

طراحی الگوی جامع رهبری اثربخش سازمانی با رویکرد الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت

سید علی اکبر افجه‌ای^۱

عبدالحسین خسروپناه^۲

عباداله بانسی^۳

چکیده

هدف: هدف از این تحقیق، طراحی الگوی رهبری اثربخش سازمانی با رویکرد اسلامی، به معنای استخراج مفاهیم و شاخصهای رهبری از مبانی دینی و اسلامی، و رویکرد ایرانی به معنای توجه به مقتضیات محیطی و تاریخ ایران بوده است. **روش:** روش تحقیق، کیفی تحلیل تم با استفاده از قرآن کریم، سیره پیامبر اسلام (ص) و منش امیرکبیر است. **یافته‌ها:** می‌توان اصول مستخرجه از قرآن کریم را از سویی به عنوان مبانی فکری و نظری رهبری سازمانی تلقی و آنها را به دو دسته مبانی پیشی اعتقادی و منشی اخلاقی، طبقه‌بندی کرد و از طرف دیگر، بر اساس ادبیات مدیریت راهبردی، دسته نخست را به مثابه اصول راهبردی و دسته دوم را به عنوان اصول عملیاتی طبقه‌بندی کرد. همچنین، سبک رهبری پیامبر اسلام (ص) بیشتر بر محور تحول فردی و خصوصی و تحول اجتماعی استوار بوده که این دو محور خود متکی به تحول اعتقادی اخلاقی ایشان بوده و منش رهبری امیرکبیر نیز مبتنی بر سه بعد اصلی اقتدار شخصی، اخلاقی و عملی استوار است. **نتیجه‌گیری:** هر دو الگوی مورد بررسی، چه در اسلام و چه در ایران، در حوزه رهبری دارای مبانی اعتقادی بسیار محکم و استواری بوده؛ به طوری که ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری ایشان در حوزه عمل، تابعی از مبانی مذکور محسوب شده، نه تنها مانع از هر گونه انحراف در گفتار و رفتار ایشان می‌شده، بلکه موجب نفوذ بیشتر بر پیروان و کسب محبوبیت از آنان شده است.

واژگان کلیدی: الگوی جامع، رهبری اثربخش، سازمان، رویکرد اسلامی، رویکرد ایرانی، پیشرفت.

دریافت مقاله: ۹۲/۰۳/۲۰؛ تصویب نهایی: ۹۲/۰۸/۱۳

۱. دکترای رفتار سازمانی؛ استاد و مدیر گروه مدیریت بازرگانی دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبایی.

۲. دکترای کلام اسلامی؛ دانشیار و رئیس پژوهشکده حکمت و فلسفه اسلامی.

۳. دانشجوی دکترای مدیریت بازرگانی، گرایش منابع انسانی و رفتار سازمانی؛ دانشگاه علامه طباطبایی (نویسنده مسئول) / آدرس: دانشگاه هرمزگان،

دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت بازرگانی / Email: e.baneshi@gmail.com

الف) مقدمه

ضرورت تولید دانش بومی با تکیه بر فرهنگ و ارزشهای جامعه ایران و سیاستگذاری بر مبنای مسائل و مقتضیات خاص آن، یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های موجود در کشور است (صادق‌زاده قمصری، ۱۳۹۱). اسلام مؤلفه اصلی این فرهنگ بوده؛ لذا شناخت و بررسی نسبت آن با علوم انسانی و از جمله با موضوع رهبری، نقش تعیین‌کننده‌ای در بومی‌سازی این علوم ایفا کرده است (نجفی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۴). در عصر حاضر، اعتقاد بر این است که هر جامعه‌ای نیازمند مجموعه دانشی است که متناسب با حافظه تاریخی، فرهنگی و به طور کلی، سازگار با محیط زندگی آن جامعه باشد (دائی‌فرد و مؤمنی، ۱۳۸۸: ۳). لذا برای تدوین نظریه در یک جامعه دینی، باید اصالت را به علوم دینی داد؛ یعنی علمی که مبتنی بر متن دینی نظیر قرآن، روایات و اقوال است. (حسروپناه، ۱۳۹۰)

از طرفی به دلیل نقش حیاتی رهبری سازمانی در بالندگی سازمان و موفقیت الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، شاید بتوان ادعا کرد که جوهره مدیریت، رهبری بوده و «به کارگیری منابع انسانی» در واقع از طریق نوع تعامل میان رهبر با پیرو محقق می‌شود و بر همین اساس در این پژوهش، الگوی رهبری سازمانی با رویکردی اسلامی (استفاده از متون اسلامی همچون قرآن و الگوهای مثل پیامبر اسلام (ص)، امام علی (ع) و ایرانی (استفاده از الگوهای چون قائم مقام فراهانی و امیرکبیر) طراحی و ارائه شده است.

ب) ضرورت و اهمیت تحقیق

به نقل از جان کاتر، «بدون احیای نقش رهبری اثربخش، اثربخشی سازمانی، امری محال بوده؛ به طوری که امروزه بیشتر سازمانها از فقدان رهبری اثربخش، در رنجند» (امینی، ۱۳۸۵: ۱۶). به اعتقاد هرسی بلانچارد و جانسون (۱۹۹۶)، یکی از نکات روشن معمول در ادبیات رهبری، عبارت از این است که رهبری اثربخش مرز میان سازمانهای موفق از ناموفق را مشخص می‌کند (کانینگهام، ۲۰۰۳: ۴). لذا اگر بتوان مدیریت را یکی از چالشهای اساسی توسعه کشور محسوب کرد، بدون شک رهبری، اساسی‌ترین چالش حوزه مدیریت سازمانهای کشورمان خواهد بود (کیانی، ۱۳۸۸: ۱۶). امروزه می‌توان رهبری را مکمل مدیریت دانست؛ چرا که مدیریت برای سازمان و روابط رسمی و رهبری برای هدایت روابط غیر رسمی و رفتار (چنان که هست) مورد استفاده قرار می‌گیرد (افجه‌ای، ۱۳۹۰). بر همین اساس و نظر به اهمیت رهبری در اسلام، چه در سطح کلان یا در سطح سازمان (نجفی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۴) ضرورت دارد تا الگوی رهبری اثربخش اسلامی که منبعث از تعالیم قرآن و سنت است، به منظور هر چه اثربخش‌تر بودن مدیران سازمانهای کشور و با رویکرد الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، طراحی و معرفی شود.

همچنین از الزامات تدوین این الگو با رویکرد الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، می‌توان به: الزامات ملی مشتمل بر تفاوت مفهوم پیشرفت در غرب و اسلام و بهره‌گیری تمام بشریت از پیشرفت اسلامی- ایرانی (خامنه‌ای،

طراحی الگوی جامع رهبری اثربخش سازمانی ... ♦ ۹۷

۱۳۸۶)، الزام قانونی و الزام علمی (وکیلی، ۱۳۹۱)، الزامات سیاسی، نهادی، اقتصادی، اسناد فرادستی، اجتماعی و فرهنگی (سلیمی فر، ۱۳۹۰)، تفاوت در مبانی نظریه‌پردازی غرب و اسلام، انتقادات وارده بر نظریه‌های غربی (جعفرزاده، ۱۳۸۷: ۲۵)، ناکارآمدی نظریه‌ها و الگوهای غربی (نصراللهی، ۱۳۸۹)، عدم تطبیق فرمولهای غربی با مسائل کشور (خانم‌های، ۱۳۸۶)، لزوم توجه به آخرت‌گرایی و معنویت‌گرایی (علاسوند، ۱۳۸۹)، ضرورت و اهمیت رهبری در اسلام (بقره: ۳۰، ۱۲۴؛ اعراف: ۱۵۷، ۱۵۸، ۱۴۲؛ مائده: ۶۷؛ توبه: ۱۱۹؛ آل عمران: ۷؛ نهج‌البلاغه، خ ۱، ۲۷، ۴۰)، ضرورت توجه به عنصر فرهنگ (خانم‌های، ۱۳۸۷)، وجود الگوهای مطلوب اسلامی (عابدی جعفری، ۱۳۷۴)، لزوم احصای مؤلفه‌های اسلامی الگوی پیشرفت از منظرهای مختلف (بانسی، ۱۳۹۱) اشاره کرد.

ج) مبانی نظری رهبری اثربخش اسلامی

به طور معمول، رهبری نقش مهمی در خلاقیت، بقا، رشد و اضمحلال سازمانها ایفا می‌کند؛ به طوری که در نظرسنجی مجله فورچون، علت شکست برخی مدیران، ضعیف بودن آنان در زمینه مهارت‌های انسانی معرفی شده است (احمدی، ۱۳۹۰: ۲۰۵). بر همین اساس، اهمیت رهبری اثربخش قابل درک است. رهبر به یک تعریف، کسی است که سبب تسهیل گروه در نیل به هدف رهبری بشود. وی آسانگر نیل به مقصود و راهنمای دستگیر است و تنها به نشان دادن راه اکتفا نکرده، بلکه وسایل تحقق آن را نیز فراهم می‌آورد (مطهری، ۱۳۸۹: ۵۸۴). رهبر در مرکز فعالیتها و تغییرات گروهی قرار داشته و به عبارتی؛ تجلی اراده گروه است. (انجه‌ای، ۱۳۸۵: ۴۱۵)

تاکنون از رهبری تعاریف بی‌شماری شده، اما معیار واقعی رهبری نفوذ است، نه بیشتر و نه کمتر (ماکسول، ۱۳۸۷: ۱۹). این مشخصه رهبری، گویای به کارگیری صحیح قدرت و اختیار در سطوح مختلف سازمان به وسیله رهبر است (کریتز و کینیک، ۱۳۸۶: ۴۹۵). اما فقط مسئله اثرگذار بودن نیست، بلکه مهم‌تر از آن، چگونگی اثرگذاری است (ماکسول، ۱۳۸۶). جدول ۱، عناصر مشترک تعاریف به عمل آمده از رهبری را نشان می‌دهد.

جدول ۱: عناصر مشترک تعاریف رهبری

نفوذ و تأثیرگذاری اجتماعی	ایجاد میل و رغبت در کارکنان	هدف مشترک و عمومی (هدفمندی)	هدف سازمانی و غیر سازمانی
فرایند بودن	ویژگی‌های رهبر	گروه و مروتوسین	وجود ارتباطات مؤثر
نفوذ معنوی	همکاری و مشارکت داوطلبانه افراد	مشروعیت	هدایت
تعامل و تغییر	لزوم دانش، مهارت و بصیرت	هماهنگی	علاقه و اشتیاق پیروان
یافتن راه حل‌های بی‌نظیر	آینده‌نگری و پیش‌بینی	تسهیلگر نیل به هدف	فضیلت عالی‌تر

همان‌طور که مشاهده می‌شود، مهم‌ترین ویژگی رهبری عبارت است از تأثیرگذاری بر پیروان و تأثیرپذیری از آنها که این مهم، بیانگر فرایندی بودن جریان رهبری است؛ بدین معنی که رهبری، حادثه‌ای دو جانبه است. (انجه‌ای، ۱۳۸۵)

۱. رهبری اثربخش

کار هر مدیری در هر سازمانی، از سازمانهای دولتی گرفته تا بخش خصوصی، صرف نظر از اندازه و نوع فعالیت، چه در بیمارستان یا دانشگاه، چه در ارتش یا اتحادیه‌ها و سایر بنگاههای اقتصادی، مؤسسات انتفاعی یا غیر انتفاعی، اثربخشی است (دراکر، ۱۳۹۱). رهبری اثربخش کسی است که بتواند ۸۰ تا ۹۰ درصد توانایی افراد را به کارگیرد؛ که این امر مستلزم داشتن توانایی‌های فنی، انسانی، ادراکی، طراحی و حل مسئله است (رضائیان، ۱۳۷۹: ۲۴). بر اساس تحقیقات برنز، هاوس و بس، رهبران اثربخش، رهبرانی تحول‌آفرینند (بس و آوولیو، ۱۹۹۳؛ برنز، ۱۹۹۸؛ هاوس، ۱۹۹۷؛ بس، ۱۹۹۰). همچنین، تحقیقات نشان می‌دهد رهبری اثربخش دامنه گسترده‌ای از رفتارهای رهبری، از تحول‌آفرین تا مرادده‌ای را به کار می‌گیرد (بس و آوولیو، ۱۹۹۳). رهبری اثربخش در سازمان، عامل اصلی و اساسی در ایجاد همفکری و همدلی بوده، رهبران مؤثر کسانی‌اند که بتوانند افراد متفاوت را در زیر چتر فکری خود و نظری واحد گرد آورند و این درک را ایجاد کنند که اختلافات فردی، جزیی و کم اهمیت بوده و روح جمعی است که واجد ارزش و اعتبار است. (ساعتچی و عزیزپور، ۱۳۸۴: ۱۳۷)

۲. پیشرفت در اسلام

فرایند پیشرفت در جامعه اسلامی، تحول اساسی و بنیادی در کمیت و کیفیت زندگی فردی و اجتماعی است. بر اساس آموزه‌های اسلام، پیشرفت صرفاً مادی نبوده، بلکه جنبه‌های معنوی رشد و تعالی انسانی را نیز مورد اشاره قرار می‌دهد (خوش‌چهره و حبیبی، ۱۳۹۰: ۲۲۵). بنابراین، 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 در ذیل واژه حیات طیبه تحقق می‌یابد.

۳. اسلامی بودن و جامعیت الگو

بر اساس قید اسلامی بودن، می‌بایست هر نوع مفهوم یا شاخصی را که در تعریفی از رهبری دخیل است، با مبانی نظری، فلسفی و انسان‌شناختی اسلامی مبتنی کرد (عرب، ۱۳۹۰: ۱۹۱). اسلامی بودن الگو ناظر به مبانی اندیشه، اهداف و واسطه‌ای و نهایی، ارزشها و روشها بوده که از اسلام مایه می‌گیرند (مصباحی مقدم، ۱۳۸۹: ۲۲۲)؛ یعنی شاخصها باید برخاسته از مفاهیم اسلامی باشند که این مفاهیم، وابسته به شرایط، زمان و مکان نیستند (هادوی تهرانی، ۱۳۹۰: ۹). این شاخصها به عنوان ارزشها، آرمانها، ایده‌آلها و مطلوبهای رهبری محسوب شده، در حکم «وضعیت مطلوب»^۴ می‌باشند که سازمانها همواره سعی می‌کنند به سمت آن حرکت کنند. «حرکت عبارت است از رهایی تدریجی چیزی از قوه و رسیدن به فعلیت» که در امتداد زمان و به تدریج تحقق می‌یابد (جوادی آملی، ۱۳۶۶: ۱۸۸) و این امتداد و

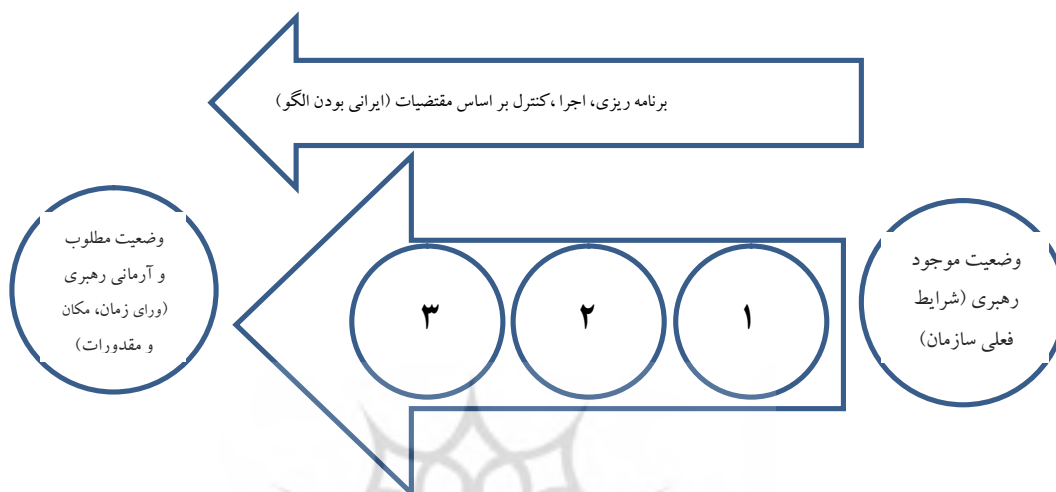
1. Bass & Avolio

2. Burns

3. House

۱. بر اساس فلسفه حرکت در اسلام، وصل کمال و غایت سازمان و جامعه هیچگاه محقق نمی‌شود و بر همین اساس اداره و تغییر سازمان و جامعه نیز امری مستمر و دائمی تلقی می‌شود.

