

# نگاهی به جایگاه و نقش رهبری سازمانی اسلامی در الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت

نویسنده: عبدالله بانشی<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۹۰/۹/۲۱

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۰/۱۱/۱۵

فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال چهاردهم، شماره ۵۳، زمستان ۱۳۹۰

## چکیده

بدون تردید، پیشرفت و توسعه هر کشوری در همه ابعاد فردی، سازمانی و اجتماعی، مستلزم داشتن الگویی متناسب با مبانی فلسفی و نظام اعتقادی خاص همان کشور است. از آنجا که توسعه و پیشرفت متکی به عملکرد و بهره‌وری تک‌تک سازمانهاست، می‌توان از مؤلفه مدیریت سازمانها به عنوان پایه اصلی پیشرفت بر اساس الگوی توسعه یاد کرد. امروزه رهبری سازمانی به عنوان رکن اساسی مدیریت، یکی از تأثیرگذارترین متغیرهای دستیابی به اثربخشی سازمانی محسوب می‌شود؛ متغیری که با تأثیرگذاری و نفوذ بر عامل نرم سازمانی، اسباب تسهیل و تسریع تحقق اهداف سازمانی را میسر و زمینه‌ساز دستیابی چشم‌انداز و اهداف راهبردی سازمان و کشور می‌شود. رهبری سازمانی اسلامی نیز در این مسیر مهم، با دارا بودن شاخصها و معیارهای مطلوب، ایده‌آل و ارزشی، ترسیم‌کننده نقطه آرمانی در سازمان بوده، با ارائه الگوهای مناسب و اثرگذار، به مثابه عامل مؤثری در تشویق و تحریک سایر مؤلفه‌های سازمانی در جهت پیشبرد و تحقق الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت در همه ابعاد، ایفای نقش می‌کند. در همین راستا، در این مقاله با روش مطالعه اسنادی و کتابخانه‌ای، ضمن اشاره به جایگاه الگوی پیشرفت در دو وضعیت فعلی و آتی، به برخی از ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخصهای مطلوب رهبری سازمانی اسلامی و همچنین به جایگاه این ابعاد در الگوی مذکور و نقش رهبری سازمانی اسلامی در تحقق اثربخشی سازمانی پرداخته می‌شود.

## واژگان کلیدی:

پیشرفت، الگوی اسلامی، الگوی ایرانی، رهبری سازمانی، رهبری سازمانی اسلامی

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه هرمزگان و دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی دانشگاه علامه طباطبائی  
e.baneshi@st.atu.ac.ir



بررسی‌ها نشان می‌دهد که دستیابی به پیشرفت و توسعه در کشورهای مختلف، مبتنی بر سازوکارهای خاصی بوده و بر همین اساس، الگوهای پیشرفت بر مبنای ارزشی و معرفتی خاصی استوار است؛ لذا نمی‌توان الگوهای پیشرفت سایر کشورها را بدون تغییر مورد استفاده قرار داد. به عبارت دیگر؛ تأثیر شگرف فرهنگ در مدیریت و فرایندهای آن، باعث شده است که فرایند مدیریت در فرهنگها و ملل مختلف جهان متفاوت باشد؛ به طوری که مدیریت آمریکایی، ژاپنی و کره‌ای به عنوان نمونه‌های بارزی از فرهنگهای بومی جوامع مذکور تلقی می‌شوند که با تکیه بر مجموعه‌ای از ارزشها، اعتقادات و باورهای خود تا حدودی موفق عمل کرده‌اند (نجفی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۳) و بر همین اساس، طرح پیشرفت در قالب الگوهایی نظیر الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت، به یکی از دغدغه‌های مهم فراروی مسئولان عالی‌رتبه نظام و جامعه دانشگاهی بدل شده است.

مدیریت، دستاورد خلاقیت و نظام فکری بشر است که به عنوان شالوده و رکن اساسی الگوی پیشرفت هر کشوری قلمداد می‌شود. در مدیریت اسلامی، تولید و افزایش ثروت در جامعه به عنوان محصول علم (دانشی که پدیده‌های مختلف را تفسیر و روابط میان آنها را با یکدیگر تعیین می‌کند) و تعالی انسان به عنوان محصول مکتب، از جمله رسالت‌های مهم یک مدیر اسلامی محسوب می‌شود (افجه‌ای، ۱۳۸۸، ص ۲۳). امروزه تعالی انسانها، یکی از وظایف و نقشهای کلیدی «رهبری» سازمانها به عنوان ماهیتی متفاوت با «مدیریت» به حساب آمده؛ به طوری که ایفای این دو نقش به عنوان نقشهای کاملاً متفاوت و مکمل، جزء شروط ضمن عقد مدیریت محسوب می‌شوند. (کیانی، ۱۳۸۸، ص ۱۰)

در حال حاضر، اصلی‌ترین چالش پیش روی سازمانهای کشورمان، نبود رهبری اثربخش است؛ یعنی نبود نقشها و سمتهایی که توانایی اندیشیدن و رای قواعد موجود را داشته باشند (همان، ص ۱۱). رهبری اثربخش در سازمان، عامل اصلی در ایجاد همفکری و همدلی است. رهبران مؤثر کسانی‌اند که بتوانند افراد مختلف را در زیر یک چتر فکری گرد آورده، این درک را ایجاد کنند که روح جمعی در سازمان دارای اعتبار و ارزش است و باید در مجموعه سازمان حاکم باشد. (ساعتچی و عزیزپور پویی، ۱۳۸۴، ص ۱)

با توجه به مطالب پیش‌گفته، اگر بتوان مدیریت را یکی از چالشهای اساسی توسعه کشور محسوب کرد، بدون شک، رهبری، اساسی‌ترین چالشها در حوزه مدیریت سازمانهای کشورمان خواهد بود. سازمانهای کشورمان نیازمند تفکر، تحلیل، طراحی و اقدام راهبردی‌اند (کیانی، ۱۳۸۸، ص ۱۶) تا با درک فرصتها و تشخیص تهدیدها، بتوانند توان‌افزایی خود را ارتقا دهند. توان‌افزایی سازمانی، کانون اصلی رهبری در سازمان به شمار می‌رود و درک تمایز دو مقوله مدیریت و رهبری، می‌تواند یکی از موانع اصلی توان‌افزایی و اثربخشی مدیران ارشد دستگاههای اجرایی را مرتفع کند. بنابر این، طبیعی است که رهبری سازمانی با شاخصهای اسلامی می‌تواند به عنوان یکی از ارکان اساسی الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت محسوب شود؛ به طوری که می‌توان فرض کرد در صورت عدم توجه به این مهم، تمام تلاشهایی که در همه ابعاد الگو در حال انجام است، عقیم مانده یا به شکلی ناقص به انجام خواهد رسید. بر همین اساس در این نوشتار، ضمن ارائه مباحثی در باب الگوی مذکور، به اهمیت رهبری سازمانی اسلامی و جایگاه آن در الگو پرداخته می‌شود.

## اهمیت و ضرورت موضوع

امروزه، از یک سو، یکی از علل ضعف یا ناکارآمدی مدیریت در سازمانهای ایران، تمسک به شیوه‌های مدیریت اعمال شده در غرب است که متناسب با فرهنگ سازمانی ما نبوده و از سویی دیگر، بقا و ادامه حیات سازمانی در دنیای متأثر از تغییرات گسترده، مستلزم رعایت قواعدی خاص است و چه بسیارند راهبردها و سیاستهایی که در گذشته موفق بوده، اما در حال حاضر اثربخشی خود را از دست داده‌اند و لازم است با خط مشی‌های جدید و مناسبی جایگزین شوند. ضرورت تغییر این شیوه‌های کلیشه‌ای و جایگزینی آن با اصول و فرهنگ غنی اسلامی، با پایه‌ریزی نظامی مناسب برای مدیریت کشور و سازمانها احساس می‌شود. با نگاهی به چشم‌انداز وسیع دین و منابع غنی و سرشار آن، به ویژه قرآن و سیره پیامبر گرامی اسلام (ص) و ائمه هدی (ع)، می‌توان به این نکته دست یافت که این چشم‌انداز منحصر به فرد، زمینه بکری است که به منظور بنیان نهادن نظام مدیریت مستحکم و کارآمد، باید بیشتر و بهتر از آن سود جست. بدیهی است که این مهم، نیازمند تقویت ظرفیت رهبری در سازمانهاست. به نقل از جان کاتر: «بدون احیای نقش رهبری اثربخش، اثربخشی سازمانی امری محال است؛ به طوری که امروزه بیشتر سازمانها از نبود رهبری اثربخش، که سخت به آن نیازمندند، در رنجند» (کاتر، ۱۳۸۹، ص ۱۶)

به عبارت دیگر؛ یکی از مهم‌ترین وجوه تمایز سازمانهای موفق از ناموفق، در رهبری اثربخش و پویاست. هرسی، بلانچارد و جانسون (۱۹۹۶) معتقدند که یکی از نکات روشن معمول در ادبیات رهبری، عبارت از این است که رهبری پویا و اثربخش، مرز میان سازمانهای موفق از ناموفق را مشخص می‌کند (Herbest, 2003, P.9) و پیت دراکر خاطر نشان می‌کند که مدیران و رهبران، کمیاب‌ترین منبع اساسی همه سازمانها بوده و سازمانها به طور مستمر در جستجوی رهبران اثربخش می‌باشند (Cunningham, 2003, P.4). تحقیقات نشان می‌دهد که بسیاری از ناکامی‌ها و شکستهای سازمانها، شرکتها و حتی پروژه‌های تحقیقاتی، ناشی از رهبری ضعیف بوده است. (هرسی، بلانچارد و دوی، ۱۹۹۶، ص ۹۰)

در باب ضرورت توجه به موضوع رهبری در اسلام نیز با نگاهی به آیات، روایات، اقوال و احادیث واصله از پیامبر اکرم (ص) و ائمه (ع)، می‌توان به این مهم دست یافت. در قرآن ضرورت این بحث در قالب داستانهای مختلفی و از جمله در داستان امامت و رهبری حضرت ابراهیم (ع) آورده شده است<sup>۱</sup> یا در خصوص موضوع رهبری و امامت حضرت علی (ع) و تعیین جانشینی پیامبر (ص)<sup>۲</sup>.

بنابراین، نظر به اهمیت رهبری در اسلام و تفکر دینی، چه در سطح کلان و چه در سطح سازمانها، بر محققان و صاحب نظران مسلمان و ایرانی است تا با تلاش و کوشش، عزم خود را در دستیابی به الگوی جامع نظام مدیریت اسلامی، جزم کرده، حرکت نظام‌مندی را در این راستا آغاز کنند (نجفی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۴). با توجه به همین ضرورت، پژوهش حاضر با الهام از منابع غنی اسلامی و با روش مطالعه اسنادی، در باب ویژگی‌های رهبری اثربخش و در چارچوب الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، انجام شده است.

۱. «و چون ابراهیم را پروردگارش به کارهایی که او را بدانها امر فرمود بیازمود و وی را به انجام آنها موفق ساخت، گفت: من تو را پیشوای مردم قرار خواهم داد. ابراهیم گفت: آیا از فرزندان من هم کسی را پیشوای مردم قرار می‌دهی؟ فرمود: عهد من به کسانی از فرزندان تو که ستمکارند نمی‌رسد» (بقره، آیه ۱۲۴)

۲. «ای پیامبر! به مردم آنچه از جانب پروردگارت (در مورد معرفی پیشوایشان) به سوی تو فرو فرستاده شده، ابلاغ کن واز مردم بیمی به خود راه مده که خداوند تو را از گزند آنان مصون می‌دارد» (مائده، آیه ۶۷)



## سوالات تحقیق

دو سؤال اساسی این تحقیق عبارتند از:

۱. شاخصهای رهبری اسلامی، کدامند؟

۲. رهبری سازمانی اسلامی در الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، از چه جایگاهی برخوردار است؟

## چارچوب نظری تحقیق

از انتشار نخستین پژوهش درباره رهبری تاکنون، پژوهشگران علوم مدیریت و علوم رفتاری، همواره کوشیده‌اند تا نظریه‌های مناسبی را ارائه دهند تا رهبران سازمانی بتوانند با تکیه بر آن به رهبری سازمانی اثربخش تبدیل شوند. طبیعی است که وظیفه رهبری در سازمان، در نظریه‌های ماشین‌گونه یا انسان‌گونه سازمان و مدیریت، بسیار متفاوت بوده است (زارعی متین، ۱۳۸۸، ص ۱۴۶). سیر تکاملی نظریه‌پردازی درباره رهبری، در برگیرنده نظریه‌های زیادی است که از آن جمله می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد: رویکرد سنتی<sup>۱</sup> یا صفات مشخصه‌های رهبری (استونر و همکاران، ۱۳۸۳؛ حقیقی و همکاران، ۱۳۸۲؛ رایبیز، ۱۳۸۵؛ رضاییان، ۱۳۷۹؛ ساعتچی و عزیزپور پویی، ۱۳۸۴؛ لوتانز، ۱۳۷۴؛ Boss, 1999)، رویکرد رفتار رهبری<sup>۲</sup>، رویکرد اقتضایی<sup>۳</sup> (ارائه شده به وسیله فیدلر)، رویکرد جستجوی جانشین برای رهبری (لوتانز، ۱۳۷۴)، نظریه برداشت یادگیری اجتماعی، رویکرد ویژگی‌های فردی (Boss, 1999) مثل رهبری تحول‌آفرین<sup>۴</sup> (ارائه شده به وسیله جیمز برنز در سال ۱۹۷۸)، رهبری کاریزماتیک<sup>۵</sup>، رهبری معنوی<sup>۶</sup>، رهبری خدمتگزار<sup>۷</sup> (ارائه شده به وسیله رابرت گرین لیف در سال ۱۹۷۷) و نظریه رهبری اصیل<sup>۸</sup> (برگرفته از مفهوم اصالت به معنای با خود صادق بودن)<sup>۹</sup> که برای اولین بار توسط مؤسسه رهبری گالوپ<sup>۱۰</sup> ارائه شده است (Sparrowe, 2005.P.421; Avolio & Gardner, 2005, P.329; Fry & et al, 2008, P.459).

همه نظریه‌هایی که تاکنون به آنها پرداخته شده است، دستورالعمل‌های خود را بدون توجه به ذات معنوی و الهی انسان ارائه کرده‌اند. ضمن اینکه این تلاشها ارزشمند بوده، ولی به نظر می‌رسد ناکافی باشند. با توجه به نقدهای وارده به آنها گفتنی است که هنوز نظریه رهبری جامع و کامل که رضایت کاربران را برآورده کند، ارائه نشده است. بنابراین، می‌توان با عنایت به نقص نظریه‌های موجود و نیز درک نیاز به معنویت و حضور ویژگی‌های الهی و انسانی در نظریه‌های رهبری، بیان داشت که امروزه جامعه علمی و اندیشمندان، روی آوردن به مکاتب الهی را یک ضرورت می‌دانند. (دانایی‌فرد، ۱۳۸۸)

در این بخش، قصد بر این نیست که همه نظریه‌های ذکر شده یا نقد وارد شده به آنها مورد بحث واقع شود، اما با توجه به اهمیت رهبری سازمانی اسلامی و بررسی نقش آن در الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، به مباحث نظری مربوط به این دو موضوع به شرح ذیل پرداخته می‌شود.

1. Leadership Traditional Approach
2. Leadership Behavior Approach
3. Contingency Approach
4. Transformational Leadership
5. Charismatic Leadership
6. Spiritual Leadership
7. Servant Leadership
8. Authentic Leadership
9. To Thine Own self be true
10. Galup

## مبانی نظری اسلامی رهبری سازمانی

متناسب با سیر تحول فکری و علمی در نظریه‌پردازی‌های مدیریتی، نهضت‌های گوناگونی شکل گرفته که عموماً تصور از مدیریت و رهبری را از فردی منفعت‌طلب و جزء‌گرا به سمت فردی با ویژگی‌های انسانی متعالی و خیرخواه سوق داده است. موازی با این مکاتب، مکتب خدمت‌رسانی دینی نیز از سوی انبیا و به ویژه پیامبر اسلام (ص) معرفی شده است. بر اساس این نگرش، سازمان به طور خاص و جامعه به صورت عام، نیازمند نوعی رهبری با ویژگی‌ها و استعداد‌های اخلاقی و انسانی کامل و متعالی است (طباطبایی، ۱۳۶۰؛ مطهری، ۱۳۷۸؛ امام خمینی، ۱۳۷۳). در این مکتب، رهبر، انسانی کامل با ویژگی‌های معنوی، اخلاقی، انسانی، ایده‌آل و کامل است (طباطبایی، ۱۳۶۰؛ نایینی، ۱۳۷۸) و هدف وی در این نهضت، هدایت افراد در جهت خداوند و در نهایت، کسب رضایت اوست (طباطبایی، ۱۳۸۲؛ مطهری، ۱۳۷۸؛ امام خمینی، ۱۳۷۳؛ نایینی، ۱۳۷۸) که معمولاً این هدف در سایر مکاتب فکری مشاهده نمی‌شود (Shafrits & Ott, 2001).

با این توصیف، دیدگاه اسلام درباره انسان و به طور خاص رهبری، می‌تواند در تقابل با دیدگاه‌های برخاسته از ذهنیات بشری قرار گیرد. اسلام نسبت به انسان و ماهیت او و راه سعادت و رهبری، نظر خاص دارد. مدیر اسلامی علاوه بر وظیفه توجه به تولید، دارای رسالت «تعالی» نیز هست که منبع تغذیه فکری و روحی وی برای تحقق این مهم در سازمان، «مکتب» و روش کشف آن اکتشافی است. (افجهای، ۱۳۸۸، ص ۲۳)

اسلام، راه دستیابی به سعادت دنیوی و اخروی را دوری از هوای نفسانی، رعایت تقوا و اطاعت از خداوند و به عبارت دیگر؛ دستیابی به صفات متعالی انسانی می‌داند. بر اساس آموزه‌های اسلام، این خداوند است که راه حق را آشکار و طرق رسیدن به آن را نیز مشخص کرده است (کمپانی، ۱۳۸۰، خطبه ۱۵۶، ص ۳۵۸). بنابر این، ویژگی‌های انسان متعالی، از سوی پروردگار تعریف و تحدید می‌شود و انسان کافی است برای پیمودن راه سعادت، آن تعاریف و شرایط و دستورالعمل‌های دستیابی به آنها را با بهره‌گیری از قرآن و سنت (همان، خطبه ۸۵، ص ۳۴۵) دریابد و در خود به کمال برساند.

از این رو، از نظر اسلام، صفاتی همچون: کرامت، بزرگواری، عدالت و شجاعت، معنای خاصی دارند که اسلام آنها را تعریف و تحدید کرده است. این صفات با تعالیم اسلامی درک می‌شوند و فرد مسلمان زمانی مطمئن می‌شود این صفات را در خود به کمال رسانده که آنچه حاصل کرده است، با آنچه قرآن و سنت توصیف و تبیین کرده‌اند، برابر باشد. بنابر این، انسان کامل از دیدگاه اسلام، انسانی است که صفات و ویژگی‌های درونی خویش را با تعالیم و رهنمودهای قرآن و سنت به کمال برساند و اسلام به این انسان اجازه رهبری و ولایت می‌دهد و مسلمانان با مراجعه به قرآن و سنت می‌توانند رهبری را که مورد تأیید اسلام است، بشناسند. این امر، تفاوت اسلام و رویکردهای غیر اسلامی را نشان می‌دهد؛ زیرا رویکردهای غیر اسلامی به دست بشر و با عقل، تخیل و تجربه عملی او به دست آمده است؛ در حالی که رویکرد اسلامی نسبت به رهبر، آنچه خداوند می‌گوید، ارائه می‌دهد. بر این اساس، کشف صفات و مشخصه‌های رهبری اسلامی، اصولاً نیازمند پژوهش‌های اکتشافی است.

در ادامه با توجه به اینکه بناست به جایگاه رهبری سازمانی اسلامی در رویکرد اسلامی ایرانی پیشرفت پرداخته شود، مفاهیم پیشرفت و الگوی مذکور در دو وضعیت فعلی و آتی به طور خلاصه تشریح می‌شود.



## پیشرفت

پیشرفت<sup>۱</sup> حرکتی به جلو<sup>۲</sup> و گام‌به‌گام است؛ یعنی حرکتی زنده و فعال و نه جابه‌جایی ساده. پیشرفت، وابسته به فضا<sup>۳</sup> بوده و در نتیجه، مفهومی است که بخش مهمی از معنای خود را از علم فیزیک گرفته است. اما در عرصه اجتماعی، به جنبشهایی که الزامات فضایی نباشند نیز قابل اطلاق است. (دورینا، ۱۳۷۴، ص ۶۱)

واژه پیشرفت با قرارگیری در برابر مفهوم سکون، به نوعی حرکت اشاره دارد. در واقع؛ در پیشرفت حرکتی مستتر است که محصول آن، تغییر در وضعیت است. طبق این نگاه، مهم‌ترین مؤلفه در درک مفهوم پیشرفت، آگاهی از وقوع نوعی تغییر است. اما این پرسش مطرح می‌شود که تغییر برآمده از پیشرفت مثبت است یا منفی؟ پیشرفت، تغییری مثبت است؛ بدین معنی که برآیند تغییرات در یک زمینه که نتایج و اثرات مفیدی در بر داشته باشند را می‌توان پیشرفت نامید. اما تغییرات منفی و حرکت با برآیند تغییرات منفی، یادآور پُسرقت است. بنابر این، مفهوم پیشرفت در یک منظومه معنایی، با مفاهیم متعارضی همچون سکون و پسرقت هويت می‌یابد. این نگرش، به پیشرفتهای اجتماعی نیز قابل تعمیم است. بنویست با تأیید این رویکرد، وجود نوعی مثبت‌گرایی و ایده‌آل‌گرایی را در مفهوم پیشرفت شناسایی می‌کند. وی در تعریف پیشرفت می‌گوید: «پیشرفت، فرایندی افزایش‌دهنده و رو به گسترش است که آخرین مرحله آن همواره مطلوب‌ترین و بهترین حالت محسوب می‌شود» (Benoist, 2008).

## پیشرفت در اسلام

فرایند پیشرفت در جامعه اسلامی، تحوّل اساسی و بنیادی در کمیّت و کیفیت زندگی فردی و اجتماعی است. در این تعریف، جامعه برای تأمین نیازهای اساسی در همه امور زندگی به گونه‌ای هدفمند، جامع، فراگیر، متعادل و پایدار، مطابق اسلام در نظر گرفته می‌شود. لذا بر اساس آموزه‌های اسلام، پیشرفت صرفاً مادی نبوده، بلکه جنبه‌های معنوی رشد و تعالی انسانی را نیز در بر می‌گیرد. به عبارتی؛ اصطلاح پیشرفت، سعادت بشری را، هم در بخش مادی و هم در بخش معنوی در بر دارد (امیدی، ۱۳۹۰، ص ۱۸۸). بنابر این، در فرایند این پیشرفت، تأمین خواسته‌های مادی و معنوی انسان، رشد و تعالی فرد و جامعه به صورت توأمان مطرح بوده و هدف نهایی آن، رساندن انسان به کمال نهایی؛ یعنی «قرب الی الله» است که با شکوفا شدن همه استعدادهای درونی انسان ذیل واژه «حیات طیبه» تحقق می‌یابد. (خوش‌چهره و حبیبی، ۱۳۹۰، ص ۲۲۵)

با این نگاه به پیشرفت، این رهبری سازمانی با دیدگاه اسلامی است که ظرفیت تحقق همه استعدادهاى منابع انسانی در سازمان را در خود دارد و می‌تواند زمینه‌های ظهور و بروز الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت را به صورت عینی و عملیاتی و نه صرفاً نظری، فراهم آورد.

## اسلامی بودن و جامعیت الگو

کاپلان (۱۹۶۴) با اشاره به استفاده از واژه «الگو» در ادبیات علوم اجتماعی، از «استفاده گنج‌کننده و اغلب مبهم این واژه» سخن می‌گوید. این واژه گاه برای اشاره به الگوی فیزیکی

1. Progress
2. Pro
3. Topas



دقیقی مانند تونل باد استفاده می‌شود و گاهی نیز برای ارجاع به «هر نظریه‌ای که با درجه‌ای از دقت ریاضی و منطقی ارائه شده است» «پاملاجی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۲۴). معنای الگو از زاویه‌ای دیگر، همان «نقشه جامع» است. الگو از نظر لغوی، سرمشق، مقتدا و اسوه معنا شده و در اصطلاح، عبارت است از بیان یک یا چند واقعیت به هم مرتبط توسط نمادهای مختلف نوشتاری، ترسیمی یا فیزیکی (خوش‌چهره و حبیبی، ۱۳۹۰، ص ۲۲۰). حال باید دید مراد از عنصر اسلامی در الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت چیست. بر اساس قید اسلامی بودن، می‌بایست هر نوع مفهوم یا شاخصی را که در تعریفی از پیشرفت دخیل است، با مبانی نظری، فلسفی و انسان‌شناختی اسلامی مبتنی کرد (عرب، ۱۳۹۰، ص ۱۹۱). بنابر این، شاخصهای ارائه شده در این الگو، قبل از هر چیزی باید برخاسته از مفاهیم اسلامی باشند که این مفاهیم، وابسته به شرایط زمانی و مکانی خاصی نمی‌باشند (هادوی تهرانی، ۱۳۹۰، ص ۹). به تعبیری دیگر؛ این گونه مفاهیم را که ورای زمان و مکان بوده و در قالب شرایط و امکانات نمی‌گنجد، می‌توان به عنوان ارزشها، آرمانها، ایده‌آلها و مطلوبها قلمداد کرد. (اعرابی، ۱۳۸۷، ص ۳۳)

آرمانها و مطلوبهای این الگو در حکم «وضعیت مطلوب» است که جامعه همواره سعی دارد به سمت آن حرکت کند. «حرکت، عبارت است از رهایی تدریجی چیزی از قوه و استعداد و رسیدن به فعلیت» (جوادی آملی، ۱۳۶۶، ص ۱۸۸). باید توجه داشت که اگر موجودی واجد کمالی باشد، هیچ‌گاه به سوی آن حرکت نمی‌کند؛ زیرا همواره کوشش و جستجو به سمت مفقود است نه موجود (همان، ص ۱۶۷). پس، از آنجا که غایت حرکت ورای زمان و مکان بوده، لذا «جهت» آن نیز مقوله‌ای است ورای زمان و مکان (اعرابی، ۱۳۸۷، ص ۳۵). در عین حال، تذکر این نکته ضروری است که حرکت، در امتداد زمان و به تدریج تحقق می‌یابد (جوادی آملی، ۱۳۶۶، ص ۱۸۳) و این امتداد و تدریج تا بی‌نهایت قابلیت انقسام دارد (مصباح یزدی، ۱۳۷۰، ص ۲۷۶) و چنانچه اگر خطی فرضی از مبدا اولیه تا غایت آن ترسیم شود، با توجه به قابلیت انقسام حرکت، می‌توان بر روی آن مبادی و مقاصدی نسبی (همان، ص ۱۶۹) لحاظ کرد که این مقاصد می‌توانند حالات و صور مختلفی داشته باشند. این حالات و صور نسبی، خود می‌توانند در قالب شرایط زمان و مکان تعریف شوند. بنابر این، در مرحله تنظیم حرکت، طراحی و سازماندهی جامعه، مبنا و مقصدی نسبی برای حرکت مورد نظر وضع می‌شود که با تحقق حرکت طراحی شده، متحرک از مبدا به سمت مقصد جریان می‌یابد و از قوه به فعل و از نقص به کمال سیر می‌کند. این موضوع در بحث اداره و تغییر جامعه می‌تواند به ترتیب به «وضعیت موجود» و «وضعیت مناسب» تعبیر شود. (اعرابی، ۱۳۸۷، ص ۳۵) (شکل ۱)

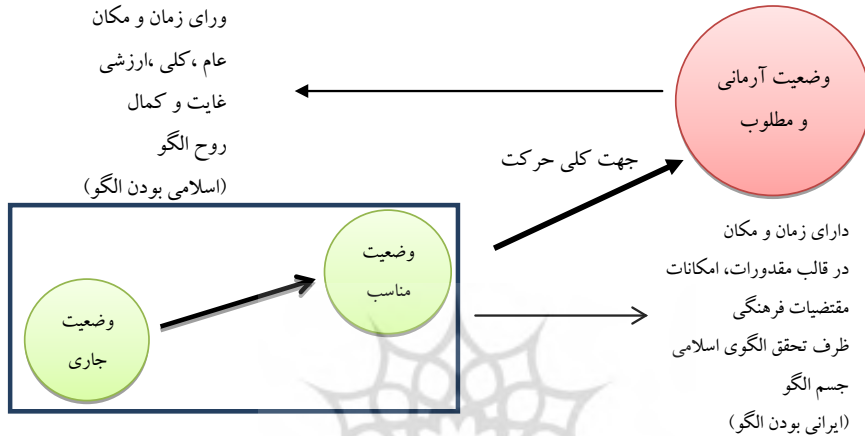
### ایرانی بودن و واقعیت الگو

قید ایرانی بودن ناظر به این است که باید در زمینه پیشرفت، شرایط و زمان و مکان را نیز در نظر گرفت. به عبارت دیگر؛ اسلام خود کامل است، ولی از آنجا که در مقطع معینی این الگو اجرا می‌شود، باید ویژگی‌های زمانی، مکانی و ظرف تحقق آن به دقت لحاظ شود (هادوی تهرانی، ۱۳۹۰، ص ۱۳). لذا باید متناسب با شرایط، مقتضیات و ظرفیتهای فرهنگی کشور، الگویی از پیشرفت پیشنهاد شود که از بالاترین میزان همسویی و هماهنگی با تعالیم و

۱. لازم به تذکر است که کمال و غایت جامعه نیز ورای زمان و مکان است و در هیچ لحظه‌ای وصل به آن محقق نمی‌شود. بنابر این، اداره جامعه و تغییر آن از وضعیت حاضر به سوی غایت و کمال مطلوب، امری مستمر و به بیان مولانا، آزمایشی دائمی است.



آموزه‌های اسلامی برخوردار باشد. بنابر این، اگر اسلامی بودن، جامعیت الگوست؛ ایرانی بودن، واقعیت آن را تأمین می‌کند. با توجه به مطالب پیش گفته، در کنار هم بودن این دو قید، رمز موفقیت الگو را تضمین خواهد کرد؛ چرا که در این الگو، اسلامی بودن به منزله «روح» و ایرانی بودن نیز به منزله «جسم» پیشرفت است (عرب، ۱۳۹۰، ص ۱۹۵). همان طور که پیش‌تر گفته شد و از شکل ۱ نیز مستفاد می‌شود، قید ایرانی بودن الگو، در قالب زمان و مکان بوده و در حکم مسیر و ظرفی است که جامعیت الگو از طریق آن و طی آن تحقق خواهد یافت.



شکل ۱: اسلامی و ایرانی بودن الگوی پیشرفت (عربی، ۱۳۸۷)

### شاخصهای رهبری اسلامی

ویژگی‌های رهبری سازمانی، یکی از مسائلی است که بر رفتار و سبک رهبری وی اثرگذار بوده (نجفی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۸۰)، می‌تواند در میزان تأثیرگذاری و نفوذ او به طور عام بر مردم و به طور خاص در سازمان بر کارکنان، نقش بسزایی داشته باشد. بنابر این، شاخصهای یک رهبر مسلمان، چه در سازمان یا کشور با شاخصهای رهبری در سایر اندیشه‌ها می‌بایست متفاوت باشد (ورزشکار، ۱۳۸۷). بررسی‌ها در حوزه مطالعه ویژگی‌های رهبری در سازمانها، نشان می‌دهد که این موضوع، از یک سیر تاریخی تبعیت کرده است. نخستین شیوه مطالعه بر این عقیده بود که با مطالعه بسیاری از رهبران کارآمد می‌توان به مجموعه کوچکی از صفات مشترک برای شناسایی رهبران بزرگ آینده دست یافت. در این نظریه، صفات جسمانی از قبیل سن، قد، وزن و توان، همراه با زمینه اجتماعی (برای مثال: تحصیلات و پایگاه اجتماعی)، هوش و فهرستی بلندبالا از ویژگی‌های شخصیتی (مانند حسادت، سلطه‌گری، استقلال، اعتماد به نفس و عینیت) و خصوصیات اجتماعی (مانند کشش و جاذبه، محبوبیت و نزاکت) مورد تحقیق قرار گرفتند. استاگدیل (۱۹۵۰) با ۱۲۰ مطالعه‌ای که بر این اساس انجام داد، عواملی شخصی همچون: توانایی، موفقیت، مسئولیت، مشارکت و منزلت را به عنوان شاخصهای رهبری معرفی کرد.





از دیدگاه قرآن کریم، در سوره یوسف (آیه ۵۴ و ۵۵) به برخی از ویژگی‌های رهبری اشاره شده است. در این دو آیه به چهار صفت رهبر اشاره شده است: **مکین**: منظور از این ویژگی این است که کسی که مقام رهبری و زمامداری را برعهده می‌گیرد، باید شایستگی و قابلیت پذیرش آن را نیز داشته باشد. **امین**: فرد رهبر باید از نظر افراد فرادست و فرودست و به طور کلی جامعه، به امانتداری معروف باشد. **حفیظ**: رهبر می‌بایست قدرت نگهداری و حفظ اموال، مقام و مسئولیتی که بر عهده او گذاشته شده است داشته باشد. **علیم**: رهبر باید آگاه باشد؛ به نحوی که بتواند اموال و امکاناتی را که در اختیار دارد، بجا و عادلانه مصرف کند و تفویض اختیار و منابع، به طور صحیح انجام گیرد.

به طور کلی اگر بخواهیم به ویژگی‌های رهبری در اسلام، نظری جامع داشته باشیم، می‌بایست به سه ویژگی از ویژگی‌های رهبری توجه شود: ویژگی‌های شخصی رهبری در سازمان، ویژگی‌های رهبری در مقابل کارکنان (زیردستان) و ویژگی‌های رهبری در مقابل رؤسا (مافوقان). با تأمل در آیات قرآن کریم و سیره ائمه (ع) به ویژه سیری مجمل در نهج البلاغه، به خصوص نامه‌های حضرت علی (ع) به مالک اشتر (نامه ۵۳) و عبدالله بن عباس فرماندار مصر (نامه ۱۸)، می‌توان این ویژگی‌ها را به شرح جدول ۱ به طور خلاصه نشان داد.

جدول ۱: شاخصهای رهبری سازمانی اسلامی (شخصی، در برابر کارکنان و مافوقان)

ویژگی‌های شخصی رهبری (نامه ۵۳ نهج البلاغه)	ویژگی‌های رهبری در برابر کارکنان (نامه ۱۸ به عبدالله بن عباس) (ورزشکار، ۱۳۸۸)	ویژگی‌های رهبری در مقابل مافوق
- داشتن تقوا و ترس از خدا؛	- عدم تدارک شرایط سخت برای زیردستان؛	از دیدگاه اسلام، مافوق فقط یکی است و در همه کارها فقط باید به او رجوع کرد و او خدای یکتاست. در نظامهای غیر الهی، افراد دارای مافوق متعددی بوده که بر حسب نیت خود به یکی از آنها مراجعه می‌کنند. ولی به طور کلی، رهبر نسبت به مافوق خود بایستی صفات و ویژگی‌های ذیل را دارا باشد (ورزشکار، ۱۳۸۷):
- مقدم داشتن طاعت خدا بر دیگر کارها؛	- رفتار همراه با اعتدال با زیردستان؛	- حیا نسبت به مافوق؛
- پیروی از قرآن؛	- فروتنی با زیردستان؛	- احترام توأم با صمیمیت؛
- غلبه بر هوی و هوس و نفس اماره؛	- نرم‌خویی و گشاده‌رویی با زیردستان؛	- نگاه به کار مافوق به صورت نقادانه؛
- خویشتن‌داری؛	- بر حذر بودن از نخوت و تکبر؛	- عمل طبق مقررات و قوانین (نه بر اساس میل مافوق)؛
- عدالت در امور؛	- عدالت در برخورد با همه حتی در نگاه؛	- ارائه پیشنهادهای کاری به مافوق؛
- دوری از عیب‌جویان و عیب‌جویی؛	- نکوهش خیانت در بیت‌المال امت؛	- عدم افراط و تفریط در احترام به مافوق؛

۱. «پس از آنکه پاکدامنی یوسف ثابت شد، پادشاه گفت: یوسف را نزد من آورید، من او را از خواص خود قرار خواهم داد. هنگامی که یوسف را نزد پادشاه آوردند و پادشاه با او سخن گفت و عظمت وی نزد پادشاه بیشتر آشکار شد، او را به صدارت منصوب کرد و گفت: تو امروز نزد ما مقامی بلند داری و در همه کارهای ما امین هستی.»



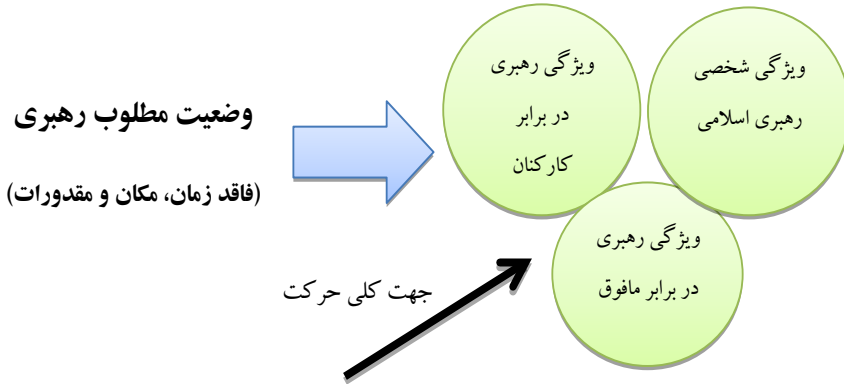
ویژگی‌های رهبری در برابر کارکنان (نامه ۱۸ به عبدالله بن عباس) (ورزشکار، ۱۳۸۸)	ویژگی‌های شخصی رهبری (نامه ۵۳ نهج البلاغه)	ویژگی‌های رهبری در مقابل مافوق
- نیکویی با مردم؛	- دوری از کینه‌جویی؛	- عدم افراط و تفریط در انتقاد نسبت به مافوق.
- دور کردن ترس و بیم از دل مردم؛	- عدم مشورت و دوستی با سخن‌چین؛	
- بر حذر داشتن رهبر از درستی و ستم‌ورزی بر زیردستان؛	- عدم مشورت با بخیل، ترسو و حریص؛	
- عدم تحقیر زیردستان؛	- پیوند و دوستی با پارسایان و راستگویان؛	
- مدارا با مردم؛	- بحث و گفتگو با دانشمندان و حکما؛	
- عدم تبعیض در بین زیردستان؛	- توکل به خدا و رسول به هنگام مشکل؛	
- دوستی ورزیدن با زیردستان؛	- بر حذر بودن از غرور و داشتن سعه صدر؛	
- بخشش گناه زیردستان؛	- شکیبایی در مقابل مشکلات ناشی از آن؛	
- عدم تعجیل در تصمیم‌گیری هنگام خشم در مورد زیردستان؛	- وفای به عهد؛	
- عدم استبداد در فرماندهی؛	- حذر از خیانت در پیمان؛	
- پاداش به نیکوکاران و مجازات بدکاران مطابق با اعمالشان؛	- بر حذر بودن از منت‌گذاری بر دیگران؛	
- ساماندهی به کار زیردستان؛	- پرهیز از شتاب در امور؛	
- نگاه دلسوزانه به مشکلات زیردستان؛	- پرهیز از سستی در امور در موعد انجام آنها؛	
- قدردانی از زیردستان پرتلاش و کوشش؛	- جلوگیری از بروز قهر و غضب؛	
- مشورت با زیردستان قبل از تفویض اختیار و مسئولیت؛	- بر حذر بودن از زخم زبان زدن؛	
- توجه به ویژگی‌های تجربه، حیا، خاندان پرهیزگار و نجیب؛	- صداقت و راستگویی؛	
- ارضای نیازهای مادی عاملان تحت سرپرستی برای اتمام حجت بر آنها برای نپذیرفتن هرگونه عذری نسبت به عدم پذیرش فرامین رهبری یا خیانت در مال؛	- کفایت و شایستگی؛	
- مجازات عامل خیانتکاری که خیانت او اثبات شده باشد با: تنبیه بدنی، مصادره اموال و تحقیر او در ملا عام؛	- داشتن چشم‌انداز و آینده‌نگر بودن؛	
- دلگرمی دادن (مشوقها)؛	- استحکام شخصیت؛	
- انتخاب کاتبانی صالح و رازدار برای ثبت گزارشهای صحیح و حفظ اسرار رهبر؛	- خضوع و فروتنی؛	



ویژگی‌های رهبری در مقابل مافوق	ویژگی‌های رهبری در برابر کارکنان (نامه ۱۸ به عبدالله بن عباس) (ورزشکار، ۱۳۸۸)	ویژگی‌های شخصی رهبری (نامه ۵۳ نهج البلاغه)
	- توجه به تجارت و بازرگانی و صنعت و تشویق صاحبان صنایع و بازرگانان؛	- مهربانی و بلندهمتی؛
	- توجه به قشر ضعیف جامعه و اختصاص سهمیه‌ای از بیت‌المال برای ایشان؛	- خودشناسی؛
	- انتخاب نماینده‌ای دلسوز و فروتن برای رسیدگی به مشکلات مستضعفان به منظور اطلاع دقیق رسانی وضعیت آنها به رهبر؛	- تمایل به مشورت؛
	- برگزاری جلسات عمومی برای شنیدن مسائل و مشکلات زیردستان؛	- انصاف و بی‌طرفی؛
	- امکان دسترسی زیردستان به رهبر و خوش خلقی و آگاهی رهبر در برخورد با آنها؛	- مسئولیت‌پذیری؛
	- لزوم توجه اهداف و نیت و مقصود رهبر برای زیردستان برای رفع سوء تفاهمها	- سادگی و ساده‌زیستی.

### شاخصهای رهبری اسلامی در حکم رهبری مطلوب سازمانی

همان‌طور که از نظر گذشت، بر اساس قید اسلامی بودن الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، می‌بایست هر نوع مفهوم یا شاخصی که در تعریفی از پیشرفت دخیل است، با مبانی نظری، فلسفی و انسان‌شناختی اسلامی تطبیق داد (عرب، ۱۳۹۰، ص ۱۹۱). بنابر این، شاخصهای ارائه شده در این الگو، در هر حوزه‌ای، از جمله مبحث رهبری سازمانی، می‌بایست قبل از هر چیزی برخاسته از مفاهیم اسلامی باشد. این شاخصهای احصایی از قرآن و سیره ائمه (ع) در حوزه رهبری سازمانی، واجد ویژگی‌هایی چون: ارزشی بودن، غایت و کمال، عمومیت، جامعیت و کلیت و بالطبع، ورای زمان و مکان بوده و مربوط به سازمان، کشور یا عصر خاصی نیستند، بلکه ترسیم‌کننده وضعیت آرمانی، ایده‌آل و مطلوب از منظر شاخصهای رهبری سازمانی در سه بُعد ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های رهبری در مقابل کارکنان و ویژگی‌های رهبری در برابر مدیران مافوق محسوب می‌شوند (شکل ۲) و همه رهبران در همه اعصار، چه در مملکت‌داری، یا در اداره سازمان و حتی به طور خاص در نهادی کوچک همچون خانواده، در صورتی که مایل به دارا بودن ویژگی‌های مطلوب رهبری بوده و بخواهند از نظر اثربخشی سازمانی در شرایطی آرمانی باشند، به نحوی که همه ذی‌نفعان سازمانی (درون‌سازمانی و برون‌سازمانی) از کارکنان گرفته تا سهامداران و مالکان، مشتریان، بستانکاران، دولت و در نهایت، جامعه رضایتی نسبی از سازمان داشته باشند و نیز اگر بخواهند خود را به عنوان یک رهبر سازمانی اثربخش (به عنوان تسهیل‌گر و تسریع‌کننده تحقق اهداف مشروع سازمانی) معرفی کنند، باید همواره خود را با این شاخصها محک زده، مورد مقایسه قرار دهند.



شکل ۲: وضعیت مطلوب رهبری سازمانی اسلامی<sup>۱</sup>

با نگاه به شکل ۲، ملاحظه می‌شود که سه ویژگی ترسیم شده در ابعاد شخصیتی رهبری اسلامی، تعهدات رهبری سازمانی اسلامی در برابر پیروان و مدیران مافوق در حکم آرمانها و مطلوبهای الگوی رهبری در سازمان محسوب شده و به عبارتی؛ ترسیم‌کننده «وضعیت مطلوب» است که مدیران سازمانها و به طور کلی مدیران کشور می‌بایست همواره سعی کنند به سمت آن حرکت کنند. همچنان که در بحث حرکت نیز گفته شد، ویژگی‌های مطلوب دارای این خصوصیت هستند که افراد و مدیران را به سمت خود جلب و جذب می‌کنند و جزء آن دسته از آرمانها محسوب می‌شوند که دستیابی به آنها مقدر نخواهد بود (بدین معنی که نقطه پایانی برای آن نمی‌توان تصور کرد. برای مثال، عدالت را می‌توان ذکر کرد که هر چه به آن برسیم باز هم آغاز آن خواهد بود)؛ زیرا بر اساس فلسفه وجودی حرکت، اگر موجودی واجد کمالی باشد، هیچ‌گاه به سوی آن حرکت نمی‌کند و همواره کوشش و جستجو به سمت مفقود است نه به سمت موجود. پس ویژگی غایت‌گونه شاخصهای رهبری اسلامی در سازمان، بر اساس این فلسفه و دیدگاه، به عنوان اهرمی در جهت تلاش و حرکت مدیران سازمانها به سمت نقطه مطلوب عمل کرده و این تلاش و حرکت، با توجه به این مهم، هیچ‌گاه متوقف نخواهد شد. اما همان‌طور که ذکر شد، این حرکت، در امتداد زمان و به تدریج تحقق می‌یابد (جوادی آملی، ۱۳۶۶، ص ۱۸۳) و این امتداد و تدرج تا بی‌نهایت قابلیت انقسام دارد (مصباح یزدی، ۱۳۷۰، ص ۲۷۶) و با توجه به همین قابلیت انقسام حرکت، می‌توان مقاصد، حالات و صور مختلفی را برای نزدیک شدن به وضعیت آرمانی و مطلوب تعیین و تعریف کرد که قطعاً این حالات و صور، نسبی بوده، در قالب شرایط زمان و مکان تعریف می‌شوند. بنابر این، مدیران و اعضای هیئت مدیره در سازمانها (که بیشتر موضوع رهبری سازمانی، در حرکت و تصمیمات آنها متبلور می‌شود) باید توجه داشته باشند که در مرحله تنظیم حرکت، طراحی و سازماندهی، با توجه به شرایط زمانی، مکانی، بودجه، مقدرات و مقتضیات فرهنگی و نیز شرایط کارکنان و سازمان خود، میناها و مقاصد نسبی برای حرکت مورد نظر وضع کنند که با تحقق حرکت طراحی شده خود، موجب انتقال متحرک (موضوع رهبری سازمانی) از مبدا

۱. شاخصهای مندرج در جدول ۱ همچون: رعایت تقوا، عدالت در امور، وفای به عهد، غلبه بر هوی و هوس، فروتنی با زیردستان، مدارا با مردم، عدم استبداد، داشتن حیا نسبت به مافوق، عمل طبق قوانین و مقررات و... تعیین‌کننده جهت کلی حرکت مدیران در سازمان بوده و باعث می‌شوند تا مدیران همواره در این جهت حرکت کنند.



به سمت مقصد و از نقص به سمت کمال را فراهم و به طور کلی باعث کمال خود و سازمان شوند که تحقق این مهم، به سهم خود موجب تحقق اثربخشی سازمانی نیز خواهد شد.

### نقش رهبری سازمانی اسلامی در الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت

الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت قرار است در همه ابعاد سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی و تمامی شئون نظام جمهوری اسلامی، به مثابه نقشه‌ای جامع، فراروی سازمانها و مسئولان و مدیران قرار گیرد تا بر اساس این نقشه ترسیمی (الگوی مطلوب)، کشور در تمام جهات خود را به سمت آرمانها و ایده‌آلها به حرکت واداشته، چشم‌اندازهای مد نظر را محقق کند. بدیهی است سازمانها به عنوان یکی از مجاری تحقق این نقشه جامع محسوب می‌شوند. منابع انسانی نیز به عنوان یکی از عوامل کلیدی و مهم هر سازمان در اجرای این نقشه جامع، دارای نقشی راهبردی است. منابع انسانی به عنوان عامل نرم سازمانی، در صورت تأمین نیازها (مادی، معنوی)، تفهیم اهداف (راهبردی و عملیاتی) و تحریک و تشویق، از عوامل تحقق اهداف سازمانی در سازمانها بوده و همان طور که گفته شد، در مبانی فکری نظام اسلامی، تعالی منابع انسانی (در جهت رشد انسان و سازمان) به عنوان یکی از وظایف خطیر و مهم مدیر اسلامی قلمداد می‌شود که این مهم در وظیفه رهبری سازمانی مدیر، ظهور و بروز می‌یابد. بنابر این، همان طور که ملاحظه می‌شود، رهبری سازمانی در تحقق هر نوع هدف سازمانی و از جمله در تحقق الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت، در همه ابعاد دارای نقشی کلیدی است و نمی‌توان از ایفای این نقش به سادگی عبور کرد.

### نتیجه‌گیری و بحث

این مقاله با هدف بررسی جایگاه و نقش رهبری سازمانی اسلامی در تحقق الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت، با روش مطالعه اسنادی و کتابخانه‌ای تدوین شده است. در همین راستا، ابتدا ضرورت طرح الگوی اسلامی - ایرانی به منظور پیشرفت همه‌جانبه و متوازن بر اساس مبانی فکری و اعتقادی نظام جمهوری اسلامی ایران، مطرح و پس از آن، از مدیریت و رهبری سازمانی به عنوان یکی از چالشهای اساسی و رکن پایه‌ای این الگو یاد شد و سپس، غنای منابع اسلامی در باب رهبری سازمانی از یک سو و محدودیتهای رهبری در نظریه‌های موجود در ابعاد نظری و عملی از سوی دیگر، به عنوان الزامات پرداختن به موضوع رهبری از دیدگاه اسلام و قرآن مورد بحث و بررسی قرار گرفتند. بر همین اساس، ضمن ارائه توضیحاتی در باب مبانی نظری پیشرفت و رهبری در اسلام، از طریق طرح فلسفه حرکت، سه موقعیت در باب الگوی مذکور تحت عنوان «وضعیت مطلوب»، «وضعیت مناسب» و «وضعیت جاری» بررسی شدند. با توجه به اینکه سبک و رفتار رهبری سازمانی متأثر از ویژگی‌های رهبری است، همچنین به منظور ارائه پاسخی برای پرسش اول تحقیق، با استفاده از آیات و روایات و به ویژه خطبه‌های برگرفته از نهج البلاغه، شاخصهای رهبری سازمانی در سه موقعیت «ویژگی‌های شخصی رهبری»، «ویژگی‌های رهبری در مقابل کارکنان» و «ویژگی‌های رهبری در برابر مافوقان»، استخراج و طبقه‌بندی شد. در این قسمت، ۷۵ شاخص در هر سه ویژگی، به عنوان ویژگی‌های مطلوب در حوزه رهبری سازمانی معرفی و بیان شد که این شاخصها با توجه به بنیانهای و مبانی فلسفه حرکت، از آنجا که جزء غایتها محسوب می‌شوند، عامل مهمی در حرکت و تلاش مدیران سازمانها برای تحقق یا نزدیک شدن به آنها خواهد بود. لذا در پاسخ



به سؤال دوم تحقیق که به دنبال تعیین جایگاه رهبری سازمانی اسلامی در الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت بود، باید گفت این شاخصها، حکم وضعیت مطلوب را داشته، به عنوان چراغ راهنما و مشعلی فراروی مدیران خواهند بود تا در همه ابعاد الگو بتوانند خود را با آن مقایسه کنند و تطبیق دهند. در ادامه، توضیح داده شد که سازمانها برای تحقق رهبری سازمانی مطلوب اسلامی، می‌بایست در تنظیم برنامه‌ها در چارچوب شرایط زمانی و مکانی و با لحاظ مقتضیات فرهنگی و سازمانی، برنامه‌ریزی‌های مناسبی انجام دهند. در انتهای مقاله نیز به نقش رهبری سازمانی در برانگیختن عامل مهم منابع انسانی در سازمان و تأثیری که این مهم در تحقق همه‌جانبه الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت خواهد داشت، اشاره شد.

## منابع

۱. قرآن کریم (۱۳۷۸)؛ ترجمه مهدی الهی قمشه‌ای، تهران، شرکت تضامنی رشیدی.
۲. استونر، جیمز ای. اف؛ آر. ادوارد فریمن و دانیل آر. گیلبرد (۱۳۸۳)؛ **مدیریت: سازماندهی- رهبری کنترل**، ترجمه علی پارساییان و محمد اعرابی، جلد دوم، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی.
۳. اعرابی، سید محمد (۱۳۸۷)؛ **مجموعه مقالات مدیریت: مبانی روش‌شناسی و تئوری‌های مدیریت**، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی.
۴. افجه‌ای، سید علی اکبر (۱۳۹۰)؛ **رهبری سازمانی**، تهران، سازمان مدیریت صنعتی.
۵. افجه‌ای، سید علی اکبر (۱۳۸۸)؛ **مدیریت اسلامی**، تهران، جهاد دانشگاهی دانشگاه علامه طباطبائی، چ هشتم.
۶. افجه‌ای، سید علی اکبر (۱۳۸۸)؛ **نظریه‌های رفتاری سازمان**، تهران، دانشگاه علامه طباطبائی.
۷. امام خمینی، روح‌الله (۱۳۷۳)؛ **ولایت فقیه**، تهران، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی.
۸. امیدی، مهدی (۱۳۹۰)؛ «نسبت عدالت و پیشرفت با رویکرد به اندیشه اسلامی»، **خردنامه عدالت در الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت**، تهران، همشهری، ص ۱۸۹-۱۸۴.
۹. پاملاجی، شومیکر؛ جیمز ویلیام تانکارد و دومینگ ال. لاسورا (۱۳۹۰)؛ **نظریه‌سازی در علوم اجتماعی**، ترجمه محمد عبدالهی، تهران، جامعه‌شناسان.
۱۰. تولایی، محمد (۱۳۸۸)؛ **مجموعه مقالات همایش بسیج سازندگی و نقش آن در توسعه همه‌جانبه کشور (لوح فشرده)**، تهران، پژوهشکده مطالعات و تحقیقات بسیج.
۱۱. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۶۶)؛ **مبدء و معاد**، تهران، الزهرا.
۱۲. حقیقی، محمدعلی؛ بهاء‌الدین برهانی، سحر مشعوف و مجید کرد رستمی (۱۳۸۲)؛ **مدیریت رفتار سازمانی**، تهران، ترمه.
۱۳. خلیل‌فر، حسین (۱۳۷۷)؛ **تاریخ فلسفه در جهان اسلام**، تهران، علمی فرهنگی.
۱۴. خوش‌چهره، محمد و نیکبخش حبیبی (۱۳۹۰)؛ «اصول پایه‌ای و عناصر کلیدی الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت از منظر اسناد فرادستی ج.ا.ایران»، راهبرد، سال بیست و یکم، ش ۶۲، ص ۲۴۴-۲۱۹.
۱۵. دانایی‌فرد، حسن (۱۳۸۴)؛ «تئوری پردازی با استفاده از رویکرد استقرایی: استراتژی مفهوم‌سازی بنیادی»، **دوماهنامه علمی پژوهشی دانشگاه شاهد**، سال دوازدهم، دوره جدید، ش ۱۱.
۱۶. دورینا، آلبرتو واگنر (۱۳۷۴)؛ **پیشرفت و فقر و رابطه آن با ارزشهای فرهنگی و معنوی**، ترجمه مسعود محمدی، تهران، وزارت امور خارجه.



۱۷. رابینز، استیفن پی (۱۳۸۵)؛ **رفتار سازمانی**، ترجمه علی پارسیان و محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی.
۱۸. رابینز، استیفن پی. و تیموتی جاج (۱۳۸۹)؛ **رفتار سازمانی**، ترجمه مهدی زارع، جلد دوم، تهران، مؤسسه علمی فرهنگی نص.
۱۹. رضاییان، علی (۱۳۷۹)؛ **مدیریت رفتار سازمانی**، تهران، سمت.
۲۰. زارعی متین، حسن (۱۳۸۸)؛ **مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته**، تهران، آگاه.
۲۱. ساعتچی، محمود و علی اکبر عزیزپور پوبی (۱۳۸۴)؛ «**طراحی الگوی رهبری اثربخش دانشگاهی**»، مجله دانشور رفتار، ش ۱۱.
۲۲. شمعی، علی (۱۳۸۷)؛ «**نقش گردشگری در فرایند همگرایی و توسعه فرهنگی کشورهای اسلامی**»، نامه پژوهش فرهنگی، سال نهم، ش ۸۲.
۲۳. طباطبایی، سید محمدحسن (۱۳۸۲)؛ **اسلام و انسان معاصر**، قم، دفتر انتشارات اسلامی.
۲۴. طباطبایی، سید محمدحسن (۱۳۶۰)؛ **بررسی های اسلامی**، جلد سوم، [بی جا]، هجرت.
۲۵. عرب، مهدی (۱۳۹۰)؛ «**عدالت و پیشرفت در اندیشه اسلامی**»، خردنامه عدالت در الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، تهران، همشهری، ص ۱۹۵-۱۹۰.
۲۶. کاتر، جان (۱۳۸۹)؛ **رهبران چه می کنند؟**، ترجمه فضل اله امینی، تهران، فرا، چ دوم.
۲۷. کمپانی، فضل الله (۱۳۸۰)؛ **سخنان علی از نهج البلاغه**، تهران، فروغی.
۲۸. کیانی، غلامرضا (۱۳۸۸)؛ **رهبری اثربخش**، تهران، فرا.
۲۹. لطیفی، میثم (۱۳۸۸)؛ **بازپردازی مفهوم نظم و انضباط در سازمان با رویکرد اسلامی**، رساله دکتری مدیریت منابع انسانی، استاد راهنما دکتر حسن دانایی فرد، تهران، دانشگاه تربیت مدرس.
۳۰. لوتانز، فرد (۱۳۷۴)؛ **رفتار سازمانی**، ترجمه غلامعلی سرمد، تهران، مؤسسه بانکداری ایران.
۳۱. لوانارد، دنیس و مک آدام راندی (۱۳۸۸)؛ «**رهبری سیستمی: اخلاقی و اثربخشی**»، ترجمه رسول خوانساری و محمد سجاد سیاهکارزاده، دو فصلنامه علمی تخصصی دانشکده معارف اسلامی دانشگاه امام صادق (ع)، ش ۲۸.
۳۲. مصباح یزدی (۱۳۷۰)؛ **آموزش فلسفه**، جلد دوم، تهران، سازمان تبلیغات اسلامی.
۳۳. مطهری، مرتضی (۱۳۷۸)؛ **امامت و رهبری**، تهران، صدرا، چ بیست و دوم.
۳۴. نایینی، محمدحسین (۱۳۷۸)؛ **حکومت از نظر اسلام**، [تهران]، انتشار، چ نهم.
۳۵. نجفی، محمد؛ هادی حکیم شفایی و پیمان یارمحمدزاده (۱۳۸۸)؛ **رهبری و مدیریت سازمان از دیدگاه اسلام**، اصفهان، دانشگاه علوم پزشکی.
۳۶. ورزشکار، احمد (۱۳۸۸)؛ [www.manegrial.ir](http://www.manegrial.ir)
۳۷. هادوی تهرانی، مهدی (۱۳۹۰)؛ «**کارآمدی و عدالت در نظام اسلامی**»، خردنامه عدالت در الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت، تهران، همشهری، ص ۱۷-۹.
38. Abbas, J. Ali (2009). **“Islamic Perspectives on Leadership: a Model”**: [www.emeraldinsight.com/1753-8394htm](http://www.emeraldinsight.com/1753-8394htm).
39. Avolio, Bruce J. & William L. Gardner (2005). **Authentic Leadership Development, Getting to the Root of Positive Forms of Leadership Quarterly**, 16, P.315-338.
40. Bench, S. & T. Day (2010). **“The User Experience of Critical Care Discharges: a Meta-Synthesis of Qualitative Research”**, *International Journal of Nursing Studies*, 47(4), P.487-499.



41. Boss, Bernard M. (1999). **Hand Book of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications**, Collier Macmillan Publisher, 3rd Ed.
42. Cunningham, Alann Dawn (2003). **Leadership Development in Catholic: A Study on Several Leadership**, Doctoral Dissertation, Saint Louis University (UMI NO AAT 3102886).
43. De Benoist, Alain (2008). "A Brief History of the Idea of Progress", *The Occidental Quarterly*, Vol.8, No.1.
44. Faris, N. & K. Parry (2011). "Islamic Organizational Leadership within Society: the Problematic Role of External Context", *The Leadership Quarterly*, No.22, P.132-151.
45. Fry, Louis W. and John W.(2008). "Maximizing the Triple Bottom Line through Spiritual Leadership", *Organizational Dynamics*, Vol.37, P.86-96.
46. Gary, y. (2008). "How Leaders Influence Organizational Effectiveness", *The Leadership Quarterly*, No.19, P.708-772.
47. Herbest, Joel David (2003). **Organizational Servant Leadership and its Relationship to Secondary School Effectiveness**, Doctoral Dissertation, Florida Atlantic University (UMI NO AAT 3110574).
48. Hersey, P. and Blanchard, H. Kenneth and Doney, Johnson, (1996) "Management of Organizational Behavior", 6<sup>th</sup> ed, Englewood Cliffs, Prentice-Hall.
49. Reave Laura (2005). "Spiritual Values and Practices Related to Leadership Effectiveness", *Leadership Quarterly*, No.16, P.655-684.
50. Shafrits, Jay M. & Steven J. Ott (2001). **T, Classics of Organizational Theory**, Farl MCPEEK.
51. Sparrowe, Raymond T. (2005). "Authentic Leadership and the Narrative Self", *Leadership Quarterly*, 16, P.419-439.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی