازند؛ به طوری که بین نتایج به دست آمده، تطابق و هماهنگی ایجاد شود. رهبران اصیل همیشه رفتار خود را با شاخصهای اخلاقی خود مقایسه و ارزیابی می‌کنند تا بتوانند حداکثر تطابق را حفظ کنند. زمانی که رهبران در نشان دادن معیارهای بالای اخلاقی در زندگی و کار خود با شکست روبه‌رو می‌شوند، احتمال فساد پیروان آنها در گروهها، سازمانها و جوامع بیشتر می‌شود. (ژو و همکاران، ۲۰۱۱: ۸۱۷)

**شفافیت رابطه؛** مستلزم ارائه یک خود واقعی از طریق بیان واضح و شفاف ارزشها، هیجانات، انگیزه و اهداف خود است. تسهیل شفاف این اطلاعات باعث تقویت اعتماد میان پیروان به رهبران می‌شود. در واقع؛ رهبران اصیل در رابطه با دیگران تظاهر نمی‌کنند و ظاهر و باطن آنان یکی است. شفافیت رابطه رهبران اصیل باعث می‌شود به شکل بهتری بتوانند سرمایه اجتماعی را در سازمان خلق کنند و امکان پیش‌بینی‌پذیری خود را برای پیروان فراهم می‌سازند. (قانع‌نیا، ۱۳۹۴)

به طور کلی، یکی از شرایط ضروری برای داشتن شفافیت در روابط، عملکرد یکپارچه فرد در تمام جنبه‌های زندگی است. دانشمندان معتقدند در صورتی که رهبر در موقعیتهای متفاوت، نقابهای متفاوتی را بپذیرد، هرگز اصیل نخواهد بود. (فارمازیک، ۲۰۱۰: ۸۲)

### ۳. پیامدهای رهبری اصیل در جامعه

رهبری اصیل به عنوان یک الگوی رفتاری، از ظرفیتهای روان‌شناختی مثبت و جو اخلاقی مثبت سازمانی منتج می‌شود و موجبات پرورش خودآگاهی، جنبه‌های اخلاقی درونی، پردازش متعادل اطلاعات و شفافیت روابط را در کار با پیروان فراهم می‌سازد (والومبا و همکاران، ۲۰۱۱). پیروان الگوی رهبری اصیل معتقدند ویژگی‌ها و زمینه‌های مثبتی که هم در شخص رهبر و هم در سازمان وجود دارد، نوعی وحدت رویه عملی را باعث می‌شود.

1. Diddams & Chang
2. Zhu
3. Furmanczyk
4. Walumbwa

## ۴۸۹ ♦ زهرا بیدکی و همکاران

آلگرا و لپس ویرسما (۲۰۱۲) بر این باورند که رفتارهای مثبت و اصیل رهبر از طریق رفتارهایش به عنوان یک کیفیت پایدار از سوی پیروان درک می‌شود و با ایجاد چنین اعتمادی، آنها را در یافتن ارزشها، باورها و معنای زندگی هدایت می‌کنند.

اعتماد، کاهش استرس، افزایش انگیزه‌های درونی، سرمایه‌های روان‌شناختی (تاب‌آوری)، بهزیستی و نشاط درونی، ارتقای رفتار شهروندی و نوآوری، از دیگر پیامدهای مثبت رهبری اصیل‌اند. اما نظریه رهبری اصیل دارای ابهامات و نقاط ضعفی است و نقدهایی بر آن شده است؛ از جمله: عملگراییانه بودن بحث اصالت و عدم اشاره به ارزشهایی مشخص؛ نگاه ایستا به جای نگاه پویا؛ عدم مفهوم‌سازی و هماهنگی درباره تأثیرپذیری مثبت از محیط و ابهام در مفهوم «افراد و نزدیکان» در بروز شفافیت (علوی، ۱۳۹۵: ۲). در دیدگاه رهبری اصیل، تنها بر ارزشهای شخصی و درونی رهبر تأکید می‌شود و این به نسبیّت اخلاق و خودگرایی اخلاقی منجر می‌شود. مشکل دیگر رهبری اصیل به تلقی آنها از اخلاق برمی‌گردد. آنها بر اخلاقی خودگروانه تأکید می‌کنند؛ حال آنکه اخلاق اصیل، دیگرگروانه است نه خودگروانه؛ یعنی تأکید رهبری اصیل بر اخلاق خودگروانه، پارادوکس (تناقض) این بحث است.

### ۴. رهبری الهی

مبانی و اساس رهبری الهی بر پایه توحید و خدامحوری، عدل و عدالت‌ورزی، نبوت و خلیفه‌اللهی، امامت و رهبری انسان کامل و معاد و آخرت‌گرایی استوار است و هدف غایی، تکامل انسانی و خداگونگی انسان است (صبغ‌الله و من أحسن من الله صبغه). همچنین هدف در مدیریت و رهبری الهی، قرب الهی و حرکت در این مسیر بر اساس عدل الهی (قامت السماوات والارض بالعدل) است که هم اهداف فردی و هم اهداف اجتماعی، هم اهداف مادی و هم اهداف معنوی تأمین می‌شود. سوم، عدالت‌محوری از اهداف مهم مدیریت اسلامی است که نه تنها به عنوان هدف متعالی دنبال می‌شود، بلکه در مدیر باید تجلی یابد. بر این اساس، سایر ارزشها جنبه وسیله و مقدمه‌ای دارند برای ارزشهای عدالت و احسان که مهم‌ترین ارزشهای اجتماعی‌اند (صباح یزدی، ۱۳۷۶: ۱۴۰). هدف مدیر در نظام ارزشی اسلام، رشد و تعالی انسان و سازمان در راستای رضایت الهی است. بدون شک در این نگاه، حداکثر بهره‌وری در سازمان را حفظ ارزشها به دنبال دارد. هدف مدیر از انجام کار، کمال و قرب الی‌الله است. اولویت با کاری است که برای هدف مفیدتر است. مدیر صرفاً به نفع شخصی خود نمی‌اندیشد، بلکه هدف، انتفاع مجموعه انسانهاست که در مسیر حق قرار دارند. در نظر گرفتن منافع نسل آتی، مصالح عمومی، دوراندیشی در تصمیم، دید بلندمدت و راهبردی، نقشی است که مدیر در نظام ارزشی اسلام ایفا می‌کند. (فروزنده دمکردی و جوکار، ۱۳۸۸: ۵۲-۵۳)

دیگر آنکه، بر اساس نظام ارزشی توحیدی، مسئولیت رهبری، امانت و آزمایشی از سوی رب‌العالمین است؛ لذا و مدیر و رهبر، مسئولیتش را امانت خطیر الهی می‌داند و سعی می‌کند تمام ابزار و لوازم و امکانات و تلاش خود را در مسیر تکامل انسانها به کار بندد؛ در صورتی که در مدیریت غیر الهی، ارزشها بر اساس حداکثر سود، منافع شخصی، منافع گروهی و... سنجیده می‌شود. همچنین وسیله در مدیریت، حقوق و ضوابط و احکام اسلامی است و نه حقوق و ضوابط بشرساخته و متغیر فردی یا گروهی (اسلامیولجی اسلامی، ۱۳۸۷: ۵۳). بنابر این، در رهبری الهی، هدف وسیله را توجیه نمی‌کند و نمی‌توان برای رسیدن به هدف از هر وسیله‌ای استفاده کرد. اما در رهبری مادی، از هر وسیله‌ای برای رسیدن به هدف استفاده می‌شود. در جامعه توحیدی و رهبری الهی، رقابت و تبلیغات (نیز مانند حکم وسیله) بر اساس و در مسیر اصول، ارزشها و احکام الهی و

## ۴۹۰ ♦ بررسی و تحلیل چهار ویژگی رهبری اصیل در قرآن

با ضوابط صحیح و مشخص صورت می‌گیرد؛ در صورتی که در نظام مدیریت و رهبری غربی، در مسیر رقابت و تبلیغات، مانعی برای دروغ، درخواستهای نابجا و غیره وجود ندارد و از هرگونه محدودیت درونی آزاد است و برای تأثیرگذاری، مجاز به استفاده از هر روشی برای رسیدن به هدف مد نظر است.

رهبران الهی تربیت یافته مکتب توحیدی، در مبحث کنترل و نظارت، در درجه اول خداوند را ناظر بر احوال می‌دانند و دوم، کنترل و نظارت بیش از آنکه بیرونی و با قدرت قوه قضاییه اعمال شود؛ درونی است و بر اساس وجدان، تقوا و محاسبه و مراقبه و کنترل هواهای نفسانی و دفع وسوسه شیطانی انجام می‌پذیرد. (فوزنده دهکردی و ملای، ۱۳۸۸: ۱۶)

### ج) روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، تطبیقی - تحلیلی است. جمع‌آوری اطلاعات به شیوه کتابخانه‌ای (کتب از جمله قرآن کریم، نهج البلاغه و... همچنین مقالات معتبر، اینترنت و کنفرانسها) انجام شد و سعی شد فرضیه تحقیق، قابلیت شایستگی و بایستگی سبک رهبری حضرت موسی (ع) حول محور تحلیل چهار ویژگی خودآگاهی، پردازش متوازن، وجدان درونی و شفافیت بررسی شود.

### د) یافته‌ها

#### ۱. شاخصه‌های فرایند رهبری اصیل در رهبری حضرت موسی (ع)

حضرت موسی (ع) به عنوان رهبری الهی با شاخصه‌ها و ویژگی‌هایی خاص، موفق شد به شکلی نظام‌مند، عملیات و مراحل را برای رسیدن به هدفی مشخص در ارتباط با مخاطبانش، اعم از قوم بنی اسرائیل، فرعون و پیروانش، با بهره‌مند بودن از رحمت خاص الهی در سه جهه زور (فرعون)، زر (قارون) و تزویر (هارون و و سامری) طراحی و اجرا کند و به مجاهدت و هدایت پردازد؛ به این معنی که «رهبری، انجام و هدایت وظایفی است برای پیاده کردن ارزشهای متعالی انسانها» (عابد جعفری و قلی‌پور، ۱۳۸۰: ۱۵۹). در نتیجه، ورودی‌های خارجی را به خروجی‌های هدفمند تبدیل کرد که فرایندش همانا جامعه توحیدی است؛ وجود ویژگی‌هایی که فقط در رهبری اصیل و الهی می‌تواند انگیزه‌ها و عملکردهای ناپسند را به انگیزه‌هایی پسندیده تبدیل کند.