تدرج تا بی نهایت قابلیت انقسام دارد (مصباح یزدی، ۱۳۷۰: ۲۷۶). این حالات و صور که خود در قالب شرایط زمان، مکان و بودجه سازمان تعریف می شوند، به عنوان برنامه ها و مقاصد واسطه ای، تبدیل وضعیت موجود سازمانی را به وضعیت مطلوب و آرمانی آن تسهیل می کند، می توان از آن به «وضعیت مناسب» تعبیر کرد. (نمودار ۱)



شکل ۱: اسلامی و ایرانی بودن الگوی رهبری

۴. ایرانی بودن و واقعیت الگو

قید ایرانی الگو 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 می شود، باید ویژگی های زمانی، مکانی و ظرف تحقق آن به دقت لحاظ شود (هادوی تهرانی، ۱۳۹۰: ۱۳). بنابراین، اگر اسلامی بودن، جامعیت الگوست؛ ایرانی بودن، واقعیت آن را تأمین می کند و 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: ۱۹۵). با نگاه به شکل می توان گفت که قید ایرانی بودن الگو در قالب زمان و مکان بوده، در حکم مسیر و ظرفی است که جامعیت الگو از طریق آن تحقق خواهد یافت. در این تحقیق، شناسایی سبکهای رهبری مدیران ایرانی به عنوان شاخص ایرانی بودن الگو فرض شده است.

(د) سؤال تحقیق

الگوی رهبری سازمانی اثربخش اسلامی- ایرانی، چه الگویی است؟

هـ) روش تحقیق

این پژوهش، پژوهشی بنیادی است که در آن به طور عمده از روشهای کیفی در فرایند تحلیل استفاده می‌شود (لطیفی، ۱۳۸۸: ۷۰). تحقیقات کیفی بیشتر بر توصیف نقلی تأکید دارند (دلور، ۱۳۹۲) و به منظور درک پدیده‌های اجتماعی انجام می‌شوند. جامعه و نمونه آماری تحقیق بر هم منطبق بوده و شامل متونی چون: قرآن، نهج البلاغه، نهج الفصاحه، امیرکبیر و ایران، قائم مقام فراهانی در آیینة زمان و قائم مقام فراهانی چهره درخشان ادب و سیاست بوده است. راهبرد مورد استفاده در این پژوهش، تحلیل مضمون یا تم است. این روش، ابزار تحقیقاتی منعطف و مفیدی برای تحلیل حجم زیادی از داده‌های پیچیده و مفصل است. بر اساس فرایند این راهبرد، مراحل ذیل در این تحقیق انجام شده است.

گام اول) تدبیر در قرآن و متون و استخراج داده‌ها

در این تحقیق به طور کل، ۷۴۲ آیه مرتبط با مسئله تحقیق (۲۵۴ آیه دارای ارتباط مستقیم با رهبری، ولایت و امامت و ۴۸۸ آیه دارای ارتباط غیر مستقیم) شناسایی و سپس با مراجعه به تفسیر نور و المیزان، پیامهای مرتبط با رهبری، ثبت و کدگذاری شدند. همچنین، در مورد سیره پیامبر اسلام (ص) نیز ۳۵۱ روایت از متون مرتبط استخراج شد. در بخش رویکرد ایرانی نیز در خصوص منش امیرکبیر، تعداد ۱۵۴ گزاره بررسی و شناسایی شد. (جدول ۲)

جدول ۲: تعداد آیات، روایات و گزاره‌های شناسایی و کدگذاری شده

جمع کل	رویکرد ایرانی		رویکرد اسلامی		
	امیرکبیر	سیره نبوی	قرآن کریم		
	تعداد	تعداد	جمع	آیات مرتبط	آیات خاص
۱۲۴۷	۱۵۴	۳۵۱	۷۴۲	۴۸۸	۲۵۴

گام دوم) ادغام و تلخیص شاخص‌ها

با توجه به تعداد زیاد شاخصهای احصا شده از آیات، گزاره‌ها و روایات، در این گام با ترکیب و ادغام شاخصهای مشترک، مفاهیم متعالی‌تری توصیف شده است. در این راستا، معنای شاخصها و درجه اهمیت آنها در شکل‌گیری این مفاهیم و مؤلفه‌ها، مهم و مورد توجه بوده است. نسبت میان برخی شاخصها با شاخصهای دیگر، نسبت عام و خاص بوده است. در این صورت، شاخصهای خاص در شاخصهای جامع‌تر ادغام و تلخیص شده‌اند (جدول ۳). همان طور که مشاهده می‌شود، ۴۲۲۱ شاخص احصا شده، با تلخیص و ترکیب به ۸۲ مفهوم اولیه تبدیل شده است.

جدول ۳: تعداد شاخص‌ها، مفاهیم، مقوله‌ها و ابعاد شناسایی و کدگذاری شده^۱

جمع کل	رویکرد ایرانی		رویکرد اسلامی			رویکردها
	جمع	امیرکبیر	جمع	سیره نبوی	قرآن	متغیرها
۴۲۲۱	۳۷۰	۳۷۰	۳۸۵۱	۱۹۵	۳۶۵۶	شاخص‌ها
۸۲	۲۷	۲۷	۵۵	۳۴	۲۱	مفاهیم
۱۹	۸	۸	۱۱	۷	۴	مقوله‌ها
۸	۳	۳	۵	۳	۲	ابعاد
۴۳۳۰	۴۰۸	۴۰۸	۳۹۲۲	۲۳۹	۳۶۸۳	جمع

گام سوم) کدگذاری مفاهیم استخراج شده

در این مرحله، پیامهای مستخرجه از آیات، روایات و گزاره‌ها، متناسب با نیاز پژوهش کدگذاری شدند. برای مثال، کد PNL.14-1-1 به معنای اولین نکته مستخرجه از اولین آیه سوره چهاردهم قرآن کریم است؛ آیه‌ای که بر اساس تفسیر نور، به طور مستقیم با موضوع رهبری و ولایت مرتبط است. در این عبارت، P مخفف واژه نکته، N^۱ مخفف واژه، تفسیر نور^۳ و L مخفف واژه رهبری^۴ است. در استفاده از تفسیر المیزان نیز این کد به عبارت PAL.14-1-1 تغییر یافته است. در این کد، حرف A به منزله تفسیر المیزان بوده است. فرایند این کدگذاری برای سیره نبوی(ص) و منش امیرکبیر نیز رعایت شده است.

گام چهارم) تبدیل مفاهیم به مقوله‌ها و ابعاد

مرحله بعدی، کدگذاری و تخصیص برجسته مفهومی برای هر یک از مفاهیم و داده‌ها بود. این مرحله که با طی جریان رفت و برگشتی بین پیامها، آیات و روایات و گزاره‌های مربوط به آنها صورت پذیرفت، سرانجام منجر به تشکیل پنج مقوله و دو بعد در قرآن، هفت مقوله و سه بعد در سیره نبوی و هشت مقوله و سه بعد در منش امیرکبیر شد. این فرایند حاصل مقایسه مستمر مضامین و جریان رفت و برگشتی متعدد بین آنها بوده است.

گام پنجم) طراحی و ارائه الگوی مفهومی

مفاهیم و مقوله‌های به دست آمده از مرحله ترکیب و ادغام، که از آنها می‌توان به مقوله‌های مطلوب قرآنی و سیره تعبیر کرد، مقوله‌هایی‌اند که بایسته تعریف هدف بوده، می‌توان نگرشهای موجود درباره آنها را سنجش کرد و

۱. علاقه‌مندان می‌توانند جهت دسترسی به فهرست شاخص‌ها و مفاهیم به رساله اینجانب (نویسنده مسئول) واقع در کتابخانه دانشکده مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی مراجعه کنند.

2. Point
3. Noor
4. Leadership

در صورت لزوم، ایجاد تغییر در وضعیت مورد بررسی را وجهه همت قرار داد. مقوله‌های حاصل از مرحله تلخیص، در این بخش، زمینه طراحی الگوی رهبری اثربخش سازمانی را فراهم آورده است.

(و) یافته‌های تحقیق

۱. قرآن کریم

قرآن به لحاظ سه ویژگی جهان‌شمولی، اعجاز و جامعیت، منبع سرشار کلیه موضوعات و معارف اسلامی است (انصاری و همکاران، ۱۳۸۹: ۳۵). قرآن به طور عام و قصص آن به طور خاص، از حوزه‌های مهم تحقیق در باب رهبری اسلامی است (عابدی جعفری و معصومی مهر، ۱۳۹۲: ۵۶). قرآن از یک سو، مشتمل بر تمامی نیازهای زندگی بشری برای رشد و تکامل، از جمله موضوع هدایت و رهبری بوده (نحل: ۸۹) و از طرفی، بر مدیر جامعه اسلامی، پیامبر اعظم (ص) نازل شده است (قرآنی، ۱۳۹۱: ۱۹). یافته‌های تحقیق در بخش قرآن که برگرفته از مطالعه ۷۴۲ آیه در دو تفسیر نور و المیزان بوده است، نشان می‌دهد که می‌توان به ۲۱ اصل یا مفهوم کلیدی در باب رهبری دست یافت (جدول ۴). اصل تدبیر و عقلانیت، اصل اعتدال و عدل محوری و اصل خودسازی و تعالی جویی، به ترتیب از حیث شاخصهای تشکیل‌دهنده، در رتبه اول تا سوم این مفاهیم جای گرفته‌اند و این نشان از اهمیت این اصول در قرآن دارد.

