

*Two seasons of a promotion, The
Quran and Science Studies
Vol. ۲, No. ۴,
Fall & Winter ۲۰۱۸
P ۷- ۳۳*

دو فصل نامه علمی-تخصصی
مطالعات قرآن و علوم
س ۲ ش ۴ پاییز و زمستان ۱۳۹۷
صفحات ۷ تا ۴۳

الگوی واژه پژوهی در مطالعات قرآنی و تحلیل مدیریتی آن (با کاربست واژه‌ی تبعیت)

عبدالمؤمن حکیمی*

چکیده

اندیشمندان سازمان و مدیریت برای تبیین پدیده‌ها و رفتارهای سازمانی از روش‌های مختلفی بهره برده‌اند. چه اینکه برخی برای تبیین اثر نور بر بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌ها از روش پژوهش‌های آزمایشی استفاده کردند. یا برخی برای فهم تجارب مشترک افراد برای ساخت نظریه، روش‌شناسی داده بنیاد را پیشنهاد دادند و یا برای مطالعه فرهنگ مشترک یک قوم روش‌شناسی قوم‌نگاری ابداع شد. همچنین برای درک داستان‌های یک فرد در مورد یک موضوع خاص روش‌شناسی روایتی را ارائه دادند و روش‌های دیگری که برای تحقیقات کمی به‌کاربرده شدند که هرکدام به دنبال توصیف، تبیین و تولید نظریه یا مدلی در عرصه‌ی دانش سازمان و مدیریت به‌کاربرده شدند. در این میان یکی از روش‌های پژوهش که تمرکز روی واژه پژوهشی دارد، روش مدل‌سازی و

*. دانش آموخته دکتری قرآن و علوم (گرایش مدیریت) جامعه المصطفی العالمیه، مجتمع آموزش عالی قرآن و حدیث، aliihakimi903@gmail.com

کاربست آن در مطالعات میان‌رشته‌ای است؛ زیرا پژوهش‌های میان‌رشته‌ای نیازمند مدل‌هایی است که اطلاعات منتج از تخصص‌های مرتبط را در قالبی یکپارچه و در راستای پاسخ پرسش تحقیق، ساماندهی نماید. از این‌رو، این پژوهش با تمرکز بر واژه‌ی «تبعیت» نمونه‌ای از کاربرد الگوی واژه پژوهی در مطالعات قرآنی که دارای پرسشی با ماهیت میان‌رشته‌ای است، معرفی کرده است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد، الگوی واژه پژوهی در مطالعات قرآنی با کاربرد واژه‌ی تبعیت دارای فرآیند به‌هم‌پیوسته است که اجزای آن را مفاهیم لغوی، تفسیری، روایی، جامع (ترکیب لغت، تفسیر و روایت)، تبیین علت و ریشه‌ها، بیان آثار و پیامدها، مدل پژوهشی کارکردی با تمرکز بر آیه یا آیات منتخب و مدل‌سازی تحلیل مدیریتی تشکیل می‌دهد. متغیرهای چندگانه‌ی مذکور با جهت‌گیری تولید نظریه یا الگوی سازمانی و مدیریتی دارای ارتباط متقابل و مکمل همدیگر هست.

واژگان کلیدی: قرآن، سازمان، مدیریت، مدل پژوهی، مدل رهبری.

مقدمه

پویش و جستجوگری راز رسیدن انسان به هویت و هدایت پایدار است. از این رو، بیش از هزار آیه از آیات قرآن کریم به صورت پرسشی مطرح شده است. (ابيض شلمانی، ۱۳۸۰: ۲۱) و انسان‌ها از بدو خلقت تاکنون به مدد فرایندی به نام پژوهش، پویش، مطالعه و تتبع توانسته‌اند به تولید دانش بپردازند. در این میان اندیشمندان سازمان و مدیریت برای تبیین پدیده‌ها و رفتارهای سازمانی از روش‌های مختلفی بهره برده‌اند. چه اینکه برخی برای تبیین اثر نور بر بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌ها از روش پژوهش‌های آزمایشی، برای فهم تجارب مشترک افراد برای ساخت نظریه، از روش-شناسی داده بنیاد، برای مطالعه فرهنگ مشترک یک قوم از روش‌شناسی قوم‌نگاری، برای درک داستان‌های یک فرد در مورد یک موضوع خاص روش‌شناسی روایتی بهره برده‌اند و نیز روش‌های دیگری که برای تحقیقات کمی به کار برده شدند که هر کدام به دنبال توصیف، تبیین و تولید نظریه یا مدلی در عرصه‌ی دانش مدیریت به کار برده شدند. بنابراین با عنایت به اهمیت پژوهش‌های میان‌رشته‌ای در عرصه تولید نظریه و دانش، این نوشتار بر آن است که طی معرفی «فرآیند و روش تحقیق مدل‌پژوهشی» یک پژوهش میان‌رشته‌ای، به معرفی روش مدل‌پژوهشی و نقش و اهمیت آن را به‌ویژه در تحقیقات میان‌رشته‌ای و با روش کیفی بیان کند. به دیگر سخن، هدف از این نوشتار که به روش توصیفی-تحلیلی تنظیم شده، امکان‌سنجی بهره‌گیری از مدل‌پژوهشی در عرصه‌ی مطالعات سازمان و مدیریت بخصوص در گرایش رفتاری است. به همین منظور کاربست آن، به‌عنوان نمونه‌ای از تحقیقات میان‌رشته‌ای، واژه‌ی «تبعیت» انتخاب شده است و به‌صورت عملیاتی مراحل مدل‌پژوهشی و چگونگی کاربرد آن دریافتن پاسخ پژوهش تبیین گردیده است.

مفهوم‌شناسی

۱. مدل (الگو)

مدل «model» در لغت به معنای نمونه، سرمشق، طرح، الگو (عمید، ۱۳۸۴: ۱۷۸۱/۲)، هادی، راهنما، دلالت‌کننده، هدایت‌کننده (انوری، ۱۳۸۱: ۶۸۲۵/۷) هست و در اصطلاح عبارت است از برقراری یک تمثیل سنجیده بین یک پدیده و پدیده‌های دیگر که در دست تحقیق است؛ به عبارت دیگر مدل دستگاهی از مفاهیم یا پدیده‌های آشنا همراه با استعاره‌ای نظام‌مند هستند که قدرت تبیینی دارند. (ایان بور بور، ۱۳۶۲: ۱۹۲-۱۹۳) به عبارت دیگر، مدل ترجمان و برداشتی از واقعیتی است که دارای متغیرها و اجزای مرتبط به هم بوده و در مدل ارتباط آن‌ها مشخص و ترسیم می‌شود. (الوانی، ۱۳۸۴: ۵۳-۵۴) مدل‌ها را در دنیای واقعی می‌توان نسخه کوچک‌شده‌ی یک شیء یا یک پدیده نامید که بیشترین شباهت‌ها و حتی خصوصیات پدیده‌ی اصلی را در خود منعکس کرده است. از این رو، مدل‌ها چیزی ساده‌تر با پیچیدگی کمتر از واقعیت اصلی بوده و تمام جنبه‌های واقعیت را در بر نمی‌گیرند. در علوم انسانی، مدل‌ها جزء تفکیک‌ناپذیر یک پدیده بوده و در جریان تصمیم‌گیری و اجرای یک فراگرد نقش بسیار مؤثری را ایفاء می‌کنند. (فرهنگی، ۱۳۷۴: ۵۳/۱-۵۴)

۲. سازمان

سازمان «Organization» موجود فنی و اجتماعی است که مرزهای مشخصی دارد و با اجزای هماهنگ، به‌طور آگاهانه و مستمر جهت تحقق اهداف خاص فعالیت می‌کند. موجودیت فنی به اهداف، منابع و تجهیزات و قوانین و مقررات اشاره دارد و موجودیت اجتماعی سازمان به خاطر وجود انسان است که ماهیت اجتماعی داشته، با افراد و گروه‌های دیگر تعامل دارد. (قلی پور، ۱۳۸۰: ۲۳؛ رضائیان، ۱۳۸۷: ۱۰)

۳. مدیریت

مدیریت «Management» در بین صاحب‌نظران، تعریف‌های متعددی دارد و هر صاحب‌نظری بر اساس برداشت و حیطه مطالعاتی خود تعریف تازه‌ای از این واژه ارائه داده است؛ اما در یک برداشت کلی می‌توان آن را چنین تعریف کرد که مدیریت فراگرد به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی بر مبنای یک نظام ارزشی پذیرفته‌شده است که از طریق برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل عملیات برای دستیابی به اهداف تعیین‌شده، صورت می‌گیرد. (رضائیان، ۱۳۸۷: ۸)

روش مدل واژه پژوهی

سیر مطالعات علوم انسانی و دانش سازمان و مدیریت نشان می‌دهد که روش‌های مختلفی با انگاره‌های متفاوتی که پژوهشگران از خود نشان می‌دهند وجود دارد و محمل اصلی گسترش، تقویت و غنا بخشی به دانش بشری از اینجا نشئت می‌گیرد و هر نویسنده‌ای بر پایه یافته‌های خود تلاش کرده است در راستای عرصه‌ی دانشی خویش از روش‌های متناسب بهره‌گیرد. بر این اساس در این نوشتار تلاش شده است که «مدل-پژوهشی» با کاربست واژه‌ی «تبعیت» به‌صورت عملی ترسیم گردد. هرچند قرائن برخی از فرآیندهای این روش‌شناسی در فعل نویسنده‌گی پژوهشگران وجود داشته است و به‌صورت ضمنی از جانب آن‌ها رعایت شده است، ولی طراحی روش‌شناسی آن می‌تواند گام مؤثری در این حوزه در ارتقای این‌گونه پژوهش‌ها بوده و نویسندگان را در ارائه پژوهش‌های میان‌رشته‌ای با چارچوب منظم یاری رساند؛ بنابراین نویسنده مقاله تلاش دارد روش‌شناسی مدل پژوهشی را با فرآیند زیر محضر پژوهشگران ارائه نماید.



انگهی واژه پژوهی در مطالعات قرآنی و تحلیل مدیریتی آن (با کاربرد تبیین)

نگاره (۱) فرآیند روش مدل واژه پژوهی

فرآیند روش مدل واژه پژوهی با کاربرد تبیین

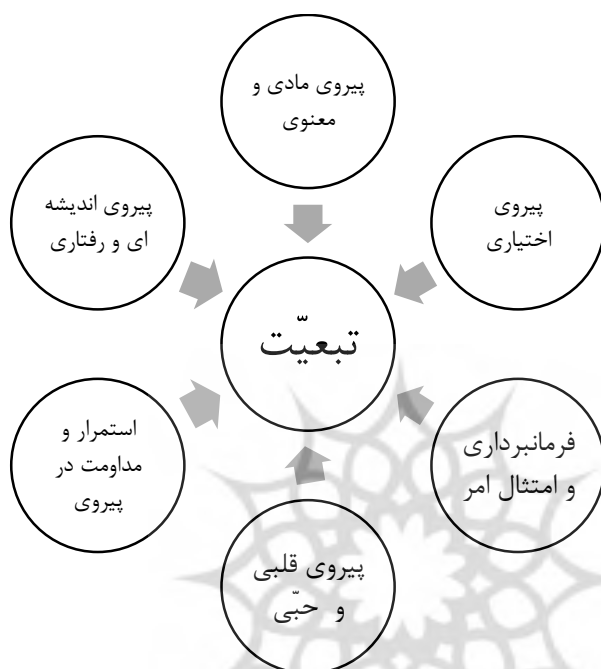
چنانچه در روش‌شناسی یاد شد، فرآیند انجام مدل پژوهی در هشت گام ترسیم شده است که برآیند آن نظریه یا مدل‌سازی از منظر آموزه‌های وحیانی است.

۱. مدل لغوی مفهوم واژه تبیین

در مفهوم‌شناسی معنای تبیین از منظر لغویان بررسی تبیین در لغت به معنای پیروی کردن و تابع بودن (فراهیدی، ۱۴۱۰: ۷۸/۲؛ ابن منظور، ۱۴۱۴: ۲۷/۸؛ قیومی، بی‌تا: ۷۲/۲)، پشت سر کسی راه رفتن (جوهری، ۱۴۱۰: ۱۱۹۰/۳)، با خواست و قلب خود از کسی پیروی کردن (فراهیدی، ۱۴۱۰: ۷۸/۲) با کسی همراه شدن (ابن منظور، ۱۴۱۴: ۲۷/۸) و تبیین از کسی بر اساس محبت است. (واسطی، ۱۴۱۴: ۳۶/۱۱)

صاحب التحقیق پس از بیان مفهوم تبعیت از منظر اهل لغت می‌نویسد: «اصل این ماده به معنای پشت سر و دنباله‌روی امری مادی یا معنوی و دنباله‌روی می‌تواند فکری و اندیشه‌ای باشد یا عملی و رفتاری؛ و از آنجایی که این ماده از باب افتعال است، از این رو، دلالت بر دنباله‌روی امری از روی اختیار و اراده می‌کند؛ و نیز از آن مداومت نیز فهمیده می‌شود.» (مصطفوی: ۱۴۰۲: ۳۷۷/۱) در همه این موارد تابع، مَتَّبِع، مُتَّبِع یا مُتَّبِع از متبوع، مُتَّبِع، مُتَّبَع یا متابع در کارها و اعمال و حالات پیروی می‌کند و او را الگو، پیشرو، بالادست و اسوه قرار می‌دهد و بدین وسیله درصدد است تا خود را مثل او کند. بدیهی است که تبعیت و پیروی به معنای مزبور به خودی خود نه خوب است و نه بد، بلکه با توجه به خوب یا بد بودن متبوع به دو نوع «ممدوح» و «مذموم» تقسیم می‌شود. تبعیت ممدوح تبعیتی است که نسبت به افراد یا اعمال پسندیده انجام گیرد و تبعیت مذموم آن است که نسبت به اشخاص یا اعمال ناپسند انجام شود. (ساروی، ۱۳۸۲: ۶۱)

بر اساس یافته‌های اهل لغت مدل زیر پیشنهاد می‌شود.



نگاره (۲) مدل مفهومی واژه تبعیت از منظر اهل لغت

۲. مدل تفسیری مفهوم واژه تبعیت

در قرآن کریم واژه «تبعیت» ۱۷۴ مرتبه با ۷۸ ترکیب در ۶۱ سوره آمده است. مفسران «اتباع» را در آیه «وَاتَّبِعُوا مَا تَتْلُو الشَّيَاطِينُ...» (بقره/۱۰۲) به معنای اقتدا پیروی کردن و عمل (طبرسی، ۱۳۷۲: ۳۳۶/۱؛ آلوسی، ۱۴۱۵: ۳۳۶/۱) و در آیه «إِنَّ أَوْلَى النَّاسِ بِإِبْرَاهِيمَ لَلَّذِينَ اتَّبَعُوهُ...» (آل عمران/۶۸) پیمودن راه ابراهیم (طبری، ۱۴۱۲: ۲۱۸/۳) یا پیروی شخصی دوم از روش فرد اول داشته‌اند. (طبرسی، ۱۳۷۲: ۷۷۰/۲) همچنین پس از ذکر آیه: «... فَاتَّبِعُوا مِلَّةَ إِبْرَاهِيمَ...» (آل عمران/۹۵) «اتباع» را پیوستن شخص دوم به شخص اول

برای استمداد از او و حرکت کردن تحت تدبیر او دانسته‌اند. (طوسی، بی‌تا: ۵۳۴/۲؛ طبرسی، ۱۳۷۲: ۷۹۶/۲)

همچنین در تفاسیر مهم‌ترین معانی واژه‌ی تبعیت عبارت است از دنبال کردن، تعقیب نمودن یا در پی کسی یا چیزی در آمدن، چنانچه در ذیل آیه: «فَاتَّبَعَهُمْ فِرْعَوْنُ بِجُنُودِهِ...» (طه/۷۸) (طبری، ۱۴۱۲: ۱۴۴/۱۶) چنین معنایی ذکر شده است. در تفسیر آیه ۱۱۱ سوره مبارکه شعراء به معنای پیروی و فرمان‌برداری آمده است. (طبرسی، ۱۳۷۲: ۳۰۸/۷)، در تفسیر آیه ۶۰ سوره شعراء به مفهوم ملحق شدن و درک کردن آمده است. (ابن کثیر، ۱۴۱۹: ۱۳۰/۶) و نیز در آیه ۱۶۲ آل عمران به معنای طلب نمودن ذکر شده است. (ابن عاشور، ۱۴۲۰، ۲۷۶/۳) در ذیل آیات ۶۶ و ۷۰ سوره کهف به معنای مصاحبت آمده است. (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۴۷۳/۱۳) در آیه ۷ سوره آل عمران به معنای اختیار تفسیر شده است و در آیه ۳۱ سوره نور به اتکای به دیگران از نظر معیشتی معنی شده است. (طبرسی، ۱۳۷۲، ۲۱۸/۷) که از میان معانی یادشده پیروی و فرمان‌بری کاربرد معنایی بیشتری داشته و ۱۴۶ مورد را به خود اختصاص داده است. با توجه به طرح واژه مفهوم تبعیت می‌توان نتیجه گرفت که هستی اصلی معنایی آن عبارت از دنباله‌روی، فرمان‌بری و پایداری از روی محبت و اختیار است. به‌صورت کلی معنای استخراجی در جدول زیر آمده است.

مطالعات قرآن و علوم، سال ۲، شماره ۴، پاییز و زمستان ۱۳۹۷

۱۵

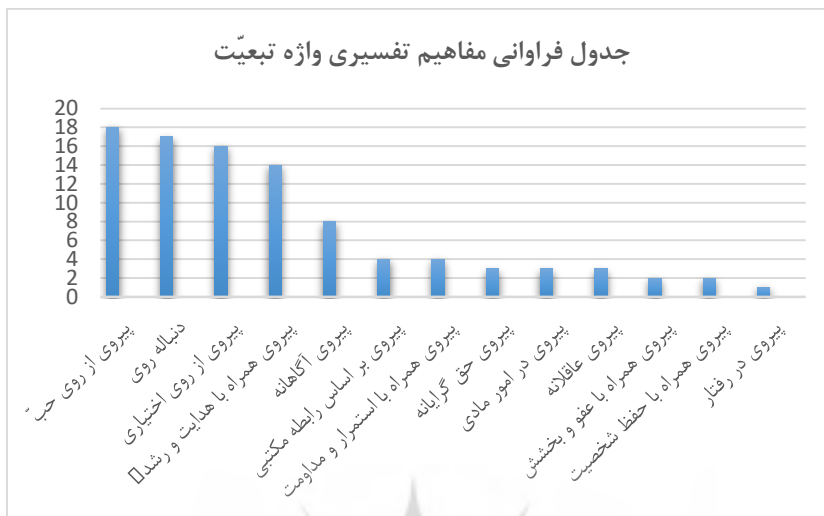
جدول (۱) موضوعات استخراج‌شده از مفهوم واژه تبعیت در آیات

ردیف	سوره	آیه	مفاهیم
۱	بقره	۳۸	هدایت‌پذیری (رشد)
		۱۰۲	دنباله‌روی
		۱۲۰	رضایتمندی
		۱۴۳	ازمایش و ازمون- رشد و کمال، رحمت و رأفت
		۱۴۵	پیروی عالمانه، قاطعیت، حق‌پذیری
		۱۶۶	محبت و عشق‌ورزی

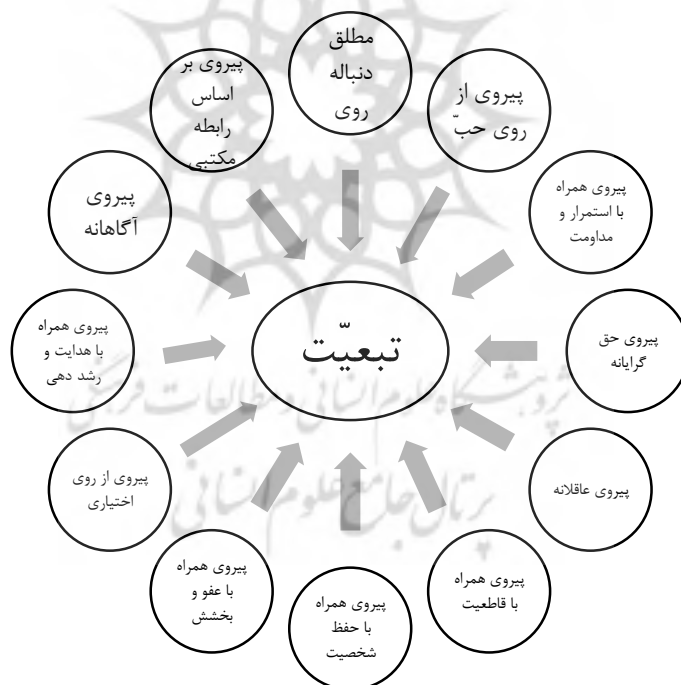
پیروی از روی اختیار	۱۶۷		
از روی اختیار- عفو و بخشش- در پیش گرفتن شیوه پسندیده	۱۷۸		
رابطه مسالمت آمیز- از روی اختیار	۲۰۸		
حفظ شخصیت	۲۶۲		
حفظ شخصیت- محبت و دلسوزی	۲۶۳		
دنباله روی	۵۵-۷		
همراه با هدایت (رشد) و عدم خودبرتربینی و تعصب	۲۳		
محبت و دوستی	۳۱		
همراه با ایمان و نصرت و یاری	۵۳		
رابطه و پیوند مکتبی	۶۸		
همراه با هدایت و حق گرای	۹۵		
رضایت و خشنودی	۱۶۲	آل عمران	۲
پیروی از روی علم و اختیار	۱۶۷		
از روی رضایت- همراه با فضل و بخشش	۱۷۴		
دل بستگی و عشق ورزیدن	۲۰		
پیروی از روی محبت	۲۷		
مرجعیت صلاحیت دار	۸۳	نساء	۳
استمرار	۹۲		
رضایت و اختیار مطلق	۱۶	مائده	۴
استمرار	۵۵	انعام	۵
محبت و دوستی	۳		
دنباله روی در امور مادی- از روی اختیار	۱۵۶		
رشد و کمال	۱۵۸		
دنباله روی	۱۷۵	اعراف	۶
رحمت و رافت	۲۰۳		
امور مادی	۴۲		
از روی رضایت و اختیار	۱۰۰	توبه	۷
رحمت و مهربانی	۱۱۷		
همراه با هدایت	۳۵		
استقامت، صلابت و قاطعیت	۱۰۹-۸۵	یونس	۸
دنباله روی	۹۰		
دنباله روی	۹۹-۶۰		
همراه با رشد و نجات	۹۷	هود	۹
دل بستگی	۱۱۶		
دنباله روی	۶۵-۱۸		

از روی اختیار	۴۲	حجر	۱۰
همراه با بصیرت	۱۰۸	یوسف	۱۱
دنباله روی	۳۷	رعد	۱۲
تبعیت کورکورانه نباشد	۲۱	ابراهیم	۱۳
تبعیت در عمل - رابطه مکتبی - دلسوزی و مهربانی	۳۶		
در امور دنیایی	۴۴		
از روی اخلاص	۱۲۳	نحل	۱۴
از روی علم و توجه	۴۷	اسراء	۱۵
پیگیری و استمرار	۶۹		
رشد دهی	۶۶	کهف	۱۶
دنباله روی	۸۵		
همراه با تعهد	۷۰-۹۲		
همراه با هدایت و مسئولیت پذیری	۴۳	مریم	۱۷
رشد دهی	۵۹		
همراه با هدایت	۴۷	طه	۱۸
همراه با رحمت	۹۰		
همراه با اختیار	۹۳		
همراه با رحمانیت	۱۰۸		
رشد دهی - از روی اختیار	۱۲۳		
از روی اختیار - همراه با عزت و ابرومندی	۱۳۴		
دنباله روی	۱۶-۳۱	محمد	۱۹
	۱۴		
دنباله روی - اخلاص	۲۱-۲۰	یس	۲۰
همراه با رحمت و رفت	۲۱۵	شعراء	۲۱
دنباله روی	۳۵	قصص	۲۲
همراه با محبت، رحمت و رفت	۲۷	حدید	۲۳
دنباله روی عاقلانه و آگاهانه	۱۸	زمر	۲۴
دنباله روی - استمرار	۲۶	ص	۲۵
دنباله روی	۸۵		
دنباله روی - از روی اختیار	۲۰	سبا	۲۶
دنباله روی	۳	قمر	۲۷
پیروی آگاهانه	۲۹	روم	۲۸
پیروی عاقلانه - همراه حق گرایی	۷۱	مؤمنون	۲۹
پیروی آگاهانه - همراه رشد دهی	۲۳	نجم	۳۰
همراه با هدایت و رشته دهی	۳۸	غافر	۳۱

فراوانی معانی استخراج شده از آیات قرآن کریم در جدول فراوانی زیر آمده است.



بر اساس دیدگاه مفسرین و نیز فراوانی معانی استخراجی از آیات قرآن کریم، مدل زیر پیشنهاد می‌شود.



نگاره (۳) مدل مفهومی واژه تبعیّت از منظر مفسرین

۳. مفهوم تبعیّت از منظر منابع روایی

روایاتی که برای بیان مفهوم تبعیت آمده است، مبین معنای تفسیری واژه‌ی تبعیت هست. بخصوص روایاتی که ذیل آیه ۳۱ آل عمران ذکر گردیده است. از جمله:

۱- امام صادق (ع) فرمود: «آیا دین چیزی جز حب است؟ خداوند ایمان را در نظر شما محبوب ساخت و آن را در دل‌های شما آراست. خدا فرمود بگو اگر خداوند را دوست می‌دارید از من پیروی کنید تا خداوند شما را دوست بدارد.» (کلینی، ۱۴۰۷: ۸۰/۸)

۲- روایاتی که حب اهل بیت (ع) را مصداق محبت خدا معرفی می‌کند: امام صادق (ع) می‌فرماید: «شخصی که اهل خراسان بود، از راه دور با رنج فراوان آمد، کفش‌هایش از بین رفته و پایش ترک خورده و پاشنه آن، شکاف زیادی برداشته بود، عرض کرد: یا ابن رسول‌الله! چیزی مرا به اینجا نیاورد جز محبت شما اهل بیت. امام (ع) فرمود: هر کس هر چه را دوست داشته باشد، با هموست و حقیقتش همان می‌شود و با همان محشور می‌شود.» (عیاشی، ۱۳۸۰: ۱۶۷/۱)

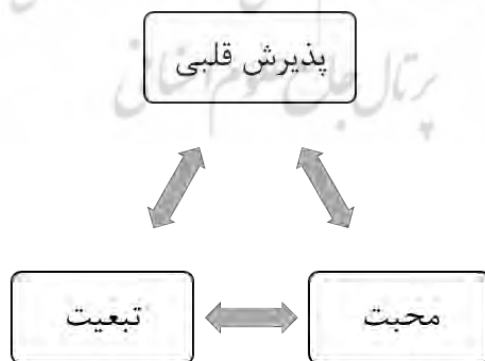
بر اساس روایات مذکور، محبت و پیروی، تعامل متقابل دارند. مقداری از محبت مایه پیروی است و بخشی از پیروی مایه ازدیاد محبت. این هماهنگی ناگسستگی مصحح آن تعبیر رایج است که هل الدین إلا الحب؛ و چون پیروی دستورهای مستقیم یا غیرمستقیم الهی، محصول محبت از یکسو و کاشف آن از سوی دیگر و زمینه ازدیاد آن

از سوی سوم است، پس عنصر محوری دین را محبت تأمین می‌کند و از آنجاکه نصب و نص بر امامان معصوم (ع) به دست حضرت ختمی نبوت (ص) به امر خدای سبحان صورت پذیرفت، پیروی از پیامبر (ص) مقتضی محبت اهل بیت است. (جوادی آملی، ۱۳۸۸: ۷۸/۱۴)

۳- روایاتی که جدایی‌ناپذیری حبّ الله و پیروی از رسول‌الله (ص) و آل او (ع) را بیان می‌کند. از جمله امام علی فرمود: «(توای مسلمان)، به پیامبر پاک و پاکیزه‌ات (ص)

تأسی جوی؛ زیرا در او سرمشقی است برای آن کس که می خواهد تأسی جوید و رابطه ای است عالی برای کسی که بخواهد به او مربوط شود، محبوب ترین بندگان نزد خدا کسی است که به پیامبرش تأسی جوید و در پی او گام بردارد. او به اندازه نیاز از دنیا بهره گرفت و هرگز تمایلی به آن نشان نداد. اندامش از همه مردم لاغرتر و شکمش از همه گرسنه تر بود. دنیا (از سوی خدا) به وی عرضه شد، ولی آن را نپذیرفت. او می دانست چه چیزی مبعوض خداست؟ آن را مبعوض می شمرد، چه چیز نزد خدا حقیر است آن را حقیر می دانست و چه چیز نزد او کوچک است آن را کوچک می دید؛ و اگر در ما چیزی جز محبت به آنچه مورد خشم خدا و رسولش هست و نیز بزرگ شمردن آنچه خدا و رسولش آن را کوچک شمرده اند وجود نداشته باشد، همین امر برای مخالفت ما با خدا و سرپیچی از فرمانش کافی است.» (نهج البلاغه، خطبه ۱۶۰، بند ۲۳-۲۶)

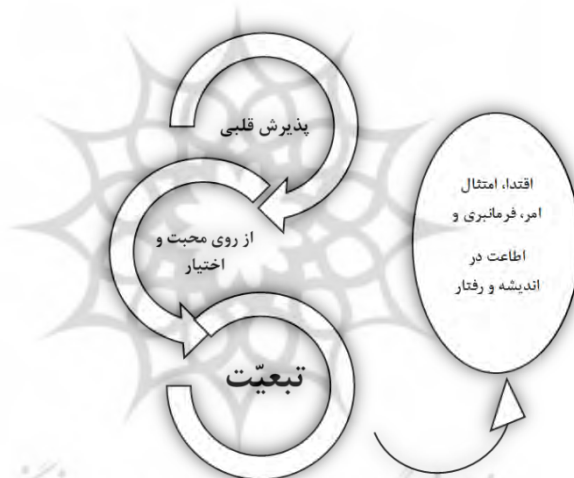
بر اساس این روایت، امیر مؤمنان (ع) در بیانی نورانی که در واقع بسان شرح آیه [۳۱ آل عمران] است، محبوب ترین انسان ها را در پیشگاه الهی کسی می داند که به حبیب خدا اقتدا و از آثار او پیروی کند. (جوادی آملی، ۱۳۸۸: ۷۸/۱۴) بنابراین از روایات استفاده می شود که تبعیت در روایت به معنای پذیرش قلبی و از روی معرفت و میان پیروی و محبت رابطه طرفینی و در واقع تبعیت تابعی از محبت است.



نگاره (۴) مدل مفهومی روایی واژه تبعیت

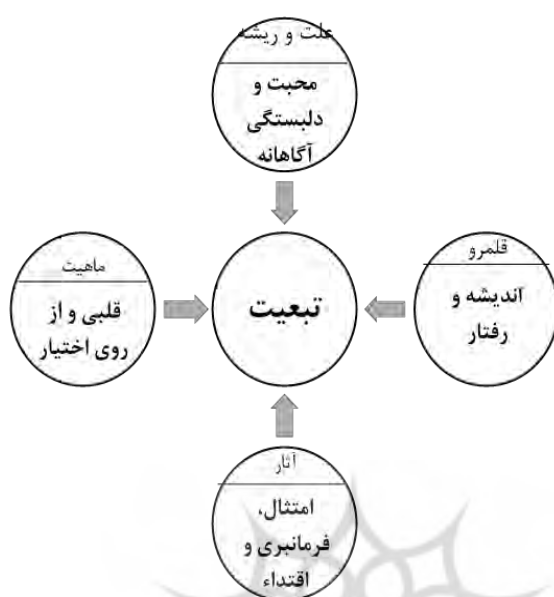
۴. مدل مفهومی جامع (ترکیب مفاهیم لغوی، تفسیری و روایی)

با عنایت به مفاهیم لغوی، تفسیری و روایی، به نظر می‌رسد معنای پایه اصلی واژه‌ی تبعیت، پذیرش قلبی است که از روی محبت و اختیار صورت می‌پذیرد که پس از شکل‌گیری تبعیت، اقتداء، امتثال امر، فرمانبری و اطاعت در اندیشه و رفتار برون‌دادهای آن است.



نگاره (۵) فرآیند شکل‌گیری تبعیت

پس در یک جمع‌بندی و تجزیه و تحلیل کلی مفاهیم به دست آمده از مجموعه‌ی از سه‌گام قبل به صورت زیر قابل برداشت و تصویر است.



نگاره (۶) مدل مفهومی جامع

۵. تبیین علل و آثار و پیامدهای تبعیت

چنانچه یادشده تبعیت با توجه به خوب یا بد بودن متبوع خود به دو نوع «ممدوح» و «مذموم» تقسیم می‌شود. از این رو، تبعیت ممدوح دارای آثاری و تبعیت مذموم دارای پیامدهایی است که در جدول زیر به برخی اشاره می‌شود.

جدول (۲) آثار و پیامدهای تبعیت

تبعیت مذموم			تبعیت ممدوح		
آثار	مصادیق	علت	آثار	مصادیق	علت
۱. جهنمی شدن: (ص/۸۵)؛ اعراف/۱۸؛ ۲. خارج شدن از راه حق و	۱. شیطان و گام‌های او: (بقره/۱۶۸)؛ انعام/۱۴۲؛ حجر/۴۲؛ نور/۲۱؛ ص/۸۵؛ اعراف/۱۸؛ اسراء/۶۳	۱. ترس: (هود/۵۹)؛ ۲. زرق و برق:	۱. جلب محبت الهی: (ال عمران/۳۱)؛ ۲. تقرب به رسولان الهی: (ابراهیم/۳۶)	۱. پیروی از حقیق: (محمد/۳)؛ رسولان الهی: (اعراف/۱۵)؛ انفال/۶۴؛	۱. علم: (مریم/۴)؛ ۲. وحی: (اعراف/۳)

۳. رشد: (کهف/۶۶) جن/۲) ۴. میحبت (آل عمرا ن/۳۱)	شعرا/۲۱۵؛ ابراهیم/۴۴) ۲. قرآن: (انعام/۱۵۵؛ اعراف/۳۷؛ زمر/۱۸) ۳. رضوان خدا: (آل عمران/۱ و ۶۲ و ۱۷۴؛ مائده/۱۶) ۴. آنچه از ناحیه پروردگار نازل شده است: (اعراف/۳) ۵. بهترین آنچه از جانیب پروردگار نازل شده است: (زمر/۵۵) ۶. راه کسی که به سوی خدا بازگشته است: (لقمان/۱۴)	۳. هدایت و مصونیت از گمراهی و شقاوت: (مائده/۱۶؛ غافر/۳۸) ۴. تفوق و برتری بر کفار: (آل عمران/۵۵) ۵. ایجاد رفت و رحمت در قلب: (حدید/۲۷) ۶. پوشیده شدن بدیها: (محمد/۲-۳) ۷. آسودگی خاطر: (محمد/۲- ۳؛ بقره/۲۵۶) ۸. ملحق شدن به پیامبران: (ابراهیم/۳۶) ۹. بهره‌مندی از عنایت ویژه پیامبران: (شعرا/۲۱۵) ۱۰. غلبه و سلطه بر جباران و مستکبران: (قصص/۳۵) ۱۱. دوری از ترس و اندوه: (بقره/۳۸) ۱۲. نجات از گمراهی و شقاوت: (طه/۱۲۳)	(غافر/۴۷) ۴. هوا و هوس: (ص/۲۶؛ روم/۲۹؛ قصص/۵۰؛ طه/۱۶؛ کهف/۲۸؛ نساء/۱۳۵؛ محمد/۱۴ و ۱۶؛ نساء/۲۷؛ قصص/۵۰؛ قمر/۳؛ روم/۲۹) ۳. راه نادانان: (یونس/۸۹) ۴. مشرکان: (انعام/۵۶؛ بقره/۱۴۵؛ بقره/۱۲۰؛ رعمد/۳۷؛ مائده/۴۸ و ۴۹؛ انعام/۱۵۰؛ شوری/۱۵؛ مؤمنون/۷۱) ۵. جباران: (هود/۹۷؛ هود/۵۹) ۶. گمان: (یونس/۶۶؛ انعام/۱۱۶؛ یونس/۳۶؛ نجم/۲۳) ۷. متشابهات: (آل عمران/۷) ۸. کورکورانه: (بقره/۱۷۰؛ زخرف/۲۲-۲۳؛ یونس/۳۵ و ۸۹؛ بقره/۱۶۷)	گمراه شدن: (اعراف/۱۷۵) ۳. غفلت از یاد خدا: (کهف/۲۸) ۴. عدول از حق: (نساء/۱۳۵) ۵. گمراهی از راه خدا: (محمد/۱۴؛ انعام/۱۱۶) ۶. انحراف از راه هدایت: (نساء/۲۷؛ هود/۹۷) ۷. نیکو دیدن اعمال بد: (قصص/۵۰) ۸. طبع قلب: (محمد/۱۶) ۹. تکذیب آیات خدا: (قمر/۳) ۱۰. پاسخ ندادن به دعوت پیامبران: (قصص/۵۰) ۱۱. ستمکاری: (روم/۲۹؛ بقره/۱۴۵) ۱۲. فساد و نابودی: (مؤمنون/۷۱) ۱۳. حسرت خوردن: (بقره/۱۶۷)
---	--	---	---	--

۶. مدل‌سازی آیه یا آیات منتخب (آیه ۳۱ آل عمران)

قرآن کریم به لحاظ سه ویژگی جهان‌شمولی، اعجاز و جامعیت، منبع سرشار کلیه موضوعات و معارف اسلامی است. (انصاری و همکاران، ۱۳۸۹: ۳۵) قرآن به صورت عام و قصص آن به طور خاص، از حوزه‌های مهم تحقیق در باب رهبری اسلامی است. آموزه‌های وحیانی از یک سو، مشتمل بر تمامی نیازهای زندگی بشری برای رشد و تکامل

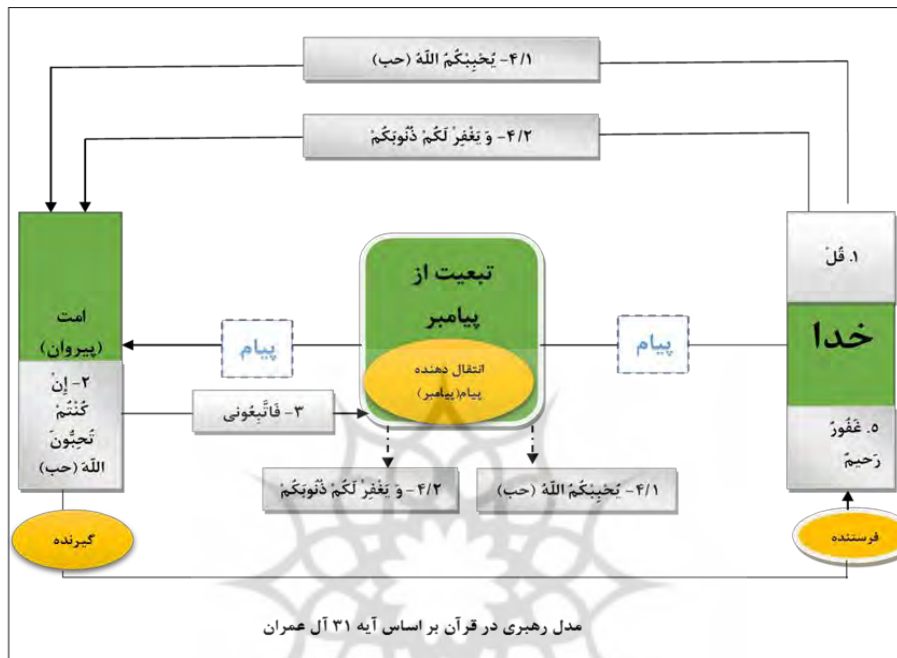
از جمله موضوع هدایت و رهبری است (نحل/۸۹) و از دیگر سو، بر رهبر جامعه اسلامی، پیامبر اعظم (ص) نازل شده است. (قرائتی، ۱۳۹۱: ۱۹) پس متقن‌ترین سندی است که می‌توان مدل رهبری در سازمان را از آن کشف و تبیین کرد. از این رو، تلاش می‌شود تا بر اساس معناشناسی واژه تبعیت و با تمرکز بر آیه: «قُلْ إِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ اللَّهَ فَاتَّبِعُونِي يُحْبِبْكُمُ اللَّهُ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ»؛ (آل عمران/۳۱)؛ بگو اگر خدا را دوست دارید از من پیروی کنید تا خدا دوستتان بدارد و گناهان شما را بر شما ببخشد و خداوند آمرزنده مهربان است، مدل رهبری از منظر قرآن کریم کشف و تبیین گردد. از این رو، بررسی موضوع منوط به بحث از چند زاویه است که در ذیل به تشریح هر یک از آن‌ها پرداخته می‌شود.

در اینجا برای نشان دادن مصداقی از آیاتی که رهبری را با واژه‌ی «تبعیت» می‌توان الگوسازی کرد، آیه ۳۱ آل عمران مدل‌سازی می‌شود. از این رو، می‌توان از مجموعه‌ی آیات بخصوص آیه ۳۱ آل عمران چنین برداشت کرد که رهبری یک رابطه خاصی است که در آن فردی توانایی نفوذ بر دیگران را می‌یابد. به شرطی که دیگران نیز نفوذ را بپذیرند. وقتی نفوذ و نفوذپذیری اتفاق افتاد، رهبری ایجاد شده است. بدین جهت، رهبری سه جزء دارد: رهبر، پیرو، موقعیتی که رهبری (نفوذ) در آن اتفاق می‌افتد. تمام تئوری‌ها و مدل‌های رهبری که تاکنون ارائه شده است به دنبال پاسخ به این پرسش است که چرا افراد به‌رغم همه شرایطی که وجود دارد از فردی پیروی می‌کنند؟ به عبارت دیگر چرا نفوذ اتفاق می‌افتد؟ چنانچه در ادبیات دانشی تحقیق اشاره شد تئوری پردازان سنتی مدیریت علت نفوذ را در صفات شخصیتی و کاریزما بودن جستجو می‌کردند؛ اما تئوری پردازان جدید بر این نکته تأکید کردند که قدرت، زور و مقام نفوذ نمی‌آورد، بلکه ویژگی‌های معنوی و اخلاقی است که باعث نفوذ می‌شود؛ یعنی رهبر اول خدمتگزار است و بعد رهبر. به

عبارتی تئوری پردازان سنتی فرآیند شکل‌گیری رهبری را از بالا به پایین می‌پنداشتند؛ اما تئوری پردازان جدید فرآیند شکل‌گیری رهبری را از پایین به بالا می‌دانند. حال باید دید آموزه‌های وحیانی رابطه رهبر با پیروان را در چه قالبی به تصویر کشیده و نیز رمز نفوذ و فرآیند شکل‌گیری رهبری را چگونه گزارش می‌دهد.

قرآن کریم در آیات فراوانی از سیره و رفتار انبیاء بخصوص انبیاء اولوالعزم (ع) و در رأس همه پیامبر خاتم (ص) به‌عنوان اسوه‌های رهبری گزارش می‌کند که می‌توان ماهیت، ویژگی‌ها، شیوه‌ها، سبک‌ها و مدل‌های رهبری را از آنها استخراج کرد. این آیات افزون برداشتن موضوع خاص، روح پیوستگی میان سلسله انبیاء را تأکید می‌نماید. از میان انبوه آیات، یکی از آیاتی که بر رفتار پیامبر خاتم (ص) متمرکز است، آیه ۳۱ آل‌عمران هست. از این‌رو، بر اساس سبب نزول، رمز نفوذ رهبر بر پیروان و نیز مدل پیشنهادی از این آیه برداشت و ارائه می‌شود.

۱.۶. متغیرهای مدل



الگوی واژه پژوهی در مطالعات قرآنی و تحلیل مدیریتی آن (با کاربردی واژه تبعیت)

این مدل از پنج متغیر تشکیل شده است که دارای رابطه و پیوستگی خاصی است: الف- «قُلْ»: این عبارت حاوی سه جزء فرستنده (خداوند)، انتقال دهنده (پیامبر) و گیرنده (امت) است. با این عبارت خداوند متعال به عنوان فرستنده، پیامی را توسط پیامبر (ص) به عنوان انتقال دهنده، به امت به عنوان گیرنده ارسال می کند.

ب- «إِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ اللَّهَ»: با این متغیر خداوند توسط پیامبر (ص) به امت اعلام می دارد که خداوند از امت محبت را می خواهد. (جوادی آملی، ۱۳۸۸: ۳۵/۱۶) وجود مبارک رسول خدا (ص) از آن جهت که حبیب الله است، رسالتش ابلاغ پیام محبت است.

(همان، ۳۹/۱۴)

ج- «فَاتَّبِعُونِي»: با این متغیر خداوند معیار محبت خواسته شده از امت را پیروی از رسول خدا (ص) دانسته است. (همان، ۴۲) زیرا انسان برای پیمودن راه محبت، راهنما می‌خواهد تا هر برنامه‌ای را به دستور او انجام دهد، به همین جهت خداوند به حبیب خود فرمان می‌دهد که به مردم بگوید اگر دوستدار خدا هستید، از من پیروی کنید تا محبوب او شوید. (همان، ۴۰-۳۵) در واقع شرط و نشانه محبت به خدا تبعیت از رسول اوست. (همان، ۳۷)

د- «يُحِبُّكُمْ اللَّهُ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ»: این دو متغیر نتایج محبت خدا و پیروی از رسول خدا (ص) است؛ یعنی ثمره محبت به خدا که معلول آن پیروی از پیامبر (ص) آن است دو نتیجه در پی دارد:

۱- انسان با دادن محبت و پیروی از رسول خدا (ص)، محبت می‌گیرد و پیرو حبیب خدا، حبیب الله و تابع خلیل خدا، خلیل الله خواهد شد، چنانکه از حضرت ابراهیم (ع) حکایت می‌کند که «فَمَنْ تَبِعَنِي فَإِنَّهُ مِنِّي وَمَنْ عَصَانِي فَإِنَّكَ غَفُورٌ رَحِيمٌ» (ابراهیم/۳۶)؛ هر کس از من پیروی کند از من است؛ و هر کس نافرمانی من کند، تو بخشنده و مهربانی! و «إِنَّ أَوْلَى النَّاسِ بِإِبْرَاهِيمَ لَلَّذِينَ اتَّبَعُوهُ...» (آل عمران/۶۸)؛ سزاوارترین مردم به ابراهیم، آن‌ها هستند که از او پیروی کردند، ...

۲۷ دلیل دوستی متقابل خداوند نیز روشن است، زیرا او وجودی است از هر نظر کامل و بی‌پایان و به هر موجودی که در مسیر تکامل گام بردارد بر اثر سنخیت پیوند محبت خواهد داشت. اصولاً محبت یک‌طرفه نمی‌تواند وجود داشته باشد؛ زیرا هر محبتی دارنده آن را دعوت می‌کند که عملاً در راه خواسته‌های واقعی محبوب گام بردارد و در چنین حالی به‌طور قطع، «محبوب» نیز به او علاقه پیدا می‌کند. (مکارم، ۱۳۷۴: ۵۱۵/۲)

از آنجاکه تبعیت برخاسته از معرفت، محبت طرفینی را نیز در پی دارت، پیرو پیامبر (ص) هم حبیب الله می شود و هم محبوب رسول خدا (ص)، به گونه ای که آن حضرت بال های رئوفانه اش را برای او می گشاید (شعرا/۲۱۵-۲۱۶) و این همه آثار در صورتی است که محبت دوجانبه و پیروی راستین، کامل و مستمر باشد. (جوادی آملی، ۱۳۸۸: ۴۳/۱۴-۴۴)

۲- خداوند، افزون بر محبت، گناهان محب را نیز می آمرزد و اینکه دنبال جمله «يُحِبُّكُمْ اللَّهُ» فرمود: «وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ»، چون کلمه حب، محب را به سوی محبوب جذب می کند و نیز محبوب را به سوی محب می کشاند. (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۱۶۰/۳)

ه- «وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ»: این متغیر به این معنا است که نه تنها بر اساس رحمت ابتدایی گناهان را می آمرزد، رحمت خاص خویش را نیز عطا می کند. نکته ی لطیفی که در اینجا است آن است که از محبت که صفت فعل خداست، مغفرت فهمیده می شود؛ اما از مغفرت نمی توان «محبت» را فهمید، زیرا آمرزش الهی بنده را به جهنم نمی برد؛ اما همه کسانی که از جهنم درامان اند، محبوب حق نیستند، بلکه محبوب حساب دیگری دارد. اگر کسی محبوب حق شد، آثار فعل خدا به دست او ظاهر خواهد شد. (جوادی آملی، ۱۳۸۸: ۴۷/۱۴-۴۸)

۲.۶. تبیین مدل

۲۸

از منظر آموزه های وحیانی نظام رهبری از دو عنصر تابع (رهبر) و متبوع (پیرو) تشکیل می شود. متبوع حقیقی، شخصیت حقوقی پیامبر (ص) یعنی نبوت و رسالت اوست؛ نه شخصیت حقیقی وی که از این جهت همسان دیگران اند: «إِنْ نَحْنُ إِلَّا بَشَرٌ مِثْلُكُمْ» (ابراهیم/۱۱) در ارتباط باشخصیت حقوقی پیامبر (ص) قرآن کریم دو سنخ پیروی را گزارش می کند: گاهی دستور پیروی به امت می دهد مانند آیه مورد بحث و زمانی به

معرفی اسوه می‌پردازد نظیر آیه «لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ» (احزاب/۲۱)، ولی پیام هر دودسته آیات یکی است و آن لزوم پیروی کردن از دستوره‌های الهی است که از راه وحی بر پیامبر اکرم (ص) فرود آمده و آن حضرت در کمال امانت، متن آن‌ها را ابلاغ فرموده است. (جوادی آملی، ۱۳۸۸: ۴۵/۱۴)

از سوی دیگر، از نظر قرآن کریم رابطه رهبر با امت به دو صورت بیان شده است. گاهی پیروان از رهبر بر اساس ترس و یا طمع و خودباختگی، پیروی کرده و فرمان‌ها آن را می‌پذیرد، همان‌گونه که مردم از فرعون پیروی می‌کردند: «فَاسْتَخَفَّ قَوْمَهُ فَاَطَاعُوهُ» (زخرف/۵۴)؛ (فرعون) قوم خود را سبک شمرد، در نتیجه از او اطاعت کردند؛ اما گاهی پیروی و پذیرش امر رهبر توسط پیروان بر اساس عشق و محبت است، چنانکه قرآن کریم در آیه یادشده به‌خوبی آن را گزارش کرده است و آیات دیگری همچون آیه ۱۵۹ آل‌عمران مکمل آن است، چه اینکه خطاب به پیامبر (ص) می‌فرماید: «فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لَنْتَ لَهُمْ وَ لَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَآنْفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ...» (آل‌عمران/۱۵۹)؛ به (برکت) رحمت الهی، در برابر آنان [مردم] نرم (و مهربان) شدی! و اگر خشن و سنگدل بودی، از اطراف تو، پراکنده می‌شدند...؛ زیرا مردم به انسان مهربان و رئوف دل می‌بندند، از این رو، پیامبر گرامی (ص) را رها نکردند. (جوادی آملی، ۱۳۸۸: ۱۴۱/۱۶)

بنابراین از منظر آیه یادشده آنچه باعث نفوذ در دل‌ها شده و پذیرش عمیق و پیروی از رهبر را به دنبال دارد، خلق و روحیه‌ای ارزشمندی به نام محبت است، در واقع آنچه باعث شکل‌گیری نفوذ رهبر بر پیروان می‌شود رابطه‌ای دوسویه‌ای است که بر اساس محبت ساختاریافته است. پیروی از پیامبر (ص) به‌عنوان رهبر از یکسو معلول محبت امت به خدا و از جانب دیگر عامل محبت خدا و مغفرت خدا به امت قرار گرفته است. در واقع «محبت» رابط مشترک خداوند متعال و بندگان اوست؛ یعنی هم عبد می‌تواند

مُحِبُّ باشد و خداوند محبوب او و هم خدای متعالی مُحِبُّ است و عبد محبوب وی و انسان برای پیمودن راه محبت راهنما می‌خواهد. (جوادی آملی، ۱۳۸۸: ۳۵/۱۴) از این رو، پیروی از پیامبر اکرم (ص) به‌عنوان رهبر و مرشد نقطه کانونی و اتصال این دو محبت است. در واقع محبت است که باعث پذیرش پیروی می‌شود، نه قدرت و کاریزما بودن و... حب است که تبعیت آورده و در آن اختیار کامل وجود دارد: «قُلْ إِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ اللَّهَ فَاتَّبِعُونِي يُحْبِبْكُمُ اللَّهُ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ...» (آل عمران، ۳۱). در پذیرش تبعیت می‌گوید اگر دوست داشتید؛ یعنی امرونهی در آن نیست، بلکه محبت لاجرم پذیرش و پیروی را به دنبال دارد و نتیجه قهری حب، تبعیت و پیروی است و رمز نفوذ همین است نه قدرت، زور و اجبار.

۷. تحلیل مدیریتی واژه بر اساس آیه منتخب

واژه رهبر «leader» در لغت به معنای پیشوا، فرمانده، سرور و سرکرده، توانایی رهبری و مقام رهبری است. (آریانپور، ۱۳۸۵: ۱/۱۲۹۲) در اصطلاح به تعداد کسانی که کوشیده‌اند مفهوم رهبری را تعریف کنند برای آن تعریف وجود دارد. از این رو، در رشته دانش سازمان و مدیریت واژه «رهبری» از جمله واژگانی است که درباره تعریف آن، اتفاق نظر زیادی وجود ندارد. (رابینز، ۱۳۸۵: ۶۳۹) و تقریباً به تعداد کسانی که کوشیده‌اند مفهوم رهبری را تعریف کنند برای آن تعریف وجود دارد. (یوکل، ۱۳۸۲: ۲) بنیس می-نویسد: رهبری همانند عشق و زیبایی مقوله‌ای است که هر کس وجود آن را می‌شناسد؛ اما تعریف آن را نمی‌شناسد. تعریف رهبری نیز دشوار است؛ اما وقتی شما آن را می‌بینید، می‌شناسید. رهبری در علم جامعه‌شناسی مقوله‌ای است که بیش‌ترین مطالعات بر روی آن انجام گرفته و کم‌ترین درک از آن وجود دارد. حداقل ۶۵۰ تعریف از رهبری در ادبیات مدیریت صورت گرفته است. (بنیس، ۱۹۸۵: ۱۹۲) با وجود این، تقریباً همگان توافق دارند

که رهبری، فراگرد نفوذ است. (رضائیان، ۱۳۸۱: ۳۷۵) برخی از تعریف‌ها در جدول زیر آمده است.

جدول (۴) تعریف رهبری

مفهوم شناسی رهبری	
تعریف رهبری	نام پژوهشگر
رهبری عبارت است از افزایش نفوذ بر ورای پذیرش ماشینی به وسیله جهت دهندگان معمول سازمان (یوکل، ۱۳۸۲، ص ۳)	کنز و کان
رهبری، توانایی اعمال نفوذ در گروه در جهت تأمین هدف است و منبع اعمال نفوذ احتمالاً پایگاه رسمی است. (یوکل، ۱۳۸۲، ص ۳)	رابینز
رهبری به عنوان فرایند به معنی استفاده از نفوذ بدون زور برای هدایت و هماهنگی فعالیت‌های اعضای گروه در جهت تحقق هدف است. (گریفن، ۱۳۷۴، ص ۲۷۵)	مورهد گریفن
رهبری، فراگرد اثرگذاری است؛ رهبری، عبارت است از اعمال نفوذ رهبر بر رفتار یک یا تعداد بیشتری از افراد. او کسی است که به طور هوشیارانه سعی دارد پیروانش را وادارد تا کارهای مورد نظرش را انجام دهند. (۱۵۳) (Arnold & Feldman, ۱۹۸۶, p)	ارنولد و فلدمن
رهبری عبارت است از فرآیند نفوذ در مردم به طوری که برای مشارکت در دستیابی به اهداف سازمانی و گروهی ترغیب شوند. (Wehrich & Koontz, ۱۹۸۳, p ۴۶۰)	ویهریچ و کونتز
رهبری، فراگرد نفوذ اجتماعی است که در آن رهبر، مشارکت داوطلبانه کارکنان را در تلاش برای کسب هدف‌های سازمانی طلب می‌کند. (رضائیان، ۱۳۸۱، ص ۳۷۵)	رضائیان

مطالعات قرآن و علوم، سال ۲، شماره ۴، پاییز و زمستان ۱۳۹۷

۳۱) نقطه‌ی مشترک تعاریف یادشده این است که رهبری فرآیند نفوذ و تأثیرگذاری بر افراد (پیروان) است و به صورت کلی رهبری به عنوان یک فرآیند به معنی استفاده از نفوذ بدون زور برای هدایت و هماهنگی فعالیت‌های اعضای یک گروه برای تحقق هدف و به عنوان یک صفت به معنی مجموعه‌ای از ویژگی‌هاست که به کسانی که چنین نفوذی را با موفقیت بکار می‌برند نسبت داده می‌شود. (مورهد و گریفن، ۱۳۷۴: ۳۵۰)

نتایج تحقیقات مربوط به دانش مدیریت، نیروی انسانی را سرمایه‌ی اصلی سازمان می‌داند و موفقیت سازمان‌ها را به استفاده‌ی مؤثر از منبع انسانی سازمان مرتبط می‌سازد. تحقق این هدف بسته به اتخاذ شیوه و مدل رهبری است. (تقی‌پور ظهیر، ۱۳۷۶: ۱۶)

از این رو، یکی از عوامل مهمی که باعث تحقق اهداف سازمانی می‌شود، چگونگی رابطه‌ی است که رهبران با پیروان در سازمان برقرار می‌کنند. در واقع محور خلق تئوری‌ها و مدل‌های رهبری دو پرسش اساسی است. رابطه رهبر و پیرو چگونه است؟ و رمز نفوذ رهبر بر پیروان چیست؟ برای پاسخ به پرسش‌های یادشده، نظریه‌ها و مدل‌های مختلفی ارائه شده است.

یافته‌های علمی نشان می‌دهد که پژوهشگران اولیه برای پاسخ به معمای رهبری (رابطه رهبر و پیروان و دلیل نفوذ رهبر بر پیروان)، صفات رهبران موفق را محور مطالعات و پژوهش‌های خود قرار دادند. (استونر، ۱۳۸۲: ۴۷۹/۲) اوج این پژوهش‌ها سال‌های ۱۹۲۰ تا ۱۹۵۰ میلادی است. (رضائیان، ۱۳۸۷: ۳۷۹) پس از آن به دلیل فقدان سازگاری و منطق نادرست در نتایج نظریات صفات رهبری، دانشمندان به جای «صفات» به «رفتارهای قابل مشاهده» رهبران توجه کردند، اما این نگرش نیز دستاورد فراوانی را در پی نداشت. از این رو، پژوهشگران با معطوف کردن توجه خود از «رفتار رهبر» به «موقعیت رهبری»، تئوری‌های «اقتضایی» متعددی را تدوین و ارائه کردند. (استونر، ۱۳۸۲: ۸۲۱/۲)

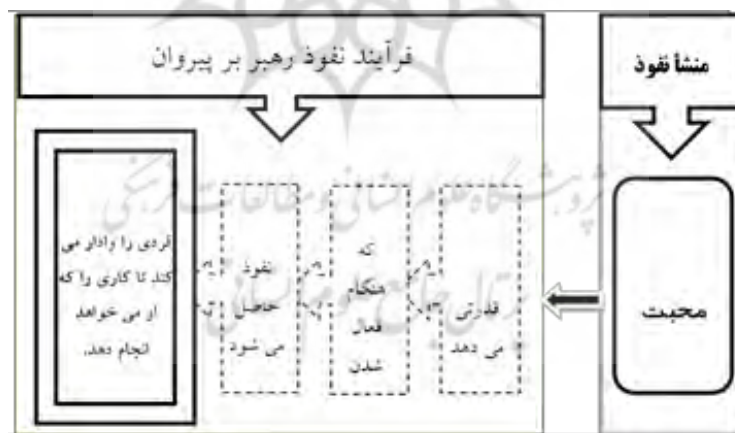
با گذشت زمان از الگوهای اقتضایی نیز پاسخ درستی به رابطه رهبر و پیرو و علت نفوذ رهبری در پیروان به دست نیامد؛ زیرا طرح رهبران «تحول‌آفرین» (رابینز، ۱۳۸۱: ۶۸۵/۲)، «معنوی» (گیوریان، ۱۳۹۰: ۷۲)، «خدمتگزار» (نقوی و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۳۱)، «اصیل» (دانایی فرد، ۱۳۸۷: ۱۲) و «اخلاقی» (امیری، ۱۳۹۲: ۹۸) حکایت از آن دارد که تئوری‌های اقتضایی نیز نتوانسته است معمای رهبری را حل کند و همچنان این چرخه

تکرار می‌گردد. در این میان یکی از مهم‌ترین مدل‌های ارائه‌شده، مدل رهبری فیدلر است. بر اساس این مدل، رهبر بر این اعتقاد که منشأ قدرت یا اختیار خود را ناشی از مقامی بدانند که در آن قرار گرفته و یا قدرت خود را به‌منزله تفویضی از گروهی می‌داند که بر آنان رهبری می‌کند، رابطه و رفتار متفاوتی با پیروان خواهد داشت. (فیدلر، ۱۹۸۵، به نقل از: جعفری و همکاران، ۱۳۹۳: ۳۷۳)؛ اما اثربخشی رابطه در کیفیتی است که بر اساس آن، کارکنان از عمق جان و به میل و اراده خویش در تحقق اهداف سازمانی بکوشند و برای یک رهبر، مطلوب‌ترین وضعیت از لحاظ تأثیرگذاری، وضعیتی است که در آن محبوب پیروان قرار می‌گیرد. (هرسی و بلانچارد، ۱۹۷۷: ۸۸)

در یک نتیجه‌گیری کلی می‌توان گفت یکی از وجوه اشتراک همه این تعاریف، نظریه‌ها و مدل‌های رهبری آن است که رهبری را فرآیند نفوذ اجتماعی می‌دانند که در آن رهبر به دنبال مشارکت داوطلبانه زیردستان به‌منظور دستیابی به اهداف سازمانی یا غیرسازمانی است. به‌عبارت‌دیگر، معیار واقعی رهبری نفوذ است، نه بیشتر و نه کمتر؛ به‌طوری‌که اگر کسی نفوذ نداشته باشد، هرگز نمی‌تواند دیگران را رهبری کند. چه اینکه هرسی و بلانچارد گفته است که رهبری عبارت است از: فرآیند نفوذ در فعالیت‌های فرد یا گروه به‌منظور کوشش برای رسیدن به هدفی در موقعیتی مشخص. از این تعریف رهبری به این نتیجه می‌رسیم که فرآیند رهبری تابعی از این متغیرهاست: رهبر، پیرو، موقعیت؛ بنابراین $(L = f(L, f, s))$ رهبری یعنی رسیدن به اهداف، با کمک و به‌وسیله دیگران. (هرسی و بلانچارد، ۱۹۶۹: ۱۷۱)

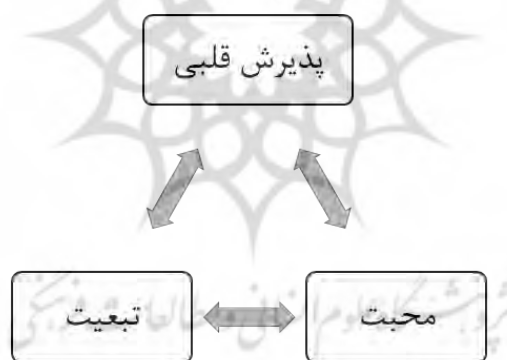
نظریه‌هایی که با لعاب‌های مختلفی همچون: رویکرد سنتی، یا صفات و مشخصه‌های رهبری، رویکرد رفتار رهبری، رویکرد اقتضایی، رویکرد جستجوی جانشین برای رهبری، رویکرد ویژگی‌های فردی مثل رهبری تحول‌آفرین، رهبری کاریزماتیک،

رهبری معنوی، رهبری خدمتگزار و نظریه‌ی رهبری اصیل (با خود صادق بودن) که برای اولین بار توسط مؤسسه رهبری گالوپ ارائه شده است همگی به دنبال تحقق نفوذ بوده است. نفوذ، فرآیندی است که رفتار شخص را مورد تغییر یا تحت تأثیر قرار می‌دهد. (یوکل، ۱۹۸۱: ۱۸۱) الگوهای نفوذ در دیگران در چهار گروه اساسی طبقه‌بندی می‌شود: نفوذ از راه قدرت و اختیار، نفوذ از راه تهدید و اجبار، نفوذ به وسیله مهارت و استادی، نفوذ از راه همکاری و همیاری (تشریک‌مسابی) (بنیسون و کاسون، ۱۹۸۴: ۷۸) هر یک از الگوهای نفوذ باعث به وجود آمدن مدل‌ها و سبک‌های مختلف رهبری شده است. بر اساس آنچه تاکنون بیان شد به‌ویژه آیه ۳۱ آل‌عمران آنچه باعث نفوذ می‌شود، پدیده‌ای بنام «محبت» است. محبت است که یگانگی را در وجود رهبر و پیرو به وجود می‌آورد و پیروان تمام خواست‌ها، آرزوها و نیازهای خود را در طراز خواست، آرزو و نیازهای رهبر می‌بیند.



پس در مدلی که بر اساس آیه ۳۱ آل‌عمران به دست آمد، «تبعیت از پیامبر» یک راهبردی که در این آیه تحلیل یافته است. درست است که پیام اصلی در این مدل

«فاتبعونی» است، اما به دلالت التزامی، پیام آیه این گونه است که؛ اگر محبت خدا را داشته باشید، از پیامبر من تبعیت می کنید؛ به عبارت دیگر، چه زمانی از پیامبر تبعیت می کنید؟ وقتی که محبت خدا را داشته باشید؛ بنابراین منشأ تبعیت، محبت است. محبت متغیر اصلی و وابسته به تبعیت است؛ به عبارت دیگر، تبعیت تابعی از محبت است. به هر میزان محبت وجود داشته باشد، به همان میزان تبعیت نیز تحقق می یابد؛ و انگار علت فاعلی و علت غایی محبت است. می توان ادعا کرد آیه ۳۱ آل عمران تحلیلی جدیدی از مسئله رهبری در دانش سازمان و مدیریت است که تاکنون در آن ارائه نشده است و می توان آن را در حد اعجاز نیز تبیین کرد. در واقع محبت است که باعث پذیرش پیروی می شود، نه قدرت و کاریزما بودن و... مدل یادشده توسط سبب نزول، سیاق و برخی روایات نیز تأیید گردیده است.



پس بر اساس یافته های این تحقیق مشخص گردید که اگر سه متغیر پایه بنام علم، ایمان و رفتار داشته باشیم، مدل به دست آمده از آیه مبارکه ۳۱ آل عمران این گونه تحلیل می شود که:



در این سه متغیر، محبت، واسطه‌ای است میان معرفت و تبعیت. محبت از سویی معلول معرفت است و از طرفی، علت تبعیت، زیرا محبت بی‌معرفت به دست نمی‌آید، چنان‌که تبعیت بدون محبت، بر همین اساس، محبت محور تعلیم قرار گرفته است. (جوادی آملی، ۱۳۸۸: ۴۲/۱۴)

بنابراین متغیر محبت تابعی از خداشناسی (اولوهیت و ربوبیت) است. هر چه شناخت و معرفت انسانی نسبت به خداوند افزایش یابد، به همان میزان ایمان (محبت) نیز بیشتر می‌شود. در آیه مبارکه ۳۱ آل‌عمران با «و الله غفور رحیم» تعلیل به ربوبیت الهی شده است و به تبع به همان میزان تبعیت را نیز به دنبال دارد. به دیگر سخن، محبت تابعی از علم و شناخت و تبعیت نیز تابعی از محبت است. در واقع بر اساس آیه ۳۱ آل‌عمران این دو گزاره یافته‌های این تحقیق است.

نتیجه

بی‌تردید یکی از دلایل عدم اقبال دانش‌پژوهان (به‌ویژه دانش‌پژوهان دکتری) و نیز یکی از مهم‌ترین ناکامی‌های پژوهشگران در ارائه ایده‌های نو، قرار گرفتن پژوهش در چنبره قیود روش‌شناسی است. به همین دلیل بسیاری از دانش‌پژوهان در ارائه تحقیقات بخصوص پژوهش‌های کلاسی و نیز ارائه پایان‌نامه کارشناسی ارشد و رساله دکتری که از نتایج اصلی برگزاری دوره‌های دانش‌اندوزی است از توانایی لازم برخوردار نیستند و این مسئله باعث می‌شود که بیش از آن‌که به فکر ارائه ایده‌ای نو باشند در پی اعتبارسنجی

ایده خود هستند. از این رو، در این پژوهش روش‌شناسی مدل‌پژوهشی که در تحقیقات میان‌رشته‌ای به‌ویژه پژوهش‌هایی با رویکرد رفتاری دارای جایگاه ویژه‌ای است ارائه شد. این روش راهبردی است برای دست‌یازیدن به مراد و مفهوم دقیق‌تر از آموزه‌های وحیانی و دینی که رهاورد آن مدل‌سازی و کاربردی کردن بسیاری از رفتارهای مثبت و منفی است که در منابع اصیل دینی آمده است.



منابع

- قرآن کریم، ترجمه ناصر مکارم شیرازی (۱۴۱۸)، قم، انتشارات دارالقرآن الکریم، سوم.
- ابن عاشور، محمد بن طاهر (بی تا)، التحریر و التنویر، بی نا، بی جا.
- ابن کثیر، اسماعیل بن عمر (۱۴۱۹)، تفسیر القرآن العظیم، بیروت، دار الکتب العلمیه، اول.
- ابن منظور، محمد بن مکرم (۱۴۱۴)، لسان العرب، بیروت، دار الفکر، سوم.
- ابیض شلمانی، حسین (۱۳۸۰)، پرسش و پرسشگری در قرآن کریم، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه تربیت مدرس.
- آریان پور، عباس و منوچهر (۱۳۸۵)، فرهنگ انگلیسی به فارسی، تهران، جهان رایانه، ششم.
- استونر، جیمز ای اف، فری من، آر. ادوارد، گیلبرت، دانیل آر (۱۳۸۲)، مدیریت، سازماندهی، رهبری، کنترل، ترجمه دکتر علی پارسائیان و دکتر سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی، دوم.
- اصفهانی، حسین بن محمد راغب (۱۴۱۲)، مفردات ألفاظ القرآن، لبنان، دار العلم.
- آلوسی سید محمود (۱۴۱۵)، روح المعانی فی تفسیر القرآن العظیم، بیروت، دارالکتب العلمیه، بیروت، اول.
- امیری، مجتبی، دهقانی زنگنه، کژال (۱۳۹۲)، «نظریه رهبری اخلاقی بر مبنای سیره نبوی: استراتژی تئوری داده بنیاد متنی»، تهران، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، س ۱، ش ۴.
- امین، سیده نصرت (۱۳۶۱)، مخزن العرفان در تفسیر قرآن، تهران، نهضت زنان مسلمان.
- اندلسی ابو حیان محمد بن یوسف (۱۴۲۰)، البحر المحیط فی التفسیر، بیروت، دار الفکر.

- انصاری، محمدعلی، دعایی، حبیب اله، مرتضوی، سید سعید (۱۳۸۹)، مبانی مدیریت اسلامی و الگوهای آن، مشهد، انتشارات علمی بیان هدایت نور.
- انوری، حسن (۱۳۸۱)، فرهنگ بزرگ سخن، سخن، تهران.
- ایان بوربور (۱۳۶۲)، علم و دین، ترجمه بهاء‌الدین خرمشاهی، تهران، مرکز نشر دانشگاهی.
- تقی پور ظهیر، علی، «برنامه ریزی و توسعه منابع انسانی و بهبود عملکرد و بهره وری در سازمانهای آموزشی»، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، ش ۱۶.
- تقفی تهرانی، محمد (۱۳۹۸)، تفسیر روان جاوید، تهران، برهان، سوم.
- جزری، ابن اثیر، مبارک بن محمد (بی تا)، النهایة فی غریب الحدیث و الأثر، قم، مؤسسه مطبوعاتی اسماعیلیان.
- جعفری، محمد، دلخوش کسمایی، ابوالقاسم (۱۳۹۳)، «الگوی رابطه رهبر - پیرو و تعالی سازمانی دانشگاه علوم انتظامی امین»، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، س ۹، ش ۳.
- جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۸)، تفسیر تسنیم، قم، اسراء، هشتم.
- جوهری، اسماعیل بن حماد (۱۴۱۰)، الصحاح - تاج اللغة و صحاح العربیة، بیروت، دار العلم للملایین.
- حجتی، سید محمد باقر (۱۳۷۴)، اسباب النزول، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی، چهارم.
- حقیقی فرد، علی معایر و همکاران (۱۳۸۹)، «سبک رهبری و پیامدهای آن در چارچوب الگوی رهبری تمام عیار»، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، س ۷، ش ۲۸.
- دانایی فرد، حسن، مؤمنی، نونان (۱۳۸۷)، «تئوری رهبری اثربخش از دیدگاه امام علی (ع)، استراتژی تئوری داده بنیاد متنی»، تهران، مطالعات انقلاب اسلامی، دوره ۴، ش ۱۴.

رایبترز، استیفن. پی (۱۳۸۱)، رفتار سازمانی، مترجمان علی پارسایان و سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی، نهم.

رضائیان، علی (۱۳۸۱)، مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران، سمت، سوم.

رضائیان، علی (۱۳۸۷)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، سمت.

زحیلی وهبة بن مصطفى (۱۴۱۸)، التفسیر المنیر فی العقیة و الشریعة و المنهج، بیروت، دار الفکر المعاصر، دوم.

زرقانی، محدین عبدالعظیم (۱۴۰۹)، مناهل العرفان فی علوم القرآن، بیروت، دارالکتب العلمیه.

ساروی، پریچه (۱۳۸۲)، «تبعیت از دیدگاه قرآن»، ساروی، پریچه، ماهنامه معرفت، س ۱۲، ش ۱۰ (پیاپی ۷۳)، ص ۱۲۰.

شمرهورن، جان، هنت، جیمزجی، ابورن، ریچاردان (۱۳۸۰)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه، دکتر ایران نژاد پاریزی، تهران، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، سوم.

شریف الرضی، محمد بن حسین (۱۴۱۴)، نهج البلاغة (للصبحی صالح)، قم، بی نا.

صدر، سید محمدباقر (۱۳۸۱)، سنت های تاریخ در قرآن، ترجمه سید جمال الدین موسوی، تهران، انتشارات تفاهم.

طباطبایی، سید محمد حسین (۱۴۱۷)، المیزان فی تفسیر القرآن، قم، دفتر انتشارات اسلامی جامعه ی مدرسین، پنجم.

طبرسی، فضل بن حسن (۱۳۷۲)، مجمع البیان فی تفسیر القرآن، تهران، انتشارات ناصر خسرو، سوم.

طبری ابو جعفر محمد بن جریر (۱۴۱۲)، جامع البیان فی تفسیر القرآن، بیروت، دار المعرفه، اول.

طوسی، محمد بن حسن (بی تا)، التبیان فی تفسیر القرآن، بیروت، دار احیاء التراث العربی، اول.

عمید، حسن (۱۳۸۴)، فرهنگ فارسی، تهران، مؤسسه انتشارات امیرکبر.

عباشی محمد بن مسعود (۱۳۸۰)، کتاب التفسیر، تهران، چاپخانه علمیه.

فخررازی، محمد بن عمر (۱۴۲۰)، مفاتیح الغیب، بیروت، دار احیاء التراث العربی، سوم.

فراهیدی، خلیل بن احمد (۱۴۱۰)، کتاب العین، قم، هجرت، دوم.

فرهنگی، علی اکبر (۱۳۷۴)، ارتباطات انسانی، تهران، خدمات فرهنگی رسا.

فیومی، احمد (بی تا)، المصباح المنیر فی غریب الشرح الکبیر للرافعی، قم، منشورات دار

الرضی، اول، بی تا

قرائتی، محسن (۱۳۹۱)، سیصد نکته در مدیریت اسلامی، تهران، مرکز فرهنگی درسهایی از

قرآن، ششم.

قرشی، سید علی اکبر (۱۴۱۲)، قاموس قرآن، تهران، دار الکتب الإسلامیة، ششم.

۴)

قلی پور، آرین (۱۳۸۰)، جامعه شناسی سازمانها: رویکرد جامعه شناختی به سازمان و

مدیریت، تهران، سمت.

کلینی، محمد بن یعقوب (۱۴۰۷)، الکافی (ط - الإسلامیة)، تهران، بی نا، چهارم.

گیوریان، حسین و همکاران (۱۳۹۰)، «تبیین رهبری معنوی و رابطه ی متقابل رهبر -

پیرو»، گیوریان، حسین و همکاران، تهران، فصلنامه مدیریت، س ۸، ش ۲۴.

لطفی، امیر علی (۱۳۹۶)، «روش شناسی مطالعات میان رشته ای قرآن و مدیریت»، کنگره بین المللی قرآن و علوم انسانی، مجموعه مقالات روش شناسی قرآن و علوم انسانی، قم، جامعه المصطفی العالمیه، اول.

مصطفوی، حسن (۱۴۰۲)، التحقیق فی کلمات القرآن الکریم، تهران، مرکز الکتاب للترجمة و النشر.

مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۴)، تفسیر نمونه، تهران، دار الکتب الاسلامیه.

مورهد و گریفین (۱۳۷۴)، رفتار سازمانی، مترجمان سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران، انتشارات مروارید.

نقوی، میر علی، رفعتی آلاشتی (۱۳۸۹)، خانزاده، زینب، مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته، تهران، مه کامه.

هاینز وی ریچ و هرولد کونتز (۱۳۸۸)، اصول مدیریت (چشم انداز جهانی)، ترجمه علی پارسائیان، تهران، ترمه.

هرسی، پال؛ بلانچارد، کنث (۱۳۷۷)، مدیریت رفتار سازمانی، کاربرد منابع انسانی، ترجمه علی علاقه بند، امیر کبیر، تهران، سیزدهم.

واحدی نیشابوری، علی بن احمد (۱۴۱۱)، اسباب نزول القرآن، بیروت، دار الکتب العلمیه. واسطی، زبیدی، حنفی، محب الدین، سید محمد مرتضی حسینی (۱۴۱۴)، تاج العروس من

جواهر القاموس، بیروت، دار الفکر للطباعة و النشر و التوزیع.

الوانی، سید مهدی (۱۳۸۴)، تصمیم گیری و تعیین خط مشی عمومی، تهران، سمت.

یوکل، گری (۱۳۸۲)، مدیریت و رهبری در سازمانها؛ ترجمه محمد ازگلی و قاسم قنبری، تهران، مؤسسه چاپ و انتشارات دانشگاه امام حسین (ع)، اول.

۶۰- Bennis, G. Warren, (۱۸۸۵), "*The planning of change*", ۴th ed, New York, Harper and Row pub.

۶۱- Bennis, Malcolm and Casson, Jonathan, (۱۸۸۴), "*The Manpower Planning Handbook*", McGraw – Hill

۶۲- Yukl, A. Gary, (۱۸۸۱), "*Leadership in Organizations*", Prentice. Hall, Inc

۶۳- Hersey, P. and Blanchard, H. K, (۱۹۷۷), "*Management of organizational Behavior*", Englewood Cliffs, Prentice Hall.

۶۴- Hersey and Blanchard, (۱۹۶۹), "*Management of Organizational Behavior*"

۶۵- Wehrich, H & Koontz, H (۱۸۸۳), *Management; A Global Perspective*, New York: McGraw-Hill

۶۶- Arnold, H. J. & Feldman, D. C. (۱۸۸۶), *Organization Behavior*. New York: McGraw-Hill.