



سبک‌های رهبری مؤثر در نهاد خدمت‌گزار و حمایتی کمیته امداد امام خمینی (ره) از منظر قرآن و احادیث

سیده نیلوفر شامرادی^۱ - مجتبی معظمی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۴/۲۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۱۱

چکیده

سبک‌های رهبری زیادی وجود دارند که هر کدام دارای تعاریف، ویژگی‌ها، اصول، نکات قوت و ضعف مربوط به خود است. شرایط مختلف و نیازهای گوناگون انسان‌ها در عصر حاضر، باعث گسترش روزافزون سازمان‌های مختلف شده است. بدیهی است، سازمان‌ها زمانی می‌توانند در انجام رسالت و رسیدن به اهداف خود موفق شوند که از رهبری توانمند و کارآمد برخوردار باشند. فضل بن شاذان از امام رضا (ع) نقل می‌کند: درباره ضرورت رهبری از امام رضا (ع) شنیدم که فرمودند: به درستی که ما در بررسی احوال بشر هیچ گروهی را نمی‌یابیم که در زندگی موفق و پایدار باشد مگر به وجود سرپرستی که امور مادی و معنوی آنان را مدیریت نماید. آنچه در این میان هویداست، نقش رهبران در هدایت افراد به سوی جامعه‌ای با انگیزه‌ی حمایت از مردم، به خصوص اقشار خاص است. با نگاهی به زندگی پیامبر اکرم (ص)، می‌بینیم آن حضرت با همه عظمت می‌فرمود: «ما أنا إِلَّا لَوَاجِدٍ مِنْكُمْ»؛ من کسی جز یکی از شما نیستم برای مردم، که به مفهوم در خدمت مردم بودن است. نگارش مقاله پیش رو به روش کتابخانه‌ای یا اسنادی؛ برگرفته از قرآن و متون دینی، است و برای جمع‌آوری اطلاعات از روش فیش‌برداری بهره گرفته شده است. پژوهش حاضر با هدف معرفی سبک رهبری رحیمانه و امکان‌قرار گرفتن این سبک از رهبری در یکی از شاخه‌های سبک‌های رهبری انجام شده است. نتایج مؤید آن است که برای خروج از بحران‌ها، توجه به مدیریت اسلامی و مطالعه و به‌کارگیری تئوری‌ها و اصول این مکتب ضروری به نظر می‌رسد.

واژگان کلیدی: سبک رهبری، نهادهای حمایتی، کمیته امداد امام خمینی (ره)

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، ایران. (نویسنده مسئول)

^۲ استادیار گروه مدیریت آموزش عالی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران.

مقدمه

عدم توانایی مدیریتی و رهبری در تمام سطوح سازمانی، می‌تواند به عنوان مانعی تعیین‌کننده در مسیر بهبود کیفیت، گسترش خدمات و دستیابی به اهداف توسعه در هزاره سوم باشد (اولیوا ابوسلمه و مولینا فوئتس، ۲۰۱۶؛ سوتو، ۲۰۱۹). اصل نیاز به رهبری مورد قبول همه جوامع است که عدم وجود رهبری تداوم سیستم را امکان‌ناپذیر می‌سازد و البته وجود رهبری شایسته از هرج و مرج درون سیستم جلوگیری خواهد کرد (محمدی ری‌شهری، ۱۳۹۰). در مطالعات انجام شده اذعان شده است که رهبری قادر است موجب هم‌افزایی اعضای درون سازمان شده و از سویی دیگر نیز، می‌تواند تنش‌هایی که میان اعضای سازمان اتفاق می‌افتد و موجب مختل شدن روابط بین فردی می‌شود را از میان بردارد (ون کنینبرگ و ون گینکل، ۲۰۲۱). رهبران نقشی اساسی در هماهنگی تلاش‌های افرادی دارند که غالباً به دنبال مرتفع ساختن منافع شخصی خود هستند، و رهبران درصدد آن هستند که افراد را متقاعد سازند تا مطابق میل آن‌ها عمل کنند، و تلاش‌های افراد را به سمت به دست آوردن هدف‌های سازمانی هدایت می‌کنند و از آن بهره‌مند می‌شوند (آنتوناکیس، ۲۰۲۱). رهبران اهرم‌های قدرتمندی هستند که می‌توانند انتخاب‌هایی استراتژیک انجام دهند که آن هم به نوبه خود می‌تواند پیامدهای واقعی و پایدار بر عملکرد سیستم‌های گوناگون به جای بگذارد (آبرامز، لالوت و هاگ، ۲۰۲۱). رهبری می‌تواند از راه دور و نزدیک فعالیت خود را انجام دهد. رهبری چه از طریق رسانه‌های اجتماعی، که یک ابزار مهم اطلاع رسانی در محیط فعلی است (تور، هرستاد و آنتوناکیس، ۲۰۲۰)، و یا مستقیماً (آنتوناکیس، آدا، وبر و زهندر، ۲۰۲۱). رهبران از نظر تأثیرگذاری بر ترجیحات یا اعتقادات پیروان خود می‌توانند اقدامات مطلوب و تفاوت‌های بسیاری را ایجاد کنند (آیزنکوف، ۲۰۲۰). اگر ارزش‌های رهبر در طولانی

مدت مطلوب نباشد (بورستین، ۲۰۲۰) سازمان بی‌شک دچار مشکلات عدیده‌ای خواهد شد. در میان اندیشمندان و سازمان‌های خدمات بسیاری، این مسئله از اهمیت بالایی برخوردار می‌شود که چگونه می‌توان سازمانی را طراحی کرد که در آن رهبری بتواند به بهترین شکل ممکن اقدام کند؟ گذر از سازمان‌های کالاگرا، به سازمان‌های خدمات‌گرا پیچیدگی‌های خاصی را به وجود آورده است و وجود این پیچیدگی‌ها نیازمند همکاری‌های نزدیک میان همه اعضای سازمان و با حضور یک رهبر تأثیرگذار است (گلوپن، ۲۰۱۱). هدف نهایی سازمان‌های دولتی و عام‌المنفعه، عملکردی است که منافع مردم را تأمین کند، از آنجا که نمود این عملکرد در سازمان خادم تجلی می‌یابد (درویش و فتحی‌زاده، ۱۳۹۴)، لازم است در متون دینی خود نیز کنکاشی داشته باشیم تا بتوان برای داشتن بهترین عملکرد، از فرامین واصله به واسطه بزرگان دین اسلام، بهره‌مند و برخوردار گردیم. امدادگری از صفات انبیا است که همه دانشمندان و عرفا آن را پسندیده‌اند. اگر پیامبر خدا، عیسای مهربان با تهیدستان همنشینی می‌کند، اگر موسای کلیم بره را بعد از خسته شدن در بغل می‌گیرد، اگر ابراهیم خلیل سر سفره خود را خالی از مهمان نمی‌بیند، اگر یعقوب پیامبر، سائل را محروم نمی‌کند، اگر فرزندش یوسف؛ امیر مصر، از غم مردم خواب به چشم ندارد، اگر بزرگ پیامبر اسلام بچه پدر مرده را روی زانوی خود می‌نشاند و دست نوازش‌گر خود را بر سر آن می‌کشد، اگر امیر مؤمنان غذای سفره خویش را به سائل و یتیم و اسیر می‌بخشد، اگر فرزندش حسین (ع) تمام موجودی اموال حجازی را یک‌جا به سائل می‌بخشد، امدادگری است (روابط عمومی کمیته امداد امام خمینی، ۱۳۵۸). فلسفه وجودی حکومت دینی، برقراری عدالت و خدمت به مردم، و واگذاری و پذیرش مسئولیت‌ها نیز در همین راستاست. از این رو،

هر چه مسئولیت، مهم‌تر و بالاتر باشد، وظیفه خدمت‌رسانی نیز سنگین‌تر می‌شود.

شرایط و فضای رقابتی سازمان‌ها بیش از پیش پیچیده و به سرعت در حال تغییر است. به گونه‌ای که سرعت تغییر در بیشتر سازمان‌ها، به مراتب بیشتر از سرعت توان پاسخگویی و تطبیق آن‌هاست (شامرادی، ۱۳۹۹). مدیریت^۱ فرایندی برای حل مسائل مربوط به تأمین هدف‌های سازمانی به نحو مطلوب از طریق استفاده مؤثر و کارآمد از منابع کمیاب در یک محیط در حال تغییر است (ایران‌نژاد پاریزی و ساسان گوهر، ۱۳۹۶). در جایی دیگر می‌خوانیم که مدیریت عبارت است از فراگرد به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی بر مبنای نظام ارزشی پذیرفته شده که از طریق برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل عملیات برای دستیابی به اهداف تعیین شده، صورت می‌گیرد (رضائیان، ۱۳۹۹). رهبری^۲ به عنوان یک فرایند نفوذ اجتماعی، که در آن یک نفر قادر است همکاری و حمایت دیگران را در انجام یک کار مشترک طلب کند، توصیف می‌شود (چمرز، ۱۹۹۷). آنچنان که شهید مطهری (ره) معتقد است، رهبر کسی است که مردم را به دنبال خودش حرکت می‌دهد (مطهری، ۱۳۸۹ ب، ج ۱۷). گفته می‌شود که در رهبری نوع سازمان مطرح نیست؛ یعنی در هر سازمان یا در هر وضعیتی که فردی موفق به نفوذ در رفتار دیگران گردد، در واقع به گونه‌ای «اعمال رهبری» کرده است (هرسی و بلانچارد، ۱۹۸۵)، پس در رهبری لازم است که در تقویت روابط بین فردی بین رهبر و زیردستان و همچنین در بین هم‌ردیفان تلاش شود (کاستیلو، پادیلا، رودریگز و هراندز، ۲۰۲۱). «استایل» واژه‌ای فرانسوی است که در زبان فارسی معادل کلمه «استایل»، «سبک^۳» قرار گرفته (فرهیخته، ۱۳۷۷). سبک هر فرد به شخصیت و طرز تفکر او، به نوع تفسیر و تعبیر از تفکرها و نرم‌های اجتماعی او مربوط است. بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت بر این باورند که

سبک رهبری مدیر، تحت تأثیر «نحوه نگرش وی به نقش خود و کارکنانش» قرار دارد. همچنین باید متذکر شد سبک‌های رهبری به شدت تحت تأثیر محیط فرهنگی جوامع قرار دارد؛ به طوری که می‌توان گفت «سبک‌های رهبری و مدیریت» در هر تمدن، جلوه‌ای از ساخت فرهنگی آن تمدن است (رضائیان، ۱۳۹۹). شناختن سبک‌ها به مدیران کمک می‌کند سبک تعیین‌کننده خود را شناسایی کنند (معظمی و شامرادی، ۱۳۹۷). سبک رهبری^۴ به اختیاراتی که یک رهبر دارد و به تصمیماتی که رهبر اتخاذ می‌کند مربوط می‌شود (مطهری، ۱۳۸۹ ب، ج ۱۷) و می‌توان در مطالعات گوناگون از نظر آماری نیز تأثیر معنادار سبک‌های رهبری را بر رفتار کارکنان مشاهده نمود (آلهیت، آدون، عریقات و همکاران، ۲۰۲۱). رنسیس لیکرت^۵ و همکارانش بر پایه مطالعات انجام گرفته در دانشگاه میشیگان^۶ چهار سبک رهبری را در قالب سیستم‌های چهارگانه ذیل در جهت بالا بردن کارآمدی مدیریت، ارائه نموده‌اند:

سیستم یک- استبدادی بهره‌کشن^۷: در این سیستم رهبر دستوری عمل کرده و سعی دارد که پیروان خود را استعمار نماید؛ از این رو در این سبک، مدیران اقتدارطلب‌اند، اعتماد اندکی به زیردستان وجود دارد، کار گروهی یا ارتباط بسیار اندک است و انگیزه آن مبتنی بر تهدیدها است، انگیزش نیروی انسانی با بهره‌گیری از ترس و تنبیه و در موارد کمی با تشویق توأم است. ارتباطات رو به پایین بوده و تصمیم‌گیری به رده‌های بالای سازمان محدود می‌گردد و تصمیمات به زیردستان تحمیل می‌شود و آنها اصلاً آزاد نیستند که در مورد کار با مافوق خود بحث کنند (جونجا، ۲۰۱۷).

سیستم دو- استبدادی خیرخواهانه^۸: در این سیستم، مدیر با تمایلی پدران، استبدادی برخورد می‌کند. وی بر افراد زیرمجموعه خود کنترل کامل داشته و هرگز به آن‌ها اختیاری واگذار نمی‌کند؛ با این حال، برخوردی

رهبری در اسلام

باید خاطر نشان کرد مدیریت و رهبری در نظام توحیدی، با آنچه در غرب رایج شده تفاوت دارد. در جوامع غیردینی، مدیران از دانش و فن مدیریت به عنوان ابزاری کارآمد برای دستیابی به خواسته‌های مادی و نفسانی استفاده می‌کنند، اما در نظام ارزشی اسلام، چون هدف اساسی دستیابی به قرب و رضای خداوندی است، انگیزه‌های مدیران چیز دیگری است. مدیران در نظام توحیدی، در پی ادای وظیفه و ایفای مسئولیت‌اند؛ ناگفته نماند مدیران مسلمان، برای رسیدن به اهداف مادی نیز تلاش می‌کنند؛ با این حال جهت‌دهی آنان همواره به سوی قرب و رضایت حق تعالی است. در اسلام، رهبری، امری معنوی و تعهدی است و مدیریت جنبه تکنیکی دارد. رهبری نیازهای معنوی و انسانی یک سازمان را تأمین نموده و مدیریت ابزارهای مادی و تکنیکی افزایش تولید و رفع نیازهای مصرفی افراد را شامل می‌شود (شفیعی، ۱۳۸۹). باید میان دو واژه «رهبری و مدیریت» تفاوت قائل شد چنانچه شهید مطهری (ره) معتقد است: «رهبری و مدیریت در عرف امروز با همه توسعه و شمولی که پیدا کرده است، اگر بخواهیم مرادفی برای آن در مصطلحات اسلامی پیدا کنیم باید بگوییم: ارشاد و رشد یا هدایت و رشد. قدرت رهبری همان قدر، که بر هدایت و ارشاد است در اصطلاحات اسلامی، و قدرت مدیریت همان است که در اصطلاح فقه اسلامی «رشد» نامیده شده است (مطهری، ۱۳۸۹ الف، ج ۴). مقصود از رشد، بلوغ روحی، شایستگی و قدرت تشخیص، درک سود و زیان و لیاقت اداره و بهره‌برداری صحیح از وسایل و سرمایه‌های حیات است. با این توصیف «مدیریت فن بهتر بسیج کردن و بهتر سامان دادن و بهتر کنترل کردن نیروهای انسانی و به‌کار بردن آن‌ها است» (مطهری، ۱۳۸۱). رسول اکرم (ص) می‌فرماید: «ایما راعٍ استرعی رعیةً فلم یحطها بالأمانه و النصحی ضاقت علیه رحمه الله تعالی الّتی

پدرانه و دلسوزانه با آن‌ها نموده و اقداماتی خیرخواهانه دارد. در اینجا همچنان، زیردستان احساس راحتی نمی‌کنند که در مورد کار با مافوق خود بحث کنند، کار گروهی یا ارتباط بسیار اندک است و نیروی انگیزش افراد درون سازمان بر اساس سیستم پاداش است.

سیستم سه-مشورتی^۹ در این سیستم، مدیر، سبکی مشارکتی اتخاذ کرده و از افراد زیرمجموعه خویش می‌خواهد که نظر خود را نسبت به موضوع مورد نظر ابراز دارند، اما تصمیم نهایی را خود اتخاذ می‌نماید. در این سیستم، مدیران اعتمادی درخور توجه به کارکنان دارند و به‌طور معمول تلاش می‌شود که از ایده‌های افراد زیرمجموعه استفاده شود. انگیزش نیروی انسانی با تشویق یا تنبیه و تا اندازه‌ای با مشارکت در کارها انجام می‌پذیرد، ارتباطات به صورت بالا به پایین و بالعکس جریان دارد، خط‌مشی‌ها و تصمیمات عمومی در بالای سازمان، اتخاذ و تصمیم‌های اجرایی در رده‌های پایین سازمان گرفته می‌شود (شفیعی، ۱۳۸۹)، مسئولیت از طریق سلسله‌مراتب سازمانی به طور گسترده‌ای گسترش می‌یابد، کار تیمی نسبتاً مناسب است و ارتباطات به صورت عمودی و افقی صورت می‌گیرد، همچنین انگیزه افراد بر اساس پاداش و مشارکت در شغل است برانگیخته می‌شود (جونجا، ۲۰۱۷).

سیستم چهار-مشارکتی^{۱۰} در این سیستم، مدیران به کارکنان خود کاملاً اعتماد و اطمینان دارند. ارتباطات در مجاری افقی؛ عمودی و مورب جریان دارد و قدرت تصمیم‌گیری به‌طور وسیعی در سراسر سازمان توزیع می‌شود. در فراگرد کنترل نیز عملاً کلیه رده‌های سازمانی مشارکت دارند و سازمان‌های رسمی و غیررسمی تقریباً در هم ادغام می‌شوند. بنابراین تمام نیروها برای تحقق اهداف تعیین شده، تلاش می‌کنند (رضائیان، ۱۳۹۹).

وَسِعَتْ كُلَّ شَيْءٍ»، هرکس سرپرستی گروهی را به عهده گیرد و در کار آن‌ها به امانت و دلسوزی رفتار نکند رحمت خدا که شامل همه چیز است به او نمی‌رسد (پاینده، ۱۳۸۰). از این منظر طبق بیان روشن شهید مطهری (ره)، بهترین رهبرها آن‌هایی هستند که نیروهای افراد خود را بسیج کرده‌اند، تحریک کرده‌اند و آرمان واحد برای آن‌ها به‌وجود آورده‌اند (مطهری، ۱۳۸۹ الف، ج ۴).

رهبری از نگاه امیرالمؤمنین (ع) در نهج البلاغه

نهج البلاغه منشور زندگی انسانی است با جامعیتی وصف ناشدنی که می‌تواند فراروی بشر امروز نیز قرار گیرد و او را به شاهراه هدایت و سعادت رهنمون گردد. روش علی (ع) در طرح مسائل و مباحث اعتقادی، اخلاقی، سیاسی و اجتماعی، روش قرآنی است؛ زبان به موعظه می‌گشاید و از پدیده‌های محسوس نمونه می‌آورد و خواننده و شنونده را آرام آرام به سر منزل مقصود می‌کشاند.

امیرالمؤمنین علی (ع) در رابطه با رهبری به مالک اشتر می‌فرماید: مهربانی با توده مردم و لطف به ایشان را در دل خود جای ده! مبادا با آن‌ها چون جانوری درنده باشی که خوردنشان را غنیمت دانی! هرگز مگو مرا فرمانروایی داده‌اند، پس فرمان می‌دهم و باید فرمان من برند (فیض الاسلام اصفهانی، ۱۳۷۹). نباید نیکوکار و بدکار در نظرت برابر باشند، این کار مردم نیکوکار را نسبت به نیکوکاری بی‌رغبت می‌سازد و مردم بدکار را به بدکاری وامی‌دارد! بدان هیچ چیز بیشتر از احسان و نیکی و وادار نکردن مردم به کاری که دوست ندارند، در ایجاد خوش‌گمانی حاکم نسبت به رعیتش مؤثر نیست (خاتمی، ۱۳۸۹).

هر آن امری که از مافوق می‌شنوی، با امر خداوند بسنج! چنانچه خداوند تو را از آن نهی می‌کند، زنهار فرمان خالق را در راه هوس مخلوق، قربان مکن. هرگز مگو من مأمورم و معذورم، هرگز مگو که به من دستور

داده‌اند، باید از آن‌ها کورکورانه اطاعت کنم! هرگز طمع مدار که از تو کورکورانه اطاعت ورزند! هرگز از عمال خویش، ارمغان مپذیر! این عمل حاکی از آن است که حاکم، خود رشوه می‌پذیرد و تملق را دوست دارد (صاحب‌الزمانی، ۱۳۴۵). علی (ع) در نامه‌ای به فرزندش می‌نگارد: زنهار از جدایی و پراکندگی، و اما هرگاه خواستید در جایی فرود آید همگی با هم فرود آید و چون تصمیم گرفتید کوچ نمائید باز هم همگی با هم کوچ نمائید (ضمیری، بی‌تا: ۹۲).

دیگر آن که در بین کارهای تو کارهایی است که ناچار باید خودت انجام دهی! از آن‌ها پاسخ دادن کارگزارانت است آنجا که دیرانت در آن بازمی‌ماند و از آن کارها انجام درخواست‌های مردم است روزی که به تو می‌رسد و در هر روز کار آن روز را به‌جا آور (فیض الاسلام اصفهانی، ۱۳۷۹). بپرهیز از اینکه چیزی را که مردم در آن با هم برابرند، به خود اختصاص دهی! بر تو واجب است، از آنچه بر کسانی که حکومتی عادل یا سستی نیکو یا واجبی در کتاب خدا برای تو پیش فرستادند، و آنچه دیدی ما بدان عمل کردیم، پیروی کنی (خاتمی، ۱۳۸۹).

حق هر کس را که باید، به‌جای آور و در این کار برای خدا بردبار باش! در اجرای حق به زیان خویشان و دستیارانت، بی‌باک باش و هرچه از این راه به آنان رسد، گو رسد، هرچند این کار بر تو گران آید، چشم به پایان کار دار، که پایان آن فرخنده است! اگر رعیت به تو گمان ستمی برد، عذر خویش را آشکارا با آنان در میان نه و با آشکار کردن خود گمان‌های آنان را از خود دور دار (خاتمی، ۱۳۸۹). به کار عمال رسیدگی کن، آنان را با آزمایش قبلی به خدمت گمار، بر حسب تمایلات شخصی مستبدانه و بدون مشورت، پست‌ها را به آن‌ها وامگذار که نظرهای خصوصی و توجه به اشخاص (بدون رعایت لیاقت و شایستگی) مایه ظلم و خیانت و بیچارگی مردم است (حرانی، ۱۳۹۶).

کریم، ۶). تنها از آنچه به من وحی می‌شود پیروی می‌کنم. موضوع این سبک، در سیره رسول اکرم (ص)، موارد حکم شرعی و یا دستورهای مستقیم یا غیرمستقیم خداوند بوده است، که غیرمعصومین هم می‌توانند از این سبک پیروی کنند البته در شرایط ویژه‌ای که نیاز به تصمیم‌گیری فوری باشد و اقتضای وحدت مرکز تصمیم‌گیری و سرعت در آن وجود داشته باشد (قوامی، ۱۳۹۰).

سبک مشاورتی: «و شاورهم فی الأمرِ فإذا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ...»؛ (قرآن کریم، ۳). و در کارها، با آنان مشورت کن! اما هنگامی که تصمیم گرفتی، بر خدا توکل کن! طبق این آیه، از سبک مشاورتی، زمانی که شرایط اقتضا کرد و اهدافی خاص در نظر بود، می‌توان استفاده کرد. مشورتی که هدف آن، دستیابی بهتر به واقعیت و کم کردن خطا در اندیشه و عمل است و افراد با هر ظرفیتی می‌توانند مورد مشورت باشند (قوامی، ۱۳۹۰). «الَّذِينَ يَسْتَمِعُونَ الْقَوْلَ فَيَتَّبِعُونَ أَحْسَنَهُ أُولَئِكَ الَّذِينَ هَدَاهُمُ اللَّهُ وَ أُولَئِكَ هُمُ الْوَالِدُونَ»؛ (قرآن کریم، ۳۹). کسانی که سخنان را می‌شنوند و از نیکوترین آن‌ها پیروی می‌کنند، آن‌ها کسانی هستند که خدا هدایت‌شان کرده و آن‌ها خردمنداند. در این آیه به خوبی مسأله مشورت با افراد را می‌توان ملاحظه کرد. اسلام در این جا سیاست «دروازه‌های باز» را به اجرا درآورده و بندگان راستین خداوند را کسانی می‌داند که اهل تحقیق‌اند، نه از شنیدن سخنان دیگران وحشت دارند، نه تسلیم بی‌قید و شرط می‌شوند و نه هر وسوسه‌ای را می‌پذیرند. اسلام به کسانی بشارت می‌دهد که گفتارها را می‌شنوند و خوب‌ترین آن‌ها را برمی‌گزینند (بیستونی، ۱۳۹۵).

سبک مشارکتی: «أَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ...»؛ (قرآن کریم، ۴۲). و کارشان در میانشان مشورت است. این آیه وظیفه مردم را بیان می‌کند که به صورت شورایی و دسته‌جمعی به حل مسائل و مشکلات خود بپردازند و البته نتیجه شور خود را خدمت رسول خدا (ص)

دوران حکومت حضرت علی (ع) و سیاست پاک و بی‌تزویر او و نیز دستورالعمل‌هایی که به کارگزاران خود صادر می‌فرماید، نمودار شیوه اصیل رهبری اسلامی است. همچنین در زمان رسول خدا (ص) تصمیمات مدیریت گاه بر اساس وحی و گاه بر سبیل مشاوره و در هر دو صورت منطبق بر معیارهای مذهبی اتخاذ می‌گردید (مظفریان، ۱۳۶۲). دیدگاه ایشان به رهبری دیدگاهی مردم‌محور است و اگر رهبر به دنبال تحقق اهداف سازمان و مجموعه خاص خود است، این اهداف جز رضایت مردم نیست، که به خوبی می‌توان آن را با کلام خداوند پیوند داد، چنانکه خداوند خطاب به پیامبر (ص) می‌فرماید: «فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَ لَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَ اسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَ شاورهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ»؛ (قرآن کریم، ۳). به (برکت) رحمت الهی، در برابر آنان [مردم] نرم شدی و اگر خشن و سنگدل بودی، از اطراف تو، پراکنده می‌شدند. پس آن‌ها را ببخش و برای آن‌ها آموزش بطلب و در کارها، با آنان مشورت کن! اما هنگامی که تصمیم گرفتی، بر خدا توکل کن! زیرا خداوند متوکلان را دوست دارد. این آیه بیان‌کننده سبک رهبری رحمانی است که بر برخی اصول و حیانی مبتنی است: الف) اصل نرمی و مهربانی، ب) اصل عفو و بخشش، ج) اصل استغفار، د) اصل مشورت، و) اصل تصمیم‌گیری، ه) اصل توکل (قوامی، ۱۳۹۰).

سبک‌های رهبری در قرآن

قرآن کتابی است که لحظه‌ای انسان را به حال خود رها نکرده و در تمام زمینه‌های اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و اقتصادی، سرشار از پند و حکمت است. با نگاهی موشکافانه قادر خواهیم سبک‌های رهبری را در قرآن کریم دریابیم که در ادامه به آن خواهیم پرداخت. سبک دستوری: «إِنَّ أَنْبِئُ إِلَّا مَا يُوحَىٰ إِلَيَّ...»؛ (قرآن

عرضه دارند. رهبر می‌تواند با تکیه بر اجتماعات راهبردی، به راهکارها و تصمیم‌های درست و منتجی در اداره امور دست یابد (قوامی، ۱۳۹۰).

سبک تفویضی: «فَالْمُدَبِّرَاتُ أَمْرًا»؛ (قرآن کریم، ۷۷). و کار (بندگان) را تدبیر می‌کنند. با این که تدبیر هستی به دست خداوند است لکن در بعضی موارد، خداوند این مهم را به فرشتگان تفوض می‌نماید. این سبک، انگیزشی‌ترین روش تصمیم‌گیری است و درجه رشددهی و کمال‌بخشی آن بسیار بالا است (قوامی، ۱۳۹۰).

طبق بیان روشن قرآن کریم: «الآن خَفَّفَ اللَّهُ عَنْكُمْ...» (قرآن کریم، ۸). اکنون خداوند در امر جهاد، به شما تخفیف داد. آنچه که از این آیه فهمیده می‌شود آن است که، در مدیریت، گاهی باید به دلیل تغییر شرایط و اقتضات، آیین‌نامه‌ها تغییر کند و این امر با قاطعیت در مدیریت منافاتی ندارد (قزائنی، ۱۳۹۶). نظریه اقتضا، بیان‌گر شیوه منعطف و بصیر و جذاب در رهبری اسلامی است که طبق آن، هر کدام از سبک‌های دستوری، مشاورتی، مشارکتی و تفویضی، در جای خود تأثیرگذار و مثبت است و اعمال هر کدام، ضمن کمک به دست‌یابی به اهداف سازمانی، انگیزش مناسب و بالایی را در کارگزاران ایجاد می‌کند (قوامی، ۱۳۹۰).

نهاد حمایتی کمیته امداد امام خمینی (ره)

نهادها به قوانین بازی در جامعه اشاره دارند و به عبارتی قید و بندهای ساختگی هستند که به کنش متقابل انسان‌ها چهره‌ای ساختاری می‌بخشند. این مبادلات خواه سیاسی، اقتصادی و یا اجتماعی باشند، اساساً، «تغییرات نهادی، مسیر تحول بشری در طول تاریخ را مشخص می‌کنند و بنابراین کلید فهم تغییرات تاریخی محسوب می‌شوند». نهادها عواملی هستند که عملکردهای بلندمدت را در جامعه به نحوی بنیادین تعیین می‌کنند. به همان صورت نیز نحوه شکل‌گیری، تکامل و ادامه حیات سازمان‌ها در طی زمان عمیقاً

چهارچوب نهادی مناسبات موجود در جامعه، تأثیر می‌پذیرد. در عین حال سازمان‌ها نیز به نوبه خود بر نحوه تکامل چهارچوب‌های نهادی تأثیر می‌گذارند. با عنایت به این تعامل می‌توان گفت که سازمان‌ها و بنیادها اصولاً از بطن جامعه، مدنی برمی‌خیزند و با ارائه خدمات به آن، بار مسئولیت دولت‌ها را سبک می‌کنند (شکوری، ۱۳۹۰). بررسی‌ها نشان داده است که سازمان‌های غیردولتی در جهان ماهیتاً دارای ویژگی‌هایی هستند که امروزه آن‌ها را به عنوان سازمان‌های موفق، مطرح کرده است. مهم‌ترین ویژگی‌های آن‌ها عبارتند از: حوزه فراگیر فعالیت، خوداتکایی مالی مبتنی بر مشارکت مردم و عدم اتکا بر دولت، انعطاف‌پذیری، کارآمدی بالاتر، کم هزینه‌تر بودن نسبت به سازمان‌های دولتی (باصرفه‌تر بودن)، سرعت عمل بیشتر و اجتناب از رفتارهای بوروکراتیک، داوطلبانه بودن و بالا بودن انگیزه و اعتقاد اعضا به فعالیت‌های سازمانی، تعد سازمان‌های غیردولتی با زمینه‌های فعالیت متنوع و تخصصی، دموکراتیک و غیرانتفاعی (شکوری، ۱۳۹۰).

پیدایش نهادها و بنیادهای بعد از انقلاب، از یک سو در انتقاد به دستگاه دیوان‌سالار رژیم گذشته شکل گرفته‌اند و از سوی دیگر براساس تصور ایجاد جامعه اسلامی بر مبنای استقلال، خودکفا و اجرای ابعاد اقتصادی - اجتماعی احکام اسلامی به ویژه عدالت توزیعی بدون ایجاد نهادها و ارگان‌های انقلابی امکان‌پذیر نیست، چرا که چندان اعتمادی به سازمان‌های موجود دولتی برای انجام این تعهدات مذهبی و انقلابی در بین انقلابیون وجود نداشت. بنابراین در نظام نوپای جمهوری اسلامی برای تحقق اهداف انقلاب و حفظ نظام جدید، نهادهای انقلابی به وجود آمدند (شکوری، ۱۳۹۰).

کمیته امداد امام خمینی (ره) در تاریخ چهاردهم اسفند ۱۳۵۷ با حکم بنیان‌گذار جمهوری اسلامی ایران برای حمایت از محرومان و مستضعفان تأسیس شد

و سایر نیازمندان. د) ایجاد تسهیلات لازم جهت ارائه خدمات بهداشتی و درمانی. ه) پرداخت مستمری کمک‌های نقدی و غیرنقدی، اعطای وام قرض‌الحسنه ضروری، کمک به تعمیر و تهیه مسکن ازدواج و جهیزیه‌های نیازمندان. ح) ارائه خدمات مشاوره و مددکاری و حمایت‌های لازم حقوقی و قضایی به افراد و خانواده‌های نیازمند. ط) حمایت نیازمندان خارج از کشور براساس سیاست‌های جمهوری اسلامی ایران، در حد امکانات.

خدمت‌رسانی از منظر قرآن و سیره معصومین (ع)

در هر مسلک و مرام و در هر مذهب و دینی خدمت به دیگران یک فضیلت بزرگ انسانی است (بنی‌هاشمی، ۱۳۹۲). یکی از مسائلی که دین اسلام به آن اهمیت فراوان داده است، خدمت به مردم، خصوصاً خدمت به مؤمنان و صالحان 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 کرامت قایل گردند و حقوق افراد غیرمسلمان را هم در نظر گیرند. از مجموعه تعالیم اسلامی و سیره اولیاء (ع) استفاده می‌شود که بعد از انجام واجبات برترین وسیله برای تقرب به خداوند متعال این خصلت نیکو است. نقل است پیامبر اکرم (ص) فرمودند: هر کس نیازی از برادر مؤمنش را برآورد مانند آن است که عمری خدای بزرگ را عبادت کرده باشد (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۷۸). حضرت رضا (ع) در جایی دیگر تأمین زندگی دیگران و کمک به نیازمندان را زندگی ایده‌آل معرفی کرده و می‌فرمایند: بهترین و نیکوترین زندگی از آن کسی است که زندگی دیگران در کنار زندگی او تأمین شود (حرانی، ۱۳۹۶). قرآن کریم در این رابطه می‌فرماید: «وَلَا تَسْأَلُوا الْفَضْلَ بَيْنَكُمْ»؛ فضل و بخشش را میان خود فراموش نکنید (قرآن کریم، ۱). چنان که می‌بینیم در

(شکوری، ۱۳۹۰). در اساسنامه، هدف از تشکیل کمیته امداد چنین عنوان شده است: «باری نمودن محرومان و مستضعفان، امداد درماندگان و آسیب‌دیدگان و خوفا کردن محرومان (گزارش آماری، ۱۳۸۰). مقام معظم رهبری مدظله‌العالی می‌فرماید: کمیته امداد امام خمینی (ره) یک نهاد جوشیده از انقلاب است که خدمت‌شان از روزهای اول پیروزی انقلاب مشهود بوده و مبارزه با فقر و حمایت از مستضعفین از مهم‌ترین هدف‌های انقلاب اسلامی ایران است و کار امدادگری از بهترین و بافضیلت‌ترین و انقلابی‌ترین کارها و خدمات است (سالنامه آماری، ۱۳۸۶).

امدادگری با سابقه ممتدش مورد قبول همگان است. هر قدر ظلم ستمگران بیشتر گردد، نیاز به این صفت خدایسندانه و مطلوب مردمی بیشتر احساس می‌گردد، با فشار فقر و تهیدستی گاه‌ها به انحرافات افراد جامعه دیده می‌شد، مردان خدا و پیروان راه حق بیشتر احساس مسئولیت می‌کردند و تصمیمات خدایسندانه می‌گرفتند. زیر پوشش صندوق‌های قرض‌الحسنه، دارالایتام‌ها و شرکت‌های غیرانتفاعی نظری اهداف و مؤسسات فرهنگی مانند رفاه به یاری مردم می‌شتافتند. هر قدر انقلاب اصیل و اسلامی مردم ایران گسترده‌تر می‌شد، وظیفه انسانی این افراد بیشتر و سنگین‌تر می‌گشت (روابط عمومی کمیته امداد امام خمینی، ۱۳۵۸). برخی از وظایف کمیته امداد امام خمینی (ره) که به آن‌ها توجه و تأکید فراوانی شده است عبارتند از (سالنامه آماری، ۱۳۸۶):

الف) بررسی و شناخت انواع محرومیت‌های مادی و معنوی نیازمندان، تبیین و تأمین نیازهای حمایتی، معیشتی، فرهنگی و ارتقای سطح زندگی آن‌ها در حد امکان و شناسایی افراد. ب) بررسی و ارائه شیوه‌ها و خط‌مشی‌ها، سیاست‌های اجرائی، طرح‌ها، برنامه‌ها و روش‌های مناسب برای رفع محرومیت‌های نیازمندان در ابعاد مختلف. ج) فراهم کردن امکانات لازم به منظور خوداتکا کردن افراد و خانواده‌های تحت پوشش

سیره فاطمه زهرا (س)، آن بانوی بزرگوار اهل امداد و خیررسانی، مواردی فراوان از خدمات و کمک‌رسانی‌ها به چشم می‌خورد. آن یاس کبود حتی در شب عروسی‌اش با بخشیدن لباس عروسی‌اش، درس انفاق و خدمت به ما داده‌اند (بخشیان، ۱۳۸۹). در روایتی از امیرالمؤمنین (ع) به مالک اشتر، نقل شده است: خدا را، خدا را، درباره طبقه پایین اجتماع، بیچارگان، بینویان، نیازمندان و زمین‌گیران؛ در این طبقه مردمی یافت می‌شوند که به اندک نوایی قانع‌اند و کسانی که (از شدت فقر) پریشانی خود را پوشیده ندارند ولی دست‌گدایی بر نیارند، خدا رعایت حقوق آنان را از تو خواسته، خدا را در این باره منظور دار، در هر شهر سهمی از درآمد املاک و غنایم به آن‌ها اختصاص ده، نباید هیچ فکری تو را از توجه به حال محرومان غافل کند (حرانی، ۱۳۹۶).

برخی از مردم فکر می‌کنند عبادت تنها به نماز خواندن و روزه گرفتن است و عده‌ای از آن‌ها در غفلت و نادانی و خودخواهی فرو رفته‌اند که اگر در برابر دیده‌گان‌شان مردم از گرسنگی جان دهند ناراحت نمی‌شوند. قرآن کریم خدمت به مردم را دارای پاداشی جاودانه می‌داند و می‌فرماید: آنچه به سود مردم باشد، پایدار و جاوید خواهد بود و آنچه سودمند نباشد مانند کف بر روی آب به زودی از میان می‌رود و اثری از آن باقی نمی‌ماند. چنانچه امام رضا (ع) نیز می‌فرماید: «الْعُرْفُ ذَخِيرَةُ الْأَبْدِ»؛ نیکوکاری، یک پس‌انداز جاودانی است (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۷۸). امام جعفر صادق (ع) فرمودند: «الْمُؤْمِنُ خَلَّمَ بَعْضُهُمْ لِبَعْضٍ»، «اشخاص با ایمان خدمت‌گزار یکدیگرند». راوی سؤال نمود چگونه خدمت‌گزار یکدیگرند؟ امام فرمود: «يَفِيدُ بَعْضُهُمْ بَعْضًا ... فَبِقِضَاءِ بَعْضُهُمْ حَوَائِجَ يَقْضِي اللَّهُ حَوَائِجَهُمْ يَوْمَ الْقِيَمَةِ»، «فایده به یکدیگر می‌رسانند ... و به‌خاطر قضای حوائج یکدیگر، خداوند حاجت آن‌ها را در قیامت برآورده می‌کند» (کانون علم و دین، ۱۳۷۸). همچنین حسن بن علی و شاء گوید: اما رضا

(ع) فرمود: هرکس گرفتاری مؤمنی را بر طرف نماید، خدا در روز قیامت اندوه دلش را بر طرف می‌نماید (کلینی، ۱۳۹۲، ج ۳). از رسول خدا (ص) پرسیدند: محبوب‌ترین مردم کیست؟ فرمود: آنکس که وجودش برای مردم سودمندتر باشد (کلینی، ۱۳۹۰، ج ۲). آنچنان که از احادیث و قرآن برمی‌آید خداوند هیچ خدمتی را بی‌پاسخ نخواهد و پاداش‌های فراوانی برای رفع نیازمندی مردم قرار داده شده است، چنانکه امیر مؤمنان علی (ع) فرموده است: هیچ مسلمانی نیاز مسلمانی را بر نیارود، مگر این که خداوند عزوجل او را چنین بخواند: پاداش تو بر من است و من برای تو به کمتر از بهشت خرسند نیستم (مفید، ۱۳۸۸). از معمر بن خلّاد روایت است: شنیدم از امام موسی کاظم (ع) که می‌فرمود: «به درستی که خدا را بندگانی چندند در زمین که در حوائج مردم سعی می‌کنند و ایشانند که در روز قیامت ایمنند و هر که شادی را بر مؤمنی داخل کند، خدا در روز قیامت دل او را شاد گرداند.» (کلینی، ۱۳۹۳). ابوالمعتز گوید: از امیر مؤمنان (ع) شنیدم که فرمود: رسول خدا (ص) فرمود: هر مسلمانی که به عده‌ای از مسلمانان خدمت کند، خدا در بهشت به تعداد آنان به او خدمت‌گزارانی می‌دهد (کلینی، ۱۳۹۲). خدمت‌گزاری سیره تمام انبیا و اولیا و ملائک بوده است و ما نیز باید به عنوان یک عقیده دینی و سنت الهی نسبت به این مهم اهتمام ورزیم و بدانیم که «عبادت به جز خدمت خلق نیست». امام صادق (ع) فرمودند: «مَنْ لَمْ يَهْتَمَّ بِأُمُورِ الْمُسْلِمِينَ فَلَيْسَ بِمُسْلِمٍ»، هر که برای سامان دادن امور مسلمانان تلاش نکند، مسلمان نیست (حرعاملی، ۱۴۰۹). حضرت صادق (ع) از رسول اکرم (ص) چنین روایت می‌کند: «هرکه روزگارش را سپری کند و به امور مسلمین بی‌اهتمام و بی‌اعتنا باشد از آنان نیست و هرکه بشنود ندای مردی را که فریاد می‌زند: ای مسلمانان کمک کنید! ولی به او پاسخ مثبت ندهد، مسلمان نیست (رضوانشهری، ۱۳۸۳). طبق حدیث امام رضا (ع) «الْمُؤْمِنُ لَا يَشَامُ مِنْ

تشکیل شد. در طی سال‌هایی که این نهاد به خدمت‌رسانی مشغول بوده است، توانسته خدمات ارزشمندی را به محرومان ارائه نماید. سازمان‌ها به خصوص سازمان‌هایی که رسالت و هدف آن‌ها خدمت به مردم با نیازهای خاص هستند و باید توجه بیشتری به آن‌ها مبذول داشت، آیا می‌توان به صراحت برای دستیابی به اهداف سازمان، سبک مشخصی را تعیین و دیکته کرد؟ رهبران در سازمان‌های مختلف از سبک‌های متفاوتی استفاده می‌کنند و حتی رهبری هر یک از افراد، در سازمانی واحد نیز، همانند یکدیگر نمی‌باشد. غالب سبک‌های مورد استفاده به خصوص در کشور ایران، سبک‌های آمرانه هستند که تأکید ویژه‌ای بر وظیفه دارند تا روابط، اما لازم است که تمایل به سبک‌های برتر با هدف حفظ روابط وجود داشته باشد.

نظام ارزشی نقش مهمی را در نظریه‌های علمی مدیریت و نیز در شیوه‌های عملی آن ایفا می‌کند؛ از این رو در سبک‌های رهبری مسلمانان اثر می‌گذارد و به حرکت آن‌ها جهت ارزشی می‌بخشد. قرآن کریم با بیان اصول و ویژگی‌های اساسی رهبران و مدیران جامعه انسانی، برآیند مثبت چنین رهبرانی را در سیره انبیای الهی ذکر می‌نماید و ما نیز چنانکه به دنبال انتخاب اجرای سبک رهبری مناسب و جامعه‌ای رشد یافته هستیم، باید همین اصول و شاخصه‌ها را مبنای عمل قرار دهیم تا در بیابان مکتب‌های مدیریتی جدید، سرگردان نشویم. بنابراین بهترین روش رهبری، روشی است که با اصول رهبری رحیمانه پروردگار که در قرآن کریم بیان شده است همانند و هماهنگ باشد. از سوی دیگر دستیابی به اهداف توسعه پایدار و پرداختن به یک سری از چالش‌های مربوط به آن، مستلزم آن است که رهبران سازمان‌ها با یکدیگر همکاری نموده و به دنبال استراتژی‌های بلندمدتی باشند که در نهایت به بهبود شرایط سازمانی و مرتفع نمودن نیازهای جامعه هدف مورد نظر خود ختم شود.

طَلَبِ الحوائج» انسان مؤمن، خسته نمی‌شود از سرازیر شدن حوائج مردم به سوی او (حرانی، ۱۳۹۲). در این میان نقل قول معروفی است که حضرت موسی (ع) به پیشگاه خداوند عرض کرد؛ (پروردگارا چرا به فرعون چهارصد سال مهلت دادی، در حالی که همواره خطاب به مردم می‌گفت: من خدای بزرگ شما هستم و پیامبرانت را انکار و آیات الهی را تکذیب می‌کرد. خداوند وحی فرمود: ای موسی! او خوش اخلاق بود و به راحتی برای مردم قابل دسترسی بود من دوست داشتم او را زنده نگه دارم!). از این نقل قول به اهمیت خدمت‌رسانی به مردم پی می‌بریم که خداوند به فرعون به خاطر خدمت به مردم مهلت می‌داد و فقط به همین دلیل، عمر طولانی برای او مقدر کرده بود (دشتی، ۱۳۹۲). آنچه از احادیث و کلام خداوند برمی‌آید توجه و اهتمام به امر خدمت‌رسانی به مردم است که خادمین مردم جایگاهی برتر نزد خداوند خواهند داشت، آنچنان که امام خمینی (ره) در این رابطه می‌فرماید: شما باید خدمت کنید به این مردم. ما همه باید خدمت‌گزار این‌ها باشیم و شرافت همه ما به این است که خدمت به خلق خدا بکنیم (امام خمینی، ۱۳۶۸). خدمت‌گزار ملت و اسلام باشید تا بزرگی بکنید بر همه دولت‌های قدرتمند (امام خمینی، ۱۳۶۱).

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی بوده و مطالب مرتبط در زمینه پژوهش مورد نظر با استفاده از روش کتابخانه‌ای و اسنادی و با پیمایش در متون و منابع موجود و فیش‌برداری از مطالب مرتبط در این حوزه، گردآوری شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

کمیته امداد امام خمینی (ره) به عنوان دومین نهاد بعد از پیروزی انقلاب اسلامی به دستور حضرت امام به منظور خدمت‌رسانی به محرومان و مستضعفان

پژوهش کارآمد در جامعه ایران اسلامی در گرو شناخت واقعیت‌های جامعه از یک سو و اسلام؛ به عنوان متقن‌ترین آموزه‌های وحیانی و اساسی‌ترین مؤلفه فرهنگ ایرانی از سوی دیگر است؛ از این رو، آگاهی دقیق و عمیق از معارف اسلامی و بهره‌گیری از آن در پژوهش، بازنگری و بومی‌سازی مبانی و مسائل علوم انسانی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. از بخش‌های مهم زندگی ائمه معصومین (ع)، مدیریت آن حضرات بر جامعه زمان خود می‌باشد، چرا که هدف اصلی آنان برپایی حکومت اسلامی برای تحقق مبانی اسلام به منظور بهره‌مندی عدالت‌محورانه همه آحاد جامعه از زندگی معنوی و مادی در سایه‌سار احکام نورانی اسلام می‌باشد. چنانکه هیچ مکتبی به این روشنی اهمیت مدیریت و رهبری را بیان نکرده که سعادت و پایداری یک ملت را در زندگی دنیوی و امور دینی مرهون آن بداند. با همه اختلاف نظرها که در گفته‌های عرفا و دانشمندان جهان به چشم می‌خورد، با وجود نسخ حکم‌ها و تغییر احکام که به مقتضای زمان در دستورات دینی و احکام آسمانی دیده می‌شود، اصول مسلمی هست که همه خردمندان جهان آن را می‌پذیرند. بدی ظلم و ستم، نیکی عدل و داد، ناپسند بودن تجاوز به حقوق دیگران و مطلوب بودن دفاع از حق دیگران و... از جمله صفات نیک که خدا و خلقتش آن را گرامی می‌دارند، دستگیری از درماندگان، یاری مستضعفان و پناه دادن به بی‌کسان است. از راهکارهای اساسی برای خروج از بسیاری از بحران‌های جهانی، توجه به مدیریت اسلامی و مطالعه و به‌کارگیری تئوری‌ها و اصول این مکتب است. ارزش علم مدیریت با هدف و جهتی که در آن به‌کار گرفته می‌شود، تعیین می‌گردد. با توجه به این که مدیریت اسلامی براساس معنویات و فرهنگی بنا شده و هدف آن آخرت‌گرایی است؛ یعنی قراردادن امکانات دنیوی در جهت آخرت، افراد جامعه می‌توانند به قرب الهی دست یابند و تأثیر آن بر تمام اجتماعی در

کوتاه زمان مشهود خواهد بود. به طور خلاصه می‌توان گفت که اسلام در تمام شئون زندگی انسان از جمله مدیریت خرد و کلان، رهبری جامعه، روابط بین‌الملل و قوانین اجتماعی سخن دارد و به‌کارگیری آن‌ها تعالی انسان را در پی خواهد داشت. همچنین باید به سبک رهبری افراد و کیفیت عملکرد آنان در مسئولیت پیشین خود؛ قبل از گزینش و انتصاب در پست رهبری؛ توجه کرد و رهبران را با سبک‌های مختلف رهبری از طریق آموزش‌های ضمن خدمت، بیشتر آشنا ساخت تا آنان با اعمال سبک رهبری مطلوب و کارآمد در موقعیت مناسب، موجبات پیشبرد وظایف سازمان را فراهم آورند. با توجه به بررسی‌های انجام شده، بهتر است رهبران از سبک‌های دستوری و محدودکننده تا حد امکان خودداری کنند و نظرات و پیشنهادهای کارکنان را در جلسات پرسنلی، مورد توجه قرار دهند و بتوانند اگر اعتمادی از بین رفته است، برای بار دیگر آن اعتماد باز گردد.

منابع و مأخذ

قرآن مجید. (بی‌تا). ترجمه استاد محمدمهدی فولادوند. تهران: نشر دارالقرآن الکریم.

ایران‌نژاد پاریزی، مهدی؛ ساسان گهر، پرویز. (۱۳۹۶). سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل. تهران: مؤسسه عالی آموزش بانکداری ایران.

بخشیان، ابوالقاسم. (۱۳۸۹). نهضت خدمات رسانی در نگاه قرآن و سیره معصومین (علیهم‌الاسلام). قم: هدی.

بنی‌هاشمی، سید مجید. (۱۳۹۲). کفایة المبلّغین، جلد اول. قم: نشر آیه حیات.

بیستونی، محمد. (۱۳۹۵). قرآن بشیر (تفسیر یک جلدی) برگرفته از تفسیر نمونه. قم: بیان جوان.

پاینده، ابوالقاسم. (۱۳۸۰). نهج‌الفصاحه: مجموعه کلمات قصار حضرت رسول (ص) با ترجمه فارسی بانضمام فهرست موضوعی در آخر کتاب و مقدمه‌ای

- جامع از زندگانی محمد (ص). تهران: بدرقه جاویدان.
- حرانی، ابومحمدحسن بن علی بن حسین بن شعبه. (۱۳۹۶). تحف العقول عن آل الرسول صل الله علیه و آله. ترجمه و تحقیق صادق حسن زاده. قم: آل علی (ع). چاپ پانزدهم.
- حراغلی، محمد بن حسن. (۱۴۰۹). تفصیل وسائل الشیعۀ إلی تحصیل مسائل الشریعۀ، ج ۱۶. قم: مؤسسه آل البیت (علیهم السلام).
- خاتمی، احمد (۱۳۸۹). فرهنگ نامه موضوعی نهج البلاغه. تهران: سروش (انتشارات صدا و سیما).
- خمینی، روح الله، رهبر انقلاب و بنیانگذار جمهوری اسلامی ایران (۱۳۶۸). صحیفه نور: مجموعه رهنمودهای امام خمینی مدظله العالی. تهیه و جمع آوری مرکز مدارک فرهنگی انقلاب اسلامی؛ با مقدمه ای از علی خامنه ای. تهران: مرکز مدارک فرهنگی انقلاب اسلامی، جلد ۱۹.
- خمینی، روح الله، رهبر انقلاب و بنیانگذار جمهوری اسلامی ایران. (۱۳۶۱). صحیفه نور: مجموعه رهنمودهای امام خمینی مدظله العالی. تهیه و جمع آوری مرکز مدارک فرهنگی انقلاب اسلامی؛ با مقدمه ای از علی خامنه ای. تهران: مرکز مدارک فرهنگی انقلاب اسلامی، جلد ۱۶.
- درویش، حسن؛ فتحی زاده، علیرضا. (۱۳۹۴). بررسی عوامل رفتاری و ساختاری موثر بر خادمتی کمیته امداد امام خمینی (ره). مدیریت دولتی (دانش مدیریت). ۷ (۳). ۴۵۹-۴۸۰.
- دشتی، محمد. (۱۳۹۲). فرهنگ سخنان پیامبر اکرم (ص). قم: مؤسسه فرهنگی تحقیقاتی امیرالمؤمنین علیه الاسلام.
- رضائیان، علی. (۱۳۹۹). مبانی مدیریت رفتار سازمانی. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.
- رضوانشهری، علی (۱۳۸۳). چهل حدیث خدمت رسانی. تهیه و نشر اداره کل روابط عمومی و بین الملل شهرداری تهران-مدیریت فرهنگی. قم: دانش حوزه.
- روابط عمومی کمیته امداد امام خمینی منطقه ۹ تهران با همکاری کمیته امداد منطقه ۷ تهران (۱۳۵۸). تاریخچه و گزارش کمیته امداد امام خمینی در سال ۱۳۵۸. تهران: کمیته امداد امام خمینی.
- شامرادی، سیده نیلوفر (۱۳۹۹). چگونگی استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان در جهت حذف بوروکراسی های اداری، موازی کاری و فرایندهای طولانی در انجام فعالیتها (مطالعه موردی: کتابخانه های دانشگاهی کشور). دانش شناسی. ۱۳ (۴۸). ۴۰-۵۶.
- شفیعی، عباس. (۱۳۸۹). سبک رهبری امام خمینی (ره). قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، تهران: مؤسسه انتشارات امیرکبیر.
- شکوری، علی. (۱۳۹۰). مشارکت های اجتماعی و سازمان های حمایتی (با تأکید بر ایران). تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).
- فرهیخته، شمس الدین. (۱۳۷۷). فرهنگ فرهیخته: واژه ها و اصطلاحات سیاسی - حقوقی. تهران: زرین.
- فیض الاسلام اصفهانی، علی نقی. (۱۳۷۹). ترجمه و شرح نهج البلاغه. تهران: فیض الاسلام.
- قرائتی، محسن (۱۳۹۶). ۳۰۰ نکته در مدیریت اسلامی (بر اساس تفسیر سوره نور). تهران: مرکز فرهنگی درس هایی از قرآن.
- قوامی، سید صمصام الدین. (۱۳۹۰). مدیریت از منظر کتاب و سنت. قم: دبیرخانه مجلس خبرگان رهبری.
- کانون علم و دین (۱۳۷۸). حدیث امداد و نوع دوستی. تهران: معاونت نیروی انسانی و مرکز آموزش عالی علمی - کاربردی کمیته امداد امام خمینی (ره).

- styles on employees' innovative work behavior. *Management Science Letters*, 11(1), 239-246.
- Antonakis, J. (2021). Leadership to defeat COVID-19. *Group Processes & Intergroup Relations*, 24(2), 210-215.
- Antonakis, J., d'Adda, G., Weber, R. A., Zehnder, C. (2021). Just words? Just speeches? On the economic value of charismatic leadership. *Management Science*, under minor revision.
- Bursztyn, L., Egorov, G., & Fiorin, S. (2020). From extreme to mainstream: The erosion of social norms. *American economic review*, 110(11), 3522-48.
- Castillo, A. L. R., Padilla, M., Rodríguez, E., & Hernández, D. G. (2021). Self-evaluation and evaluation of nursing leaders' Leadership Styles. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 29.
- Chemers M. (1997). An integrative theory of leadership. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Eisenkopf, G. (2020). Words and deeds—Experimental evidence on leading-by-example. *The Leadership Quarterly*, 31(4), 101383.
- Gloppen, J. (2011). The strategic use of service design for leaders in service organizations.
- Hersey, Paul and Ken Blanchard (1985), management of organizational behavior: utilizing human resources, 4th ed. India: prentice-hall.
- International Council of Nurses. (2017). Nurses' role in achieving the sustainable development goals. *Nurses, A Voice to Lead: Achieving the SDGs*.
- Juneja, P. (2017). Management study guide. Retrieved from Theories of Interpersonal Relationship: <https://www.managementstudyguide.com/interpersonal-relationship-theories.htm>.
- Oliva Abusleme, M., & Molina Fuentes, S. (2016). Estilos De Liderazgo Y Satisfacción Laboral En Trabajadores De Establecimientos De Atención Primaria En Salud De La Comuna De Chillán (Leadership Styles and Job Satisfaction Among Workers of Establishments of Primary Health Care in the Commune of Chillán). *RAN-Revista Academia & Negocios*, 2(1).
- Soto, A. (2019). Barreras para una atención eficaz en los hospitales de referencia del Ministerio de Salud del Perú: atendiendo pacientes en el siglo XXI con recursos del siglo XX. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36, 304-311.
- Tur, B., Harstad, J., & Antonakis, J. (2021). Effect of charismatic signaling in social media settings: Evidence from TED and Twitter. *The Leadership Quarterly*, 101476.
- کلینی الرازی، ابی‌جعفر محمدبن یعقوب بن اسحاق (۱۳۹۳). تحفه الاولیاء. مترجم: محمدعلی بن محمدحسن اردکانی. تهران: هفت اختر اندیشه.
- کلینی الرازی، ابی‌جعفر محمدبن یعقوب بن اسحاق (۱۳۹۲). اصول کافی. ترجمه: سید علی مرتضوی. قم: سرور، جلد ۳.
- کلینی الرازی، ابی‌جعفر محمدبن یعقوب بن اسحاق (۱۳۹۰). اصول کافی. ترجمه: عباس حاجیان دشتی. قم: موعود اسلام، جلد ۲.
- مجلسی، شیخ محمدباقر (۱۴۰۳). بحارالانوار، ج ۷۸. دارالحياء التراث العربی.
- محمدی ری‌شهری، محمد با همکاری جمعی از پژوهشگران (۱۳۹۰). دانش‌نامه قرآن و حدیث، جلد ششم. ترجمه: حمیدرضا شیخی و علی‌نقی خدایاری. قم: دارالحدیث.
- مطهری، مرتضی (۱۳۸۱). امامت و رهبری. قم: انتشارات صدرا.
- مطهری، مرتضی (۱۳۸۹). یادداشت‌های استاد مطهری، جلد ۴. تهران: انتشارات صدرا.
- مطهری، مرتضی. (۱۳۸۹). مجموعه آثار استاد شهید مطهری، جلد ۱۷. تهران: صدرا.
- مظفریان، منوچهر (۱۳۶۲). رهبری و مدیریت در اسلام. ویرایش دوم. تهران: عطائی.
- معظمی، مجتبی؛ شامرادی، سیده نیلوفر (۱۳۹۷). رابطه هوش معنوی و سبک‌های تصمیم‌گیری در بین مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران. *مطالعات رفتاری در مدیریت*. ۹ (۱۷). ۱۵-۲۴.
- مفید، ابوعبدالله محمدبن محمد (۱۳۸۸). الاختصاص. ترجمه و تحقیق: حسین صابری. تهران: شرکت انتشارات علمی و فرهنگی.
- Abrams, D., Lalot, F., & Hogg, M. A. (2021). Intergroup and intragroup dimensions of COVID-19: A social identity perspective on social fragmentation and unity. *Group Processes & Intergroup Relations*, 24(2), 201-209.
- Alheet, A., Adwan, A., Areiqat, A., Zamil, A., & Saleh, M. (2021). The effect of leadership

van Knippenberg, D., & van Ginkel, W. P. (2021). A diversity mindset perspective on inclusive leadership. *Group & Organization Management*, 1059601121997229.

یادداشت‌ها

- ¹ Management
- ² leadership
- ³ Style
- ⁴ style of leadership
- ⁵ Rensis Likert
- ⁶ University of Michigan
- ⁷ Exploitative Authoritative
- ⁸ Benevolent Authoritative
- ⁹ Consultative
- ¹⁰ Participative