**خودآگاهی؛** حضرت موسی (ع) در جامعه‌ای که به تعبیر قرآن کریم، «سیاهی مطلق» (ابراهیم: ۵) آن را فراگرفته بود، به پیامبری و رهبری جامعه خویش مبعوث و مأمور شد (قصص: ۳۱-۳۰). از یک سو، خداوند او را برای موفقیت در نیل به هدف عظیم، به ابزار و امکانات لازم مانند علم و حکمت (قصص: ۱۴)، قدرت، معجزه و... مجهز فرمود و از سوی دیگر، اتکای او فقط به قدرت بی‌پایان خداوند بود و نسبت به توانمندی‌ها و ضعفهای خویش آگاهی داشت؛ بنابر این، نیازها و درخواستهایش را مانند شرح صدر و داشتن وزیر، فقط از درگاه خداوند طلب می‌کرد تا رسالت خویش را در خصوص اقشار مختلف جامعه به وجه احسن به انجام رساند (قصص: ۳۶-۱۴). حضرت موسی (ع) بعد از رسالت، در اولین مأموریت مکلف شد تا به سوی فرعون که طغیان کرده بود برود (طه: ۲۴). بنابر این، همین که به رسالت الهی مأمور شد، با یاری خواستن

## ۴۹۱ ♦ زهرا بیدکی و همکاران

از خداوند و ارزیابی مهارت‌های خود، چهار خواسته را از خداوند طلب کرد و «دعاهای آن حضرت برای آن نبود که کار بر او آسان شود، بلکه برای موفقیت بیشتر در نیل به هدف بود». (جوادی آملی، ۱۳۸۹: ۲۳۴-۲۳۳)

**سعه صدر** (رب اشرح لی صدری)، **شرایط آماده** (و یسرلی امری)، **بیان روان** (و أحلل عقده من لسانی) و **داشتن وزیر** (و أجعل لی وزیراً)؛ در تفسیر کبیر فخر رازی آمده است: «چون حضرت موسی (ع) به مسائل متعدد عبادی، سیاسی، انقلابی، اجتماعی، اخلاقی، فردی و جمعی مأمور شده بود و طبعاً پرداختن و توجه لازم به هر کدام، انسان را از سایر امور غافل می‌سازد، لذا سعه صدر در رسیدن به همه این موارد کاملاً ضرورت دارد». (قرائتی، ۱۳۸۷: ۳۳۶)

«بهترین کار و راه برای هدایت مردم، تبلیغ است و تبلیغ نیازمند زبان رسا، خوب سخن گفتن و گفتار خوب داشتن است. حضرت موسی (ع) به خداوند عرض کرد من سخن خوب دارم، اما خوب حرف زدن مقلدوم نیست. عقده ای که در زبان من است نمی‌گذارد خوب سخن بگویم. پس برادرم را که از من فصیح‌تر است، کمک من قرار بده». (جوادی آملی، ۱۳۸۹: ۲۳۴)

رهبران الهی در هدایت و بسیج مردم و روحیه دادن به نیروها و ارباب و تضعیف روحیه طاغوت، باید دارای زبانی گویا و ساده‌گو باشند که نوعی کمال و در فهم و درک مردم، اصلی مهم است و دیگر اینکه، شرط موفقیت و رشد و پیشرفت در امور آن است که باید از هر نیروی کمکی و مشاور و وزیری که هم‌فکر و همراه باشد و وسیله‌ای که شناخت مردم را عمیق‌تر کند، بهره‌بردار تا مردم، حرف مبلّغ و رهبر را خوب بفهمند و در نتیجه، رهبر نیز از بازخوردهای مثبت آن استفاده کند و تعالی فردی و جمعی حاصل شود. (قرائتی، ۱۳۸۷: ۳۳۸-۳۳۶)

حضرت موسی (ع) در جریان اصلاح امور اجتماعی، با تمام توان می‌کوشید و در کار اصلاح خود چند اصل را مبنای کار خویش قرار می‌داد؛ از جمله: بر مبنای کتاب الهی و عبادت او عمل می‌کرد (اعراف: ۱۷۰)؛ در امور اصلاحی و دعوت به حق و در برابر منطق فرعون که ادعای ربوبیت داشت، با منطق نرم و رسا حرکت می‌کرد (طه: ۴۴)؛ قرآن کریم، پاسخ حضرت موسی (ع) را در برابر فرعون که ادعای ربوبیت داشت، در آیات ۴۳ تا ۴۷ سوره طه در قالب معجزه، گفتار نرم، دوری از ترس از غیر خدا و معیت خدا با موسی و هارون و هدایت فرعون همراه با معجزه بیان می‌فرماید.

**پردازش متوازن (متعادل)؛** رهبران الهی قبل از اجرای تصمیمات خود، از پدیده‌های شناخته‌شده و ناشناخته مرتبط با موضوع، کسب اطلاعات و برهان‌خواهی می‌کنند (طه: ۸۵) و به تحلیل آنها می‌پردازند و به مواردی همچون انطباق با شرایط وضعیتی (قصص: ۲۷)، توجه به مشکلات و سختی‌های مردم با توجه به محیط (قصص: ۲۳)، توانایی پیش‌بینی خطرات بالقوه (قصص: ۲۹)، توجه به محیط به عنوان منبع رفع نیازها (طه: ۱۰)، نقش مؤثر مشورت و هم‌اندیشی با بزرگان (طه: ۹۹؛ شعرا: ۱۴)، مشاوره وزیر (طه: ۳۲-۲۹؛ فرقان: ۳۵؛ قصص: ۳۴؛ اعراف: ۱۴۲)، انجام تصمیم پس از فرونشاندن خشم (اعراف: ۱۵۴)، انتقال دانش الهی (اعراف: ۱۵۴) و... توجه می‌کنند تا از هر گونه پیشداوری و تعصب و قضاوت‌های نسنجیده و در نتیجه، از تصمیم‌گیری عجولانه و غیر واقع‌بینانه در ارزیابی‌های خود جلوگیری کنند؛ که این ویژگی‌ها نیز در ایجاد عدالت و اعتماد و انجام کار منطقی و صحیح (مؤمن: ۴۲) در بین مردم بسیار مؤثر است. علاوه بر این ویژگی‌ها، بعضی از رهبران الهی از امدادهای غیبی و وحی الهی در کسب اطلاعات برای مدیریت بحران‌های اجتماعی برخوردارند. (طه: ۹۵؛ قصص: ۳۵)

حضرت موسی (ع) (به عنوان یکی از رهبران الهی) در هنگامه میقات با خداوند، از جانب خداوند آگاهی یافت که قومش در یکی از آزمونهای الهی توسط سامری گمراه شده‌اند. پس هنگامی که موسی (ع) خشمگین به سوی قوم خود بازگشت، ابتدا قومش را، سپس برادر و جانشینش هارون (ع) را و در آخر، شخص گمراه کننده قوم؛ یعنی سامری را مورد خطاب و مؤاخذه قرار داد تا درباره مسئله (انحراف اعتقادی پیش آمده)، اطلاعات لازم را کسب و برهان خواهی کند و به تحلیل و پردازش متوازن آنها پردازد تا بتواند بهترین تصمیم حکیمانه و عادلانه را به دور از خشم و احساسات، در تنبیه و مجازات و هدایت آنان اتخاذ کند (طه: ۹۸-۸۵)؛ مواردی همچون: انطباق با شرایط وضعیتی (حضرت موسی در جریان امر ازدواجش با دختر حضرت شعیب، پیمان و شرطی را مبنی بر ۸ تا ۱۰ سال کار پذیرفت و...) (قصص: ۲۷)؛ توجه به مشکلات و سختی‌های مردم با توجه به محیط (احقاق حق در رعایت نوبت و سیراب کردن گوسفندان دختران حضرت شعیب) (قصص: ۲۳)؛ توانایی پیش‌بینی خطرات بالقوه (روان شدن به جانب کوه طور برای آوردن خبر یا آوردن شعله‌ای از آتش برای گرم کردن خانواده) (قصص: ۲۹)؛ توجه به محیط به عنوان منبع رفع نیازها (آوردن شعله‌ای از آتش یا پیدا کردن راهی به وسیله آتش) (طه: ۱۰)؛ نقش مؤثر مشورت و هم‌اندیشی با بزرگان (کتاب الهی همواره اولین مشاور و هادی رهبران الهی است) (طه: ۹۹؛ شعرا: ۱۴)؛ مشاور و وزیر (برادرش هارون) (طه: ۳۲-۲۹؛ فرقان: ۳۵؛ قصص: ۳۴؛ اعراف: ۱۴۲)؛ انجام تصمیم پس از فرونشاندن خشم. هنگامی که خشم موسی (ع) فرونشست، الواح (تورات) را برگرفت و... (اعراف: ۱۵۴).

انتقال دانش الهی و در نوشته‌های آن (تورات)، هدایت و رحمتی بود برای کسانی که از پروردگار خویش می‌ترسند... (اعراف: ۱۵۴) و... این ویژگی‌ها نیز در ایجاد عدالت و اعتماد و انجام کار منطقی و صحیح (مؤمن: ۴۲) در بین مردم بسیار مؤثر است.

**وجدان درونی؛** رهبران الهی، شاخص و مرجعیت اعتقادات، اخلاق و احکام و اعمالشان را فقط از درون شخص و بر اساس احساسات و تفسیر به رأی و آنچه از درستی یا نادرستی تشخیص می‌دهند بر نمی‌شمارند، بلکه شاخص مرجعیت اعتقادی، اخلاقی و احکام و اعمال خویش را از ربّ و پروردگار خویش و کتاب الهی او اخذ می‌کنند و همواره نیات و اقدامات خود را بر اساس ضابطه‌ای که خداوند تشریح و تقنین فرموده است هماهنگ کرده و بر مبنای کتاب و میزان الهی مقایسه و ارزیابی می‌کنند تا حداکثر تطابق و هماهنگی را بتوانند حفظ کنند.

«و در نوشته‌های آن (تورات)، هدایت و رحمتی بود برای کسانی که از پروردگار خویش می‌ترسند» (اعراف: ۱۵۴). «و یاد آورید هنگامی را که به موسی کتاب و وسیله تشخیص (حق از باطل) دادیم؛ شاید هدایت شوید» (بقره: ۵۳ مؤمن: ۴۰). «و ما به موسی کتاب آسمانی دادیم بعد از آنکه اقوام (گمراه) پیشین را هلاک کردیم؛ کتابی که برای مردم بصیرت‌آفرین بود و مایه هدایت و رحمت؛ شاید متذکر شوند» (قصص: ۴۳). «و بر آنها (بنی اسرائیل) در آن (تورات) مقرر داشتیم که جان در مقابل جان، چشم در مقابل چشم، بینی در برابر بینی، گوش در مقابل گوش و دندان در برابر دندان، قصاص می‌شود؛ و جراحات نیز قصاص دارد و اگر کسی از قصاص، در کفاره (گناهان) او محسوب می‌شود، و هر کس آنچه خدا نازل کرده حکم نکند، ستمکار است» (مائده: ۴۵).

بنابر این، در سبک رهبری الهی در رابطه با عنصر «پردازش متوازن»، این خطر وجود ندارد که وقتی رهبران در نشان دادن معیارهای بالای اخلاقی در زندگی و کار خود با شکست مواجه شوند، احتمال فساد در گروه‌های مختلف، سازمانها و



## زرها بیدکی و همکاران ♦ ۴۹۳

جوامع وجود داشته باشد. با عنایت به آیات پیش گفته درباره داستان عصر حضرت موسی (ع) و مسائل و حوادث گوناگون در زمینه‌های مختلف، درمی‌یابیم که خداوند، هدایت حقیقی و پیروزی در امور مختلف دنیایی و اخروی را در شناخت و پیروی از کتاب که وسیله تشخیص حق از باطل است، معرفی می‌کند؛ به طوری که بیان و ارائه احکام کاربردی با این جامعیت و گستردگی و اتقان را در مدیریتها و رهبری‌های مادی و غربی نمی‌توان مشاهده کرد.

**شفافیت رابطه؛** رهبران الهی نه تنها دارای منش گفتگوی باز و شفاف‌اند، بلکه بسیار فراتر از آن گام برمی‌دارند. به عبارت دیگر؛ بعد ایمانی آنها شامل حسن فردی، رفتاری و گفتاری می‌شود که این سبک و روش تعاملی آنان، ریشه در ارزشهای الهی و بعد ایمانی و معرفتی آنان دارد؛ یعنی خود، تربیت‌یافته مکتب الهی بوده و نفس خویش را بر مبنای آن پرورش داده‌اند؛ پرورش و تربیتی که بر اساس معرفت و حکمت، تقوا و پرهیزکاری، پرهیز از هوای نفس و نفاق و دورویی، نظم و انضباط، امیدواری و شور و نشاط (نسبت به رحمت و فضل پروردگار)، عبرت‌آموزی، نظم و انضباط و... استوار بوده و آنگاه (پس از تهذیب نفس و افاضه علم و حکمت) مأموریت یافته‌اند به پرورش و هدایت و راهبری اجتماع همت گمارند.

گفتگوی باز و شفاف و حسن رفتار ایشان، نه تنها با پیروان (طه: ۸۷)، بلکه شامل حسن رفتار با پروردگار (نهج‌البلاغه، خطبه ۱۸۴)؛ حسن رفتار با خانواده و همسایگان و دوستان (مؤمن: ۴۱) و دشمنان (مؤمن: ۴۲)؛ حسن رفتار با منابع طبیعی و محیط و حیوانات و حسن رفتار با دیگر مخلوقات (جن و...) می‌شود که با حسن اظهار در گفتار و نوشتار و شیوه اظهار (طه: ۲۸-۲۷) عجیب و همراه است. به عبارت دیگر؛ شفافیت گفتارشان بر مبنای اندیشه و تعقل (چیزی را که نمی‌دانی، مگوی) (نهج‌البلاغه، نامه ۳)؛ «هنگام خشم و تیزی و حمله آوردن با دست و تیزی زبان، بر خود مسلط باش» (همان: عهدنامه مالک اشتر)؛ «هرگاه عقل کمال یابد، سخنش نقصان پذیرد» (همان: کلمات قصار ۳۹)، درست و ملایم (پرهیز کاران نیز در دنیا اهل فضیلت‌اند؛ گفتارشان درست و نرم و از دشنام دور است)، به دور از الفاظ زشت (کسی را با لقب زشت نخواند (حجرات: ۱۱)) و بر اساس حق‌گویی و پرهیز از دروغ است (نهج‌البلاغه، خطبه ۱۷۶: ۲۳۹).

از سوی دیگر، حضرت موسی (ع) به عنوان یکی از شاخص‌ترین و سرآمدترین رهبران الهی، در طول رسالت خویش در تقابل با سه قدرت طغیانگر (فرعون که مظهر قدرت و زور بود؛ قارون که مظهر ثروت فساد و فتنه اقتصادی در جامعه بود و سامری که مظهر تزویر و دورویی و بدعت دینی و اغفال و فتنه فرهنگی بود) در مراحل مختلف و با شیوه‌های متناسب، نقش رهبری خویش را به بهترین وجه ایفا کرد و بهترین برخوردهای تربیتی و رهبری را داشت که نتیجه این ویژگی‌ها، جذب سرمایه‌های انسانی و اجتماعی، حس اعتماد در مردم و ایمان آوردن مردم و ساحران دربار فرعون و جذب سرمایه‌های انسانی و اجتماعی بود.

## ۲. پیامدهای رهبری حضرت موسی (ع)

## ۴۹۴ ♦ بررسی و تحلیل چهار ویژگی رهبری اصیل در قرآن

حضرت موسی(ع) رسالت خویش را در جامعه بر اساس اصول و مبانی اساسی مدیریت الهی، که مستند به علم، عقل و وحی بوده و از ضمانت اجرایی لازم نیز برخوردار است، رهبری کرد. عمل به این اصول، نه تنها ضعفها و نواقص نظریه رهبری اصیل را ندارد، بلکه پیامدها و آثار و برکات بسیاری را به دنبال دارد. این اصول عبارتند از:

**اصل عدم تقدّم بر خدا و رسول** (حجرات: ۱؛ مائده: ۵۶-۵۵)؛ رعایت این اصل، پیامدهایی همچون: خشنودی خداوند و بهره‌گیری از الطاف و عنایت خاص خداوندی، مصونیت از خطا در تصمیم‌گیری، سربلندی در آزمایشهای الهی و نشاط درونی را در پی دارد.

**اصل تعبّد و بندگی خداوند** (یس: ۶۱؛ قصص: ۳۱؛ طه: ۲۲)؛ مقدم شمردن اراده و خواست خداوند بر اراده و نظر خود، تأکید بر کرامت و عزّت انسانی، مبنا قرار دادن حدود الهی و حرکت بر مسیر سعادت، برخورداری از الطاف و عنایات خداوندی، پرهیز از انحراف و تسلیم نشدن در برابر وسوسه‌های شیطانی، پیوند خود با خدا و خلق و خودیابی، برخی از پیامدهای آن است.

**اصل وحدت و هماهنگی**؛ به دنبال ایجاد وحدت و هماهنگی (مائده: ۲؛ آل عمران: ۱۰۳) و به رسمیت شناختن تیره‌ها و گروه‌های مختلف قوم بنی‌اسرائیل (طه: ۶۰) و ایجاد وحدت بین آنان (یونس: ۸۷)، زمینه برای استفاده بهینه از همه امکانات و سرمایه‌ها، تقویت روحیه اخوت و برادری، جلوگیری از هرج و مرج، ناکام کردن دشمن اصلی، برقراری امنیت، آرامش و همدلی، تأکید بر اصول به جای فروع فراهم می‌شود.

**اصل اعمال مدیریت بر اساس اعتدال و میانه‌روی** (حدید: ۲۵؛ بقره: ۱۴۳؛ طه: ۴۴ و ۶۶)؛ باعث مذموم شمردن افراط و تفریط، اعتدال و میانه‌روی در امور، تأکید بر عدالت و آزادی مشروط، امتناع از شکل‌گیری جامعه طبقاتی، تقویت روابط اجتماعی در تمام سطوح، مسئولیت جامعه در مقابله با تهاجم بیگانگان، تضمین امنیت فردی و اجتماعی و فراهم آوردن بستر توسعه متوازن می‌شود.

**اصل اعمال مدیریت بر اساس اختیار** (رعد: ۱۱؛ انسان: ۷؛ طه: ۸۶؛ اعراف: ۱۵۱ و ۱۴۲)؛ زمینه را برای مسئولیت‌پذیری، مقبولیت و مشروعیت مدیریت، توسعه آزادی‌های فردی و اجتماعی مشروع، بر حذر داشتن مدیران از اعمال خشونت و خودکامگی و استبداد، تأکید بر رابطه و همسویی اختیار و مسئولیت، رشد عقلانیت و نجات از سطحی‌نگری، تأکید بر رابطه علت و معلول در تبیین حوادث، انتظام بخشیدن به امور و برچیدن بساط اوهام‌گرایی به وجود می‌آورد.

**اصل اعمال مدیریت بر اساس تمکّن و بصیرت نیروها** (بقره: ۲۸۶؛ انعام: ۸۰-۷۶؛ طه: ۳۰-۲۹؛ اعراف: ۱۲۵ و ۱۴۲)؛ تأکید بر عنصر شناخت و آگاهی در مدیر، متعادل بودن میزان تکلیف با میزان بصیرت و آگاهی، گزینش اصلح و مرتبط بودن مسئولیت با تمکّن را ایجاد می‌کند.

۱. این اصول در آیات متعددی از قرآن کریم ذکر شده است که به چند نمونه از آنها در هر اصل اشاره می‌شود.

## زها بیدکی و همکاران ♦ ۴۹۵

**اصل اعمال مدیریت بر اساس شایستگی** (قصص: ۳۴؛ آل عمران: ۱۷۹؛ اعراف: ۱۴۲؛ نمل: ۱۳؛ طه: ۳۲-۳۹)؛ گزینش اصلح، مرتبط بودن مسئولیت با تمکن، استفاده بهینه از منابع انسانی و مادی، رقابت سازنده، ایجاد بستر مناسب برای رشد و اعتلا، برخورداری از پشتوانه مردمی و جلب اعتماد آنان را به دنبال دارد.

**اصل اعمال مدیریت بر اساس عدالت «ضابطه و قانون»** (حدید: ۲۵؛ بقره: ۲۱۳؛ نساء: ۲۹، ۱۲۹؛ طه: ۸۶-۸۵)؛ ثمره پرهیز از تبعیض و رعایت عدالت، تصمیم‌گیری بر اساس قانون (الهی) و پرهیز از سلیقه‌گرایی، افزایش قابلیت‌های برنامه‌ریزی در امور مختلف، تحکیم مبانی نظم اجتماعی، افزایش قابلیت‌های مدیران در آینده‌نگری و برنامه‌ریزی را به دنبال دارد.

**اصل اعمال مدیریت بر اساس مشورت و توکل** (آل عمران: ۱۵۹؛ شوری: ۳۸؛ طه: ۲۹؛ فرقان: ۳۰، ۳۵؛ غافر: ۴۴)؛ پیامدهای بهره‌گیری از توانمندی دیگران، شکوفایی استعدادها و معرفت بیشتر، تقویت روحیه اعتماد، خودباوری و مسئولیت‌پذیری، کاهش اضطراب و ناامنی و نوامیدی را دارد.

**اصل آخرت‌گرایی در هدفگذاری و الگوهای آن** (مؤمنون: ۱۱۵؛ بقره: ۲۶۰؛ انبیاء: ۸-۷؛ طه: ۳۵-۳۳)؛ باعث به وجود آمدن هدفمندی در زندگی، تضمین‌کننده عزت و شرف و سعادت انسان، مقاومت در برابر سختی‌ها و مشکلات، افزایش ظرفیت برنامه‌ریزی و در یک کلام: تبدیل تهدیدها و (تحریمها) به فرصت‌های ناب برای کمال و سعادت همه‌جانبه انسان. (همان: ۱۴۷-۱۱۱) می‌شود. (ساجدی‌نیا، ۱۳۹۲: ۱۰۶)

## ها نتیجه‌گیری

بر اساس آنچه گفته شد، هدف اولیه این پژوهش، تلاش برای رفع نیاز و تشنگی جوامع بشری در شناخت و به کارگیری الگویی کارآمد بود که تأمین‌کننده همه نیازهای وجودی بشریت و پرکننده خلأ مذکور باشد و با عنایت ویژه به برخی از شاخصه‌های رهبری اصیل الهی از منظر قرآن کریم و بر اساس دلالت‌های حضرت موسی (ع) نسبت به یکی از آخرین نظریه‌های مطرح‌شده در زمینه سبک رهبری کارآمد؛ یعنی نظریه رهبری اصیل از دیدگاه متفکران غربی انجام پذیرفت.

نتایج حاصل از پژوهش، کمال، والایی و اثربخشی سبک مدیریت و رهبری الهی را بر اساس رهبری حضرت موسی (ع) به اثبات رسانید. آنچه به عنوان ویژگی‌ها، روشها، ابزارها، تکنیکها و وظایف مدیریت و رهبری غرب (مانند برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی، کنترل، نظارت و...) شناخته شده است، نه تنها در نظام ارزشی الهی و رهبری توحیدی که نظامی فراگیر، عام و پویاست مورد توجه قرار دارد، بلکه از جنبه‌های ارزشی (عقیدتی، اخلاقی) و رفتاری (فراگیری و شمول، برخورداری از ارتباط و انسجام کافی، قابلیت تبیین عقلانی، تبیین لذت و سود نامحدود، حسن فعلی و فاعلی، مراتب داشتن ارزشها) (مصباح یزدی، ۱۳۸۳: ۲۰) نیز مورد توجه قرار می‌گیرد که کمتر مورد توجه نظریه‌پردازان غربی قرار گرفته است و تأثیراتی در بخشهای دیگر اجتماع می‌نهد که ناشی از ارزشها و جهان‌بینی اصیل الهی است و قوای نباتی و حیوانی، به عنوان بستری برای رشد انسانی و کمال معنوی و ابزارهایی برای ترویج شعائر الهی و وصول به سعادت دنیوی و اخروی، تحت رهبری الهی (انسان کامل) قرار می‌گیرند. البته چگونگی به کارگیری قابلیت‌های پیروان و نیل به هدف و چگونگی اعتلا و ضرورت رشد معنوی، از عوامل تعیین‌کننده و مهمی‌اند که بر هدف تقدم دارند و نقش آنها در میزان اثربخشی و

رسیدن به اهداف متعالی بسیار مهم و تعیین کننده است و بدیهی است که این سبک از رهبری، حتی پس از مرگ رهبر هم متوقف نشده و امتداد می‌یابد.

همچنین میان رهبران و پیروان، رابطه امر به معروف و نهی از منکر و رابطه اطاعت توأم با محبت و عمل برقرار بوده و بر آن تأکید شده است؛ به طوری که نتایج و تأثیرات مثبت آنها را در اقبال پیروان و مردم در اطاعت از اوامر و نواهی الهی و پیروی از رهبران الهی می‌توان مشاهده کرد؛ یعنی یک جامعه زنده و پویا با مدیرانی کارآمد و توانا، رقابت سالم، توسعه حوزه موحدان، تثبیت پایه‌های حکومت و ... و محصول آن دولتی مصلح و کارآمد خواهد بود. از این رو، امروزه اقبال و رویکرد مدیریتهای غربی را به روشهای الهی مشاهده می‌کنیم. بنابر این، از آنجا که آیات الهی قید زمان و مکان ندارد و برای همه مردم نازل شده‌اند، می‌توان از آنها برای اصلاح و تکمیل نظریه‌های مطرح در زمینه مدیریت و رهبری بهره‌افزای برد و در مسیر نهادینه‌سازی و عملیاتی کردن فرهنگ قرآنی در زمینه‌های مختلف، از جمله در زمینه رهبری، با معرفی و تبیین الگویی جامع و کامل همت گماشت و نتایج ثمربخش و سعادت‌آفرین آن را لمس کرد؛ به شرط آنکه شاهد عملیاتی کردن و تحقق ویژگی‌های مذکور باشیم.

### پیشنهادها

روش تحقیق موضوعی در قرآن کریم و تطبیق دیدگاه الهی با دیدگاههای دیگر، سبکی جدید و جذاب و در عین حال کاربردی است. لذا شایسته است پژوهشهای بیشتری با این سیاق، در قرآن کریم در زمینه‌های مختلف صورت پذیرد و در محافل و مباحثات علمی ترویج شود.

موضوع ویژگی‌های رهبری اصیل در قرآن بر اساس دلالت‌های داستان حضرت موسی (ع) هنوز به انجام شایسته خود نرسیده؛ زیرا عنایت دوباره به هر فرهنگ و تمدن فراموش شده‌ای، با موانعی روبه‌روست. از جمله این موانع می‌توان به نفوذ و احاطه فرهنگ غربی در جوامع اسلامی و عدم شناخت و آشنایی مدیران و رهبران با توانمندی‌ها و قابلیت‌های مدیریت اسلامی اشاره کرد. بسیار بجاست که سایر محققان در ابعاد مختلف آن پژوهش کنند و سؤالات دیگر را با روشهای مختلف و با رویکردهای متنوع پاسخگو باشند تا باور ضرورت رویکرد به منابع غنی قرآنی و عملی شدن آن برای مرتفع شدن موانع و مشکلات، به تمدنی نوین در عصر جدید مبدل شود.

قرآن کریم، معجزه جاوید، کامل و جامع و بحری بی‌انتهای از معارف و آموزه‌های خداشناسی، هستی‌شناسی و انسان‌شناسی برای همه عالمیان است که ضرورت تلاش شایسته و بایسته حداکثری را در راه تحصیل و تبیین و ارائه آنها به جامعه علمی می‌طلبد. بدیهی است که عنایت بیشتر و دقیق‌تر در این گونه پژوهشها تا حدود زیادی می‌تواند اسوه‌ای مناسب و کارآمد (سنت عملی) برای رفع تمامی نیازهای مختلف و بنیادین امروز جوامع در سبک مدیریت و رهبری باشد.



## منابع

- قرآن کریم. ترجمه ناصر مکارم شیرازی (۱۳۸۸). تهران: هلیا.
- نهج البلاغه. ترجمه محمد دشتی (۱۳۸۱). قم: مؤسسه فرهنگی تحقیقاتی امیرالمؤمنین، چ پنجم.
- اسلامبولچی اسلامی، مصطفی (۱۳۸۷). مدیریت از دیدگاه اسلام. وبلاگ مدیریت سرا.
- جوادی آملی، عبدالله (۱۳۶۷). ولایت فقیه، رهبری در اسلام. تهران: مرکز نشر فرهنگی رجاء.
- جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۹). ادب توحیدی انبیا در قرآن. قم: اسراء.
- دانایی فرد، حسن و نونا مؤمنی (۱۳۸۸). «تنوری رهبری اثربخش از دیدگاه امام علی علیه السلام». تهران: مطالعات انقلاب اسلامی، دوره چهارم.
- دهکردی، لطف الله و علی اکبر جوکار (۱۳۸۶). مدیریت اسلامی و الگوهای آن. تهران: دانشگاه پیام نور.
- ساجدی نیا، محمدحسین (۱۳۹۲). اصول و مبانی مدیریت اسلامی. تهران: شهرآشوب، چ هفتم.
- سیدنقوی، میرعلی و مریم کاهه (۱۳۹۳). «نقش رهبری اصیل در بهبود سطح خلاقیت و اشتیاق به کار کارکنان». مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و سوم، ش ۷۶.
- عابد جعفری، رحمت الله و حسن قلی پور (۱۳۸۰). «نظریه رهبری از دیدگاه نظریه پردازان غرب و اسلامی». مجله آموزش عالی قم، سال سوم، ش ۱۱.
- علاقه بند، علی (۱۳۸۹). مدیریت عمومی. تهران: روان، چ بیست و یکم.
- علوی، سید بابک (۱۳۹۵). گزارش کرسی ترویجی. قم: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.
- فروزنده دهکردی، لطف الله و الهه ملایی (۱۳۸۸). «بررسی نظام ارزشی در مدیریت اسلامی و دیگر مکاتب». راهبرد یاس، ش ۱۷.
- قانع نیا، مریم (۱۳۹۴). رویکردی نوین به رهبری اصیل. تهران: المیرا میثورمش.
- قرائتی، محسن (۱۳۸۷). تفسیر نور، جلد ۷. تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۸۳). «ارزشهای اسلامی در مدیریت». ماهنامه معرفت، ش ۱۷.
- مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۷۶). پیش نیاز مدیریت اسلامی. تهران: مؤسسه امام خمینی.
- Abed Jafari, Rahmatullah and Hassan Qolipour (2002). "Leadership theory from the perspective of Western and Islamic theorists". Qom Higher Education Magazine, Year 3, Issue 11.
- Alagheband, Ali (2011). public Management. Tehran: Ravan.
- Alavi, Seyed Babak (2016). Open Thinking Tribunes Report. Qom: Research Institute of Islamic Sciences and Culture.
- Algera, P.M. & M. Lips-Wiersma (2012). "Radical Authentic Leadership: Cocreating the conditions under which all members of the organization can be authentic". The Leadership Quarterly, 23(1): 118-131.
- Danaeifard, Hassan and Nona Mo'meni (2009). "The theory of effective leadership from the perspective of Imam Ali (as)". Tehran: Islamic Revolution Studies, Volume IV.

- Dehkordi, Lotfollah and Ali Akbar Jokar (2008). **Islamic management and its patterns**. Tehran: Payame Noor University.
- Forouzandeh Dehkordi, Lotfollah and Elahe Mollai (2009). "Study of value system in **Islamic management and other schools**". Rahborde Yas.N.17.
- Furmanczyk, J. (2010). "The crosscultural leadership aspect". *Journal of Intercultural Management*, 2(2): 67-82.
- Islambulchi Eslami, Mustafa (2009). **Management from the perspective of Islam**. Modiriat sara website.
- Javadi Amoli, Abdullah (1988). **Velayat-e-Faqih, leadership in Islam**. Tehran: Raja Cultural Publishing Center.
- Javadi Amoli, Abdullah (2011). **The monotheistic literature of the prophets in the Qur'an**. Qom: Captives.
- Mesbah Yazdi, Mohammad Taghi (1998). **Prerequisites of Islamic management**. Tehran: Imam Khomeini Institute.
- Mesbah Yazdi, Mohammad Taghi (2005). "Islamic values in management". Monthly of Knowledge, Vol 17.
- **Nahjolbalagha**. Translated by Mohammad Dashti (2002). Qom: Amir al-Mo'menin Cultural Research Institute.
- Qanenia, Maryam (2016). **A new approach to genuine leadership**. Tehran: Elmira
- Qaraati, Mohsen (2008). **Tafsir Noor**, Volume 7. Tehran: Ministry of Culture and Islamic Guidance.
- Sajedinia, mohammad hosein (2014). **Principles and foundations of Islamic management**. Tehran: Shahr-e-Ashob, 7<sup>th</sup> edition.
- Seyed Naghavi, Mir Ali and Maryam Kaheh (2015). "The role of genuine leadership in improving the level of creativity and enthusiasm of employees." *Management Studies (Improvement and Transformation)*, 23rd year, p.76.
- **The Holy Quran**. Translated by Nasser Makarem Shirazi (2009). Tehran: Helia.
- Walumbwa, F.O.; A.L. Christensen & F. Hailey (2011). "Authentic Leadership and The Knowledge Economy: Sustaining Motivation and Trust Among Knowledge Workers". *Organizational Dynamics*, 40: 110-118.
- Zhu, W.; B.J. Avolio, R.E. Riggio & J.J. Sosik (2011). "The effect of authentic transformational leadership on follower and group ethics". *The Leadership Quarterly*, 22: 801-817.

