



دانشگاه شاهرود
پایه

سبک‌های نوین رهبری در سازمان‌های ایرانی – اسلامی

دکتر مهدی محمدی دکتر مهدی نصر اصفهانی

سمیرا فدایی تیرانی

امروز کتابخوانی و علم‌آموزی نه تنها یک وظیفه‌ی ملی، که یک واجب دینی است.^۱

مقام معظم رهبری

در عصر حاضر یکی از شاخصه‌های ارزیابی رشد، توسعه و پیشرفت فرهنگی هر کشوری میزان تولید کتاب، مطالعه و کتابخوانی مردم آن مرز و بوم است. ایران اسلامی نیز از دیرباز تاکنون با داشتن تمدنی چندهزارساله و مراکز متعدد علمی، فرهنگی، کتابخانه‌های معتبر، علما و دانشمندان بزرگ با آثار ارزشمند تاریخی، سرآمد دولت‌ها و ملت‌های دیگر بوده و در عرصه فرهنگ و تمدن جهانی به‌سان خورشیدی تابناک همچنان می‌درخشد و با فرزندان نیک‌نهاد خویش هنرنمایی می‌کند. چه کسی است که در دنیا با دانشمندان فرزانه و نام‌آور ایرانی همچون ابوعلی سینا، ابوریحان بیرونی، فارابی، خوارزمی و ... همچنین شاعران برجسته‌ای نظیر فردوسی، سعدی، مولوی، حافظ و ... آشنا نباشد و در مقابل عظمت آنها سر تعظیم فرود نیاورد. تمامی این افتخارات ارزشمند، برگرفته از میزان عشق و علاقه فراوان ملت ما به فراگیری علم و دانش از طریق خواندن و مطالعه منابع و کتاب‌های گوناگون است. به شکرانه الهی، تاریخ و گذشته ما، همیشه درخشان و پر بار است. ولی اکنون در این زمینه در چه جایگاهی قرار داریم؟ آمار و ارقام ارائه‌شده از سوی مجامع و سازمان‌های فرهنگی در مورد سرانه مطالعه هر ایرانی، برایمان چندان امیدوارکننده نمی‌باشد.

کتاب، دروازه‌ای به سوی گستره دانش و معرفت است و کتاب خوب، یکی از بهترین ابزارهای کمال بشری است. همه دستاوردهای بشر در سراسر عمر جهان، تا آنجا که قابل کتابت بوده است، در میان دست‌نوشته‌هایی است که انسان‌ها پدید آورده و می‌آورند. در این مجموعه بی‌نظیر، تعالیم الهی، درس‌های پیامبران به بشر، و همچنین علوم مختلفی است که سعادت بشر بدون آگاهی از آنها امکان‌پذیر نیست. کسی که با دنیای زیبا و زندگی‌بخش کتاب ارتباط ندارد بی‌شک از مهم‌ترین دستاورد انسانی و نیز از بیشترین معارف الهی و بشری محروم است. با این دیدگاه، به‌روشنی می‌توان ارزش و مفهوم رمزی عمیق در این حقیقت تاریخی را دریافت که اولین خطاب خداوند متعال به پیامبر گرامی اسلام (ص) این است که «بخوان!» و در اولین سوره‌ای که بر آن فرستاده عظیم‌الشان خداوند، فرود آمده، نام «قلم» به تجلیل یاد

1. <https://farsi.khamenei.ir/message-content?id=2696>

شده است: «إِقْرَأْ وَ رَبُّكَ الْأَكْرَمُ. الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ» در اهمیت عنصر کتاب برای تکامل جامعه انسانی، همین بس که تمامی ادیان آسمانی و رجال بزرگ تاریخ بشری، از طریق کتاب جاودانه مانده اند.

دانشگاه پیام نور با گستره جغرافیایی ایران شمول خود با هدف آموزش برای همه، همه جا و همه وقت، به عنوان دانشگاهی کتاب محور در نظام آموزش عالی کشورمان، افتخار دارد جایگاه اندیشه سازی و خردورزی بخش عظیمی از جوانان جویای علم این مرز و بوم باشد. تلاش فراوانی در ایام طولانی فعالیت این دانشگاه انجام پذیرفته تا با بهره گیری از تجربه های گرانقدر استادان و صاحب نظران برجسته کشورمان، کتاب ها و منابع آموزشی درسی شاخص و خودآموز تولید شود. در آینده هم، این مهم با هدف ارتقای سطح علمی، روزآمدی و توجه بیشتر به نیازهای مخاطبان دانشگاه پیام نور با جدیت ادامه خواهد داشت. به طور قطع استفاده از نظرات استادان، صاحب نظران و دانشجویان محترم، ما را در انجام این وظیفه مهم و خطیر یاری رسان خواهد بود. پیشاپیش از تمامی عزیزانی که با نقد، تصحیح و پیشنهادهای خود ما را در انجام این وظیفه خطیر یاری می رسانند، سپاسگزاری می نمایم. لازم است از تمامی اندیشمندانی که تاکنون دانشگاه پیام نور را منزلگاه اندیشه سازی خود دانسته و ما را در تولید کتاب و محتوای آموزشی درسی یاری نموده اند، صمیمانه قدردانی گردد. موفقیت و بهروزی تمامی دانشجویان و دانش پژوهان عزیز آرزوی همیشگی ما است.

دانشگاه پیام نور

فهرست مطالب

نه	پیشگفتار
۱	بخش اول: مفاهیم رهبری
۱	۱-۱ رهبری چیست؟
۲	۲-۱ تعریف رهبری
۳	۳-۱ الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت برای تحقق تمدن نوین اسلامی
۵	۴-۱ مدیریت اسلامی و شیوه تحلیل مسائل آن
۵	۵-۱ نظریه مدیریت اسلامی آری یا خیر؟
۶	۶-۱ اهم نظرات مخالفان مدیریت اسلامی
۶	۷-۱ و اما نظرات موافقان مدیریت اسلامی
۷	۸-۱ تفاوت‌های مدیریت اسلامی با مدیریت غربی
۸	۹-۱ تمایز مدیریت و رهبری
۱۰	۱۰-۱ تحلیلی بر نظریه‌های رهبری
۱۰	۱-۱۰-۱ تئوری صفات
۱۱	۲-۱۰-۱ تئوری رفتاری
۱۲	۳-۱۰-۱ تئوری اقتضایی
۱۴	۱۱-۱ رفتارشناسی رهبر
۱۶	۱۲-۱ نگرش‌های اولیه در رهبری
۱۶	۱-۱۲-۱ نگرش‌های خصوصیات رهبر
۱۷	۲-۱۲-۱ نگرش‌های رفتاری
۱۷	۳-۱۲-۱ رهیافت‌های رهبری
۱۸	۴-۱۲-۱ پیوستار رهبری
۱۹	۵-۱۲-۱ سیستم‌های مدیریت
۲۰	۶-۱۲-۱ سیستم‌های رهبری لیکرت
۲۱	۷-۱۲-۱ شیوه‌های مطالعه رهبری

۲۳	بخش دوم: نظریه‌های رهبری
۲۳	۱-۲ تئوری‌های رهبری
۲۶	۲-۲ مطالعات پویایی‌شناسی گروهی
۲۷	۳-۲ مطالعات دانشگاه ایالتی اهایو
۲۹	۱-۳-۲ شبکه مدیریت
۳۱	۴-۲ تئوری‌های اقتضایی
۴۱	۵-۲ مدل ثمربخش رهبری سه‌بعدی
۴۳	۶-۲ مدل‌های گرایشی در مقابل مدل‌های رفتاری
۴۴	۷-۲ عوامل اثربخشی رهبری
۴۵	۸-۲ تئوری مراوده رهبر-عضو
۴۵	۹-۲ تئوری چرخه زندگی یا رهبری موقعیتی
۴۶	۱۰-۲ دیدگاه‌های درحال ظهور در رهبری
۴۸	۱۱-۲ نگرش وضعیتی یا دور زندگی
۴۹	۱۲-۲ رهبری وضعیتی، ادراک و تأثیر قدرت
۵۱	۱۳-۲ سبک‌های رهبری وظیفه‌مدار و رابطه‌مدار
۵۱	۱۴-۲ چهار سیستم مدیریت لیکرت
۵۳	بخش سوم: سبک‌های نوین رهبری
۵۳	۱-۳ تعریف سبک رهبری
۵۴	۲-۳ انواع سبک‌های رهبری به‌طور کلی
۵۵	۳-۳ رهبری متعالی
۵۸	۴-۳ رهبری تحول‌گرا
۵۹	۱-۴-۳ ویژگی‌های رهبری تحول‌گرا
۶۳	۲-۴-۳ تأثیر آرمانی
۶۶	۵-۳ رهبری خدمتگزار
۷۴	۱-۵-۳ کاربردهای رهبری خدمتگزار
۷۶	۲-۵-۳ مزایای رهبری خدمتگزار
۷۷	۶-۳ رهبری تعاملگرا
۷۸	۱-۶-۳ ویژگی رهبران تعامل‌گرا
۷۸	۲-۶-۳ ابعاد رهبری تعاملگرا
۸۰	۳-۶-۳ عناصر رهبری تعاملگرا
۸۴	۷-۳ رهبری پدرسالارانه
۹۰	۸-۳ رهبری اخلاقی
۹۱	۱-۸-۳ مبانی رهبری اخلاقی
۹۳	۲-۸-۳ عناصر رهبری اخلاقی
۹۴	۳-۸-۳ اصول رهبری اخلاقی
۹۶	۴-۸-۳ ابعاد رهبری اخلاقی

- ۹۷ ۵-۸-۳ تئوری‌های رهبری اخلاقی
- ۹۸ ۶-۸-۳ شاخص‌های رهبری اخلاقی
- ۹۹ ۹-۳ رهبری جهادی
- ۱۰۰ ۱-۹-۳ ابعاد و سازه‌های رهبری جهادی
- ۱۰۲ ۲-۹-۳ فرهنگ جهادی در اندیشه مقام معظم رهبری
- ۱۰۳ ۳-۹-۳ مؤلفه‌های رهبری جهادی
- ۱۰۵ ۴-۹-۳ تمایز رهبری جهادی و اسلامی با سایر رهبری‌ها
- ۱۰۶ ۱۰-۳ رهبری دوستوان
- ۱۱۰ ۱-۱۰-۳ مدل‌های دوستوانی
- ۱۱۳ ۲-۱۰-۳ دوستوان‌شدن و رهبری دوستوان
- ۱۱۴ ۱۱-۳ رهبری مبتنی بر علوم اعصاب
- ۱۱۸ ۱-۱۱-۳ اصول هفت‌گانه نورولیدرشیپ
- ۱۱۹ ۲-۱۱-۳ سهم مغز در رهبری کسب‌وکار
- ۱۲۱ ۱۲-۳ رهبری معنوی
- ۱۲۵ ۱۳-۳ رهبری کاریزماتیک (فرهمند)
- ۱۲۶ ۱-۱۳-۳ ویژگی‌های رهبران کاریزماتیک (فرهمند)
- ۱۲۸ ۲-۱۳-۳ بهترین روش‌های رهبری کاریزماتیک (فرهمند)
- ۱۲۸ ۱۴-۳ رهبری عملگرا
- ۱۳۰ ۱-۱۴-۳ چگونگی به‌کارگیری مدل رهبری عمل‌گرا
- ۱۳۱ ۱۵-۳ رهبری انطباقی
- ۱۳۶ ۱۶-۳ رهبری کوانتومی
- ۱۳۸ ۱۷-۳ رهبری موثق
- ۱۴۱ ۱-۱۷-۳ ابعاد رهبری موثق
- ۱۴۵ ۲-۱۷-۳ رهبری موثق در محیط کار
- ۱۴۶ ۱۸-۳ رهبری هوشمند
- ۱۴۸ ۱-۱۸-۳ ویژگی‌های رهبران هوشمند
- ۱۴۸ ۱۹-۳ رهبری بصیر
- ۱۴۹ ۱-۱۹-۳ سبک رهبری بصیر
- ۱۵۱ ۲-۱۹-۳ کارکردهای رهبری بصیر
- ۱۵۲ ۲۰-۳ بهترین سبک رهبری

منابع

پیشگفتار

تصور داشتن یک رفتار رهبری آرمانی، آرزوی هر مدیری است. در سال‌های اخیر یافته‌های تحقیق نشان می‌دهند که سبک‌های رهبری به‌طور قابل ملاحظه‌ای از یک رهبر به رهبر دیگر تغییر پیدا می‌کنند. برخی رهبران بر وظیفه تأکید کرده به رهبران یک‌ه‌تاز موصوف می‌شوند درحالی‌که برخی دیگر بر روابط متقابل انسانی پافشاری کرده به رهبران دموکرات مشهور می‌شوند. هنوز عده دیگری هستند که هم وظیفه‌مدار و هم روابط‌مدار به‌نظر می‌رسند. حتی افرادی در مناصب رهبری یافت می‌شوند که به هیچ‌یک از این دو توجه ندارند. هیچ‌یک از این سبک‌ها غالب به‌نظر نمی‌رسند.

بسیاری از صاحب‌نظران علم رهبری، سبک هنجاری خاصی پیشنهاد می‌کنند. اغلب آنان یا یک سبک رهبری ترکیبی یا یک شیوه ملاحظه‌گرایانه دموکراتیک، مبتنی بر روابط انسانی را تأیید می‌کنند. این سبک‌ها ممکن است برای برخی مؤسسات صنعتی یا آموزشی یک کشور مقتضی باشند، ولی درعین‌حال کاربرد آن‌ها ممکن است به همان مؤسسات محدود شود. رفتار رهبری مؤثر ممکن است در سایر مؤسسات نظیر ارتش، بیمارستان‌ها، زندان‌ها، و مؤسسات دینی کاملاً متفاوت باشد. یک رهبر اثربخش (مؤثر) قادر است که سبک رفتار خود را با نیازهای اقتضایی و پیروان تطبیق دهد. چون این نیازها ثابت نیستند لذا برای یک رهبر اثربخش استفاده از سبک رفتاری مناسب و مقتضی، یک مبارزه با چالش به‌شمار می‌رود. مدیر باید بسیار شبیه رهبر ارکست باشد که فنون و شیوه‌های خود را تغییر می‌دهد تا کیفیت‌های دلخواه را در کل اجرا به‌دست آورد. به بیانی دیگر هراندازه که مدیر سبک رفتار خود را متناسب وضعیت خاص و نیازهای پیروانش

انطباق‌پذیر سازد به همان اندازه در رسیدن به هدف‌های شخصی و سازمانی، اثربخش (مؤثر) خواهد بود.

در این کتاب بر آن شدیم که در سه بخش فراگیر، پس از بیانی کوتاه از مفهوم رهبری، تاریخچه آن و تئوری‌های مرتبط، تحلیلی بر نظریه‌های رهبری داشته باشیم و در ادامه به بررسی انواع سبک‌های رهبری به‌خصوص سبک‌های رهبری نوین بپردازیم. ضمن تشکر از همه دانشجویان و محققان و صاحب‌نظران که ما را در ایجاد این اثر بدیع یاری کردند، مشتاقانه منتظر نظرات اصلاحی خوانندگان بزرگوار هستیم.

زمستان ۱۴۰۲

مهدی محمدی

مهدی نصر اصفهانی

سمیرا فدایی تیرانی

بخش اول

مفاهیم رهبری

۱-۱ رهبری چیست؟

تعریف‌های بسیار و متفاوتی برای رهبری وجود دارد ولی از نظر مدیریت، رهبری فرایند هدایت و اعمال نفوذ بر فعالیت‌های گروه یا اعضای یک سازمان می‌باشد، چنین تعریفی چهار کاربرد مهم دارد.

در اولین مورد می‌توان بیان داشت که رهبری، در مورد افراد دیگری مثل زیردستان یا پیروان مطرح می‌شود. چون این افراد یا پیروان باید دستورات رهبری را بپذیرند، درصدد تعیین مقام و منزلت ولی یا رهبر برمی‌آیند و در نتیجه فرایند رهبری را امکان‌پذیر می‌سازند. همه ویژگی‌ها و خصوصیت‌های رهبری، بدون وجود پیرو و زیردست، به هیچ تبدیل خواهد شد.

دوم، رهبری مستلزم توزیع نابرابر قدرت بین رهبر و اعضای گروه می‌شود. اگرچه اعضای گروه بدون قدرت نیستند و می‌توانند فعالیت‌های گروه را از راه‌های متعدد و گوناگون شکل دهند، ولی تردیدی نیست که معمولاً قدرت رهبر بسیار بیشتر است.

سومین جنبه رهبری توانایی وی در به‌کارگیری شکل‌های مختلف قدرت برای اعمال نفوذ بر رفتار پیروان از راه‌های گوناگون است. در واقع این رهبران هستند که می‌توانند بر کارکنان و اعضای سازمان اعمال نفوذ نمایند به گونه‌ای که آن‌ها برای خیر و صلاح شرکت فداکاری یا ایثار نمایند.

چهارمین جنبه رهبری ترکیبی است از سه جنبه نخست و آگاهی از اینکه رهبری با «ارزش‌ها» سروکار دارد. رهبری معنوی با ارزش‌ها سروکار دارد و ایجاب می‌کند که

دربارهٔ راه‌ها و گزینه‌هایی که در پیش‌رو قرار دارد به پیروان آگاهی لازم داده شود تا آن‌ها بتوانند هنگام واکنش نشان‌دادن در برابر پیشنهاد یک رهبر جهت رهبری، انتخابی آگاهانه بنمایند (استونر^۱، فری من^۲ و گیلبرت^۳، ۱۹۳۵: ۸۰۴).

۱-۲ تعریف رهبری

موضوع رهبری، یکی از کلی‌ترین مراحل نفوذ اجتماعی در علوم رفتاری قلمداد می‌گردد. پیروزمندی سیستم‌های اقتصادی، سیاسی و سازمانی تحت‌تأثیر هدایت مؤثر و کارآمد رهبران بر این سیستم‌ها می‌باشد. رهبری در حقیقت، فرایند دگرگونی ارزش‌ها و مبادله پویا است. رهبری به‌دنبال تغییر می‌باشد، برخلاف مدیریت که در پی ثبات است (کانلی، زاکارارو^۴، ۲۰۱۷: ۴۰۲).

درخصوص واژه رهبری توسط صاحب‌نظران مدیریت، مفاهیم بسیاری ارائه گردیده است که به بخشی از آن‌ها اشاره خواهد شد:

- جان نیو استورم و کیت دیویس بر این باور هستند: رهبری فرایندی است برای برانگیختن و یاری‌دادن به اطرافیان برای کارکردن شوق‌انگیز در جهت دست‌یافتن به مقاصد (عامری، ۱۴۰۰: ۱۴).

- هالینگر (۱۹۹۸) به این نتیجه رسید که تمایل زیادی به ایجاد و افزایش دانش درخصوص رهبری سازمان و اثرات آن وجود داشته است. وی همچنین پیشنهاد نمود که مطالعه رهبری سازمان باید برگرفته از نظام متفاوت فلسفی و روش‌شناسی باشد (خیراندیش و همکاران، ۱۳۹۸).

- رهبری توانایی نفوذ در فرد، گروه و سایر عناصر سازمانی برای رسیدن به اهداف است. اگر منبع نفوذ شخصی باشد، فرد به‌عنوان رهبر تلقی می‌شود (خدایی، ۱۳۹۷).

- رهبری، قدرت جذب افراد و تأثیر و نفوذ در آن‌ها آن‌چنان‌که افراد (پیروان) برای دستیابی به هدف‌ها و نیازهای خود به‌طور داوطلبانه شخصیت و رهبری فردی را در یک شرایط معین بپذیرند (چوپانی، ۱۳۹۳).

هارولد کونتز^۱ و سیرل اودانل^۲ می‌نویسند که رهبری تأثیرگذاری بر افراد است تا تحقق هدف مشترکی را دنبال کنند (پال هرسی و کنت بلانچارد، ۱۹۷۲: ۷۵).

الوانی رهبری را چنین بیان می‌کند: رهبری فرایندی است که در آن مدیریت سازمان تلاش می‌کند تا با ایجاد انگیزه و ارتباط مناسب، انجام سایر مسئولیت‌های خویش را در رسیدن به اهداف سازمانی تسهیل نماید و کارمندان را از روی رغبت و علاقه به انجام مسئولیتشان مشتاق کند (بیدار و همکاران، ۱۳۹۸: ۷۰).

فریمن و جاستونر رهبری را بدین‌گونه معنا نمودند: رهبری فراگردی است شامل هدایت و تحت‌تأثیر قراردادن اعضای یک گروه برای انجام مسئولیت‌ها و فعالیت‌ها. آن‌ها دو عامل «نفوذ» و «قدرت» را از واجبات رهبری دانستند (افجه‌ای ۱۳۹۵: ۱۵۷).

با توجه به تعاریف و مفاهیم بیان‌شده استنباط می‌شود، مهم‌ترین نکته در رهبری سمت و سودادن نفوذ بر اعضای سازمان‌ها می‌باشد و مدیر در نقش رهبر کسی است که این توانایی را داشته باشد بر اشخاص تحت سرپرستی خود اثر بگذارد و پیروانش اثر و قدرت وی را قبول کنند. به‌همین‌جهت، رهبری در معنی ویژه خود یا به بیان دیگر در تعریف سازمانی خویش، یکی از وظیفه‌های بزرگ و مهم مدیریت قلمداد می‌شود و مدیران جدای از انجام مسئولیت‌هایی مانند سازماندهی، برنامه‌ریزی و کنترل، باید رهبری اعضای سازمان را هم عهده‌دار شوند (عامری، ۱۴۰۰: ۱۵).

۱-۳ الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت برای تحقق تمدن نوین اسلامی

شکل‌گیری تمدن نوین اسلامی، بزرگ‌ترین آرمان نظام جمهوری اسلامی است. برای پیشروی در این مسیر بلاشک نیازمند الگوی پیشرفت مبتنی بر اسلام ناب محمدی ﷺ و منطبق بر شرایط بومی کشور هستیم.

تمدن اسلامی یعنی آن فضایی که انسان در آن، هم از لحاظ معنوی و هم از نظر مادی می‌تواند رشد کند و به اهداف مطلوبی برسد که خداوند متعال او را برای آن غایات خلق کرده است؛ زندگی خوب و عزتمندی داشته باشد. انسان عزیز، دارای اراده، دارای قدرت، دارای ابتکار و دارای سازندگی جهان طبیعت باشد.

یکی از عمده‌ترین مسائل و مشکلاتی که بهره‌وری سازمان‌ها را در دستیابی به هدفشان تحت‌تأثیر قرار می‌دهد، بخشی‌نگری و نبود نگاه جامع به حوزه فعالیت‌ها در نقشه راه

1. Harworld Kontez

2. Seerel odanel

کلان نظام است. بدون مشخص شدن اجزاء و موضوعات اصلی در نقشه راه نظام و میزان اهمیت هریک و چگونگی ارتباط بین آنها، نمی‌توان این ضعف در کارایی و اثربخشی را برطرف کرد.

مسئله‌ای که در این میان وجود دارد، این است که باید از نگاه بخشی پرهیز شود. علاوه بر این، بازگشت به ابعاد تمدن نوین اسلامی باید با نگاه مسئله‌محور و امروزی صورت پذیرد و متناسب با نیاز امروز به سمت بازتولید، فهم و بهره‌گیری از آن رفت. در اینجا اشاره به تمایزات اصلی تمدن نوین اسلامی با تمدن غربی خالی از لطف نیست که مهم‌ترین ویژگی را می‌توان بهره‌مندی یا عدم بهره‌مندی از معنویت و معارف الهی دانست. تمدن نوین اسلامی برخلاف تمدن غرب به سبب ابتدا بر آموزه‌های و حیانی و در پی آن، شناخت صحیح از انسان و جامعه از افراط و تفریط و جهل مبراست و امکان دارد آرمان‌های بشری را محقق سازد. از دیگر تمایزات مهم تمدن نوین اسلامی و تمدن غربی می‌توان به جایگاه خانواده و اهمیت آن و جایگاه زن اشاره کرد. در حوزه عمل نیز برخورداری از یک الگوی متوازن و کارآمد- ایجاد یک کشور پیشرو و معنوی و درعین حال دارای قدرتهای والای مادی- تفاوت اصلی میان تمدن نوین اسلامی و غربی است.

تمدن نوین اسلامی با اتکا بر اسلام ناب محمدی و برخورداری از معنویت الهی بهره‌های فراگیر و متعددی از جمله تأمین آسایش دنیوی و سعادت اخروی، کرامت‌بخشی و شورانگیزی، فراگیر شدن فرهنگ اسلامی، آزادگی سعادت‌بخش همراه با شکوفایی اندیشه و اخلاق با رهایی از تمدن منحط غرب و در نهایت حفظ هویت زن و بازیابی شان انسانی زنان را برای بشریت به ارمغان خواهد آورد.

برای شکل‌گیری تمدن نوین اسلامی در سطح ملی و فراملی باید مواردی را همواره مدنظر قرار داد. الزامات فراملی ایجاد تمدن نوین اسلامی شامل وحدت در راستای حاکمیت اسلام، عدم پیروی و اعتماد به غرب، ابلاغ پیام اسلام به جهانیان و ائتلاف اسلامی در عرصه بین‌الملل را نام برد. الزامات ملی ایجاد تمدن نوین اسلامی نیز مشتمل بر تمسک به اسلام حکومت صالحان، پیشرفت علمی و فناوری، مهندسی و بهسازی فرهنگ، بصیرت و هوشیاری، خویش‌ن‌داری و بالاخره الزامات اجرایی نام برد. مدیریت جهادی از الزامات اجرایی ایجاد تمدن نوین اسلامی در کنار ترویج فضای خوش‌بینی، همدلی ملت و مسئولین، پایبندی به آرمان‌ها و شعارهای مکتبی، مسأله‌یابی و

اولویت‌بندی آن‌ها و عدالت‌گستری و محرومیت‌زدایی در اندیشه‌های مقام معظم رهبری می‌باشد (عزتی و همکاران، ۱۳۹۹).

۱-۴ مدیریت اسلامی و شیوه تحلیل مسائل آن

منظور از مدیریت اسلامی آن است که در عمل، اجرا و هدف، عدالت اجتماعی اهمیت دارد و مقصود نهایی آن کسب رضایت خداوند است و خدمت به خلق را نوعی عبادت می‌داند و زندگی و معیشت افراد هم در همین راستا تأمین می‌شود (نجاری، ۱۳۸۶). مدیریت اسلامی هنر و علم به‌کارگیری صحیح افراد و امکانات در جهت وصول به اهداف سازمانی است، به‌نحوی که با موازین شرع مغایرت نداشته باشد (نبوی، ۱۳۷۶).

ما اگر با مسائل مدیریت اسلامی به روش استقرائی برخورد کنیم همیشه کارمان درحال نوسان خواهد بود؛ یعنی هرروز موضوع جدیدی مطرح می‌شود که باید درباره آن هم کار کنیم؛ چون جایگاهش مشخص نیست و معلوم نیست آن موضوع کجاست و چه ارتباطی با مسائل قبلی و بعدی دارد. اصلاً ما در مدیریت چندمسئله داریم که اسلام باید درباره آن‌ها نظر بدهد؟ معمولاً آنچه در غالب محافل علمی دنیا انجام می‌شود همین روش است. اما به‌نظر می‌رسد که- دست‌کم- در کنار این روش، می‌شود از روش تحلیلی هم استفاده کرد که ما به‌صورت منطقی بینیم اصلاً چارچوب مسائل مدیریتی چیست و چرا این مسائل در مدیریت مطرح می‌شود؟ بعد بینیم این‌ها چه ربطی با اسلام دارد؟ این روش شکل کار را منطقی‌تر می‌کند و ابوابش را بهتر می‌تواند تنظیم کند. درنتیجه، روابطش را در دسته‌بندی و در رده‌های گوناگون می‌توان تبیین کرد که- مثلاً- در یک رده این مسائل است و در یک رده دیگر، مسائل دیگری است. آیا می‌شود این کار را کرد یا نه؟ به‌نظر بنده، این کار شدنی است و ما می‌توانیم یک طرح تحلیلی برای مسائل مدیریت اسلامی ارائه دهیم (مصباح یزدی، ۱۳۹۲).

۱-۵ نظریه مدیریت اسلامی آری یا خیر؟

نظرات و دیدگاه‌های مختلف در مدیریت اسلامی نشان می‌دهد که هنوز نظریه کامل و جامعی درباره این موضوع وجود ندارد و هریک از صاحب نظران باتوجه به تخصص خود از زاویه خاصی به آن نگریسته و سعی کرده اند تا الگوی مدیریت اسلامی را ترسیم کنند. در ادامه نظرات مخالفان و موافقان وجود مدیریت اسلامی ذکر می‌شود تا شاید به درک بهتر موضوع کمک کند.

۱-۶ اهم نظرات مخالفان مدیریت اسلامی

۱. مدیریت اسلامی امری ذهنی و محصول اندیشه اشخاص متدین است. صرفاً اخلاقیات است و الگو و برنامه‌ای ارائه نمی‌کند.
۲. مدیریت اسلامی یا باید خود را با فناوری و پیشرفت‌های بشری در غرب همراه سازد که این به معنای پذیرش غرب و برتری آن است، یا باید تمام دستاوردهای آن‌ها را کنار بگذارد که این با عقل سازگار نیست.
۳. اگر مدیریت اسلامی امکان‌پذیر است، چرا بعد از گذشت بیست سال از انقلاب اسلامی که داعیه جهانی شدن دارد، هنوز تبیین و تدوین نشده است.
۴. عنوان‌هایی مانند مدیریت اسلامی و اقتصاد اسلامی بیشتر شعار است و اصولی از قبیل مدیریت، روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، اقتصاد اسلامی و غیراسلامی ندارد و این تعبیرها مصنوعی و ساخته عالمان متعصب دینی است.
۵. مدیریت اسلامی یعنی مدیریتی که ما را به رفاه، سعادت، رشد اقتصادی و ثروت در دنیا برساند و چون مدیریت غربی به‌طور عملی ثابت کرده است که کشورها را به توسعه و پیشرفت می‌رساند، پس در واقع مدیریت غربی همان مدیریت اسلامی است و غربیان اگرچه در زبان نمی‌گویند ولی در عمل از ما مسلمان‌ترند (مصباح یزدی، ۱۳۹۲).

۱-۷ و اما نظرات موافقان مدیریت اسلامی

۱. مدیریت اسلامی امری ذهنی نیست بلکه علمی است که با روش تجربی و... به دست می‌آید. اخلاقیات جزئی از مبانی مدیریت اسلامی است و نه همه آن. مدیریت اسلامی توانایی دادن برنامه و الگو را دارد و چیزی که در ذهن مخالفان است، مکتب و ایدئولوژی اسلام است نه علم مدیریت اسلامی.
۲. عدم تدوین مدیریت اسلامی ناشی از کوتاهی مسلمانان است نه اسلام، چون حکومت اسلامی تا به حال برقرارنبوده و موضوع مدیریت اسلامی کاملاً جدید است.
۳. پذیرش پیشرفت‌ها و نوآوری‌های غربی‌ها با پذیرش مبانی نظری آن‌ها تفاوت دارد و امروزه خود غربی‌ها اعتراف می‌کنند که نظریه‌های آن‌ها جهان شمول نیست. پس می‌توان با حفظ مبانی اسلامی از نظرات آن‌ها در موارد خاصی استفاده کرد.

۴. مخالفان تصور می‌کنند که مدیریت اسلامی یعنی مکتب، ایدئولوژی و فقه اسلامی؛ و استدلال می‌کنند که فقه توانایی دادن الگو و برنامه را ندارد، در صورتی که علم مدیریت اسلامی به همراه سایر علوم اسلامی تلاش می‌کند تا الگوی مدیریت اسلامی را تدوین کند، ولی باید مبانی خود را از مکتب اسلام بگیرد.

۵. دین اسلام مبانی و مفروضه‌های بنیادین خود را ارائه داده است. وظیفه دانشمندان مسلمان است که به تدوین علوم اسلامی از جمله مدیریت اسلامی بپردازند اما مسلمانان وظیفه خود را به خوبی انجام داده اند، در حالی که مکتب اسلام تلاش در این جهت را تشویق کرده است.

۶. مدیریت اسلامی همان مدیریت غربی نیست، زیرا مدیریت اسلامی و مدیریت غربی در مبانی مفروضه‌های بنیادین باهم تفاوت دارد و چون هنوز علم مدیریت اسلامی تبیین نشده است، تصور می‌کنند که مدیریت اسلامی اصلاً وجود ندارد. اعتقاد بر این است که مدیریت اسلامی علم است و بشر را به سعادت همه‌جانبه در دنیا و آخرت می‌رساند (نجاری، ۱۳۸۶؛ ۲۴-۲۷).

۸-۱ تفاوت‌های مدیریت اسلامی با مدیریت غربی

مدیریت اسلامی و مدیریت غربی، با وجود شباهت‌هایی که اغلب در روش‌های اجرایی هستند، تفاوت‌های ریشه‌ای و ماهوی دارند. از آنجاکه در مدیریت، اغلب فعالیت‌ها با محوریت انسان صورت می‌گیرد، نوع نگرش به انسان می‌تواند نوع مدیریت را مشخص کند. هدف غایی، در مدیریت اسلامی، تکامل روحی و معنوی انسان‌ها و رسیدن به قرب الهی است؛ در حالی که در مدیریت غربی، هدف، کسب سود است. از این رو انسان، در مدیریت اسلامی تمام کوشش خود را برای انجام‌دادن به موقع و باکیفیت کارهایش می‌کند تا رضایت خداوند متعال را به دست آورد و در این راه، هیچ‌گاه، برای رسیدن به هدف، از وسیله‌های غیراخلاقی و نامشروع، استفاده نمی‌کند؛ ولی انسان، در مدیریت غربی ممکن است برای کسب سود، به هر وسیله غیراخلاقی متوسل شود.

جدول ۱-۱. تفاوت مدیریت اسلامی و مدیریت غربی در یک نگاه

ردیف	مدیریت اسلامی	مدیریت غربی
۱	حاکمیت ارزش‌های الهی	حاکمیت ارزش‌های غیرالهی
۲	الزام حاکمیت قانون خداوند در همه موقعیت‌ها	وضع قانون متناسب با منافع مدیریت
۳	اولویت منافع عمومی بر منافع شخصی	اولویت داشتن منافع مدیریت بر منافع عمومی
۴	تأثیرپذیری از ارزش‌های دائمی، مطلق و تغییرناپذیر	تأثیرپذیری از ارزش‌های موقتی، تغییرپذیر و نسبی
۵	همبستگی و پیوند دین و زندگی	جدایی دین از زندگی
۶	استفاده از منبع مادی برای رسیدن به اهداف معنوی	نگرش صرفاً مادی
۷	احترام به منزلت انسان	استفاده ابزاری از انسان (بهره‌کشی)
۸	مسئول دانستن خود در به کمال رساندن خود و دیگران	مسئولیت نداشتن در قبال دیگران
۹	خیرخواهی برای هموعان	تزام اهداف با دیگران (مزاحم و رقیب)
۱۰	اعتقاد به معاد و افزایش پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری	احساس پوچی و جاودانه‌بودن و بی‌مسئولیتی
۱۱	رعایت معیارهای اخلاقی	رعایت نشدن اخلاقیات
۱۲	ارزش‌های انسانی به مثابه جهت‌دهنده واقعی	انگیزه فردی و جهت‌دهندگی واقعی
۱۳	معیار سنجش مدیریت: رضای خداوند و خدمت به خلق	معیار سنجش مدیریت: صرفاً کسب سود مادی
۱۴	کنترل از درون (خودکنترلی)	کنترل بیرونی
۱۵	رعایت عدالت و وجود عقیده به برابری افراد	رعایت نشدن عدالت
۱۶	پیشرفت اقتصادی برای تکامل روحی، معنوی و اخلاقی	پیشرفت اقتصادی برای منافع مادی
۱۷	مدیریت، وسیله‌ای برای رسیدن به کمال	مدیریت هدف است
۱۸	مدیر، امانتدار الهی و مسئول پاسخگویی در برابر خداوند است	مدیر، رئیس است و همه در قبال او پاسخگو هستند
۱۹	دعا برای دیگران و دوستی واقعی (وجود ارتباط عاطفی)	ظاهرسازی برای رضایت مشتری (نبود ارتباط عاطفی)
۲۰	اتصال به سرچشمه وحی و بهره‌مندی از علم لدنی	نشأت‌گرفته از علم انسانی (بشری)

(عابدی جعفری و معصومی مهر، ۱۳۹۵، ص ۴۲).

۱-۹ تمایز مدیریت و رهبری

مدیریت و رهبری اغلب دو مفهوم مترادف تصور می‌شوند، حال آنکه بیشتر صاحب‌نظران این دو مفهوم را متمایز می‌دانند. رهبری در اصل نسبت به مدیریت مفهوم وسیع‌تری دارد.

مدیریت نوع خاصی از رهبری محسوب می‌شود که در آن کسب هدف‌های سازمانی بر سایر هدف‌ها اولویت دارد. اختلاف اساسی میان این دو مفهوم از کلمه «سازمان» برمی‌خیزد.

رهبری زمانی صورت می‌گیرد که فردی به هر دلیل می‌کوشد بر رفتار فرد یا گروهی اثر بگذارد. این امر می‌تواند برای نیل به اهداف خود فرد یا دیگران بوده و با اهداف سازمان نیز سازگار یا ناسازگار باشد (امامی میبدی و همکاران، ۱۳۹۸، ۱۴۲).

رهبری وسیله یا راه اثرگذاری در اشخاص می‌باشد. برای اثرگذاری در اشخاص نیازمند عاملی مؤثر وجود دارد. این عامل‌ها سبب می‌شود، شخص دارای قدرتی گردد که با آن بتواند افراد دیگر را به سمتی که دلخواه سازمان است، حرکت دهد. با این حال قدرت سبب نفوذ می‌گردد و باعث می‌شود شخص در دیگران اثر بگذارد و به دنبال آن می‌تواند آن‌ها را هدایت کند. در حقیقت رهبر شخصی است که از میان منبع‌های قدرت تنها از منابع کاریزماتیک و تاحدودی از علم بهره‌برد.

در جدول ۱-۲ برخی از تفاوت‌های رهبری و مدیریت بیان شده است رهبر و مدیر را نمی‌توان از یکدیگر جدا دانست. یکی از شروط لازم برای مدیر، دارا بودن خصوصیات رهبری می‌باشد و طبق شرایط، هم رهبری اثرگذار باید باشد و هم مدیری توانمند (عامری، ۱۴۰۰: ۱۵)

جدول ۱-۲. شاخص‌های تفاوت مدیر و رهبر (عامری، ۱۴۰۰: ۱۶).

رهبری	ویژگی‌های مدیر	ویژگی‌های رهبر
۱	مدیر به سعی فردی توجه داشته و پیروزی خویش را شخصی و براساس قدرت پیش‌بینی می‌داند.	رهبر به سعی فردی و گروهی با هم دقت کرده و اساس موفقیت خود را موفقیت اطرافیان و سازش با موقعیت می‌داند.
۲	مدیر به مقاصد و دستاوردهای کوتاه مدت تأکید می‌کند.	رهبر به چشم‌انداز اهمیت داده و بر دستاورد بلندمدت تأکید می‌کند.
۳	کانون توجه مدیر محتواست و او طرح می‌دهد.	رهبر زمینه‌ها را تعیین و به فرایند و مشتری دقت دارد.
۴	مدیر فعالیت‌ها صحیح انجام داده و به دنبال رفتار می‌باشد.	رهبر کارهای صحیح را انجام داده و در پی تعهد می‌باشد.
۵	مدیر فعالیت‌ها را اندازه‌گیری و به فنون اتکا کرده و بهترین سبک را دارد	رهبر نتایج را سنجیده و به اصول تکیه دارد و دارای سبک‌های اقتضایی است.
۶	مدیر به کنترل کیفیت پرداخته و کنترل‌کننده می‌باشد.	رهبر، الهام‌بخش، مربی و همه را مسئول کیفیت می‌داند.

۱۰-۱ تحلیل بر نظریه‌های رهبری

مستندات برایمن (۲۰۱۴) در مورد مراحل تاریخی نظریه رهبری، نشان‌دهنده تغییر مفاهیم رهبری به شکل زیر است:

۱. نظریه‌های صفاتی (مربوط به شناسایی صفات رهبر)
۲. نظریه‌های رفتاری (مربوط به شناسایی سبک‌های رفتاری رهبران)
۳. نظریه‌های وابستگی شامل تمرکز بر متناسب‌کردن سبک‌های رفتاری با عوامل موقعیتی (مکینتوش^۱، ۲۰۲۰).

۱-۱۰-۱ تئوری صفات

این تئوری رهبری مبتنی بر مفروضه‌ای است که افراد ویژگی‌های فیزیکی معین، صفات شخصی و توانایی‌های ذهنی مناسب رهبری را با خود به سازمان می‌آورند (موغلی، ۱۳۹۲). در تئوری صفات رهبری^۲ پژوهشگران به دنبال جداسازی صفات بی‌همتایی که رهبران را از زیردستان متمایز می‌کند، هستند (مهرا^۳ و همکاران، ۲۰۱۳). می‌توان گفت که در دوران گذشته بیشترین توجه و اعتقاد به ذاتی بودن رهبری بود. مهم‌ترین فرض بر این بود که عده‌ای از انسان‌ها به‌طور مادرزادی یا طبیعی رهبر هستند. اعتقاد بر این بود که این‌گونه افراد دارای ویژگی‌های ذاتی هستند که افراد دیگر آن ویژگی‌ها را ندارند. محققین اولیه رهبری درباره این‌که چه ویژگی‌هایی از ضروریات رهبری است، کاملاً مطمئن نبودند (مالک^۴، ۲۰۲۰). بیشترین ویژگی‌هایی که از اوایل قرن تا اواسط قرن بیستم موردتوجه قرار می‌گرفت شامل ویژگی‌هایی مانند قد و ظاهر فرد، ویژگی‌های شخصیتی از قبیل مناعت طبع و خود ارزش‌دهی، سلطه، پایداری عاطفی و توانایی دیگری مثل هوش عمومی، روانی کلام، خلاقیت و بصیرت اجتماعی می‌شد (ارمسترانگ و مک کین^۵، ۲۰۲۱). علی‌رغم عدم موفقیت در شناسایی ویژگی‌های عمومی رهبری، پژوهش‌هایی در این زمینه اخیراً انجام شده است که بیشتر این مطالعات رویه‌های اندازه‌گیری بهبودیافته‌ای نظیر آزمون‌های فرافکن را به‌کار برده‌اند. این پژوهش‌ها بیشتر بر مدیران متمرکز داشتند تا سایر انواع رهبران

1. Mackintosh

2. Trait Theory

3. Mehra

4. Malik

5. Armstrong and McCain

در سازمان. مطالعات جدید صورت گرفته درخصوص ویژگی‌های رهبری، در جستجو تعیین ارتباط بین ویژگی‌ها و اثربخشی رهبری مدیران در سازمان‌های گوناگون بوده‌اند پژوهشگران با بررسی رفتار رهبران به انتقادات و محدودیت‌های تئوری صفات، واکنش نشان دادند (هاریس^۱، ۲۰۱۴).

۱-۱۰-۲ تئوری رفتاری

در دهه ۱۹۵۰ توجه از آنچه که رهبران هستند به آنچه که رهبران انجام می‌دهند، تغییر یافت. تئوری رفتاری^۲ با تمرکز بر رفتار رهبران و میزان تأثیر آن بر بهره‌وری و رضایت‌کاری زیردستان، شروع به فعالیت نمود. این تئوری فرض می‌کند رفتارهای رهبری در شرایط معینی ظهور می‌کنند که الزاماً این رفتارها به سایر شرایط قابل انتقال نمی‌باشند. لذا رفتارها باید در شرایط متفاوت بررسی شوند. پژوهش‌های مبتنی بر تئوری‌های رفتاری به سمت تدوین مدل‌هایی برای تشخیص سبک‌های رهبری یا ابعاد رهبری، سوق یافتند (هوپکینس^۳، ۲۰۱۱).

سه مطالعه مهم درخصوص رفتار رهبری در دانشگاه‌های ایوا، اوهایو و میشیگان انجام شد. در دانشگاه ایوا پژوهشگران سه سبک رهبری متفاوت مستبدانه، دموکراتیک و نامنظم را شناسایی نمودند. در سبک مستبدانه، قدرت و تصمیم‌گیری کاملاً در وجود رهبر متمرکز شده است. وی زیردستان را به‌طور کامل کنترل می‌کند. بدین ترتیب، زیردستان فرصتی برای ارائه پیشنهاد یا مداخله در فرایند تصمیم‌گیری پیدا نخواهند کرد (خلیفه سلطانی و همکاران، ۱۳۹۳). در سبک رهبری دموکراتیک، رهبر تصمیمات را با مشورت زیردستان اتخاذ می‌کند، به عبارت دیگر، زیردستان در انجام تصمیم‌گیری مشارکت می‌نمایند (دویری و اوکاتان^۴، ۲۰۲۱). سبک نامنظم دقیقاً متضاد سبک مستبدانه است. در این سبک رهبر تصمیم‌گیری را به‌عهده زیردستان می‌گذارد. رهبر به‌طور کامل نقش رهبری خودش را رها کرده، زیردستان از آزادی کامل برخوردارند و هرطوری که مایل هستند تصمیم‌گیری می‌کنند (حسینی و همکاران، ۱۳۹۳).

1. Harris
2. Behavioral Theory
3. Hopkins
4. Dwiri and Okatan