

نظریه رهبری خدمتگزار با تکیه بر سیره امام رضا (ع)

منور مجد زاده^۱
 رضا هویدا^۲
 عباسی رئیسی^۳
 کیوان کاوه^۴

چکیده

درسازمان های خدمتگزار در راستای تحقق رسالت های خداپسندانه و مردم دوستانه خود، نیاز به رهبری به عنوان یک ضرورت احساس می شود. نوع رهبری متناسب برای این نهادها رهبری خدمتگزار است. در این مقاله ضمن اشاره به رویکردهای غربی و معرفی مؤلفه های رهبری خدمتگزار از دیدگاه صاحب نظران این رویکرد، به دیدگاه اسلام با بهره گرفتن از منابع و متون اسلامی پرداخته شده و مؤلفه های خدمتگزاری معرفی شده است. هدف پژوهش حاضر، تبیین ویژگی های رهبری خدمتگزار از دیدگاه اسلام، با تأکید بر سیره امام رضا (ع) بوده است. روش بررسی در این پژوهش روش توصیفی-تحلیلی بوده و با تفحص و جستجو در منابع اسلامی و سیره امامان معصوم (ع) به مؤلفه های مهم در رویکرد اسلامی اشاره شده است.

کلید واژه ها: خدمتگزار و سیره امام رضا (ع)، رهبری، نظریه، اسلام.

۱) دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه اصفهان و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد.

۲) عضو هیئت علمی گروه مدیریت آموزشی دانشگاه اصفهان.

۳) دانشجوی دکتری فلسفه تعلیم و تربیت؛ abbas.raisi 1362@gmail.com

۴) دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد.

مقدمه

در دنیای امروز با رشد روزافزون سازمان‌ها و نقشی که آنها در شکل‌گیری زندگی انسان‌ها ایفا می‌کنند، بحث رهبری اهمیت زیادی پیدا کرده است. هر سازمانی برای دوام و بقا و جلوگیری از نابودی، نیازمند رهبری مناسب است که ضامن موفقیت آن سازمان گردد. اهمیت موضوع رهبری در سازمان‌ها باعث شده است که اندیشمندان و محققان حوزه مدیریت به دنبال کشف ویژگی‌ها و خصوصیات رهبران موفق در سازمان‌ها باشند و تلاش کرده‌اند تا مشخصات رهبران مؤفق در سازمان‌ها را ذکر کنند. در پی این تلاش‌ها، مکاتب مختلف رهبری شکل گرفته‌اند و نظریه‌های متعددی بیان شده‌اند. یکی از نظریه‌هایی که امروزه طرفداران زیادی دارد، نظریه رهبری خدمتگزار است. هدف از این پژوهش، تبیین ویژگی‌های رهبری خدمتگزار با تأکید بر سیره امام رضا (ع) بوده است و به دلیل ماهیت کار آنها، به نظر می‌رسد این شیوه از رهبری در راستای پاسخ‌گویی به رسالت‌شان مناسب‌تر از سایر رویکردهای دیگر رهبری باشد. این مطالعه ضمن معرفی دیدگاه‌های صاحب‌نظران غربی سعی بر تبیین مؤلفه‌های این شیوه رهبری در چارچوب دیدگاه امام رضا (ع) دارد.

پیشینه پژوهش

رهبری خدمتگزار^۱ یکی از رویکردهای جدید رهبری است که مورد توجه نظریه پردازان رهبری و مدیریت قرار گرفته است و آنان در صدد تبیین هرچه بیشتر ابعاد آن بوده‌اند. از نظر گرین لیف^۲ روش‌های سنتی رهبری، روحیه افراد را تضعیف می‌کند و مانع خلاقیت آنان می‌شود. رویکرد رهبری خدمتگزار، الگوهای سنتی مدیریت و رهبری را واژگون نموده، موجب تغییر در فلسفه مدیریت و رهبری شده است (هال، ۲۰۰۷). انواع سازمان‌های تجاری، غیرانتفاعی، آموزشی و نیز سازمان‌های دولتی برای اداره خود، اصول رهبری خدمتگزار را مورد استفاده قرار داده‌اند. برخلاف اینکه رهبری خدمتگزار از لحاظ مفهومی، دوران ابتدایی

1) servant leadership.

2) .Green leaf

شکل گیری خود را پشت سر می گذارد؛ ولی از جانب محققان زیادی به عنوان یک نظریه معتبر در زمینه رهبری سازمان مطرح است. بر اساس یکی از پژوهش های انجام شده، رهبری خدمتگزار کاربرد گسترده ای در انواع محیط های سازمانی دارد و یک سبک محتمل رهبری برای تمام نهادهای اجتماعی است (وستر، ۲۰۰۳)؛ در واقع رهبری خدمتگزار در دو حوزه رهبری و خدمتگزاری است؛ در جنبه خدمتگزاری، رهبران به رشد و توسعه افرادی که کمک به ایجاد سازمان می کنند، می پردازند. در این حوزه تمرکز روی ویژگی های رهبری و شایستگی های وی برای خدمتگزاری و همچنین تأکید روی مهارت های رهبری است، مهارت هایی مانند ایجاد چشم انداز و تیم سازی (پیچ و ونگ، ۲۰۰۳). گرین لیف معتقد بود که یک رهبر بزرگ، در ابتدا از طریق خدمت به دیگران کار خود را شروع می کند و این حقیقت ساده ای است که در بزرگ بودن رهبر وجود دارد؛ بنا بر این رهبری صحیح از تمایل عمیق به کمک کردن دیگران، انجام می پذیرد و رهبران بزرگ، جهت برآورده کردن نیازهای کارکنان، مشتریان و جامعه همچون خدمتگزار عمل می کنند. از نظر گرین لیف، رهبر خدمتگزار میل طبیعی به خدمت کردن دارد؛ او شدیداً مایل است که آرزوهای دیگران را برآورده کند تا این که ابتدا به فکر آرزوها و امیال خود باشد. نیاز به خدمت کردن مشخصه اصلی مدل رهبری خدمتگزار است (گرین لیف، ۱۹۷۰).

گرین لیف مفهوم رهبری خدمتگزار را به گفتمان عمومی اواسط دهه ۱۹۷۰ تبدیل نمود. مطالعات بعدی گرین لیف در زمینه رهبری خدمتگزار در طی دهه ۱۹۹۰ تا ۲۰۰۳ بر روی برجسته سازی مضامینی که می تواند به عملیاتی ساختن مفهوم رهبری خدمتگزار کمک نماید، متمرکز شد (ایروینگ، ۲۰۰۵). به طور کلی ادبیات مربوط به رهبری خدمتگزار را می توان به سه دسته تقسیم نمود: بحث های نظری بی الگو، الگوهای رهبر-سازمان و الگوهای رهبر-پیرو. الف: بیشتر منابع مربوط به رهبری خدمتگزار، الگو مفهومی مشخصی را مطرح نکرده اند. برخی نویسندگان نیز همانند ساخت های رهبری خدمتگزار گرین لیف درباره سه متغیر مبانی ارزشی، ویژگی های رهبر و نتایج رهبری خدمتگزار بحث نموده؛ اما وجود رابطه علی شفاف میان متغیرها را بیان نکرده اند. نظریه پردازانی مانند راسل، اسپیرز، کوزس و پاسنر از این گروه هستند (رناکر، ۲۰۰۵).

ب: الگوهای رهبر-سازمان: مجموعه ای از الگوهای مفهومی بر شیوه کلی که رهبران

خدمتگذار در سازمان کار می کنند، متمرکز بوده است. الگوهای متعددی درباره شاخص های وقوع رهبری خدمتگذار در سازمان وجود دارد. فلوکر این الگو را دارای پنج ویژگی می داند:

۱. نقش قدرت و اختیار و تأکید بر شخصیت و رابطه و نه قدرت؛

۲. در رهبری خدمتگذار به عنوان رهبری ارزش مدار، ارزش ها، عقاید، اخلاقیات و اصول در محیط کار دخالت داده می شوند؛ بر همین اساس، رفتارهایی مدنظر قرار می گیرند که به همه نفع می رسانند؛

۳. رهبری خدمتگذار به عنوان تسهیل کننده اعتماد در فرایند تصمیم گیری است و برای پیروان و کمک به آنان برای رشد توانایی هایشان ارزش قائل می شود؛

۴. در سازمان دارای رهبری خدمتگذار، هرم سلسله مراتب ساختار سازمان معکوس است و نقش رهبر از کنترل کننده و صاحب اختیار بودن به تسهیل کننده، حمایت کننده و مربی گری تغییر می یابد؛

۵. رهبری خدمتگذار مستلزم وجود یک فرهنگ است و فرهنگی را تقویت می کند که در آن یک رهبر خدمتگذار باید سخن دیگران را گوش کند، با آنان همدلی داشته باشد، در صورت بروز مشکل درصد در رفع آن برآید، همواره آگاهی خود را حفظ نماید، دیگران را به انجام این کار ترغیب کند، توانایی مفهوم سازی داشته باشد، دوران دیش باشد، نسبت به رشد افراد، تعهد داشته و جامعه ساز باشد (فلوکر، ۲۰۰۲).

ج: مدل های رهبر-پیرو: در این مدل، رابطه رهبر و پیرو توضیح داده می شود. مدل پترسون (۲۰۰۳) و مدل وینستون (۲۰۰۴) از مدل های رهبر-پیرو می باشند.

مؤلفه های رهبری خدمتگذار

برای رهبری خدمتگذار، ویژگی های متفاوتی توسط نظریه پردازان حوزه مدیریت رفتار سازمانی ارائه شده است که از میان آنها به ده ویژگی که توسط کریتنر و کینیکی مطرح شده است اشاره می شود:

۱- گوش دادن مؤثر: رهبران خدمتگذار برای شناسایی و تشخیص خواسته های گروه در سازمان سعی

می کنند خوب بشنوند؛ همچنین از طریق نشانه های غیر کلامی، پیام افراد را به طور مؤثر تفسیر می کنند؛
۲- همدلی: رهبران خدمتگزار تلاش می کنند تا با احساسات و عواطف دیگران همدلی کنند؛
۳- بهبود بخشی: رهبران خدمتگزار قادر به تغییر دادن و هماهنگ کردن افراد هستند؛
۴- آگاهی: آگاهی عمومی و خودآگاهی از محدودیت ها و نقاط قوت و ضعف، یکی از مؤلفه های اصلی رهبر خدمتگزار است؛

۵- اقناع: رهبران خدمتگزار بیشتر به ترغیب افراد می پردازند؛ همچنین آنها در ایجاد توافق در بین گروه به طور اثربخش عمل می کنند؛

۶- مفهوم سازی: مفهوم سازی به معنای توانایی نگاه کلی به یک مسئله (سازمان) می باشد. داشتن یک دورنمای مفهوم سازی شده باعث می شود که از فراسوی واقعیت روزانه به یک مسئله نگاه شده شود. رهبران خدمتگزار توانایی داشتن رویایی متعالی را دارند و می توانند بین گرایش های مفهومی درازمدت و کوتاه مدت تعادل مناسب ایجاد کنند؛

۷- دوراندیشی و آینده نگری: رهبران خدمتگزار از گذشته درس عبرت می گیرند.

آنان واقعیت های زمان حال و پیامدهای احتمالی یک تصمیم درآینده را درک می کنند؛

۸- نظارت: رهبران خدمتگزار خود را ناظر بر افراد و منابعی می دانند که تحت سرپرستی آنهاست؛

۹- تعهد نسبت به رشد و پیشرفت دیگران: رهبران خدمتگزار فضایی را فراهم می کنند که ضامن رشد فردی، حرفه ای و معنوی افراد باشد؛

۱۰- برقراری ارتباط: رهبران خدمتگزار از اهداف افراد باخبر هستند. آنان آشکار و واضح

سخن می گویند و در نتیجه افراد پیام آنها را بهتر درک می کنند (نصراصفهانی، ۱۳۸۹).

مدل پترسون که رابطه رهبر- پیرو را توضیح می دهد از هفت متغیر تشکیل شده که شامل: عشق الهی، تواضع، نوع دوستی، اعتماد، بینش، توانمندسازی و خدمت رسانی می شود. در این مدل، عشق الهی به عنوان متغیر مستقل، علت اساسی خدمت رسانی است (پترسون، ۲۰۰۳).

یکی از اساسی ترین ویژگی هایی که برای رهبران خدمتگزار بیان شده و خیلی هم مورد تأکید قرار گرفته و در واقع وجه تمایزی بین این نوع رهبری با سایر سبک های رهبری

می باشد، تمرکز رهبران خدمتگزار بر روی پیروان است.

در الگوی لاب^۱ مؤلفه های رهبری خدمتگزار عبارتند از:

- ۱- ارزش دادن به افراد از طریق اعتقاد به افراد؛ خدمت در جهت نیازهای افراد قبل از توجه به نیازهای خود؛ پذیرش و گوش دادن به افراد بدون قضاوت؛
 - ۲- رشد افراد از طریق فراهم کردن فرصت هایی برای یادگیری و رشد افراد؛ نشان دادن رفتار مناسب به افراد؛ تشویق و تصدیق افراد؛
 - ۳- برقراری ارتباط از طریق ایجاد روابط شخصی قوی با پیروان خود؛ کارکردن همکارانه با دیگران؛ ارزش قائل شدن برای تفاوت های دیگران؛
 - ۴- نشان دادن اعتماد از طریق بازبودن و پاسخ گویی به افراد؛ تمایل به یادگیری از دیگران؛ حفظ صداقت و اعتماد؛
 - ۵- فراهم کردن زمینه رهبری از طریق در رؤیا دیدن آینده؛ نشان دادن ابتکار؛ شفاف کردن اهداف؛
 - ۶- به اشتراک گذاری رهبری از طریق تسهیل بینش مشترک؛ قدرت مشترک و واپایش آزاد؛ موقعیت های مشترک و ارتقای دیگران.
- بنا به گفته استون، راسل و پترسون (۲۰۰۴)، تفاوت رهبری خدمتگزار مربوط به تمرکز آن است. تمرکز بر روی پیروان سازمان یا کسانی که رهبر به آنها خدمت می کند. پترسون (۲۰۰۳) نیز بر این باور بود که رهبران خدمتگزار افرادی هستند که با تمرکز روی پیروانشان به آنان خدمت می کنند و نگرانی اصلی آنان پیروان هستند. آنان رهبرانی هستند که به پیروان خود توجه دارند؛ بنابراین به موجب آن پیروان، از اولویت های نخست سازمان می باشند و ملاحظات سازمان در درجه دوم اهمیت قرار دارند. از نظر اسپیرز رهبری خدمتگزار، سبکی از رهبری نیست؛ بلکه فلسفه و شیوه ای است که فرد تلاش می کند باشد و چیزی است که بیشتر سازمان ها می خواهند به سمت آن رشد پیدا کنند (اسپیرز، ۲۰۰۶).
- باتوجه به متغیرها و مؤلفه های مدنظر نظریه پردازان غربی در خصوص رهبری خدمتگزار

