



تیوری‌های حاکم بر رهبری با رویکرد اسلام

پوهنیار فواد جمیلی

دیپارتمنت، علوم سیاسی و روابط بین الملل، پوهنځی حقوق و علوم

سیاسی، پوهنتون بدخشان.

fawad.jamili1395@gmail.com

۵۴۲۴-۳۸۴۱-۰۰۰۹-۰۰۰۹

نویسنده

نشانی

برقی

نشانی

ارکاید

چکیده

رهبری از منظر اسلامی به عنوان یک موضوع مهم و حیاتی در سازمان‌دهی جوامع و تحقق عدالت مورد توجه قرار گرفته است. تیوری‌های حاکم بر رهبری در اسلام، برخلاف برخی رویکردهای غربی که بیشتر بر مهارت‌ها و کارکردهای مدیریتی تأکید دارند، بر اصول اخلاقی و معنوی استوار هستند. در این پژوهش، به بررسی و تحلیل تیوری‌های مختلف رهبری با رویکرد اسلام پرداخته شده و تلاش می‌شود اصول و معیارهای اصلی رهبری اسلامی که مبتنی بر قرآن و سنت است، بررسی گردد. این پژوهش با روش تحلیلی-توصیفی تهیه گردیده است. رهبری در اسلام بیشتر با مفاهیمی همچون عدالت، امانت‌داری، تقوا، شایستگی اخلاقی و خدمت به مردم در ارتباط است. رهبران از نظر اسلام باید افرادی باشند که نه تنها در مدیریت و هدایت دیگران توانمند باشند، بل که از ویژگی‌های شخصیتی و معنوی بالایی برخوردار باشند. تیوری‌های رهبری در اسلام، برخلاف مدل‌های لیبرال یا دموکراتیک که بر فردیت و خواسته‌های شخصی تأکید دارند، بر مسوولیت اجتماعی و تقویت همبستگی بین اعضای جامعه تکیه می‌کنند. این در نهایت، می‌توان نتیجه گرفت که رهبری اسلامی با تأکید بر اصول اخلاقی و معنوی، مدلی جامع و انسان‌محور برای هدایت جامعه ارائه می‌دهد که هدف آن رشد و توسعه‌ی همه‌جانبه انسان در تمامی ابعاد فردی و اجتماعی است. این پژوهش نشان می‌دهد که رهبری در اسلام، یک وظیفه الهی و اجتماعی است که به توازن میان مادیات و معنویات اهمیت می‌دهد.

کلیدواژه‌ها: تیوری، رهبری، اسلام، مدیریت، مسوولیت.

Theories of Leadership Governed by an Islamic Approach

Fawad Jamili

Author Department of Political Science and International Relations, Law Faculty,
Email Badakhshan University
Orcid fawad.jamili1395@gmail.com
0009-0009-3841-5424

Abstract

Leadership from an Islamic perspective is regarded as a crucial and essential topic in organizing societies and achieving justice. The leadership theories in Islam, unlike some Western approaches that primarily emphasize managerial skills and functions, are grounded in moral and spiritual principles. This study aims to examine and analyze various leadership theories with an Islamic approach and seeks to explore the fundamental principles and criteria of Islamic leadership based on the Quran, Sunnah, and Hadith. The research is conducted using a descriptive-analytical method. Leadership in Islam is closely associated with concepts such as justice, trustworthiness, piety, moral competence, and service to people. From an Islamic viewpoint, leaders must be individuals who not only possess the ability to manage and guide others but also exhibit high levels of personal and spiritual integrity. Islamic leadership theories, in contrast to liberal or democratic models that focus on individualism and personal desires, emphasize social responsibility and the strengthening of solidarity among community members. Ultimately, it can be concluded that Islamic leadership, by emphasizing moral and spiritual principles, offers a comprehensive, human-centered model for guiding society, with the goal of fostering the holistic growth and development of individuals in all personal and social dimensions. This study demonstrates that leadership in Islam is a divine and social duty that places importance on balancing material and spiritual aspects.

Keywords: Theory, Leadership, Islam, Management, Responsibility.

مقدمه

انسان از بدو پیدایش خود در صدد رفع نیازهای خود بوده و همواره در جست‌جوی دستیابی به امکانات جهت پیشبرد درست معیشت خود می‌باشد. با تشکیل خانواده و بعد از آن تشکیل قبایل و زندگی قبیله‌ای، به‌صورت غیر شعوری، بعضی از انسان‌ها در میان قبایل اقدام به حل مشکلات ممنوع خود می‌نمایند. اعضای قبایل به‌طور طبیعی به‌رهنمایی‌ها و هدایات بزرگ خود لبیک گفته و از دستورات آن اطاعت می‌کردند. مطالعه تاریخ بشر این موضوع را تبیین می‌سازد که در سیر تاریخ زندگی سیاسی و اجتماعی بشر اشخاص وجود داشتند که امور دیگران را تنظیم نموده و سایر انسان‌ها از دستورات و رهنمایی‌های آنها تبعیت نموده‌اند. هیچ قبیله، جمع و گروهی وجود نداشته که یک هدایت دهنده در خود نداشته باشد. پس برجسته می‌گردد که جمع شدن در محور یک شخص و رجوع نمودن به آن در هنگام مشکلات، یک امری فطری و انسانی است و انسان نمی‌تواند این را نادیده بگیرد و از آن بگذرد. بناً اشخاصی که مردم را هدایت و رهنمایی می‌نمودند در حقیقت رهبران بودند که از میان قوم و قبیله‌ای خود ایستاد شدند و به حل مشکلات قبیله خود پرداختند. امروز آن اشخاص را رهبران گفته، و رهنمایی، هدایت و رسیدگی بر امور قبیله شان را امری رهبری می‌گوییم.

تبیین مسأله

رهبری عبارت است از استفاده از نفوذ و قدرت خود برای هدایت و رهنمایی مردم، برای کسب اهداف مادی و معنوی می‌باشد. رهبری به عنوان یک پدیده پیچیده و چندبعدی، نقش اساسی را در شکل‌گیری و کارایی سازمان‌ها و جوامع انسانی ایفا می‌کند. با وجود تحقیقات گسترده در زمینه نظریه‌های رهبری، کمبود یک چارچوب جامع که به بررسی رهبری از منظر اسلامی و مقایسه آن با رویکردهای مدیریتی غربی بپردازد، احساس می‌شود. رهبری اسلامی بر اصول اخلاقی، معنوی و اجتماعی تأکید دارد و رهبر را به عنوان الگوی اخلاقی و خدمت‌گزار جامعه معرفی می‌کند. در حالی که مکاتب مدیریتی غربی بیشتر بر نتایج مالی، کارایی و جنبه‌های مادی رهبری تمرکز دارند.

پرسش‌های تحقیق

الف: پرسش اصلی

تیوری‌های حاکم بر رهبری با رویکرد اسلام چیست؟

ب. پرسش‌هایی فرعی

۱. تیوری‌های کلاسیک رهبری و تیوری‌های نوین تا چه حد در سازمان‌ها مفید واقع می‌شوند؟

۲. دیدگاه اسلام در مورد رهبری چیست؟

اهداف تحقیق

۱. ارایه‌ی تصویر مشخص از تیوری‌های رهبری با رویکرد اسلامی.
۲. تبیین تیوری مؤثر رهبری برای اداره و سازمان‌ها.

اهمیت تحقیق

تحقیق در زمینه‌ی "تیوری‌های حاکم بر رهبری با رویکرد اسلام" از چند جنبه اهمیت بسزایی دارد. بررسی رهبری از منظر اسلامی به غنای ادبیات علمی در حوزه‌ی مدیریت و رهبری کمک می‌کند و می‌تواند به توسعه‌ی نظریه‌های جدیدی منجر شود که به تبیین و تحلیل رهبری در جوامع اسلامی و غیر اسلامی بپردازند.

رهبری اسلامی با تأکید بر اصول اخلاقی و معنوی می‌تواند الگویی مناسب برای رهبران در سازمان‌ها و دولت‌ها ارائه دهد. این تحقیق می‌تواند راه کارهایی برای بهبود شیوه‌های رهبری و مدیریت در سازمان‌ها پیش نهاد دهد که همزمان به نیازهای مادی و معنوی افراد توجه دارد. این تحقیق به مقایسه رهبری اسلامی با نظریه‌های رهبری غربی می‌پردازد، که این می‌تواند به درک بهتر تفاوت‌ها و شباهت‌های موجود بین دو رویکرد و نحوه تعامل آن‌ها در زمینه‌های مختلف کمک کند.

این تحقیق با هدف پر کردن شکاف‌های موجود در ادبیات علمی و ارایه بینش‌های نوین در زمینه رهبری اسلامی و مدیریتی، نقش بسزایی در بهبود شیوه‌های رهبری و پیشبرد توسعه‌ی پایدار در جوامع ایفا خواهد کرد.

پیشینه‌ی تحقیق

رهبری به عنوان یکی از مفاهیم کلیدی در علوم مدیریتی و اجتماعی، همواره مورد توجه پژوهش‌گران و صاحب‌نظران قرار گرفته است. در حالی که نظریه‌های رهبری غربی به جنبه‌های مادی و کارکردی آن متمرکز هستند، رهبری اسلامی به اصول اخلاقی، معنوی و اجتماعی تأکید دارد. با این حال، تحقیقاتی که به بررسی رهبری از منظر اسلامی پرداخته‌اند، هنوز در ادبیات موجود کمبود دارند.

برخی از تحقیقات انجام شده در این حوزه شامل موارد زیر است:

۱. علی رضاییان (۱۳۹۸ه‌ش) در کتاب (اصول مدیریت) محل چاپ، تهران، به بررسی مبانی و نظریه‌های رهبری پرداخته و بر اهمیت وظایف مدیریتی تأکید دارد. اما در این اثر، رهبری از منظر اسلامی به طور خاص مورد بحث قرار نگرفته است؛
۲. محمد بشیر بهرامی (۱۳۹۷ه‌ش) در کتاب (اداره و مدیریت)، انتشارات جهان دانش، کابل، به اصول و ویژگی‌های مدیریت و نظریه‌های رهبری اشاره کرده و نظریه‌های اقتضایی را به عنوان

سبک‌های مؤثر معرفی می‌کند. با این حال، او نیز به بررسی جایگاه رهبری در اسلام پرداخته است؛

۳. فاطمه کوهی و همکاران (۱۳۹۸ه‌ش)، محل چاپ، تهران، در مقاله‌ای با عنوان (نقش رهبری اخلاقی در بهبود عمل‌کرد سازمانی) به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر کارایی سازمان‌ها پرداخته و تأکید کرده‌اند که رهبری اسلامی می‌تواند به عنوان یک مدل موفق در این زمینه مطرح شود؛

۴. سید محمد حسینی (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان (تحلیل نظریه‌های رهبری از دیدگاه اسلام) به بررسی ویژگی‌های خاص رهبری اسلامی و تطبیق آن با نظریه‌های مدیریتی غربی پرداخته و نتایج نشان می‌دهد که رهبری اسلامی بر اساس اصول اخلاقی و معنوی می‌تواند به ایجاد جوامع سالم و کارآمد کمک کند؛

۵. مقاله‌ای از فرهاد ابراهیمی (۱۴۰۰ه‌ش)، محل چاپ، تهران، با عنوان (مدیریت و رهبری از دیدگاه قرآن) به تأثیر آموزه‌های قرآنی در رهبری و مدیریت پرداخته و سعی در ارایه الگوهای عملی از رهبری اسلامی دارد؛

با توجه به این که تحقیقات متذکره به تیوری‌های رهبری پرداخته‌اند اما نتوانستند یک الگوی بهتر و واقعی در تیوری و عمل از رهبری معرفی نمایند. لهذا با توجه به خلاء موجود در ادبیات علمی در زمینه رهبری، این مقاله به بررسی نظریه‌های حاکم بر رهبری از دیدگاه اسلام و مقایسه آن با مکاتب مدیریتی غربی پرداخته و در روشنی آن یک الگوی و بهتر و واقعی در تیوری و عمل از رهبری معرفی نموده است. هدف این تحقیق شناسایی اصول و ویژگی‌های رهبری اسلامی و تأثیر آن بر عمل‌کرد سازمان‌ها و افراد است و به دنبال شناسایی راه کارهایی است که می‌تواند به رهبران اسلامی در مواجهه با چالش‌های معاصر کمک کند.

روش تحقیق

این مقاله به روش توصیفی-تحلیلی با استفاده از ابزار کتاب‌خانه به رشته‌ی تحریر در آورده شده است.

نتایج و یافته‌ها

مفهوم رهبری

رهبری به صورت عام تغییر یک حالت نارمل به یک حالت پیش‌رفته تر است. ولی به صورت خاص جهت دهی مناسب امکانات دست داشته برای رسیدن به اهداف قبلاً تعیین شده در یک زمان و مکان خاص می‌باشد (مسرور، ۱۳۹۹: ۱۱).

اصطلاح رهبری در زبان‌های مختلف به‌طور متفاوت استعمال می‌گردد. در زبان انگلیسی به رهبر (Leader) و برای رهبری (Leadership) استعمال می‌گردد. در زبان عربی برای رهبر اصطلاحات امام، امیر، خلیفه، سلطان، ملک، هادی، مرشد و غیره استفاده شده است.

ابن عابدین، در "رد المختار" بیان می‌کند که رهبری در مذهب حنفی به‌عنوان نماینده مردم در اجرای احکام شریعت و برقراری عدالت اجتماعی در نظر گرفته می‌شود. رهبر باید به نظارت و اجرای صحیح قوانین دینی و فراهم کردن رفاه عمومی بپردازد (ابن عابدین، ۱۹۹۲: ۲۵۰).

ابن خلدون: در "مقدمه ابن خلدون" به‌عنوان یک مسوولیت الهی و امانت برای هدایت جامعه به سوی خیر و صلاح اشاره می‌کند. رهبر باید از تقوا و صلاحیت برخوردار باشد و در آن‌جام وظایف خود به اصول دینی پایبند باشد (ابن خلدون، ۱۳۷۸: ۱۰۲). مفتی محمد شفیع عثمانی: در اثر خود "معارف القرآن" رهبری را به‌عنوان هدایت دینی و اخلاقی تعریف می‌کند و معتقد است که رهبر باید توانایی هدایت مردم به سوی اصول اسلامی و اخلاقی را داشته باشد (عثمانی، ۱۳۸۴: ۲۱۰).

مروج‌ترین اسم برای این جایگاه در اسلام کلمات (مسوول / مکلف) است. چون باید از هر حالت پرسش شود و تکلیف خویش را اداء نماید. و واقعا مسوول و مکلف به اجرای امور است، جایگاه رهبر جایگاه سؤال و ادای تکلیف است. (مسرور، ۱۳۹۹: ۹۳). رهبری فرایندی است، که ضمن آن مدیریت سازمان تلاش می‌نماید تا با ایجاد انگیزه و ارتباط موثر، آن‌جام وظایف سازمانی را تسهیل و کارکنان را به آن‌جام وظایف شان از روی میل و علاقه ترغیب کند (الوانی، ۱۳۹۹: ۱۴۱). رهبری یعنی پروسه‌ی نفوذ اجتماعی که در آن رهبر در جستجوی مشارکت داوطلبانه زیر دستان در تلاش هماهنگی برای رسیدن به اهداف می‌باشد. رهبری عبارت است از توانایی در اعمال نفوذ بر گروه و سوق دادن آن به هدف‌های مورد نظر (رایینز، ۱۳۹۹: ۲۱۷). عده‌ای به رهبری چنین تعریف داده‌اند که، "رهبری عبارت است از هنر یا علم نفوذ در اشخاص، به‌طوری‌که با میل و خواسته خود در جهت حصول به هدف‌های تعیین شده، گام بردارند." و یا "رهبری عبارت است از توانایی ایجاد حالت در کارکنان که با اعتماد به نفس و علاقمندی آن‌جام وظیفه نمایند." (جاسبی، ۱۳۸۲: ۲۲۸). رهبری آن توانمندی و نفوذی است که افراد را برای دستیابی به یک هدف و مقصود بسیج کرده، اعتماد و اطمینان را در دل‌ها الهام می‌بخشد. و یا به عبارت دیگر: رهبری عبارت از قدرت، توانمندی و نفوذ بر اشخاص برای جهت دادن به هدف معین که توأم با قناعت و رضایت افراد و بدون جبر و اکراه می‌باشد.

تیوری‌های حاکم بر رهبری

در مورد تیوری‌های رهبری دانشمندان تحقیقات زیادی را آن‌جام داده و تیوری‌های گوناگونی را در زمینه‌ای ارائه نموده‌اند، که به‌صورت عموم می‌توان به سه دسته ذیل تقسیم نمود.

۱. تیوری‌های کلاسیک رهبری

۲. تیوری‌های نوین رهبری

۳. دیدگاه اسلام در مورد رهبری

۱. تیوری‌های کلاسیک: عبارت از آن تیوری‌های است که دانشمندان رهبری در اوایل مطالعات این علم، در مورد رهبری بیان داشته و تاکنون در ساحه‌ی علم رهبری کاربرد دارد. تیوری‌های کلاسیک رهبری قرار ذیل‌اند:

الف) تیوری خصوصیات فردی رهبری؛

ب) تیوری رفتاری رهبری؛

ج) تیوری اقتضایی رهبری؛ (بهرامی، ۱۳۹۷: ۱۰۸).

الف) تیوری خصوصیات فردی رهبری یا رهبری کاریزماتیک

در این گروه از نظریات برای رهبر خصوصیات ذاتی ذکر می‌شود. بر اساس این نظریات رهبران ابر مردانی هستند که به علت ویژگی‌های که موهبت الهی‌اند، شایسته رهبری شده‌اند. بنا بر این افراد می‌توانند نقش رهبری را در سازمان ایفا نمایند که دارای خصوصیات چون هوشمندی، برون‌گرایی، تسلط بر خود، اعتماد به نفس، سخنوری، زیبایی و جذابیت سیما و چهره و امثالهم می‌باشد (بهرامی، ۱۳۹۷: ۱۰۸).

کاریزما لغت یونانی به معنی موهبت الهی است. ماکس وبر این اصطلاح را از رودلف سم مورخ مذهبی و نظریه پرداز حقوق آلمانی به عاریت گرفت. از نظر رودلف سم کاریزما شکل مسیحی یک سازمان است که در آن از فردی که نشانه‌های از کاریزما از سوی خداوند به او اعطا شده است از خود بروز می‌دهد برای بر عهده گرفتن رهبری دعوت می‌شود. کاریزما خصوصیت ویژه شخصیت یک فرد است که به خاطر این ویژگی از افراد عادی جدا نگاشته می‌شود (بهرامی، ۱۳۹۷: ۱۰۸). برایان تریسی در کتاب خود بنام رهبری هفت ویژگی و خصوصیات را برای رهبری بیان می‌کند: چشم انداز، شجاعت، صداقت، فروتنی، آینده‌نگری، تمرکز، همکاری (تریسی، ۱۳۹۹: ۲۹).

ب) تیوری رفتاری رهبری

در گروه از نظریات، بجای آن که به دنبال تعیین خصوصیات رهبری باشد در پی آن است که دریابد سبک و روش رهبری چگونه است و رهبران در برخورد با زیردستان به چه شیوه توسل

می‌جویند. در یکی از نظریه‌های رفتاری رهبری، بر اساس یک طبقه‌بندی کلی، رفتار رهبران به دو نوع انسان‌گرا و سازمان‌گرا تقسیم شده است. رهبران انسان‌گرا در سازمان حداکثر توجه خود را مصروف اعضای سازمان می‌کند. و رهبران سازمان‌گرا اهداف و مأموریت سازمان را مقدم بر افراد می‌دانند. رهبران انسان‌گرا هدف‌گذاری جمعی را ترویج می‌کند، به کارکنان اعتماد دارند و برای آن‌ها حرمت و ارزش قایل‌اند. در مقابل رهبران سازمان‌گرا بیش‌تر به قوانین و مقررات سازمانی اتکا دارند و کارکنان را تحت کنترل شدید قرار می‌دهند، تا از اجرای دقیق مقررات اطمینان یابند (بهرامی، ۱۳۹۷: ۱۱۰). این تقسیم‌بندی اساس بسیاری از نظریه‌های رهبری قرار گرفته و از آن در تحقیقات رهبری استفاده‌های بسیار شده است. در اغلب تحقیقات رهبران انسان‌گرا با علاقه‌مندی بیشتر کارکنان روبرو می‌شدند و کسانی‌که بر سازمان‌گرایی تأکید می‌نمودند، با بی‌علاقه‌گی و خروج از خدمت پرسونل مواجه بوده‌اند. (بهرامی، ۱۳۹۷: ۱۱۰).

ج: تیوری اقتضایی و موقعیتی

در این نظریه‌ها به یک سبک و روش خاصی رهبری تأکید نشده، و روش واحدی در رهبری، غیر واقعی و غیر عملی قلمداد شده است. در نظریه‌های اقتضایی و موقعیتی، شیوه مناسب و مطلوب رهبری بر اساس شرایط و به اقتضای موقعیت‌ها تعیین می‌شود. که در ذیل به هردو نظریه می‌پردازیم (جیمز، ۱۳۹۳: ۴۴).

الف: نظریه اقتضایی: از آن‌جای که الگوهایی که نظریه پردازان (رفتار رهبری)، ارایه داده بودند، نتوانسته بود فرایند رهبری را به طور کامل و دقیق توصیف کند، بحث (انطباق رفتار رهبر با شرایط) به میان آمد. فرض اصلی نظریه اقتضایی توسط فیدلر بیان شده است که فیدلر پس از پانزده سال اشتغال به مطالعه رهبری در صدها گروه کاری، اعلام کرد که در انتخاب سبک رهبری، بررسی سه متغیر لازم است:

۱. رابطه رهبر و پیرو یا قدرت شخصی به این معنی که: کارکنان چه احساسی نسبت به رهبر دارند؟ آیا او را قابل اعتماد و اطمینان می‌دانند یا خیر؟ آیا نسبت به وی وفا دارند یا خیر؟
۲. کار به این معنی که: آیا کار، جاری و تکراری است یا خیر؟ آیا کار، کاملاً تعریف شده و مشخص است و یا گنگ و مبهم؟
۳. قدرت پست و مقام: مشتمل است بر میزان حمایتی که مافوق‌ها از مدیر می‌کنند و قدرت تشویق و تنبیهی که دارند.

اگر شرایط برای مدیریت (رهبری) کاملاً مناسب باشد. یعنی مدیر از قدرت شخصی و پست و مقام بسیار بالایی برخوردار باشد و ابعاد کار نیز کاملاً مشخص باشد، یا برعکس اگر مدیر مورد قبول کارکنان نباشد و نتوانسته باشد حمایت مافوق‌ها را جلب نماید و کار نیز کاملاً نو باشد، در

هر دو حالت سبک کارگرا و آمرانه بسیار موثر است. و اگر شرایط بین این دو، نهایت مطلوب و نامطلوب باشد، در آن صورت سبک روابط انسانی، کارساز است (رضائیان، ۱۳۹۸: ۲۲۸). در یکی از نظریه‌های دیگر اقتضایی سه گروه عوامل دیگر نیز در سبک رهبری مؤثر شناخته شده است:

۱. عوامل مربوط به رهبر؛
۲. عوامل مربوط به پیروان؛
۳. عوامل مربوط به موقعیت و شرایط. عوامل مربوط به رهبر، مانند دانش و آگاهی او، ارزش‌ها و اعتقادات وی، و امثال آن‌ها است که مسلماً در رهبری وی مؤثر واقع می‌شوند. (الوانی، ۱۳۹۹: ۱۴۷).

خصوصیات پیروان نیز میان مستقل بودن، مسوولیت پذیری، همسویی با اهداف سازمان و تجربیات آنان بر سبک رهبری اثر می‌گذارد. و سر آن‌جام موقعیت و شرایط نیز در رهبری مؤثر واقع می‌شوند. عوامل محیطی سازمان مانند وضعیت اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و غیره در رهبری نقش تعیین کننده دارند. به‌طور خلاصه بر اساس این نظریه در رهبری باید معین و مشخص شود که؛ رهبر چه کسی است؟ پیروان چه کسانی هستند؟ و موقعیت و شرایط چگونه است؟ تا بتوانیم سبک و شیوه مطلوب را بیان نماییم (الوانی، ۱۳۹۹: ۱۴۷).

ب: نظریه‌ی موقعیتی: این نظریه که هررسی و بلانچارد آن را مطرح نمودند، مبتنی بر روابط میان رشد یافتگی زیر دست، رفتار وظیفه مدار رهبری، و رفتار رابطه مدار رهبری است. به طور کلی، این نظریه بر آن است که سبک رهبری تنها زمانی اثر بخش خواهد بود که با سطح بلوغ و رشد یافتگی (مسوولیت پذیری و شایستگی شغلی) زیر دستان متناسب باشد (بهرامی، ۱۳۹۷: ۱۱۹).

۲. تیوری‌های نوین رهبری

رهبری فرهمند: بحث رهبری فرهمند در ساز مان‌ها، با نام یک جامعه شناس آلمانی به نام ماکس وبر آغاز می‌شود. او کسی است که واژه فرهمند را برای رهبران بکار گرفت. به نظر وبر رهبری فرهمند، کسی است که از افراد عادی متفاوت است و به فردی صاحب مال و مکت تبدیل شده است و قدرت‌ها و ویژگی‌های منحصر به فردی دارد، برای افراد عادی در دسترس نیست (کانگر، ۱۳۹۰: ۱۹). رهبران فرهمند از طریق الگو سازی نقش، ارزش‌ها و اعتقاداتی را که لازم می‌بینند پیروان شان برای رسیدن به اهداف داشته باشند، بیان می‌کنند. رهبران فرهمند از طریق پیگیری احساسی اهداف و نمایش رفتارهای که نیازهای پیروان برای رسیدن به موفقیت و

پیوستگی و قدرت را بر می انگیزاند، قادر به ترغیب پیروان به اجرای وظایف در سطوح بالای کیفیت خواهند بود.

رهبران فرهمند با ویژگی‌های ذیل شناخته می‌شوند:

۱. استعداد تسلط یافتن؛
۲. اعتقاد راسخ به عقاید و مفکوره‌ها؛
۳. توانایی تأثیر گذاری بر دیگران؛
۴. اعتماد به نفس بالا؛
۵. فدا کاری برای سازمان و اهداف؛
۶. رفتار غیر رسمی؛
۷. توانایی ایجاد روحیه جمعی برای انجام امور در سازمان (کانگر، ۱۳۹۰: ۲۵).

رهبری عمل‌گرا: رهبری عمل‌گرا روشی است که اولین بار در سال ۱۹۷۳ و توسط جان ادیر (Adair John) متخصص حوزه‌ی رهبری در مدیریت، منتشر شده است. این روش به این دلیل چنین نام‌گذاری شده که اعمال و اقدامات کلیدی که رهبران گروه برای مدیریت تیم‌هایشان باید به کار ببرند را مشخص کرده است. این روش به دلیل این که مسوولیت‌های کلیدی را در سه حوزه‌ی کلیدی دسته‌بندی کرده است، می‌تواند به مدیران ورهبران گروه‌ها کمک بسیاری کند. این سه حوزه عبارتند از:

وظیفه: دستیابی به اهداف تیم؛

تیم: تشکیل و توسعه‌ی تیم، به شکلی که کارآمدتر و مؤثرتر عمل کند؛

فرد: کمک کردن به افراد برای ارتقای پتانسیل آن‌ها در محیط کار.

این روش بیان می‌کند که رهبران برای دستیابی به موفقیت گروه شان باید بین اقداماتی که در این سه حوزه صورت می‌دهند، تعادل ایجاد کنند. این سه حوزه به یکدیگر وابسته هستند؛ اگر رهبری بر یکی از این سه حوزه تمرکز بیش از حد داشته باشد و از دو حوزه‌ی دیگر غافل شود، گروه با مشکلاتی مواجه خواهد شد (کانگر، ۱۳۹۰: ۲۶). تصور کنید که اعضای تیم تان دارند به خوبی با یکدیگر کار می‌کنند و هریک از آن‌ها دارای مهارتی است که برای دستیابی به موفقیت مورد نیاز است. با وجود این، یکی از اعضای تیم وظیفه‌ی خود را به‌خوبی آن‌جام نمی‌دهد. او انگیزه‌ی کافی ندارد و کارهایش را در موعد مقرر به اتمام نمی‌رساند. کم‌کم روحیه‌ی کل گروه تضعیف می‌شود، چرا که آن فرد، بهره‌وری کل آن‌ها را پایین می‌آورد و تیم نمی‌تواند کارها را در موعد مقرر آماده کند چون که او کار خود را به پایان نرسانده است. در این‌جا مشکلی که در یکی از افراد به‌وجود آمده است بر روی سایر افراد تیم تأثیر منفی می‌گذارد. تصور کنید چه اتفاقی

می‌افند وقتی که اهداف تیم‌تان را به‌خوبی و به‌طور کامل تشریح نکرده باشید. ممکن است هرکدام از افراد دارای مهارت‌های عالی باشند و واقعا به‌خوبی با یکدیگر کار کنند، اما به دلیل این که هیچ یک از افراد دقیقا نمی‌دانند که برای دستیابی به چه چیزی کار می‌کنند، فرآیندی که در آن مشغول به کار هستند منجر به دستیابی به هدف نمی‌گردد (کانگر، ۱۳۹۰: ۲۷).

رهبران تحول‌گرا یا تحول‌آفرین: مفهوم رهبری تحول‌آفرین با جیمز دانتون در سال ۱۹۷۳ آغاز شد و توسط جیمز برنز در سال ۱۹۷۸ گسترش یافت. در سال ۱۹۸۵، محقق Bernard M. Bass این مفهوم را بیشتر گسترش داد و شامل روشهایی برای سنجش موفقیت رهبری تحول‌آفرین بود. این یک سبک رهبری و مدیریتی است که به منظور ایجاد فضای بیشتر به کارمندان برای خلاقیت، نگاه به آینده و یافتن راه حل‌های جدید برای مشکلات قدیمی طراحی شده است. کارکنان در مسیر رهبری نیز آماده خواهند شد تا از طریق راهنمایی و آموزش به رهبران تحول‌آفرین تبدیل شوند (کانگر، ۱۳۹۰: ۲۱). به گفته بس، این ویژگی‌های یک رهبر تحول‌آفرین است که آن‌ها را از سایر سبک‌های رهبری متمایز می‌کند. رهبر تحول‌آفرین کسی است که:

- انگیزه و پیشرفت مثبت پیروان‌اش را تشویق می‌کند؛
- معیارهای اخلاقی درون سازمان را مثال می‌زند و با همان موارد دیگران را تشویق می‌کند؛
- یک محیط کار اخلاقی با ارزش‌ها، اولویت‌ها و استانداردهای روشن را پرورش می‌دهد؛
- فرهنگ شرکت را با تشویق کارمندان برای انتقال از نگرش منافع شخصی به ذهنیتی که در آن برای منافع عمومی کار می‌کنند، ایجاد می‌کند؛
- تأکید بر اصالت، همکاری و ارتباطات دارد؛

رهبران تحول‌آفرین قادراند اطرفیان خود را با انگیزش به سطحی از عمل کرد برسانند که از انتظارات رهبر و انتظارات خود آن‌ها نیز فراتر رود. رهبران تحول‌آفرین این کار را از طریق مشخص کردن اهمیت اهداف، نشان دادن ابزار رسیدن به آن‌ها و تحریک اطرفیان به فرارفتن از خود بینی برای دستیابی به اهداف، آن‌جام می‌دهند (کانگر، ۱۳۹۰: ۲۲).

رهبری خدمت‌گزار: رابرت گرین لیف (۱۹۷۰) بحث رهبری خدمت‌گزار را مطرح نمود. رهبری خدمت‌گزار اصرار بر این دارد که مسوولیت ابتدایی و اولیه رهبر در خدمت کردن به سازمان به عنوان یک پیوند میان رهبران و مؤسسه‌سین باشد. رهبر بزرگ همانند یک خدمتکار در نظر گرفته می‌شود و این حقیقت ساده کلید بزرگی است. اولین مسوولیت رهبر تعریف نمودن و مشخص کردن واقعیت می‌باشد، و آخرین مسوولیت تشکر کردن می‌باشد. در بین این دو، رهبر

باید یک خدمتکار و یک مدیون باشد، این پیشرفت و ترقی یک رهبر خدمت‌گزار را خلاصه می‌نماید. (بهرامی، ۱۳۹۷: ۱۱۰).

دیدگاه اسلام پیرامون رهبری

رهبری در اسلام امتیاز نه بل که یک مسوولیت است. و دلیل اساسی آن این است که رهبر یا امام در اسلام مکلف است تا اسلام را بر مردم تطبیق نماید. و یا به عبارت دیگر، وظیفه اساسی رهبر در اسلام این است تا امور امت را به اساس اسلام رعایت و تنظیم نماید. چنین امری به شکل عادی و طبیعی، بار مسوولیت را بر شانه‌های رهبر سنگین‌تر ساخته که هیچ امتیازی در پی ندارد. تنها در صورتی امتیاز دارد که حاکمیت به شکل عادلانه به پیش برده شود و امتیاز آن نیز در آخرت افزایش در درجات خواهد بود. این نتیجه به اساس نصوص ذیل و ده ها نص دیگر استنباط گردیده که در متون اسلامی روایت شده است.

احادیث پیامبر صلی الله علیه وسلم و دیدگاه علمای اسلام در رابطه به رهبری کسی که مسوولیتی را به عهده گیرد و عدالت کند:

۱. عن عبدالله بن عمر قال: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: «إِنَّ الْمَقْسُطِينَ عِنْدَ اللَّهِ عَلَى مَنَابِرٍ مِنْ نُورٍ عَنْ يَمِينِ الرَّحْمَنِ -وَكُلُّتَا يَدَيْهِ يَمِينِ- الَّذِينَ يَعْدِلُونَ فِي حُكْمِهِمْ وَأَهْلِيهِمْ وَمَا وَلَوْ» (مسلم، ۱۳۹۶: ۱۱۶۹).
عبدالله بن عمر رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا می گوید: رسول الله صلی الله علیه وآله وسلم فرمود: «عدالت کنندگان، نزد الله متعال بر منبرهایی از نور در سمت راست الله رحمان قرار دارند. و هر دو دست الله متعال راست هستند. و کسانی عادل به شمار می‌روند که در فیصله‌ها، خانواده و مسوولیت‌هایشان، عدالت را رعایت کنند».

۲. کسی که به رعیتش خیانت کند و از نصیحت آنان دریغ ورزد:

عَنِ الْحَسَنِ قَالَ: عَادَ عَبْدُ اللَّهِ بْنُ زَيْدٍ مَعْقِلًا فِي مَرْصِهِ الَّذِي قُبِضَ فِيهِ، فَقَالَ لَهُ مَعْقِلٌ: إِنِّي مُحَدِّثُكَ بِحَدِيثٍ سَمِعْتُهُ مِنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لَوْ كَانَ فِي حَيَاةٍ مَا حَدَّثْتُكَ، سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: «مَا مِنْ عَبْدٍ يَشْتَرِعِهِ اللَّهُ رَعِيَّةً يَمُوتُ يَوْمَ يَمُوتُ غَاشًّا لِرَعِيَّتِهِ إِلَّا حَرَّمَ اللَّهُ عَلَيْهِ الْجَنَّةَ» (مسلم، ۱۳۹۶: ۱۱۷۱).

حسن بصری می گوید: عبدالله بن زید در بیماری وفات معقل بن یسار مزنی رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ به عیادت او رفت. معقل گفت: حدیثی که از رسول الله صلی الله علیه وآله وسلم شنیده‌ام برای بیان می‌کنم؛ اگر می‌دانستم که زنده می‌مانم، آن را بیان نمی‌کردم؛ شنیدم که رسول الله صلی الله علیه وآله وسلم می‌فرمود: «به هر بنده‌ای که الله متعال، مسوولیت گروهی را بسپارد و آن بنده در حالی بمیرد که به آنان، خیانت کرده است، الله متعال بهشت را بر او حرام می‌گرداند».

۳. همه‌ی شما مسوول هستید و از شما در مورد زیر دستانتان سؤال خواهد شد:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَامْرَأَةُ الرَّجُلِ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فَلَكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (مسلم، ۱۳۹۶: ۱۱۷۰).

ابن عمر رضی الله عنهما می‌گوید: رسول الله صلی الله علیه وآله وسلم فرمود: «هر کدام از شما مسوول است، و از هر یک از شما، در مورد زیر دستانش سؤال خواهد شد؛ امیری که بر مردم گماشته شده، مسوول رعیت می‌باشد. مرد، مسوول خانواده و زیر دستانش می‌باشد. زن در خانه‌ی شوهر، مسوول زیر دستان و فرزندان خود است. خدمتگزار، مسوول است و از او در مورد اموال صاحبش و مسوولیت‌های دیگرش، سؤال خواهد شد. و همه‌ی شما مسوول هستید و از شما در مورد مسوولیت‌تان، سؤال خواهد شد».

۴. اگر امام به تقوا و عدالت، دستور دهد برایش پاداش به حساب می‌آید:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: "إِنَّمَا الْإِمَامُ جُنَّةٌ يُقَاتَلُ مِنْ وَرَائِهِ، وَيَتَّقَى بِهِ، فَإِنْ أَمَرَ بِتَقْوَى وَعَدَلَ، فَإِنَّ لَهُ بِذَلِكَ أَجْرًا، وَإِنْ أَمَرَ بِغَيْرِ ذَلِكَ، فَإِنَّ عَلَيْهِ مِنْهُ" (مسلم، ۱۳۹۶: ۱۱۷۴).

ابوهریره رضی الله عنه می‌گوید: نبی اکرم صلی الله علیه وآله وسلم فرمود: «امام، سپر است؛ مردم به پیروی از او با کفار می‌جنگند و به او پناه می‌برند؛ اگر او به تقوای الهی و عدالت، دستور دهد، در قبال آن، به او اجر و پاداش می‌رسد. و اگر به ظلم و ستم، دستور دهد، بهره‌ای از گناه می‌برد».

۵. کسی که مسوولیتی را به عهده گیرد و بر زیر دستان خویش سختی و یا نرمی نماید:

عَنْ عَبْدِ الرَّحْمَنِ بْنِ شِمَاسَةَ قَالَ: «أَتَيْتُ عَائِشَةَ أَسْأَلُهَا عَنْ شَيْءٍ فَقَالَتْ: مِمَّنْ أَنْتَ؟ فَقُلْتُ: رَجُلٌ مِنْ أَهْلِ مِصْرَ، فَقَالَتْ: كَيْفَ كَانَ صَاحِبُكُمْ لَكُمْ فِي عَزَائِكُمْ هَذِهِ؟ فَقَالَ: مَا نَقَمْنَا مِنْهُ شَيْئًا، إِنْ كَانَ لَيَمُوتُ لِلرَّجُلِ مِنَ الْبُعْرِ فَيُعْطِيهِ الْبُعِيرَ، وَالْعَبْدُ فَيُعْطِيهِ الْعَبْدَ، وَيَحْتَاجُ إِلَى التَّقْفَةِ فَيُعْطِيهِ التَّقْفَةَ، فَقَالَتْ: أَمَا إِنَّهُ لَا يَمْنَعُنِي الَّذِي فَعَلَ فِي مُحَمَّدٍ بْنِ أَبِي بَكْرٍ أَخِي أَنْ أَخْبِرَكَ مَا سَمِعْتُ مِنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، يَقُولُ فِي بَيْتِي هَذَا: اللَّهُمَّ مَنْ وَلِيَ مِنْ أَمْرِ أُمَّتِي شَيْئًا فَشَقَّ عَلَيْهِمْ فَاشَقُّ عَلَيْهِ، وَمَنْ وَلِيَ مِنْ أَمْرِ أُمَّتِي شَيْئًا فَرَفَقَ بِهِمْ فَارْفُقْ بِهِ (مسلم، ۱۳۹۶: ۱۱۷۹).

عبدالرحمن بن شماسه می‌گوید: نزد عایشه رضی الله عنها رفتم تا از او مسئله‌ای بپرسم. عایشه رضی الله عنها گفت: شما کی هستید؟ گفتم: از اهل مصرم. گفت: امیر شما در این

جنگ، چگونه با شما رفتار نمود؟ گفتم: ما امر ناپسندی از او مشاهده نکردیم؛ اگر شتر کسی می‌مرد، به او شتر می‌داد. و اگر برده‌ی کسی فوت می‌نمود به او برده می‌داد. و اگر کسی نیاز به نفقه داشت به او نفقه می‌داد.

عایشه رَضِیَ اللّٰهُ عَنْهَا گفت: رفتار او با برادرم؛ محمد بن ابوبکر؛ (کشتن او) باعث نمی‌شود که من حدیث رسول الله صلی الله علیه و آله وسلم را برای شما بیان نکنم؛ من از رسول الله صلی الله علیه و آله وسلم شنیدم که در همین خانه‌ی من می‌فرمود: «بار الها! هرکس، کاری از اتم را به عهده گرفت و سخت‌گیری کرد، تو بر او سخت‌گیری کن. و هرکس کاری از اتم را به عهده گرفت و آسان گرفت، تو بر او آسان بگیر».

۶. کسی که مسوولیتی را به عهده گیرد، ولی حقش را ادا نکند:

عَنْ مَعْقِلِ بْنِ يَسَارٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: «إِنِّي مُحَدِّثُكَ حَدِيثًا سَمِعْتُهُ مِنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: سَمِعْتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: مَا مِنْ عَبْدٍ اسْتَرْعَاهُ اللَّهُ رَعِيَّةً، فَلَمْ يَحْطُهَا بِنَصِيحَةٍ، إِلَّا لَمْ يَجِدْ رَاحَةَ الْجَنَّةِ (بخاری، ۱۳۹۵: ۱۲۵۶).

معقل بن یسار رَضِیَ اللّٰهُ عَنْهُ می‌گوید: شنیدم که نبی اکرم ﷺ می‌فرمود: «هر بنده‌ای که خداوند، مسوولیت رعیتی را به او عنایت فرماید و او در نصیحت و خیر خواهی آنان، کوتاهی کند، بوی بهشت به مشام‌اش نخواهد رسید».

نصوص فوق و ده‌ها نص دیگر دلالت به مسوولیت بودن رهبری در اسلام دارد نه امتیاز، بنا بر رهبری در اسلام یک مسوولیت بسیار بزرگ و اساسی است که مومن نمی‌تواند آن را دست‌کم گرفته و حقش را اداء نکند. و هر نوع سهل‌انگاری و بی‌توجهی در پیش‌برد امور رعیت در اسلام سبب خاری و ذلت دنیا و آخرت شخص می‌گردد. امام ابو یوسف، یکی از مشهورترین شاگردان امام ابو حنیفه و نویسنده کتاب "الخراج" رهبری را به‌عنوان وظیفه‌ای می‌داند که بر اساس شریعت اسلامی و قوانین دینی باید به اجرا درآید. او تأکید می‌کند که رهبر باید بر اساس قوانین شرعی و اصول عدالت، امور جامعه را مدیریت کند و مسوولیت‌های خود را با امانت‌داری و عدالت انجام دهد (ابویوسف، ۱۴۰۹: ۷۵). امام محمد بن حسن شیبانی، یکی دیگر از فقهای بزرگ حنفی و نویسنده "السیر الکبیر" رهبری را به‌عنوان مسوولیتی اجتماعی و دینی می‌داند که شامل هدایت و راهنمایی جامعه بر اساس اصول اسلامی و برقراری عدالت اجتماعی است. رهبر باید با تأسیس سیستم‌های قانونی و اجتماعی مطابق با شریعت، به تحقق اهداف دینی و اجتماعی پردازد (شیبانی، ۱۴۱۵: ۱۱۵). ابن عابدین، یکی از فقیهان برجسته حنفی و نویسنده "رد المختار" بیان می‌کند که رهبری در مذهب حنفی به‌عنوان نماینده

مردم در اجرای احکام شریعت و برقراری عدالت اجتماعی در نظر گرفته می‌شود. رهبر باید به نظارت و اجرای صحیح قوانین دینی و فراهم کردن رفاه عمومی بپردازد (ابن عابدین، ۱۹۹۲: ۲۵۰).

سبک‌های رهبری که در تنظیم و رعایت امور امت توسط خلفای راشدیدین به کار گرفته شده است:

۱. رهبری نرم (تفویض صلاحیت)

در این نوع رهبری، رهبر اهداف عمومی را تعریف، طریق بدست آوردن را معین و صلاحیت‌های اجرایی را تفویض می‌نماید. دلیل این نوع رهبری از لحاظ روانی این است که کارمندان باید در میدان عمل وابسته به تصمیم کسی غیر از خود نباشد. چون اکثر فعالیت‌های مبارزاتی تصمیم‌آنی کار دارد، مخصوصاً که در حال رقابت باشد. در این نوع رهبری، رهبر به ساختار اداری و شیوه کاری کارمندان خویش اعتماد داشته و هرگز تشویش عدم رسیدن به نتیجه را ندارد، و هرازگاهی گزارش‌های مناسب اداری از اجراات را اخذ و در جریان تصمیم‌بندی کارمندان قرار می‌گیرد. مزیت این نوع رهبری این است که هم رهبری و هم کارمندان از وابستگی صد فیصد به یکی دیگر نجات یافته و یکی دیگر را دوست می‌دارند. اما نقص این نوع رهبری زمانی قابل‌سنجش است که زیر دستان احساس بی‌نیازی و غیر وابستگی مطلق نمایند و تلاش کنند که امورات را مستقیلاً به پیش ببرند.

مثال این نوع رهبری را در تاریخ می‌توان جستجو کرد: حضرت ابوبکر صدیق رضی الله عنه اولین خلیفه و بعد از انبیاء بهترین انسان روی زمین، این روش رهبری را به پیش برده و به میراث مانده است. می‌تواند یک انسان در فامیل خود، یک کارمند در اداره خود، یک تاجر در تجارت و فابریکه خود، یک معلم در صنف خود، یک جنرال در محل نظامی خود و غیره از روش رهبری حضرت ابوبکر صدیق رضی الله عنه استفاده نماید. مزیت این نوع رهبری از نقص کرده زیاتر است.

۲. رهبری سخت (عدم تفویض صلاحیت)

این نوع رهبری در نخست مخالف رهبری نرم می‌باشد. در این نوع رهبری، رهبر اضافه از این که اهداف را تعیین، طریقه را تعریف می‌کند؛ حین تطبیق طریقه در تعیین اسلوب و انتخاب وسایل برای رسیدت به هدف مداخله می‌کند. در این روش رهبری، رهبری می‌خواهد از کار که در میدان عملی ساختار اداری صورت می‌گیرد آگاه باشد. و از تمامی مسوولین می‌خواهد هرگاه به کاری می‌خواهد اقدام کنند، قبل از اقدام، رهبری را در جریان قرار دهند و پس از اخذ مشوره رهبری عمل نمایند. علاوه برآن در این نوع رهبری، رهبر خود را مسوول همه امور میداند و تلاش می‌کند که مسوولیت خویش را اداء نماید. مثال این نوع رهبری را می‌توان در رهبری حضرت

عمر رضی الله تعالی عنه دومین خلیفه مسلمین مشاهده کرد. حضرت عمر رضی الله تعالی عنه مسوولین خویش را برای اجراات اداری می گماشت ولی از هرنوع کار آن‌ها احساس مسوولیت می کرد و به اجتهاد خویش به این نوع رهبری که دیگری بعد از روش حضرت ابوبکر صدیق رضی الله عنه بود، امورات بزرگ زمان خود خویش را رهبری کرد و ساحه‌ی رهبری ایشان معادل ۱۲ کشور امروزی است (عمان، یمن، عربستان، اردن، سوریه، عراق، لبنان، مصر، شمال افریقا، کویت، قطر). این نوع رهبری جزء بهترین روش‌های رهبری در تاریخ بشر است.

۳. رهبری متوازن

در این نوع رهبری، رهبر نظر به واقعیت، روش رهبری خویش را انتخاب می کند. در بعضی شرایط که اهداف درست درک نشده، تعیین اسلوب و انتخاب وسایل دشوار است، رهبری مجبور است صلاحیت را تفویض نکند و خود منعیث همکار و مشاور داخل اقدام گردد. ولی در بعضی شرایط که اهداف درک شده، اسلوب و وسایل به صورت اساسی انتخاب گردیده است، اصلاً نیازی برای عدم تفویض صلاحیت دیده نمی شود. مثال این نوع رهبری را می توان در رهبری های حضرت عثمان (در برخورد با خوارج، خودش اقدام کرد ولی در تنظیم امور مردم به والیان صلاحیت داده بود) و حضرت علی رضی الله عنهم را نام برد. این‌ها بعد از دو خلیفه اول و دوم، بهترین رهبران جهان بشری بودند. با درنظر داشت موارد فوق دیده می شود که ساختار اداری، زمان کاری، و محل فعالیت‌های خود، تعیین کننده است که رهبری، کدام روش رهبری را انتخاب نماید. اگر فضای مناسب، مطلوب، باشد و همه کارمندان احساس خوبی نسبت به کار داشته باشند و معلومات کافی و مناسب به ارتباط ساحه کاری، تکلیف اداری خود داشته باشند بهتر است که از روش (نرم) استفاده شود. هرگاه تعداد کارمندان زیاد باشد، صنوف کاری متعدد گردیده باشد، محل فعالیت‌ها گسترده باشد، در این صورت بهتر است که روش (سخت) برای تنظیم امور اداری اتخاذ گردد. هرگاه فیصدی کارمندان تربیه شده باشند و فیصدی دیگری در جریان تربیه و فیصدی دیگری در حال استخدام باشد، بهتر است از روش متوازن استفاده شود. مثال‌های فوق بهترین و مهمترین مثال‌های تاریخ بشری است که در هر میدان قابل تطبیق است. (مسرور، ۱۳۹۹: ۲۲).

نتیجه‌گیری

رهبری به‌عنوان یکی از ارکان اساسی زندگی بشری، نقش حیاتی در شکل‌گیری و پیشرفت جوامع دارد. این مفهوم نه‌تنها بر جنبه‌های سیاسی و اقتصادی تأثیر می‌گذارد، بل که در عرصه‌های اجتماعی و فرهنگی نیز سرنوشت‌ساز است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که موفقیت یا عدم موفقیت یک سازمان به‌طور مستقیم به نوع رهبری و ارزش‌هایی که آن را هدایت می‌کند، وابسته است. رهبری به عنوان یک فرآیند پیچیده، شامل ترکیبی از نظریه‌ها و سبک‌های مختلف است که هر یک دارای مزایا و نواقص خاص خود هستند. این موضوع به این معناست که رهبران می‌توانند با توجه به شرایط و موقعیت‌های خاص خود، از یک رویکرد ترکیبی برای بهبود عمل‌کرد و کارایی استفاده کنند. نوع و کیفیت استفاده از نظریه‌های رهبری تأثیر مستقیم بر نتایج مثبت و منفی در امور اداری و سازمانی دارد. بنابراین، انتخاب مناسب‌ترین نظریه برای شرایط خاص می‌تواند به بهبود عمل‌کرد سازمان کمک کند. از دیدگاه اسلامی، رهبری به عنوان یک مسوولیت شناخته می‌شود و نه یک امتیاز. این نگرش تأکید می‌کند که رهبران باید در قبال پیروان و جامعه خود پاسخ‌گو باشند و مسوولیت‌های خود را به درستی ایفا کنند. بر اساس آموزه‌های اسلامی، دامنه رهبری یک شخص به معنای افزایش مسوولیت‌های او نیز است. هرچه رهبری در یک سازمان یا جامعه وسیع‌تر باشد، مسوولیت‌های بیشتری بر عهده رهبر قرار می‌گیرد و او باید در برابر خداوند پاسخ‌گو باشد. بررسی شیوه‌های رهبری خلفای راشدین نشان می‌دهد که این شیوه‌ها می‌توانند الگوهای مؤثری برای رهبری معاصر باشند. رهبران امروز می‌توانند از سبک‌های مدیریتی و اخلاقی آن دوران بهره‌برداری کنند تا به بهبود عمل‌کرد سازمان‌ها و افزایش رضایت کارکنان کمک نمایند. از منظر اسلامی، رهبری نه‌تنها یک مسوولیت بل که یک تعهد اخلاقی نیز تلقی می‌شود. در آموزه‌های اسلامی، رهبر باید به عنوان خدمت‌گزار جامعه عمل کند و در قبال نیازهای مادی و معنوی پیروان خود پاسخگو باشد. رهبری در اسلام به‌عنوان یک وظیفه الهی در نظر گرفته می‌شود که رهبران را ملزم به رعایت اصول عدالت، صداقت و احترام به حقوق دیگران می‌سازد. این رویکرد نه‌تنها به تقویت روابط درون‌سازمانی کمک می‌کند، بل که موجب ایجاد یک فرهنگ سازمانی سالم و پایدار می‌شود. استفاده از نظریه‌های رهبری به‌ویژه نظریه‌های متوازن و اقتضایی، می‌تواند به کارایی بالاتر و دستیابی به اهداف سازمانی منجر شود. در دنیای امروز، رهبری نمی‌تواند به مسائل مادی محدود شود؛ بل که رهبران باید توجهی عمیق به ابعاد معنوی و اجتماعی پیروان خود داشته باشند. هر بخش زندگی بشر مثل اقتصاد، سیاست، اجتماع، جنگ، فرهنگ، تعلیم و تربیه و... مشکلات خود را دارد، ولی هیچ وقت مشکلات آن‌ها نمی‌توان با رهبری نسبتی نداشته باشد؛ چون رهبری مادر و سرپرست همه‌ای بخش‌های زندگی بشر است. حتی رهبری تنها مسوول عمل‌کرد انسان‌ها نیست، بل که

مسئول همه امور مربوط به کره زمین است، رهبر نباید تنها بخود فکر کند، بل که بایاد برای همه و دیگران فکر نماید. پس در نهایت اهمیت رهبری و خصوصاً رهبری متوازن و سالم را از لابلای موضوعات متذکره درک کرده، نمی‌توانیم جایگاه رهبری را در زندگی اجتماعی خصوصاً سازمانی نادیده گرفت.

پیش‌نهاده‌ها

با توجه به نتایج و یافته‌های تحقیق حاضر، پیش‌نهاده‌ات زیر به منظور بهبود رهبری در سازمان‌ها و جوامع ارایه می‌شود:

۱. آموزش و توسعه‌ی مهارت‌های رهبری: سازمان‌ها باید برنامه‌های آموزشی منظم و جامع برای رهبران و مدیران خود ایجاد کنند. این برنامه‌ها باید شامل آموزش‌های نظری و عملی در زمینه نظریه‌های رهبری، مهارت‌های ارتباطی و مدیریت تعارض باشد تا رهبران بتوانند به طور مؤثرتر به نیازهای کارکنان و ذینفعان پاسخ دهند؛

۲. ترویج رهبری متوازن: پیش‌نهاد می‌شود که رهبران در محیط‌های کاری به اصول رهبری متوازن توجه کنند. این بدان معناست که آنان باید نه تنها به اهداف مادی بل که به نیازهای معنوی و عاطفی کارکنان نیز توجه کنند. برگزاری کارگاه‌های آموزشی در این زمینه می‌تواند به بهبود درک رهبران از ابعاد مختلف رهبری کمک کند؛

۳. استفاده از آموزه‌های اسلامی: رهبران و مدیران باید با بهره‌گیری از اصول و آموزه‌های اسلامی در رهبری، مانند عدالت، صداقت و همدلی، محیطی اخلاقی و انسانی ایجاد کنند. پیش‌نهاد می‌شود که سمینارها و نشست‌های تخصصی درباره رهبری از منظر اسلام برگزار شود تا رهبران با این آموزه‌ها آشنا شوند و بتوانند آن‌ها را در عمل به کار گیرند؛

۴. تشویق به نوآوری در رهبری: سازمان‌ها باید فضایی برای نوآوری در رهبری فراهم کنند و رهبران را تشویق به آزمایش روش‌های جدید و خلاقانه کنند. این می‌تواند شامل برگزاری جلسات فکری و گردهمایی‌ها برای تبادل ایده‌ها و بهترین شیوه‌ها باشد.

منابع

- ابن خلدون، عبدالرحمن. (۱۳۷۸). مقدمه ابن خلدون، ترجمه، علی اکبر فیاض، تهران: انتشارات علمی و فرهنگی.
- ابن عابدین، محمد امین. (۱۹۹۲). ردالمختار. بیروت: انتشارات دارالفکر.
- ابویوسف، یعقوب ابراهیم. (۱۴۰۹). الخراج، ترجمه ابن عسیری، بیروت: انتشارات دارالقلم.
- استونر، جیمز ای. اف و دیگران. (۱۳۸۲). مدیریت. ترجمه علی پارسائی‌ان و دیگران، تهران: انتشارات پژوهش‌های فرهنگی.
- بخاری، محمد بن اسمعیل. (۱۳۹۵). صحیح البخاری. ترجمه: ابوبکر حسن زاده. تهران: انتشارات احسان.
- بهرامی، محمد بشیر. (۱۳۹۷). اداره و مدیریت. کابل: انتشارات جهان دانش.
- تریسی، برایان. (۱۳۹۹). رهبری. ترجمه، شریف محمدی، کابل: انتشارات یوسفی.
- جاسبی، عبدالله. (۱۳۸۲). اصول و مبانی مدیریت. چاپ چهاردهم، تهران: انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
- جیمز مک گراث. (۱۳۹۳). نظریه بزرگ مدیریت. ترجمه: دکتر علی علاقه بندی، تهران: ارسباران.
- راینز، پی، استیفن. (۱۳۹۸). مبانی مدیریت. ترجمه، محمد علی حمید رفعی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- راینز، پی، استیفن. (۱۳۹۹). مبانی رفتار سازمان. ترجمه، دکتر علی پارسائیان، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رضائیان، دکتر علی. (۱۳۹۸). اصول مدیریت. تهران: انتشارات سمت.
- شیانی، محمد. (۱۴۱۵). السیر الکبیر، تحقیق عبدالسلام شاهین، ریاض: انتشارات دار السلام.
- عثمانی، مفتی شفیع. (۱۳۸۴). معارف القرآن. انتشارات: دارالعلوم دیوبند.
- کانگر، جی ای و کانانگو. (۱۳۹۰). رهبری رهنمندی، ترجمه: کمالیان، سید وحید و اسمعیلی، تهران: انتشارات سمت.
- مسرور، محمد فرید. (۱۳۹۹). روش رسیدن به رهبری سالم، کابل: انتشارات قرطبه.
- نیشاپوری، مسلم. (۱۳۹۶). صحیح مسلم. ترجمه داود نارویی. تهران: انتشارات احسان.
- الوانی، دکتر سید مهدی. (۱۳۹۹). مدیریت عمومی. تهران: نشرات نی.

