

مقاله مروری

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۰۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۲۰

بررسی مولفه نگرش رهبر آموزشی از دیدگاه حضرت امام خمینی(ره)

زهرا عباس زاده^۱

چکیده

از آن جا که حضرت امام خمینی(ره) مدیری توانا در اداره امور کشور می باشند انتظار می رود که تمامی سازمان های اسلامی بویژه سازمان آموزشی، نوع نگرش ایشان را به نحوی در افکار و مدیریت خود ارائه نمایند؛ هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی و شناسایی بعد نگرش رهبر آموزشی در مجموعه سخنرانی های حضرت امام خمینی (ره) است. روش پژوهش به کارگرفته در این تحقیق، تحلیل محتوا و واحد تحلیل مضمون است. جامعه آماری این پژوهش مجموعه سخنرانی های حضرت امام خمینی(ره) و نمونه آماری این پژوهش سخنرانی هایی با جنبه مدیریتی می باشد. ابزار گردآوری داده ها پرسش نامه محقق ساخته است و برای رتبه بندی وضعیت متغیرهای پژوهش از آزمون فریدمن استفاده شد. جهت سنجش پایایی پرسش نامه از آلفای کرونباخ استفاده گردید که با استفاده از نرم افزار SPSS آزمون آلفای کرونباخ برابر ۸۵٪ مورد تایید قرار گرفت. همچنین با توجه به نتایج پژوهش می توان گفت مولفه نگرش رهبر آموزشی دارای سه زیر مولفه اخلاص، روحیه تکلیف مداری، روحیه خدمتگزاری می باشد.

واژه‌های کلیدی: امام خمینی(ره)، مدیریت، رفتار رهبر آموزشی، روحیه تکلیف مداری

^۱ دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، قم، ایران
abaszadeh.iau@gmail.com

Examining the educational leader's attitude component from Imam Khomeini's point of view

Since Imam Khomeini is a capable manager, it is expected all organizations, especially educational organizations present, the type of their attitude in her thoughts and management. The main goal of the research is to check and identify the dimension of educational leader's attitude in the collection of Imam Khomeini's speeches. The method of this research is content analysis and theme analysis. The statistical population of this research is the collection of Imam Khomeini's speeches and the statistical sample of those lectures is with management aspect. The collection tool is a researcher-made questionnaire. Friedman's test was used to work the status of research variables. Cronbach's alpha was confirmed to measure the reliability of the questionnaire which was using SPSS software equal to 85%. The results showed that the most insignificant coefficient is related to the duty-oriented component. According to the results of the research, it can be said the dimension of attitude has three components of sincerity, duty-oriented, service spirit.

Keyword: Imam Khomeini, duty-oriented spirit, management

نتایج تحقیقات نشان می دهد که رهبری مهم ترین موضوع در حیطه رفتار سازمانی و روابط انسانی می باشد(فولمر و گیبز^۱، ۱۹۹۹) یکی از عناصر رشد و هدایت کارکنان است(ویس وانات^۲، ۲۰۲۰: ۴۸). امروزه مدیریت سازمان های آموزشی به طور بنیادی متحول شده و دستاوردهای نوینی را به همراه داشته است. در این میان دیدگاه توجه به نیروی انسانی و تعیین جایگاه آن به عنوان بزرگترین و مهم ترین سرمایه و دارایی سازمان آموزشی، پیشرفت چشم گیری داشته و سرآمد تمامی دگرگونی های موجود، مدیریت و رهبری سازمان ها است. سازمانی که از رهبری و مدیریت شایسته تری برخوردار است، بهتر می تواند هدف خود را بر آورده سازد زیرا با امکانات، برنامه ریزی صحیح تری ایجاد خواهد نمود و به تبع آن اثربخشی سازمان افزایش خواهد یافت. در این راستا نگرش رهبر و مدیر مقوله مهم و حیاتی در سازمان های آموزشی می باشد چرا که برای تحقق اهداف هر سازمان باید به مهم ترین بخش سازمانی و مغز توفنده یعنی مدیریت و نوع نگرش آن توجهی ویژه داشت. ام سی ایون^۳ براین باور است که باید ویژگی ها و مولفه هایی برای رهبر در سازمان آموزشی وجود داشته باشد تا چنین رهبری از دیگر رهبران مشخص و متمایز گردد(ام سی به نقل از سیگ فورد^۴، ۲۰۰۶).

رهبران اثرگذار، در طول تاریخ با خلق اندیشه ها، به کمک برآیند ذهنی خویش که حاکی از نوع جهان بینی آنهاست، برای جامعه بشری راهکارهایی ارائه کرده اند تا در مسیر زندگی از آنها بهره گیرند(شفیعی، ۱۳۸۵: ۲۳) به عبارت دیگر نوع نگرش حاکم بر مدیریت آنان تاثیر بسزایی در پیشرفت زیرمجموعه اشان داشته است. بررسی گفتار و مجموعه سخنرانی های حضرت امام خمینی(ره)، تأکید آن رهبر فرزانه را بر مولفههایی مهم در نوع نگرش ایشان مشخص می کند که رعایت آنها در جهت دستیابی به اهداف و تسهیل فرآیندهای سازمان آموزشی بسیار مطلوب خواهد بود. آن حضرت با احیای الگویی که در متن اسلام وجود داشت؛ توانست انقلاب اسلامی را در مسیر صحیح قرار دهد. حال بررسی نوع نگرش، اندیشه ها و افکار حضرت امام خمینی (ره) در حوزه مدیریت جامعه، کاری شایسته است که می تواند یک مدیر آموزشی را مجهز به مولفه ها و ویژگی های نوینی کند که رشد و پویایی سازمانی و شادابی معنوی را به دنبال خواهد داشت. به دلیل ضرورت این امر، مقاله حاضر به بررسی مؤلفه "نگرش" رهبر آموزشی در صحیفه امام (ره) (مجموعه سخنرانی های حضرت) پرداخته است.

۱. Fulmer & Gibbs

۲. Viswanath, k. kasi^r

۳. M. C. Even

۴. Sigford, L. jone^r

سؤالات

- ۱- مؤلفه های فرعی نگرش در کلام امام خمینی(ره) کدام اند؟
- ۲- زیر مؤلفه های هر کدام از مؤلفه های فرعی نگرش در مجموعه سخنرانی های حضرت امام (ره) چگونه است؟
- ۳- زیرمؤلفه فرعی از دیدگاه متخصصین مدیریتی از اولویت بیشتری برخوردار است؟

روش شناسی تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش از نوع تحلیلی - توصیفی است که در آن محقق ابتدا از مبانی نظری موجود در صحیفه امام (ره)، مؤلفه هایی برای رهبران آموزشی تهیه کرده است و سپس نظر متخصصین را در مورد تناسب این مؤلفه ها با اهداف پژوهش مورد بررسی قرار داده است، آن گاه مؤلفه هایی نهایی برای استفاده در امر گزینش رهبران آموزشی در اختیار مسؤولان قرار می گیرد.

جامعه آماری

جامعه آماری در بخش تحلیل محتوا، شامل سخنرانی های حضرت امام (ره) بوده که در مجموعه بیست و دو جلدی صحیفه امام قابل دستیابی است و از نظر متخصصین علوم دینی و متخصصین علم مدیریت نیز استفاده است.

نمونه آماری

نمونه آماری در قسمت تحلیل محتوا، به صورت هدفمند بوده است بدین ترتیب که نمونه شامل بخشی از سخنرانی های حضرت امام (ره) می باشد که جنبه مدیریتی داشته و آن حضرت در مدیریت کشور متصف به این ویژگی ها بوده است و یا این که زیردستان را به داشتن آنها توصیه نموده اند.

روش نمونه گیری

هنگامی که بخشی از جامعه بر اساس نظر متخصصان و کارشناسان انتخاب شود، روش نمونه گیری هدفمند(قضاوتی) از انواع روش های نمونه گیری غیر احتمالی می باشد(دلاور، ۱۳۹۳). نمونه گیری در این پژوهش به صورت هدفمند است که در آن پژوهشگر بر اساس اهداف پژوهش واحد ها یا افرادی را که فرض می کند مناسب هستند و اطلاعات غنی در اختیار وی قرار می دهند؛ انتخاب می کند.

روش و ابزار گردآوری اطلاعات

در بخش تحلیل محتوا پژوهشگر به منظور درک عمیق و توصیف دقیق اطلاعات از روش تحلیل محتوای استقرایی برای جمع آوری اطلاعات (شناسایی و استخراج مؤلفه های فرعی و سپس زیر مؤلفه های رهبری آموزشی در صحیفه امام (ره)) استفاده کرده است.

بررسی مولفه نگرش رهبر آموزشی از دیدگاه حضرت امام خمینی(ره) ۸۳ □

در بخش کمی بر اساس مؤلفه های بدست آمده حاصل از تحلیل محتوای مجموعه صحیفه امام (ره) پرسشنامه ای تدوین نموده و آن گاه نظر تأییدی متخصصین علوم دینی و علم مدیریت را در خصوص مناسبت مؤلفه ها بدست آورده است.

روش استخراج نتایج

پایایی پژوهش مشتمل بر میزان قابلیت تکرار پژوهش هاست(خوی نژاد، ۱۳۹۳: ۲۷۵). وقتی در تحلیل محتوا از کدگذاران انسانی استفاده می شود؛ از پایایی با عنوان "پایایی بین کدگذاران" یاد می شود که منظور از آن توافق دو یا چند کد گذار است. برای تعیین ضریب پرسش نامه به بیست نفر از متخصصین علم دینی و مدیریت ارائه گردید، سپس با استفاده از نرم افزار **spss** از روش آلفای کرونباخ ضریب پایایی پرسش نامه ۸۵٪ بدست آمد و سپس از آزمون فریدمن به منظور رتبه بندی مؤلفه ها استفاده می شود.

بررسی نتایج و پاسخ به سؤالات پژوهش

پرسش اول: مؤلفه های فرعی نگرش در کلام امام خمینی(ره) کدام اند؟

مؤلفه فرعی ۱: **اخلاص**: از منظر حضرت امام خمینی(ره) رهبران آموزشی باید خدامحوری و اخلاص را سرلوحه حرکت خود قرار دهند تا ضمن بیرون رفتن اوهام نفس و وساوس شیطانی از دل، تحقق اهداف سازمانی نیز صورت گیرد.

مؤلفه فرعی ۲: **روحیه تکلیف مداری**: بررسی مجموعه سخنرانی ها و تحلیل محتوای کلام حضرت امام(ره) مضمون چنین پیامی را می سازد که یکی دیگر از مؤلفه های مؤثر در نگرش رهبر آموزشی، روحیه تکلیف مداری است. از جمله مواردی که حضرت امام (ره) در جهت تقویت روحیه تکلیف مداری تأکید داشتند عبارتند از این که رهبر آموزشی به صرفه جویی در مصرف اموال بیت المال تأکید و دقت فراوان دارد (مصرف درست) و ارزش سازمانی خود را به انجام دادن تکلیف خود می داند چه اهداف سازمان تحقق یابند و چه نیابند؛ باید تکلیفش را انجام دهد و..... داشتن چنین نگرشی از سوی رهبر سازمان، ضمن آنکه در راستای ارتقاء کیفیت در سازمان می باشد بر تعالی و رشد سازمانی نیز تأثیر شگرفی خواهد داشت.

مؤلفه فرعی ۳: **روحیه خدمتگزاری**: بررسی مجموعه سخنرانی های ایشان در حوزه این مؤلفه، بیانگر آنست که رهبران اثربخش در سازمان های آموزشی باید خدمت به زیردستان را به عنوان یک وظیفه ی بدون منت بدانند و از هیچ مجاهده ای در این امر دریغ نکنند؛ از این رو رهبران اثربخش با داشتن چنین نگرشی، رضایت پیروان از عملکردهایشان، اطمینان و اعتماد آنها را در سازمان خواهند داشت و اثر چنین خدمتی آرامش روح و روان، پیشرفت سازمانی و آبرومندی نزد خدا خواهد بود.

پرسش دوم: زیر مؤلفه های هر کدام از مؤلفه های فرعی نگرش در مجموعه سخنرانی های حضرت امام (ره) چگونه است؟

مؤلفه فرعی ۱: اخلاص و شامل زیرمؤلفه های ذیل می باشد:^۱

۱-۱. رهبرآموزشی توقع ندارد که همه کارکنان وی را قبول کنند.

گاهی رهبران سازمانی فعالیت هایی را انجام می دهند که در برخی موارد، مورد تأیید کارکنان قرار می گیرند و در بعضی موارد نیز با مخالفت آنان روبرو می گردد که در بسیاری اوقات این مخالفت ها، غیر رسمی و به صورت پنهان می باشد؛ شایان ذکر است که اگر رفتار ناپهنجار کارکنان در برابر تصمیم ها و فعالیت های ارزشی رهبران باشد، می تواند به نوعی مخالف نظام ارزشی حاکم بر سازمان، محسوب شود؛ در این صورت توقع پذیرش و تأیید نگرش های ارزشی از سوی کارکنان، توقعی نابجاست؛ بلکه رهبران اثربخش با داشتن نگرش اخلاص مدارانه در این مسیر، باید هر گونه رفتار ناموزون زیردستان را تحمل کنند و خود را آماده هر گونه ناملایماتی گردانند. حضرت امام (ره) با تأکید بر این ویژگی در رهبران اثربخش آموزشی می فرمایند: "انسان که یک قدم اصلاحی و زندگی ساز برمی دارد نباید توقع داشته باشد که مورد پذیرش همه قرار گیرد، این نخواهد شد". (الموسوی الخمینی (ره)، ج ۱۸: ۲۷۱) اگر انسان بخواهد برای اسلام خدمت کند نباید توقع این را داشته باشد که همه او را بپذیرند" (الموسوی الخمینی (ره)، ج ۱۸: ۲۷۵). از منظر حضرت امام خمینی (ره) متصدیان و مدیران باید در عملکردهایشان رضایت خدای تبارک و تعالی را در نظر داشته باشند؛ حتی اگر مورد پذیرش زیردستان قرار نگیرند.

۱-۲. قرار گرفتن در هر یک از پست های مدیریتی سازمان برایش تفاوتی نمی کند.

در نگرش حضرت امام (ره) اگر کار به گونه ای باشد که "من" در آن نباشد؛ بلکه نفس کار مهم و ارزنده باشد، چه عمل به دست من انجام گیرد یا دیگری، فرقی نکند، فقط مهم این باشد که دستیابی به اهداف تسهیل گردد، در اینجاست که اخلاص معنا می یابد و رهبران اثربخش با این وصف خدامحورند و کسانی که خدمت و مقام را به خاطر وجهه ی اجتماعی آن می پذیرند، یا به هر نحوی می خواهند خویش را مطرح سازند و یا در صدد آنند که گروه خود را به قدرت برسانند، این گونه عملکردهای سازمانی از مقوله اخلاص خارجند. حضرت امام خمینی در تأکید بر مطرح نکردن خود و بی تفاوت بودن جایگاه های سازمانی در جهت تقویت اخلاص می فرمایند: "همه باهم برای خدا و برای ملت (زیردستان) و برای نجات کشور به پیش بروند. فرق نکند که این طایفه باشد یا آن طایفه در هر جایگاهی که هستید خدمت کنید" (الموسوی الخمینی (ره)، ج ۱۸: ۳۱۰) همچنین می

۱. لازم به ذکر است برای کاستن از حجم مقاله جداول مربوطه تحلیل محتوای مجموعه صحیفه امام (ره) در مقاله ارائه نگردیده است.

بررسی مولفه نگرش رهبر آموزشی از دیدگاه حضرت امام خمینی(ره) ۸۵ □

فرمایند: " آنها که می خواهند برای خدا کار کنند، چه خودشان و چه برادرانشان و چه افرادی دیگر کار را انجام بدهند، برای آنها فرقی نمی کند " (الموسوی الخمینی(ره)، ج ۱۷: ۱۴). " حال فرقی نکند که من وزیرم، یا این که وکیل هستم، یا این که کار دیگری از من می آید، یک کار دیگر، هر چه شد؛ من برای اسلام و خدا می خواهم کار کنم " (الموسوی الخمینی(ره)، ج ۱۹: ۳۶۷). مضمون اعمال و سخنان امام خمینی(ره) چنین پیامی را می سازد که قرار گرفتن در هر یک از پست های سازمانی (مرجعیت و رهبری، مدرس بودن حوزه، سرپرست حوزه بودن و...) برای ایشان تفاوتی نمی کند، هدف متعالی ایشان این بود که برای خدا بنویسند، برای خدا حرکت کنند و برای خدا سکوت کنند و در اعمالشان نیز در این امر جدیت داشتند. مدیران سازمان ها نیز می توانند با داشتن چنین نگرشی در سازمان ها خدمت کنند؛ در این صورت حتی مطرح نکردن خود(من نوعی) اهمیت ندارد؛ بلکه وصول به اهداف با ابزار مناسب دستیابی به آن، به دست هر فرد و گروهی باشد مطلوب است.

۳-۱. از نسبت دادن هر گونه غیبت یا تهمتی به کارکنان به دلیل ناظر بودن خداوند، دوری می

کند.

حضرت امام خمینی در سخنان خود بر ناظر بودن حق تعالی بر تمامی اعمال انسان تأکید می کنند و می فرمایند: " در امور باید بررسی و دقت شود که یک وقت یک بی گناهی خدای ناخواسته، روی یک مقاصدی که یک کسی ممکن است داشته باشد بیاید تهمتی به وی بزنند یا غیبتی از او بکنند، اینها همه هتک حرمت مؤمن است و هتک حرمت الله است " (الموسوی الخمینی(ره)، ج ۱۰: ۲۷۵). " اگر بخواهیم یک غیبت بکنیم، یک تهمت بزنیم باید توجه کنیم که در محضر خداییم و این محضر احترام دارد " (الموسوی الخمینی(ره)، ج ۱۱: ۳۸۳). ایشان در ادامه برای تأکید بر پرهیز از این رذیله اخلاقی می فرمایند: " برخی افراد در اداره هستند که برای هم صحبت می کنند، حرف می زنند، تهمت می زنند، کاری می کنند که در اداره ها کار کم شود " (الموسوی الخمینی(ره)، ج ۱۱: ۴۴۰) از نظر حضرت امام، داشتن اخلاص در عملکردهای سازمانی سبب می شود که هر کسی که متصدی امری در سازمان است، خود را در محضر حق تعالی ببیند و از نسبت دادن، تهمت زدن و... اجتناب کند؛ فقط خدا را در نظر بگیرد و برای بندگان خدا (زیردستان) خدمت کند. داشتن چنین نگرشی در سازمان، موفقیت رهبر اثربخش سازمانی را در ایجاد انگیزه در کارکنان، خواهد داشت.

۴-۱. بر وجود پاداش معنوی در قبال انجام وظایف سازمانی تأکید می کند.

در نگرش حضرت امام (ره) گر چه افراد در قبال انجام هر عملی از حقوق و مزایایی برخوردار می شوند، لکن ارزش معنوی عملکردهای سازمانی، بسی بالاتر از ارزش مادی آنست و این ارزش معنوی در حدی است که ملامت ملامتگران را هم قابل تحمل می سازد. از این رو، اگر رهبران اثربخش در سازمان های آموزشی اقدام به عملکردی جدید جهت اصلاح امور سازمانی می کنند، علاوه بر آنکه باید

آماده پذیرش هر گونه انتقادی باشند و بازخورد دیگران را نیز بخواهند بلکه بالاتر از آن شایسته نیست به کار خویش رنگ مادی دهند؛ حضرت امام خمینی (ره) با تأکید بر این امر می فرماید: "از خدا بخواهید. از خدا اجر بخواهید. این چیزهایی که در دنیاست، اجر این نیست که شما جانتان را فدا کردید و در طبق اخلاص گذاشتید". (الموسوی الخمينی(ره)، ج ۱۲: ۳۵۷). "تقسیم، مال آنهاست که برای آمال دنیایی کار کردند شما رفتید و جانتان را در طبق اخلاص گذاشتید حال تقسیم می خواهید؟ تقسیمی توی کار نیست از خدا اجر را بخواهید؛ تقسیمی در اول نیست، از خدا اجر معنوی بخواهید" (الموسوی الخمينی(ره)، ج ۱۲: ۳۵۷). اهمیت داشتن اخلاص و صبغه ی معنوی دادن به عملکردهای سازمان از دیگر ویژگی های رهبر اثربخش است. مطالب مذکور بیانگر آنست که امام خمینی (ره) معتقد بودند فعالیت ها و عملکردها در حدی از ارزش و اعتبار است که نمی توان ما به ازای مادی برای آن در نظر گرفت و خدا را متکفل اجر کارها می دانند. بنابراین در نظر ایشان، رنگ صرف مادی دادن به عملکردهایی که در جهت تأمین اهداف الهی سازمان انجام می گیرد اشتباه محض است؛ که در نظام مدیریت اسلامی غیر قابل پذیرش می باشد.

۵-۱. اگر از وی تعریف و تمجید نماید، با رفتار خود مانع از تکرار آن می شود.

حضرت امام به دلیل مجاهده ای که در کسب اخلاص در عملکردهایشان داشتند، از هر گونه تعریف و تمجیدی از خودناراحت می شدند؛ ایشان می فرمایند: "این قدر تعریف نکنید از شخصی، برای این که چیزی نیست، هر چه هست، اوست(خدا)، ما چیزی نیستیم ما یک بنده ضعیف چیزی نیستیم" (الموسوی الخمينی(ره)، ج ۲۷۴). "کوشش کنید کارهایتان کارهای الهی باشد برای خودنمایی نباشد، برای این نباشد که دیگران از شما تعریف کنند، برای این نباشد که از شما مدح و ثنا بکنند برای خدا باشد" (الموسوی الخمينی(ره)، ج ۱۲: ۶۱). "انسان باید از کسانی که بر او خرده می گیرند از آنها یاد بگیرد، کسانی که از او تعریف می کنند این همان زبان شیطانی است" (الموسوی الخمينی(ره)، ج ۱۴: ۱۴۶). با بررسی نمونه هایی از عملکردهای حضرت امام (ره) می توان گفت یکی از نشانه های داشتن اخلاص در سازمان ها این است که فرد در صورت شنیدن تعریف و تمجیدش از دیگران عکس العمل نشان دهد چرا که تمام کارهایش برای خدا است و باید قلبش را به خلوص نیت و صدق باطن مزین نماید تا قصد قربت کرده و توصیف های مطرح شده راجع به خودش، تأثیری در بهینه کردن عملکردهایش نداشته باشد؛ بنابراین در نگرش امام (ره) مطرح کردن حزب، گروه و یا حتی "خود" وجود ندارد؛ بلکه وصول به اهداف با ابزار مناسب دستیابی به آن، به دست هر فرد و گروهی باشد مطلوب است و در این جهت هر گونه تعریف و تمجیدی از رهبر اثربخش، امکان دارد وی را از مقوله ی "خدمت در جهت خدا" یعنی اخلاص دور نماید.

۲. مولفه روحیه تکلیف‌مداری و شامل زیر مولفه‌های ذیل می‌باشد:

۱-۲. انجام ندادن تکلیف یعنی وظیفه سازمانی را شکست برای سازمان می‌داند.

یکی از مشکلاتی که برخی سازمان‌ها از جمله سازمان‌های آموزشی با آن مواجه است، کم‌کاری و عدم انجام تکلیف یا وظیفه سازمانی توسط متصدیان امور است. در نگرش حضرت امام (ره) رهبران اثربخش سازمانی با تمسک به روحیه‌ی تکلیف‌مداری خویش، در شکست‌های سازمانی ناامید و دلسرد نمی‌شوند؛ به عبارت دیگر چنانکه وظیفه‌ی سازمانی برای خدا انجام دهند و شکست و پیروزی واقعی بر مدار ادای تکلیف و انجام وظیفه سازمانی آن باشد، فرد عمل‌کننده پیروز و در غیر این صورت وجود هر گونه کم‌کاری در ادای تکلیف، شکستی برای سازمان بدنبال خواهد داشت؛ حضرت امام خمینی (ره) با تأکید بر این امر می‌فرماید: "اگر ما به تکالیفی که خدای تبارک و تعالی برای ما تعیین فرموده است عمل نکنیم، باکی از این نداریم که شکست بخوریم... و اگر به تکالیف و وظایف خود عمل نکنیم باید نگران باشیم که مبادا به تکلیف عمل نکنیم؛ نگرانی از خود ماست" (الموسوی الخمینی(ره)، ج ۱۵: ۷۰) "از سخنان گهربار ایشان است که: "امروز مسأله کم‌کاری و بیکاری در ادارات در کارخانه‌ها، خصوصاً کارخانه‌هایی که جهت حیاتی برای یک کشور دارد مسأله مهمی است اشخاصی می‌خواهند در کاری که مشغول آن هستند سستی کنند بیکاری کنند(انجام ندادن وظیفه) از زیر بار شانه خالی کنند؛ این ضربه‌ای است برای کشور خودتان" (الموسوی الخمینی(ره)، ج ۱۲: ۱). با توجه به کلام حضرت، رهبر آموزشی اثربخش باید خود را از آفتی چون کم‌کاری که باعث تزلزل پایه‌های انسانیت شده و به مراتب موجب انحطاط سازمان نیز می‌گردد مصون نگهدارد.

۲-۲. به صرفه جویی در مصرف اموال بیت‌المال تأکید و دقت فراوان دارد (مصرف درست)

ناآگاهی و عدم اطلاع کافی از روند انجام فعالیت‌ها در سازمان موجب می‌شود که امکان بهره‌برداری بهینه از میان برود و سرمایه‌های انسان یا سازمان بی‌مصرف، معطل و احیاناً زیان‌آور شود. دقت در استفاده از اموال سازمانی و بهره‌وری شایسته از امکانات از امور مورد تأکید از دیدگاه حضرت امام می‌باشد. حضرت امام خمینی (ره) در سخنرانی‌های خود بر مصرف درست اموال سازمانی توجه داشته‌اند؛ چنانکه می‌فرماید: "باید حساب پس‌دهیم باید در پیشگاه خدای تبارک و تعالی در همه کارهایی که می‌کنیم در تصرف‌هایی که در بیت‌المال در سازمان‌ها می‌کنیم باید حساب پس‌دهیم چرا؟ بیت‌المال مسلمین را بزرگ بشمارید". (الموسوی الخمینی(ره)، ج ۱۹: ۳۷۴) توجه به مصرف اموال بیت‌المال و امکانات سازمانی در موارد صحیح خود از جمله امور مورد تأکید حضرت امام (ره) است که در تحقق اهداف سازمانی نقش مهمی دارد. رعایت اعتدال و حدود شایسته و بایسته، موکول بر آگاهی به آن حدود است و نیت و انگیزه به تنهایی کافی نیست. رهبرانی که از آگاهی، دانش و تخصص‌های لازم برخوردار نیستند، برای جبران ضعف کیفیت، ساده‌لوحانه و راحت‌طلبانه از

روش افزایش کمیته استفاده می کنند ولی بازهم محصول نامطلوبی ارائه می دهند، مطالب مذکور بیانگر این واقعیت است که از دیدگاه حضرت امام، رهبران اثربخش آموزشی باید ضمن بزرگ شمردن بیت المال و امکانات سازمانی، در حد ضرورت و لزوم از آن استفاده نمایند.

۳-۲. ارزش سازمانی خود را به انجام دادن تکلیف خود می داند چه اهداف سازمان تحقق یابند و

چه نیابند؛ باید تکلیفش را انجام دهد.

حضرت امام خمینی (ره) به مکلف بودن هر مدیری در هر سازمانی تأکید می کند می فرماید: "ارزش به حجم کار نیست ارزش به کیفیت است؛ وقتی کیفیت کار شما خوب شد و حجمش هم زیاد شد، آن وقت ارزش ها ارزش های بسیار ارزنده است" (الموسوی الخمینی(ره)، ج ۱۷: ۱۸۸). "یک موقعیت بسیار حساسی است که خدمت بکنید (انجام وظیفه) بسیار ارزش دارد، ما همه موظفیم خدمت بکنیم نباید هر قشری بنشیند و نگاه کند که دیگران چه می کنند. هر قشری باید خودش در آن محلی که هست انجام وظیفه اش را صادقانه بکند و خدا را حاضر ببیند" (الموسوی الخمینی(ره)، ج ۸: ۱۰۹). "ارزش عمل یک وقت این است که یک سازمان که روی ان الزام دارد انسان به این که برود بیرون و خودش را به خطر بیاندازد؛ یک وقت این است که نه، هیچ سازمانی که او را الزم کند نیست، داوطلب است برای این که برود و خدمت کند و تکلیفش را انجام دهد؛ ارزش این است" (الموسوی الخمینی(ره)، ج ۸: ۲۰۸). حضرت امام خمینی(ره) با داشتن روحیه تکلیف مداری در تمامی صحنه ها، و برای تمام افراد بویژه مدیران در هر یک از پست های مدیریتی، انجام درست وظایف را مسؤولیت آنها می دانستند. از نظر ایشان برای ادای تکلیف همه رهبران اثربخش موظفند وظایف سازمانی خویش را به بهترین وجه و با درایت و دقت لازم انجام دهند و به عبارت دیگر احساس وظیفه و ارزش سازمانی آنها در ادای تکلیف است؛ حال اگر تأخیری در تحقق اهداف سازمانی صورت می گیرد؛ این امر مجوزی برای عدول از انجام اصول و وظایف سازمانی نیست؛ چرا که همه رهبران اثربخش در سازمان های آموزشی، مأمور به ادای تکلیف و وظیفه هستند؛ نه مأمور به نتیجه؛ بنابراین در قاموس ادای تکلیف، شکست راه ندارد، حال نتیجه هر چه باشد مهم نیست.

۴-۲. نسبت به تکالیف سازمانی احساس مسؤولیت می کند.

از ویژگی های مهم رهبر اثربخش آموزشی، مسؤولیت پذیر بودن وی نسبت به تکالیف سازمانی است. سخنرانی های حضرت امام (ره) در جمع متصدیان امور نمونه های بارزی است که بیانگر اهمیت این ویژگی از منظر ایشان می باشد؛ به طوری که رهبر فقید انقلاب، تکلیف فردِ فردِ رهبران آموزشی را انجام وظیفه در جایگاه خود می دانند و ضمن همگام دانستن ادای تکلیف با مسؤولیت، افراد را در قبال کارهای خویش و حتی کارهای همکاران خویش مسؤول می شمردند و می فرمایند: "برای فرهنگی ها مسؤولیت بسیار زیاد هست، هر چه شغل عظیم باشد؛ مسؤولیت به همان

بررسی مولفه نگرش رهبر آموزشی از دیدگاه حضرت امام خمینی(ره) ۸۹ □

مقدار بزرگ است " (الموسوی الخمینی(ره)، ج ۷: ۴۳۸). "معلمان و متصدیان امور تربیتی خیلی مقام بزرگ دارند و خیلی مسؤولیت بزرگ دارند اگر کوتاهی کردند در تعلیم مسؤول هستند" (الموسوی الخمینی(ره)، ج ۷: ۱۶۲). با توجه به مطالب مذکور می توان گفت امام خمینی (ره) با ارائه نگرش تکلیف مداری، مسؤولیت را لازمه ی آن می دانند و خدمت نمودن را از دریچه ی مسؤولیت الهی می نگرند. ایشان علاوه بر این که به پیروانشان توصیه می کنند که از زیر بار مسؤولیت الهی شانه خالی نکنند، خودشان نیز به انجام دادن مسؤولیت الهی باور داشتند؛ امروزه رهبران سازمان های آموزشی نیز با عنایت به این ویژگی، می توانند وظیفه ی الهی خود را در قبال پیروان خویش به انجام رسانند و موجبات پیشرفت سازمانی را فراهم سازند.

مولفه سوم: روحیه خدمتگزاری و شامل زیر مولفه های ذیل می باشد:

۳-۱. اگر پست مدیریت به فرد دیگری پیشنهاد شد حرص و طمع نسبت به آن ندارد.

حضرت امام خمینی (ره) با داشتن روحیه خدمتگزاری فراوان، مدیریت را فی نفسه، مقام والایی نمی دانست؛ بلکه در نظر ایشان، رهبری زیردستان وظیفه سنگین و خطرناکی است که لغزش در آن خدای ناخواسته با هوای نفس همراه باشد؛ ننگ ابدی در دنیا و آتش غضب در جهان دیگر در پی خواهد داشت؛ لذا هیچ گونه حرص و طمع نسبت به آن نداشتند. ایشان با تأکید بر این امر فرمودند: "مسندها همه در نظر انبیاء پوچ است و قدرت ها همه پوچ؛ پس ارزشی ندارد انسان نسبت به آن حرص داشته باشد" (الموسوی الخمینی(ره)، ج ۱۲: ۴۲۶) "اگر کسی گمان کند که انبیاء یا اولیاء بزرگ قدمی برای مسند برداشتند، این نمی شناسند آنها را" (الموسوی الخمینی(ره)، ج ۱۲: ۴۲۶). از دیدگاه حضرت امام خمینی (ره) رهبران اثربخش نیز با داشتن روحیه خدمتگزاری، پایبند به انجام تکالیف سازمانی می شوند و در این راستا در صورتی که قدرت، مقام و پست سازمانی به فرد دیگری پیشنهاد شود هیچ گونه حرص و طمعی نسبت به آن نخواهند داشت. به عبارت دیگر وقتی نظر انسان یک نظر محدود دنیایی باشد، این مقامات انسان را از خودش بیخود می کند و آنها را برای خود مقام می داند؛ بنابراین از دیدگاه آن حضرت، رهبر وقتی احساس می کند که امتیاز دنیایی دارد به دلیل این امر باید مراتب شکرگزاری را به جای آورد و در شکرانه این نعمت، خدمت به خلق و به زیردستان نماید.

۳-۲. بر خدمتگزار بودن خود تأکید دارد.

در نگرش حضرت امام (ره) خدمت به زیردستان و بندگان خدا، خدمت به خداست و رضایت آنها، رضایت حق تعالی است و این خدمت از حقوق زیردستان می باشد. حضرت با تأکید بر این امر می فرماید: "اگر به من بگویند خدمتگزار بهتر از این است که رهبر بگویند" (الموسوی الخمینی(ره)، ج ۱۰: ۴۶۳) "وظیفه همه ما و شما و همه کسانی که دست اندرکار امور مردم هستند، از دولت و از همه، این وضع را پیدا کنند که خودشان را خدمتگزار بدانند" (الموسوی الخمینی(ره)، ج ۱۳: ۳۷۰) در نگرش

حضرت امام (ره)، زبردستان از جایگاه والایی برخوردار بودند. ایشان با این نگرش طوری عمل کردند که مردم (زبردستان) نیز باور کردند که ایشان خدمتگزار و خیر خواه آنها هستند.

۳-۳. در حد توانایی خود بر انجام وظایف سازمانی تلاش می کند.

از دیدگاه حضرت امام، رهبر اثر بخش آموزشی در راستای تقویت روحیه خدمتگزاری در خود، باید در حد توانایی خود برای انجام وظایف سازمانی تلاش کند. ایشان معتقد بودند که رهبران اثربخش باید در انجام تکالیف خویش که امانات الهی اند، کوشا باشند و نباید در موانع و مشکلات سازمانی هراسی به خود راه دهند؛ بلکه باید به طور مستقیم با به کارگیری استراتژی ها و راهبردهای مناسب به انجام وظایف سازمانی در حد توانایی خویش بپردازند. ایشان می فرمایند: "اساس باور این دو مطلب است، باور ضعف و سستی و ناتوانی و باور قدرت و توانایی. اگر ملت (زبردستان) و مدیران و متصدیان این باور را داشته باشند که ما می توانیم در مقابل قدرت های بزرگ بایستیم، این باور اسباب این می شود که تولنایی پیدا می کنند و هم می توانند انجام دهند" (الموسوی الخمینی(ره)، ج ۱۴: ۳۰۸). "این وظیفه ماهاست که باید هر کس شغل خودش را محترم بشمارد. دلسرد نشود باید حفظ کنند آن چیزهایی که مال خودشان است و حاضر باشند برای انجام دادن امور در حد توان" (الموسوی الخمینی(ره)، ج ۱۳: ۱۵). سخنان حضرت امام (ره) در برخورد با قشرهای مختلفی از رهبران اثربخش نمونه های بارزی است که بیانگر اهمیت رعایت این ویژگی از منظر ایشان می باشد به طوری که حضرت امام خالی کردن، کناره گیری از صحنه ی فعالیت سازمانی و انجام ندادن وظایف سازمانی در حد توانایی خویش را گناهی عظیم می دانند.

۳-۴. بر این که "خدمت به کارکنان به منزله ی عبادت است" تأکید می کند

رهبران سازمانی یکی از مهم ترین بازوان فکری و عوامل اجرایی در سازمان هاست؛ که در تحقق اهداف سازمانی نقش تعیین کننده ای دارد. داشتن روحیه خدمتگزاری نیز ویژگی است که حضرت امام خمینی (ره) رهبران اثربخش را به دارا بودن آن توصیه نموده اند؛ در این راستا رهبر باید خدمت به کارکنان را نوعی عبادت تلقی کند؛ چنانکه حضرت امام (ره) می فرماید: "به بندگان (زبردستان) خدمت کنید. مادامی که شما این ایده را دارید که برای خدا خدمت بکنید، در عبادت هستید" (الموسوی الخمینی(ره)، ج ۱۷: ۲۲۳) "امید است که در هر جا که شما هستید، اداره شما و پست های شما مبدل شود به یک عبادتگاه و خدمت های شما همه عبادت باشد" (الموسوی الخمینی(ره)، ج ۱۶: ۳۳۲) از نظر امام خمینی (ره) داشتن روحیه ی خدمتگزاری برای رهبر اثربخش آموزشی آنچنان دارای اهمیت است که خدمت را عبادت و اداره ها از دیدگاه ایشان، عبادتگاه تلقی می شوند؛ به این ترتیب این از همه ی توفیق ها بالاتر است که رهبران سازمانی محل کارشان را مهبط

بررسی مولفه نگرش رهبر آموزشی از دیدگاه حضرت امام خمینی(ره) ۹۱ □

الهی بدانند و انجام وظایف و عملکردهای سازمانی خویش را خدمت به زیردستان محسوب کنند. با داشتن چنین نگرشی ضمن جلب نظر زیردستان و حاکمیت بر دل های آنها؛ تحقق اهداف سازمانی نیز سریع تر صورت می گیرد.

پرسش سوم: کدام زیرمؤلفه در هر یک از مؤلفه های فرعی نگرش از دیدگاه متخصصین مدیریتی از اولویت بیشتری برخوردار است؟

جدول شماره (۱): آزمون فریدمن مربوط به مؤلفه فرعی اخلاص

رتبه میانه ها	
غیبت نکردن به دلیل ناظر بودن خدا	۲/۲۵
ممانعت از چاپلوسی و تعریف	۲/۶۰
تاکید بر پاداش معنوی	۲/۹۸
بی تفاوت بودن پست های مدیریتی	۳/۵۵
توقع پذیرش را نداشتن	۳/۶۲

جدول شماره (۲): شاخصه های آزمون

تعداد	۲۰
مجذور خی دو	۲۱/۶۸
درجه آزادی	۴
سطح معنی داری	۰/۰۰۰

آزمون فریدمن در مورد جداول بالاییانگر آنست که از نظر متخصصین در بین زیرمؤلفه های مؤلفه فرعی اخلاص، زیرمؤلفه های "غیبت نکردن به دلیل ناظر بودن خدا" از بیشترین اهمیت برخوردار است و زیرمؤلفه توقع پذیرش را نداشتن "از کمترین اهمیت برخوردار می باشد." طبق این جدول خی دو محاسبه شده برای زیرمؤلفه های ۱ تا ۵ تحت مؤلفه فرعی اخلاص با درجه آزادی ۴ برابر ۲۱/۶۸ است.

۹۲ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال چهاردهم، شماره اول، پاییز ۱۴۰۱

جدول شماره (۳): آزمون فریدمن مربوط به مؤلفه فرعی تکلیف مداری

رتبه میانه ها	
احساس مسئولیت در قبال تکالیف داشتن	۱/۹۸
مکلف به انجام تکلیف بودن	۲/۴۵
تاکید و دقت بر صرفه جویی در اموال بیت المال	۲/۵۸
انجام ندادن تکلیف را به منزله شکست دانستن	۳/۰۰

جدول شماره (۴): شاخصه های آزمون

تعداد	۲۰
مجذور خی دو	۱۳/۶۲
درجه آزادی	۳
سطح معنی داری	۰/۰۰۳

آزمون فریدمن در مورد جداول بالا بیانگر آنست که از نظر متخصصین زیرمؤلفه های مؤلفه فرعی " تکلیف مداری"، زیرمؤلفه "احساس مسئولیت در قبال تکالیف داشتن" از بیشترین اهمیت برخوردار است و زیرمؤلفه انجام ندادن تکلیف را به منزله شکست دانستن "از کمترین اهمیت برخوردار می باشد."

طبق این جدول خی دو محاسبه شده برای زیرمؤلفه های ۶ تا ۹ تحت مؤلفه فرعی " تکلیف مداری" با درجه آزادی ۳ برابر ۱۳/۶۲ است.

جدول شماره (۵) : آزمون فریدمن مربوط به مؤلفه فرعی روحیه خدمتگزاری

رتبه میانه ها	
حرص و طمع نورزیدن نسبت به پست های مدیریتی دیگر	۱/۹۰
عبادت دانستن وظیفه	۲/۱۲
تاکید بر خدمت گزار بودن خود	۲/۸۰
تلاش برای انجام وظیفه	۳/۱۸

بررسی مولفه نگرش رهبر آموزشی از دیدگاه حضرت امام خمینی(ره) ۹۳ □

جدول شماره (۶): شاخصه های آزمون

تعداد	۲۰
مجدور خی دو	۲۵/۳۶
درجه آزادی	۳
سطح معنی داری	۰/۰۰۰

آزمون فریدمن در مورد جداول بالاییانگر آنست که از نظر متخصصین در بین زیرمؤلفه های مؤلفه فرعی "روحیه خدمتگزاری"، زیرمؤلفه "حرص و طمع نورزیدن نسبت به پست های مدیریتی" دیگر از بیشترین اهمیت برخوردار است و زیرمؤلفه "تلاش برای انجام وظیفه" از کمترین اهمیت برخوردار می باشد. طبق این جدول خی دو محاسبه شده برای زیرمؤلفه های ۱۰ تا ۱۳ تحت مؤلفه فرعی خدمتگزاری با درجه آزادی ۳ برابر ۲۵/۳۶ است.

پرسش سوم: کدام زیرمؤلفه فرعی در مولفه نگرش از دیدگاه متخصصین مدیریتی از اولویت بیشتری برخوردار است؟

جدول شماره (۷) آزمون فریدمن مربوط به سه مؤلفه فرعی نگرش(اخلاص، روحیه خدمت

گزارش، روحیه تکلیف مداری)

رتبه میانه ها	
روحیه تکلیف مداری	۱.۵۰
روحیه خدمتگزاری	۱.۸۵
اخلاص	۲.۶۵

جدول شماره (۸): شاخصه های آزمون

تعداد	۲۰
مجدور خی دو	۱۶.۱۱۶
درجه آزادی	۲
سطح معنی داری	۰/۰۰۰

۹۴ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال چهاردهم، شماره اول، پاییز ۱۴۰۱

آزمون فریدمن در مورد جداول بالاییانگر آنست که از نظر متخصصین در بین مؤلفه های فرعی مؤلفه کلی نگرش، مؤلفه فرعی "تکلیف مداری" از بیشترین اهمیت برخوردار است. طبق این جدول خی دو محاسبه شده برای مؤلفه های فرعی مؤلفه نگرش با درجه آزادی ۲ برابر با ۱۶.۱۱۶ است.

نتیجه گیری و پیشنهادها

آموزش و پرورش به عنوان نهاد الگو ساز وظیفه انتقال فرهنگ، پرورش اجتماعی، فراهم سازی زمینه لازم برای تربیت نیروی متخصص و کارآموده، تربیت دینی دانش آموزان و... را بر عهده دارد؛ این وظایف تنها در سایه مدیر و رهبر آموزشی با ویژگی های برخاسته از بینش توحیدی خواهد شد. یافته های پژوهش بیانگر آن است که مؤلفه نگرش رهبر آموزشی از دیدگاه حضرت امام خمینی(ره) شامل اخلاص، روحیه تکلیف مداری، روحیه خدمتگزاریمی باشد. نوع نگرش حاکم برسخرانی های حضرت امام خمینی(ره) بر خاسته از اسلام ناب محمدی (ص) و مبتنی بر نگاه تعالی مداری به انسان است. این نگرش بر استخراج زیرمؤلفه های رفتار رهبری آموزشی بی تأثیر نبود.

امام در مقام رهبر آموزشی در مواجهه با انسان ها (زیر دستان)، ضمن محوریت قرار دادن اصل حدامحوری در انجام امور، مروج فرهنگ ادای تکلیف، به مفهوم گسترده آن در نظام مدیریت اسلامی بودند و اصل تکلیف به عنوان فرضیه اصلی در تصمیم گیری های ایشان کاربرد دارد. ایشان تاکید داشتند که تمام سکنتات، اقوال، قیام و قعودها و رفتار های آدمیان (کارکنان) باید برای خدا باشد و تکلیف شناسی برای یک مدیر یا رهبر آموزشی یعنی این که: "در هر مسأله ای که پیش می آید ببیند خدا چه می گوید، که همان را انجام دهید" (الموسوی الخمینی(ره)، ج ۱۷، ص ۲۲۴). بنابراین ضروری است مدیران و رهبران آموزشی تیز ضمن انجام تکالیف مربوطه، ویژگی ها و زیرمؤلفه های مهم در نگرش حضرت امام خمینی(ره) را در محور وظایف خود قرار دهند.

۱- امکان سنجی اجرای مؤلفه "نگرش" در رهبر آموزشی یداه مدیران مدارس و مسولان دانشگاهها

۲- پژوهشگران و صاحب نظران در زمینه تدوین شاخص های رهبری آموزشی از دیدگاه حضرت امام(ره) اقدام کنند.

۳- با توجه به غنای متون دینی در موضوع رهبری تدوین و ارائه مؤلفه های نگرش برای رهبر سازمانهای آموزشی بر اساس این متون مورد توجه پژوهشگران قرار گیرد.

بررسی مولفه نگرش رهبر آموزشی از دیدگاه حضرت امام خمینی(ره) ۹۵ □

۴- مؤلفه نگرش رهبری سایر مدیران که در حال انجام وظیفه رهبری سازمان موفق و اثر بخش هستند؛ در سطوح ملی و بین المللی تبیین شود.

۵- با توجه به این که در مؤلفه فرعی نگرش، زیر مؤلفه " غیبت نکردن به دلیل ناظر بودن خدا" حائز بیشترین اهمیت از دیدگاه متخصصین شده اند؛ پیشنهاد می شود در ارتباط با علل عوامل این تمایز مطالعه و بررسی انجام پذیرد.

۶- با توجه به این که در مؤلفه فرعی رفتار زیر مؤلفه " توقع پذیرش را نداشتن" کمترین اهمیت را از دیدگاه متخصصین به خود اختصاص داده اند؛ پیشنهاد می شود در ارتباط با علل این امر مطالعه و بررسی انجام پذیرد.

۷- پیشنهاد می شود رهبران اثر بخش در سازمان های آموزشی در زمینه توسعه و تقویت زیر مؤلفه در " غیبت نکردن به دلیل ناظر بودن خدا" در حیطه مؤلفه رفتار در خود اقدام نمایند.

منابع

- الموسوی الخمینی، روح الله. (۱۳۸۴). مجموعه بیست و دو جلدی صحیفه امام. تهران: نشر عروج
- دلاور، علی. (۱۳۹۳). روش تحقیق در روان شناسی و علوم تربیتی. تهران: نشر ویرایش
- خوی نژاد، غلامرضا. (۱۳۹۳). روش های پژوهش در علوم تربیتی. تهران: سمت
- شفیعی، عباس (۱۳۸۵). استراتژی رهبری خمینی (ره). تهران: نشر عروج
- Sigford, L.jone. (۲۰۰۶). "The Effective school leader 's guide to management" . sage publication India PRT .Ltd,p ۱۱
- Fulmer Robert M, Gibbs Philip A & goldsmith , Marshall, (۱۹۹۹). "The newhpy way". Stretgg and leadership, vol ۲۷. no ۶.p ۲۶
- Viswanath,k.kasi.(۲۰۲۰). Leadership Styles and its Implication on Employees. Vol. ۹ No.۱, ۲۰۲۰, pp. ۴۸-۵۱

۹۶ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال چهاردهم، شماره اول، پاییز ۱۴۰۱