و با توجه به اینکه این رویکرد در زمره نظریه های نو رهبری محسوب می شود، متوجه می شویم که این شیوه رهبری به روشی گویاتر و رساتر در منابع اسلامی در گذشته مطرح بوده است. مدل های غربی دارای مشترکات زیادی می باشند و با در نظر گرفتن وجوه مشترک آنان در رویکرد اسلام و شیوه مدیریت و رهبری امامان معصوم، این موارد عملاً به کار برده شده است؛ اگرچه نظریه رهبری خدمتگزار برای نخستین بار به وسیله گرین لیف وارد ادبیات رهبری شد؛ ولی ریشه های فکری و اعتقادی این نظریه به آموزه های مذهبی انسان در سال های قبل از این برمی گردد. گرین لیف به حضرت مسیح (ع) به عنوان یک رهبر خدمتگزار اشاره می کند. پیامبرگرمی اسلام فرموده است: «ایها مسلم خدما قوما من المسلمین اعطاه الله مثل عددهم خداما فی الجنة»؛ هر مسلمانی که گروهی از مسلمانان را خدمت کند خداوند به تعداد آنان در بهشت به آنان خدمتکار می دهد» (کافی، ۲/۲۰۷).

در روایتی دیگر آمده که خداوند به حضرت داوود (ع) وحی فرمود: «مالی اراک منتبذا؟ قال: اعیتنی الخلیفه فیک. قال: فماذا تحب؟ قال: محبتک. قال: من محبتی التجاوز عن عبادی، فاذا رایت لی مریداً فکن له خادماً»؛ چه شده است که تو را گوشه گیر می بینم؟ داوود (ع) عرض کرد: محبت تو را، خداوند فرمود: محبت من به این است که از بندگانم درگذری و اگر دیدی کسی خواستار من است او را خدمت کنی» (محمدری شهری، ۳/۳۰۲).

امام صادق (ع) نیز فرموده است: «المومنون خدم لبعض»؛ مؤمنان، خدمتکار یکدیگرند. فردی پرسید: چگونه خدمتکار یکدیگرند؟ امام فرمود: «یفید بعضهم بعضها»؛ به یکدیگر سود می رسانند (کلینی، ۲/۱۶۷).

نصر اصفهانی در پژوهشی تحت عنوان «طراحی مدل رهبری خدمتگزار بر اساس دیدگاه امام علی (ع) و مقایسه آن با نظریه های اندیشمندان غربی» به این نتیجه رسید که حضرت علی (ع) به غیر از ویژگی های رهبری خدمتگزار که از سوی اندیشمندان غربی مطرح شده است، دارای ویژگی های دیگری همچون ساده زیستی، اعتماد به نفس، صبر و استقامت، اشاعه معنویت، عدالت، نفوذ بر قلوب، خوش برخوردی، دوستی و برادری، اعتراف به



اشتباه و... می باشند (نصراصفهانی، ۱۳۸۹: ۱۶۰).

براساس پژوهش شیخ زاده تحت عنوان «الگوی رهبری خدمتگزار مبتنی بر دیدگاه امام خمینی (ره)» الگوی جامع رهبری خدمتگزار که در برگیرنده ابعاد چرایی، چیستی و چگونگی است، معرفی شده است. در این الگو پارادایم فکری، مبانی فلسفی و نگرش ها و انگیزه رهبر خدمتگزار، دلیل خدمت کردن رهبر به پیروان است؛ همچنین مضمون های ذکرشده در این الگو بیانگر چیستی و محتوای رهبری خدمتگزار است که در اصول حکیمانه و آزار و داشتن رفتار خادمانه رهبر تجلی می یابد (شیخ زاده، ۱۳۹۱: ۳۱).

نصراصفهانی در پژوهشی تحت عنوان «جایگاه مفهومی و نظری رهبری خدمتگزار از دیدگاه اندیشمندان غربی و مقایسه تطبیقی با آموزه های دینی در مدیریت اسلامی»، آثار خدمت رسانی راشامل آثار دنیوی و آثار اخروی می دانند و به ویژگی های خدمت رسانی از دیدگاه اسلام اشاره نموده اند. در این پژوهش، متغیرهای رهبری خدمتگزار از دیدگاه اسلام شامل تعهد و تخصص؛ امانت داری؛ وقت ناشناسی در خدمت به مردم؛ خیرخواهی و انصاف؛ خدمت مداری و حق گرایی؛ خدمت در حد توان؛ پرهیز از اذیت و آزار و داشتن اخلاص بوده است (نصراصفهانی و دیگران، ۱۳۹۰: ۱۸۸).

اهمیت نظریه رهبری خدمتگزار در اسلام

در رویکردهای غربی، انسان در خدمت تولید است. در اسلام، تولید در خدمت انسان و رشد و تعالی اوست. در فرهنگ اسلامی کاری که شکل آن مفید و برخوردار از روح معنویت و وسیله تقرب به خدا باشد، خدمت نامیده می شود؛ بنابراین خدمتی که مقدمه قرب الهی و در راستای رضایت خدا نباشد، عبادت نیست و از اجر الهی سهمی ندارد. خدمت عبادی علاوه بر انگیزه الهی و تقرب به خدا، دارای شرایط زیر است:

در راه خدا باشد؛ مخلصانه انجام گیرد؛ خیرخواهانه باشد؛ به منظور به دست آوردن مال و منال و شهرت و مقام نباشد؛ از منت و آزار مبرا باشد. در اسلام به انگیزه خدمت، موارد خدمت و آثار خدمت باید توجه شود تا از جلب رضایت و تقرب به درگاه خداوند، خارج نشود (الهامی نیا، ۱۳۷۹).

