

بررسی انتقادی و پارادایم‌شناسی تئوری‌های رهبری در بستر اسلامی (قرآن و حدیث)

چکیده

رهبری از حیاتی‌ترین کارکردها در سازمان‌ها و جوامع بشری است. این مقاله تلاش می‌کند با نگرشی موشکافانه به ریشه‌های موجود در تئوری‌های رهبری رجوع کند تا امکان بکارگیری این تئوری‌ها در بستر اسلامی را مورد مذاقه قرار دهد. با مسلم انگاشتن این فرض که مکتب اسلام، زیربنا و علم مدیریت، روبناست؛ دو مسیر در مقاله دنبال شده است: (۱) در حرکت از روبنا به زیربنا، تئوری‌های موجود (رهبری کارزماتیک، رهبری خدمتگزار، رهبری مبادله‌ای، رهبری مبادله رهبر-عضو، رهبری قابل نمونه‌برداری، رهبری نظام‌مند، و رهبری معتمد) مورد نقادگی قرار می‌گیرند تا به ریشه‌های اسلامی رجوع داده شوند و سپس (۲) با مرور بند ۱، براساس آموزه‌های اسلامی، پارادایم‌سازی در رهبری صورت گرفته و تئوری‌های رهبری به واسطه پارادایم اسلامی مطروحه (کرامت و تعالی انسان)، جانمایی می‌شوند. اساسی‌ترین نتیجه مقاله این است که نشان می‌دهد برخی از تئوری‌های امروزی در رهبری در بستر آموزه‌های اسلامی قابل بکارگیری نیستند و در عین حال مسیر تئوری‌پردازی به سمت آموزه‌های اسلامی در حال حرکت است؛ ضمن اینکه مشخص می‌شود که چگونه آموزه‌های اسلامی می‌توانند در ادامه‌ی مسیر تئوری‌پردازی رهبری، نقش حیاتی ایفا نمایند.

واژگان کلیدی

رهبری، آموزه‌های اسلامی، کرامت و تعالی انسان

سلمان سفیدچیان

دانشجوی دکتری دانشگاه علامه طباطبایی

مدیریت بازرگانی گرایش رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی

salmansefidchian@gmail.com

مقدمه

رهبری فرایند ایجاد مسیر کلی و اثرگذاری بر افراد یا گروه‌ها در دستیابی به اهداف مشترک است و آنچه در اکثر تعاریف مورد تأکید قرار می‌گیرد، تصوف است. البته در حجم عمده‌ای از متون رهبری بر تأثیر متقابل تأکید شده و این اثرگذاری یک طرفه دیده نشده است و در دیدگاه اسلامی نیز این تأثیر متقابل مورد توجه است.

رهبری یکی از حیاتی‌ترین وظایف مدیر است که در کنار سایر اقدامات مدیریتی، نقش مکمل را ایفا می‌کند. مکتب اسلام مجموعه‌ای از اصول کلی است که می‌تواند در حل همه مسایل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، و علمی و ... کمک‌رسان باشد و در واقع نقش یک روش را ایفا می‌کند که در جمیع مسایل راهنمای تصمیم‌گیرندگان است. از دیدگاه اسلامی نیز رهبری جایگاه منحصر به فردی دارد تا آنجا که پیامبر می‌فرماید: «دو صنف هستند که هرگاه صالح باشند، امت، صالح خواهند بود: علماء و امیران جامعه» (نقی پور، ۱۳۸۵: ۲۱). اگر بخواهیم از ایدئولوژی اسلامی استفاده کنیم و با عینک اسلامی به مبحث رهبری سازمانی توجه کنیم ترکیبی به نام رهبری اسلامی به ذهن متبادر می‌شود؛ اما این مقاله به دنبال چنین خلقی نیست یعنی قصد آن ندارد که از بطن آموزه‌های اسلام، تئوری رهبری استخراج کند بلکه تلاش می‌کند با نگرشی موشکافانه به ریشه‌های موجود در تئوری‌های رهبری رجوع کند و میزان تطبیق‌پذیری آنها با آموزه‌های اسلامی را تعیین کند؛ و مشخص شود آیا تئوری‌های رهبری موجود در متون غربی در بستر اسلامی قابل بکارگیری هستند یا نه. البته نویسندگان از یکسو به این اصل که «معرفت علمی به منزله پدیداری اجتماعی، با تلاش‌های پیچیده اجتماعی حاصل می‌شود» (چالمرز، ۱۳۸۷: ۱۴۱) معتقد است و از سوی دیگر اعتقاد دارد که فضای دانشگاهی ایران تا به حال نتوانسته در تئوری‌پردازی اسلامی فضای فراخ و حاصلخیزی فراهم کند که در آن انبوهی از دیدگاه‌ها و نظریه‌ها، و موافقان و مخالفان نگرش اسلامی در تئوری‌پردازی به تبادل نظر بپردازند و از پس این قلندری‌های علمی،

تئوری متولد شود.

در واقع وقتی پذیرفتیم که «مکتب اسلام به مثابه زیربنا و علم مدیریت به مثابه روبناست» (افجهء، ۱۳۸۸: ۴)، از آموزه‌های این زیربنا می‌توان در بررسی و تحلیل اقدامات مختلف روبنا استفاده کرد. در ادامه‌ی این مقاله دو مسیر اصلی پی گرفته خواهد شد:

(۱) حرکت از روبنا به زیربنا بدین معنی که تئوری‌های رهبری موجود در ادبیات مدیریت مورد تحلیل و بازشکافی قرار می‌گیرند تا از ریشه‌یابی آنها به آموزه‌های اسلامی برسیم و دریابیم که آیا تئوری‌های مطروحه با اصول و ارزش‌های اسلامی انطباق دارند یا نه؟ این مسیر در دو قسمت دنبال می‌شود: (۱- الف) بررسی انتقادی تئوری‌های مشهور رهبری از جمله رهبری کاریزماتیک، رهبری تبادلی، رهبری خدمتگزار، و رهبری مبادله رهبر- عضو؛ (۱- ب) بررسی موردی چند تئوری رهبری نوظهور از جمله رهبری معتمد (اخلاقی)، رهبری نظام‌مند، و رهبری قابل نمونه‌برداری؛ (۲) با توجه به مروری که بر تئوری‌های رهبری انجام شده و نیز توجه به آموزه‌های اسلامی، پارادایم‌سازی در رهبری صورت می‌گیرد و تئوری‌ها به واسطه این پارادایم اسلامی، جانمایی می‌شوند تا مشخص شود که چگونه آموزه‌های اسلامی می‌توانند در ادامه مسیر تئوری‌پردازی در رهبری نقش ایفا کنند.

بررسی تئوری‌های رهبری موجود براساس آموزه‌های اسلامی

الف) بررسی انتقادی تئوری‌های مشهور

۱- رهبری کاریزماتیک: از جمله تئوری‌های مشهور است که بسیار گسترده‌تر از حیطه سازمانی شیوع یافته است و حضورش در عرصه‌های سیاسی و اجتماعی بسیار پررنگ است. ریشه این تئوری را می‌توان به اوایل دانش مدیریت و نظریه مبانی قدرت متعلق به وبر ارجاع داد. یکی از مهمترین شاخصه‌های رهبری کاریزماتیک این است که چشم‌اندازی بسیار جذاب خلق می‌کند و از طریق «پیام‌های الهام‌بخش و رویایی به

تحریک فکری پیروان و تغییر در ارزش‌ها، عقاید و آرزوهای آنها» می‌پردازد (کریتنر و کینیکی، ۱۳۸۶: ۵۰۹).

توجه عمیق به جنبه فوق از رهبری کاریزماتیک نشان می‌دهد که رهبر کاریزما با تصویری غیرواقعی که برای پیروان، جذاب و بنا به متون، «رویاپردازانه» است، آنها را با تصویر خلق شده دچار درگیری احساسی می‌کند و این شیفتگی احساسی، امکان تعقل دقیق و پذیرش آگاهانه‌ی آن چشم‌انداز را از پیروان سلب می‌کند (سوسیک و دینگر، ۲۰۰۷)؛ پیروان آن چنان مجذوب این تصویر خیالی می‌شوند که عنان عقل از آنها ربوده می‌شود، ضمن اینکه این رهبر، انسانی غیرمعصوم است و ممکن است «تصویر خلق شده را مطابق منافع و خواسته‌های خود شکل دهد» (دوبرین، ۲۰۰۴: ۳۴۶). حال سوال اینجاست که آیا مهمترین شاخصه رهبری کاریزماتیک که سپردن عنان عقل به رهبر و تسلیم محض احساس شدن است، با آموزه‌های اسلامی سازگار می‌افتد؟

در پاسخ باید اذعان کرد که مکتب اسلام از بزرگترین ستایش‌گران عقل و تفکر است. تعطیل شدن عقل در هر تصمیم و یا اقدامی به شدت در آموزه‌های اسلامی تقبیح شده است به گونه‌ای که برخی از صاحب‌نظران معتقدند اساس دین بر تفکر بنا شده است (نقی پورفر، ۱۳۸۵: ۱۷۶). اینکه کار اصلی پیامبران در آیه ۴۶ سوره سبأ، دعوت به تفکر عنوان شده، اینکه در سوره مَلک، جهنمیان می‌گویند: «لَوْ كُنَّا أَوْ نَعْقِلُ مَا كُنَّا أَصْحَابِ السَّعِيرِ - اگر گوشمان به سخن حق بدهکار بود، یا عقلمان را به کار می‌انداختیم، هرگز در میان اصحاب آتش نبودیم» (نقی پورفر، ۱۳۸۵: ۱۷۷)؛ دو شاهد محکم از جایگاه متعالی تعقل و تفکر در دیدگاه اسلامی است. در تأیید دوباره این نکته می‌توان به تئوری رهبری بصیر اشاره کرد که در آن «رهبر برای بصیرت‌دهی از مدیریت تدبیری استفاده می‌کند و نه مدیریت اعجازی یعنی تبیین مسایل و اقتناع منطقی، مبنا قرار می‌گیرد و معجزه، مبنا نیست» (نقی پورفر، ۱۳۸۴). البته امام علی (ع) در خطبه ۱۲۴ در تشویق یاران برای جهاد در جنگ صفین می‌فرماید: «اگر از شمشیر دنیا فرار کنید از

شمشیر آخرت سالم نمی‌مانید، بهشت در سایه نیزه دلاوران است» (نهج البلاغه: ۱۶۷) و در واقع امام با توجه دادن مردم به بهشت و نعمات آن، آنها را به جهاد فرا میخواند که شمایی از همان تصویر جذاب و رویایی است که احساس را درگیر می‌سازد اما از آنجایی که تصویرگر، فردی معصوم است و آن تصویر نیز وعده خداوندی است نمی‌توان حکم قبلی را بر آن صادق دانست.

بنابراین رهبری کاریزماتیک اگر به احتمال فراوان همراه با خلق تصاویر جذاب، درگیری احساسی و تعطیلی عقل باشد، از دیدگاه اسلامی پذیرفتنی نیست.

۲- رهبری خدمتگزار: برای اولین بار توسط رابرت گرین‌لیف^۱ در سال ۱۹۷۷ ارائه شد. این تئوری، رهبران را ملزم به خدمت‌رسانی به افراد می‌داند و این عقیده را می‌توان در کتاب‌های آسمانی نیز ردیابی نمود (افجه، ۱۳۸۰: ۴۴۴). اگرچه این تئوری به دلیل الزامی کردن خصایصی مانند فروتنی و تواضع برای رهبری و نیز بها دادن به خدمت به هموعان، با آموزه‌های اسلامی نیز سازگار می‌افتد و لیکن یک نکته بنیادین در آن حائز اهمیت است. نورمن باوی^۲ معتقد است «وقتی رهبر تمام توان و ظرفیتش را صرف خدمت‌رسانی به دیگران می‌کند، نمی‌توان انتظار داشت که همه توانایی‌های بالقوه‌اش را به فعلیت برسد» (باوی، ۲۰۰۰). وقتی آموزه‌های اسلامی مرور می‌شوند تأکید بسیاری بر رشد مستمر افراد و پیشینه‌سازی ظرفیت‌ها مشاهده می‌شود در حالی که وقتی به ریشه‌ی این تئوری می‌پردازیم ممکن است رهبر در اولویت‌بخشی به خدمت‌رسانی به دیگران نتواند از همه‌ی ظرفیت‌ها بهره‌جوید و مسیر تعالی را دنبال نماید. بنابراین صرف کردن خود برای خدمت‌رسانی به دیگران به دلیل اینکه رهبر را از حقیقت‌جویی و گسترش ظرفیت‌های بالقوه بازمی‌دارد با آموزه‌های الهی و آسمانی تا حد فراوانی ناسازگار است. این نکته که خدمت‌رسانی به خلق با همه‌ی ارزشمندی‌اش نمی‌تواند از تلاش فرد در رسیدن به حقیقت فراتر قرار گیرد در تفکرات فلاسفه

مسیحی که جهان‌بینی الهی دارند نیز به جدّ مورد توجه است؛ برای مثال توماس آکوئیناس قدیس در مجموعه الهیات می‌گوید: «گاه انسان به حکم ضرورت زندگی جاری از حیات نظری به امور حیات عملی فراخوانده می‌شود، لیکن نه بدان سان که مجبور شود کل حیات نظری را از دست بدهد». از این رو «عشق به حقیقت در جستجوی فراغتی مقدس است، [لیکن] مقتضیات کمک به دیگران مستلزم رنجی شرافتمندانه است»؛ و این از امور حیات عملی است. «اگر کسی این مسئولیت سنگین را بر ما تحمیل نکند ما باید خود را وقف جستجوی حقیقت و تأمل در آن کنیم؛ اما اگر بر ما تحمیل شود باید آن را تحمل کنیم، زیرا ضرورت کمک به دیگران چنین حکم می‌کند. با این حال حتی در این صورت نباید لذات حقیقت را یکسره از دست بدهیم، مبادا که خود را از شیرینی آن محروم سازیم و این مسئولیت سنگین ما را از پا درآورد» (بومر، ۱۳۸۲: ۵۷).

۳- رهبری مبادله‌ای^۱: که براساس آن رهبر و پیرو در یک رابطه متقابل و بده‌بستان قرار می‌گیرند به گونه‌ای که پیرو با تحقق خواسته‌ها و اجرای فرامین رهبر، مستحق دریافت پاداش از رهبر می‌شود و هر دو طرف به تناسب اقدامات طرف مقابل، نقش خود را اجرا می‌کنند. آنچه در عمل اتفاق می‌افتد انجام کار و دریافت پاداش نقدی است و در واقع فلسفه زیربنایی این تئوری، پیرو را انسانی شیفته‌ی پاداش‌های مادی می‌داند که رهبر با تعهد به اعطای آن می‌تواند پیروان را به اعمال موردانتظار تحریک کند.

آیا محدود کردن دایره رهبری به دادن پاداش نقدی و تعریف کردن رابطه رهبر پیرو در قالب طرفین یک مبادله با ارزش‌های اسلامی همسو است؟ آیا این رهبری به ارزش‌های انسانی توجهی کرده است؟ آیا فلسفه رهبری که باید با تغییر مستمر انسان‌ها همراه باشد، در همین حد تنزل یافته است؟

به نظر می‌رسد حتی متون غربی که در تشریح ارکان رهبری، تغییر و ارتباط زوجی (کان و پاری، ۲۰۰۴؛ کالیئر و استبان، ۲۰۰۰) را مورد تأکید قرار می‌دهند، رهبری را

بسیار فراتر از دغدغه‌های مادی و پولی توصیف می‌کنند. دیدگاه اسلام نیز بسیار والاتر است و همان‌گونه که در ابتدا بیان شد، پیرو نیز موظف به تأثیر بر رهبر و دارای نقش فعال است تا آنجا که این تأثیرگذاری متقابل در سطح ماوراء مادی در خطبه ۲۱۶ نهج‌البلاغه اینگونه مطرح می‌شود: «فَلَيْسَتْ تَصْلُحُ الرَّعِيَّةُ إِلَّا بِصَلَاحِ الْوَلَاةِ، وَ لَا تُصْلِحُ الْوَلَاةُ إِلَّا بِاسْتِقَامَةِ الرَّعِيَّةِ» پس رعیت اصلاح نمی‌شود جز آن‌که زمامداران اصلاح گردند، و زمامداران اصلاح نمی‌شوند جز با درستکاری رعیت» (نهج‌البلاغه: ۳۱۴).

۴- **تئوری مبادله رهبر-عضو:** مدعی است که به علت فشار زمان، رهبران، رابطه‌ای خاص را با گروه کوچکی از پیروان که سازگاری شخصیتی و رفتاری بیشتری با رهبر دارند، برقرار می‌کنند. «این پیروان مورد اعتمادند، توجهی نابرابر از رهبران دریافت کرده و امتیازهای بیشتری نسبت به سایرین کسب می‌کنند» (رابینز، ۱۳۸۴: ۴۰۳). اگرچه این تئوری در تحقیقات مختلف انجام شده مورد تأیید قرار گرفته است (رابینز، ۱۳۸۴: ۴۰۴) و لیکن همگان اذعان دارند که این سبک رفتاری از رهبر پیامدهای منفی فراوانی برای پیروان خارج از گروه به همراه دارد. یک گام بیشتر از مورد تأیید قرار گرفتن این پیامدهای منفی، این است که هر نگاه بی‌طرف می‌تواند با غور در این تئوری، وجود صریح بی‌عدالتی را در آن ردیابی کند.

با توجه به اهمیت فوق‌العاده رهبر در ارتقای روحی و رفتاری پیروان، رفتار صراحتاً سوء‌گیرانه و نامتوازن از رهبر می‌تواند خود، مولد الگوهای رفتاری منفی باشد. علاوه بر این، تئوری مذکور، خصیصه‌ای از رفتار رهبر را نادیده می‌گیرد که در آموزه‌های اسلامی بیشترین وزن را به خود اختصاص داده است: *عدالت‌گستری و عدالت‌ورزی*.

امام علی در نامه ۲۷ به فرماندار مصر می‌فرماید: «با مردم فروتن باش، نرمخو و مهربان باش. در نگاه‌هایت و خیره‌شدن به مردم، به تساوی رفتار کن، تا بزرگان در ستمکاری تو طمع نکنند و ناتوان‌ها در عدالت تو مأیوس نگردند» (نهج‌البلاغه: ۳۶۳). این دستور خیره‌کننده، جایگاه بی‌ظنیر عدالت برای رهبر را در دیدگاه امام علی (ع)

نشان می‌دهد. عدالت آن چنان برای رهبر حیاتی است که امام حتی در میزان خیره شدن به مردم نیز هشدار می‌دهد که راه اعتدال دنبال شود. اینگونه عدالت‌ورزی که نگرستن به مردم را کنترل کند صراحتاً با تئوری مبادله رهبر-عضو که به طور مشخص اجازه‌ی تبعیض بین پیروان را صادر می‌کند و امتیازات ویژه را به تعداد محدودی از پیروان تخصیص می‌دهد، در تناقض است.

از مجموع مباحث فوق نتیجه می‌شود که آموزه‌های اسلامی با جنبه‌های از تئوری کاریزماتیک، و تئوری رهبری خدمتگزار ناهمسو است در حالی که تئوری مبادله رهبر-عضو و تئوری رهبری مبادله‌ای به طور اساسی و از بنیان با آموزه‌های اسلامی غیرقابل جمع‌اند.

ب) بررسی موردی تئوری‌ها و اندیشه‌های نوظهور

مورد اول: مقاله «قلب، مغز، و دستان رهبری تحولی»^۱ تعریفی نسبتاً بدیع از رهبری ارائه کرده است: فعالیتی که اقدامات هدفمند را از طریق تغییر شیوه‌ی نگرستن به جهان اطراف و چگونگی تعامل با سایرین، به صورت فردی یا جمعی، تحریک می‌کند (نیکولز، ۱۹۹۴). آنچه در این تعریف جلب توجه می‌کند، تمرکزی است که بر تغییر شیوه نگرستن به جهان توسط رهبر قرار داده شده است.

این نکته از جمله مسایل بنیادین و فلسفی است که کمتر در تعاریف رهبری مورد توجه قرار گرفته است در حالیکه در فلسفه رسالت همه پیامبران، بیدارسازی اندیشه‌ی بشریت مورد توجه قرار گرفته است و پیامبران هیچگاه تلاش نکردند درکی خاص از حقیقت را به انسان‌ها بقبولانند بلکه تنها هدایت را نشان می‌دادند و با جلب توجه انسان‌ها به افق‌های روحانی و مراتب کرامت انسانی، چگونگی نگرش آنها به پیرامون را هدف قرار می‌دادند. دومین نکته قابل توجه در این مقاله خاطر نشان می‌کند که در رهبری بر مغزها و دستها، تمرکز رهبر بر موقعیت و اقتدار رسمی است در حالی که در رهبری بر قلبها، باورهای افراد از طریق تحریک به پیشرفت و امید به آینده بهتر،

1. The "Heart, Head and Hands" of Transforming Leadership

تغییر مثبت می‌یابد. این مقاله معتقد است «تنها زمانی که رهبری بر قلب‌ها به رهبری بر مغزها و دستها افزوده شود، رهبری موفق تحقق خواهد یافت» (نیکولز، ۱۹۹۴). وقتی سیره نبوی را مرور می‌کنیم همین نکته به وضوح قابل استنتاج است که پیامبران با رفتارها و اقدامات خود از نظر روانی و درونی نیز انسان‌ها را مجذوب خود می‌کردند و در واقع «منصب نبوت منصبی است که بر جان و دل جامعه‌ها حکومت می‌کند نه بر جسم افراد» (تفسیر نمونه: ۱۲۸).

مورد دوم: این مورد در ادامه‌ی مورد اول، نکته‌ای است که به ماهیت و ذات رهبری می‌پردازد. در کتاب هنر رهبری از قول دراکر عنوان شده است: «رهبری یک پست یا لقب نیست بلکه مسئولیت است» (مانینگ و کورتیس، ۲۰۰۹: ۱۷۰). این جمله دقیقاً دیدگاهی است که آموزه‌های اسلامی به مسأله رهبری دارند. برای مثال علی (ع) پیشنهاد ابوسفیان مبنی بر ائتلاف برای کنار زدن ابوبکر را نمی‌پذیرد زیرا میدانند این افراد غیرمتمقی از حکومت سهم خواهند خواست (نقی‌پورفر، ۱۳۸۵: ۸۲). در مقابل ۲۵ سال استخوان درگلو، صبر و در این دوران به تربیت نیروهای مستعد اهتمام و حتی در دل مخالفین نفوذ می‌کند. این شاهدی مستحکم از جمله دراکر است که رهبری را نه یک پست بلکه یک مسئولیت می‌داند. «حضرت بدون قرار گرفتن در مقام و پست رهبر جامعه مسلمین، مسئولیت هدایت جامعه و بارورسازی ظرفیت‌های بشری را دنبال کرد» (نقی‌پورفر، ۱۳۸۵: ۸۲).

مورد سوم: در کتاب «چالش رهبری» نوشته‌ی کوزس و پوسنر^۱ یک تئوری رهبری با عنوان «رهبری قابل‌نمونه‌برداری»^۲ ارائه شده است که براساس آن رهبر می‌بایست اقدام اساسی انجام دهد تا یک رهبر قابل‌نمونه‌برداری و الگویی شود. ارائه تصویری روشن از آینده، به چالش کشیدن وضعیت فعلی، افزایش و مشارکت و اعتماد، و بالابردن همدلی، ۴ اقدام اساسی است که در سیره انبیا کاملاً واضح است. اقدام اساسی دیگر در این تئوری این است که «رهبر به عنوان یک نمونه و الگوی خوب، باید آنچه را می‌گوید، زندگی

1. Kouzes & Posner
2. Exemplary Leadership

کند و در واقع آنچه از پیروان انتظار دارد، را با رفتارها و اقدام‌های خود، الگوسازی نماید» (کوزوس و پوسنر، ۲۰۰۷: ۱۶). این نکته در رهبری که در سایر متون رهبری نیز مورد اشاره قرار گرفته است از جمله نکاتی است که در آموزه‌های اسلامی به شدت و به کرات مورد توجه قرار گرفته است که سه مورد از آن‌ها در ذیل ارایه می‌شود:

۱- سوره بقره آیه ۴۴: «اتأمرون الناس بالبر و تنسون انفسکم». اصولاً یک برنامه اساسی برای مبلغین و رهبران این است که بیش از سخن، مردم را با عمل خود هدایت کنند همان‌گونه که امام صادق (ع) فرموده‌اند: «مردم را با عمل خود به نیکی‌ها دعوت کنید نه با زبان خود» (تفسیر نمونه: ۲۱۵).

۲- امام پس از بیعت مردم مدینه در خطبه‌ی ۱۶، سیاست‌های حکومتی را ایراد می‌کند که در اولین جمله آن می‌فرماید: «ذممتی بما أقول رهینه و وانا به زعیم»- آن چه می‌گویم به عهده می‌گیرم و خودم به آن پای‌بندم (نهج‌البلاغه: ۳۸).

۳- امام در خطبه ۳۴ در مورد حقوق متقابل مردم و رهبری می‌فرماید: ای مردم، مرا بر شما و شما را بر من حقی واجب شده است. حق شما بر من، آن‌که از خیرخواهی شما دریغ نورزم و بیت‌المال را میان شما عادلانه تقسیم کنم، و شما را آموزش دهم تا بی‌سواد و نادان نباشید، و شما را تربیت کنم تا راه و رسم زندگی را بدانید. و اما حق من بر شما این است که به بیعت با من وفادار باشید، و در آشکار و نهان برایم خیرخواهی کنید، هرگاه شما را فراخواندم اجابت نمایید و فرمان دادم اطاعت کنید (نهج‌البلاغه: ۶۱).

مورد چهارم: کالئیر و استبان^۱ تئوری رهبری نظام‌مند^۲ را ارایه کرده‌اند که در آن سه رکن اساسی یعنی تأثیر، گشودگی (در برابر تغییر)، و استقلال یا خودمختاری مورد تأکید است. آنچه در تشریح این ارکان به صورتی متفاوت از تئوری‌های پیشین مورد توجه قرار گرفته است توجه عمیق و شدید به حقوق مسلم انسان‌هاست. نگاهی

1. Collier & Esteban
2. Systemic Leadership

دقیق‌تر به این تئوری حاکی از آن است که نویسندگان به جدّ به کرامت انسان‌ها و آزادبودنشان، ایمان دارند. در این تئوری ابراز شده است: «کارگزاران سازمان باید همکارانشان را آنگونه که هستند، بپذیرند: آنها باید به کارکنان احترام بگذارند و مورد تأییدشان قرار دهند البته نه بر مبنای موقعیت و یا موفقیت بلکه به مثابه نفس انسان بودنشان. کارگزاران باید به کارکنان حق دهند تا دیدگاه‌های خودشان را از واقعیت خلق کنند، تجربه‌شان را به شکل دلخواه‌شان تفسیر کنند، و دیدگاه‌هایشان را در گفتگو و مباحثه ابراز نمایند» (کالیئر و استبان، ۲۰۰۰). این نقل قول که از نظر محتوایی شباهت فراوانی با متون الهی دارد بر ۴ موضوع متمرکز شده است: احترام به کارمند بنا به نفس انسان بودنش، اجازه خلق دیدگاه شخصی، اجازه تفسیر تجربه‌ها به صورت شخصی، و اجازه ابراز مباحثه‌گونه‌ی دیدگاه‌ها. این اصول از نکاتی است که در آموزه‌های اسلامی به جدّ مورد تأکید قرار گرفته است و اصول اسلامی با قوت پایبند خلق دیدگاه‌های شخصی، حق ابراز عقیده، و اجتناب شدید از قبولاندن ایده‌ها و عقاید به پیروانش می‌باشد از جمله:

الف) آیه ۲۵۶ سوره بقره: «لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ قَدْ تَبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ» در پذیرش اعتقاد و دین هیچ اجباری نیست چرا که رشد از تباهی به روشنی جدا شده است؛
ب) آیه ۲۱-۲۲ سوره غاشیه: «فَذَكِّرْ إِنَّمَا أَنْتَ مُذَكِّرٌ لَسْتَ عَلَيْهِمْ بِمُصَيِّرٍ» پس تذکر بده که تو صرفاً تذکردهنده‌ای و بر مردم سیطره نداری؛

ج) حضرت نوح در ۹۵ یا ۱۰۵ سال پیامبری، در هیچ مقطعی حاضر نشد تا برکسی دین را تحمیل کند حتی با این توجیه که این تحمیل به خاطر مصلحت خودشان است (نقی‌پورفر، ۱۳۸۵: ۱۵۸).

مورد پنجم: آخرین مورد در این قسمت به تئوری رهبری معتمد^۱ می‌پردازد. اولیو و لوتانز^۲ معتقدند که رهبری معتمد، سازه‌ای زیربنایی است که می‌تواند رهبری تحول‌گرا

1. Authentic Leadership
2. Avolio & Luthans

و اخلاقی را در برگیرد. رهبران معتمد از طریق فرایندهایی مانند «هویت‌سازی، مدلسازی مثبت، حمایت از خودمختاری، و تعاملات مثبت اجتماعی» (گاردنر و همکاران، ۲۰۰۵)، خودآگاهی و خودتنظیمی پیروان را شکل می‌دهند و پیروان وضوح بیشتری درباره ارزش‌ها، هویت و احساساتشان پیدا می‌کنند. در بررسی تطبیقی این دو شاخص می‌توان تأکید آموزه‌های اسلامی بر معرفت نفس را طرح کرد که فراوان در قرآن مورد تأکید قرار گرفته است و معرفت از خویشستن را مقدمه معرفت خداوند می‌دانند. عقیده‌ای اینگونه حاکی از اهمیت بی‌نظیر آگاهی از نفس در نزد اسلام است. هم‌چنین شواهد ذکر شده در مورد چهارم نشان می‌دهد که هیچگاه در سیره انبیاء و دستورات الهی در قرآن، اندکی اجبار برای پذیرش حقیقت وجود ندارد و این انسان‌ها هستند که باید تلاش خود را در جهت شناسایی حقیقت و تصحیح برداشت خود از واقعیت‌های هستی تنظیم کنند. در واقع خودمختاری و مدلسازی مثبت از طریق انبیاء از جمله فرایندهایی است که به طور مستمر در روایات و سیره انبیاء مشاهده شده است. نکته دومی که در رهبری معتمد و نیز در رهبری استراتژیک مطرح شده است این‌که: «رهبری علاوه بر سطح سازمانی و زوجی باید به سطح خود نیز توجه کند چراکه رهبران، عاملان تغییرند و باید به خود/رهبری^۱ توجهی عمیق داشته باشند» (کروسان و همکاران، ۲۰۰۸)؛ البته خودشناسی در رهبر موضوعی است که پیش از این، تنها در تئوری ریچارد بوید (قاسمی، ۱۳۸۲: ۳۳۵) که چندان در ادبیات رهبری شناخته شده نیست، به طور صریح مورد توجه قرار گرفته بود. در شاهد این نکته باید یادآوری کرد که در آیات قرآن، مکرراً به پیامبر تذکر داده شده است که به سیره انبیاء توجه کند یعنی پیامبر هم باید با الهام گرفتن از سیره انبیاء و قصص قرآن، به تغییر و توسعه مستمر قوت‌های شخصیتی و رفتاری خود پردازد (نقی‌پورفر، ۱۳۸۵: ۶۱) و یا در شاهدی دیگر می‌توان به مورد زیر توجه کرد:

1. Self- Leadership

پیامبر بعد از پذیرفتن مقام نبوت مورد خطاب قرار می‌گیرد که: «یا ایها المزمل قم اللیل» ای کسی که با بزرگواری بار سنگین رسالت را به دوش گرفته‌ای شب را به برخیز یعنی رسالت را از خود شروع کن (نقی‌پورفر، ۱۳۸۵: ۱۳۴).

شش فضیلت هسته‌ای که در رهبری معتمد (اخلاقی) مورد تأیید قرار گرفته است عبارتند از: خرد و دانش، «شجاعت (صداقت)» (دارلینگ، ۱۹۹۹)، نوع دوستی، عدالت، تواضع، و تعالی (کروسان و همکاران، ۲۰۰۸). در میان شش فضیلت فوق یکی از فضیلت‌هایی که پیش از مطرح شدن رهبری معتمد (اخلاقی) کمتر مورد توجه قرار گرفته بود، تواضع، فروتنی و دوری از خودپسندی و ستایش از خود در رهبر است که چند شاهد در مورد تأکید جدی آموزه‌های اسلامی بر این فضیلت اخلاقی ارائه می‌گردد:

الف) امام در یکی از طولانی‌ترین سخنرانی‌های خود در تحقیر ارزش‌های جاهلی می‌فرماید: زنها! زنها! از پیروی و فرمانبری سران و بزرگان، آنان که ... خود را بالاتر از آنچه که هستند می‌پندارند (نهج‌البلاغه: ۲۷۵). در واقع امام همه انسان‌ها را از پیروی از رهبران خودستا و خودبزرگ‌بین زنها داده است.

ب) امام در همان خطبه می‌فرماید: *مِنْ أَسْخَفِ حَالَاتِ الْوَلَاهِ عِنْدَ صَالِحِ النَّاسِ، أَنْ يُظَنَّ بِهِمْ حُبُّ الْفَخْرِ، وَ يُوضَعَ أَمْرُهُمْ عَلَى الْكِبَرِ* - از پست‌ترین حالات زمامداران در نزد صالحان این است که گمان برند آنها دوستدار ستایش‌اند، و کشورداری آنان بر کبر و خودپسندی استوار باشد (نهج‌البلاغه: ۳۵۸).

ج) امام علی در نامه ۵۳ در هشدارهایی که به رهبر می‌دهند، می‌فرماید: مبادا به خوبی‌های خود اطمینان کنی، و ستایش را دوست داشته باشی... (نهج‌البلاغه: ۴۱۹).

مسیر حرکتی روبنا به زیربنا (از تئوری‌های موجود به اصول اسلامی) نشان داد که برخی از تئوری‌های غربی به طور بنیادی با آموزه‌های اسلامی آشتی‌ناپذیرند و بکارگیری آن‌ها در بستر اسلام امکان‌ناپذیر خواهد بود. اگرچه تلاش رهبری خدمتگزار در رشد انسان‌هایی سالم‌تر، خردمندتر، آزادتر، و مستقل‌تر (پارولینی و همکاران،

۲۰۰۹)، کاملاً با آموزه‌های الهی و هدف شریعت انطباق دارد و نیز «نیازهای پیروان را بر اهداف سازمان ارجح می‌داند» (پارولینی، ۲۰۰۹) و به «افراد به عنوان انسان، ارزش می‌دهد» (پارولینی و همکاران، ۲۰۰۹، استون و همکاران، ۲۰۰۴) اما تمرکز بیش از حد رهبر بر ارایه خدمت به احتمال فراوان امکان فعلیت بخشیدن ظرفیت‌های یک انسان برجسته را از بین می‌برد که این با پیشینه‌سازی استعداد‌های همه بشریت در اسلام ناهمسوست و نیز در رهبری کاریزماتیک بیم آن می‌رود که تفکر و عقلانیت بیش‌تر تابع احساسات شود. تئوری مبادله رهبر - عضو که عدالت در رهبری به دور است و تئوری مبادله‌ای نگرشی بسیار سطح پایین‌تر از فلسفه رهبری در اسلام دارد.

تئوری‌ها و اندیشه‌های نوظهور در زمینه رهبری نیز به نکات خاص و جدیدی اشاره کرده‌اند که در اسلام به طور جدی مورد توجه قرار گرفته است. اینکه رهبری بر قلب‌ها باید مکمل رهبری بر مغزها و دست‌ها باشد، رهبر باید الگوی عملی رفتارهایش باشد، بنا به رهبری نظام‌مند، خلق دیدگاه‌های شخصی و عدم تحمیل تفسیری خاص از واقعیت‌ها به عنوان حقوق مسلم پیروان فرض شود، رهبر به تقویت خودآگاهی و خودتنظیمی پیروان بپردازد، خودسازی و به خصوص تواضع در اخلاق رهبر نهادینه باشد، همگی نکات نویی در ادبیات رهبری است که به طور جدی مورد تأیید آموزه‌های اسلامی است. همان‌گونه که در ابتدای مقاله بیان شد هدف از این قسمت مرور تئوری‌های مطرح و نیز تئوری‌ها و اندیشه‌های نوظهور در رهبری بود تا دریابیم که آیا ریشه‌ی این تئوری‌ها و اندیشه‌ها با آموزه‌های اسلامی همسوست یا نه؟ و آیا می‌توان تئوری‌های مطرح در رهبری را یکسره پذیرفت و در بستر اسلامی به کار گرفت؟

پارادایم‌سازی رهبری در بستر آموزه‌های اسلامی و جانمایی تئوری‌ها

در قسمت قبل، مروری بر مهم‌ترین نکات در تئوری‌های رهبری شناخته‌شده انجام شد. در این قسمت با اشاره به یک مسیر اصلی که در این تئوری‌ها قابل شناسایی است، تلاش می‌شود پارادایمی ایجاد شود که براساس آن بتوان تئوری‌های شایع رهبری را در یک مسیر

رو به جلو جانمایی کرد و در نهایت به یکی از تئوری‌های جدید رسید که بیشترین همگونی را با پارادایم معرفی شده دارد و از این طی مسیر به نتیجه‌ای نهایی رسید.

اولین دیدگاهی که در ادبیات رهبری بر تئوری‌پردازی حاکم بود را می‌توان نخبه‌پروری نامید. به اعتقاد برنز در این دیدگاه «رهبران به عنوان نخبگان متمایز از دیگران» (افجه، ۱۳۸۸: ۱۸۹) شناخته می‌شدند و تلاش می‌شد تا ویژگی‌ها و خصیصه‌های برتری از رهبران استخراج شود. ضمن این‌که رهبر به هیچ وجه جایگاهی برابر با پیروان نداشت.

بعد از دیدگاه نخبه‌پروری که منجر به شکل‌گیری تئوری خصیصه‌های رهبری یا تئوری صفات مشخصه رهبری گردید، می‌توانیم به تئوری مبادله رهبر-عضو اشاره کنیم. تئوری مبادله رهبر-عضو در حالی که مدعی است با واقعیت رهبری انطباق بسیار بالایی دارد، در بطن خود حاوی دیدگاهی خطرناک است. رهبر با افراد معدودی که ویژگی‌های شخصیتی و ارزش‌های مشابه با او دارند، ارتباط قوی برقرار می‌کند و سایر پیروان، اعضای خارج از گروه محسوب می‌شوند. نتیجه همه مطالعات نشان داده که رضایت شغلی، بهره‌گیری از منابع و امتیازات، و سلامت روحی-روانی در اعضای درون گروهی بیش از اعضای برون گروهی است. وجود عنصری به نام تبعیض در بطن این نظریه واضح به نظر می‌رسد و عواقب منفی اثبات شده‌ی این رفتار رهبر دلیلی بر نگرش غیرعادلانه و غیرالهی موجود در این تئوری است و پیروان به مثابه موجوداتی ارزشمند و دارای شأن روحانی مورد توجه رهبر قرار نمی‌گیرند.

در حالیکه در دیدگاه نخبه‌پروری هیچ جایگاهی برای پیروان و ارزش‌ها یا خواسته‌های آنها دیده نمی‌شود، تئوری مبادله‌ای، حداقل، پیروان را نیز در تئوری‌پردازی وارد می‌کند. در این تئوری، پیرو، انسانی کاملاً اقتصادی در نظر گرفته می‌شود که اگر رهبر پاداش مورد نظر را برای او در نظر گیرد در جهت اهداف از پیش تعیین شده حرکت خواهد کرد بنابراین وقتی به دیدگاه این تئوری در مورد ماهیت انسان و پیرو توجه می‌کنیم مشخص می‌شود اگرچه کمی جلوتر از نخبه‌پروری، پیرو را نیز وارد تئوری‌پردازی

کرده است اما نگرشی کاملاً اقتصادی - مادی به پیروان دارد و در عمل آنها را ابزارهای رسیدن به هدف در نظر می‌گیرد.

مرور تئوری‌های نخبه‌پروری، مبادله رهبر - عضو، و مبادله‌ای حاکی از آن است که در هیچ یک، انسان به عنوان موجودیتی ارزشمند مورد توجه قرار نمی‌گیرد و عدالت در تعاملات رهبر - پیرو و نیز بین پیروان مورد ملاحظه نیست. اگر اساسی‌ترین و عالی‌ترین هدف آموزه‌های اسلامی را تعالی انسان در جهت نزدیکی به خدا بدانیم، همه مکاتب مدیریتی موظف‌اند که پاس داشتن کرامت انسانی و ارزش‌دهی به ذات انسان‌ها را هدف نهایی قرار دهند. مسیر دنبال‌شده در سه تئوری فوق‌الذکر نشان می‌دهد که ارزش‌دهی به انسان‌ها و حفظ شأن و کرامت انسانی به هیچ وجه در اولویت قرار نگرفته است.

با مطرح شدن تئوری رهبری تحول‌گرا، انقلابی بزرگ در مسیر رهبری شکل گرفت. رهبران تحول‌گرا با استفاده از عنصر کاریزما و نیز توجه به ملاحظات انسانی، پیشرفت و توسعه پیروان را هدف می‌گیرند و با خلق تصویری مطلوب، پیروان را تحریک می‌کنند تا در جهت تغییرات مثبت گام بردارند. بنابراین توجه به تعالی و پیشرفت مستمر انسان‌ها از پایه‌های اصلی رهبری تحول‌گراست و بر همین اساس شکاف قابل ملاحظه‌ای در تئوری‌پردازی رهبری شکل گرفته است. اما نقطه ابهامی که در این تئوری وجود دارد این است که آیا انسان‌ها و پیروان در نهایت به عنوان هدف مورد توسعه قرار می‌گیرند یا تأکید بر بالندگی آن‌ها هم‌چنان در جهت افزایش بهره‌وری سازمان است؟

صاحب‌نظران رهبری معتقدند که رهبری تحول‌گرا از کمبودهای اخلاقی رنج می‌برد که ناشی از «تبعیت از اهداف سازمان» (پارولینی و همکاران، ۲۰۰۹) هستند. این نکته توسط استیفنز و همکاران^۱ و و استون^۲ مورد تأکید قرار گرفته است و ویتینگتون^۳ به صاحب‌نظران هشدار داد که انگیزه و تمایل رهبر تحول‌گرا به سمت اهداف سازمانی

-
1. Stephens et al
 2. Whetstone
 3. Whittington

می‌تواند بدل به خودخدمتی^۱ و یا خودپرستی^۲ شود (پارولینی و همکاران، ۲۰۰۹). با این توضیحات اگرچه می‌توان رهبری تحول‌گرا را به دلیل توجه به پیشرفت و بالندگی مستمر انسان‌ها یک گام به جلو دانست اما تعریف کردن این بالندگی در چارچوب اهداف سازمانی محدودیت بزرگی است که این تئوری را نیز از پارادایم اصلی یعنی تعالی بدون قید و شرط انسان دور می‌سازد.

صاحب‌نظران رهبری خدمتگزار را پاسخی به کمبودهای اخلاقی رهبری تحول‌گرا می‌دانند چراکه گرین‌لیف تصریح می‌کند «رهبران خدمتگزار ابتدا اطمینان می‌یابند که پراولویت‌ترین نیازهای پیروان رسیدگی شده‌اند و نوع دوستی را به مثابه زیربنای خدمت‌رسانی به دیگران پیشنهاد می‌کنند» (پارولینی و همکاران، ۲۰۰۹). برخلاف رهبری تحول‌گرا که ابتدا اهداف پیروان را با اهداف سازمان منطبق و سپس آن‌ها را ارضا می‌کند، رهبری خدمتگزار به نیازهای انسانی به عنوان موجودیتی مستقل از سازمان توجه می‌کند. گرین‌لیف اضافه می‌کند که: «پیروان باید به گونه‌ای رشد کنند که سالم‌تر، خردمندتر، آزادتر، و مستقل‌تر شوند» (پارولینی و همکاران، ۲۰۰۹). البته جنبه‌هایی در گفته‌های گرین‌لیف به عنوان ارایه‌دهنده رهبری خدمتگزار وجود دارد که در متون مدیریت کمتر مورد توجه قرار گرفته است. او معتقد است «رهبر خدمتگزار باید به تأثیرش بر افراد کمتر برخوردار جامعه توجه کند و تعیین کند که آیا خدماتش به بهتر زیستن افراد کمک می‌کند یا نه؟» (پارولینی و همکاران، ۲۰۰۹). این جمله حاکی از نگرش کلان و جامعه‌شناسانه‌ی گرین‌لیف به موضوع رهبری است که با آموزه‌های اسلامی بسیار نزدیک است.

فری^۳ معتقد است که تئوری‌های مختلف رهبری به میزان‌های مختلف بر یک یا چند جنبه از عناصر فیزیکی، فکری یا احساسی در تعاملات انسانی در سازمان‌ها تمرکز کرده و عنصر روحانی و معنوی را نادیده گرفته‌اند (فری، ۲۰۰۳). مسیر طی شده در

1. Self- serving
2. Egoistic
3. Frey

تئوری‌های رهبری با پارادایم کرامت و تعالی انسان در نهایت به رهبری خدمتگزار ختم شد که بیشترین قوت را در تحقق این پارادایم داراست اما به نظر می‌رسد عنصری فرافردی و معنوی در آن غائب است؛ عنصری که بتواند حسّ تعلق انسان به یک ماوراء را برانگیزد و انسان به واسطه این حس، احساس بقای روحی - معنوی پیدا کند. رهبری معنوی^۱ تئوری نوظهوری است که در سیر تکاملی تئوری‌های رهبری به سمت کرامت و تعالی انسان در بالاترین جایگاه قرار می‌گیرد.

رهبری معنوی عبارت است از (فری، ۲۰۰۳):

الف) خلق چشم‌اندازی در سازمان که اعضا، حسّ فراخوانده‌شدن را تجربه کنند به گونه‌ای که زندگیشان معنا یابد و احساس تمایز کنند؛

ب) ایجاد فرهنگ اجتماعی / سازمانی مبتنی بر محبت نوع‌دوستانه که در آن رهبران و پیروان برای خود و دیگران، نگرانی، دقت، و قدردانی داشته باشند و در آن‌ها حسّ تعلق داشتن ایجاد شود و احساس کنند که درک می‌شوند.

فلیشمن، مادوک و فولتمن دو بُعد (۱) احساس تعالی، و فراخوانده‌شدن و (۲) نیاز به ارتباط اجتماعی یا تعلق داشتن را از ابعاد اساسی در بقای معنوی مطرح کرده‌اند. فراخوانده‌شدن برمی‌گردد به تجربه تعالی و برتر بودن یا چگونگی تمایز ایجاد کردن از طریق خدمت‌رسانی به دیگران و با انجام این کار، معنا و هدف در زندگی یافتن. بسیاری از افراد نه تنها در جستجوی شایستگی و صلاحیت برای تحقق همه نیروهای بالقوه‌شان از طریق کار هستند بلکه دارای این حس هستند که کار، معنا و ارزش اجتماعی داشته باشد. این اصطلاح مدت‌هاست که به عنوان یکی از مشخصه‌های تعریف‌کننده‌ی یک حرفه بکار می‌رود. افراد حرفه باور دارند که حرفه‌ی انتخاب آن‌ها ارزشمند و برای جامعه حیاتی است و آن‌ها از عضویت در آن حس غرور دارند. چالش رهبران در سازمان یادگیرنده این است که چگونه از طریق درگیری در وظیفه و تعیین

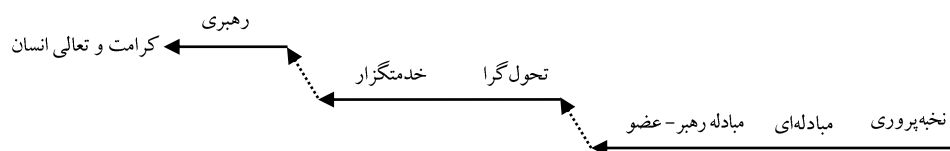
هدف، در کارگران، این حس مشترک را ایجاد کنند.

در محیط کار، افراد تعلقات‌شان و اینکه می‌توانند حس جزئی از یک جامعه بزرگتر بودن را داشته باشند، را ارزش می‌نهند. هنگامی که خودمان را به گروه‌های اجتماعی اختصاص می‌دهیم، این عضویت، معنا و مفهوم شخصیت ما را از طریق قرار دادن آن در شبکه روابط اجتماعی، گسترش می‌دهد. هنگامی که خودمان را با زندگی اجتماعی بزرگتر اطرافمان بشناسیم، سریع‌تر رشد می‌کنیم (فری، ۲۰۰۳).

وال گودینگ^۱ در مقاله‌ای تحت عنوان «سازمان‌های فردا در دو دهه آینده چگونه به نظر خواهند رسید؟» به همین موضوع اشاره می‌کند: «افراد خواستار آنند که احساس کنند آنها و سازمانشان کاری انجام می‌دهند که ارزشمند است، کاری که به شغلشان معنا می‌بخشد، کاری که دلیلی برای از خواب برخاستن و کار روزمره است» (کوپر، ۲۰۰۵: ۳۵۱).

آنچه در تئوری رهبری معنوی قابل احترام است، نگرش متفاوت و کلان‌تری است که این تئوری در ادبیات رهبری وارد کرده است اما به نظر می‌رسد این تئوری و به خصوص بُعد اول آن تا مرحله پختگی فاصله داشته باشد. اگر به آموزه‌های اسلامی نقیبی بزنیم، چشم‌انداز متعالی‌ای که افراد از حرکت به سمت آن، احساس معنایابی در زندگی را تجربه کنند، می‌تواند در چارچوب اصل توحید و معاد در اسلام معنا یابد و در واقع حس فراخوانده‌شدنی که فری با این عظمت و قدرت معنابخشی در تئوری‌اش طرح می‌کند تنها زمانی قابل تصور است که جهان فرامادی و اعتقاد به متافیزیک مورد پذیرش قرار گیرد.

نتیجه بررسی‌های فوق را می‌توان در شکل زیر خلاصه کرد:



نتیجه گیری

در قسمت اول مقاله تئوری‌های مشهور رهبری مورد موشکافی و تحلیل قرار گرفتند و ریشه‌های آن‌ها با آموزه‌های اسلامی مورد کاوش قرار گرفت. در کل آموزه‌های اسلامی با جنبه‌هایی از تئوری رهبری کارزماتیک و تئوری رهبری خدمتگزار ناهمسوست در حالی که تئوری مبادله رهبر-عضو و رهبری مبادله‌ای به طور اساسی و از بنیان با آموزه‌های اسلامی غیرقابل جمع‌اند؛ در نتیجه برخی تئوری‌های غربی قابل آشتی دادن با بستر اسلامی نیستند. در قسمت دوم به گونه‌ای تئوری‌های رهبری را تحلیل کردیم که یک شاخص مشترک در آن‌ها مورد مذاقه قرار گیرد.

کرامت و تعالی انسان به عنوان اساسی‌ترین هدف آموزه‌های اسلامی، پارادایمی بود که در تئوری‌ها ردیابی شد و دریافتیم که هرچه به ترتیب از رهبری نخبه‌پرور، مبادله‌ای، و مبادله رهبر-عضو به سمت رهبری تحول‌گرا و خدمتگزار حرکت می‌کنیم حضور این پارادایم پررنگ‌تر می‌شود و در نهایت رهبری معنوی به مثابه یکی از نوظهورترین تئوری‌های رهبری حاوی توجهی متفاوت به تعالی انسان‌هاست. این پارادایم‌سازی و کنکاش نشان می‌دهد که تئوری‌پردازی رهبری در گذر تاریخی به کرامت و تعالی انسان نزدیک‌تر شده است و آموزه‌های اسلامی می‌توانند در ادامه این مسیر کمک‌رسان باشند.

این بررسی نشان می‌دهد که متخصصان اسلامی می‌توانند نقشی پررنگ در ادامه مسیر تئوری‌پردازی رهبری ایفا کنند؛ چرا که استخراج آموزه‌های اصیل اسلامی کاری گرانمایه است که می‌توان از آن‌ها به عنوان خطوط راهنما در تئوری‌پردازی بهره جست. این پارادایم و حرکت تئوری‌پردازی به سمت تحقق آن حاکی از نزدیک شدن به فلسفه رهبری پیامبران در اسلام است. بنابراین مکتب اسلام و نیز عرفان اسلامی می‌تواند در پررنگ‌تر کردن نقش معنویت در رهبری بسیار کمک‌رسان باشد و تئوری‌پردازی رهبری را هرچه بیشتر به کرامت و تعالی انسان نزدیک سازد.

منابع و مأخذ

۱. امام علی (ع). (۱۳۸۲)، *نهج البلاغه*، (مترجم: محمد دشتی)، چاپ هفتم، موسسه فرهنگی تحقیقاتی امیرالمومنین، تهران.
۲. افجه، سیدعلی اکبر. (۱۳۸۰)، *مبانی فلسفی و تئوری‌های رهبری و رفتار سازمانی*، چاپ اول، انتشارات سمت، تهران.
۳. افجه، سیدعلی اکبر. (۱۳۸۸)، *نظریه‌های رفتاری سازمان*، چاپ اول، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی، تهران.
۴. بومر، فرانکلین لوفان. (۱۳۸۲)، *جریان‌های بزرگ در تاریخ اندیشه غربی*، چاپ دوم، انتشارات باز، تهران.
۵. چالمرز، آلن اف. (۱۳۸۷)، *چیستی علم: درآمدی بر مکاتب علم‌شناسی فلسفی*، چاپ نهم، انتشارات سمت، تهران.
۶. رابینز، استیفن. پی. (۱۳۸۴)، *مدیریت رفتار سازمانی*، (مترجمان: فرزاد امیدواران و همکاران)، چاپ اول، موسسه کتاب مهربان نشر، تهران، ایران.
۷. سروش، عبدالکریم. (۱۳۷۸)، *ادب قدرت، ادب عدالت*، چاپ سوم، انتشارات صراط، تهران.
۸. قاسمی، بهروز. (۱۳۸۲)، *تئوری‌های رفتار سازمانی*، چاپ اول، انتشارات هیأت، تهران.
۹. کریتنر، رابرت و کینیک، آنجلو. (۱۳۸۶)، *مدیریت رفتار سازمانی (مفاهیم، مهارت‌ها و کاربردها)*، چاپ دوم، انتشارات پیام پویا، تهران.
۱۰. مکارم شیرازی، ناصر. (۱۳۸۹)، *تفسیر نمونه*، نسخه الکترونیکی.
۱۱. نقی پورفر، ولی‌الله. (۱۳۸۴)، *رهبری بصیر در اسلام*، کمال مدیریت، شماره ۸ و ۹، ص: ۴۱-۵۵.
۱۲. نقی پورفر، ولی‌الله. (۱۳۸۵)، *اصول مدیریت اسلامی و الگوهای آن*، چاپ بیست و پنجم، انتشارات مرکز مطالعات و تحقیقات مدیریت اسلامی، تهران.
13. Bowie, N. (2000), "A Kantian theory of leadership", *The Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 21, No. 4, pp. 185- 193.
14. Collier, J. and Esteban, R. (2000), "Systemic leadership: ethical and effective", *The Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 21, No. 4, pp. 207- 215.
15. Cooper, C. (2005), "Leadership and Management in the 21st Century", 1st Ed, Oxford University Press Inc., USA.

16. Crossan, M., Vera, D. and Nanjad, L. (2008), "Transcendent Leadership: Strategic Leadership in dynamic environments", *The Leadership Quarterly*, Vol. 19, pp. 569- 581.
17. Darling, J. R. (1999), "Organizational excellence and leadership strategies: principles followed by top multinational executives", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 20, No. 6, pp. 309- 321.
18. Dubrin, A. J. (2004), "Applying Psychology: individual and organizational effectiveness", 6th Ed, Pearson Education Ltd, USA.
19. Frey, L. W. (2003), "Toward a theory of spiritual leadership", *The Leadership Quarterly*, Vol. 14, pp. 693- 727.
20. Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D., & Walumbwa, F. (2005), "Can you see the real me? A self-based model of authentic leader and follower development", *The Leadership Quarterly*, Vol. 16, pp. 343-372.
21. Kan, M. M. and Parry, K. W. (2004), "Identifying paradox: A grounded theory of leadership in overcoming resistance to change", *The Leadership Quarterly*, Vol. 15, pp. 467- 491.
22. Kouzes, J. M. and Posner, B. Z. (2007), "The Leadership Challenge", 4th Ed, Jhon Wily & Sons Ltd, USA.
23. Manning, G. and Curtis, K. (2009), "The Art of Leadership", 3rd Ed, McGraw Hill Ltd, New York, USA.
24. Nicholls, Jhon. (1994), "The "Heart, Head and Hands" of Transforming Leadership", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 15, No. 6, pp. 8-15.
25. Parolini, J., Patterson, K. and Winston, B. (2009), "Distinguishing between transformational and servant leadership", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 30, No. 3, pp. 274-291.
26. Sosik, J. J. and Dinger, S. L. (2007), "Relationships between leadership style and vision content: The moderating role of need for social approval, self- monitoring, and need for social power", *The Leadership Quarterly*, Vol. 18, pp. 134- 153.
27. Stone, A. G., Russell, R. F. (2004), "Transformational versus servant leadership: a difference in leader focus", *The Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 25, No. 4, pp. 349-361.