جدول ۴: نتیجه مفاهیم ادغام شده از تفاسیر نور و المیزان، فروانی و رتبه هر یک

رتبه بندی	درصد نسبت به مفاهیم	درصد تکرار در آیات	جمع شاخص‌ها	تعداد شاخصهای شناسایی شده		مفهوم	ردیف
				تفسیر المیزان	تفسیر نور		
۱۸	۰/۱۲	۰/۰۵۱	۳۸	۳۸	-	اصل اعتمادسازی و وفای به عهد	۱
۱۱	۰/۲۹	۰/۱۱۹	۸۹	۵۷	۳۲	اصل آخرت گرایی	۲
۵	۰/۹۴	۰/۳۹۳	۲۹۲	۱۵۳	۱۳۹	اصل آرمانخواهی و واقع نگری	۳
۲	۰/۱۲۱	۰/۵۰۵	۳۷۵	۱۵۰	۲۲۵	اصل اعتدال و عدل محوری	۴
۴	۰/۱۰۴	۰/۴۳۰	۳۱۹	۲۱۵	۱۰۴	اصل اکرام، مدارا و خدمتگزاری	۵
۷	۰/۴۲	۰/۱۷۲	۱۲۸	۳۴	۹۴	اصل انگیزش	۶
۱	۰/۱۶۳	۰/۶۷۵	۵۰۱	۲۰۸	۲۹۳	اصل بصیرت، تدبیر و عقلانیت	۷
۳	۰/۱۱۷	۰/۴۸۷	۳۶۱	۱۰۸	۲۵۳	اصل خودسازی و تعالی جویی (رهبری شخصی)	۸
۱۵	۰/۱۴	۰/۰۵۸	۴۳	۵	۳۹	اصل توانمندسازی و استصلاح اهل	۹
۶	۰/۸۵	۰/۳۴۹	۲۵۹	۲۲۰	۳۹	اصل خداجویی و خداگرایی	۱۰
۱۴	۰/۱۷	۰/۰۷۱	۵۳	۳۳	۲۰	اصل شفافیت و مراقبه	۱۱
۱۳	۰/۱۷	۰/۰۷۳	۵۴	۷	۴۷	اصل مصلحت اندیشی و اقتضای	۱۲
۱۷	۰/۱۸	۰/۰۵۵	۵۶	۱۹	۳۷	اصل مشارکت و مشورت	۱۳
۱۰	۰/۳۰	۰/۱۲۵	۹۳	۳۸	۵۵	اصل وحدت و انسجام	۱۴
۲۱	۰/۰۰۶	۰/۰۲۷	۲۰	۱۶	۴	اصل عدم تقدم بر خدا و رسول و قانونمندی	۱۵
۱۶	۰/۱۴	۰/۰۵۷	۴۲	۱۴	۲۸	اصل پیشگامی و عملگرا بودن رهبر	۱۶
۲۰	۰/۰۸	۰/۰۳۲	۲۴	-	۲۴	اصل وظیفه محوری	۱۷
۸	۰/۴۰	۰/۱۶۲	۱۲۰	۱۲۰	-	اصل هدایت و رهبری	۱۸
۱۲	۰/۲۶	۰/۱۰۸	۸۰	۸۰	-	اصل جذابیت رهبری	۱۹

طراحی الگوی جامع رهبری اثربخش سازمانی ... ♦ ۱۰۳

ردیف	مفهوم	تعداد شاخصهای شناسایی شده	جمع	درصد تکرار	درصد نسبت	رتبه بندی
۲۰	اصل ابعاد وجودی انسان	۲۰	۱۳	۰۴۴٪	۰۱۱٪	۱۹
۲۱	اصل بندگی و تقرب (مسیر کمال و خاستگاه رهبری)	۵۰	۴۸	۱۳۲٪	۰۳۲٪	۹
	جمع	۱۵۰۳	۱۵۷۶		۱۰۰	

همچنین، نتایج نشان می‌دهد که این اصول را می‌توان به عنوان مبانی فکری رهبری تلقی کرده، در دو دسته مبانی بینشی اعتقادی و مبانی منشی اخلاقی طبقه‌بندی کرد. (جدول ۵)

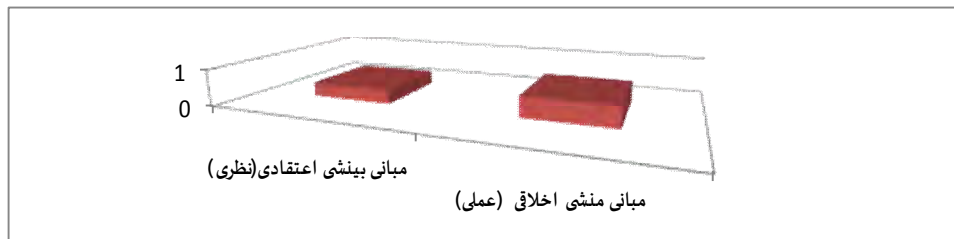
جدول ۵: دسته‌بندی مبانی فکری رهبری سازمانی

مبانی فکری رهبری سازمانی در اسلام		
ردیف	مبانی بینشی اعتقادی (ذهنی، نظری)	مبانی منشی اخلاقی (عینی، عملی)
۱	اصل خداگرایی و گرایش به خدا	وحدت و انسجام
۲	اصل عدم تقدم بر خدا و رسول (ص)	اعتدال و میانه روی
۳	اصل عدل محوری	بصیرت و عقلانیت
۴	اصل ابعاد وجودی انسان	واقع بینی و موقعیت سنجی
۵	اصل تعالی جویی و تقرب	بندگی و عبودیت
۶	اصل ارمان خواهی	مشارکت و مشورت
۷	اصل آخرت گرایی	وظیفه مداری و شدت عمل
۸	-	مصلحت اندیشی و موقعیت سنجی
۹	-	انگیزش و تلاش
۱۰	-	توانمندسازی و استصلاح اهل
۱۱	-	شفافیت و مراقبه
۱۲	-	اعتمادسازی و وفای به عهد
۱۳	-	اصل پیشگامی رهبری در عمل
درصد	۳۴	۶۶

همان طور که مشاهده می‌شود، مبانی منشی از اهمیت و وزن بیشتری برخوردار شده (۶۶ درصد در مقایسه با ۳۴ درصد) و این بدین معنی است که رهبری باید گامهای کاربردی و عملی زیادی بردارد و این گامها نیز قطعاً باید تابعی از مبانی بینشی اعتقادی وی باشند تا براساس هماهنگی میان نظر و عمل، بیشترین فایده‌مندی و عملکرد را بتواند نصیب سازمان خود کند (نمودار ۲). در این طبقه‌بندی، مبانی بینشی اعتقادی، معادل راهبردها و مبانی منشی اخلاقی، معادل برنامه‌های عملیاتی مفروض شده است. بر همین اساس، اصول منشی اخلاقی که بیشتر جنبه عملی دارند، کاملاً وابسته به مبانی بینشی اعتقادی می‌باشند.

مقصود از مبانی بینشی اعتقادی، یک سری مفاهیم نظری، ثابت، ذهنی، ریشه‌ای و لایتغیری است که از هر گونه انحراف در میدان عمل از سوی رهبری سازمان ممانعت به عمل می‌آورد. بر اساس ادبیات مدیریت راهبردی، این اصول و مبانی جزئی از آرمانهایی خواهند بود که رهبری سازمان در یک جامعه اسلامی همواره باید با نگاه به این مبانی، سیاستها، خط مشی‌ها، قوانین و مقررات، رویه‌ها و برنامه‌های عملیاتی را در سازمان تنظیم و تدوین کند.

مقصود از مبانی منشی اخلاقی نیز مجموعه اصولی است که بیشتر ماهیت عینی و عملیاتی داشته، شامل تعیین رویه‌ها، تاکتیکها و تکنیکهای رهبری در حوزه عمل است. با نگاه راهبردی به این مقوله می‌توان به این استنباط رسید که مبانی اعتقادی و نظری احصا شده در این بررسی، حکم وحدت‌زایی و هم‌افزایی را داشته، از سردرگمی و انحراف از برنامه‌های اساسی سازمان از سوی رهبری ممانعت به عمل می‌آورد.



نمودار ۲: ترکیب اصول احصایی از حیث نظری یا عملی بودن

۲. سیره پیامبر اسلام (ص)

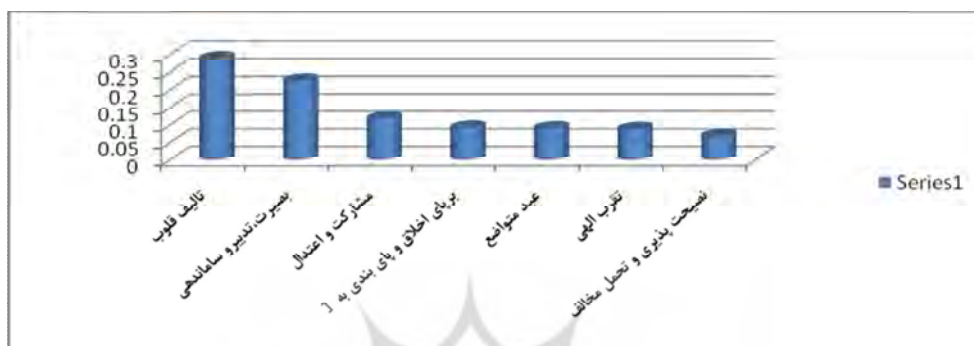
«سیره» برگرفته از ماده سیر، به معنای حرکت و راه رفتن بوده که وقتی در عربی به وزن فعله رفته تبدیل به سیره شده و معنای نوع رفتار و راه رفتن می‌نماید و این در واقع؛ یعنی شناسایی متد و روش رفتار پیامبر اسلام (ص) در حوزه‌های گوناگون که می‌توان از آن به سبک‌شناسی رفتار نیز تعبیر کرد (مظهری، ۱۳۹۲: ۴۵). سیره به معنای سنت، روش، راه و رسم، سلوک و طریق تعریف شده است (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۸: ۴۶). لذا منظور از سیره‌شناسی، همان رفتارشناسی است. در اینجا به طور خاص، مقصود از سیره عبارت از شناخت اصول و ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری و منطقی عملی (اصولی است راهمنا و قوانینی است برای عمل؛ این اصول تابع احساسات و عواطف فرد نبوده، با تغییر موقعیتها نیز تغییر نمی‌کند) پیامبر اسلام (ص) است.

یکی از بهترین شیوه‌های رهبری می‌تواند معرفی الگوهای موفق در این زمینه باشد. خداوند در خصوص الگو بودن پیامبر (ص) در آیه ۲۱ احزاب می‌فرماید: «لقد کان لکم فی رسول الله اسوه حسنه لمن کان یرجو الله و الیوم الآخر و ذکر الله کثیرا» (قرآنی، ۱۳۸۵: ۷). همچنان که از امام حسین (ع) نقل شده است: برای من و تو و هر مرد و زن مؤمن، محمد (ص) نمونه و اسوه است (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۸: ۱۸). در نهج‌البلاغه نیز در مورد تأسی به پیامبر اسلام (ص) تأکید شده است؛ آنجا که می‌فرماید: برای الگو گرفتن، پیامبر (ص) برای شما کافی است؛ او حجتی است بر اینکه دنیا چقدر نارسا و معیوب است (نهج‌البلاغه: خ ۱۶۰). مدیریت؛ علم و هنر برنامه‌ریزی، متشکل و هماهنگ کردن، رهبری و کنترل فعالیت‌های مختلف به منظور نیل به هدفی مشخص (اقتداری، ۱۳۴۹) و تدبیر امور در عرصه‌های مختلف است (باقریان، ۱۳۷۹: ۱۱) و این علم و هنر در زیباترین و والاترین چهره‌اش در سیره نبوی قابل مشاهده است. مدیریتی الهی، مدیریتی مبتنی بر شناخت حقیقت انسان و مراتب وجود او، مدیریتی که با اداره قلبها تحقق می‌یابد.

بر همین اساس، دومین منبع حقایق اسلامی پس از قرآن کریم، سنت پیامبر اسلام (ص) است. برای استخراج سبک و سلوک رهبری پیامبر اسلام (ص)، از منابع متفاوتی چون: هفت جلد سیره نبوی اثر دکتر دلشاد تهرانی، سیره

طراحی الگوی جامع رهبری اثربخش سازمانی ... ♦ ۱۰۵

نبوی اثر استاد مطهری، سیره نبوی اثر حجت‌الاسلام قرائتی، نهج‌الفصاحه اثر کاظم عابدینی مطلق، شخصیت پیامبر اعظم اثر دکتر علی محمد، یادداشتهای استاد مطهری و ... بهره گرفته شده است. همان طور که گفته شد، از مجموع ۳۵۱ روایات مورد بررسی، تعداد ۱۹۵ پیام یا شاخص شناسایی شد که پس از تلخیص و ترکیب شاخصهای مشابه، ۳۴ مفهوم اولیه و سپس با پالایش آنها، هفت مقوله و سه بعد کلیدی در سبک و سلوک رهبری ایشان احصا شد. نمودار ۳، مقوله‌های اصلی و میزان فراوانی آنها را نشان می‌دهد.



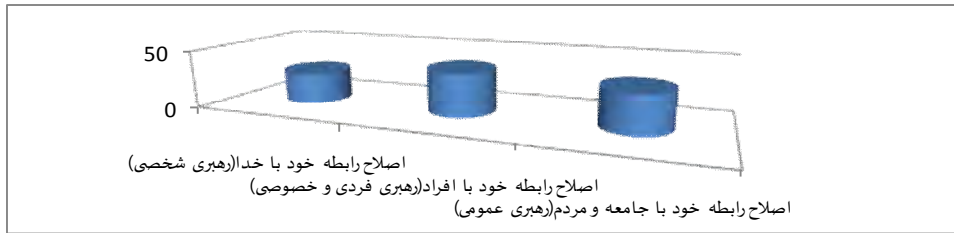
نمودار ۳: مقوله‌های مستخرجه و میزان فراوانی آنها در سیره نبوی(ص)

همان طور که مشاهده می‌شود، تألیف قلوب و بصیرت، عقلانیت و تدبیر، از بیشترین شاخص از حیث فراوانی برخوردار بوده‌اند. سپس با بازخوانی، ترکیب، تلخیص و ادغام مقوله‌های مشابه و هم‌خانواده، در مجموع سه بعد کلی تر و عام‌تر در سیره نبوی شناسایی و کدگذاری شد که در جدول ۶ نشان داده شده‌اند.

جدول ۶: ابعاد شناسایی شده در سیره پیامبر(ص)

فراوانی		کد	مقوله‌ها	کد	عنوان بعد
درصد	تعداد				
۲۷.۸	۳	V1	عهد متواضع	D1	ارتباط با خدا (تحول اعتقادی اخلاقی)
		V2	تقرب الهی		
		V3	نصیحت‌پذیری و تحمل مخالف		
۳۸.۲	۲	V4	پای بندی به تعهدات	D2	ارتباط با افراد (تحول فردی خصوصی)
		V7	تألیف قلوب		
۳۴	۲	V6	بصیرت، تدبیر و ساماندهی سازمان	D3	ارتباط با جامعه و سازمان (تحول اجتماعی)
		V5	مشارکت و اعتدال		
۱۰۰	۷	جمع			

همان طور که ملاحظه می‌شود، پیامبر اسلام(ص) بیشترین توجه خود را بر اصلاح رابطه خود با افراد قرار داده‌اند که می‌توان از آن به رهبری خصوصی و فردی تعبیر کرد؛ به طوری که حدود ۳۸ درصد از شاخصهای احصایی به این بعد اختصاص یافته است. البته این مهم، مستلزم هدایت و رهبری خود است که از آن به رهبری شخصی تعبیر می‌شود. این بعد در رفتار آن حضرت(ص) یکی از اصول کلیدی به شمار رفته؛ به طوری که حدود ۲۸ درصد شاخص‌های احصا شده، به این موضوع، یعنی اصلاح رابطه خود با خدا تخصیص یافته است. (نمودار ۴)



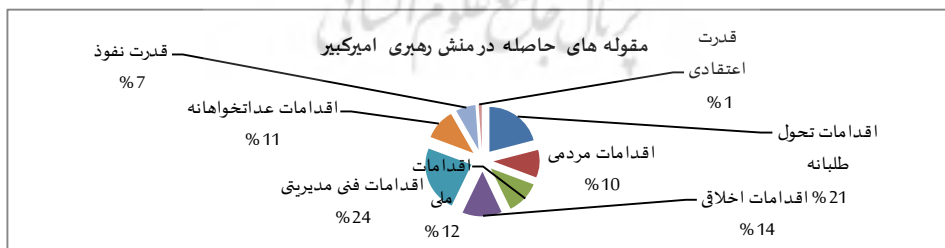
نمودار ۴: ابعاد شناسایی شده و ترکیب آنها بر اساس مقوله‌های هر یک در سیره پیامبر (ص)

همان طور که از نمودار ۳ نیز بر می‌آید، رهبری عمومی جامعه به عنوان نتیجه نهایی فرایند رهبری، در صورتی به طور اثربخش محقق می‌شود که پیش شرطها و الزامات آن؛ یعنی رهبری خصوصی و رهبری شخصی، به طور مؤثری اتفاق افتاده باشد.

۳. سبک رهبری امیر کبیر

میرزا تقی‌خان فراهانی، مشهور به امیر کبیر، صدراعظم مقتدر ناصرالدین شاه قاجار، آغازگر اصلاحات حکومتی در ایران است. اندیشه امیر در استقرار دولتی متمرکز، ناشی از هرج و مرج آن دوره بود که جز اقتدار نمی‌طلبید. به حق باید گفت که وی قربانی سیستم استبدادی و مجموعه عوامل قدرت شده است. راهبردهای وی در مواجهه با نابسامانی‌ها و عقب‌افتادگی‌های کشور، همواره در قالب تفکر مبتنی بر اصلاحات، تغییر، ترقی، پیشرفت و توسعه بوده که بسیاری از آنها نیز به اجرا درآمدند و امیر تا حدودی توانست عقب‌ماندگی‌ها را از بین ببرد (زیباکلام، ۱۳۷۴: ۶). به تعبیری؛ اهمیت مقام تاریخی امیر را می‌توان به سه عامل نسبت داد: نوآوری در راه نشر فرهنگ و صنعت جدید، پاسداری هویت ملی و استقلال سیاسی ایران در مقابله با تعرض غربی، اصلاحات سیاسی مملکتی و مبارزه با فساد اخلاقی مدنی. (آدمیت، ۱۳۸۹: ۲۱۵)

از مجموع ۱۵۴ گزاره مورد بررسی، ۳۷۰ شاخص شناسایی شد که پس از تلخیص و ترکیب شاخصهای مشابه، ۲۷ مفهوم اولیه و سپس با پالایش آنها، تعداد هشت مقوله و سه بعد کلیدی در سبک رهبری ایشان احصا شد. نمودار ۵، مقوله‌های اصلی را نشان می‌دهد.



نمودار ۵: مقوله‌های شناسایی شده و رتبه‌بندی هر یک بر اساس مفاهیم آنها در منش امیر کبیر

طراحی الگوی جامع رهبری اثربخش سازمانی ... ♦ ۱۰۷

از میان هشت مقوله شناسایی شده در منش رهبری امیرکبیر، بیشترین شاخصهای احصایی مربوط به اقدامات فنی مدیریتی، اقدامات تحول‌طلبانه، اقدامات اخلاقی و اقدامات ملی بوده است. همچنین در منش ایشان، توجه به اخلاقیات به عنوان یک رکن اساسی بوده و در کنار قدرت اعتقادی ایشان، به عنوان دو عامل ریشه‌ای در ایجاد جذب و قدرت نفوذ بر پیروان و مردم قلمداد می‌شود. همچنین می‌توان از اقدامات عدالت‌طلبانه ایشان نیز به عنوان یک ارزش محوری در سبک رفتاری وی یاد کرد؛ عاملی که در افزایش اثربخشی رفتارهای ایشان نقشی بی‌بدیل داشته است.

سپس، با بازخوانی، ترکیب، تلخیص و ادغام مقوله‌های شناسایی شده، در مجموع سه بعد در منش رهبری امیرکبیر شناسایی و کدگذاری شد که جدول ۷ آن را نشان می‌دهد.

جدول ۷: ابعاد شناسایی شده و فراوانی هر یک در منش امیر کبیر

عنوان بعد	کد بعد	مقوله‌ها	کد مقوله	تعداد مفاهیم	درصد
اقتدار شخصی	D1	قدرت اعتقادی	V8	۲	۸
		قدرت نفوذ	V7		
اقتدار اخلاقی	D2	اخلاقی بودن اقدامات	V5	۳	۳۵
		عدالت‌طلبانه بودن اقدامات	V6		
		مردمی بودن اقدامات	V2		
اقتدار عملی	D3	تحول‌طلبانه بودن اقدامات	V1	۳	۵۷
		توجه به منافع ملی در اقدامات	V3		
		فنی بودن اقدامات فنی	V4		

ملاحظه می‌شود که بیشترین شاخص‌ها و مفاهیم مورد بررسی در بُعد اقتدار عملی (حدود ۵۷ درصد) جایابی شده‌اند. در این مطالعه، اقتدار امیرکبیر در سه طبقه اقتدار شخصی (قدرت جذب و دین‌باوری)، اقتدار اخلاقی (فعالیت‌های اخلاقی، عدالت‌خواهانه و مردمی) و اقتدار عملی (اعمال ملی، فنی و مدیریتی و تحول‌طلبانه) وی مفهوم‌سازی شده است. اقتدار عملی ایشان، خود تابعی از اقتدار شخصی و اخلاقی وی بوده است؛ بدین معنی که اگر کسی در حوزه فردی و اخلاقی فرد وارسته و مورد اعتمادی نزد مردم نباشد، نمی‌تواند در حوزه عمل، فرد موفق و اثربخشی باشد. نمودار ۶ به شرح ذیل ترکیب این ابعاد را از حیث شاخص‌ها، مفاهیم و مقوله‌های تشکیل دهنده آن نشان می‌دهد.



نمودار ۶: ابعاد شناسایی شده و رتبه‌بندی هر یک بر اساس مقوله‌های و شاخص‌های تشکیل دهنده آنها در منش امیر کبیر

همان طور که در نمودار ۶ مشاهده می‌شود، با تلخیص و ادغام موارد مشابه و نزدیک به هم، از مجموعه مقوله‌های شناسایی شده، سه بعد اساسی در منش رهبری امیرکبیر قابل شناسایی است. این سه بعد نیز با محوریت اقتدار، به عنوان یکی از شاخصهای کلیدی در رفتار ایشان عبارتند از: اقتدار شخصی، اقتدار اخلاقی و اقتدار عملی. بر اساس نتایج این تحقیق، اقتدار عملی امیرکبیر به عنوان رکن اساسی منش رهبری ایشان، تابعی از اقتدار اخلاقی و شخصی وی بوده است.

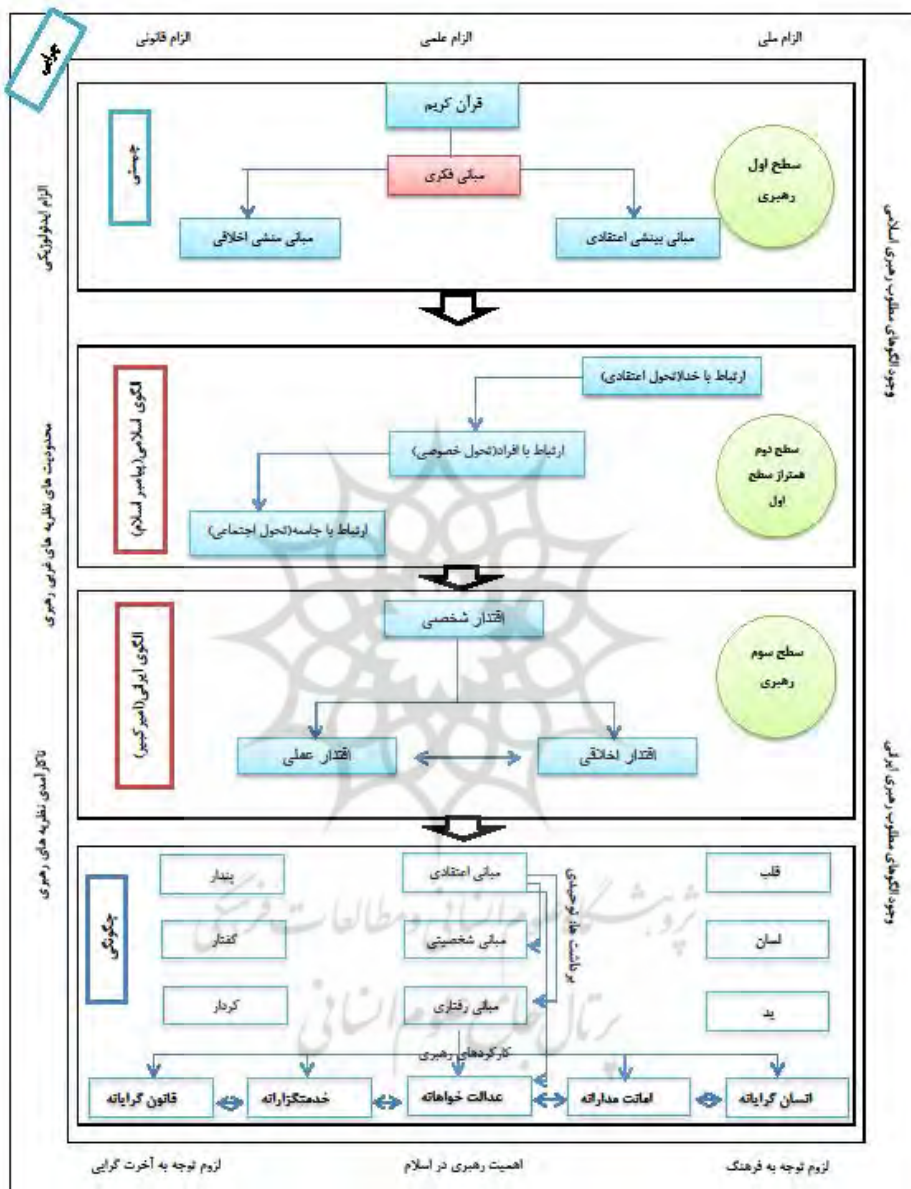
ز) الگوی جامع رهبری سازمانی

در این بخش، با ترکیب سبکهای رهبری شناسایی شده از الگوهای اسلامی و ایرانی و همچنین با الهام از مبانی فکری مستخرجه از قرآن کریم، الگوی نهایی رهبری اثربخش سازمانی با رویکرد الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت، به شرح نمودار ۷ ارائه می‌شود. همان طور که مشاهده می‌شود، این الگو دارای سه وجه است. چرایی الگو که به ضرورت‌های آن پرداخته و در بر گیرنده الزامات علمی، قانونی، ملی، ایدئولوژیکی و ... بوده؛ چستی الگو که به معرفی ابعاد و متغیرهای شناسایی شده در دو رویکرد اسلامی و ایرانی می‌پردازد و در واقع؛ سبکهای رهبری پیامبر اسلام (ص) و امیرکبیر را معرفی می‌کند و بالاخره، چگونگی الگو که نحوه و فرایند شکل‌گیری رهبری اثربخش در هر یک از الگوهای مذکور را نشان می‌دهد.

بر اساس این الگو، رهبری در جامعه اسلامی ایران، مبانی فکری، تعلقات و باورهای خود را در اداره جامعه و سازمان، از قرآن - مشتمل بر مبانی بینشی اعتقادی و مبانی منشی اخلاقی - به عاریت گرفته و در حوزه عمل نیز باید با تأسی از الگوهای مطلوب موجود در اسلام و ایران، ضمن حاکم کردن ارزشهای الهی اسلامی بر مسیر حرکتی خود، متناسب با اصول مستخرجه در این پژوهش، عقلانیت، بصیرت، تدبیر، اعتدال و میانه‌روی، عدل‌محوری، خودسازی و توجه به اصلاح درون و ... را سرلوحه فعالیت‌های خود قرار دهد. همان طور که مشاهده می‌شود، هر دو الگوی مورد بررسی در این تحقیق دارای اصول ثابتی‌اند که در همه شرایط زمانی و مکانی به آنها پایبند بوده و یکی از محوری‌ترین عوامل اثربخشی آنها در عمل نیز محسوب می‌شده است. همان طور که ملاحظه شد، این عوامل تحت مبانی بینشی اعتقادی یا راهبردها دسته‌بندی شدند که می‌توان از وجود آنها در وحدت‌زایی و هم‌افزایی سیستمی و سازمانی بهره برد.

همچنین، بر اساس مبانی نظری این تحقیق؛ ابعاد، مقوله‌ها، مفاهیم و شاخصهای احصایی به عنوان ارزشها و آرمانهای مطلوب در حوزه رهبری مورد پذیرش قرار گرفته و می‌توان وضعیت موجود مدیران سازمانهای کشور را از حیث این مؤلفه‌ها مورد بررسی قرار داد و با ارزیابی مدیران و تحلیل شکاف و فاصله میان وضعیت موجود و وضعیت مطلوب، نسبت به ارائه راهکارها و برنامه‌های مناسب برای حداقل کردن فاصله، اقدام کرد.

طراحی الگوی جامع رهبری اثربخش سازمانی ... ♦ ۱۰۹



نمودار ۷: الگوی جامع رهبری اثربخش سازمانی با رویکرد الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت

بر اساس این الگو، رهبری اثربخش سازمانی با رویکرد اسلامی- ایرانی بنا بر ضرورت‌هایی قابل طرح بوده، مبانی فکری و نظام تعلقات و باورهای این الگو از منبع مهم قرآن کریم قابل استخراج است. در این تحقیق، این مبانی، مبانی بینشی و منشی بوده که بر اساس آنها در هر دو رویکرد اسلامی و ایرانی، الگوهای رهبری اصول و منش خود را تنظیم و تدوین کرده‌اند. ابعاد اساسی این الگو در سیره پیامبر(ص)، ارتباط با خدا، ارتباط با افراد و ارتباط با مردم بوده است. بر اساس این مدل، هر دو الگوی مورد بررسی دارای مبانی اعتقادی ثابت و محکمی بوده و این باورها، زیربنای مبانی شخصیتی و رفتاری ایشان را شکل داده است. هم چنین چنانچه خاستگاه و دریافتهای رهبری در سازمان، متناسب با مبانی فکری توحیدی و از نظر رفتاری و اتخاذ سبک‌های رهبری برگرفته از الگوهای مطلوب اسلامی- ایرانی باشد، خروجی و نتایج عملی در حوزه عملکردی رهبری عبارت خواهند بود از: رهبری امانتدارانه، رهبری خدمتگزارانه، رهبری عالمانه، رهبری انسان‌گرایانه، رهبری قانون‌مدارانه و رهبری عدالت‌خواهانه.

ح) نتیجه‌گیری

از آنجا که هدف این تحقیق، طراحی الگوی جامع رهبری اثربخش سازمانی با رویکرد الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت بوده و جزء تحقیقات بنیادی و کیفی محسوب می‌شود، لذا با روش تحلیل تم و از طریق بررسی قرآن کریم، نهج‌الفصاحه، سیره نبوی(ص) و منش امیرکبیر، نسبت به استخراج پیامها، شاخصها، مفاهیم، مقوله‌ها و ابعاد اصلی رهبری سازمانی با این رویکرد اقدام و مدل حاصله نیز ارائه شد. در این مدل، مبانی فکری رهبری سازمانی از قرآن کریم استخراج و در دو طبقه مبانی بینشی اعتقادی(اصل خداگرایی و گرایش به خدا، اصل عدم تقدم بر خدا و رسول(ص)، اصل عدل‌محوری، اصل ابعاد وجودی انسان، اصل تعالی‌جویی و تقرب، اصل آرمان‌خواهی، اصل آخرت‌گرایی) و مبانی منشی اخلاقی(اصول وحدت و انسجام، اعتدال و میانه‌روی، بصیرت و عقلانیت، واقع‌بینی و موقعیت‌سنجی، بندگی و عبودیت، مشارکت و مشورت، وظیفه‌مداری و شدت عمل، مصلحت‌اندیشی و موقعیت‌سنجی، انگیزش و تلاش، توانمندسازی و استصلاح اهل، شفافیت و مراقبه، اعتمادسازی و وفای به عهد و اصل پیشگامی رهبری در عمل) جایابی شدند. همچنین با بررسی سبک رفتاری الگوهای رهبری در اسلام و ایران، متغیرهای کلیدی در حوزه ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری ایشان احصا و معرفی شدند.

بر اساس نتایج این تحقیق، سبک رهبری پیامبر اسلام(ص) بیشتر بر محور تحول فردی و خصوصی (تألیف قلوب و پایبندی به تعهدات) و تحول اجتماعی(بصیرت، تدبیر و ساماندهی و اعتدال و مشارکت) متکی بود که این دو محور، خود متکی به تحول اعتقادی اخلاقی(عبد متواضع، تقرب الهی، نصیحت‌پذیری و تحمل مخالفان)ایشان بوده است.

نتایج این تحقیق حاکی از این است که منش رهبری امیرکبیر نیز مبتنی بر سه بعد اصلی اقتدار شخصی (قدرت اعتقادی و قدرت نفوذ)، اقتدار اخلاقی(اخلاقی بودن اقدامات، عادلانه بودن اقدامات، مردمی بودن اقدامات) و اقتدار عملی(تحول‌طلبانه بودن اقدامات، فنی بودن اقدامات، توجه به منافع ملی در اقدامات) می‌باشد.

نتایج تحقیق همچنین نشان می‌دهد که مبانی فکری رهبری سازمانی مستخرج از قرآن کریم، زیربنای رفتاری الگوهای مورد اشاره را در باب رهبری و مدیریت تشکیل می‌دهند. بر اساس این نتایج، کلیه اقوال و افعال الگوهای مورد بررسی، تابعی از این مبانی می‌باشند. همچنین، یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که اصول تدبیر و عقلانیت، اعتدال و میانه‌روی، خودسازی و تعالی‌جویی، سه اصل محوری در اسلام بوده که می‌بایست سرلوحه فعالیت‌های رهبری در سازمان قرار گیرند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد چنانچه برداشتهای رهبری سازمان از مفهوم مدیریت و رهبری، متناسب با مبانی فکری توحیدی باشد، کارکردهای رهبری نیز قطعاً در جهت رهبری با ابعاد خدمتگزارانه، قانون‌گرایانه، مسئولانه، انسان‌مدارانه، امانت‌دارانه و عدالت‌خواهانه خواهد بود.



منابع

- آدمیت، فریدون (۱۳۸۹). امیرکبیر و ایران. تهران: خوارزمی، چ دهم.
- احمدی، مسعود (۱۳۹۰). مدیریت اسلامی. تهران: پژوهشهای فرهنگی، چ ششم.
- افجه‌ای، سید علی اکبر (۱۳۹۰). رهبری سازمانی. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- افجه‌ای، سید علی اکبر (۱۳۸۵). مبانی فلسفی و تئوری‌های رهبری و رفتار سازمانی. تهران: سمت، چ پنجم.
- اقتداری، علی محمد (۱۳۴۹). سازمان و مدیریت. تهران: دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی دانشگاه تهران.
- انصاری، محمدعلی؛ حبیب‌اله دعایی و سید سعید مرتضوی (۱۳۸۹). مبانی مدیریت اسلامی و الگوهای آن. مشهد: انتشارات علمی بیان هدایت نور.
- باقریان، محمد (۱۳۷۹). مفاهیم و چارچوب مدیریت راهبردی با تکرش بومی. تهران: مرکز مدیریت دولتی.
- بانشی، عباداله (۱۳۹۱). «فلسفه حرکت و تأملی بر روش‌شناسی الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت». نخستین کنفرانس الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت: نقشه راه طراحی و تدوین الگو، ۱۱-۱۰ خرداد. تهران: کتابخانه ملی.
- جعفرزاده محمدحسن (۱۳۸۷). نهضت تولید علم. قم: فجر ولایت، چ دوم.
- جوادی آملی، عبدالله (۱۳۶۶). مبدا و معاد. تهران: الزهرا.
- خامنه‌ای، سید علی (۱۳۸۶). مجموعه بیانات در دیدار دانشجویان دانشگاه فردوسی مشهد. ۲۵ اردیبهشت.
- خامنه‌ای، سید علی (۱۳۸۷). مجموعه بیانات در دیدار نخبگان علمی و اساتید دانشگاهها. ۳ مهر.
- خسروپناه، عبدالحسین (۱۳۹۰). «در جست و جوی علوم انسانی بومی». کیهان فرهنگی، ش ۳۰۰.
- خوش چهره، محمد و نیکبخش حبیبی (۱۳۹۰). «اصول پایه‌ای و عناصر کلیدی الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت از منظر اسناد فوادستی ج.ا.ایران». فصلنامه راهبرد، سال بیست و یکم، ش ۶۲: ۲۴۴-۲۱۹.
- دانایی‌فرد، حسن و نونا مؤمنی (۱۳۸۸). «تنوری رهبری اثربخش از دیدگاه امام علی (ع)». مطالعات انقلاب اسلامی، ش ۴ (۱۴): ۱۱۰-۷۵.
- دراکر، پیتر (۱۳۹۱). مدیر اثربخش. ترجمه فضل‌اله امینی. تهران: فرا.
- دلاور، علی (۱۳۹۲). روش تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی. تهران: ویرایش.
- دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۹۱). تفسیر موضوعی نهج‌البلاغه. قم: دفتر نشر معارف، چ سوم.
- دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۸۸). سیره نبوی: منطق عملی. دفتر اول، سیره فردی. تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، چ چهارم.
- رضائیان، علی (۱۳۷۹). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: سمت.
- زیباکلام، صادق (۱۳۷۴). ما چگونه ما شدیم؟ ریشه‌یابی علل عقب‌ماندگی در ایران. تهران: روزنه.
- ساعتچی، محمود و علی اکبر عزیزپور پوبی (۱۳۸۴). «طراحی الگوی رهبری اثربخش دانشگاهی». دو ماهنامه دانشور رفتار، سال دوازدهم، ش ۱۱.

طراحی الگوی جامع رهبری اثربخش سازمانی ... ♦ ۱۱۳

- سلیمی فر، مصطفی (۱۳۹۰). مقدمه‌ای بر الگوی توسعه اسلامی - ایرانی در الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت، ج ۱. تهران: پیام عدالت.
- صادق زاده قمصری، علیرضا (۱۳۹۱). «الگوهای نظری با سبغ ایرانی - اسلامی: مروری روش شناختی بر تدوین سند تحول بنیادین آموزش و پرورش». نخستین کنفرانس الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت: نقشه راه طراحی و تدوین الگو. تهران: کتابخانه ملی، ۱۱-۱۰ خرداد.
- عابدی جعفری، حسن و حمیدرضا معصومی مهر (۱۳۹۲). مدیریت اسلامی: موانع تحقق آن در سازمانها. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- عابدی جعفری، حسن (۱۳۷۴). بررسی رویکردهای رهبری از دیدگاه مکتب‌های انسان‌شناسی، فصلنامه مصباح. سال چهارم. شماره ۱۴.
- عرب، مهدی (۱۳۹۰). «عدالت و پیشرفت در اندیشه اسلامی». خردنامه عدالت در الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت. تهران: همشهری.
- علاسوند، فریبا (۱۳۸۹). الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت: ضرورت‌ها و موانع، کتاب نخستین نشست اندیشه‌های راهبردی الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، تهران، دبیرخانه اندیشه‌های راهبردی.
- قرائتی، محسن (۱۳۸۵). سیوه پیامبر اکرم، با نگاهی به قرآن کریم. تهران: مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن، چ پنجم.
- قرائتی، محسن (۱۳۹۱). سیصد نکته در مدیریت اسلامی، تهران: مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن، چ ششم.
- کریتز، رابرت و آنجلو کینیکی (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه دکتر علی‌اکبر فرهنگی و حسین صفرزاده. تهران: پیام پویا، چ دوم.
- لطیفی، میثم (۱۳۸۸). بازپردازی مفهوم نظم و انضباط در سازمان با رویکرد اسلامی. رساله دکتری مدیریت منابع انسانی. استاد راهنما: دکتر حسن دانائی فرد. تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
- ماکسول، جان (۱۳۸۶). رهبری. ترجمه فضل‌اله امینی. تهران: فرا، چ سوم.
- ماکسول، جان (۱۳۸۷). ۲۱ قانون اتکارناپذیر رهبری. ترجمه مهدی قراچه‌داغی. تهران: پیکان.
- مصباح یزدی، محمد تقی (۱۳۷۰). آموزش فلسفه، ج دوم. تهران: سازمان تبلیغات اسلامی.
- مصباحی مقدم، غلامرضا (۱۳۸۹). «گامی به سوی تدوین الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت». نخستین نشست اندیشه‌های راهبردی الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، دی ماه.
- مطهری، مرتضی (۱۳۹۲). سیری در سیره نبوی. تهران: صدرا، چ شصت و یکم.
- مطهری، مرتضی (۱۳۸۹). یادداشت‌های استاد مطهری. تهران: صدرا، چ چهارم.
- نجفی، محمد؛ حکیم شفاپی، هادی؛ یارمحمد زاده، پیمان (۱۳۸۸). رهبری و مدیریت سازمان از دیدگاه اسلام، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان.
- نصراللهی، زهرا (۱۳۸۹). «ضرورت تعریف الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت: موانع و سازوکارها». کتاب نخستین نشست اندیشه‌های راهبردی الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت. تهران: دبیرخانه اندیشه‌های راهبردی.

- وکیلی، سعید (۱۳۹۱). «مقدمات لازم برای تدوین الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت». نخستین کنفرانس الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت: نقشه راه طراحی و تدوین الگو، ۱۱-۱۰ خرداد. تهران: کتابخانه ملی.
- هادوی تهرانی، مهدی (۱۳۹۰). «کارآمدی و عدالت در نظام اسلامی». خردنامه عدالت در الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت. تهران: همشهری، ۱۷-۹.
- Bass, B.M and B.J. Avolio (1993). “**Multifactor Leadership Questionnaire**”. *Consulting Psychologist Press*, Palo Alto, CA.
- Cunningham, Alan Dawn (2003). **Leadership Development in Catholic: A Study on Several Leadership**. Doctoral Dissertation. SAINT LOUIS University (UMI NO AAT 3102886).

