



پیش‌آیندها و پیامدهای سبک رهبری امامین انقلاب

در قیاس با سبک‌های علمی مدیریت و رهبری

تاریخ دریافت مقاله: 1400/06/29 تاریخ پذیرش مقاله: 1400/07/19 حسین قدیانی

چکیده

پژوهش حاضر سبک و مدل رهبری امامین انقلاب به لحاظ عملی در رفتار و عملکرد حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در چهل سالگی عمر شریف انقلاب اسلامی را تحلیل و بررسی می‌کند و در پی پاسخ به سوالات محوری، رهبری انسان‌گرایانه از منظر منابع اسلامی دارای چه ویژگی‌هایی است؟ پیش‌آیندها و پیامدهای سبک رهبری امامین انقلاب کدامند؟ و سبک رهبری امامین انقلاب با سبک‌های رهبری موجود چه تفاوت‌ها و برتری‌هایی دارد؟ می‌باشد. مقاله حاضر به لحاظ روش گردآوری داده‌ها؛ کتابخانه‌ای و نوع تحلیل آن؛ توصیفی - تحلیلی می‌باشد و از نظر هدف و نوع تحقیق بنیادین و از لحاظ استراتژی تحقیق قیاسی - استدلالی مبتنی بر مطالعه اسنادی و منابع کتابخانه‌ای می‌باشد. یافته‌ها و نتایج: در پاسخ به سوال اول ویژگی رهبری انسان‌گرایانه از دیدگاه اسلام توسعه‌فردی رهبر است، کسی که با پشتوانه سرمایه اخلاقی و فطری که در خود به طور تمام و کمال به عینیت رسانیده است، توانسته خود را بشناسد و به استعدادهای درونی خود دست یابد از این رو شایسته تابعیت است، در دین اسلام، مدیریت بر دیگران در سایه مدیریت بر خود و اصلاح رابطه میان خود و خدا امکان‌پذیر است. در پاسخ به سوال دوم پیش‌آیندهای سبک رهبری امامین انقلاب در قالب ویژگی‌های تاریخچه شخصیت، زندگی رهبر و وقایع برانگیزاننده، الگوهای نقش مثبت فرد، الگوسازی مثبت رهبر، خودآگاهی رهبر نسبت به نقاط قوت و ضعف خود و ارزش‌های رهبر قابل بهره‌برداری می‌باشد. در پاسخ به سوال سوم پاره‌ای از پیامدهای سبک رهبری امامین انقلاب از طریق کمک به کلیه اقشار مردم برای یافتن معنا در کار، افزایش خوش‌بینی و خلق روابط شفاف که باعث ایجاد اعتماد بیشتر و تقویت و ترویج جو اخلاقی مثبت شوند تجلی می‌یابد. در پاسخ به سوال چهارم محققان به این نتیجه رسیدند که مفهوم رهبری رهبران انقلاب می‌تواند اشکال مثبت رهبری مثل رهبری تحول‌گرا، فرهمند، خدمتگزار، اخلاقی و معنوی را یکپارچه کند.

کلمات کلیدی

سبک رهبری، امامین انقلاب، چهل سالگی انقلاب، رهبری اسلامی

گروه مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران. H.ghadiani2000@gmail.com

مقدمه

ضرورت و نیاز روز افزون جامعه به وجود رهبر و اهمیت عملکرد او بر کسی پوشیده نیست. رهبری با انگیزه و اثربخش در جامعه، عامل اصلی و اساسی در ایجاد همفکری و همدلی در بین احاد اقوام و مذاهب است. تاکنون نظریه‌های متفاوتی در مورد مدل و سبک‌های رهبری مطرح شده است. تحقیقات اخیر ثابت کرده است مهم‌ترین عامل تأثیرگذار بر موفقیت رهبر رشد و تعالی درونی رهبر یعنی رشد و تعالی در شناخت خود یا همان خودآگاهی و خودتنظیمی است (آولیو و گاردنر¹، 2005؛ ساسیک²، 2005؛ ریو³، 2005؛ براون و تروینو⁴، 2006؛ یامارینو و همکاران⁵، 2008؛ به نقل از مومنی، 1390). از این رو، نظریه‌های اخیر بر ویژگی‌ها و خصوصیات اخلاقی و معنوی رهبر متمرکز هستند. براین اساس، پایه و مبانی نظریه‌های اخیر فراتر از اثربخشی عملکرد سازمانی است و حتی رهبری جامعه را نیز دربر می‌گیرد. بطور نمونه، نظریه‌های رهبری همچون رهبری فرهمند و رهبری خدمتگزار الگوی خود را از میان رهبران موفق همچون گاندی انتخاب می‌کنند، از اینرو، مؤلفه‌ها و الگوهای را که معرفی می‌کنند می‌توانند برای رهبری جامعه نیز کاربرد داشته باشد. در همین راستا، در سال 2005، آولیو و گاردنر نظریه رهبری اصیل را مطرح کردند. این نظریه آخرین نظریه مهمی است که بر ویژگی‌ها و خصوصیات اخلاقی رهبر و رفتارها و فرآیندهای رهبری نتیجه شده از آنها، تمرکز دارد. هدف این نظریه دریافتن عامل یا عواملی است که ویژگی‌ها و خصوصیات اخلاقی متعالی را خلق کند تا از طریق آنها بتواند رهبری را پرورش دهد که در تمامی شرایط و مکان‌ها، عملکردی اثربخش داشته باشد و به بعد دیگر زندگی انسانی، فراتر از روابط عادی رهبر و پیرو توجه نمایند؛ یعنی به جای ایجاد محدودیت، استقلال بدهند و به جای کنترل، اعتماد کنند (فرهلم⁶، 1996 به نقل از آقایی و همکاران، 1390). و نیز باید اشاره داشت که توجه به معنویت در حل مشکلات گوناگون زندگی و ارزشمند و معنادار نمودن به زندگی انسان موثر است زیرا با وجود آن افراد علیرغم رفتار عقلایی، نگرشی مثبت به خود و دیگران خواهند داشت (فرامرزی، 1388). اساس نظریه‌های اخیر بر دو بعد روانشناختی خودآگاهی و خودتنظیمی رهبر است که با نام فرآیند توسعه فردی رهبر معرفی شده است.

مطالعات صورت پذیرفته در حوزه جوامع، نهادها و سازمان‌ها نشان داده‌اند که موفقیت آنها در گرو وجود رهبری اثربخش است و این امر در هدایت کلیه امور صادق است. از آنجا که کشورها همواره در معرض تعارض قرار دارند و از سوی دیگر در هزاره سوم میلادی با چالش‌های فزاینده محیطی نیز مواجه هستند، حل و فصل اینگونه چالش‌ها و تعارض‌ها مستلزم برخورداری از سبک رهبری و مدیریتی کارآمد

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره 3، پائیز 1400

و اثربخش خواهد بود. نوع و سبک رهبری‌ای که در شرایط گوناگون و متغیر باعث تطبیق سریع با آن شرایط گردد، تعارض‌ها را مدیریت کند و در به وجود آمدن هماهنگی در واحدهای گوناگون تلاش نماید (نکویی مقدم و همکاران، 1386).

در همین زمینه نیز کامرون⁷ (2008)، چنین بیان می‌کند که استراتژی‌های رهبری بخصوصی، می‌توانند شکوفایی بیشتر جوامع و سازمان را تسهیل کرده و آن را به سوی عملکردهای فوق‌العاده مثبت سوق دهند. به عنوان مثال، رهبرانی که وثوق و اصالت بیشتری دارند، رفتار شفاف‌تری را نشان می‌دهند که پرورش یافته و فعال است و ایجاد اعتماد می‌کند (چان و همکاران⁸، 2005؛ هارتل و اشکاناسی⁹، 2011).

حال ما می‌بینیم که در اواخر قرن بیستم با به ثمر نشستن انقلاب اسلامی، دنیای سیاست و حوزه علم مدیریت شاهد نوع و سبک جدیدی از رهبری می‌باشند. رهبری که بر اساس ارزش‌ها و اهداف والای اسلامی، راستی و درستی و خضوع به امر هدایت مردم مسلمان ایران زمین و در سطح وسیع‌تر با تبیین و اشاعه اصول انسانی و اسلامی به جهت دهی عام جهان اسلام می‌پردازد. همچنین در نزدیک به سه دهه گذشته دنیا گواه به ادامه این حرکت و هدایت توسط خلف صالح حضرت روح‌الله (ره) یعنی امام‌المسلمین حضرت آیت‌الله خامنه‌ای (مدظله العالی) می‌باشد که ایشان علاوه بر ایران به طور خاص‌تر در پهنه غرب آسیا (خاور میانه)، با الهام گرفتن از سیره و منش رسول خدا (ص) و ائمه معصومین علیهما السلام و در بستر دین مبین اسلام؛ در قلوب مسلمین و سایر آزادگان و مستضعفین عالم نفوذ کرده و با بیان آرمانهای الهام بخش، آنها را به حرکت پویا و گسترده در جهت استکبار ستیزی و ایجاد عدالت و آمادگی جهت پذیرش و ظهور مصلح جهانی آماده می‌نمایند.

اگر ما بر اساس همه تئوریهای مدیریت و رهبری، محور و قلب رهبری را نفوذ بدانیم با این سوال مواجه می‌گردیم که این نفوذ صورت گرفته اخیر توسط دو رهبر انقلاب (گذشته و حال) از چه نوع و جنسی می‌باشد که با یک خطابه و سخنرانی از داخل یک حسینیه محقر و کوچک هزاران نفر را با کمترین تجهیزات و امکانات رزمی و جنگی، راهی جبهه‌های دفاع از اسلام و میهن می‌کند و یا با یک بیان و چند جمله حکیمانه پس از گذشت سالها از پیروزی انقلاب، میلیونها نفر را در سراسر کشور در راهپیمایی 22 بهمن به خیابانها می‌کشاند.

با توجه به مطالب فوق‌الذکر و مطالعات انجام گرفته اینگونه استنباط می‌شود که توجه به الگوی خاصی از رهبری تاثیرگذار در تعامل با سایر سبک‌ها و مدل‌های رهبری حائز اهمیت، ضروری و مهم است؛

پیش‌آیندها و پیامدهای سبک رهبری امامین انقلاب در قیاس با سبک‌های علمی مدیریت رهبری/قربانی

بنابراین پژوهشگر در چهلمین سال انقلاب که این نوع از سبک رهبری هم به چهل سالگی خود رسیده در این تحقیق توصیفی-تحلیلی در پی پاسخگویی به سوالات ذیل می‌باشند: 1- رهبری انسانگرایانه از منظر منابع اسلامی دارای چه ویژگی‌هایی است؟ 2- پیش‌آیندهای سبک رهبری امامین انقلاب کدامند؟ 3- پیامدهای سبک رهبری امامین انقلاب کدامند؟ و 4- سبک رهبری امامین انقلاب با سبک‌های رهبری موجود چه تفاوت‌ها و برتری‌هایی دارد؟

مفاهیم و مبانی نظری

تاریخچه رهبری

نخستین پژوهش درباره رهبری در سال 1904 میلادی منتشر شد و مهم‌ترین رویکردهای اولیه آن، در طول جنگ جهانی اول به وقوع پیوست (ساعتچی و عزیزپور پویی، 1384). در فاصله میان جنگ‌های جهانی اول و دوم بیشترین توجه، به صفات رهبری و شیوه‌های رفتاری رهبری بود، به گونه‌ای که افراد با استفاده از آن، به رهبری دست می‌یافتند. در ادامه این پژوهش‌ها نیز دانشمندان غربی و شرقی کوشیده‌اند تا پاسخی مناسب برای این پرسش بیابند که چه کسی می‌تواند رهبر موفق و اثربخش باشد. سیر تکاملی این نظریه‌پردازی‌ها به شرح زیر است (دهقانی زنگنه و امیری، 1392):

- 1) رویکرد آبر مرد¹⁰؛ 2) رویکرد رهبری فرهنگد یا کاریزماتیک؛ 3) رویکرد ویژگی‌های رهبر؛
- 4) رویکرد رفتار رهبر؛ 5) رویکرد موقعیتی و اقتضایی رهبری؛ 6) رویکرد رهبری هدف-مسیر¹¹؛
- 7) رویکرد رهبری مبادله‌ای؛ 8) رویکرد رهبری تحول‌گرا؛ 9) رویکرد رهبری شناختی¹²؛
- 10) رویکرد رهبری خدمتگزار؛ 11) رویکرد رهبری تبادل رهبر-اعضا¹³؛ 12) رویکرد رهبری پیچیدگی¹⁴؛
- 13) رویکرد رهبری تقابل فرهنگی¹⁵؛ 14) رویکرد رهبری الکترونیک¹⁶؛ 15) رویکرد رهبری نسل جدید¹⁷؛
- 16) رویکرد رهبری اصیل؛ 17) رویکرد رهبری جمعی¹⁸؛ 18) رویکرد رهبری معنوی¹⁹؛
- 19) رویکرد رهبری اخلاقی²⁰.

مبانی نظری رهبری

تئوری‌های رهبری بر پایه دیدگاه‌های متفاوت و متعددی قرار دارد که سیر تکاملی نظریه‌پردازی‌ها درباره آن در جدول شماره 1 به ترتیب در دو ستون عنوان تئوری و خصوصیات تئوری آمده است.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره 3، پائیز 1400

جدول 1: ویژگی‌های تئوری‌های رهبری (دهقانی زنگنه و امیری، 1392)

ویژگی‌ها	رهبری تئوری
بر اساس این رویکرد، رهبران زاده می‌شوند نه اینکه ساخته شوند و این رهبران دارای ویژگی‌های استثنایی هستند که منتهی به رهبری می‌شود. (فینا، 2010)	ابرمرد
کاریزما، در اصطلاح به خصوصیت کسی گفته می‌شود که به‌شخصه و یا به عقیده دیگران، دارای قدرت رهبری فوق‌العاده است. (رایبیز، 1383)	کاریزماتیک
افراد خصائص منحصر به فردی دارند که آن‌ها را سرآمد دیگران می‌کند. فهرست این صفات به نسبت پایدار هستند و می‌تواند مشخص و اندازه‌گیری شوند. (مورهد گریفین، 1382)	ویژگی‌های رهبر
رهبران ساخته می‌شوند نه اینکه زاده شوند. رهبران به‌وسیله مجموعه‌ای از رفتارهایی که آموختنی هستند شناخته می‌شوند (فینا، 2010).	رفتاری
مطابق با این رویکرد، اثر بخشی سبک خاصی از رفتار رهبر به موقعیت و شرایط موجود بستگی دارد. با تغییر شرایط، بهترین و مناسب‌ترین سبک مورد استفاده تغییر می‌کند. این موضوع، نظریه بهترین سبک رهبری را کاملاً به چالش می‌کشد (کریتر و کینکی، 1384).	اقتضایی
رهبران موفق، مسیرهای ساختاری ایجاد می‌کنند که به پیروان کمک کند تا اهداف کاری را محقق سازند (فینا، 2010)	مسیر-هدف
این رویکرد بر تعاملات (داد و ستدهای) میان مدیران و کارکنان متمرکز است. (پاداش و تنبیه) بهترین راه رهبران برای برانگیزاندن عملکرد پیروان است. (مولینز، 1999)	مبادله‌ای
رهبری تحول‌آفرین بر رفتار نمادین رهبر، پیام‌های الهام‌بخش و رؤیایی، ارتباطات غیرکلامی، گرایش به ارزش‌های ایدئولوژیک و تحریک فکری پیروان توسط رهبر تأکید می‌ورزد. همچنین، نمایانگر درجه اعتماد پیروان به رهبر و انتظارات رهبر از کارکنان در زمینه فداکاری و عملکرد آن‌هاست. رهبر تحول‌آفرین پیروان را بر می‌انگیزد تا بیشتر از آنچه به طور معمول از آن‌ها انتظار می‌رود، عمل کنند. (مولینز، 1999)	تحول‌گرا یا تحول‌آفرین
این رهبران کسانی هستند که به‌وسیله لغات یا مثال‌های فردی در افکار و احساسات پیروان نفوذ می‌کنند (فینا، 2010).	شناختی
گرین لیف که ابداع‌کننده چنین سبک رهبری است، رهبران خدمتگزار را چنین تعریف می‌کند: رهبران خدمتگزار روی خدمت‌رسانی به دیگران تأکید می‌کنند و منافع شخصی را فدای منافع دیگران می‌کنند تا افراد از درایت و اختیار و سلامت بیشتری برخوردار شوند و خودشان تبدیل به رهبرانی خدمتگزار شوند (حسن پور، 1383).	خدمتگزار
این رویکرد بر پایه این فرضیه قرار دارد که رهبران رابطه منحصر به فردی با یکایک زیردستان برقرار کرده و با هر کدام به گونه‌ای خاص رفتار می‌کنند (کریتر و کینکی، 1384).	تبادل رهبر اعضا

پیش‌آیندها و پیامدهای سبک رهبری امامین انقلاب در قیاس با سبک‌های علمی مدیران رهبری/قدا بانی

رهبری در یک سیستم تعاملات متقابل و پویا پیچیده قرار می‌گیرد که سه نقش (تطبیق، اداره و توانمندی) دارد که روابط پویا بین زمینه عملکرد سازمان را بازتاب می‌دهد (فینا، 2010).	پیچیدگی
رهبری در یک محیط چند فرهنگی با بین فرهنگی متفاوت قرار می‌گیرد (فینا، 2010)	بین فرهنگی
رهبری در یک محیطی با فناوری اطلاعاتی پیشرفته قرار می‌گیرد که رهبری از طریق طیفی از رسانه‌ها با فناوری اطلاعاتی پیشرفته انجام می‌پذیرد (فینا، 2010).	رهبری الکترونیک
این رویکرد ترکیبی از رویکرد رهبری تحول‌آفرین و کاریزماتیک با تمرکز بر رفتار، دیدگاه، الهام بخشی، ایدئولوژی و ارزش‌های اخلاق رهبری است (فینا، 2010).	نسل جدید
تئوری رهبری اصیل، بر خود کنترلی و خود آگاهی رهبر و پیروان، سرمایه مثبت روانشناسی و نقش تعدیل گر، مثبت سازمانی تمرکز دارد (آوالیو و همکاران، 2005).	رهبری اصیل
در این تئوری، اعضا به صورت جمعی نقش رهبری را ایفا می‌کنند (فینا، 2010).	تئوری رهبری جمعی
این رویکرد، در برگزیده ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهایی است که برای به خودی خود برانگیزان خود شخص و دیگران ضروری است، به طوری که آن‌ها از طریق حرفه و عضویت خود احساس، بقای معنوی کنند (فرای، 2003)	رهبری معنوی
مدل رهبری اخلاقی در قالب رفتارها و ویژگی‌های رهبری مثل رفتارهای عادلانه و دلسوزانه کارکنان، صداقت و استانداردهای اخلاقی سطح بالا و ایجاد مسئولیت‌پذیری در کارکنان برای رفتارهای اخلاقی، مطرح شده است (پراون و همکاران، 2005).	رهبری اخلاقی

مفروضات رهبری

این مفروضات پایه و اساس تحقیقات رهبری بوده و با شناخت آن‌ها، محققین مسائل خود را ساده، و مبانی حاکم بر پژوهش‌های صورت پذیرفته در حوزه رهبری را منعکس می‌کنند (ملاین و پرری 2004،²¹ به نقل از عباسی، 1390). جدول شماره 2 مفروضات رهبری را به طور خلاصه نشان می‌دهد.

جدول 2: مفروضات رهبری (ملاین و پری، 2004)

<p>مفروض دوم: آمیختگی رهبری با نفوذ تحقیقات باندورا (۱۹۶۵، ۱۹۷۷)، بس و گولدمن (2001)، هانت (1991)، پری (۱۹۹۸، ۱۹۹۹) و یوکل (۱۹۹۹، ۲۰۰۲)، رهبری را پدیده اجتماعی با جریان‌ی از نفوذ گذاری و نفوذ پذیری می‌دانند. این بحث در بررسی احوال رهبران توانمند، بیش از همه جلب توجه می‌کند.</p>	<p>مفروض اول: آمیختگی رهبری با تغییر هکمن، جانسون (1996) و یوکل (2002)، کلمه تغییر را جزئی از ذات رهبری فرض کرده و معتقدند که رهبری اثربخش با استفاده از تغییرات عمده به نتایج موفقیت آمیز می‌رسد. ماهیت تغییرات، اگر چه غیر قابل کنترل و متشکل از فعل و انفعالات پیچیده است، اما رهبری با تسلط بر حوزه‌های گوناگون اطلاعات (اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و تکنولوژی) می‌تواند آن‌ها را بفهمد.</p>
<p>مفروض چهارم: آمیختگی رهبری با هدف اهداف راهنمای خلق آینده و ابزاری برای اثربخشی برنامه‌های رهبری است. ب‌اس (۱۹۹۸، ۱۹۹۰، ۱۹۸۵) تعیین اهداف را مهم و هدف‌گرایی را اساس تحول می‌داند و معتقد است: رهبری برای کسب موفقیت، می‌بایست افراد را به تحقق چشم‌اندازهای مشترک ترغیب کند؛ زیرا تدوین اهداف معتبر، واقعی و جذاب، انگیزش و پیشرفت پیروان را به دنبال دارد. با تعیین اهداف رهبری قادر به درک گذشته، واقعیت‌های کنونی و مسائل آینده است.</p>	<p>مفروض سوم: آمیختگی رهبری با گروه رهبری زمینه گروهی دارد و در درون گروه اتفاق می‌افتد. به واقع پدیده‌ای است که با حضور افراد و تبعیتی که از طرف آن‌ها صورت می‌گیرد، ظاهر می‌شود. این پدیده دو طرفه است و برای درک آن بایستی ارتباط با پیروان را درک کرد، حتی اگر رفتار و عملکردشان مورد قبول نباشد.</p>

بنابراین به واسطه آگاهی از مفروضات رهبری و نظریه‌هایی که بر اساس آن‌ها تولید شدند، رهبری می‌تواند با ویژگی‌های مطلوب فردی؛ و گاه با استفاده از موقعیت و رفتارهای گوناگون، بر فرد یا گروهی از افراد اثر گذارده و موجب تحقق اهداف مشترک شود.

مروری بر سبک‌های نوین مدیریت و رهبری

سبک رهبری فرهمند (کارزماتیک)

رهبران فرهمند و ویژگی‌های این رهبران به پیروان انگیزه می‌دهد تا موفقیت‌های فوق‌العاده‌ای به دست آورند (آولیو و همکاران، 2004). جهت‌گیری رفتاری رهبران فرهمند شامل، ریسک‌پذیری، صراحت، ارتباطات مؤثر و جذابیت ویژه‌ای است که پیروان را به سوی خود جذب می‌کند و آن‌ها را جهت اجرای مأموریت و چشم‌انداز مدنظر رهبر به حرکت درمی‌آورد. جذابیت یک پدیده اسنادی در نظر گرفته می‌شود که توسط پیروانی که رفتارهای رهبر را در چارچوب سازمانی مشاهده می‌کنند، تعیین می‌شود. ویژگی‌های

پیش‌آیندها و پیامدهای سبک رهبری امامین انقلاب در قیاس با سبک‌های علمی مدیریت رهبری/قربانی

شخصی که برای این رهبران از سوی نظریه‌پردازان مشخص شده است، تأکید بر اعتماد به نفس، تسلط و نیاز به نفوذ است (کانگر و کانگو، 1987،²²).

موفقیت چنین سازمان‌هایی اغلب با حضور رهبر فرهمند در ارتباط است، در حالی که رهبری مؤثر با عملکرد، در طول زمان در ارتباط است نه با جذابیت فردی (هگتون، 1998،²³).

سبک رهبری اصیل

در عصر حاضر به دلیل کثرت اعمال و رفتارهای غیراخلاقی که از انسان‌ها سر میزند، فعالیت‌های غیراخلاقی به صورت یک عرف نامطلوب در اغلب جوامع مشاهده می‌شود. اندیشمندان به عنوان قشری از طلایه داران فضیلت‌های انسانی، با مطرح کردن نظریه‌های اخلاقی، گامی مثبت در جهت احیای اصول مورد توافق برداشته‌اند و می‌توان گفت که اخیراً این رویکرد اخلاقی به حوزه نظریه‌های رهبری نیز رخنه کرده است و منجر به خلق سبکی بدیع و ارزشمند تحت عنوان رهبری اصیل²⁴، شده است. در حقیقت رهبری اصیل، پاسخی به نقصان و کاستی دیگر سبک‌های رهبری مبنی بر توجه کم آن‌ها به اصول اخلاقی هست. رهبری اصیل در تلاش است تا اصول والای اخلاقی را در عمل به کار گیرد و روابط رهبر و پیروان را به کمک آن تقویت کند و استحکام بخشد (سبحانی و همتیان، 1393).

سبک رهبری خدمتگزار

این مدل رهبری، رهبرانی را معرفی می‌کند که با فروتنی در خدمت پیروانشان هستند و افرادی که با آن‌ها کار می‌کنند بالاترین سطح تعهد را نشان می‌دهند (آولیو و همکاران، 2004). رهبران خدمتگزار با وجدان خود و نیز با ادراک اخلاقی از آنچه که می‌دانند درست است و آنچه را که می‌دانند نادرست است، زندگی می‌کنند. مسئولیت اخلاقی آن‌ها پایه و اساسی را برای انضباط، فداکاری و اشتیاق فراهم می‌کند (گرینلیف، 1977،²⁵). تحقیقات تجربی انجام پذیرفته در این حوزه نشان داده‌اند که ویژگی‌های رهبران خدمتگزار رابطه مثبتی با امنیت و رضایت پیروان و تعهد سازمانی آنان دارد (آولیو و همکاران، 2009). همچنین ارتباطات مثبتی بین رهبری خدمتگزار یک رهبر و میزان تبعیت پیروان از ارزش‌های رهبر مثل همدلی، صداقت و شایستگی دیده شده است (آولیو و همکاران، 2009). برخی از ابعاد محوری در رهبری خدمتگزار با رهبری اصیل همپوشانی دارد، به طوری که هر دو تأکید دارند که اصالت و فروتنی نشان دهنده خودآگاهی و خود انضباطی است (آولیو و گاردنر، 2005). در حالی که رهبران اصیل در توسعه پیروان خود اصالت را ترویج می‌دهند، رهبران خدمتگزار با اعمال نظارت به توانمندی و

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره 3، پائیز 1400

پیشرفت افراد کمک می‌کنند. آن‌ها در خدمت نیازهای دیگران اغلب مدیون جامعه‌ای می‌مانند که در آن خدمت می‌کنند (دیپری²⁶، 1989؛ جرج، 2003).

سبک رهبری تحول‌گرا

می‌توان بیان داشت که تئوری رهبری اصیل به عنوان نتیجه‌ای حاصل از رهبری تحول‌گرا شکل گرفته است. رهبری تحول‌گرا در ارتباط با رفتارهایی است که در کارکنان انگیزه ایجاد می‌کند تا فراتر از انتظارات رسمی عمل کنند، و از منافع شخصی خود در جهت اعتلای سازمان، چشم‌پوشی نمایند (آولیو و همکاران، 2009). رهبران تحول‌گرا از طریق ارتقای نیاز کارکنان برای پیشرفت و خودشکوفایی، باعث ایجاد تغییرات بنیادی در آن‌ها می‌شوند (لوتانز و آولیو، 2003). یکی از ویژگی‌های اساسی رهبران اصیل توانایی آن‌ها برای تبادل یک چشم‌انداز مشترک، و الهام بخشی و ایجاد انگیزه در کارکنان برای پذیرش این چشم‌انداز است (کوتلیار و کارکوسکی²⁷، 2007). رهبران تحول‌گرا دارای جاذبه‌ای هستند که از طریق پیروان به آن‌ها نسبت داده می‌شود (بأس، 1999). آن‌ها همچنین با مقدم دانستن نیازهای پیروان بر نیازهای خود و دارا بودن استانداردهای اخلاقی سطح بالا، دارای نفوذ آرمانی هستند. رهبران تحول‌گرا همچنین از طریق الهام بخشی به معنی داری کار و ایجاد انگیزه در پیروانشان کمک می‌کنند. این رهبران از طریق تحریک فکری، پیروان خود را به چالش می‌کشند تا با خلاقیت به مسائل توجه کنند و آن‌ها را حل کنند. و درنهایت باید گفت رهبران تحول‌گرا با توجه به ملاحظات فردی به نیازهای پیروان خود اهمیت می‌دهند (والومبوا و همکاران، 2008).

سبک رهبری معنوی

تئوری رهبری معنوی هم در سال‌های اخیر مطرح و مورد بررسی صاحب‌نظران و محققین قرار گرفته و هدف آن ایجاد چشم‌انداز و ارزش‌های متناسبی است که در امید، ایمان، نوع‌دوستی و معنویت محیط کاری بنا نهاده شده است (فرای²⁸، 2003). چنین رهبرانی انگیزه‌های درونی کارکنان را با ایجاد فرصت برای آن‌ها جهت رسیدن به معانی معنوی عمیق و احساس نیرومندی در کارشان، افزایش می‌دهند (یوکل²⁹، 2013).

و باید بیان داشت که تئوری رهبری معنوی و تئوری رهبری اصیل در فضایی همچون، صداقت و شجاعت و در ظرفیت‌های روانی مثبتی همچون امید و انعطاف‌پذیری، مشترک هستند (آولیو و گاردنر، 2005). این دو نظریه همچنین در تأکید معنی‌دار خود بر تلاش هدفمند جهت کشف ظرفیت‌های انسانی، اشتراک دارند. رهبری معنوی به عنوان یک رویکرد کل نگر در نظریه‌های رهبری در نظر گرفته

پیش‌آیندها و پیامدهای سبک رهبری امامین انقلاب در قیاس با سبک‌های علمی مدیران و رهبری اقدانی

می‌شود، زیرا هدف آن یکپارچگی ابعاد اساسی وجود و هستی بشر شامل: 1- بدن (فیزیکی)، 2- ذهن (تفکرات منطقی و عقلانی)، 3- قلب (احساسات) و 4- روان، در محیط کاری است (فرای، 2003). پیترویل (1998) نیز به این نکته اشاره می‌کند که اگر رهبران به رشد معنوی خود توجه نکنند، سخن گفتن از الهام بخشی رهبر در یک جامعه و یا سازمان، غیرمنطقی است.

سبک رهبری اخلاقی

مدل رهبری اخلاقی در قالب رفتارها و ویژگی‌های رهبری مثل رفتارهای عادلانه و دلسوزانه کارکنان، صداقت و استانداردهای اخلاقی سطح بالا و ایجاد مسئولیت‌پذیری در کارکنان برای رفتارهای اخلاقی، مطرح شده است (براون و همکاران³⁰، 2005). مؤلفه‌های نظری این مفهوم در حوزه فرد اخلاقی و مدیر اخلاقی است. این نوع از رهبران تمام تصمیمات شخصی و حرفه‌ای خود را بر پایه استانداردهای اخلاقی اتخاذ می‌کنند و در برابر فشارهای بیرونی، مقاوم هستند. ویژگی‌های شخصیتی رهبران اخلاقی شامل درستکاری، انصاف، صداقت و صراحت است. رهبران در اینجا این ویژگیها را در رفتارهای خود نشان می‌دهند و در چشم انداز خود به اشتراک می‌گذارند.

همچنین باید بیان داشت که سبک رهبری اخلاقی و سبک رهبری اصیل هر دو اخلاق مداری را به اشتراک می‌گذارند که اساس اقداماتشان است. هر چند از نظر مفهومی رهبران اخلاقی نسبت به رفتارهای اخلاقی یا غیراخلاقی کارکنان تشویق و تنبیه در نظر می‌گیرند، ولیکن از یک رویکرد مبادله‌ای بهره می‌برند.

مرور و نقد سبک‌های کلاسیک رهبری و مدیریت

همان‌گونه که در بالا (تاریخچه رهبری) اشاره شد موضوع رهبری تاریخچه‌ای طولانی دارد لیکن پژوهش‌ها و نظریه‌پردازی‌های علمی و دانشگاهی در خصوص آن در یکصد سال اخیر شکل گرفته است و نخستین پژوهش درباره رهبری، در سال 1904 میلادی منتشر شد و مهم‌ترین رویکردهای اولیه آن، در طول جنگ جهانی اول به وقوع پیوست که در آن بیشتر به صفات و ویژگی‌های شخصی رهبران توجه می‌شد. بر اساس این نظریات رهبران ابر مردانی هستند که به علت ویژگی‌هایی که موهبت الهی است شایسته رهبر شدن گردیده‌اند. بنابراین، در این رویکرد رهبری یک امر ذاتی است و گفته می‌شود که رهبران در واقع رهبر زاده می‌شوند (رویکرد صفات).

گروه بعدی نظریه‌های رهبری به نظریه‌های رفتاری معروف هستند. در این گروه از تئوری‌ها در پی

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره 3، پائیز 1400

آن هستیم که دریابیم سبک و روش رهبری چگونه است و رهبران در برخورد با مرئوسان به چه شیوه‌هایی توسل می‌جویند. در این تئوری‌ها چنین نتیجه گرفته می‌شود که می‌توان به افراد آموزش داد، رفتارهای مناسب رهبری را به آنان آموخت و از آنان رهبران موفق ساخت (رویکرد رفتاری).

دسته سوم تئوری‌های رهبری با این پیش فرض مطرح شده اند که فرد برای این که بتواند رهبری موثری داشته باشد نیازمند است که خود را با شیوه رهبری مورد نیاز همان موقعیت تطبیق دهد (رویکرد اقتضایی).

به طور کلی، در طول چندین دهه تحقیق در خصوص رهبری، که با ایجاد نظریه‌ها، مدل‌ها، و مقیاس‌های زیادی همراه بوده است، مقصود تمام آن‌ها افزایش درک ما از نحوه‌ای است که رهبری می‌تواند به بهترین نتایج سازمانی منجر شود (قدمی، 1396).

اما آنچنان که آلبین³¹ (2006) خاطر نشان ساخته است، "دیدگاه‌های سنتی رهبری کمتر به رهبری به عنوان یک فرایند ارتباطی توجه کرده‌اند، و بیشتر روی فرد تمرکز کرده‌اند، لذا لازم است تئوری رهبری را از منظر یک فرایند اجتماعی مورد توجه قرار دهیم". وی معتقد است که "رهبری تنها تأثیر افزایشی رئیس روی پیروان نیست، بلکه از آن مهم‌تر تأثیر افزایشی رهبر در، و سراسر سیستم است" (آلبین، 2006، به نقل از قانع‌نیا، 1393). بنابراین، و با توجه به ویژگی‌های سبک‌های کلاسیک رهبر، می‌توان نقدهای زیر را به طور کلی به هریک از سبک‌های کلاسیک رهبری وارد دانست (هرچند که در این نقدها باید ملاک "درجه و شدت" را نیز در هریک از مکاتب در نظر گرفت اما به نظر می‌رسد که به طور کلی این نقدها بر تئوری‌های کلاسیک رهبری قابل تعمیم باشد).

جدول 3: عناوین نقدهای وارد بر نظریه‌های کلاسیک رهبری (آلبین، 2006)

ردیف	عنوان نقد
1	شناختی از خود "رهبر" و نیات درونی و شخصی وی فراهم نمی‌سازند.
2	روابط متقابل رهبر- پیرو را در فرایند نفوذ و قدرت و به صورت خطی از بالا به پایین مطرح می‌کنند. و از این‌رو تبیین درستی از میزان اجابت رهبران از سوی کارکنان و به ویژه با توجه به نقش انگیزش درونی، و علاقه شخصی آن‌ها به پیروی از رهبران ارائه نمی‌کنند.
3	درکی از نحوه تأثیر رهبر بر روی جنبه‌های مختلف رفتاری پیروان و پویایی‌های روابط رهبر- پیرو در نتایج سازمانی و هم‌چنین تأثیر جمعی آن در شکل‌گیری جو سازمانی ارائه نمی‌کنند.
4	رویکردی مبتنی بر بررسی وضعیت موجود دارند، و چندان قادر به تبیین ایجاد عملکرد فوق‌العاده و خلق مزیت رقابتی در سازمان نیستند.

پیش‌آیندها و پیامدهای سبک رهبری امامین انقلاب در قیاس با سبک‌های علمی مدیریت رهبری / قدبانی

5	به مسائل کلان اجتماعی، فرهنگی، شخصیتی، فرهنگ سازمان‌ها و در نتیجه مسئولیت اجتماعی رهبر در قبال جامعه بزرگ‌تر حساسیتی نشان نمی‌دهند.
6	قادر نیستند تمایزی بین رهبر "خوب" و رهبر "بد" قائل شوند.
7	قادر نیستند فرایند نفوذ را در یک چارچوب اخلاقی و انسان‌گرایانه تبیین کنند.
8	قادر نیستند نقش رهبری را در رشد، توسعه، بلوغ فکری، شخصیتی و رفتاری کارکنان تبیین کنند.
9	جایگاهی برای نقش هیجانات و شخصیت رهبران - پیروان قائل نیستند.
10	رویکردی کل‌نگر دارند و فرایند رهبری را به شکل تعمیم‌پذیر تفسیر می‌کنند و از این‌رو توجهی به روابط فردی و تفاوت‌های شخصیتی رهبر - پیرو ندارند.

ویژگی‌های مهم سبک رهبری امامین انقلاب

با توجه به بررسی‌های صورت‌پذیرفته در نحوه تصمیم‌گیری امامین انقلاب³² در شرایط خاص و همچنین بر اساس تلفیقی از آخرین مدل‌های رهبری و نقدهای وارد بر سبک‌های سنتی رهبری و مدیریت، می‌توان 6 ویژگی خاص سبک رهبری امامین انقلاب را که فراتر از سبک‌های مدیریت و رهبری شناخته شده است، به شرح زیر بر شمرد: (1) ظرفیت اخلاقی: نخستین جزء در رویکرد اخلاقی به سبک رهبران انقلاب اسلامی، ظرفیت اخلاقی است که بیان‌کننده قابلیت و توانایی ایشان در شناخت و فهمیدن موضوعات گسترده اخلاقی از دیدگاه‌های چندجانبه و همچنین ارزیابی جنبه‌های اخلاقی و به کارگیری اقدامات جایگزین است. رهبران انقلاب با تجهیز خود به ظرفیت بالای اخلاق اسلامی، از موضوعات چندجانبه که در حوزه اخلاقیات مطرح شده، مطلع بوده و در برخورد با موقعیت‌ها و شرایط گوناگون و در بعضی موارد بحرانی و بغرنج، از جوانب اخلاقی مختلف به موضوع می‌نگرند و در تلاش‌اند تا تصمیماتشان در چارچوب اصول اخلاقی باشد و در راستای اصول اخلاقی و ارزش‌های اسلامی که هم خود و هم پیروانشان به آنها پایبند هستند، حرکت می‌کنند. همچنین این قابلیت به آنها کمک می‌کند تا در موقعیت‌هایی که به تناقض در نمادهای اخلاقی بر می‌خورند، با مراجعه به منابع غنی اسلامی و در عین پایبندی به اصول اخلاقی، به حل آن بپردازند و تصمیماتی مناسب را اتخاذ کنند.

(2) باور اخلاقی: دومین جزء رویکرد اخلاقی به سبک رهبری رهبران انقلاب اسلامی، باور اخلاقی است که بیان‌کننده باور افراد به دارا بودن توانایی، مهارت، منابع و نهایتاً دادن انگیزه برای انجام یک عمل اخلاقی ویژه است. بر همین اساس باور اخلاقی ایشان منجر به تصمیم‌گیری‌های پیچیده اخلاقی و به ثمر رساندن وظایف اخلاقی که آن‌ها پیش روی دارند منجر می‌شود.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره 3، پائیز 1400

3) شجاعت اخلاقی: سومین جزء این رویکرد، شجاعت اخلاقی است که بیان‌کننده شجاعت رهبران انقلاب در انتقال نیت اخلاقی به عمل اخلاقی، با وجود تمام فشارهایی که از بیرون و درون کشور بر ایشان وارد می‌شود، است. ایشان با شجاعت اخلاقی که دارند وقتی در تنگناهای اخلاقی که در شرایط مختلف پیش می‌آید قرار می‌گیرند، به راحتی می‌توانند با مجموعه‌ای از اعتقادات اخلاقی، خود را منطبق کنند. در حقیقت؛ شجاعت اخلاقی این قابلیت را به رهبران انقلاب می‌دهد تا در شرایط دشوار و چالش‌هایی که با آن روبه‌رو می‌شوند، به خوبی طبق اعتقادات و اصول اخلاقی عمل کنند و تحت تأثیر این فشارها قرار نگیرند.

4) خودآگاهی: قبل از هر چیز باید متذکر شد که رهبران انقلاب اسلامی از خودآگاهی بسیار بالایی برخوردار بوده و از نقاط قوت و ضعف خود، به خوبی مطلع‌اند. خودآگاهی از جمله ویژگی‌های مهم ایشان است که البته این ویژگی منجر به تمایز قابل توجه آنها از سایر رهبری‌ها نمی‌شود؛ چراکه در نظریه‌های رهبری کارزماتیک یا فرهمند و رهبری تحول‌گرا و رهبری اصیل نیز به اهمیت این ویژگی و نقش آن در رهبری‌های ذکرشده، اشاره شده است.

کرنیس (2002)، خودآگاهی را آگاه بودن و اعتماد داشتن فرد به محرک‌ها، احساسات، تمایلات، معرفت و شناخت نسبت به خود می‌داند. افرادی که از خودآگاهی بالایی برخوردارند، به دیگران کمک می‌کنند تا به صورت کامل و واقعی، ارزش‌ها، هویت، احساسات، اهداف، دانش، استعدادها و سایر توانمندی‌های خود را بهتر درک کنند.

5) خودتنظیمی: خودتنظیمی از دیگر ویژگی‌های رهبران انقلاب می‌باشد که به کمک این ویژگی، یک سری استانداردهای درونی را رهبر در خود ایجاد می‌کند و بر اساس این استانداردها عملکرد واقعی خود را با عملکرد ایده‌آل‌های خویش مقایسه کرده، و در نهایت سعی در کاهش این اختلافها می‌کند. همه رهبران با قابلیت خودتنظیمی، دارای این توانایی‌ها هستند: 1) ایجاد یک سری استانداردهای درونی، 2) ارزیابی بین استانداردهای جاری و برون دادهای واقعی احتمالی 3) شناسایی فعالیت‌های بالقوه که توان رفع این ناسازگاری (مقایسه اختلاف بین استانداردهای جاری و برون دادها) را دارند. همچنین رهبران با ویژگی خودتنظیمی بالا این قابلیت را دارند که رفتار خود را مدیریت کرده و رفتارهایی سازگار با ارزش‌ها و اعتقادات واقعی خود انجام دهند (گاردنر و همکاران، 2005).

6) خودآگاهی عاطفی یا هوش عاطفی: علاوه بر ویژگی‌های بیان شده فوق باید اظهار کرد که ایشان از هوش عاطفی یا بنا به قولی از هوش هیجانی بالایی نیز برخوردارند؛ چراکه از احساسات و علل آنها و

پیش‌آیندها و پیامدهای سبک رهبری امامین انقلاب در قیاس با سبک‌های علمی مدیریت رهبری/قادیانی

چگونگی اثر آن‌ها بر دیگران به خوبی مطلع هستند. در حقیقت؛ داشتن هوش عاطفی بالا، فقط به فهمیدن احساسات خود و دیگران محدود نمی‌شود، بلکه فهم علت‌ها و اثرات احساسات، بر چگونگی پردازش اطلاعات و نحوه تصمیم‌گیری را نیز شامل می‌شود (جورج، 2000؛ سالووی و مایر³³، 1990؛ سالووی و همکاران، 2002). در واقع خودآگاهی عاطفی یا داشتن هوش عاطفی بالا، از جمله ویژگی‌های اساسی رهبران است (آولیو، 2005).

ظرفیت اخلاقی، باور اخلاقی، شجاعت اخلاقی، خودآگاهی، خودتنظیمی و هوش عاطفی (خودآگاهی عاطفی)، از جمله ویژگی‌های مهم رهبران انقلاب اسلامی می‌باشند؛ زیرا به کمک این ویژگی‌های، نیت و عمل خود را با ارزش‌های دینی و اسلامی هم‌راستا و همسو می‌کنند و می‌توان گفت که ایشان با بهره‌گیری از این ویژگی‌ها به افزایش خودآگاهی اقشار جامعه و بازآفرینی اعتماد و امیدواری در بین مردم می‌پردازند، که در نهایت، منجر به افزایش تعهد، اعتماد متقابل و درک اخلاقیات در بین احاد افراد جامعه می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اینکه موضوع تحقیق "پیش‌آیندها و پیامدهای سبک رهبری امامین انقلاب در مقایسه با سبک‌های علمی مدیریت و رهبری" می‌باشد، پژوهشگر به منظور پاسخگویی به سوالات قید شده در مقدمه مقاله، در چهار محور رهبری انسان‌گرایانه از منظر منابع اسلامی، پیش‌آیندها سبک رهبری امامین، پیامدهای سبک رهبری امامین و مقایسه سبک‌های رهبری با سبک رهبری امامین به معرفی، تفصیل و تبیین سبک رهبری ایشان و همچنین مولفه‌ها و شاخصه‌های آن می‌پردازند:

الف) رهبری انسان‌گرایانه از منظر منابع اسلامی

به طور کلی منشأ نظریه «رهبری انسان‌گرایانه» توسعه فردی رهبر است، کسی که با پشتوانه سرمایه اخلاقی و فطری که در خود به طور تمام و کمال به عینیت رسانیده است، توانسته خود را بشناسد و به استعدادهای درونی خود دست یابد از این رو شایسته تابعیت است (مؤمنی، 1390). این سبک رهبری در اسلام مورد تأکید قرار گرفته است و راه توسعه و کمال فردی را عبادت و عبودیت خداوند می‌داند (قدمی و همکاران، 1395).

در دین اسلام، مدیریت بر دیگران در سایه مدیریت بر خود و اصلاح رابطه میان خود و خدا امکان‌پذیر است. لازمه منیر بودن، سراج بودن است؛ یعنی نور بخشیدن به دیگران، نورانی شدن خود را می‌طلبد. در

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره 3، پائیز 1400

قرآن کریم، سراج قبل از منیر آمده است (و سراجاً و منیراً). کسی که نورانیت می‌یابد و میان خود و خدا را اصلاح می‌کند، خداوند میان او و مردم را اصلاح خواهد کرد. کسب نورانیت و اصلاح رابطه میان خود و خدا تابعی از عبودیت و مراتب قرب الهی و بندگی حق است. در پرتو عبودیت و تقوای الهی است که آدمی به دریای لایزال حق متصل و به ربوبیت واصل می‌شود (فرجوند، 1392). حضرت علی (ع) می‌فرماید:

"من اصلاح ما بینه و بین الله اصلاح الله ما بینه و بین الناس، و من اصلاح امر آخرته اصلاح الله" یعنی «کسی که بین خود و خدایش را اصلاح کند، خداوند بین او و مردم را اصلاح می‌کند» (نهج البلاغه، حکمت 89). وقتی انسان به سمت خدا گام بر می‌دارد، خداوند درهای رحمت و هدایت خود را به روی بنده‌اش می‌گشاید، "ان الذین جاهدوا فینا لنهدينهم سبیلنا" (سوره عنکبوت، آیه 69). خداوند در حدیث قدسی فرموده است "عبدی اطعنی حتی اجعلک مثلی انا حی لاموت اجعلک حیا لاموت و انا اقول للاشیاء کن و انت تقول للاشیاء کن فیکون" یعنی «ای بنده من؛ مرا اطاعت کن تا تو را همانند خود سازم». من حی نامیرایی هستم و تو را زنده نامیرا می‌سازم. من به هر چیزی فرمان دهم خواهد شد، تو را نیز چنان می‌کنم که به هر چه فرمان دهی انجام پذیرد (چوبینه، 1385). بر این اساس سرّ اصلی، مدیریت و رهبری بر قلبها است؛ زیرا اصل و ریشه مدیریت بر قلبها بر اصلاح رابطه انسان با خدای خویش است (همان منبع).

خداوند در آیه 96 سوره مریم می‌فرماید: "انّ الذین آمنوا و عملوا الصّالحات سیجعل لهم الرحمن وداً" یعنی کسانی که ایمان آورند و عمل صالح انجام دهند خداوند محبت آنها را در دل مردم قرار می‌دهد. امام صادق (ع) نیز می‌فرماید: "العبودیه جوهره کنهها الربوبیه". بدین معنی که: «عبودیت و بندگی گوهری است که ربوبیت در درون آن نهفته شده است».

باید گفت طبق این فرمایش عبودیت آن چنان انسان را به کمال می‌رساند که اگر کامل شود، عبد را خدا گونه می‌کند و او را مظهر جلال و جمال الهی می‌نماید. این همان مقام وحدتی است که خداوند در آیه 17 سوره انفال برای خود و پیامبر (ص) اثبات می‌کند و می‌فرماید: "و ما رمیت اذ رمیت و لکن الله رمی". یعنی «ای پیامبر تو تیر نیانداختی زمانی که تیر انداختی، بلکه این خداوند است که تیر انداخت». در این زمان همه آنچه در فلسفه به نام امکان شناخته می‌شود، از بنده سلب و زایل می‌شود و بنده به صفات وجوبی متصف می‌گردد (خلیلی، 1387). علامه طباطبایی نیز معتقد است که راه رسیدن به خودآگاهی از طریق علم تجربی و علم حضوری، هر دو با پشتوانه اعتقادات دینی و علم اخلاق، تقوا و

پیش‌آیندها و پیامدهای سبک رهبری امامین انقلاب در قیاس با سبک‌های علمی مدیران رهبری/قربانی

تهذیب نفس محقق می‌شود (مؤمنی، 1390).

ب) پیش‌آیندهای سبک رهبری امامین انقلاب

مطالعه نحوه و سیاق رهبری حضرت امام خمینی (ره) و امام خامنه‌ای (مدظله العالی) آشکار می‌سازد که سبک رهبری ایشان از ویژگی‌ها، رفتار اجتماعی و تاریخچه شخصیتی خاصی برخوردار هستند که به آن‌ها در تبدیل شدن به یک رهبر خاص در جهان اسلام و حتی در کل دنیا کمک می‌کند. با توجه به تحقیقاتی که دانشمندان و متفکرین بزرگ عرصه مطالعات سبک‌های رهبری مانند گاردنر، اولیو، براون، آلبین و در این حوزه انجام داده‌اند می‌توان پیش‌آیندهای سبک رهبران انقلاب را به این شرح بیان نمود:

1- تاریخچه شخصیت، زندگی رهبر و وقایع برانگیزاننده: وقایعی در زندگی که رشد و توسعه مثبت فرد را تحریک می‌کنند مثل زندگی خانوادگی، دوران کودکی، دوران تحصیل حوزوی، فرهنگ، تعلیم و تربیت، دوران تبعید (هر دوی رهبران انقلاب دوران تبعیدی را در داخل و خارج کشور گذرانیده‌اند)، تجارب شغلی، مدل‌های نقش، و مطالعه تجارب پیشین رهبران اسلامی که می‌توانند به حافظه خودشناسی و ایجاد هویت و شخصیت ایشان کمک کنند.

2- الگوهای نقش مثبت فرد: به عبارت دیگر ائمه اطهار علیهما السلام، والدین، معلمان، مربیان و اساتید حوزه‌های علمیه یا حتی یک دوست و هم‌حجره‌ای حوزوی که از سطح بالای صداقت، تصمیم‌گیری اخلاقی، شفافیت، اعتماد، خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و انعطاف‌پذیری برخوردار هستند، می‌توانند تأثیر مثبتی بر رشد شخصی، توسعه اخلاقی، و توسعه شخصیت رهبران انقلاب داشته باشند.

3- الگوسازی مثبت رهبر: که می‌توان آنرا آشکار سازی ارزش‌ها، هیجانات، انگیزه‌ها، اهداف و رفتارهای مثبت جهت تقلید و پیروی مریدان و مقلدان ایشان دانست.

4- خودآگاهی رهبر نسبت به نقاط قوت و ضعف خود: که گواه سطح بالای شفافیت خود و اعتماد به خود آنهاست.

5- ارزش‌های رهبر: صداقت نسبت به خود و به ویژه نسبت به ارزش‌های اصلی اسلامی و انقلابی خود؛ هویت یا خود پنداره رهبر، دیدن خود به عنوان رهبر و در نفس خود به عنوان یک نقش‌الگوی مثبتی که می‌تواند مورد اعتماد، احترام، و افتخار بوده و به پیشرفت خودش و پیروانش کمک کند.

پ) پیامدهای سبک رهبری امامین انقلاب

در کشور عزیزمان ایران اسلامی رهبران انقلاب سعی کردند که از طریق کمک به کلیه اقشار مردم برای یافتن معنا در کار، افزایش خوش‌بینی و خلق روابط شفاف باعث ایجاد اعتماد بیشتر و تقویت و ترویج جو اخلاقی مثبت شوند. از آنجایی که رهبران به عنوان الگوهای رفتاری پیروان تلقی می‌شوند انتظار داریم که ادراک رفتار مثبت‌گرایانه رهبران از سوی پیروان الگوبرداری شود. باتلر³⁴ (2010) در پژوهشی در خصوص تأثیر رهبری مثبت‌گرا بر روی دانشجویان یک دانشکده نظامی، نتایج نشان داد که رهبری مثبت‌گرا می‌تواند دارای تأثیرات کوتاه مدت و بلند مدت بر روی دانشجویان باشد. تأثیرات کوتاه مدت آن شامل افزایش عزت نفس، روحیه، کاهش غیبت، افزایش عملکرد، تحقق اهداف، سازگاری بیشتر با محیط، افزایش اعتماد بین رهبران و پیروان و تقویت احساس توانمندی است و اثر بلند مدت آن نیز شامل الگوگیری پیروان از رهبران مثبت‌گرا و تلاش برای تقلید از رهبران مثبت‌گرا است (باتلر، 2010). به نقل از قانع‌نیا،³⁵ (1393). سایر پژوهش‌ها نیز نشان می‌دهند که رهبرانی که از ویژگی‌ها و حالت‌های مثبت، اهداف، ارزش‌ها و توانمندی‌های شخصیتی قدرتمندی برخوردار هستند تأثیر مثبتی بر عملکرد، رفتار و هیجانات پیروان خود دارند. همچنین، رابطه مثبتی بین رهبری انسان‌گرایانه، سرمایه روانشناختی و خلاقیت، اثربخشی رهبری و قابلیت‌های مثبت روانشناختی، عملکرد سازمان، تعهد، رضایت، رفتار شهروندی و رضایت از سرپرستان به دست آمده است. صداقت، اعتماد و شفافیت رهبران می‌تواند، مشوق دو سویه پیروان و فرهنگ عمومی جامعه و یا فرهنگ سازمانی باشد به گونه‌ای که آشکارسازی، تسهیم و توسعه مداوم سرمایه روان‌شناختی به یک هنجار در جامعه و سازمان تبدیل شود (قانع‌نیا،³⁶ 1393). بر این اساس و با تعمیم نتایج مطالعات و همچنین با توجه به سیره عملی رهبران انقلاب اسلامی، چه در دوران پیش و پس از انقلاب اسلامی و چه دوران دفاع مقدس و نیز جنگ منطقه‌ای جبهه مقاومت با تروریسم محور غربی-عربی و چه سایر مسائل و تحولات داخلی، منطقه‌ای و جهانی پیش آمده در طول چهل سال گذشته، سبک رهبری امامین انقلاب توانسته است ظرفیت‌های فردی، منطقه‌ای و بین‌المللی دنیای اسلام را رشد و توسعه داده و به خلق یک استراتژی الهام‌بخش اسلامی در رابطه با توانایی ایستادگی در مقابل جبهه استکبار کمک کند.

ت) مقایسه تئوری‌ها و مدل‌های رهبری با سبک رهبری امامین انقلاب:

محقق در این پژوهش بر این نظر و باور است که رهبران تأثیرگذار می‌توانند فرهمند یا کاریزماتیک³⁵، مشارکتی³⁶، تحول‌گرا³⁷، خدمتگزار³⁸، الهام‌بخش³⁹ یا استبدادی⁴⁰ باشند. به عبارت دیگر می‌توان بیان

پیش‌آیندها و پیامدهای سبک رهبری امامین انقلاب در قیاس با سبک‌های علمی مدیریت و رهبری/قدا بانی

نمود که رهبری واقعی و دارای رویکرد انسان‌گرایانه مستقل از سایر سبک‌های رهبری شناخته می‌شود.

جرج (2003)، بیان می‌کند آنچه اهمیت دارد اصالت رهبران است نه سبک رهبری ویژه آن‌ها. وی می‌افزاید که سبک رهبران با شخصیت آن‌ها سازگار بوده و با موقعیت‌های خاص قابل انطباق است. آنچه رهبران معنوی و اخلاق مدار را از غیر از آنها متمایز می‌کند رفتارهای آن‌هاست که در راستای ارزش‌ها و اعتقاداتشان است که این امر به نوبه خود باعث شکل‌گیری اعتبار و اعتماد در بین پیروانشان می‌شود (آولیو و ماتر، 2012).

زندگی واقعی رهبران می‌تواند دلیلی برای این ادعا باشد که چگونه رهبران تاثیرگذار با سبک‌های مختلف رهبری توانسته‌اند در تاریخ تأثیرگذار باشند. یک نمونه از رهبری با سبک رهبری استبدادی که به عنوان یک مصداق توسط یکی از محققان این حوزه بنام جرج بیان گردیده، خانم مارگارت تاچر⁴¹، نخست‌وزیری سابق بریتانیا است. فیلم زندگینامه او با عنوان بانوی آهنین⁴²، ساخته شرکت وینستن⁴³، که در سال 2012 ساخته شده، به خوبی شخصیت و زندگی او را به تصویر می‌کشد. خانم تاچر اولین زنی بود که در زمان نخست‌وزیری خود به عنوان طولانی‌ترین مدت نخست‌وزیری در قرن بیستم مطرح گردید و منجر شد تا بریتانیا دوباره به عنوان قدرت جهانی شناخته شود. خصوصیات رهبری مارگارت تاچر، نشان دهنده سبک کنترلی، جهت‌دهی روشن با حداقل تصمیمات گروهی و تلاش بسیار او برای کسب اختیار و اقتدار بود. در مقابل شخصیت او چهره مادرترزا⁴⁴، مثالی از رهبر تحول‌گرا و همچنین رهبری خدمتگزار است. وی سازمان خیریه خود را با 4000 مبلغ مذهبی در صد کشور، تأسیس کرد و با خدمت در فقیرترین مناطق ارزش‌های درونی شده‌ای از شفقت و فروتنی را به نمایش گذاشت (جرج، 2003، به نقل از محرم زاده، 1394).

همچنین می‌توان بیان نمود که رهبران دارای رویکرد انسان‌گرایانه با آگاه بودن از نقاط قوت خود و تجربیات زندگی‌شان، اهداف عمیق‌تری از رهبری را درک می‌کنند (جرج و همکاران، 2007). رهبران دینی، معنوی، اخلاقی و اصیلی مثل امام خمینی (ره) و امام خامنه‌ای عزیز و در سطحی پایین‌تر رهبرانی مانند مهاتما گاندی و مارتین لوتر کینگ، که ارزش‌ها و چشم‌اندازشان با رفتارهای آن‌ها هم‌راستا است، نشان داده‌اند که مدیریت تعارض سازنده، می‌تواند تأثیر چشمگیری در تحولات مثبت اجتماعی داشته باشد.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره 3، پائیز 1400

از نقطه نظر علمی تر دو نفر از محققان در سال‌های اخیر مدلی را برای رهبری ارائه داده اند که رفتارهای رهبری را به سه دسته اصلی، تقسیم می‌کند: 1) رفتارهای وظیفه مدار شامل راه اندازی ساختار، پاداش دهی، مرزبندی و رفتارهای مبتنی بر جهت دهی. رفتارهای مربوط به راه اندازی ساختار در رهبران مبادله‌ای یا همان تحول‌گرا معمول تر است. برای مثال تعریف نقش، تعیین استانداردهای عملکرد، اطمینان از اجرای آن‌ها و پاداش دهی. 2) رویکرد رابطه مدار که شامل رفتارهای رهبری نظیر توجه به کارکنان، توانمندسازی، مشارکت و توسعه می‌شود که در حقیقت اشاره به رهبری خدمتگزار دارد. این رفتارهای رهبری مستلزم، پذیرا بودن داده‌ها، نشان دادن همدلی و توجه نسبت به دیگران و ایجاد احترام در پیروان است. 3) رویکرد تغییر مدار که شامل رفتارهای رهبران تحول‌گرا، کاریزماتیک و الهام‌بخش است. این رفتارها چشم‌اندازی را برای تغییر به اشتراک می‌گذارند، تفکر خلاق را تشویق می‌کنند و به دنبال دیدگاه‌های مختلف هستند. (کارسن و اورت وان⁴⁵، 2011).

با توجه و در نظر گرفتن این الگو، مفهوم رهبری رهبران انقلاب می‌تواند اشکال مثبت رهبری مثل رهبری تحول‌گرا، کاریزماتیک یا فرهمند، خدمتگزار، اخلاقی و معنوی را یکپارچه کند. و نیز بررسی‌های تطبیقی و مقایسه‌ای در این حوزه نشان می‌دهند که سبک رهبری این بزرگواران اعتبار و روایی مشابهی با مفاهیم رهبری چون، رهبری تحول‌گرا، معنوی و اخلاقی دارد. این ویژگی منحصر به فرد با توجه به پیش بینی عملکرد و در ارتباط آن با دیگر مفاهیم است. با وجود تشابه‌های مفهومی بسیار بالای سبک رهبری رهبران انقلاب با سبک‌هایی که قید نمودیم، با این حال تحقیقات بیشتری لازم است تا تفاوت‌های جزئی رهبری امامین انقلاب با آن سبکها و همچنین نظریه‌های موجود در حوزه رهبری تاثیر گذار و مثبت اندیش، آشکارتر گردد.

منابع

- 1) آقای، مریم، الهوردی، زهرا، باغبانی، ابوالفضل. (1390). هوشمندی مدیران مزیت رقابتی هزاره سوم با تاکید بر هوش فرهنگی، اخلاقی و عاطفی. تهران.
- 2) خلیلی، حسن. (1387). مقام ربوبیت عبد، روزنامه کیهان، شماره 19920، 12 آبان.
- 3) دهقانی زنگنه، کژال، امیری، مجتبی. (1392). نظریه رهبری اخلاقی بر مبنای سیره نبوی: استراتژی تئوری داده بنیاد متنی فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال اول، شماره 4، بهار 1392، 97-121.
- 4) ساعتچی، محمود، علی اکبر عزیزپورپویی. (1384). طراحی الگوی رهبری اثر بخش دانشگاهی، مجله دانشور، رفتار، شماره 11.
- 5) سبحانی، عبدالرضا؛ همتیان، نیلوفر. (1393). بررسی رابطه هوش فرهنگی مدیران دانشگاه سمنان و ادراکات کارکنان از سبک رهبری اصیل آن‌ها. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال ششم، شماره 2، ص 39-51.
- 6) عباسی، داوود و همکاران. (1390). مطالعه اکتشافی آئین رهبری فرماندهان شهید با استفاده از نظریه مینائی، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال چهارم، شماره دوازدهم، تابستان 1390، ص 53-70.
- 7) فرامرزی، سالار، همایی، رضا. (1388). بررسی رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی دانشجویان. دو فصلنامه علمی - تخصصی مطالعات و روان‌شناسی، شماره 5، 7-23.
- 8) قانع‌نیا، مریم، ارشدی، نسرین، بشلیده، کیومرث. (1393). تاثیر آموزش رفتارهای رهبری اصیل به مدیران بر افزایش سرمایه روانشناختی کارکنان مورد مطالعه شرکت ملی صنایع پتروشیمی. دومین همایش ملی پژوهش‌های کاربردی در علوم مدیریت و حسابداری.
- 9) قدمی، کاوه و همکاران. (1395). بررسی رابطه بین هوش معنوی با رهبری آموزشی مدیران دانشگاه علامه طباطبائی. دو فصلنامه مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی، شماره 8، صص 73-88.
- 10) قدمی، کاوه. (1396). رابطه بین هوش معنوی، هوشیاری و رهبری اصیل در میان مدیران دانشگاه‌های دولتی شهر تهران (مطالعه ترکیبی)، رساله دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه علامه طباطبائی.
- 11) قرآن کریم، ترجمه و توضیح بهاء‌الدین خرمشاهی، تهران: انتشارات دوستان.
- 12) محرم زاده، فاطمه. (1394). رهبری اصیل و مقایسه آن با دیگر سبک‌های رهبری. سومین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی، آسیب‌های اجتماعی و فرهنگی ایران.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره 3، پائیز 1400

- 13) نکویی مقدم، محمود؛ بهشتی فر، ملیکه؛ سلجوقی، زهرا، (1386). تعیین رابطه بین سبک‌های مدیریتی با وظایف مدیران دانشگاه علوم پزشکی کرمان، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت سلامت، دوره 10، شماره 29.
- 14) مومنی، نونا. (1390). طراحی و تبیین الگوی توسعه یافته رهبری اصیل مبتنی بر دیدگاه علامه طباطبایی، پایان نامه دکتری مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس.
- 15) نهج البلاغه، ترجمه محمد علی انصاری، سازمان انتشارات نوین، تهران، 1324.
- 16) Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16, 315-338.
- 17) Avolio, B. J., & Mhatre, K. H. (2012). Advances in theory and research on authentic leadership. In K. S. Cameron, & G. M. Spreitzer. (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 773-783). New York, NY: Oxford University Press.
- 18) Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The Leadership Quarterly*, 15, 801-823. doi:10.1016/j.leaqua.2004.09.003.
- 19) Avolio, B. J., Griffith, J., Wernsing, T. S., & Walumbwa, F. O. (2004). What is authentic leadership development? In P. A. Linley, S. Harrington, & N. Garcea (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work* (pp. 39-51). New York, NY: Oxford University Press.
- 20) Avolio, B., Walumbwa, F., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 60(1), 421-449. doi:10.1146/annurev.psych.60.110707.163621.
- 21) Bass, B. M., & Steidlmeier P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *Leadership Quarterly*, 10(2), 181-217.
- 22) Brown, A. P., Marquis, A., & Guiffida, D. A. (2013). Mindfulness-based interventions in counseling. *Journal of Counseling & Development*, 91(1), 96-104.
- 23) Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134. doi:10.1016/j.obhdp.2005.03.002.
- 24) Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727.

- 25) Fry, L.W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, 693-727. doi: 10.1016/j.leaqua.2003.09.001.
- 26) Gardner, H. (2000). A case against spiritual intelligence. *International Journal for the Psychology of Religion*, 10(1), 27-34.
- 27) Gardner, H. (2003, April). Multiple intelligences after twenty years. Paper presented at the America Educational Research Association, Chicago, Illinois.
- 28) Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. O. (2005). "Can you see the real me?" A self-based model of authentic leader and follower development. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 343-372. doi:10.1016/j.leaqua.2005.03.003.
- 29) Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. New York, NY: Paulist Press.
- 30) George, B. (2007). *True north: Discover your authentic leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- 31) George, B., Sims, P., McLean, A. N., & Mayer, D. (2007). Discovering your authentic leadership. *Harvard Business Review*, 129-138.
- 32) Hartel, C. E. J., & Ashkanasy, N. M. (2011). Healthy human cultures as positive work environments. In N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderom, & M. F. Peterson (Eds.), *The handbook of organizational culture and climate* (2nd ed., pp. 85-100). Thousand Oaks, CA: Sage.
- 33) Kotlyar, I. & Karakowsky, L. (2007). Falling over ourselves to follow the leader: Conceptualizing connection between transformational leader behaviors and dysfunctional team conflict. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(1), 38-49. doi: 10.1177/1071791907304285.
- 34) Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership development. In: K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 241-258). San Francisco, CA: Berrett-Koehler
- 35) Melanie M. Kan & Ken W. Parry (2004) Identifying paradox: A Grounded Theory of leadership in overcoming resistance to change, *The Leadership Quarterly*, 15(2004), 491-493.
- 36) Salovey, P., & Mayer, J. D. (2002). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185-211. Retrieved from <http://www.unh.edu/emotional>.
- 37) Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T., & Peterson, S. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126. doi: 10.1177/0149206307308913.

-
- 1 - Avolio and Gardner
 - 2 - Susiek
 - 3 - Riese
 - 4 - Brown & Trevino
 - 5 - Yammarino et al.
 - 6 - Fairholm
 - 7 - Cameron
 - 8 - Chan et al.
 - 9 - Hartel & Ashkanasy
 - 10 - Great Man theory/ Approach
 - 11 - Path - Goal Theory
 - 12 - Cognitive theory/ Approach
 - 13 - leader- member Exchange theory/ Approach
 - 14 - Complexity theory/ Approach
 - 15 - Cross – Cultural theory/ Approach
 - 16 - E- leadership
 - 17 - New- genre theory/ Approac
 - 18 - Shared leadership theory/ Approach
 - 19 - Spiritual theory/ Approach
 - 20 - Moral Leadership theory/ Approach
 - 21 - Melanie & Parry
 - 22 - Conger and Kanungo
 - 23 - Houghton
 - 24 - Authentic Leadership
 - 25 - Greenleaf
 - 26 - De Pree
 - 27 - Kotlyar & Karakowsky
 - 28 - Fry
 - 29 - Yukl
 - 30 - Brown et al.
 - 31 - Albin

۳۲ - به خاطر پرهیز از تکرار واژه‌گاه و اطاله کلام، محققین از بکار بردن افعال گذشته برای بیان موارد مربوط به حضرت امام خمینی (ره) پرهیز می نمایند.

- 33 - Salovey & Mayer
- 34 - Butler
- 35 - Charismatic
- 36 - Participative

- 37 - Transformational
- 38 - Servant
- 39 - Inspirational
- 40 - Authoritarian
- 41 - Margaret Thatcher
- 42 - Iron Lady
- 43 - Weinstein
- 44 - Mother Theresa
- 45 - Carsten & Evert van