از دیدگاه اسلام، خدمتگزاری آفاتی نیز دارد؛ از جمله آفات مهم خدمتگزاری عبارت اند از:

- ۱- ریا: ریا یکی از آفت های عبادت است و خدمتی هم که در راستای رضا و خشنودی خداوند و تقرب به او باشد، نیز عبادت است؛ بنابراین ریا از آفات خدمتگزاری محسوب می شود؛
 - ۲- منت و آزار: یکی از نشانه های خدمت عبادی، آن است که شخص خدمتگزار، کارهای نیک خود را به رخ خدمت شونده نکشد، بر آنان منت نهد و اذیت و آزار نرساند (همان).
- در فرهنگ اسلامی، خدای متعال به منظور فرهنگ سازی صحیح خدمت رسانی و ترویج آن، به پیامبر خود دستور می دهد در برابر خدمات خود هیچ گونه اجر و مزدی توقع نداشته باشد. «قُلْ لَا أَسْأَلُكُمْ عَلَيْهِ أَجْرًا إِلَّا الْمَوَدَّةَ فِي الْقُرْبَى». (الشوری، ۲۳)؛ اصول و فروع دین اسلام هر کدام به نوعی به نهضت خدمت رسانی وابسته، بلکه هم معناست. مفهوم خدمت رسانی از مفاهیمی است که در اسلام عالی ترین تعبیر در مورد آن در کلام و سخنان معصومین (ع) ارائه شده است. در بینش اسلامی، مدیریت به عنوان مسئولیتی سنگین تر همراه با خدمتی گسترده تر مطرح می شود و مدیر اسلامی هرگز، مدیریت را برای حاکمیت خویش نمی خواهد که اگر چنین اندیشه ای در ذهن مدیر به وجود آمد که او حاکم است نه خادم، دیگر او مدیر اسلامی نخواهد بود. مدیر باید مدیریت را برای خدمت بخواهد و به عبارت دیگر، خدمت نباید وسیله حاکمیت باشد؛ بلکه برعکس، حکومت باید وسیله ای برای خدمت باشد (تقوی دامغانی، ۱۳۷۲: ۴۱).
- از مؤلفه های رهبری خدمتگزار محبت اخلاقی و نوع دوستی است که در دین مبین اسلام به آن خیلی سفارش شده است. در اسلام با توجه به کرامت ذاتی که انسان دارد در وهله اول اولویت به محبت به انسان ها داده شده است و در مرحله آخر اگر محبت کارساز نبود شدت عمل توصیه شده است؛ حتی در رویکردهای غربی نیز این عامل در خصوص رهبری خدمتگزار مطرح شده است. در سبک رهبری و مدیریت، بر اساس آیات قرآن و روایات دو اصل اساسی مطرح است: اصل محبت و دوستی و اصل شدت و سخت گیری. در اصل محبت عنوان های زیر مورد بحث قرار می گیرد:



۱- محبت به مؤمنان؛

۲- مهر و محبت به انسان ها؛

۳- لزوم مدارا و دوستی با زیردستان.

همچنین در اصل شدت عمل، مطالبی تحت دو عنوان ذیل مطرح خواهد شد:

۱- لزوم فرمانبری؛

۲- شدت عمل در برابر افراد متمرّد و نافرمان.

در مدیریت و رهبری اسلامی، اصل اولی محبت و دوستی است و اگر اصل اولی کارساز نبود، اصل ثانوی مطرح می شود (نبوی، ۱۳۸۰: ۱۸۴). در مدیریت اسلامی، انسان گرایی به معنای واقعی کلمه مطرح است؛ یعنی توجه به انسان و ارزش های او و احترام و محبت به او، نه برای بهره وری بیشتر؛ بلکه برای این که او انسان است و در شریعت اسلام دارای حقوق مربوط به خویش می باشد. در شریعت مقدس اسلام هر فرد مسلمان دارای احترام است و هیچ کس حق توهین و بی اعتنائی به او را ندارد. لزوم احترام به مؤمنان تا آنجا مطرح است که پیامبر عزیز اسلام به عنوان برترین رهبر و نمونه کامل انسانی موظف می شود بال های مهر و محبت خویش را بر مؤمنان بگستراند و آنان را در آغوش گرم خود بپذیرد.

قرآن مجید می فرماید: «وَ اخْفِضْ جَنَاحَكَ لِلْمُؤْمِنِينَ»؛ بال و پر خود را برای مؤمنان فرود آور (الحجر/۸۸). محبت و مهر پیامبر اسلام به حدی است که قرآن کریم درباره او می فرماید: «فَمَا رَحْمَةً مِنَ اللَّهِ لَئِنَّ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ...»؛ از پرتو رحمت الهی در برابر آنها نرم و مهربان شدی و اگر خشن و سنگدل بودی از اطراف تو پراکنده می شدند؛ بنابراین آنها را عفو کن و برای آنها طلب آمرزش نما (آل عمران/۱۵۹). مردم داری و عشق و علاقه به مردم و دلسوزی و همدردی با آنها باعث می شود که رهبر خدمتگزار به پیروان خود و مردم بها داده و به آنها اعتماد داشته باشد؛ از این رو، در تصمیم ها با آنها مشورت نموده و آنها را در انجام امور مشارکت می دهد و این امر باعث رشد و توانمند سازی آنها می شود. با توانمند شدن پیروان، آنان قادر خواهند بود نیازهای خود را تأمین

کنند؛ از این رو رهبر با اهتمام به امور آنها و تأمین خواسته هایشان به آنها خدمت می کند و با ساده زیستی، فداکاری و گذشت، تواضع، خیرخواهی و تقدیر و تشکر از آنها، خدمتگزار بودن خود را به آنها نشان می دهد.

خدمتگزاری به پیروان، که بندگان خدا هستند، رضایت خداوند را به همراه داشته، باعث می شود که رهبر خدمتگزار از لطف و رحمت و یاری پروردگار بهره مند گردد؛ همچنین این خدمتگزاری باعث می شود رهبر نیز در درون خود احساس آرامش و رضایت نماید. خدمت به پیروان رضایت و خشنودی آنها را نیز در پی دارد (شیخ زاده، ۱۳۹۱: ۲۹).

الزامات مدیریتی در رویکرد اسلام که در زیر به آنها اشاره می شود همپوشی با مؤلفه های رهبری خدمتگزار دارد که از جمله این موارد عبارت اند از:

۱- **ترس از خدا:** در مدیریت مبتنی بر ارزش های اسلامی، خداترس بودن و اطاعت از قوانین الهی و دستورهای قرآن کریم، سخن اول را برای مدیر بیان می دارد؛ به طوری که مدیر به هنگام تصمیم گیری و اجرای سیاست های خویش، ابتدا با احکام اسلامی، آن را محک می زند؛

۲- **عدالت:** در نظام اسلامی، بالأخص در سیستم حکومت اسلام، برقراری عدالت از اساسی ترین اصول می باشد که رعایت آن توسط مسئولان، سلامت مجموعه را تضمین می کند؛

۳- **استفاده از تجربیات گذشته:** در مدیریت اسلامی، چه سعادت بالتر از آن، که مدیر از قرآن کریم و رویه پیشوایان و امامان معصوم (ع) و هادیان امت، الهام بگیرد و رویه آنان را سرلوحه برنامه های خویش قرار دهد؛

۴- **اطاعت از فرمانهای الهی:** باید در نظر داشت که آنچه خیر و مصلحت انسان ها بوده و سعادت دو جهان افراد را تضمین می کند در چارچوب احکام الهی بیان شده است؛

۵- **واپایش نفس:** از آنجا که نفس اماره، درون هر انسانی را به سمت فساد و تباهی می خواند و به تخلف از مرز عقل و ایمان دعوت می کند، باید باهوشیاری تمام در واپایش تمایلات نفسانی خویش کوشید و اجازه نداد که زمام اختیار را در دست بگیرد؛

۶- **نظارت:** یکی از پایه های اساسی مدیریت، نظارت مدیر به حیطة تحت مسئولیت و

آگاهی بر نحوه انجام وظایف کارکنان می باشد. در صورت عدم نظارت بر نحوه انجام کارها، به هیچ وجه مدیر نمی تواند اطمینان یابد که امور سازمان به خوبی جریان دارد؛ بنابراین، ضرورت نظارت مدیر بر کار افراد، امری تردیدناپذیر است؛

۷- ارزش های انسانی: در اسلام یکی از مسئولیت های مهم و سنگین مدیر، ساختن انسان هاست و برخلاف مدیریت کلاسیک غربی، در اسلام به انسان ها در حد والایی ارزش داده شده است؛

۸- شریک درد و الگوی تحمل: در مدیریت اسلامی رهبر و مدیر باید زندگی خود را با همکارانش همسطح کند و چنانچه محرومیت یا مشکلی متوجه همکارانش بود که به وسیله وی قابل رفع نیست، خود نیز در تحمل آن ناملايمات شریک آنها گردد؛

۹- توکل بر خداوند: مدیر مانند هر انسان دیگر باید در تمام امور به خداوند تکیه کند و به یاری او امید داشته باشد. خداوند نیز به کسانی یاری می رساند که به او توکل کرده باشند. «...

وَمَا لَكُمْ مِّنْ دُونِ اللَّهِ مِن وَلِيٍّ وَلَا نَصِيرٍ»؛ ... و جز خدا برای شما یار و یآوری نیست (العنکبوت / ۲۲)؛

۱۰- شکر نعمت های الهی: انسان باید شکر هر نعمتی که به او عطا شده و از سوی خداوند

متعال در اختیارش قرار داده می شود به جای آورد (حیدری تفرشی، ۱۳۸۶: ۹۵-۸۳)؛

۱۱- بهره گیری از حداکثر توان: حضرت امام رضا (ع) می فرماید: «من سال الله التوفيق ولم یجتهد فقد استهزا بنفسه»؛ کسی که از خدا توفیق بخواهد ولی تلاش نکند، خود را مسخره کرده است (میزان الحکمه، ح ۲۷۹۰). بهره انسان و سازمان به اندازه مقدار تلاش آن است و جز آن بهره ای ندارد؛

۱۲- پیشگامی در کارها: هر مدیری که در رأس یک مجموعه قرار می گیرد، در نزد زیردستان به عنوان الگو و اسوه قرار می گیرد؛ یعنی بخشی از گفتار و رفتار مدیر سندیت پیدا می کند؛

۱۳- استفاده از فرصت ها: حضرت علی (ع) در این باره می فرماید: «من الخرق المعالجه قبل الامکان، والانه بعد الفرصه»؛ شتاب پیش از توانایی بر کار، و سستی پس از به دست آوردن فرصت، از بی خردی است (نهج البلاغه، حکمت ۳۶۳).

با در نظر گرفتن موارد فوق و مؤلفه های رهبری خدمتگزار در رویکردهای غربی، مشخص می شود که تمامی مؤلفه های دیدگاه های غربی در اسلام نیز مطرح است و کامل تر از آنها

ارائه شده است. از نظر حضرت علی (ع)، مؤلفه های رهبری خدمتگزار عبارت است از: ساده زیستی؛ تقوا؛ سعه صدر؛ عدالت؛ طرد سخن چین؛ توکل به خدا؛ عیب پوشی و پرهیز از عیب جویی؛ احتیاط و پرهیز از قضاوت و حق گرای (نصراصفهانی، ۱۳۸۹).

در مدیریت اسلامی انگیزه الهی رهبر و کسب رضایت پروردگار در گرو عمل به دستورهای الهی است؛ از این رو، رهبر خدمتگزار بر مبنای تکلیف گرای عمل می کند، یعنی به تکالیف و وظایفی که از طرف خداوند برای او تعیین شده پای بند است. هر اقدام رهبر خدمتگزار، حکمت و دلیلی دارد که می توان آن را در تکلیف گرای، مصلحت گرای و عقلانیت گرای رهبر خدمتگزار جستجو کرد. این اصول حکیمانه بر رفتارخادمانه رهبر تأثیر گذاشته و آن را شکل می دهند (شیخ زاده، ۱۳۹۱).

جلوه های رهبری خدمتگزار در سیره امام رضا (ع)

۱- همزیستی و همگامی با محرومان و رنج دیدگان

حضرت امام رضا (ع) به محرومان جامعه و همزیستی و همگامی با آنها توجه خاص داشته اند. امام در تعالیم والای خویش به کارگزاران و دیگر مسئولان نظام اسلامی می آموزد هرکسی باید در گام نخست در اندیشه ساختن خود باشد و شایستگی های لازم را در وجود خویش آشکار سازد و با دیگران با تعهد و به خوبی رابطه برقرار کند و خدمتگزار همه مردم باشد.

امام در خراسان تمام اموال خود را در روز عرفه میان مردم و نیازمندان تقسیم کرد، در این هنگام فضل بن سهل گفت: این کار با خسران توأم است، حضرت فرمود: «بلکه چنین کاری قرین با غنیمت و منفعت است، آنچه را که برای دست یابی به پاداش الهی و کرامت انسانی بخشیدی زیان و غرامت تلقی مکن».

قال الامام الرضا (ع): «من فرج عن مومن فرج الله قلبه يوم القيامة»؛ هرکس مشکلی از مؤمنی را برطرف نماید و او را خوشحال سازد، خداوند او را در روز قیامت خوشحال و راضی می سازد (کلینی، ۱۶۰/۲).
معمر بن خلاد می گوید: «هنگامی که امام رضا (ع) غذا می خوردند، سینی می آوردند و

نزدیک سفره می گذاشتند. آن حضرت به بهترین غذایی که برایش می آوردند می نگریست و از هر خوراکی مقداری را برداشته و در آن سینی می نهادند؛ سپس دستور می دادند آن سینی غذا را برای بینوایان ببرند. امام نمی تواند غذایی را میل کند که محرومان از آن نخورده اند. این شیوه در راستای همان محورهای اصلی در تعالیم الهی امام است که انسان ها ارزشی همانند دارند و باید نیازهای آنان برآورده شود. امام فرمود: «عونک للضعیف افضل من الصدقه»؛ یاری به افراد ناتوان از صدقه در راه خدا برتر است (همان، ۲۳۰/۸).

حتی در تعالیم رضوی کاری که خدمت در دربارها را جبران می کند و عمل نامشروع خدمت به ستمگران را محو می سازد، یاری رساندن به مردم و گره گشایی از کار آنان است. امام رضا (ع) در جواب نامه حسین انباری که مدتی در دربار خدمت می کرده است می نویسد: «... و هنگامی که مالی به دستت رسید بخشی از آن را به بینوایان مؤمن می دهی تا بدان اندازه که خود همانند یکی از آنها باشی، اگر این گونه عمل کنی، کار تو در دربار سلاطین با خدمت به برادران دینی ترمیم می گردد و گرنه (خدمت در دربارها) جایز نمی باشد (همان، ۱۱۱/۵).

۲- توجه به کارکنان و خدمتگزاران و بها دادن به مردم

امام رضا (ع) در سیره عملی خویش، مراقب کارکنان و خدمتگزاران بود. ابراهیم بن عباس می گوید: «ما رأیت ابالحسن الرضا (ع) جنا احدا بکلمه قط، ولا رأیته قطع علی احد کلامه حتی یفرغ منه، و ما رد احدا عن حاجه یقدر علیها، ولا مد رجليه بین یدی جلیس له قط، ولا اتکا بین یدی جلیس له قط، ولا رأیته شتم احدا من موالیه و ممالکیه قط...»؛ هیچ گاه ندیدم که امام ابوالحسن الرضا (ع) کلمه ای به زیان کسی بر زبان آورد و نه سخن کسی را پیش از پایان آن قطع کند، و نه حاجت کسی را که به ادای آن توان داشت رد کند. هیچ موقع نزد کسی که در حضورش نشسته بود پایش را دراز نکرد و بر متکا در برابر افراد تکیه نداد به دوستان و کارگزارانش هرگز سخنی ناشایست نگفت و چنان بود که هرگاه به خلوت می رفت و سفره غذای خویش را می گسترانید همه کارکنانش را برسر آن می نشاندید و حتی دربانان و مهتران را بسیار احسان می کرد و صدقات فراوان می داد و این کار را غالباً در شب های تاریک انجام می داد (عطادری، ۴۵/۱).

۳- فقرزدایی و رفع محرومیت از جامعه اسلامی

توانمندسازی پیروان از جمله مؤلفه‌های مهم رهبری خدمتگزار است که بسیاری از نظریه پردازان رهبری خدمتگزار به آن اذعان داشته‌اند. در پرتو توانمندسازی می‌توان به رفع استضعاف و محرومیت زدایی از جامعه اقدام کرد. با توانمند شدن پیروان، آنان قادر خواهند بود نیازهای خود را تأمین کنند؛ از این رو، رهبر با اهتمام به امور آنها و تأمین خواسته‌هایشان به آنها خدمت می‌کند.

روزی مأمون به خدمت امام رفت و نامه‌ای برای آن حضرت خواند که در آن نوشته بود برخی از روستاهای کابل به دست لشکریان اسلام فتح گردیده است، وقتی خواندن آن نامه خاتمه یافت، امام به او تأکید کرد تو عدالت را در سرزمین‌های اسلامی برقرار کن و فقر و محرومیت را از ریشه برانداز و به گرفتاری‌های مردم رسیدگی کن که این مایه خشنودی و خوشحالی یک حاکم اسلامی است نه کشورگشایی و فتوحات تازه و افزون بر قلمرو جغرافیایی (صدوق، ۱۵۹/۲).

امام از سویی تصریح می‌نمایند که بر اثر عواملی، افرادی در جامعه زندگی می‌کنند که از نظر سلامتی مشکل دارند و پدید آمدن آنان بر اثر بیماری، سالخوردگی، حوادث طبیعی و جنگ‌ها طبیعی است؛ اما بقای آنان به همان حال نگران‌کننده و از نظر اسلام محکوم است، باید کارشان را در کمترین زمان سامان داد و از تعهد و تکلیف انسانی و حکومتی در این زمینه فراموش نکرد و ضرورت دارد کار این گونه افراد درست شود تا از آن وضع آشفته‌رهایی یابند. «لان الله عزوجل کلف اهل الصحه القيام بشان اهل الزمانه والبلوی»؛ خدا، توانمندان (آنان را که امکانات، قدرت و شرایطی را در اختیار دارند) مکلف کرده است که امور زندگی بیماران، از کار افتاده و بلادیدگان را سامان دهد (الحیاء، جلد ۵، ص ۲۳۲). که این کلام سخن حضرت علی (ع) خطاب به مالک اشتر را به ذهن متبادر می‌نماید: «الله الله فی الطبقة السفلی من الذین لا حيلة لهم من المساکین والمحتاجین واهل البوسی والزمنی (خدارا، خدارا، در کار فردستان، یعنی بینوایان و نیازمندان و فقیران و بیماران زمین گیر که هیچ کاری از دستشان بر نمی‌آید» (سید رضی، نامه ۵۳).



۴- توجه به برابری و برادری در روابط اجتماعی و اقتصادی

انگیزه رهبری خدمتگزار از گرایش مساوات طلبی و برابری سرچشمه می‌گیرد. امام رضا (ع) از دیدگاهی دیگر رسیدگی به اوضاع مسلمانان را مورد تأکید قرار می‌دهد و آن اینکه هر فردی از کارگزاران با مردمان تحت قلمرو خویش برادر دینی هستند و از این منظر باید به آنان به برابری و برادری در هر چیزی که برابری در آن رواست رفتار کنند.

در روایتی، آن حضرت از اجداد خود نقل می‌کند که در نظر پیامبر اکرم (ص) برترین مسلمان کسی است که بهتر و بیشتر از دیگران به بخشش اموال و کمک رسانی اجتماعی اقدام کند و خیرخواه‌ترین افراد نسبت به برادران خود و جامعه اسلامی باشند (عطادری، ۸۴/۱). اصولاً امام رضا (ع) برادری را که به همیاری و مساوات در مسائل اجتماعی و اقتصادی نینجامد، رد می‌کند.

۵- توجه به کرامت‌های انسانی

یکی دیگر از مؤلفه‌های رهبری خدمتگزار توجه به ارزش‌های انسانی است. در اسلام انسان دارای کرامت ذاتی است و هر آنچه که در زمین و آسمان است مسخرانسان است.

از دیدگاه امام رضا (ع) وظایف کارگزاران و دست‌اندرکاران نظام اسلامی در برخورد با برادران مسلمان خلاصه نمی‌گردد و آنان باید برای تمامی انسان‌های تحت قلمرو خود صرف نظر از مرام و مسلکی که دارند کرامت‌قائل گردد و حقوق افراد غیرمسلمان را هم در نظر گیرند. این دقت و تأکید تا آنجاست که امام رضا (ع) اجازه نمی‌دهد یک فرد ذمی که دینی غیراسلام اختیار کرده است، آزادی فرزندنش را با امور مادی معاوضه کند و آزادی‌اش به جرم این که گرسنه است و معجز نمی‌داند به بهانه رفع احتیاجات اقتصادی کسی برده شود و اختیارات خدادادی او سلب گردد. حضرت علی (ع) در این رابطه خطاب به مالک اشتر می‌فرماید: «مردم یا برادر دینی تو هستند یا نظیر نوعی تو» (سید رضی، نامه ۵۳). و نیز امام حسین (ع) تأکید می‌کردند: «کار نیک همچون رگبارهای تند است که همه را در برمی‌گیرد نیکوکار و بدکار (حرانی، ۱۷۴). یکی از شرایط خدمت، آن است که افراد خدمت‌شونده، شایسته خدمت باشند. از نظر اسلام، خدمت به همه مردم و نوع بشر عملی شایسته است و غرض اولیای گرامی اسلام در خدمتگزاری، تنها

مؤمن و یا مسلمان نیست؛ بلکه نوع بشر را شامل می شود.

حضرت امام رضا(ع) از پیامبر اکرم(ص) نقل کرده اند: «اوج خردمندی، بعد از ایمان به خدا، دوستی با مردم و نیکو کاری نسبت به هرانسان نیکو کار و بد کار است (صدوق، ۱۸۴/۲).
حضرت امام رضا (ع) می فرماید: «پنج چیز اگر در کسی نبود در امور دنیا و آخرت از او انتظار کار نیک نداشتند باش: اصالت خانوادگی، اخلاق نیکو، پایداری در خلق و خوی، بزرگواری روح و کرامت نفس و پرهیز از پروردگارش» (صحیفه الرضا، ۳۸۳). مدیری که از این خصال بهره ای ندارد نه تنها در کارهای خود موفق نخواهد بود و مردم به خیرش امیدی ندارند؛ بلکه در راه توسعه و پیشرفت جامعه کارشکنی می کند و به فردی در دسرساز و مشکل آفرین تبدیل می گردد و سطح نارضایتی های عمومی را افزایش می دهد؛ چنین مدیری در امر خدمتگزاری عاجز است. ویژگی های مدیر مذموم با مؤلفه های رهبری خدمتگزار منافات دارد.

۶- مدیریت به عنوان خدمت به مردم

دست اندازی به منصب مدیریت به عنوان ریاست و نه برای خدمت، انحطاط و هلاکت هر چه بیشتر را رقم می زند. مردی خدمت امام رضا(ع) درباره شخصی که این مقام را وسیله ای برای ارضای خودخواهی های خویش می دانست، سخن به میان آورد و عرض کرد او در چنین مسندی، ریاست طلبی را بر خدمت ترجیح می دهد. امام در مثالی فرمودند: «چنین ریاستی برای دیانت و اعتقادات مسلمانان، زیان بارتر از آن است که دو گرگ گرسنه در میان گله گوسفندی بیفتند که چوپان نداشتند باشد» (کلینی، ج ۲). از نظر امام صادق (ع) حتی اراده و تفکر چنین مدیریتی هلاکت به شمار می آید: «من اراد الرئاسة هلك».

۷- ضرورت داشتن علم و آگاهی

آگاهی عمومی و خودآگاهی، از محدودیت ها و نقاط قوت و ضعف، یکی از مؤلفه های اصلی رهبر خدمتگزار است. در فرهنگ رضوی مدیر کم خرد و محروم از تشخیص درست و تخصص لازم، مذمت شده است. «البرائة ممن نفى الاخيار... و آوى الطرداء للعناء... واستعمل سفهاء»؛ نفرت و بیزاری از افرادی که

نیکان را تبعیدی (منزوی) کردند و آنان را که رسول اکرم (ص) رانده و لعنت کرده بود در کانون اسلامی پناه دادند [و جذب کردند] و کم خردان و محرومان از تشخیص صحیح را به کارگماردند. این سخن، گزیده‌ای از نامه‌ای است که حضرت امام رضا (ع) به درخواست مأمون نگاشته و در آن کلیات اصول و فروع دین را بیان کرده‌اند. در این روایت، حضرت امام رضا (ع)، نابسامانی‌های اجتماعی و مشکلات نظام اجرائی و اداری را به عللی نسبت می‌دهد که یکی از آنها روی کار آمدن جاهلان، ساده‌اندیشان و غیر متخصصان است. قرآن هشدار می‌دهد: «وَلَا تُؤْتُوا السُّفَهَاءَ أَمْوَالَكُمُ الَّتِي جَعَلَ اللَّهُ لَكُمْ قِيَامًا» (النساء، آیه ۵)؛ اموال (توانایی‌های مالی) را که خداوند مایه قوام کار (و سامان یابی زندگی شما) قرار داده است در اختیار کم‌خردان و نادانان قرار می‌دهید.

۸- عدم تکاثر طلبی و فزون خواهی

زیاده خواهی مدیر و تکاثر طلبی با روحیه خدمتگزاری و خدمت رسانی به مردم و پیروان منافات دارد. حضرت امام رضا (ع) در نامه‌ای که به مأمون نگاشته‌اند فرموده‌اند: «از موارد اسلام خالص، بیزاری از کسانی است که اموال را منحصر به خود می‌کنند». در پرتو این تعالیم به چنین خصلت‌هایی در اخلاق انحصار طلبان و فزون خواهان دست می‌یابیم: تمایل به سودجویی در برابر پاداش و قرب الهی؛ ترک نیکو کاری و احسان و خیرخواهی؛ رعایت تعهدهای فامیلی نه به منظور صله ارحام؛ بلکه برای تحکیم پایه‌های قدرت طلبی؛ بخل و خست در برابر انفاق، گشاده دستی و سخاوت؛ حرص و طمع در برابر گذشت و ایثار مالی، انحصار طلبی در برابر نوع دوستی؛ ترک تعهد و مسئولیت ناشناسی. حضرت امام رضا (ع) دلایل تکاثر طلبی را این گونه بیان کرده‌اند: «لایجتمع المال الا بخصال خمس، ببخل شدید، و امل طویل و حرص غالب و قطیعه الرحم و ایثار الدنیا علی الاخره»؛ مال دنیا جمع نگردد مگر در سایه پنج صفت: بخل زیاد، آرزوهای طولانی، حرص غلبه یافته بر آدمی، ترک صله رحم، دنیا طلبی و فراموشی آخرت.

از دیدگاه حکمت و جودیت نظام اسلامی و دولت نظارت بر بخش‌های گوناگون اقتصادی و اجتماعی است که مبدا تبهکاری و فزون طلبی اوج گیرد. امام مشکل اساسی یک نظام اجرائی معیوب و آفت زده را چنین بیان فرموده‌اند: «اموال را میان ثروتمندان به گردش

گذاشته است (افرادغنی سرمایه های اصلی را در اختیار گرفته اند). مردم به سود خواری تمایل پیدا کرده اند، از گناهان کبیره کاستن (ازکار و کالای مردم) است و خیانت به آنان، کسانی که با خود کامگی اموال عمومی را به خود اختصاص داده اند».

۹- ستم گریزی

در سیره امام هشتم (ع) عدم ظلم و ستم به مردم کمک به برقراری عدالت اجتماعی و رفع استضعاف و محرومیت از جامعه دارد که این ویژگی نیز در راستای روحیه خدمتگزاری به مردم و پیروان است.

قال الامام الرضا(ع): «اذا كذب الولاة حبس المطر، و اذا جار السلطان هانت الدولة، و اذا حبست الزكاة ماتت المواشي». امام رضا (ع) فرمود: «هرگاه والیان و مسئولان حکومت دروغ گویند باران نمی بارد، و اگر رئیس حکومت ظلم و ستم نماید، پایه های حکومتش سست و ضعیف می گردد و چنانچه مردم زکات و خمس مالشان را نپردازند؛ همچون چهارپایان می میرند» (طوسی، ۸۲).

امام رضا (ع) می فرماید: «و نحن اولیاء المؤمنین انما نحکم لهم و نأخذ لهم حقوقهم ممن یظلمهم ولا نأخذ لانفسنا»؛ ما سرپرست مؤمنان هستیم که به سود آنان حکم می کنیم و حقوقشان را از ستمگران می ستانیم (عطادری، ۱۳۶/۱).

بنابراین، بیشترین بخش در فلسفه سیاسی که امام رضا (ع) ترسیم و قلمرو مسئولیت مدیران و کارگزاران نظام اسلامی را ترسیم می کند، به برقراری عدالت اجتماعی و سامان بخشیدن به مسائل اقتصادی، رفع ستم و استضعاف اقتصادی اختصاص دارد.

نتیجه گیری

رهبری خدمتگزار یکی از رویکردهای جدید رهبری است که مورد توجه نظریه پردازان رهبری و مدیریت قرار گرفته است. هدف این رویکرد ایجاد بهبود در رهبری سازمان ها و جوامع است. رهبران مؤثر، مشتاق خدمتگزاری هستند. در این رویکرد، رهبر در وهله اول خدمتگزار و در وهله دوم رهبر است. انگیزه رهبری خدمتگزار از گرایش مساوات طلبی و برابری سرچشمه می گیرد. با در نظر گرفتن مؤلفه هایی که در مدل های رهبری خدمتگزار توسط

صاحب نظران غربی مطرح شده است و بالحاظ نمودن آموزه های مربوط به رهبری در منابع اسلامی، این نتیجه حاصل می شود که این موارد که در دیدگاه های غربی به تازگی به آن توجه شده است، در آموزه های دینی؛ به ویژه دین اسلام خیلی کامل تر و جامع تر مطرح بوده و با در نظر گرفتن آیات قرآن کریم و سنت و سیره امامان معصوم (ع) به ویژه سیره امام هشتم امام رضا (ع) نکات ارزنده ای در این ارتباط بیان شده است. رویکرد اسلام نه تنها ویژگی های چنین رویکرد رهبری را دارد؛ بلکه به موضوع رهبری از زوایای مختلف، عنایت ویژه و خاص مبذول شده است. در دیدگاه اسلام، هدف نهایی رهبری خدمتگزار، دسترسی به رضایت خدا و تقرب الهی است. انسان مسلمان رضای خداوند را در گرو رضای خلق خدا می داند و این رضایت در سایه خدمت کردن به مردم محقق می شود. در اسلام، خدمت و خدمتگزاری عامل تقرب به خدا است و روح معنویت در خدمت باید وجود داشته باشد. در اسلام، خدمت و خدمتگزاری به عنوان یک عبادت محسوب می شود. این عبادت باید مبرا از ریا و منت گذاردن بر فرد خدمت شونده باشد تا ارزش عبادی آن محفوظ بماند. در دیدگاه اسلام و سیره معصومین (ع) محدوده خدمت فقط در ارتباط با افراد مؤمن و مسلمان نیست؛ بلکه هر فردی که مستحق دریافت خدمت است باید در محدوده خدمت قرار گیرد. رهبران مؤثر، مشتاق خدمتگزاری هستند. آنان دارای ویژگی هایی مانند همدلی، دوراندیشی و گوش دادن مؤثر می باشند. امام رضا (ع) نه تنها ویژگی های چنین رویکرد، رهبری را همواره به سایرین توصیه نموده اند؛ بلکه خود نیز دارای این ویژگی ها بوده اند؛ به گونه ای که یکی از القاب آن حضرت، «مُعین الضعفاء» است. در سیره عملی امام رضا (ع) مؤلفه های رهبری خدمتگزار عبارت اند از: همزیستی و همگامی با محرومان و رنج دیدگان جامعه؛ فقرزدایی و رفع محرومیت از جامعه؛ توجه به برابری و برادری در روابط اجتماعی و اقتصادی؛ توجه به کرامت های انسانی صرف نظر از مرام؛ و ضرورت دانش و آگاهی؛ مدیر به عنوان خدمتگزار؛ عدم تکاثر طلبی و فزون خواهی و عدم ظلم و ستم. برآیند این مؤلفه ها خدمت به آحاد مختلف مردم در گستره وسیع اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی است.

منابع و مأخذ

- ۱- قرآن کریم (۱۳۹۰). ترجمه حسین انصاریان. چاپ اول، قم: انتشارات آیین دانش.
- ۲- نهج البلاغه (۱۳۸۹). ترجمه مرحوم محمد دشتی. چاپ نهم، قم: انتشارات پارسایان.
- ۳- شیخ صدوق (۱۳۹۶ ق)، عیون اخبارالرضا، جلد دوم، تهران: انتشارات اسلامیه.
- ۴- شیخ طوسی (۱۳۸۰ ق)، امالی، تهران: انتشارات اسلامیه.
- ۵- کلینی، اصول کافی. جلد‌های دوم، پنجم و هشتم، ترجمه جواد مصطفوی، قم انتشارات علمیه اسلامیه.
- ۶- استادی، رضا (۱۳۴۰ ق)، مسند الامام رضا، جلد اول، مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی.
- ۷- حکیمی، محمد رضا و دیگران (۱۳۹۱)، الحیاه، جلد پنجم، قم: انتشارات دلیل ما.
- ۸- محمدی ری شهری، محمد (۱۳۷۹)، میزان الحکمه، جلد سوم، ترجمه حمید رضا شیخی، قم: انتشارات دارالحديث.
- ۹- الهامی نیا، علی اصغر (۱۳۷۹). اخلاق عبادی، قم: انتشارات افق فردا.
- ۱۰- تقوی دامغانی، سیدرضا (۱۳۷۲). نگرشی بر مدیریت اسلامی، انتشارات سازمان تبلیغات اسلامی.
- ۱۱- حیدری تفرشی، غلامحسین (۱۳۸۶). مدیریت اسلامی. چاپ اول، اراک: انتشارات نویسنده.
- ۱۲- شیخ زاده، محمد (۱۳۹۱). «الگوی رهبری خدمتگزار مبتنی بر دیدگاه امام خمینی (ره)». فصلنامه اسلام و مدیریت. شماره ۱. صص ۳۶-۷.
- ۱۳- نبوی، محمدحسن (۱۳۸۰). مدیریت اسلامی، چاپ ششم، قم: انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی.
- ۱۴- نصر اصفهانی، مهدی و نصر اصفهانی، علی و نصر اصفهانی، ریحانه (۱۳۹۰). «جایگاه مفهومی و نظری رهبری خدمتگزار از دیدگاه دانشمندان غربی و مقایسه تطبیقی با آموزه‌های دینی در مدیریت اسلامی». فصلنامه مطالعات اسلامی در مدیریت. شماره سوم. صص ۱۵۱ تا ۱۹۴.
- ۱۵- نصر اصفهانی، مهدی و نصر اصفهانی، علی (۱۳۸۹). «طراحی مدل رهبری خدمتگزار بر اساس دیدگاه امام علی (ع) و مقایسه آن با نظرات اندیشمندان غربی». فصلنامه منهاج. شماره یازدهم. صص ۱۴۳ تا ۱۶۳.



- 16-Fluker,w.(2002).Roundtable3:ethics and leadership ;in conversations on leadership.President and Fellows of Harvard College MA
- 17-Greenleaf,R.K.(1970).The servant as leader.The Greanleaf center ,Indianapolis,IN
- 18-Hall,J.R;&Fields,D.L.(2007).Exploring servant leadership across cultures :Astudy .of followers in chana and the USA.Leadership ,3:397-417
- 19-effectiveness.servant leadership roundtable ,Center for Transformational Leadership ,Bethel University
- 20-Patterson ,k.(2003).Transformational versus servant leadership ,a difference in .leader focuse ,servant leadership Roundtable ,Oktober,1-15
- 21-Page.D&Wong,P.T.P.(2003).servant leadership :An opponent –process model and .there devised servantleadership profile .servant leadership round table Regent university
- 22-Spears,T.C.(2006).An interview with lary spears .Journal of leadership and Or- ganizational studies ,13(1),108-118
- 23-Ston,A.G;&Russell,R.F.&Patterson.K.(2004).Transformational versus servant leadership:A difference hn leader focuse .Leadership &organhzation Development .Journal .25 (4),349-361
- 24-Rennaker,M.(2005).Servant leadership research roundtable,R ejent Uni- versity ,School of theory ,servant leadership research roundtable,Regeent .University,School of Leadership Studies

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی