

ابعاد و نشانه‌های ویژگی‌های پیروان در سازمان‌های آموزشی از منظر قرآن کریم^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۱۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۱۸

حسن‌رضا زین‌آبادی*

بیژن عبدالهی**

معصومه شبستری***

مریم عدلی****

چکیده

امروزه، پیروان (کارکنان) نقشی مهم و حیاتی در اثربخشی فرایند رهبری در سازمان‌ها دارند. این مسئله در سازمان‌های آموزشی که مسئول پرورش دادن شخصیت، منش و سلوک انسانی هستند، میان مدیران و کارکنان در ابعاد گسترده آن به‌عنوان عوامل اجرایی، از مهم‌ترین موضوع‌هایی است که در هرگونه فعالیت آموزشی و پرورشی رخ می‌نماید و اثرهای مهم آن بر تعلیم و تربیت جامعه، اجتناب‌ناپذیر است. بررسی‌ها نشان می‌دهد کانون توجه بیشتر پژوهش‌ها مفاهیم رهبر آموزشی، و رفتارها و ویژگی‌های رهبری بوده؛ اما تحقیق‌هایی کافی و جامعی درباره نقش پیروان (کارکنان) و ویژگی‌های آنان در سازمان‌های آموزشی صورت نگرفته است؛ از این روی، در پژوهش حاضر، با رویکردی جدید و با استناد به آیات قرآنی از طریق بررسی نوع تعامل‌های پیروان با بهترین الگوها و راهنمایان تربیتی (فرستادگان الهی)، توسط روش تحقیق کیفی از نوع اسنادی و به‌کارگیری روش تحلیل محتوا و با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند در آیات قرآن، ضمن تبیین جایگاه پیروان در فرایند رهبری و اشاره به مطالعات صورت گرفته در حوزه گونه‌شناسی‌های پیروان، ابعاد و نشانه‌های ویژگی‌های پیروان (کارکنان) در سازمان‌های آموزشی را شناسایی کرده‌ایم. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد ابعاد و ویژگی‌های پیروان، شامل نه مورد بدین شرح است: ایمان (با نه زیرمقوله و ۵۴ ویژگی)؛ اطاعت از فرمان خدا و رسول (رهبر) (با دوازده ویژگی)؛ تداوم ذکر الهی، پرستش خدا و دعاکردن (با شش ویژگی)؛ تولی و تبری در تعامل‌های بین‌گروهی میان کارکنان (با شش ویژگی)؛ تلاش مستمر برای رشد و تعالی خود (با هفت ویژگی)؛ عدالت (با شش ویژگی)؛ اعتدال (با پنج ویژگی)؛ عبرت‌گیری از پیشینیان (با دو ویژگی)؛ برقرای ارتباطات کلامی نیکو و مؤثر (با سه ویژگی).

واژگان کلیدی: رهبر، پیروان، گونه‌شناسی پیروان، سازمان‌های آموزشی، قرآن کریم.

۱. این مقاله، برگرفته از رساله دکتری با عنوان ویژگی‌های تعامل رهبر و پیرو در سازمان‌های آموزشی در قرآن کریم، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه خوارزمی است.

zeinabadi_hr@khu.ac.ir

biabdollahi@yahoo.com

shabestari82@yahoo.com

* دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

** دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

*** دانشیار گروه زبان و ادبیات عرب، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

**** دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

adli.maryam@gmail.com

بیان مسئله

مدیریت و رهبری آموزشی و آموزشگاهی در میان انواع مدیریت‌ها جایگاهی ویژه دارد؛ زیرا از طرفی آموزش و پرورش، یک نهاد استراتژیک و آرمانی است که بازخورد آن به کل جامعه انتقال می‌یابد (شیرازی، ۱۳۸۲، ص. ۱۱) و عرصه تعلیم و تربیت از مهم‌ترین زیرساخت‌های تعالی همه‌جانبه کشور و ابزاری کلیدی برای ارتقای سرمایه انسانی شایسته کشور در عرصه‌های مختلف به‌شمار می‌آید و تحقق یافتن آرمان‌های متعالی کشور در گرو تربیت کردن انسان‌های عالم، متقی، آزاده و پایبند به اصول اخلاقی است (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، ۱۳۹۰)؛ از طرف دیگر، سازمان‌های آموزشی از نوع انسان‌محورند؛ یعنی با رشد توانایی‌های انسانی ارتباط دارند (بوش و میدلوود، ۱۳۹۳) و ورودی‌ها و خروجی‌های اصلی و مأموریتی‌شان انسان است؛ علاوه بر آنچه گفتیم، هسته عملیاتی و عاملان اصلی نظام آموزشی را انسان‌ها (اعم از کارکنان، معلمان و...) تشکیل می‌دهند و فرایندهای اساسی‌ای که در این نظام، ساری و جاری‌اند (مانند تدریس و تربیت)، بیشتر از نوع انسانی و به‌شدت متأثر از عوامل و ویژگی‌های انسانی هستند (ایزدی یزدان‌آبادی، ۱۳۸۸). اجرای اثربخش این فرایندها مستلزم برقراری روابط و تعامل‌های نزدیک و صمیمانه میان رهبر، کارکنان و دیگر دست‌اندرکاران فراگرد آموزش و پرورش است (عبداللهی، ۱۳۹۵، ص. ۱۱۲) و موفقیت جامعه یا هر سازمان و به‌ویژه سازمان‌های انسان‌مدار همچون سازمان‌های آموزشی در گرو اثربخشی روابط و تعامل‌ها، و ادا کردن حقوق متقابل بین رهبر و پیروان است؛ بنابراین نباید از اهمیت نقش و جایگاه بسیار اثرگذار پیروان و پیروی در این فرایند غافل شد؛ زیرا امروزه، دو مفهوم رهبری و پیروی، مکمل یکدیگرند، ماهیت روابط رهبر- پیرو مبتنی بر تبادل تأثیرهای دوسویه است (Bass, 1990) و درک مفهوم رهبری بدون درک مفهوم پیروی، ناقص خواهد بود (Robert et al., 2020; Rost, 2008, p. 52; Bryman, Collinson, 2011; Grint, Jackson and Uhl-Bien, 2011).

اهمیت جایگاه و نقش پیروان به قدری است که پیامبر اکرم (ص) ذات رهبری را وجود پیروان شایسته دانسته‌اند؛ همچنین حضرت علی (ع) به نقل از حضرت رسول (ص) درباره جایگاه پیروان فرموده‌اند:

رسول خدا (ص) هنگام حیاتش به من فرمود: «یابن اَبی‌طالب! لک ولاء امتی. فان ولوک فی عافیة و أجمعوا علیک بالرضا، فقم بامرهم و ان اختلفوا علیک فدعهم و ما هم فیہ»: «ای فرزند ابوطالب! ولایت اتمم برای توست؛ اما اگر امت در کمال عافیت و رضایت عمومی، تو را به حکومت برگزیدند، تو نیز به حکومت آنان بپرداز (رهبری را برعهده بگیر)؛ اما اگر درباره‌ی تو اختلاف پیدا کردند، آنان و حکومتشان را به خواست خودشان واگذار کن» (کلینی، ۱۴۰۷، ج. ۵، ص. ۲۸). پس صبر کردم؛ درحالی که خاری در چشم و استخوانی در گلویم بود (دشتی، ۱۳۸۰، خطبه ۳).

فرمایش امام علی (ع) بیانگر این واقعیت است که هرچند رهبر، توانمندی بسیار زیادی برای رهبری داشته باشد، تا وقتی پیروان، رضایت و ظرفیت پذیرش او را نداشته باشند، رهبری تحقق نخواهد یافت. نقش پیروان (کارکنان) به قدری در تأمین پایداری و ثبات سازمان، مهم است که امیر مؤمنان (ع) در خطبه ۲۱۶، حق رهبر بر پیروان و حق پیروان بر رهبر را بزرگ‌ترین حقوق الهی دانسته و فرموده‌اند:

خداوند سبحان برای من بر شما به جهت سرپرستی حکومت، حقی قرار داده و برای شما همانند حق من، حقی تعیین فرموده است... و در میان حقوق الهی، بزرگ‌ترین حق، حق رهبر بر مردم (پیروان) و حق مردم (پیروان) بر رهبر است؛ حق واجبی که خدای سبحان بر هر دو گروه شمرد و آن را عامل پایداری پیوند ملت و رهبر، و عزت دین قرار داد؛ پس رعیت (پیروان) اصلاح نمی‌شود؛ جز آنکه زمامداران اصلاح گردند و زمامداران اصلاح نمی‌شوند جز با درست‌کاری رعیت (پیروان) و آن‌گاه که مردم حق رهبر را ادا کنند و زمامدار حق مردم را بپردازد، حق در آن عزت یابد و راه‌های دین پدیدار و نشانه‌های عدالت برقرار و سنت پیامبر (ص) پایدار گردد، روزگار اصلاح شود و مردم در تداوم حکومت، امیدوار و دشمن در آرزوهایش مأیوس می‌گردد؛ اما اگر مردم بر حکومت چیره شوند یا زمامدار بر رعیت ستم کند، وحدت کلمه از بین می‌رود، نشانه‌های ستم آشکار و نیرنگ‌بازی در دین، فراوان می‌گردد و راه گسترده سنت پیامبر (ص) متروک، هواپرستی فراوان، احکام دین تعطیل و بیماری‌های دل فراوان شود (دشتی، ۱۳۸۰، خطبه ۲۱۶، ص. ۲۶۵).

همچنین در خطبه ۳۴ فرموده‌اند:

ای مردم! مرا بر شما و شما را بر من حقی واجب شده است. حق شما بر من آنکه از خیرخواهی شما دریغ و بیت‌المال را میان شما عادلانه تقسیم کنم و شما را آموزش دهم تا بی‌سواد و نادان نباشید؛ شما را تربیت کنم تا راه‌ورسم زندگی را بدانید. و اما حق من بر شما این است که به بیعت من وفادار باشید و در آشکار و نهان برایم خیرخواهی کنید؛ هرگاه شما را خواندم، اجابت نمایید و فرمان دادم، اطاعت کنید (دشتی، ۱۳۸۰، خطبه ۳۴، ص. ۳۸).

اکنون به‌صورتی گسترده پذیرفته شده است که رهبری در سازمان‌ها را بدون در نظر گرفتن نقش پیروان در فرایند رهبری نمی‌توان کاملاً درک کرد (Bufalino, 2018)؛ حال آنکه فرد و هاردینگ^۱ (2018) در پی بررسی پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه نتیجه گرفته‌اند در این ادبیات وسیع به مسائلی همچون سبک‌های رهبری، رفتارها، شایستگی‌ها، ذهنیت‌ها و نوع نگاه رهبران، اعتقادات و هویتشان بیشتر در یک سنت و عقیده پوزیتیویستی که در آن تحقیق‌ها روش‌های کمی ترجیح داده می‌شوند (Bryman, 2004; Zoller and Fairhurst, 2007; Collinson, 2006, p. 179) توجه فراوان شده، توجه به پیروان و جایگاه آنان در این مطالعات، صرفاً بر مشارکت‌کنندگان منفعل و بی‌چهره متمرکز بوده و از آن‌ها فقط به‌عنوان بخشی از نمونه آماری برای تکمیل پرسشنامه‌های از پیش تعیین‌شده در خصوص ارزیابی میزان نفوذ و اثربخشی رهبری و... استفاده شده (Bligh, 2011; Jackson and Parry, 2011) و درک ماهیت، شخصیت و ویژگی‌هایشان نادیده گرفته شده است. در برخی موارد نیز پیروان به‌عنوان زیردستان و گروه‌های فرعی، فقط در سیمت کارمندی در نظر گرفته شده‌اند که باید فرمان‌بر باشند. تحقیق‌های داخلی صورت گرفته در این حوزه نیز بسیار محدود و صرفاً مشتمل بر چند موردند که در آن‌ها بیشتر با رویکرد مطالعات غربی به این موضوع پرداخته شده است؛ مانند: نظریه‌های ضمنی پیروان (محمدزاده، مرتضوی و لگزیان، ۱۳۹۳؛ محمدزاده و امینی، ۱۳۹۶)؛ گونه‌شناسی پیروان (اسکندری، عابدی جعفری، بازرگانی و ثمنی، ۱۳۹۰)؛ پیروی اثربخش (علی‌زاده زوارم و رجب‌زاده، ۱۳۹۳)؛ رفتارشناسی و نظریه‌های پیروان (عابدی جعفری، ۱۳۷۵). در بررسی‌های صورت گرفته، تنها یک تحقیق با رویکرد اسلامی (اسکندری و ثمنی، ۱۳۹۱) یافت شد که در آن،

1. Ford and Harding

طراحی و تبیین الگوی پیروی در سپاه پاسداران انقلاب اسلامی از منظر امام خمینی (ره) و امام خامنه‌ای - مُدَّ ظِلُّهُ الْعَالِي - صورت گرفته و گفته شده الگوی پیروی تعالی‌بخش، دارای مراحل پیروی عرفی، عالمانه، بصیرانه و مؤمنانه است که روندی بالنده و روبه رشد دارد و تا پیروی مؤمنانه ادامه می‌یابد.

بررسی‌ها نشان می‌دهد یکی از اولین گونه‌شناسی‌های رفتارهای پیروان را زالزنیک^۱ (1965) انجام داده که مشتمل بر دو بُعد است: یکی تسلط - تسلیم و دیگری فعالیت - انفعال. این دو بعد با هم ترکیب می‌شوند و چهار نوع پیرو را مطابق جدول ۱ تشکیل می‌دهند.

باریک^۲، مانت^۳ و جوج^۴ (2001) و نیز باریک و مانت (2005) در پژوهش‌های خود، ویژگی‌های شخصیتی‌ای شامل وظیفه‌شناسی و ثبات عاطفی، برون‌گرایی (از نوع اجتماعی، قاطع، پرانرژی و بلندپروازانه)، موافقت (همکاری و حمایت)، گشودگی (گشودگی به تجربه)، کنج‌کاو بودن، اصیل بودن، حساسیت هنری، روشن‌فکر بودن، مستقل بودن، داشتن توانایی انطباق با تغییر و نوآوری را برای پیروان مؤثر شناسایی کرده‌اند. اورل-بین^۵، ریگو^۶، لوو^۷ و کارستن^۸ (2014) در خصوص رفتارهای پیروی پیروان، ابعاد زیر را برشمرده‌اند: رفتار پیشگیرانه، ابتکار عمل، اطاعت، مقاومت، نفوذ روبه‌بالا، صدا، مخالفت، بازخورد و مشاوره. کروسمن و کروسمن (2017) در پی مرور مطالعات قبل از پژوهش خود، دو نوع گونه‌شناسی را به دست داده‌اند:

الف) گونه‌شناسی‌های توصیفی: در این دسته، صرفاً تبیین چگونگی پیروان صورت می‌گیرد و رفتارهای واقعی نشان داده شده از سوی پیروان، اعم از فعال یا منفعل، بی‌اعتنا، حمایت یا مخالفت با رهبران خود به دست داده می‌شود. نظریات کلی (1992) و کلرمن (2008) از جمله معروف‌ترین این گونه‌شناسی‌ها هستند. کلی (1992 and 2008) پیروان

1. A. Zaleznik
2. M. R. Barrick
3. M. K. Mount
4. T. A. Judge
5. M. Uhl-Bien
6. R. E. Riggio
7. K. B. Lowe
8. M. K. Carsten

خوب را با عنوان پیروان نمونه (ستاره) معرفی کرده است که افرادی بسیار درگیر یا متعهد و مستقل، و متفکرانی منتقد و مشارکت‌کننده هستند و به پذیرش مسئولیت و تسهیل برآوردن نیازها و منافع رهبران، همسالان و سازمان تمایل دارند. کلرمن نیز پیروان مؤثر را افرادی مشارکت‌کننده، فعال، بسیار درگیر یا متعهد، حامی رهبران و درعین حال، چالش‌برانگیز یا مشوق، و معاون‌هایی خوب و وفادار به رهبران معرفی کرده است. در جدول ۱، گونه‌شناسی‌های توصیفی مربوط به رفتارهای پیروی را مشاهده می‌کنیم.

جدول ۱. گونه‌شناسی توصیفی رفتارهای پیروی
(Crossman and Crossman, 2017)

نویسندگان	زالزنیک (1965)	استنجر و همکاران (1982)	کلی (1992)	پاتر و روزنباخ (2006)	کلرمن (2008)	چالف (2008)	جوسی و همکاران (2008)
گونه‌شناسی پیروان	ناسازگار خودآزار	بروکراتیک	منفعل	زیردست	منزوی	منابع	خلاق بدبین
	وسواسی	بازیگر نادان	تابع	مشارکت	مشارکت‌کننده	مجری	خلاق بانگیزه
	تکانشی	ازجان‌گذشته	مصلحت‌گرا	کننده	فعال	شریک	خلاق ساکن
	تابهنجار	آبرپیرو	نمونه	شریک	فناکار		خلاق حامی

ب) گونه‌شناسی‌های تجویزی: این دسته از نوع تجربی هستند و بیشتر بر رفتارهای ایدئالی متمرکزند که پیروان در موقعیت‌های مختلف باید از خود نشان دهند تا رفتارهایی که آنان لزوماً انجام می‌دهند. مهم‌ترین گونه‌شناسی از این دست، گونه‌شناسی چالف (1995) است که پیروان اثربخش را شرکایی توانمند در پشتیبانی و عرضه‌کننده پیشنهادها سازنده چالش‌برانگیز برای رهبر شمرده و پیروی شجاعانه را دارای پنج بُعد بدین شرح دانسته است: نخست، شجاعت در مسئولیت‌پذیری درقبال خود و سازمان بدون هیچ‌گونه چشم‌داشت از رهبر یا سازمان برای ایجاد امنیت، فراهم کردن فرصت‌های رشد یا به‌دست‌دادن مجوز برای شروع پیشرفت؛ دوم، شجاعت در خدمت کردن به رهبر از طریق برعهده‌گرفتن مسئولیت‌های جدید یا اضافی برای برداشتن باری از دوش رهبر خود و خدمت‌کردن به سازمان؛ سوم، شجاعت در ابراز ناراحتی و به

چالش کشیدن رهبر یا گروه هنگام تعارض داشتن رفتارها یا سیاست‌های رهبر یا گروه با احساس شخصی درست او؛ چهارم، شجاعت داشتن برای مشارکت کامل در فرایندهای تحول؛ پنجم، شجاعت در کنار گذاشتن (بدان معنا که پیروان شجاع آمادگی دارند به‌رغم وجود خطر شخصی زیاد، حتی از رهبران مخرب، برای رد یا مخالفت با آن‌ها، حمایت خود را فعالانه پس بگیرند). چالف در تحقیق‌های بعدی خود، دو رفتار اساسی را برای پیروی اثربخش به‌دست داده است: یکی شجاعت در حمایت و دیگری شهامت در به‌چالش کشیدن رفتارها یا سیاست‌های رهبر (Chaleff, 2009).

در یکی دیگر از معدود مطالعات تجربی با محوریت پیروی پویا، مفاهیم همکاری، انعطاف‌پذیری، یکپارچگی، نوآوری و حل مشکلات به‌عنوان مهارت‌های اصلی در ابتکار عمل مؤسسه‌های مدیریتی برای بهبود خدمات‌رسانی به مشتریان شناسایی شده‌اند (Alcorn, 1992). یکی از مشکلات گونه‌شناسی‌های تجویزی، این است که تجویزهایی یکسان را برای موقعیت‌های متفاوت به‌دست می‌دهند که ممکن است برای آن موقعیت‌ها مناسب نباشند و بدین ترتیب، از آموخته‌های رویکرد اقتضایی، غافل می‌مانند (محمدزاده، مرتضوی و لگزیان، ۱۳۹۳، ص. ۲۹).

آقو (2009) در بررسی‌های خود، صداقت و درست‌کاری را دارای بیشترین اهمیت برای پیروان دانسته است. در مطالعه تجربی دیگر، سای (2010) سخت‌کوشی و مجاهدت، اشتیاق و انگیزه، شهروند خوبی بودن، تبعیت، و پرهیز از نافرمانی و بی‌کفایتی را از ویژگی‌های پیروان برشمرده است. کارستن، اورل-بین، وست، پاتیرا و مک‌گریگور نیز در پژوهش خود (2010)، عضویت در تیم، داشتن نگرش مثبت، رفتار پیشگامانه، ابراز عقیده، فرمان‌برداری، انعطاف‌پذیری، برخورداری از مهارت‌های ارتباطی، وفاداری، مسئولیت‌پذیری، حس وابستگی، احساس مالکیت، آگاهی از چشم‌انداز، صداقت و درست‌کاری را از ویژگی‌های پیروان معرفی کرده‌اند. دنیلسون هم در پژوهش خود (2012)، ویژگی‌های کار تیمی (مهم‌ترین ویژگی: نقش اتحاد و انسجام کاری)، شریک (مهم‌ترین ویژگی: وفاداری حرفه‌ای) و معاون (مهم‌ترین ویژگی: جانشین فعالیت‌های رهبر شدن و مسئولیت‌پذیری) را درخصوص پیروان مؤثر شناسایی کرده است. اسکندری و ثمنی (۱۳۹۱) در پژوهش خود، مواردی همچون تقوا، اخلاص، ساده‌زیستی، فداکاری، بصیرت،

هوشیاری، سخت‌کوشی، اعتماد به نفس، توکل، شکرگزاری، عزتمندی، تواضع، صبر، خلاقیت، شهادت‌طلبی، برخورداری از روحیه قوی، تدبیر، آماده‌بودن و داوطلب‌شدن برای انجام‌دادن مأموریت‌ها، پذیرش خطا و تلاش برای جبران کردن آن، و قدرتمندی را به‌عنوان ویژگی‌های پیروان شناسایی کرده‌اند. محمدزاده، مرتضوی و لگزیان در پژوهش خود (۱۳۹۳)، پنج مؤلفه، شامل داشتن ادراک سازنده از کار، شایستگی شغلی، بازوی توانای رهبر، فضایل اخلاقی و پیشگامی را به‌عنوان ویژگی‌های مثبت پیروان شناسایی کرده‌اند که دیدگاهی جامع‌تر در خصوص پیروی را به‌دست می‌دهند. مونزایا، ریپولا و پیرو^۱ (2015) نیز یکی از ویژگی‌های مهم پیروان را اعتماد به رهبری دانسته‌اند. اکنون این گونه‌شناسی‌ها یا نقش‌ها اغلب در چهارچوب‌های کار تیمی صورت می‌گیرند؛ مانند نقش‌های تیمی (Belbin, 2012)، فعالیت‌های صورت‌گرفته برای رشد و تعالی خود (خودسازی) (Myers, 2016) یا هوش هیجانی (Goleman and Boyatzis, 2017). برای کمک‌کردن به افراد در بهبودبخشیدن درک اولویت‌ها و رفتارهایشان، خودتنظیمی و ایجاد یکپارچگی در تیم‌های متعدد (McKimm and Vogan, 2019)، میلون (2016) دو ویژگی خودتنظیمی و صلاحیت‌داشتن برای برقراری ارتباطات بین‌فرهنگی را برای پیروان، اثربخش قلمداد کرده است. ون اس (2017) نیز شایستگی درک خود، تقویت خود، به‌اشتراک‌گذاری حجم کار و رضایت شغلی را به‌میزانی معنادار، در اثربخشی پیروان، مهم شمرده است. از نظر روزنباخ، پیتمن و پاتر (2018)، پیروان خوب، دارای نقش شریک و یکی از اعضای باتجربه تیم هستند، عملکرد، درک و ابتکار قابل توجهی در روابط دارند و به اهداف سازمانی متعهدند. آنان رهبر خود را درک و از طریق عملکردشان اعتماد رهبر را به توانایی‌های خود جلب می‌کنند. این گروه از پیروان به صحبت‌کردن و صادق‌بودن متعهدند و وقتی باور دارند اقدامات رهبر یا تیم طبق اهداف سازمانی پیش نمی‌رود، به مذاکره یا میانجیگری با رهبر هنگام ایجاد اختلاف متمایل می‌شوند. پیروان در حد توان خود، کارهایی را انجام می‌دهند، به‌صورت مشترک در یک گروه کار می‌کنند، از موفقیت گروهی انگیزه می‌گیرند، خود را سرمایه‌ای ارزشمند

می‌دانند، از سلامتی خویش مراقبت می‌کنند و قدرت پذیرفتن تغییر و مشاهده آن به‌عنوان یک چالش یا فرصت را دارند.

در روایات اسلامی نیز امام صادق (ع) فرموده‌اند:

اطرافیان زمامدار را سه گروه یافتیم: گروهی طرفدار امور خیر هستند که این گروه بر خود و زمامدار و مردم، مایه خیر و برکت‌اند. گروهی هدف نهایی‌شان حفظ پُست و مقام خودشان است و بس. این گروه نه قابل ستایش‌اند و نه قابل نکوهش؛ بلکه به نکوهش نزدیک‌ترند. و گروهی هم طرفدار شرارت‌اند که این گروه بر خود و زمامدار، مایه مذمت و بدبختی‌اند (ابن‌شعبه حرانی، ۱۴۰۴ق، ج. ۱، ص. ۳۲۰).

امام علی (ع) در خطبه ۳۲ نهج‌البلاغه، افراد (پیروان) را به دو گروه تقسیم کرده‌اند: یکی اهل دنیا و دیگری اهل آخرت. اهل دنیا نیز خود به چهار گروه تقسیم شده‌اند و از این دسته‌بندی می‌توان به‌عنوان مبنایی برای طبقه‌بندی رفتارهای افراد دنیاطلب یا پیروان ناکارآمد استفاده کرد:

- گروه اول، افرادی آرام و گوسفندصفت هستند که هیچ‌گونه تباه‌کاری‌ای مرتکب نمی‌شوند؛ تنها بدان سبب که قادر به انجام‌دادن چنین کارهایی نیستند. درواقع، آنان آرزو دارند این کارها را انجام دهند؛ اما قدرت انجام‌دادنشان را ندارند.

- گروه دوم، کسانی هستند که هم آرزوی فساد دارند و هم همت و قدرتش را. آنان به گردآوری پول و ثروت همت می‌گمارند، قدرت و حکومت را به‌چنگ می‌آورند و از هیچ ارتکاب فساد کوتاهی نمی‌کنند.

- گروه سوم، گرگ‌هایی در لباس گوسفندان‌اند. آن‌ها اهل دنیا هستند و در سیمای اهل آخرت و درمیان مردم، چنان ظاهر می‌شوند که اعتمادها را به خود جلب کنند تا مرجع امانات مردم قرار گیرند.

- گروه چهارم، افرادی هستند که در حسرت آقایی و ریاست به‌سر می‌برند و در آتش این آرزو می‌سوزند؛ اما حقارت نفس، آنان را خانه‌نشین کرده است و برای پنهان‌کردن این حقارت، به لباس اهل زهد درمی‌آیند.

امیر مؤمنان این چهار گروه را به رغم اختلاف‌هایی که از نظر برخورداری یا محرومیت، روش و سبک، و همچنین روحیه با یکدیگر دارند، یک گروه دانسته است: اهل دنیا (مطهری، ۱۳۸۹، ص. ۲۷۱).

بررسی‌های صورت‌گرفته نشان می‌دهد تاکنون، دربارهٔ پیروان (کارکنان) در سازمان‌های آموزشی، پژوهشی صورت نگرفته است و بیشتر پژوهش‌ها بر ویژگی‌ها و صلاحیت‌های لازم برای مدیران در برقراری ارتباطات مؤثر ازدیدگاه معلمان یا ویژگی‌ها و صلاحیت‌های معلمان در فرایند تدریس، رفتار و برقراری ارتباط با دانش‌آموزان متمرکز بوده‌اند. از جمله تحقیق‌های صورت‌گرفته در زمینه صلاحیت‌های معلمان در سازمان‌های آموزشی، این موارد را می‌توان نام برد:

ماجدی، نادری و سیف نراقی در پژوهش خود (۱۳۹۸) به موارد ذیل پرداخته‌اند: دانش حرفه‌ای (دانش برقراری ارتباط، دانش تخصصی و سازمانی، و خودشناسی)؛ مهارت‌های حرفه‌ای (برقراری ارتباط مؤثر و انجام‌دادن کار تیمی، فناوری و مبتنی بر ارزشیابی)؛ توانایی‌های حرفه‌ای (تفکر خلاق، تفکر و توانایی‌های ذهنی / تحلیلی)؛ نگرش‌های حرفه‌ای (یادگیری مادام‌العمر و نگرش معلمی خود)؛ ویژگی‌های حرفه‌ای (اخلاقی، رفتاری، عاطفی و ارتباطی).

رزی، امام‌جمعه و احمدی در پژوهش خود (۱۳۹۶)، بر این موارد تمرکز داشته‌اند: عطف و مهربانی، مسئولیت‌پذیری، کنایه‌دار و طعنه‌آمیز صحبت‌نکردن، احترام‌گزاردن به پیروان، داشتن روحیهٔ منعطف و انتقادپذیر، و ارتباط با دانش و عمل و تعهد حرفه‌ای. چانسری و سریسا-آرد^۱ در پژوهش خود (2010)، کار تیمی، خدمات مناسب، خودبهبودی، پیشرفت یادگیرنده و خودشناسی را مطرح کرده‌اند.

براساس بررسی‌های صورت‌گرفته درمی‌یابیم در پژوهش‌های پیشین، این مسئله مغفول مانده است که کارکنان باید در ارتباط با رهبر آموزشی، مدیر و دیگر همکاران، و برای کارکردن در سازمان‌های آموزشی، چه ویژگی‌هایی داشته باشند. در پژوهش‌های صورت‌گرفته دربارهٔ پیروان و رهبری در متون مدیریتی و حتی متون دینی، معادله‌ای نامتوازن و تمایزهایی آشکار وجود دارد؛ به همین سبب، لازم است مفهوم پیروی با

1. W. Chansiri and B. Srisa-Ard

نگاهی ویژه بررسی شود و پژوهش‌هایی اساسی در این زمینه صورت گیرد که پیروان باید در سازمان‌های آموزشی و در ارتباط با رهبر آموزشی، چه ویژگی‌ها یا رفتارهایی داشته باشند و چه ابعادی می‌توانند زیربنای این ویژگی‌ها واقع شوند. با توجه به آنچه گفتیم، در این مقاله کوشیده‌ایم از نگاه قرآن و با توجه به روابط پیروان با رهبران الهی و انتظارهای رهبران الهی از پیروان خود، ابعاد و ویژگی‌های پیروان (کارکنان آموزشی) خوب و مؤثر را شناسایی و استخراج کنیم؛ بنابراین، سؤال اصلی پژوهش، ابعاد و نشانه‌های ویژگی‌های پیروان (کارکنان) در سازمان‌های آموزشی از منظر قرآن کریم را دربر می‌گیرد.

روش پژوهش

در این تحقیق از روش تحلیل محتوای کیفی (روش اسنادی) با رویکرد عرفی و با منطق استقرایی برای کشف مضامین ویژه آیات قرآنی و تحلیل محتوای معنای پنهان در کلمات و آیات استفاده کرده‌ایم. با توجه به روش نمونه‌گیری هدفمند، نمونه‌های موردنظر در این تحقیق، شامل آیاتی از قرآن کریم است که نکات برجسته و کلیدواژه‌های شناسایی‌شده در ارتباط با پیروان و رهبر، و نوع تعامل‌ها و رفتار و برخورد پیروان با پیامبران و هادیان الهی را دربر می‌گیرند. به‌منظور دستیابی به فهم صحیح آیات قرآنی، از تفاسیری معتبر همچون *تفسیر المیزان* (طباطبایی، ۱۳۸۵)، *تفسیر نمونه* (مکارم شیرازی، ۱۳۶۷) و *تفسیر نور* (قزائلی، ۱۳۷۴) بهره گرفته‌ایم. در فرایند تحقیق، همه آیات دربرگیرنده کلیدواژه‌های شناسایی‌شده را بررسی و در ارتباط با روایی از سه روش استفاده کرده‌ایم: نخست، استفاده از راهبردهای ممیزی پژوهشی (دانایی فرد و مظفری، ۱۳۸۷)؛ دوم، استفاده از *تفسیر المیزان* به‌عنوان منبعی معتبر برای تطبیق‌دادن صحت یافته‌ها؛ سوم، کمک‌گرفتن از همکار دیگر برای بررسی مجدد یافته‌ها. درخصوص پایایی تحقیق، از روش هولستی (کدگذاری یک متن در دو بازه زمانی یک‌ماهه) استفاده کرده و با توجه به فرمول محاسبه $PAO = 2M / (n1+n2)$ ضریب پایایی را معادل با ۹۵ درصد به‌دست آورده‌ایم که نشان می‌دهد نتایج تحقیق از پایایی مناسبی برخوردار است. فرایند تحقیق به بیشترین میزان با الگوی روش پژوهش‌های بنیادی

درحوزه مدیریت اسلامی (افجه، نقی پورفر و جعفرپور، ۱۳۹۳) انطباق دارد و مراحل زیر را شامل می‌شود:

مرحله اول: در این مرحله، کلیدواژه‌ها و مفاهیم کانونی، کلمات مرتبط، همنشین‌ها و کلمات متقابل مرتبط با واژه‌های «رهبر» و «پیرو» از طریق هم‌اندیشی و مشورت با چهار نفر از استادان زبان و ادبیات عربی و سپس بررسی لغتنامه‌های عربی همچون *قاموس قرآن* و *مفردات* راغب شناسایی شد. هفت کلیدواژه اصلی با ریشه‌های «تبع»، «حکم»، «رسل»، «ولی»، «قوم»، «حزب» و «امام» شناسایی شدند و با توجه به همه مشتقاتشان آیات مرتبط استخراج شد؛ همچنین با توجه به اینکه در سوره اعراف، ابعاد تشکیل حکومت اسلامی بیان شده است، کل آیات این سوره بررسی شد و علاوه بر آن، آیات ۷۳ تا ۹۸ سوره انبیا که بیانگر ارتباط پیامبران الهی و پیروان هستند، برای پژوهش در نظر گرفته شدند. در مجموع، ۷۸۷ آیه تحلیل محتوا شد؛ البته آیاتی که تحلیل محتوا درباره آن‌ها صورت گرفت، بیش از این تعداد بودند؛ زیرا در بررسی آیات یادشده، گاه مشاهده کردیم که آیه‌ای با آیات قبل و بعدش ارتباط دارد و از این روی، در برخی موارد، لازم بود در بررسی یک آیه، حتی ده آیه قبل یا بعد از آن نیز بررسی شود؛ همچنین در بعضی موارد، کلیدواژه‌ای وجود نداشت؛ ولی مشاهده کردیم که مضمون خود آیه، ویژگی‌های پیروان را بیان می‌کند.

مرحله دوم: هم‌زمان با شناسایی هریک از آیات، از روش تحلیل محتوا به منظور استخراج کدهای باز یا مفاهیم پایه استفاده کرده و مفاهیم یا کدهای باز به دست آمده از آیات را ذیل آیات نوشته‌ایم. برای استخراج مفاهیم اولیه و افزایش دادن میزان روایی و پایایی مفاهیم استخراج شده، از *تفسیر نمونه*، *تفسیر نور* و *تفسیر المیزان* (توسط نرم‌افزار جامع التفاسیر نور) استفاده کرده‌ایم. ابتدا ترجمه و نکات آیه را در *تفسیر نمونه* و سپس در دیگر تفاسیر ذکر شده بررسی و موارد دارای نکات متمایز نسبت به یکدیگر را در صفحه تحلیل محتوا یادداشت کردیم؛ بدین ترتیب، کدهای باز استخراج شدند که نمونه آن‌ها را در جدول ۲ مشاهده می‌کنیم:

جدول ۲. نمونه‌ای از کدهای باز استخراج‌شده در ارتباط با پیروان از کتب مطالعه‌شده

نمونه‌ای و تفاسیر (تفسیر نمونه، تفسیر نور و تفسیر المیزان)	کدهای باز یا پایه‌ای استخراج‌شده پیرو
<p>أَمَّنَ الرَّسُولُ بِمَا أُنزِلَ إِلَيْهِ مِنْ رَبِّهِ وَالْمُؤْمِنُونَ كُلٌّ آمَنَ بِاللَّهِ وَ مَلَائِكَتِهِ وَ كُتُبِهِ وَ رَسُولِهِ لَا نُفَرِّقُ بَيْنَ أَحَدٍ مِنْ رَسُولِهِ وَ قَالُوا سَمِعْنَا وَ أَطَعْنَا غُفْرَانَكَ رَبَّنَا وَ إِلَيْكَ الْمَصِيرُ (بقره، ۲۸۵): پیامبر به آنچه از سوی پروردگارش بر او نازل شده، ایمان دارد و همه مؤمنان [نیز] به خدا و فرشتگان و کتاب‌ها [ی آسمانی] و فرستادگانش ایمان دارند [و می‌گویند]: «ما میان هیچ‌یک از پیامبران او فرق نمی‌گذاریم [و به همگی ایمان داریم]» و گفتند: «ما [ندای حق را] شنیدیم و اطاعت کردیم. پروردگارا! آمرزش تو را [خواه‌انیم] و بازگشت [ما] به سوی توست.»</p>	<p>ایمان داشتن پیروان به خدا، کتاب آسمانی و آنچه از پیامبران قبلی رسیده است؛ تسلیم‌بودن در برابر خدا؛ وحدت بین رهبران؛ اطاعت و تبعیت از رهبر؛ طلب بخشش از خداوند؛ اعتقاد به معاد</p>
<p>وَ لَا تَفْعَلُوا بِكُلِّ صِرَاطٍ تُوعِدُونَ وَ تَصُدُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ مَنْ آمَنَ بِهِ وَ تَبْغُؤْهَا عِوَجًا وَ اذْكُرُوا اِذْ كُنْتُمْ قَلِيلًا فَكَثَرْتُمْ وَ انظُرُوا كَيْفَ كَانَ عَاقِبَةُ الْمُفْسِدِينَ (اعراف، ۸۶): و برسره هر راهی منشینید تا مؤمنان را تهدید کنید و [آنان را] از راه خدا که کج جلوه می‌دهید، بازدارید! و یاد کنید زمانی را که اندک بودید...!</p>	<p>القانکردن شبهات و فتنه‌ها به پیروان مطیع و حامی رهبر یا بازداشتن افراد مطیع از راه راست؛ عبرت‌گرفتن از پیشینیان</p>
<p>وَ مِنْ قَوْمٍ مُوسَىٰ أُمَّةٌ يَهْدُونَ بِالْحَقِّ وَ بِهِ يَغْدُلُونَ (اعراف، ۱۵۹): و از قوم موسی، گروهی مردم را به حق راهنمایی می‌کنند و به حق دادگری می‌کنند.</p>	<p>نقش هدایتگری پیروان به سوی حق و عدالت</p>
<p>وَ اِذْ تَقْنَا الْجَبَلَ فَوْقَهُمْ كَأَنَّهُ ظُلَّةٌ وَ ظَنُّوا أَنَّهُ وَاقِعٌ بِهِمْ خُذُوا مَا آتَيْنَاكُمْ بِقُوَّةٍ وَ اذْكُرُوا مَا فِيهِ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ (اعراف، ۱۷۱): ... و آنچه را [از احکام و دستورها] به شما دادیم، قدرتمندانه و جدی بگیرید و آنچه را در آن است، به یاد آورید [و عمل کنید]! باشد که اهل تقوا شوید!</p>	<p>جدیت و قدرت‌داشتن در انجام‌دادن امور یا تصمیم‌ها؛ یادآوری بعد از یادگیری</p>

کدهای باز یا پایه‌ای استخراج شده پیرو	نمونه آیه و تفاسیر (تفسیر نمونه، تفسیر نور و تفسیر المیزان)
<p>مَنْ يَعْصِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَيَتَعَدَّ... (نساء، ۱۴): و هرکس خدا و رسولش را نافرمانی کند و از حدود الهی تجاوز نماید...</p>	<p>مَنْ يَعْصِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَيَتَعَدَّ... (نساء، ۱۴): و هرکس خدا و رسولش را نافرمانی کند و از حدود الهی تجاوز نماید...</p>
<p>ثبات قدم در رسیدن به هدفها در برابر مخالفان؛ ذکر بسیار خدا</p>	<p>يا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قُمْتُمْ فَيَتْلُوهَا فَاتَّبِعُوا وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (انفال، ۴۵): ... ثابت قدم باشید و خدا را بسیار یاد کنید تا شما رستگار شوید.</p>
<p>نظارت همگانی بر یکدیگر؛ یار و یاری دهنده یکدیگر بودن؛ انجام دادن امر به معروف و نهی از منکر؛ برپا کردن نماز؛ اطاعت از امر الهی و تبعیت از رهبر؛ ایمان داشتن به قدرت خدا</p>	<p>وَ الْمُؤْمِنُونَ وَ الْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَ يَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَ يُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَ يُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَ يُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ (توبه، ۷۱): و مردان و زنان باایمان، یار و یاور و اولیای یکدیگرند. به معروف (خوبی‌ها) فرمان می‌دهند و ...</p>
<p>سلیقه‌ای عمل نکردن در امور و عمل کردن طبق قوانین خدا و رسول</p>	<p>وَ مَا كَانَ لِمُؤْمِنٍ وَ لَا لِمُؤْمِنَةٍ إِذَا قَضَى اللَّهُ وَرَسُولُهُ أَمْرًا أَنْ يَكُونَ لَهُمُ الْخِيَرَةُ مِنْ أَمْرِهِمْ (احزاب، ۳۶): و هیچ مرد و زن باایمانی حق ندارند هنگامی که خدا و رسولش امری را مقرر کنند، ازسوی خود، امر دیگری را اختیار کنند.</p>

مرحله سوم: در این مرحله، طبقه‌بندی و سازماندهی کدهای اولیه و مشابه در جدول‌ها و تشکیل دادن کدهای ثانویه، محوری یا سازمان‌دهنده (حاصل شدن نشانگرهای ویژگی‌های پیروان) صورت گرفته است. براساس مراحل تحلیل محتوا به منظور دستیابی به ویژگی‌های پیروان با توجه به کدگذاری‌های اولیه، ۷۶۴ کد باز یا پایه استخراج شد و با مراجعه مکرر به متون، بازبینی کدها، برقراری ارتباط منطقی بین کدها و ادغام کدهای تکراری، تعداد کدهای باز به ۴۱۶ مورد کاهش یافت. در مرحله بعد، با توجه به ماهیت کدهای به‌دست آمده از مرحله دوم کدگذاری و ارتباط مفهومی آنها با یکدیگر، به کدهای سازمان‌دهنده یا محوری دست یافتیم و ۱۰۱ کد محوری (نشانگرهای ویژگی‌های پیروان) به‌دست آمد.

مرحله چهارم: در این مرحله، تشکیل کدهای انتخابی یا فراگیر با عنوان ابعاد ویژگی‌های پیروان صورت گرفت و در پی تعمق، دقت، بررسی و رفت‌وبرگشت روابط بین مفاهیم سازمان‌دهنده یا محوری و کتب اسلامی دریافتیم برخی ویژگی‌های حاصل‌شده کلی را می‌توان زیربنای دیگر ویژگی‌ها قرار داد و بدین صورت، به تقلیل کدهای به دست‌آمده و نام‌گذاری آن‌ها در کدهای انتخابی یا فراگیر با نام ابعاد اقدام کرد؛ از این روی، نه کد انتخابی به‌عنوان ابعاد ویژگی‌های پیروان (ابعاد اعتقادی و درونی، و ابعاد عملی و بیرونی) تدوین شد. این ابعاد را می‌توان زیربنای ویژگی‌های پیروان در جهان بینی اسلامی قلمداد کرد و دیگر ویژگی‌ها را زیرمجموعه آن‌ها قرار داد.

مرحله پنجم: در این مرحله، بررسی مجدد میزان تطابق مقولات (کدهای فراگیر یا ابعاد) با زیرمقولات (کدهای محوری یا ویژگی‌ها) با توجه به حساسیت پژوهشگران و رفت‌وبرگشت بین مقولات و زیرمقولات انجام شد.

مرحله ششم: در این مرحله، بررسی کدگذاری‌های باز به‌صورت نمونه‌گیری تصادفی و بررسی مطابقت تک‌تک کدهای فراگیر با کدهای محوری ازسوی مشاور مذهبی و پژوهشگران در جلسه‌های حضوری و اصلاح برخی موارد صورت گرفت.

مرحله هفتم: در این مرحله، تدوین نهایی جدول‌های تحلیل محتوا با ذکر نمونه‌هایی از کدهای اولیه صورت گرفت و به‌منظور افزایش یافتن میزان روایی پژوهش، در مرحله تدوین، بیشتر استنباط‌های صورت‌گرفته از آیات، مجدداً بررسی و اصلاح شد.

مرحله هشتم: در این مرحله، عرضه الگوی حاصل‌شده به متخصصان علوم دینی (پنج نفر) در راستای بررسی الگو با توجه به مبانی جهان‌بینی اسلامی و کسب نظرات آنان و صورت‌دادن اصلاحاتی در مقوله‌های کلی انجام شد.

یافته‌های تحقیق

براساس نتایج پژوهش، نه بُعد با ۱۰۱ نشانه‌گر برای ویژگی‌های پیروان (کارکنان) شناسایی شد و در مجموع، نه بُعد کلی به‌عنوان ابعاد اعتقادی و عملی کارکنان در سازمان‌های آموزشی در نظر گرفته شدند. ابعاد اعتقادی کارکنان از نوع درونی هستند و با باورهای آنان ارتباط دارند؛ در مقابل، ابعاد عملی از نوع بیرونی هستند و بیشتر با

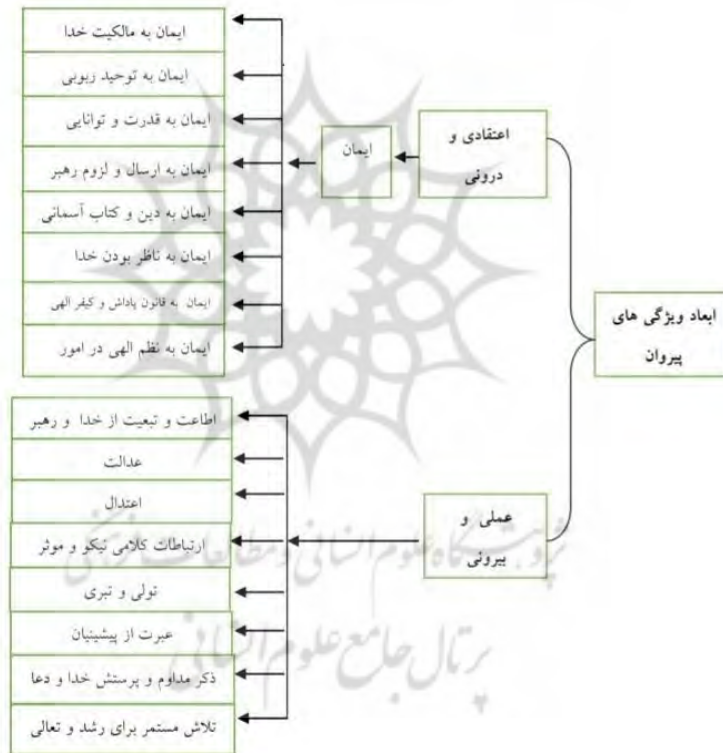
رفتار، اخلاق و عمل کارکنان مرتبطانند. تجلی این ابعاد و نشانگرهای ویژگی‌ها در کارکنان، به‌ویژه در سازمان‌های آموزشی که کار با انسان، روی انسان و ازجانب انسان صورت می‌گیرد، سبب می‌شود کارکنان در این سازمان‌ها مطابق با نظام معیار قرآنی عمل کنند و سازمان را در رسیدن به هدف تعلیم و تربیت (حیات طیبه) یاری دهند. در ادامه، ابعاد درونی و بیرونی را معرفی و بررسی می‌کنیم.

الف) ابعاد درونی (اعتقادی): یکی از این ابعاد مهم برای کارکنان سازمان‌های اسلامی، ایمان است که یک بُعد اعتقادی، مقوله ذهنی و برگرفته از باورهای یقینی محسوب می‌شود و بر اخلاق و رفتار کارکنان در تعامل‌هایشان با دیگران اثر می‌گذارد. هر شخصی دارای درجاتی از ایمان است که به دو عامل معرفت و گرایش قلبی وی بستگی دارند؛ بدین صورت که هر قدر این دو عامل، بیشتر و قوی‌تر باشند، ایمان تقویت می‌شود. خطاب مکرر باری - تعالی - به مسلمانان در قرآن کریم با استفاده از شبه‌جمله «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا»، یک بیان عمومی در خصوص تمام کسانی است که این آیات را می‌شنوند یا در آینده می‌خوانند؛ درحالی که از درجات مختلف اسلام و ایمان برخوردارند: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا آمِنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَالْكِتَابِ الَّذِي نَزَّلَ عَلَيَّ رَسُولِهِ وَالْكِتَابِ الَّذِي أَنْزَلَ مِنْ قَبْلُ وَمَنْ يَكْفُرْ بِاللَّهِ وَمَلَائِكَتِهِ وَكُتُبِهِ وَرُسُلِهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ فَقَدْ ضَلَّ ضَلَالًا بَعِيدًا» (نساء، ۱۳۶)؛ یعنی:

ای کسانی که ایمان آورده‌اید! به خداوند و پیامبرش و کتابی که بر پیامبرش نازل کرده و کتابی که پیشتر فرستاده است، [به همه آن‌ها] ایمان [واقعی] بیاورید! و هر کس به خدا و فرشتگان و کتب آسمانی و پیامبرانش و روز قیامت کفر ورزد، پس همانا گمراه شده است گمراهی دورودرازی.

هر قدر ایمان کامل‌تر شود، خودکنترلی نیز قوی‌تر خواهد شد. اگر در یک سازمان، چنین اعتقادی زنده و حاکم، و در تمام شریان‌هایش جاری باشد و همگان بدان پایبند باشند، قطعاً تمام اعضای آن سازمان برای اجرای قوانین و مقررات، و جلوگیری از ظلم شدن به دیگران تلاش می‌کنند؛ بدین صورت، مشکلات ناشی از کم‌کاری و مسامحه، به میزانی چشمگیر کاهش می‌یابند و هریک از افراد، مراقب کارهای خویش خواهند بود. در این پژوهش، نه زیرمقوله بدین شرح را برای ایمان شناسایی کردیم: ایمان به توحید ربوبی، ایمان به مالکیت خدا، ایمان به دین و آیات قرآن (کتاب)، ایمان به رسول (رهبر)،

ایمان به درست‌بودن وعده‌های خدا و رسول او، ایمان به قدرت الهی (اعتقاد به فقر وجودی انسان)، ایمان به ناظربودن خدا بر اعمال انسان‌ها و آگاهی‌داشتن از آن‌ها، ایمان به قانون پاداش یا تشویق و عقاب یا کیفر الهی، و ایمان به حاکم‌بودن نظم الهی در امور. (ب) ابعاد عملی و بیرونی: این بخش، خود شامل هشت بُعد است که به‌منظور حفظ استاندارد حجم مقاله، فقط به ذکر نامشان بسنده می‌کنیم: تبعیت و اطاعت از فرمان خدا و رسول او (رهبر)، عدالت، اعتدال، برقراری ارتباطات کلامی نیکو و مؤثر، تولی و تبری، عبرت‌گیری از پیشینیان، ذکر مداوم الهی و پرستش خدا و دعاکردن، و تلاش مستمر برای رشد و تعالی خود.



نمودار ۱. ابعاد ویژگی‌های پیروان (کارکنان) در سازمان‌های آموزشی از منظر قرآن کریم

ویژگی‌های پیروان که شناسایی شده و در زیرمجموعه ابعاد یادشده قرار گرفته، بدین شرح است. شایان ذکر است که برای جلوگیری از طولانی شدن مطالب، فقط یک نمونه از جدول‌های مربوط به ویژگی‌ها را در اینجا خواهیم آورد.

الف) نشانگرهای ویژگی‌های کارکنان آموزشی در ارتباط با ابعاد اعتقادی و درونی:

الف-۱. نشانگرهای ویژگی‌های کارکنان آموزشی در ارتباط با بُعد ایمان: این بُعد، خود دارای نُه زیرمقوله است و ویژگی‌هایی مشخص برای هر زیرمقوله در نظر گرفته شده‌اند:

الف-۱-۱. نشانگرهای ویژگی‌های کارکنان آموزشی در ارتباط با ایمان به توحید ربوبی:

- ایمان به مبدأ (وحدانیت خدا)، وحدت در کثرت، معاد و فرشتگان: این بُعد، خود دارای سه ویژگی است: نخست، وحدت در فرماندهی، انسجام و یکپارچگی در اهداف و برنامه‌های سازمان آموزشی، و پرهیز از اعمال سلیقه‌های فردی در امور؛ دوم، به صورت گروهی عمل کردن و خودمحور و خودمختار نبودن در مسائل تشکیلاتی تصمیم‌گیری شده براساس همفکری و شورای آموزشی؛ سوم، تقوا، خودسازی و عمل صالح، یعنی تلاش برای اصلاح کردن عمل خود، رشد حرفه‌ای و اخلاقی، و ...

جدول ۳. نشانگرهای ویژگی‌های پیروان (کارکنان) در سازمان‌های آموزشی در ارتباط با ایمان داشتن به توحید ربوبی

کد انتخابی (ابعاد)	کد محوری (نشانگرهای ویژگی‌ها)	آیات مرتبط
اعتقادی و درونی توحید ربوبی	به وحدت فرماندهی، هدف و برنامه خودمحور و خودمختار نبودن در مسائل تشکیلاتی و گروهی که درباره آن‌ها براساس همفکری و مشورت تصمیم‌گیری می‌شود.	اعراف، ۶۰؛ بقره، ۲۸۵؛ و ...
	خدایمحوری، تقوا، خودسازی و عمل صالح / تلاش برای اصلاح کردن عمل خود	اعراف، ۳۵؛ انعام، ۵۱؛ مائده، ۸ و ۷۰؛ اعراف، ۱۷۱؛ احزاب، ۷۰

الف-۲-۱. نشانه‌های ویژگی‌های کارکنان آموزشی در ارتباط با ایمان داشتن به مالکیت خدا:

این بخش، خود شامل مواردی بدین شرح است:

- به عقیده کارکنان، مالک اصلی، خداست و مدیر، دانش‌آموزان، اموال و... نعمت‌ها و امانت‌های الهی هستند که کارکنان در برابرشان مسئول‌اند و بازخواست خواهند شد.

- توجه به این مسئله که سازمان و نعمت‌های الهی موجود در آن، وسیله‌ای برای آموختن کارکنان هستند؛ نه ابزاری برای لذت‌جویی و کسب منافع مادی؛ به دیگر سخن، سازمان آموزشی، یک محیط تربیتی و فرهنگی است که با نگاه تجاری و هدف درآمدزایی صرف مغایرت دارد.

- شاکر بودن، یعنی یادآوری و شکرگزاری نعمت‌های خدا (مدیر، دانش‌آموزان و...).

- فریفته‌نشدن به دنیا، یعنی دوری از دنیاپرستی و هواوهوس (خیره و وابسته نشدن به نعمت‌های دنیوی).

- خشوع‌ورزیدن و پرهیز از تکبر و خودبرتربینی، یعنی مغرورنشدن به دانش خویش، خود را بالاتر از مدیر و همکاران ندانستن، و امتناع‌نکردن از پذیرش هدایت و راهنمایی دیگر همکاران به‌خاطر غرور و خودبرتربینی.

- پرهیز از انحصارطلبی بی‌دلیل، یعنی دوری از تعصب و جمود فکری در برابر منطق صحیح و پافشاری‌نکردن بر افکار اشتباه خود (مانند مداومت بر روش‌های سنتی در تدریس و موضع‌گیری در برابر روش‌های جدید مورد استفاده دیگر همکاران)، توانایی احترام‌گزاردن به فرهنگ‌های دیگر همکاران و پرهیز از نژادگرایی.

الف-۱-۳. نشانه‌های ویژگی‌های کارکنان آموزشی در ارتباط با ایمان داشتن به قدرت الهی (اعتقاد به فقر وجودی انسان):

این بخش، خود شامل مواردی بدین شرح است: نخست، تسلیم‌بودن در برابر رضای الهی؛ دوم، درخواست توفیق، یاری، صبر و مقاومت در برابر سختی‌ها از

خداوند متعال و ثابت قدم بودن در رسیدن به اهداف خود؛ سوم، توکل کردن به خدا در همه امور و باورداشتن به پشتیبانی از جانب او.

الف-۱-۴. نشانگرهای ویژگی‌های کارکنان آموزشی در ارتباط با ایمان به دین و آیات (کتاب):

این بخش، خود شامل مواردی بدین شرح است:

- اعتقادداشتن به دین خود، یعنی مسخره نکردن آیین فطری (دین و رسولان) خویش؛

- استوار و ریشه دار کردن عقاید در دل و جان خود و رشد و گسترش دادن آن در سازمان؛

- پرهیز از مجادله کردن در خصوص آیات الهی و به تبع آن، مجادله در خصوص قوانین سازمان؛

- بسته نداشتن راه اصلاح، توبه و انجام دادن عمل صالح؛ یعنی چنانچه کارکنان آموزشی مرتکب خطایی شدند، ناامید نشوند، از مدیر سازمان آموزشی، عفو و گذشت طلب کنند و با انجام دادن اعمال صالح، عمل نادرست خویش را اصلاح کنند. الف-۱-۵. نشانگرهای ویژگی‌های کارکنان آموزشی در ارتباط با ایمان داشتن به رسول (مدیر):

این بخش، خود شامل مواردی بدین شرح است:

- ایمان و اعتقاد قلبی به پذیرش سرپرست یا مدیر (نه صرفاً اقرار لفظی به پذیرفتن او)؛

- ایمان داشتن به هدف، راه و رسالت پیامبران (ایمان باید همراه با بصیرت، تسلیم و اطاعت از رهبری باشد)؛

- ایمان همراه با عمل، یعنی توأم بودن شنیدن و اطاعت کردن از مدیر؛

- غلونکردن در توصیف شخصیت مدیر (او را بیش از حد خود وصف نکردن و ناحق نگفتن)؛

- مقید بودن به کسب اجازه از مدیر در صورت داشتن عذری برای شرکت نکردن

در کاری؛

- استمرار در انجام‌دادن برنامه‌ها در غیاب مدیر؛
 - رعایت عزتمندی رهبر (دوری از تضعیف و کوچک‌شمردن مدیران)؛
 - خودداری از مسخره‌کردن مدیر و همکاران حمایت‌کننده از مدیر؛
 - ایمان‌داشتن و حمایت‌کردن (شکستن سکوت و فریادزدن در محیط‌های انحرافی)؛
 - تفاوت قائل‌نشدن میان مدیران و اطاعت از مدیر جدید در صورت تغییر مدیریت؛
 - سبقت‌نگرفتن از مدیر در انجام‌دادن کارها.
- الف-۱-۶. نشانگرهای ویژگی‌های کارکنان آموزشی در ارتباط با ایمان‌داشتن به حقانیت وعده‌های خدا و رسول او:
- این بخش، خود شامل مواردی بدین شرح است:
- صادق‌بودن در عهد و وفاداری به پیمان؛
 - رعایت اصول انسانی در حفظ تعهدات یا لغو آن‌ها؛
 - پایداری و استقامت در تحقق‌بخشیدن برنامه‌ها و رسالت سازمان تا رسیدن به هدف.
- الف-۱-۷. نشانگرهای ویژگی‌های کارکنان آموزشی در ارتباط با ایمان‌داشتن به ناظربودن خدا بر اعمال انسان‌ها و آگاهی‌داشتن از آن اعمال:
- این بخش، خود شامل مواردی بدین شرح است:
- پرهیز از افکار خطرناک، القاکردن شبهات و فتنه‌ها به پیروان مطیع و حامی رهبر، و منحرف‌کردن افراد فرمان‌بردار از راه راست؛
 - پرهیز از بی‌کاری و کم‌کاری، و استمرارداشتن در انجام‌دادن کارها و عرضه‌طرح‌های جدید (خلاقیت و ابتکار)؛
 - توجه‌داشتن به کیفیت عمل و ایجاد صبغه الهی در کارها؛
 - تغذیه‌کردن از نعمت‌های پاک و حلال، و خودداری از حرام‌خواری؛
 - دوری از کارهای حرام و امور ممنوع در احکام الهی؛
 - خودآزیبی، یعنی سنجش اعمال خویش قبل از بازخواست‌شدن؛

- تنها گذاشتن مدیر هنگام انجام دادن کارهای مهم و مشارکتی، و پرداختن به کارهای شخصی خود؛
- عذرخواهی هنگام ارتکاب خطا، و توضیح دادن در خصوص چگونگی آن؛ یعنی در وهله نخست، اعتراف کردن به خطا و سپس طلب بخشش و لطف.
- الف-۱-۸. نشانگرهای ویژگی‌های کارکنان آموزشی در ارتباط با ایمان داشتن به قانون پاداش یا تشویق و عقاب الهی:
این بخش، خود شامل مواردی بدین شرح است:
- باور داشتن به وقوع عذاب و مجازات عظیم از سوی خداوند متعال در صورت آزار دادن مدیر؛
- اعتقاد داشتن به وقوع قهر و غضب الهی در صورت استمرار ورزیدن در انحراف و تخلفی از فرمان‌های خداوند متعال، و اصرار داشتن بر این کار؛
- ترسیدن از خدا و خضوع در برابر او؛
- اجتناب از آزار دادن رهبر با گفتن سخنان نادرست و ناشایست (ایذای زبانی و عملی).
- الف-۱-۹. نشانگرهای ویژگی‌های کارکنان آموزشی در ارتباط با ایمان داشتن به برقراری نظم الهی در امور:
این بخش، خود شامل مواردی بدین شرح است:
- منظم و محکم بودن در کارها (همواره پایدار همچون سدی آهنین)؛
- جدیت و قدرت عمل در انجام دادن امور و تصمیم‌ها (با اقتدار عمل کردن)؛
- یادآوری بعد از یادگیری (یادگیری به تنهایی کافی نیست؛ بلکه باید مطالب یادآوری و به کار گرفته شوند)؛
- انتخاب کردن بهترین روش از میان چندین گزینه؛
- صبر کردن برای ملاقات با رهبر؛
- احترام گزاردن به حریم خصوصی مدیر (کسب اجازه و رعایت کردن آداب معاشرت)؛
- رعایت کردن آداب مراوده و معاشرت (اجازه گرفتن و سلام کردن هنگام ورود به محل کار همکاران).

ب) نشانه‌های ویژگی‌های کارکنان آموزشی در ارتباط با ابعاد عملی و بیرونی:
ب-۱. نشانه‌های ویژگی‌های کارکنان آموزشی در ارتباط با بُعد اطاعت از فرمان
های خدا و رسول او (اطاعت‌کردن از فرمان‌های خدا و مدیر):

این بخش، خود شامل مواردی بدین شرح است:

- وفاداربودن به رهبر، یعنی روی‌نگرداندن از اوامر الهی و مدیر بحق؛
- اطاعت از فرمان مدیر و خودداری از پیمان‌شکنی و تخلف از فرمان او؛
- برخورداری از روحیه اطاعت‌کردن، و کنارگذاشتن جمود و سرسختی در تبعیت از رهبر یا مدیر جدید (احتراز از وابستگی بیش‌ازحد به آیین‌های قبلی و نپذیرفتن قوانین جدید)؛
- سرپیچی نکردن از فرمان رهبر هنگام برخورداری از امنیت، نعمت‌ها و تمکن مالی (بی‌نیازی هنگام قدرت‌داشتن)؛
- غلبه بر هواوهوس‌های خود در تبعیت از رهبر؛
- خودداری از سرپیچیدن از فرمان رهبر، قانون‌شکنی و لجاجت با رهبر به سبب رفاه‌طلبی یا تکبر؛
- حمایت از رهبر درمقابل هواوهوس‌های پیروان و به دیگر سخن، تکذیب‌نکردن رهبر هنگام عمل‌کردن وی مخالف خواسته‌های پیروان؛
- قرارگرفتن درزمره صالحان؛
- تکذیب‌نکردن رهبری که دلیل و حکمی معتبر و موثق برای رهبری‌کردن دارد (به رسمیت‌شناختن رهبر)؛
- تکذیب‌نکردن سخنان رهبر و مدیر، و اعتماد و اعتقادداشتن به گفتار وی؛
- پیروی‌نکردن از رهبری که پیروان را به ناحق و کفر دعوت می‌کند؛
- تبعیت‌نکردن از هواوهوس‌های گروه‌های پیشین؛
- منتشرنکردن شایعه‌ها و درعوض، سؤال‌کردن درخصوص حقیقت موضوع از خود مدیر.

ب-۲. نشانه‌های ویژگی‌های کارکنان آموزشی در ارتباط با بُعد عدالت:

در این بخش که خود مشتمل بر دو زیرمقوله (یکی عدالت محور بودن و اعتقادداشتن به حسابگر بودن خدا، و دیگری باورداشتن به صورت گرفتن بازخواست بندگان از سوی خداوند متعال) است، چهار ویژگی ذیل برای کارکنان مطرح می‌شود:

- رعایت کردن عدالت در انجام دادن کارها (اتقان کاری)، یعنی کارها را تمام و کمال انجام دادن و کم کاری نکردن؛

- عدالت ورزیدن در رفتارها حتی با مخالفان و گواهی دادن به عدالت؛

- اعتقادداشتن به حساب رسی شدن اعمال انسان‌ها در روز حساب (قیامت)؛

- پاسخ گو بودن در برابر عملکرد خود و اعتقادداشتن به عادلانه بودن نظام کیفر و پاداش

الهی بر اساس عملکرد نیک و بد خود انسان.

ب-۳. نشانگرهای ویژگی‌های کارکنان آموزشی در ارتباط با بُعد اعتدال:

این بخش، خود شامل مواردی بدین شرح است:

- اعتدال داشتن در عقاید و امور، و پرهیز از غلو کردن؛

- اعتدال داشتن در مصرف (آراستن خود به زینت آلات، لباس پوشیدن، خوردن و

آشامیدن)؛

- اعتدال داشتن در عبادت کردن خدا و خوف و رجای الهی و نیز امیدداشتن به خدا به

صورت مستمر (نه به شکل لحظه‌ای)؛

- اعتدال داشتن در اقتصاد و انفاق؛

- اعتدال داشتن در گفتار و رفتار (رعایت اعتدال و انضباط در سخن گفتن و نیز نوع و

میزان صدا).

ب-۴. نشانگرهای ویژگی‌های کارکنان آموزشی در ارتباط با بُعد برقراری ارتباطات

کلامی نیکو و مؤثر:

آشنایی داشتن کارکنان با چگونگی برقراری ارتباطات کلامی و استفاده از الفاظ و کلام

مناسب در موقعیت‌های مختلف، در ایجاد ارتباط با همکاران و مدیر در سازمان، بسیار مؤثر

است و ویژگی‌های زیر مجموعه این بُعد بدین شرح‌اند:

- توجه کردن به عوامل مؤثر بر ارتباط کلامی، شامل: تأثیر دل بر گفتار، تأثیر گفتار

بر دل، تأثیر اندیشه بر گفتار و تأثیر گفتار بر اندیشه؛

- توجه کردن به ویژگی‌های لفظی در ارتباط کلامی (خوب سخن گفتن): سلام کردن و تحیت گفتن در شروع یا پایان سخن، ملاقات کردن با کسی و ورود به جایی؛ برخورداری از قول فصیح، قول بلیغ، قول کریم (رعایت تواضع و ادب)، قول معروف، قول حسن، قول لئین و قول میسور؛

- توجه کردن به ویژگی‌های محتوایی در ارتباط کلامی (سخن خوب گفتن)، شامل: هدفمند بودن در ارتباط کلامی و در نظر گرفتن رضایت الهی، سخن پاک (کلام طیب) داشتن، برهانی بودن کلام (ابتنای آن بر دلیل، منطق و حکمت)، قول سدید بودن کلام، رعایت کردن ادب و احترام در گفتار (بلند سخن نگفتن در برابر مدیر و سبقت نگرفتن از او هنگام صحبت کردن).

ب-۵. نشانه‌های ویژگی‌های کارکنان آموزشی در ارتباط با بُعد تولی و تبری در تعامل‌های بین‌گروهی و با دیگر همکاران:

این بخش، خود شامل مواردی بدین شرح است:

- کارکنان دارای دافعه و جاذبه باشند؛ یعنی با مخالفان، خشونت، قاطعیت، صلابت و شدت ورزند و با خودشان رأفت، مودت، رحمت و عطف داشته باشند؛

- محبت و دوستی ورزیدن با مدیر، مخالفت کردن با همکاران مخالف با وی و حمایت کردن از مدیر در برابر آنان؛

- حفظ اتحاد و یکپارچگی؛ پرهیز از تفرقه، اختلاف، کشمکش و پراکندگی؛ صبوری و استقامت در برابر مصائب، نامالایمات و تهدیدهای گروه مقابل؛

- انجام دادن امر به معروف و نهی از منکر در خصوص یکدیگر به منظور حفظ سازمان ولایی میان مؤمنان و به دیگر سخن، ایفا کردن نقش هدایتگری یکدیگر به سوی حق و دعوت کردن همدیگر به عدالت‌ورزی؛

- الگو بودن برای یکدیگر؛

- پرهیز از مطرح کردن اتهام قدرت‌طلبی در خصوص مردان حق.

ب-۶. نشانه‌های ویژگی‌های کارکنان آموزشی در ارتباط با بُعد عبرت‌گیری از

پیشینیان:

این بخش، خود شامل دو مورد بدین شرح است: یکی عبرت گرفتن از عملکرد افراد قبلی (خطاکاران)؛ دیگری توجه کردن به تاریخچه و اخبار پیشین سازمان.
ب-۷. نشانگرهای ویژگی‌های کارکنان آموزشی در ارتباط با بُعد دوام ذکر الهی (ذکر مداوم الهی، پرستیدن خدا و دعاکردن):

این بخش، خود شامل مواردی بدین شرح است:

- خدا را بسیار یادکردن و مداومت ورزیدن در این کار؛
- برپاکردن نماز به‌عنوان سیره‌ای دائمی و همراه با خضوع، و سبک‌نشمردن و به تأخیر نینداختن آن؛
- فروتنی ورزیدن در عبادت (مغرورنشدن به عبادت خود، و تسبیح کردن خدا و به جای آوردن سجده خالصانه در برابر او)؛
- دعاکردن برای انجام دادن بهتر امور، رعایت کردن آداب دعا و درخواست کردن از مقام بالاتر؛ به دیگر سخن، بیان ضعف و نیاز خود و سپس یادآوری توانمندی طرف مقابل و آن‌گاه درخواست کردن از او؛
- طلب کردن عفو و رحمت به‌سبب نسیان و خطا از طریق دعا و نیایش (حفظ کردن خود از افتادن در یرتگاه‌های زندگی)؛
- دعاکردن برای حفظ هویت مکتبی در وهله نخست و سپس طلب سلامتی برای خود؛ زیرا در صورت پیروزی ستمگران، ظلم و کفر حاکم می‌شود و مؤمنان تحقیر و مبتلا خواهند شد.

ب-۸. نشانگرهای ویژگی‌های کارکنان آموزشی در ارتباط با بُعد تلاش مستمر برای رشد و تعالی خود:

این بخش، خود شامل مواردی بدین شرح است:

- داشتن نیت پاک و خالص در عمل؛
- امیدواربودن به فضل خدا و برخورداری از اراده محکم؛
- توأم کردن علم و عمل با یکدیگر و مسئولیت‌داشتن متناسب با میزان آگاهی؛
- صادق بودن در گفتار، وعده‌دادن، عهدبستن و عمل کردن؛
- بنانکردن عقاید براساس حدس و گمان؛

- دوری از رذالت‌هایی همچون حسد، مسخره‌کردن، عیب‌جویی و سوءظن؛

- مرعوب‌نشدن در برابر اکثریت و هم‌رنگ‌نبودن با هر جماعتی.

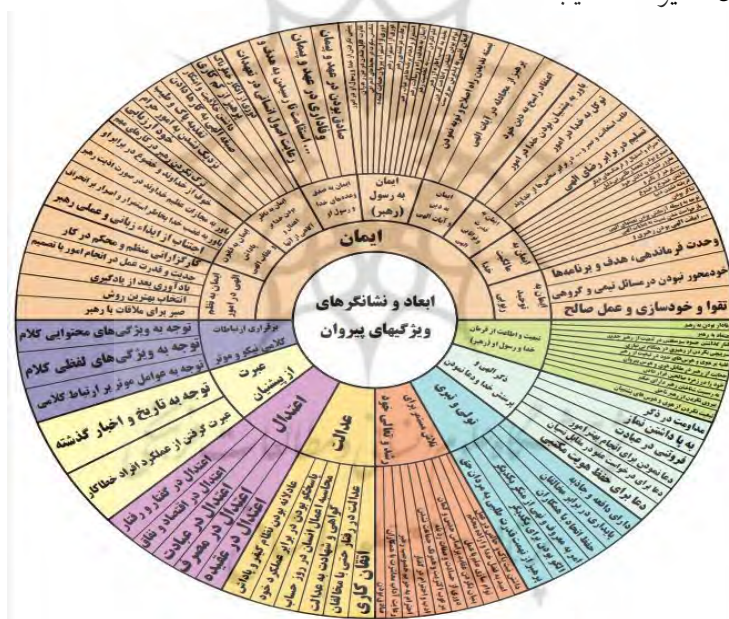
بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به کلام الهی و مجموعه آموزه‌های اسلامی می‌توان گفت تعلیم و تربیت عبارت است از پرورش دادن و فعلیت‌بخشیدن استعداد‌های بالقوه و کمالی انسان، و تلاش برای رشد و هدایت او با توجه به فطرت الهی‌اش در مسیری که خداوند متعال توسط آیاتش به وی نشان داده است (بقره، ۲۵۶؛ جن، ۱۰؛ کهف، ۱۰). به دنبال اندکی تعمق در آیه دوم سوره جمعه و آیه یازدهم سوره رعد درمی‌یابیم هدف از بعثت پیامبران، آگاه‌کردن انسان‌ها از نشانه‌های الهی (تلاوت آیات الهی بر مردم)، تزکیه آن‌ها (پیراستن وجودشان از فسادها و گرایش‌های غیراخلاقی) و علم‌آموزی به آنان (آموزش دادن محتوای کتاب‌های آسمانی به انسان‌ها و هدایتشان به سمت زندگی‌ای حکیمانه و خردمندانه) بوده است. این سه هدف والای الهی از برترین اهداف تعلیم و تربیت اسلامی هستند (مکارم شیرازی، ۱۳۶۷؛ شاملو، ۱۳۸۶). در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش نیز آمده: «تربیت، فرایند تعاملی زمینه‌ساز تکوین و تعالی پیوسته هویت متربیان به‌صورتی یکپارچه و مبتنی بر نظام معیار اسلامی به‌منظور هدایت در مسیر آماده‌شدن جهت تحقق آگاهانه و اختیاری مراتب حیات طیبه در همه ابعاد است» (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، ۱۳۹۰، ص. ۶). تحقق‌بخشیدن مطلوب این اهداف در سازمان‌های آموزشی، مستلزم ایجاد و استمرار روابط اثربخش میان مدیران، کارکنان و دیگر عوامل اجرایی (پیروان) در آموزش و پرورش است و به دیگر سخن، کارکنان نیز همچون مدیران در این فرایند، نقشی مهم دارند؛ بدین ترتیب، در این پژوهش کوشیدیم ضمن پرداختن به اهمیت جایگاه پیروان در سازمان و تبیین گونه‌شناسی یا ویژگی‌های آنان در مطالعات پیشین، ابعاد و ویژگی‌های پیروان در سازمان‌های آموزشی را از منظر کلام الهی و از طریق بررسی تعامل‌های آنان با رهبران الهی و اکاوی کنیم، و نشان دادیم براساس آموزه‌های مکتب اسلام، یک پیرو خوب در سازمان، در ارتباط با خود و نیز در تعامل با رهبر (مدیر) و دیگر همکاران باید دارای ابعاد و ویژگی‌هایی برگرفته از اصول و ارزش‌های بنیادین اسلامی باشد. اهمیت این ابعاد و ویژگی‌های شناسایی شده برای عوامل اجرایی (کارکنان، معلمان و...) در سازمان آموزشی که تربیت‌کردن انسان‌های عالم، متقی، آزاده و بااخلاق را برعهده دارند و در اثربخشی سازمان‌های آموزشی برای رسیدن به اهداف

تعلیم و تربیت، مؤثر واقع می‌شوند، بسیار مهم است. یافته‌ها نشان می‌دهد برای کارکنان، ایمان، مهم‌ترین و زیربنایی‌ترین بُعد محسوب می‌شود که خود، بیشتر ویژگی‌ها را دربر می‌گیرد. در پی مقایسه یافته‌های پژوهش حاضر (شامل نه بُعد و ۱۰۱ ویژگی) درمی‌یابیم بیشتر ویژگی‌هایی که صاحب‌نظران علم مدیریت در فاصله‌های زمانی مختلف و به صورت محدود در پژوهش‌هایشان به عنوان ویژگی‌های کارکنان برشمرده‌اند، در این پژوهش، به شکل یکپارچه و منسجم وجود دارند؛ درضمن، ویژگی‌های به دست آمده در پژوهش‌های کلی (1988 and 2008): متعهد، مشارکت‌کننده، مایل به پذیرش مسئولیت، و تسهیل‌کننده نیازها و منافع رهبران؛ دیکسون و وستبروک (2003): همکاری، انعطاف‌پذیری، یکپارچگی، ابتکار عمل و حل کردن مشکلات؛ باریک و مانت (2005): قاطع بودن، موافقت و گشودگی؛ کلرمن (2008): مشارکت‌کننده، فعال، بسیار کوشا و متعهد، حامی رهبران، معاون خوب و وفادار بودن به رهبر؛ چالف (2009): شجاعت در حمایت و شهامت داشتن در به چالش کشیدن رفتارها یا سیاست‌های نادرست رهبر؛ آقو (2009): صداقت و درست‌کاری؛ کارستن، اورل-بین، وست، پاتیرا و مک‌گریگور (2010): فرمان‌برداری، انعطاف‌پذیری، داشتن مهارت‌های ارتباطی، وفاداری، مسئولیت‌پذیری و...؛ سای (2010): سخت‌کوشی و مجاهدت، اشتیاق و انگیزه داشتن، شهروند خوبی بودن، تبعیت، نافرمانی و سرپیچی نکردن، و بی‌کفایت نبودن؛ دنیلسون (2012): شریک، وفاداری، معاونت و مسئولیت‌پذیری؛ اورل-بین، ریگو، لوو و کارستن (2014): اطاعت، مقاومت، سکوت نکردن در برابر مدیر خاطی، مخالفت با امور خلاف، و مشاوره؛ محمدزاده، مرتضوی و لگزیان (۱۳۹۳): داشتن ادراک سازنده از کار، شایستگی شغلی، بازوی توانای رهبر بودن و برخورداری از فضایل اخلاقی؛ میلون (2016): خودتنظیمی، صلاحیت و آگاهی داشتن؛ روزنباخ، بتمن و پوتر (2018): شریک و یکی از اعضای باتجربه تیم بودن، عملکرد و درک قوی داشتن، و متعهد بودن به اهداف سازمانی هم در پژوهش پیش‌روی لحاظ شده‌اند و از طرفی یافته‌های این اثر با نتایج تحقیق‌های اسکندری و ثمنی (۱۳۹۱)، رزی، امام‌جمعه و احمدی (۱۳۹۶) و سری‌سا-آرد (2010) درخصوص سازمان‌های آموزشی همسویی دارد. علاوه بر موارد یادشده، بسیاری از ویژگی‌های جدید دیگر همچون ایمان، تقوا و خودسازی و عمل صالح، توکل به خدا در امور، باورداشتن به مجازات‌های الهی، پاسخ‌گو بودن بابت عملکرد خود در برابر خدا و مسئول مافوق، اتقان کاری، امر به معروف و نهی از منکر، اجتناب از ایذای زبانی و عملی مدیر، عبرت‌گیری از عملکردها

ابعاد و نشانه‌های ویژگی‌های پیروان در سازمان‌های... / حسن‌رضازین آبادی و دیگران ۲۲۵

و تجارب پیشینیان، و اهل دعا و نماز بودن را هم می‌توان برای کارکنان در سازمان‌های آموزشی شناسایی کرد و ابعادی را نیز متناسب با مبانی جهان‌بینی و ارزش‌های اسلامی برایشان در نظر گرفت. از جمله محدودیت‌های این تحقیق، گستردگی مفاهیم و نکات قابل شناسایی از قرآن از سویی و کم‌بودن زمان از سوی دیگر را می‌توان ذکر کرد. توصیه می‌شود پژوهشگران تحقیق‌هایی مفصل‌تر و تخصصی‌تر دربارهٔ هر یک از ابعاد و ویژگی‌های شناسایی‌شده انجام دهند تا پیروان در یک سازمان آموزشی اسلامی برای پیروی اثربخش و سازنده از مدیر، و تعامل درست با همکاران، این اصول را آموزش ببینند و در عملکرد خویش به آن‌ها متوجه و پایبند باشند و بدین ترتیب بتوانند ضمن تحقق‌بخشیدن اهداف موردنظر از تعلیم و تربیت براساس آموزه‌های اسلامی و سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، به رشد و کمال انسانی خود به‌عنوان هدف اصلی از خلقت انسان‌ها نیز دست یابند.



نمودار ۲. مدل مفهومی ابعاد و نشانه‌های ویژگی‌های پیروان در سازمان‌های آموزشی از منظر قرآن کریم

منابع

- قرآن کریم (ناصر مکارم شیرازی، مترجم و مفسر).
ابن شعبه حرانی، حسن بن علی (۱۴۰۴ق). *تحف العقول* (علی اکبر غفاری، مصحح). قم: مؤسسه النشر الإسلامی.
- اسکندری، مجتبی؛ و ثمنی، اسماعیل (۱۳۹۱). طراحی و تبیین الگوی پیروی در سپاه پاسداران انقلاب اسلامی از منظر امام خمینی (ره) و امام خامنه‌ای - مد ظله. *فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت اسلامی*، ۲۰(۱)، ۳۹-۶۰.
- اسکندری، مجتبی؛ عابدی جعفری، حسن؛ بازرگانی، محمد؛ و ثمنی، اسماعیل (۱۳۹۰). گونه‌شناسی نظریه‌های پیروی. *توسعه انسانی پلیس*، ۸(۳۵)، ۵۳-۶۹.
- افجه، سید علی اکبر؛ نقی پورفر، ولی الله؛ و جعفرپور، محمود (۱۳۹۳). ارائه مدلی برای انجام پژوهش‌های بنیادی در حوزه مطالعات مدیریت اسلامی (مورد مطالعه: عدالت توزیعی در سازمان). *مطالعات راهبردی بسیج*، ۱۷(۶۲)، ۳۳-۵۶.
- ایزدی یزدان‌آبادی، احمد (۱۳۸۸). ساخت و اعتباریابی مقیاس سنجش بلوغ کارکنان. *روان‌شناسی نظامی*، ۱(۱)، ۵۳-۶۲.
- بوش، تونی؛ و میدلوود، دیوید (۱۳۹۳). رهبری و مدیریت آموزشی (محمدرضا آهنچیان و منصوره عتیقی، مترجمان). تهران: رشد.
- دانایی فرد، حسن؛ و مظفری، زینب (۱۳۸۷). ارتقای روایی و پایایی در پژوهش‌های کیفی مدیریتی: تأملی بر استراتژی‌های ممیزی پژوهشی. *پژوهش‌های مدیریت*، ۱(۱)، ۱۳۱-۱۶۲.
- دایرةالمعارف فارسی قرآن کریم* (تاریخ مشاهده: ۱۴۰۰/۴/۱۵). قابل دسترسی در سایت: <http://qurandoc.com/>
- دشتی، محمد (۱۳۸۰). *ترجمه نهج البلاغه*. قم: الهادی.
- رزی، جمال؛ امام‌جمعه، سید محمدرضا؛ و احمدی، غلام‌علی (۱۳۹۶). استخراج ابعاد معلمان اثربخش به منظور ارائه چهارچوب مفهومی آموزش و تربیت معلم اثربخش و اعتباربخشی آن. *پژوهش در تربیت معلم (دانشگاه فرهنگیان)*، ۱(۱)، ۱۳-۴۶.
- شاملی، عباس‌علی (۱۳۸۶). آموزش و پرورش نبوی: بستری از خودشکوفایی فردی به تثبیت عدالت اجتماعی: رویکردی قرآن‌پژوهانه (اعظم ملایی‌نژاد، به‌کوشش و گردآورنده). *مجموعه مقالات همایش ملی رویکرد اسلامی در مدیریت آموزش و پرورش: نوآوری‌ها و تجربه‌های موفق مدیران مدارس*. تهران: سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی.

ابعاد و نشانه‌های ویژگی‌های پیروان در سازمان‌های... / حسن‌رضا زین‌آبادی و دیگران ۲۲۷

شورای عالی آموزش و پرورش - وزارت آموزش و پرورش (۱۳۹۰). سند تحول بنیادین آموزش و پرورش.

شیرازی، علی (۱۳۸۲). مدیریت آموزشی. مشهد: جهاد دانشگاهی.

طباطبایی، سید محمدحسین (۱۳۸۵). تفسیر المیزان (سید محمدباقر موسوی همدانی، مترجم). قم: دفتر انتشارات اسلامی.

عابدی جعفری، حسن (۱۳۷۵). رفتارشناسی پیروان و نظریه‌های پیروی. مصباح، (۱۹)، ۳۹-۵۴. عبدالحی، بیژن (۱۳۹۵). مدیریت و رهبری در مدارس: نظریه و عمل مبتنی بر رویکردهای اسلامی. تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.

علی‌زاده زوارم، علی؛ و رجب‌زاده، محسن (۱۳۹۳). مروری بر مفهوم پیروی اثربخش و ارتباط آن با رهبری اثربخش. توسعه سازمانی پلیس، (۴۹)، ۱۰۹-۱۲۹.

قرائتی، محسن (۱۳۷۴). تفسیر نور. قم: مؤسسه در راه حق.

کتابخانه مدرسه فقهت (تاریخ مشاهده: ۱۴۰۰/۴/۲۰). قابل دسترسی در سایت:

<https://lib.eshia.ir>

کلینی، محمد بن یعقوب (۱۴۰۷ق). الکافی (علی‌اکبر غفاری، مصحح). تهران: دارالکتب الإسلامية.

ماجدی، پری‌سیما سادات؛ نادری، عزت‌الله؛ و سیف نراقی، مریم (۱۳۹۸). صلاحیت‌های معلمی متناسب با ویژگی‌های جهانی و اعتبارسنجی آن از دیدگاه مدیران و معلمان نمونه مدارس. فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت مدرسه، (۱)۷، ۸۷-۱۰۴.

محمدزاده، زهرا؛ و امینی، علی‌رضا (۱۳۹۶). بررسی اثر مبادله رهبر- پیرو بر نظریه‌های ضمنی پیروی پیروان. فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی، (۲)۵، ۳۱-۴۲.

محمدزاده، زهرا؛ مرتضوی، سعید؛ و لگزیان، محمد (۱۳۹۳). گونه‌شناسی نظریه‌های ضمنی پیروی با استفاده از رویکرد تحلیل محتوای عرفی. فصلنامه علوم مدیریت ایران، (۶۳)۹، ۲۵-۵۱.

مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی (۱۳۹۴). دایرةالمعارف چندرسانه‌ای قرآن کریم: نرم‌افزار جامع التفاسیر نور ۳.

مطهری، مرتضی (۱۳۸۹). سیری در نهج البلاغه. تهران: صدرا.

مقیم، سید محمد (۱۳۹۴). اصول و ابعاد مدیریت از دیدگاه اسلام. تهران: راه‌دان.

مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۶۷). تفسیر نمونه (جلد ۲۴). بیروت: دارالکتب الإسلامية.

- Agho, A. O. (2009). Perspectives of Senior-Level Executives on Effective Followership and Leadership. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 16(2), 1591-66. doi:10.1177/1548051809335360.
- Alcorn, D. (1992). Dynamic Followership: Empowerment at Work. *Management Quarterly*, 33(1), 9-14.
- Barrick, M. R.; and Mount, M. K. (2005). Yes, Personality Matters: Moving on to More Important Matters. *Human Performance*, 18(4), 359-372.
- Barrick, M. R.; Mount, M. K.; and Judge, T. A. (2001). Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next?. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 9-30.
- Bass, Bernard M. (1990). *Handbook of Leadership*. 3ED. New York: Free Press.
- Belbin, R. M. (2012). *Team Roles at Work*. London: Routledge.
- Bligh, M. (2011). *Followership and Follower-Centred Approaches*. In: Bryman A.; Collinson, D.; Grint, K. et al. (eds). *The Sage Handbook of Leadership*. London: Sage. 425-436.
- Bryman, A. (2004). Qualitative Research on Leadership: A Critical but Appreciative Review. *Leadership Quarterly*, 15(5), 721-891.
- Bryman, A.; Collinson, D.; Grint, K.; Jackson, B.; and Uhl-Bien, M. (2011). *The SAGE Handbook of Leadership*. SAGE Publications.
- Bufalino, Giambattista (2018). *Followership under the Spotlight: Implications for Followership Development, Industrial and Commercial Training*. <https://doi.org/10.1108/ICT-04-2017-0028>.
- Carsten, M. K. (2017). Followership Development: A Behavioral Approach. In: Clark, M. G.; and Gruber, C. W. (Eds). *Leader Development Deconstructed*. Springer, Cham, 143-161.
- Carsten, M. K.; Uhl-Bien, M.; West, B.; Patera, J.; and McGregor, R. (2010). Exploring Social Constructions of Followership: A Qualitative Study. *The Leadership Quarterly*, 21, 543-562.
- Chaleff, I. (1995). *The Courageous Follower: Standing up to and for Our Leaders*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers Inc.
- Chaleff, I. (2008). *Creating New Ways of Following*. In: Riggio, R.; Chaleff, I.; and Lipman-Blument, J. (eds). *The Art of Followership: How Great Followers Create Great Leaders and Organizations?*. San Francisco: Jossey-Bass, 67-87.
- Chaleff, I. (2009). *The Courageous Follower: Standing up to and for Our Leaders (Paperback)*. Edition by Ira Chaleff (Paperback). Berrett-Koehler Publishers.
- Chansiri, W.; and Srisa-Ard, B. (2010). Core Competency of Universities Supporting Line Administrators in Thailand. *The Social Sciences Journal*, 1, 122-132.
- Ciulla, J. (1998). *Ethics: The Heart of Leadership*. London: Praeger.
- Collinson, D. (2006). Rethinking Followership: A Post-Structuralist Analysis of Follower Identities. *Leadership Quarterly*, 17, 179-189.
- Crossman Brian, Crossman Joanna (2017). Conceptualising Followership: A Review of the Literature. *Leadership*, 7(4), 481-497. <https://doi.org/10.1177/1742715011416891>.

- Danielsson, E. (2012). The Roles of Followers: An Exploratory Study of Follower Roles in a Swedish Context. *Leadership and Organization Development Journal*, 34(8), 708-723.
- Dixon, G.; and Westbrook, J. (2003). Followers Revealed. *Engineering Management Journal*, 15(1), 19-25.
- Ford, Jackie; and Harding, Nancy (2018). Followers in Leadership Theory: Fiction, Fantasy and Illusion. *Leadership*. 14(1), 3-24. DOI: 10.1177/1742715015621372.
- Foti, R. J.; Hansbrough, T. K.; Epitropaki, O.; and Coyle, P. T. (2017). Dynamic Viewpoints on Implicit Leadership and Followership Theories: Approaches, Findings and Future Directions. *The Leadership Quarterly*, 28(2), 261-267. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.02.004>.
- Gardner, W.; Avolio, B.; Luthans, F.; May, D.; and Walumbwa, F. (2005). Can You See the Real Me?: A Self-Based Model on Authentic Leader and Follower Development. *Leadership Quarterly*, 16, 342-372.
- Goleman, D.; and Boyatzis, R. (2017). Emotional Intelligence Has 12 Elements. Which Do You Need to Work on?. *Harv Bus Rev*, 06, 1-5.
- Grint, K. (2005). *Leadership: Limits and Possibilities*. London: Palgrave.
- Hogan, J.; and Holland, B. (2003). Using Theory to Evaluate Personality and Job-Performance Relations: A Socioanalytic Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 100-112.
- Hollander, E. P. (1992). Leadership, Followership, Self and Others. *Leadership Quarterly*, 3(1), 43-54.
- Jackson, B.; and Parry, K. (2011). *A Very Short, Fairly Interesting and Reasonably Cheap Book about Studying Leadership*. 2nd Edition. London: Sage.
- Jaussi, K.; Stefanovich, A.; and Devlin, P. (2008). *Effective Followership for Creativity and Innovation*. In: Riggio, R.; Chaleff, I.; and Lipman-Blument, J. (eds). *The Art of Followership: How Great Followers Create Great Leaders and Organizations?*. San Francisco: Jossey-Bass, 291-307.
- Judge, T. A.; and Ilies, R. (2002). Relationship of Personality to Performance Motivation: A Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 797-807.
- Kellerman, B. (2007). What Every Leader Needs to Know about Followers. *Harvard Business Review*, 84-91.
- Kellerman, B. (2008). *Followership: How Followers are Creating Change and Changing Leaders*. Boston, MA: Harvard Business School Publishing.
- Kellerman, B. (2012). *The End of Leadership*. Harper Business, New York, NY.
- Kelley, R. E. (1988). In Praise of Followers. *Harv Bus Rev*, 88, 142-148.
- Kelley, R. E. (1992). *The Power of Followership: How to Create Leaders People Want to Follow and Followers Who Lead Themselves?*. New York: Doubleday.
- Kelley, R. E. (2008). Rethinking Followership. In: Riggio, R. E.; Chaleff, I.; and Blumen Lipman, J. (Eds). *The Art of Followership: How Great Followers Create Great Leaders and Organizations?*. Jossey Bass, San Francisco, CA, 5-16.

- Kong, M.; Gao, P.; and Yang, L. (2016). How Does Implicit Followership
iiiiii ii Iffleeeee ee llyy''''s Crttt ivity?. *Academy of Management
Proceedings*. <http://proceedings.aom.org/content/2016/1/10127>.
- McKimm, J.; and Vogan, C. L. (2019). Followership: Much More than Simply
Following the Leader. *Leader*, 1-4. doi:10.1136.
- Mellon, Cassandra Ann (2016). *Effective Followership Characteristics:
SelfRegulation and Intercultural Communication Competence*. Masters
Thesis, .University of Tennessee, Knoxville, cmellon2@vols.utk.ed.
- Monzania, Lucas; Ripolla, Pilar and Peiró, José María (2015). Winning the
Hearts and Minds of Followers: The Interactive Effects of Follower''
Emotional Competencies and Goal Setting Types on Trust in Leadership.
Rev Latinoam Psicol, 47(1), 1-15.
- Myers, S. (2016). Myers-Briggs Typology and Jungian Individuation. *The
Journal of Analytical Psychology*, 61(3), 289-308.
- Pearce, C. L.; Hoch, J. E.; Jeppesen, H. J.; and Wegge, J. (2010). New Forms of
Management: Shared and Distributed Leadership in Organizations. *Journal
of Personnel Psychology*, 9(4), 151-153.
- Pfeffer (1975 and 1992). Role Theory. *Human Relation*, 28, 139-153.
- Potter, E.; and Rosenbach, W. (2006). Followers as Partners: The Spirit of
Leadership. In: Rosenbach, W.; and Taylor, R. (eds). *Contemporary
Issues in Leadership*. Boulder. CO: Westview Press.
- Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Is Online at
orgpsych.annualreviews*. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-045434>.
- Robert, G. Lord; Olga, Epitropaki; Roseanne J., Foti,; and Tiffany Keller,
Hansbrough (2020). Implicit Leadership Theories, Implicit Followership
Theories and Dynamic Processing of Leadership Information. *Annual Review
of Organizational Psychology and Organizational Behavior*.
- Rosenbach, W. E.; Pittman, T. S.; and Potter, E. H. (2018). *What Makes a
Follower?*. In: Rosenbach, W. E.; and Rosenbach, W. E. (eds).
Contemporary Issues in Leadership. New York NY: Routledge, 77-87.
- Rost, J. C. (2008). Followership: An Outmoded Concept. In: R. E. Riggio; I.
Chaleff; and J. Lipman-Blumen (Eds.). *The Art of Followership: How Great
Followers Create Great Leaders and Organizations (J-B Warren Bennis
Series)*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Steger, J.; Manners, G.; and Zimmerman, T. (1982). *Following the Leader: How
to Link Management Style to Subordinate Personalities?*. *Management
Review*, 82(10), 22-28.
- Sy, T. (2010). What Do You Think of Followers? Examining the Content,
Structure and Consequences of Implicit Followership Theories.
Organizational Behavior and Human Decision Processes, 113(2), 73- 84.
- Uhl-Bien, M. (2005). Implicit Theories of Relationships in the Workplace. In:
Schyns, B.; and Meindl, J. (eds). *Implicit Leadership Theories: Essays and
Explorations*. Greenwich: Information Age Publishing.
- Uhl-Bien, M.; and Pillai, R. (2007). *The Romance of Leadership and the Social
Construction of Followership*. Follower-Centered Perspectives on
Leadership: A Tribute to the Memory of James R. Meindl, Sago
Publications, 187-209.

- Uhl-Bien, M.; Riggio, R. E.; Lowe, K. B.; and Carsten, M. K. (2014). Followership Theory: A Review and Research Agenda. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 83-104. doi: 10.1016/j.leaqua.2013.11.007.
- van Es, Thom (2017). What Differentiates Effective Followers from Less Effective Followers? An Exploratory Mixed-Methods Field Study Using Survey-and Video-Data. *University of Twente P.O. 7500AE Enschede The Netherlands*.
- X;; ddd Pggg, J. (00)) . Tee fff ttt ff Imllicit° iiiii iit Fll lwrr iii p Congruence on Benevolent Leadership. *Evidence from Chinese Family Firms, Front Psychology*, 7(7), 812.
- Zaleznik, A. (1965). The Dynamics of Subordinacy. *Harvard Business Review*, 43(3), 119-131.
- Zoller, H. M.; and Fairhurst, G. T. (2007). Resistance as Leadership: A Critical, Discursive Perspective. *Human Relations*, 60, 1331-1360.





پروپوزیشن گاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی