

تئوری رهبری اثربخش از دیدگاه امام علی

استراتژی تئوری داده بنیاد متنی

دکتر حسن دانایی فرد^۱

نونا مؤمنی^۲

چکیده

یکی از محورهای اصلی مطالعه در حوزه مدیریت رفتار سازمانی، مقوله رهبری است. در ادبیات مدیریت غربی، تئوری‌های بسیاری درباره رهبری وجود دارد. اما آنچه در حوزه اسلامی درباره شرایط رهبری مورد توجه است، آن چیزی است که برگرفته از اعتقادات، یعنی مبتنی بر قرآن و کلام معصومان است. در این میان، نهج‌البلاغه، مأخذی دینی و اسلامی است که دارای پندها و حکمت‌های بسیاری در زمینه رهبری اثربخش از زبان امام علی به فرماندهان ایشان است. در این تحقیق، پژوهشگران کوشیده‌اند با بررسی کلام حضرت علی، به تئوری رهبری اثربخش از دیدگاه ایشان دست یابند. از این رو، روش تحقیق این مقاله، استراتژی کیفی تئوری داده بنیاد متنی خواهد بود که نتیجه این شیوه

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه تربیت مدرس.

۲. دانشجوی دکتری مدیریت رفتار سازمانی دانشگاه تربیت مدرس.

تاریخ دریافت: ۸۷/۱۰/۱۴ پذیرش نهایی: ۸۸/۳/۱۵

پژوهش، خلق تئوری است. بنابراین، لازم است واژه تئوری برای عنوان آن انتخاب شود.
می‌دانیم کلام امیرمؤمنان علی حقیقت است و آنچه حقیقت است، نیاز به آزمون ندارد. بنابراین، پژوهشگران تنها به طرح تئوری از کلام حضرت علی می‌پردازند.

واژگان کلیدی

تئوری رهبری، امام علی، نهج‌البلاغه

مقدمه

نیاز جامعه به رهبر و اهمیت عملکرد او بر کسی پوشیده نیست. رهبری اثربخش در سازمان، عامل اصلی و اساسی در ایجاد همفکری و همدلی است و رهبران مؤثر کسانی هستند که بتوانند افراد متفاوت را در زیر یک چتر فکری و نظر واحد گرد آورند و این درک را ایجاد کنند که اختلافات، جزیی و کم‌اهمیت است و آنچه اعتبار و ارزش دارد، روح جمعی است که باید در یک مجموعه یا سازمان حاکم باشد. (ساعتچی و عزیزپور پویی، ۱۳۸۴: ۱)

تاریخچه رهبری

نخستین پژوهش درباره رهبری، در سال ۱۹۰۴م. منتشر شد و مهم‌ترین رویکردهای اولیه آن، در طول جنگ جهانی اول به‌وقوع پیوست. (همان) 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 اثربخش باشد یا به عبارت دیگر، چه عواملی سبب اثربخشی رهبر است؟ سیر تکاملی این نظریه‌پردازی‌ها شامل هفت رویکرد است.

۱. رویکرد سنتی (صفات مشخصه رهبری)؛
۲. رویکرد رفتار رهبری؛
۳. رویکرد موقعیتی و اقتضایی؛
۴. رویکرد جست‌وجوی جانشین برای رهبری؛
۵. رویکرد برداشت یادگیری اجتماعی؛
۶. رویکرد ویژگی‌های فردی؛
۷. رویکرد رهبری اصیل.

بیان مسئله

در عصر کنونی، بسیاری از فیلسوفان علم بر این امر تکیه تأکید دارند که هر جامعه‌ای نیازمند به مجموعه دانشی است که متناسب با حافظه تاریخی، فرهنگی و به طور کلی، سازگار با محیط زندگی آن جامعه باشد. بر این اساس، جهان شمول بودن بسیاری از تئوری‌ها، نه تنها در حوزه علم الاجتماع و علوم انسانی، بلکه در حوزه علوم فیزیکی و مادی نیز زیر سؤال رفته است. در این میان، کشورهای اسلامی با داشتن فلسفه زندگی خاص و فرهنگ متفاوت با دیگر کشورها، به تئوری‌های خاص خود نیاز دارند. به همین صورت، جوامع اسلامی نیز در حوزه مدیریت جامعه به طور اعم و مدیریت سازمان‌ها به طور اخص نیازمند تئوری‌های بومی - اسلامی متناسب با مبانی علوم دینی است. در حوزه رهبری به‌عنوان یکی از شاخصه‌های مهم اداره امور جامعه، تئوری‌های مختلفی ارائه شده است، ولی بسیاری از آنها با مبانی علوم دینی سنخیت چندانی ندارد. عدم کاربرد آنها در عمل، شکاف میان تئوری و عمل را در اذهان متبادر کرده است. از این رو، آنچه به نظر می‌رسد این است که مسئله اصلی، نبود یک تئوری رهبری اثربخش متناسب با فرهنگ و ارزش‌های بومی - اسلامی ایران است. پژوهشگران با اتکا به استراتژی تئوری داده بنیاد متنی، می‌کوشند نوعی تئوری رهبری اثربخش ارائه دهند که بر اساس متون اسلامی باشد.

پرسش پژوهش

از دیدگاه نهج‌البلاغه، تئوری رهبری اثربخش چیست؟

هدف پژوهش

تدوین تئوری رهبری اثربخش بر اساس متون اسلامی (نهج‌البلاغه).

روش‌شناسی پژوهش: تئوری داده بنیاد (متنی)

استراتژی تئوری (مفهوم‌سازی) بنیادی، نوعی روش‌شناسی عمومی برای تدوین

تئوری‌هایی است که در داده‌های گردآوری شده و تحلیل شده به صورت نظام‌مند ریشه دارد. هدف نهایی این استراتژی، ارائه تبیین‌های جامع تئوریک درباره یک پدیده خاص است که به صورت استقرایی از مطالعه آن پدیده حاصل می‌شود. به‌طور کلی، این استراتژی، داده‌های حاصل از منابع اطلاعاتی را به مجموعه‌ای از کدها، کدهای مشترک را به مقوله و آنگاه مقوله‌ها را به نوعی تئوری تبدیل می‌کند. پدیده مورد مطالعه می‌تواند مسئله‌ای (به‌طور مثال در سازمان) یا حتی یک متن باشد. در صورت نخست، پژوهشگر داده‌ها را از سخنان مصاحبه‌شوندگان استخراج می‌کند و سپس با طبقه‌بندی و کدگذاری آنها، در نهایت تئوری خود را درباره مسئله به دست می‌آورد. درباره متون نیز با طرح مسئله‌ای، خود پژوهشگر به مطالعه متن (کتاب، مجله و منابع مختلف متنی) می‌پردازد و داده‌های مرتبط با مسئله را از متن استخراج و آنها را کدگذاری و طبقه‌بندی می‌کند و در نهایت، تئوری خود را ارائه می‌دهد. روش‌شناسی این پژوهش بر مبنای استراتژی داده بنیاد متنی است که در ادامه در بخش روش تحقیق به تفصیل به آن می‌پردازیم.

شرح مبانی نظری درباره رهبری اثربخش

از انتشار نخستین پژوهش درباره رهبری، تاکنون پژوهشگران علوم مدیریت و علوم رفتاری همواره کوشیده‌اند تئوری ارائه دهند تا رهبران سازمانی بتوانند با تکیه بر آن به رهبری اثربخش تبدیل شوند. سیر تکاملی نظریه‌پردازی درباره رهبری شامل هفت رویکرد به قرار زیر است:

۱. رویکرد سنتی (صفات مشخصه رهبری)

کهن‌ترین شیوه تفکر در زمینه میزان اثربخش بودن رهبری، رویکردهای صفات شخصی است. (استونر و همکاران، ۱۳۸۳؛ حقیقی و همکاران، ۱۳۸۲؛ رایبیز، ۱۳۸۵؛ رضائیان، ۱۳۷۹؛

ساعتچی و عزیزپور پوبی، ۱۳۸۴؛ لوتانز، ۱۳۷۴؛ باس،^۱ ۱۹۹۹م). دانشمندان این حوزه در پی یافتن صفات یا مشخصه‌هایی بودند که موجبات رهبری شخص را فراهم می‌کند، ولی این صفات یا مشخصه‌های رهبری در نهایت به حدی رسید که طبقه‌بندی آنها مشکل شد. همچنین در دنیای واقع نیز رهبران موفق دیده شدند که تمام صفات پیشنهاد شده را نداشتند. در نتیجه، این امر با ناکامی روبه‌رو گشت. بنابراین، در دهه ۱۹۴۰م. تحقیقات درباره شناخت سبک و روش رهبری آغاز گردید.

۲. رویکرد رفتار رهبری

در رویکرد رفتار رهبری، پرسش اساسی این بود که آیا سبک رهبری خاصی وجود دارد تا بتواند اثر بیشتری بر گروه‌ها و سازمان‌های تحت نظر خود داشته باشد یا به عبارت دیگر، رهبر اثربخش‌تری باشد؟ فلسفه اساسی این طرز تفکر آن است که رهبری و سرپرستی «ذاتی نیست، بلکه تا حد زیادی اکتسابی است» و به یقین آموزش، در افزایش توانایی سرپرستان و مدیران مؤثر خواهد بود (همان)

عمده‌ترین مطالعاتی که در این حوزه انجام گرفته است، عبارتند از: دانشگاه آیووا، مطالعات دانشگاه میشیگان، پیوستار رهبری، مطالعات دانشگاه ایالتی اوهایو و سبک سنج مدیریت. (همان)

۳. رویکرد موقعیتی و اقتضایی

رویکرد اقتضایی، رویکردی است که اساس فکری آن، بر این محور استوار است که اصولاً جست‌وجوی بهترین راه برای رهبری که در همه موارد بتوان آن را به کار گرفت، امری محال و نشدنی است. (همان) از این رو، در این دوره محققان بر تلاش خود جهت شناخت رهبری افزودند که نتیجه کوشش آنها، نظریه‌های موقعیت و اقتضایی است. در این نظریه‌ها، متغیرهای دیگری نیز افزون بر ویژگی‌های شخصی رهبر اضافه می‌شود که بر سبک رهبر

1 . Boss

تأثیر می‌گذارد. این ویژگی‌ها عبارتند از: ویژگی‌های فردی کارکنان، ویژگی‌های گروه و ساختار گروه، بخش یا سازمان (رضائیان، ۱۳۷۹: ۳۹۲) که همه با تعامل یکدیگر بر سبک رهبری اثر می‌گذارند.

مهم‌ترین نظریه‌های اقتضایی و موقعیتی به این قرار است: پیوستار رهبری، مدل نظریه رهبری وضعیتی، مدل اقتضایی (سبک - ساختار - توان)، نظریه سبک مدیریت سه بعدی رهبری اقتضایی فیدلر، نظریه منبع شناختی و نظریه رهبری مسیر - هدف. (البته برخی از اندیشمندان، نظریه مسیر - هدف را از مجموعه نظریه‌های رویکرد اقتضایی و موقعیتی جدا می‌کنند. (لوتانز، ۱۳۷۴). (استونر و همکاران، ۱۳۸۳؛ حقیقی و همکاران، ۱۳۸۲؛ رایبیز، ۱۳۸۵؛ رضائیان، ۱۳۷۹؛ ساعتچی و عزیزپور پوبی، ۱۳۸۴؛ لوتانز، ۱۳۷۴؛ باس، ۱۹۹۹م).

۴. جست‌وجوی جانشین برای رهبری

نظریه‌های رهبری ارائه شده نتوانستند آن‌چنان که ادعا می‌شد، رضایت جوامع علمی و سازمانی را برآورده سازند (لوتانز، ۱۳۷۴)، ولی آنچه مشخص است این نظریه‌ها بر کل شخصیت یا تمامیت رفتار مدیریت تمرکز دارند و عدم توفیق آنها در دستیابی به این کلیت، اعتبار آنها را زیر سؤال برده است. (باس، ۱۹۹۹م).

نظریه جانشین برای رهبری بیان می‌دارد که می‌توان سازمان را بدون نیاز به رهبر، به وسیله جانشین‌های رهبری هدایت کرد. این جانشین‌ها عبارتند از: ویژگی‌های زیردستان، شغل و ویژگی‌های سازمان. (لوتانز، ۱۳۷۴)

۵. نظریه برداشت یادگیری اجتماعی

این نظریه به دنبال مدل مفهومی جامع رفتار سازمانی بود تا دید تک بعدی نظریه‌های دیگر را اصلاح کند. این مدل بر نقش رفتار رهبر و ارتباطات مداوم و متقابل میان کل متغیرها تمرکز دارد. (همان)

۶. رویکرد ویژگی‌های فردی (باس، ۱۹۹۹م).

توفیق نیافتن رویکردهای معرفی شده در ارائه راه حلی کامل در اثربخشی رهبری یا به عبارت دیگر، رهبری اثربخش، توجه اندیشمندان را بار دیگر به ویژگی‌های فردی رهبری جلب کرد. (باس، ۱۹۹۹م.) مجموعه نظریه‌های ویژگی فردی شامل نظریه‌های رهبری تحول‌آفرین، کاریزماتیک، معنوی و خدمتگزار است که اینک به شرح اجمالی هر کدام می‌پردازیم.

الف) نظریه رهبری تحول‌آفرین

نظریه رهبری تحول‌آفرین، نخستین بار در سال ۱۹۷۸م. به وسیله جیمز برنز مطرح شد. برنز «نظریه رهبری تحول‌آفرین» را به عنوان فرایندی اخلاقی مطرح ساخت که از آن طریق، رهروان و پیروان به سطوح عالی تر منزلت خواهند رسید. (ساعتچی و عزیزپور پوبی، ۱۳۸۴: ۵) رهبران تحول‌آفرین، صاحب بینشی هستند که از طریق آن، دیگران را برای انجام کارهای استثنایی و روشن تر و آینده‌ای مطلوب به جنگ و جدال و تلاش وا می‌دارند. (ساعتچی و عزیزپور پوبی، ۱۳۸۴: ۵؛ آولیو،^۱ ۲۰۰۵: ۳۳۰؛ لیدن^۲ و همکاران، ۲۰۰۲: ۱۸۸) ویژگی بارز رهبری تحول‌آفرین، ویژگی مرآوده‌ای و کاریزماتیک است (ساعتچی و عزیزپور پوبی، ۱۳۸۴: ۶؛ آولیو، ۲۰۰۵: ۳۲۹؛ تور^۳ و اوفوری،^۴ ۲۰۰۷: ۶۶۰)، به گونه‌ای که ذهن و احساسات افراد را با هم یکپارچه می‌سازد. (تور و اوفوری، ۲۰۰۷: ۶۶۰)

-
- 1 . Avolio
 2. Liden
 3. Toor
 - 4 . Ofori

ب) نظریه رهبری کاریزماتیک

رهبر کاریزماتیک، با اعتقادات و رفتار منحصر به فرد خود، تأثیرات اجتماعی عمیق و گسترده‌ای بر دیگران می‌گذارد. (سیرانیان^۱ و بلائی^۲، ۲۰۰۸: ۵۴؛ ساسیک^۳، ۲۰۰۵: ۲۲۱) کاریزماتیک، از ارزش‌ها، رفتار و ویژگی‌های فردی رهبر، ویژگی پیروان، بافت و برخی عوامل دیگر، نشئت می‌گیرد. (ساسیک، ۲۰۰۵: ۲۲۲) از ویژگی‌های رهبری کاریزماتیک، بر ر..... عقیده‌ای راسخ نسبت به اعتقادات و ارزش‌ها، پارسایی و عدالت است. (ساسیک، ۲۰۰۵: ۲۲۲) تمایلات رفتار رهبر کاریزماتیک شامل ایجاد انگیزه برای عملکرد جمعی و تفسیر است (همان: ۲۲۳؛ اسپیرز^۴ و لارنس^۵، ۲۰۰۲: ۳۴۶) و رفتار او به گونه‌ای است که در نهایت به الگویی برای پیروان خود تبدیل می‌شود. (ساسیک، ۲۰۰۵: ۲۲۳)

ج) نظریه رهبری معنوی

رهبری معنوی شامل ارزش‌ها، عقاید و رفتارهایی است که ذاتاً به خود فرد و دیگران انگیزه می‌دهد. (براون^۶ و تروینو^۷، ۲۰۰۶: ۵۵۹) اساس این نظریه، هوش معنوی است و از اصلی‌ترین عناصر آن، عشق است. (براون و تروینو، ۲۰۰۶، گارسیا - مورالز^۸ و همکاران، ۲۰۰۸) همچنین افراد با رهبری معنوی، به عضویت، تعهد و فرهنگی توفیق می‌یابند که

-
1. Seyranian
 2. Bligh
 3. Sosik
 4. Spears
 5. Lawrence
 6. brown
 7. Trevino
 8. Garcia - Morales

نوعی بقای معنوی برای آنان به همراه می‌آورد. (براون و تروینو، ۲۰۰۶: ۵۵۹؛ گارسیا - مورالز و همکاران، ۲۰۰۸: ۸۹؛ تور و اوفوری، ۲۰۰۷: ۶۶۵) در واقع، رهبری معنوی غایت ایمان، اخلاق و رویکردهای رهبری مبتنی بر ارزش‌ها است. (براون و تروینو، ۲۰۰۶: ۵۵۹؛ تور و اوفوری، ۲۰۰۷: ۶۶۵)

به بیان دیگر، می‌توان رهبری معنوی را این چنین توصیف کرد که رهبری معنوی زمانی رخ می‌دهد که فرد در موقعیت رهبر مظهر ارزش‌های معنوی همانند صداقت، راستگویی، قابلیت اعتماد و تحسین شده باشد. (براون و تروینو، ۲۰۰۶: ۵۹۹؛ گارسیا - مورالز و همکاران، ۲۰۰۸: ۸۸؛ تور و اوفوری، ۲۰۰۷: ۶۵۷)

رهبری خدمتگزار نشان‌دهنده تأثیرگذاری ایده‌آل و انگیزش در رهبری تحول‌آفرین است و عینیت آن در محیط اجتماعی است. (اسپیرز و لارنس، ۲۰۰۲: ۴۳۴) رهبران خدمتگزار الگویی نمونه برای پیروان خود و دیگر افراد هستند. آنان پیروان خود را مشتاقانه و تشویق می‌کنند تا برای تغییر موقعیت فعلی بکوشند. (ریو،^۱ ۲۰۰۵: ۴۳۴) رهبران خدمتگزار، روابط بسیار عمیق و محکمی با کارکنان دارند و به‌خوبی آنها را یاری می‌رسانند تا استعدادها را بالقوه خود را کشف کنند. (ریو، ۲۰۰۵: ۱۶۲؛ اسپیرز و لارنس، ۲۰۰۲: ۴۳۶) این رهبران همانند حضرت مسیح، بودا و امثال آنان هستند، اگر مشکلی برای کارکنانشان پیش آید، همدرد و شنونده خوبی برای ایشان هستند و در نهایت، خود را متعهد به رشد افراد می‌دانند. (اسپیرز و لارنس، ۲۰۰۲: ۴۳۴)

1 . Reave

۷. نظریه رهبری اصیل

نظریه رهبری اصیل برای نخستین بار در سال ۲۰۰۴م. از سوی مؤسسه رهبری گالوپ^۱ از دانشگاه نبراسکا - لینکولن مطرح شد. تمایز اصلی این نظریه با دیگر نظریه‌های اخیر در زمینه رهبری این است که تئوری رهبری اصیل کلی‌تر است و بر سازه ریشه‌ای^۲ تمرکز دارد. (آوولیو و همکاران، ۲۰۰۵: ۳۲۸) منظور از سازه ریشه‌ای، پایه‌ای است که رهبری مثبت را شکل می‌دهد. (همان)

تئوری رهبری اصیل، بر خود کنترلی (خود نظمی) و خودآگاهی رهبر و پیروان، سرمایه مثبت روان‌شناسی و نقش تعدیلگر مثبت سازمانی تمرکز دارد. (آوولیو و همکاران، ۲۰۰۵: ۳۲۹؛ فرای^۳ و همکاران، ۲۰۰۸: ۴۵۹؛ اسپارو،^۴ ۲۰۰۵: ۴۲۱) رهبری اصیل الزاماً تحول‌آفرین، رهبر نیست. رهبری اصیل در بیشتر موارد منظور خود را با عمل، نه با حرف و در قالب اصول، ارزش‌ها و اخلاقیات به دیگران منتقل می‌کند، (فرای و همکاران، ۲۰۰۸: ۴۶۰) درحالی‌که به‌طور مثال رهبری کاریزماتیک، با سخنوری و لفاظی به دنبال تأثیرگذاری و متقاعد کردن دیگران است. (آوولیو و همکاران، ۲۰۰۵: ۳۲۹؛ براون و تروینو، ۲۰۰۶: ۴۶۰) البته نظریه‌های رهبری معنوی و خدمتگزار نیز هرچند آشکارا یا به اشاره نقش خودکنترلی و خودآگاهی رهبری را همانند نظریه رهبری اصیل عنوان می‌کنند، ولی در سطح مباحث نظری باقی مانده‌اند و پشتوانه پژوهش‌های میدانی ندارند. همچنین نقش بافت سازمانی را نادیده می‌گیرند. (آوولیو و همکاران، ۲۰۰۵: ۳۳۱)

از این رو، می‌توان گفت نتیجه تلاش‌های اندیشمندان غربی و شرقی تا به امروز، به تئوری رهبری اصیل انجامیده است؛ این تئوری همه تلاش خود را به کار گرفته تا نواقص

-
1. Galup
 2. root construct
 3. Fry
 4. Sparrowe

نظریه‌های دوره‌های پیشین را برطرف سازد. بنابراین، تئوری رهبری را می‌توان جامع‌ترین و کامل‌ترین نظریه‌ای دانست که مطرح شده است. طرح تئوری‌های رویکرد ویژگی‌های فردی، توجه اندیشمندان را به ویژگی‌های روحی و معنوی رهبر معطوف داشت، به گونه‌ای که پس از آن، اندیشمندان در تئوری‌سازی خود، به معنویت و روحانیت توجه کردند. از این رو، تلاش‌های اندیشمندان برای بیان اهمیت معنویت و ویژگی‌های انسانی در رهبری، سبب خلق تئوری‌های رهبری همچون تئوری‌های رهبری معنوی، تحول‌آفرین و کاربزماتیک شد. اندیشمندان امید داشتند که با کوشش‌های خود بتوانند با توجه به ویژگی‌های الهی و معنوی رهبری، تئوری‌هایی را خلق کنند که مشکلات و نواقص تئوری‌های پیشین را برطرف سازد. تئوری‌های قبلی دستورالعمل‌های خود را بدون توجه به ذات معنوی و الهی انسان ارائه کرده‌اند. این تلاش‌ها ارزشمند، اما ناکافی بود؛ زیرا تئوری‌های خلق شده، در طول سال‌ها مورد نقد قرار گرفتند و بعضاً نیز در حد یک نظریه باقی ماندند. در نهایت، هنوز تئوری رهبری جامع و کامل که رضایت علمی کاربران را برآورده سازد، خلق نشده است. پس می‌توان گفت نقص تئوری‌های مطرح شده که مبتنی بر نظریات و ذهنیات بشر است و نیز درک نیاز به معنویت و حضور ویژگی‌های الهی و انسانی در تئوری‌های رهبری، آمادگی جامعه علمی و اندیشمندان را برای روی آوردن به مکتب‌های الهی نشان می‌دهد. از این رو، ارائه تئوری‌ها از جمله تئوری‌های رهبری از دیدگاه مکتب‌های الهی، ضروری به نظر می‌رسد. حال این پرسش مطرح می‌شود که آیا مبانی اسلامی می‌تواند مأخذ تولید تئوری رهبری اثربخش باشد؟

مبانی اسلامی و خلق تئوری رهبری اثربخش

دیدگاه اسلام درباره انسان و به‌طور خاص رهبری، می‌تواند در تقابل با دیدگاه‌های برخاسته از ذهنیات بشری قرار گیرد. اسلام نسبت به انسان و ماهیت او و راه سعادت و رهبری نظر خاصی دارد.

اسلام راه دستیابی به سعادت دنیوی و اخروی را دوری از هوای نفسانی، تقوا و اطاعت از خداوند (کمپانی، ۱۳۸۰: خطبه‌های ۸۵، ۱۱۳، ۱۵۶، ۱۶۰، ۱۸۴، ۲۲۱، ۲۳۳) و به عبارت دیگر، دستیابی به صفات متعالی انسانی می‌داند و معتقد است این خداوند است که راه حق را آشکار نموده و طرق رسیدن به آن را نیز مشخص کرده است. (کمپانی، ۱۳۸۰: خطبه ۱۵۶، ص ۳۵۸) بنابراین، ویژگی‌های انسان متعالی، از سوی پروردگار تعریف و تحدید می‌شود و انسان کافی است برای پیمودن راه سعادت، آن تعاریف و شرایط و دستورالعمل‌های دستیابی به آنها را با بهره‌گیری از قرآن و سنت (کمپانی، ۱۳۸۰: خطبه ۸۵، ۳۴۵) دریابد و در خود به کمال برساند؛ زیرا امر دین، واضح و روشن و جاده [سعادت]، هموار و راه راست، نمایان است. (کمپانی، ۱۳۸۰: خطبه ۱۶۰، ۴۶۳)

از این رو، از نظر اسلام صفاتی همچون کرامت، بزرگواری، عدالت و شجاعت، معنای خاصی دارند که اسلام آنها را تعریف و تحدید کرده است. این صفات با تعالیم اسلامی درک می‌شود و فرد مسلمان زمانی مطمئن می‌شود این صفات را در خود به کمال رسانده است که آنچه حاصل کرده است، با آنچه قرآن و سنت توصیف و تبیین کرده، برابر باشد. بنابراین، از دیدگاه اسلام، انسان کامل انسانی است که صفات و ویژگی‌های درونی خویش را با تعالیم و رهنمودهای قرآن و سنت به کمال برساند و اسلام به این انسان اجازه رهبری و ولایت می‌دهد. از این رو، رهبر، یک انسان بالغ، عاقل و پیشرو است (کمپانی، ۱۳۸۰: کلام ۲۱۳، ۴۰۱) که به ویژگی‌های خاصی نیاز دارد. مسلمانان با مراجعه به قرآن و سنت، می‌توانند رهبری را که مورد تأیید اسلام است، بشناسند. این امر تفاوت اسلام و رویکردهای غیر اسلامی را نشان می‌دهد؛ زیرا رویکردهای غیر اسلامی به دست بشر و با عقل، تخیل و تجربه عملی او به دست آمده است، درحالی‌که رویکرد اسلامی نسبت به رهبر، آنچه را که خداوند می‌گوید، ارائه می‌دهد. به گمان پژوهشگران، کشف صفات و مشخصه‌های رهبری اسلامی نیازمند پژوهشی اکتشافی است. از این رو، در این پژوهش سعی می‌شود با استفاده از استراتژی تئوری داده بنیاد، صفات و مشخصه‌های رهبر از دیدگاه نهج‌البلاغه به عنوان برترین کتاب از کامل‌ترین انسان پرورش یافته در اسلام، مشخص شود. لازم به یادآوری

است که چون استراتژی پژوهش مقاله داده بنیاد، متنی است، از این رو، لذا لازم است پیش از ورود به بحث شکل‌گیری کدها و مفاهیم، ابتدا روش تحقیق در این مقاله را تعریف کنیم و سپس چگونگی دستیابی به این مسئله را شرح دهیم.

روش تحقیق

۱. انتخاب کدها

مسئله پژوهش، دستیابی به تئوری رهبری اثربخش از دیدگاه اسلام بر مبنای تئوری داده بنیاد (متنی) است. برای این منظور، منابع و کتاب‌های اسلامی متنوعی در دسترس است، ولی پژوهشگران با توجه به کمالات و مزایای کتاب نهج‌البلاغه، این کتاب را به‌عنوان منبع برای دستیابی به تئوری رهبری اثربخش انتخاب کردند تا به رهبری اثربخش از دیدگاه مولای متقیان، به‌عنوان الگوی اول امت اسلام بعد از پیغمبر، دست یابیم.

۲. احصا داده‌ها و طبقه‌بندی آنها به صورت کد و مفاهیم

پژوهشگران با مطالعه این کتاب عالی‌قدر، در حد توان خود، داده‌های مرتبط با رهبری را فیش‌برداری و احصا کردند، سپس با بررسی آنها، به مفهوم اصلی «قرب الهی و شوق وصال» دست یافتند و با اتکا به آن، تئوری خود را تبیین و کدها و مفاهیم را در ارتباط با آن طبقه‌بندی کردند. آنان با مطالعه نهج‌البلاغه، ابتدا به صفات و ویژگی‌های فردی رهبر دست یافتند، سپس آنها را به کدهایی تقسیم نمودند که تقوا و پرهیزکاری، پرهیز از هوای نفس، معرفت و حکمت، حسن رفتار با انسان، با پروردگار و... نمونه‌هایی از این کدها است. پس از آن، کدهای حاصل از ویژگی‌ها و حسن‌های فردی، رفتاری و اظهاری را با تأکید بر وجه قلبی و شهودی و اکتسابی بودن آنها، در کنار هم قرار دادند و بعد ایمانی متصف به وجه قلبی و شهودی را به دست آوردند. همچنین کمالات وجودی و ظاهری را با ارجاع و تأکید بر آن دسته از استعدادها و ویژگی‌های فردی که انسان با آنها به دنیا می‌آید و نیز با توجه به اهمیت

آنها در این مفاهیم، در یک بعد به نام بعد معرفتی و ظاهری قرار دادند. برگزیدن نام بعد معرفتی و ظاهری به این دلیل است که استعدادهای فردی برای رشد و تعالی نیازمند معرفت و تعلیم است.

بافت نیز بعد دیگری است که در رسیدن انسان به قرب الهی نقش بسزایی دارد. دلیل اینکه این بخش را جداگانه بیان داشتیم، آن است که مفاهیم اجتماع و عشق، مفاهیمی پایه‌ای هستند که در تمام مفاهیم و ابعاد ایمانی و معرفتی تأثیرگذارند، به‌گونه‌ای که انسان برای کمال در ابعاد ایمانی و معرفتی نیازمند این دو مفهوم پایه‌ای است.

ابعاد ایمانی و معرفتی و ظاهری رهبر، در رفتار او متجلی می‌شود و در شیوه رهبری و رفتار او با زیردستان نمایان می‌گردد. این مرحله را استراتژی رهبری می‌نامند. از دیدگاه نهج‌البلاغه، رفتار و استراتژی‌های متنوعی برای رهبر وجود دارد که پژوهشگران از داده‌های احصاء شده، ۳۳ کد به‌دست آوردند، از جمله شایسته‌سالاری، آموزش، علم‌سودمند و اسلامی، پرداخت و مزایای کافی، به‌موقع و متناسب.

با بررسی و طبقه‌بندی کدها، آنها به هشت مفهوم تبدیل و خلاصه شدند، به‌گونه‌ای که کدهای مربوط به انتخاب، در مفهوم «انتخاب مدیران» گردآوری شد و باقی مانده کدها نیز به همین صورت. در نهایت، مفاهیم بخش استراتژی به این شرح به‌دست آمد: انتخاب مدیران، آموزش، پرداخت و مزایا، نظارت و کنترل، تشویق و تنبیه، انگیزش و فرهنگ‌سازی، برنامه‌ریزی و ارتباطات.

از دیدگاه نهج‌البلاغه، نتیجه نهایی از عملکرد رهبری اسلامی و اثربخش، پرورش و تعالی انسان‌های وارسته‌ای همچون سلمان فارسی و مالک اشتر و سلامت و سعادت جامعه است.

شرح رهبری اثربخش از دیدگاه نهج‌البلاغه

تئوری رهبری اثربخش از دیدگاه نهج‌البلاغه، بر پایه این جمله معروف قرار دارد که انسان برای پرواز نیازمند دو بال است: بال معرفت که به بعد فکری و عقلی مربوط می‌شود و بال ایمان که به بعد قلب و شهود مربوط است. انسان با هر دو بال می‌تواند پرواز کند و به وصال برسد. از این رو، این تئوری بر مبنای دو بخش اصلی که شرط واجب آن را تشکیل می‌دهند، قرار دارد: ۱. بعد معرفتی و ظاهری؛ ۲. بعد ایمانی.

نام «بعد معرفتی و ظاهری» از آن جهت بر این بعد نهاده شده است که هر انسانی با ویژگی‌ها و استعدادهایی متولد می‌شود و انسان‌ها به لحاظ این استعدادها و ویژگی‌های خدادادی است که از یکدیگر متمایز می‌شوند؛ فردی در حوزه هنری استعداد دارد و فردی دیگر در مباحث ریاضی. فردی با صورت زیبا آفریده می‌شود و فرد دیگر با قدرت بیان و کلام زیبا و نافذ و... . بعد معرفتی و ظاهری، به استعدادها و کمالات وجودی انسان که پروردگار به هنگام خلق انسان به هر کس آن‌گونه که خود بخواهد عنایت می‌فرماید، می‌پردازد. از این رو، شرط رشد و تعالی انسان، تفکر در این استعدادها و کسب معرفت درباره آنهاست. ما شیعیان معتقدیم که پروردگار همه ودیعه‌ها و استعدادها را تمام و کمال به ائمه اطهار ارزانی داشته است. بعد دیگر، «بعد ایمانی» است که به قلب و شهود مربوط می‌شود و با اسلام آوردن و ایمان به خدا، رشد و تعالی می‌یابد. از آنجا که کرامات اخلاقی نیز با اسلام آوردن و پیروی از دستورات قرآن و سنت و ائمه اطهار به کمال می‌رسند، از این رو، با مدد این دو بال، انسان به قرب الهی و وصال نائل می‌آید.

پایه و زیربنای تشیع، محبت و عشق است. محبت و عشق، عطیه‌ای الهی است (مطهری، ۱۳۸۶: ۴۲ و ۴۳) که در قلب مؤمن قرار دارد. عشق ابتدا پاک می‌کند، سپس بالا می‌برد و به تعبیر قرآن، «دس» است. (همان: ۷۳ و ۷۲) از این رو، در تمام تلاش‌های انسان چه در بعد معرفتی، چه در بعد ایمانی، حضور آن آشکار است. از نظر تشیع، انسان با

رحمت و عشق الهی است که صعود می‌کند و به قرب الهی می‌رسد. بنابراین، در تئوری رهبری اثربخش از دیدگاه نهج‌البلاغه از عشق به‌عنوان بافت نام برده می‌شود. همچنین امر دیگری که به‌عنوان بافت تداعی می‌کند، اجتماع است. از پندها، خطبه‌ها و حکمت‌های امام علی بوض این نتیجه حاصل می‌شود که انسان موجودی است اجتماعی که در تعامل با دیگران و جهان هستی، رشد و تعالی - هم در بعد معرفتی و ظاهری و هم در بعد ایمانی - می‌یابد. از این‌رو، تلاش‌های رهبری زمانی به نتیجه خواهد رسید که اولاً تعاملات گروه‌ها و طبقات جامعه و فضای حاکم بر آنها را مدنظر قرار دهد و ثانیاً همواره بداند زمانی رهبری او اثربخش است که از سوی مردم پذیرفته شود؛ زیرا رهبری نه به اجبار است، نه بدون بصیرت. با این نگرش، راهکارهای نهج‌البلاغه نیز راهکارهایی انسانی و اجتماعی است، همانند آموزش و تربیت، فرهنگ‌سازی، تشویق و تنبیه و... در نهایت نیز نتیجه‌ای که این تئوری پیش‌بینی می‌کند، رشد و تعالی انسان‌ها و سعادت جامعه است.

مراحل کدگذاری

۱. مرحله کدگذاری باز

در این مرحله، نکات کلیدی مأخذ منتخب، بر اساس فیش‌برداری به شکل جدول‌های زیر احصا شده است (مرحله تبدیل کدها به مفاهیم)

جدول شماره ۱: ابعاد ایمانی و معرفتی و ظاهری

مقوله	مشخصه (مفاهیم)
بعد ایمانی	<p>* منظور از محسنین، مؤمنینی هستند که اعمال خود را که در شرع آمده است، به نیکویی و حسنه انجام می‌دهند:</p> <p>۱. حسن فردی (یقین و تسلیم)؛</p> <p>۲. حسن رفتاری؛</p> <p>۳. حسن اظهاری.</p>
بعد معرفتی	<p>۱. کمالات وجودی؛</p> <p>۲. حسن ظاهری.</p>
پدیده محوری: قصد قربت و سیر در قوس صعودی الی الله.	
قرب الهی	<p>۱. شوق وصال؛</p> <p>۲. پرهیز از غیر و سیر در قوس صعودی الی الله.</p>

جدول شماره ۲: داده‌ها (ابعاد) برای مقوله‌های ایمانی و معرفتی و ظاهری

مشخصه	ابعاد (داده‌ها)
۱. حسن فردی (یقین و تسلیم) (کلمات قصار ۵۲، کمپانی، ۴۴۴)	<p>الف) تقوا و پرهیزکاری</p> <p>فصل تقوی (کمپانی): خطبه‌های ۱۱۳، ۱۸۴، ۲۳۳، ۲۳۱، ص</p> <p>(۲۸۱ - ۲۹۸)</p> <p>ب) پرهیز از هوای نفس</p> <p>«... اگر نفسش در آنچه خوشایند او نیست سرکشی کند خواهش نفس را در آنچه دوست دارد، بدو ندهد». (همان: خطبه ۱۸۴، ص ۳۹۲)</p> <p>* نمونه‌های هوای نفس (همان: خطبه ۸۴، ۲۹۲؛ خطبه ۱۸۴، ۳۹۲؛ خطبه ۸۵، صص ۳۴۸ - ۳۴۶؛ کلمات قصار ۴، ص ۴۲۸)</p> <p>ج) معرفت و حکمت</p>

مشخصه	ابعاد (داده‌ها)
	<p>سیلاب‌های علم و حکمت از دامن من (امام علی) سرازیر شده. (همان: خطبه ۳)، «... پیروزی یافتن به احتیاط و دوراندیشی او...» (همان: کلمات قصار ۲۵، ص ۴۳۴)</p> <p>* نمونه‌های معرفت و حکمت (همان: خطبه ۱۸۴، ۲۹۱؛ همان: خطبه ۱۸۴، ص ۲۹۳؛ همان: عهد مالک، ص ۲۵۹؛ همان: کلام ۲۱۳، ص ۴۰۴)</p> <p>(د) عبرت‌آموزی</p> <p>«دلت را با پند و اندرز زنده بدار... و به مصائب سختی‌های دنیا بینا گردان.» (همان: نامه ۳۱، ص ۲۰۸)</p> <p>(ه) نظم و انضباط</p> <p>«... و به داشتن نظم و انضباط و ترتیب در کارها و سازش بین خودتان سفارش می‌کنم.» (همان: وصیت حسنین، ص ۲۳۳)</p> <p>(و) امیدواری و شور و نشاط (نسبت به فضل و کرم پروردگار)</p> <p>«... و در هدایت و رستگاری بانشاط است و ...» (همان: خطبه ۱۸۴، ص ۲۹۱)</p> <p>* نمونه‌های دیگر: (همان: خطبه ۱۸۴، ص ۲۹۲؛ همان: کلمات قصار ۳، ص ۴۲۸؛ همان: خطبه ۱۸۴، ص ۲۹۴؛ همان: خطبه ۱۸۴، ص ۲۸۹)</p>

جدول شماره ۳: داده‌ها (ابعاد) برای مقوله‌های ایمانی و معرفتی و ظاهری

مشخصه	ابعاد (داده‌ها)
۲. حسن رفتاری	<p>الف) حسن رفتار با پروردگار نماز:</p> <p>«... قدشان را خم نموده و پیشانی‌ها و کف دست‌ها و زانو‌ها و جوانب قدم‌هایشان را برای سجود به پیشگاه الهی، به خاک می‌نهند و ...» (کمپانی: خطبه ۱۸۴، ص ۲۸۹)</p>

مشخصه	ابعاد (داده‌ها)
	<p>نماز و نیایش شبانه:</p> <p>«... و اما هنگام شب به پا خیزند و آیات قرآن را با تدبیر و تفکر در معانی آنها تلاوت می‌کنند». (همان: ص ۲۸۸).</p> <p>«... به هنگام شب همتش سپاسگزاری و بامدادان، قصد او ذکر خداست». (همان: ص ۲۹۱)</p> <p>ب) حسن رفتار با انسان (خانواده، بستگان، همسایگان و دوستان) امانت‌داری (مدیریت را تکلیف بدانند). (فیض الاسلام: خطبه ۷۳)</p> <p>وفای به عهد (همان: حکمت ۳۲۷، ص ۱۲۴۴؛ همان: حکمت ۱۴۷، ص ۱۱۶۴)</p> <p>عدالت و انصاف:</p> <p>«... با انصاف (و عدالت) رفتار کن». (کمپانی: عهدنامه مالک، ص ۳۵۲)</p> <p>نمونه‌های دیگر: (همان، عهدنامه مالک، صص ۲۵۰ و ۲۵۱، ۲۵۹ و ۲۶۰؛ فیض الاسلام، خطبه ۱۶)</p> <p>«... گره هرگونه کینه‌ای از دل مردم بگشایی» (کمپانی: عهدنامه مالک، ص ۲۵۴)</p> <p>ج) حسن رفتار با منابع طبیعی و محیط و حیوانات (مورد استفاده انسان) «... بترس از خود اختصاص دادن آنچه مردم در آن یکسانند». (فیض الاسلام: نامه ۵۳)</p> <p>د) حسن رفتار با دیگر مخلوقات (جن و...) «... به همسایه زیان و آزار نرساند». (کمپانی: خطبه ۱۸۴، ص ۲۹۴)</p>

مشخصه	ابعاد (داده‌ها)
<p>۳. حسن اظهار (گفتار، نوشتار و شیوه اظهار)</p>	<p>الف) اظهار درست و ملایم</p> <p>«... پرهیزکاران نیز در دنیا اهل فضیلتند؛ گفتارشان درست...». (همان: ص ۲۸۶)</p> <p>«... دشنامش دور و گفتارش نرم است...». (همان: ص ۲۹۳)</p> <p>«... کسی را با لقب زشت نخواند...». (همان: ص ۲۹۴)</p> <p>ب) حق‌گویی و پرهیز از دروغ</p> <p>«به حق و حقیقت پیش از آنکه بر آن شاهدهی آورند، اعتراف می‌کند و...». (همان)</p> <p>ج) با اندیشه و تعقل اظهار کردن</p> <p>«... چیزی را نمی‌دانی، مگوی...». (همان: نامه ۳، ص ۲۰۹)</p> <p>«... هنگام خشم و تیزی غضب و حمله آوردن با دست و تیزی زبان بر خود مسلط باش». (فیض الاسلام: عهدنامه مالک اشتر، ص ۳۶۰)</p> <p>«هر گاه عقل کمال یابد، سخنش نقصان پذیرد (پرحرفی دلیل بی‌خردی است)». (کمپانی: کلمات قصار ۳۹، ص ۴۳۸)</p>
مشخصه	ابعاد (داده‌ها)

مشخصه	ابعاد (داده‌ها)
<p>۱. کمالات وجودی</p>	<p>الف) کمالات روحی * کمالات و استعدادهایی که انسان با آنها به دنیا می‌آید. (طاققت و توانایی فرد) «چون عقل و خرد به کمال رسد...» (فیض الاسلام: پند ۶۸، ص ۱۱۱۶) «... دارای نیت سالم و نفس پاکیزه‌ای می‌باشی». (کمپانی: نامه ۳۱، ص ۲۱۴) «...نفست را عزیز شمار...» (نفس عزیز). (همان) «قدر و منزلت مرد به اندازه همت او و صدق و راستیش به میزان مروت و شجاعت او به قدر حمیتش و عفت و پاک‌دامنی او به قدر غیرت او است». (همان: کلمات قصار ۲۴، ص ۴۳۴) «... و فکر و اندیشه، آینه صاف و صیقلی شده است (که صورت امور و قضایا در آن منعکس می‌شوند)». (همان: کلمات قصار ۳، ص ۴۲۸) «... پروردگار مهربان هریک از شما را در خور طاققت و توانایی‌اش مکلف فرموده». (همان: کلام، ۱۴۹، ص ۱۹۸)</p> <p>ب) کمالات جسمی رهبر باید به لحاظ جسمی، سالم، توانا و پرطاقت باشد. «پس خداوند او را پیغمبر ﷺ از بهترین معدن‌ها رویانید و در گرامی‌ترین اصل‌ها غرس نمود، از اصلاص پاک پیغمبران پیشین و ارحام مطهره مادرانش بیرون آورد» (همان: خطبه ۹۳، ص ۸۳) «خداوند حضرت محمد ﷺ را از شجره طیبه پیغمبران و از چراغداران پرنور و درخشان و از پیشانی بلند (پاک‌نژادان) و از</p>

امعاد (داده‌ها)	مشخصه
ناف پاک و از چراغ‌های روشن در تاریکی و از چشمه‌های حکمت برگزیده». (همان: خطبه ۱۰۷، ص ۸۷)	
«... و پوشاکشان میانروی و رفتارشان، فروتنی است». (همان: خطبه ۱۸۴، ص ۲۸۶) «... ترس خدا بدن‌های آنها را مانند تیرهای تراشیده شده لاغر و باریک کرده است». (همان: ص ۳۹۰)	۲. حسن ظاهری
قرب الی الله	پدیده محوری

امعاد (داده‌ها)	مشخصه
«... اگر مدت عمری که خداوند برای زندگی آنها مقرر فرموده است، نبود، جان آنها از شوق ثواب و ترس عقاب الهی یک چشم بر هم زدن در بدنشان قرار نمی‌گرفت». (همان: ص ۲۸۷)	۱. شوق وصال
«... خداوند در نظر آنها بزرگ و غیر خدا در دیده‌شان کوچک است...». (همان)	۲. پرهیز از غیر ...

جدول شماره ۴: اقدامات (استراتژی‌ها)

مقوله	مشخصه (مفاهیم)
* انتخاب مدیران و کارکنان (ارشد)	<p>۱. شایسته‌سالاری؛</p> <p>۲. آزمایش سپس انتخاب؛</p> <p>۳. توجه به سوابق خانوادگی و پیشینه و گذشته (مدیر)؛</p> <p>۴. انتخاب مدیری که خوش‌بین باشد.</p>
* آموزش	<p>۱. آموزش علم سودمند و اسلامی؛</p> <p>۲. سرمایه‌گذاری بر جوانان.</p>
* پرداخت مزایا	<p>۱. پرداخت حقوق و مزایای کافی و به‌موقع و متناسب؛</p> <p>۲. تمهیدات لازم برای کاهش هزینه‌های کارکنان؛</p> <p>۳. تمهیدات لازم برای طبقه ضعیف و بی‌سرپرست (کارمندان فوت شده).</p>
* نظارت و کنترل	<p>۱. نظارت بر مبنای قرآن و سنت و عدالت؛</p> <p>۲. نظارت و کنترل جامع، پیوسته و علمی؛</p> <p>۳. نظارت غیرمستقیم؛</p> <p>۴. بازرسی حضوری.</p>
* تشویق و تنبیه	<p>۱. تشویق و تنبیه متناسب با جرم و عدالت؛</p> <p>۲. اصل اشتداد تکریم مدیران شایسته و اشتداد مجازات تخلف مدیران به میزان قرب به هرم سازمانی؛</p> <p>۳. اصل اشتداد تکریم کارمند شایسته و تخفیف مجازات تخلف کارمندان به میزان تنزل موقعیت سازمانی.</p>
* انگیزش و فرهنگ‌سازی	<p>۱. ارتباطات مستقیم و پدرا نه؛</p> <p>۲. خودگشودگی (خودشفاف‌سازی)؛</p>

<p>۳. تصمیم‌گیری بر مبنای مشورت با دانشمندان، راستگویان و درست‌کرداران و مشارکت در حین قانون‌مداری؛</p> <p>۴. سالم‌سازی روابط فرهنگ (جو سازمانی) و محکم کردن آن؛</p> <p>۵. پرورش فرهنگ معنوی و بردن ایدئولوژی به درون کارگران و کارمندان به‌عنوان ابزار برای انگیزش و فرهنگ‌سازی؛</p> <p>۶. اعمال مدیریت بر اساس اختیار و بصیرت نیروها؛</p> <p>۷. بیان تلاش و کوشش کارکنان.</p>	
---	--

اقدامات

مشخصه (مفاهیم)	مقوله
<p>۱. برنامه‌ریزی در جهت توسعه جامع مبتنی بر اصالت و سلامت انسان؛</p> <p>۲. برنامه‌ریزی برای عادلانه تقسیم شدن منابع و فرصت‌ها؛</p> <p>۳. برنامه‌ریزی با بهره‌گیری علم، دانش و تجربه پیش‌کسوتان؛</p> <p>۴. اصل نظم و ترتیب و ساده‌سازی در برنامه‌ریزی؛</p> <p>۵. برنامه‌ریزی زمانی متناسب برای اشتغال و استراحت؛</p> <p>۶. وحدت و هماهنگی (در طراحی و اجرا) و قانون‌مدار کردن عملیات‌ها.</p>	* برنامه‌ریزی
<p>۱. تسهیل کانال‌های ارتباطی؛</p> <p>۲. بازخورد؛</p>	* ارتباطات

<p>۳. ارتباطات رو در رو و مستقیم؛ ۴. خودگشودگی (خودشفاف‌سازی).</p>	
--	--

جدول شماره ۴: داده‌ها برای هر یک از مشخصه‌های تعریف شده در اقدامات

* داده‌ها برای هر یک از مشخصه‌ها

مشخصه	داده‌ها (ابعاد)
۱. شایسته‌سالاری	<p>۱. الف) بنا به جمله امام علی در نامه ۳۱ ایشان به فرزند ارشدشان امام حسن: «آنچه برای خود می‌پسندی، برای دیگران نیز بپسند و آنچه را برای خود مکروه می‌دانی، برای دیگران نیز روا مدار» (کمپانی، نامه ۳۱، ص ۲۱۹)، رهبر در انتخاب مدیران خود همان‌گونه عمل کند و در انتخاب ایشان همان معیارها را به کار بندد که درخور اوست. از این‌رو، حداقل الزامات که در حسن فردی و رفتاری رهبر بیان شده است، در اینجا نیز ضروری است.</p> <p>ب) تخصص، علم و دانش «چیزی را که نمی‌دانی، مگوی و در چیزی هم که وظیفه نداری، گفت‌وگو منما و از رفتن در راهی که می‌ترسی به گمراهی کشد، خودداری کن». (همان)</p> <p>ج) توان مدیریتی و شجاعت «... برگمار کسی را که برای خدا و رسول او و برای امام و پیشوایت پند پذیرنده و پاک‌دل‌تر و خردمندتر و بردبارترین</p>

داده‌ها (ابعاد)	مشخصه
<p>آنان باشد؛ از کسانی که دیر به خشم آیند و زود عذر بپذیرند و به زیردستان مهربان بوده و به زورمندان سخت‌گیری و گردن‌فرازی نمایند». (فیض‌الاسلام: نامه ۵۳، ص ۱۰۶ و ۱۰۷)</p>	
<p>۲. «... پس در کارهای عمال و کارگردانان نظر و اندیشه کن و چون آنان را تجربه و آزمایش نمودی، به کار وادار...» (همان: ص ۱۰۱۲)</p>	<p>۲. آزمایش سپس انتخاب</p>
<p>۳. «... پس هم‌نشین باش با آنان که از خانواده‌های شریف و خوش‌نام و کسانی که دارای سابقه نیکو می‌باشند». (همان: ص ۱۰۰۷)</p> <p>«... پس نباید از خواص و نزدیکان تو باشد». (همان: ص ۱۰۰۰)</p>	<p>۳. توجه به سوابق خانوادگی و...</p>
<p>۴. «... پس باید در این باب کاری کنی که خوش‌بینی را به دست آوری؛ زیرا خوش‌بینی رنج بسیار را از تو دور می‌دارد» (همان: ص ۱۰۰۲ و ۱۰۰۱)</p>	<p>۴. انتخاب مدیری که خوش‌بین باشد</p>
<p>۱. «... پس نقاط روشن و تاریک آنها را شناختن و سود و زیانشان را دانستنم و از هر امری زبده آن را برای تو انتخاب کرده و خلاصه نمودم و خوب و پسندیده آنها را برای تو خواستم و چیزهای مجهول را از تو دور داشتم». (کمپانی، وصیت به امام حسین «ع»، نامه ۳۱، ص ۲۱۳)</p>	<p>۱. آموزش علم سودمند و اسلامی</p>

داده‌ها (ابعاد)	مشخصه
<p>«... و بدان که هیچ چیزی نیست در دانشی که از آن نفعی حاصل نشود و سود برده نمی‌شود از علمی که آموختنش سزاوار نباشد». (همان: ص ۲۱۱)</p>	
<p>۲. «... و جز این نیست که دل جوان مانند زمین خالی است که آنچه در آن افکنده شود، آن را می‌پذیرد». (همان: ص ۲۱۲)</p>	<p>۲. سرمایه‌گذاری بر جوانان</p>

داده‌ها (ابعاد)	مشخصه
<p>۱. «... به آنها احسان نماید به اندازه‌ای که ایشان و خانواده‌شان در آسایش باشند». (فیض‌الاسلام، نامه ۵۳، ص ۱۰۰۷)</p> <p>«... باید در پاداش به او هنگام به سر رساندن کارش کوتاهی ننمایی». (همان: ص ۱۰۰۹)</p> <p>«... پس جیره و خوار و بارشان را فراوان ده که این کار آنان را به اصلاح خودشان توانا می‌دارد و بی‌نیاز می‌گرداند از خوردن آنچه که زیردستانشان می‌باشد...». (همان: ص ۱۰۱۲)</p> <p>«... رنج و کار هریک برای خودش بدان و رنج کسی به دیگری نسبت مده». (همان: ص ۱۰۰۹)</p>	<p>* پرداخت مزایای کافی و به‌موقع و...</p>
<p>۲. «... و سبک گردانیدن هزینه‌های آنها و...» (همان: ص ۱۰۰۱).</p>	<p>تمهیدات لازم برای کاهش هزینه</p>
<p>۳. «... پس از خدا بترس، از خدا بترس درباره دسته زیردستان درمانده بیچاره و بی‌چیز و نیازمند و گرفتار در سختی و رنجوری و ناتوانی...». (همان: ص ۱۰۲۰)</p> <p>«... بترسید از خدا درباره یتیمان و برای دهانهای آنها نوبت قرار ندهید...». (کمپانی: وصیت حسنین، ص ۲۳۴)</p>	<p>تمهیدات برای طبقه ضعیف و بی‌سرپرست</p>
<p>۱. «... اشاره به آیه اطیعواالله و اطیعواالرسول...». (فیض‌الاسلام: نامه ۵۳، ص ۱۰۰۹).</p> <p>۲. «... پس در کارهایشان کاوش و رسیدگی کن». (همان: ص ۱۰۱۲).</p>	<p>۱. نظارت بر مبنای قرآن ۲. کنترل جامع، پیوسته ۳. نظارت غیرمستقیم</p>

مشخصه	داده‌ها (ابعاد)
	<p>«... و بازرس‌های راست‌کار و وفادار بر آنان بگمار...» (همان: ص ۱۰۱۲)</p>
<p>۴. بازرسی حضوری</p>	<p>۳. «... و باید ترا به مردم پیغام‌رسانی نباشد، مگر زبانت و نه دربان‌ی، مگر رویت». (همان: نامه ۶۷، ص ۱۰۶۴)</p>
<p>۱. تشویق و تنبیه متناسب با جرم و عدالت</p>	<p>۱. «... خدا را انصاف ده و درباره مردم نیز از جانب خود و نزدیکانت و هر کسی که از زیر دستانت دوست داری، با انصاف رفتار کن...». (کمپانی: عهدنامه به مالک اشتر، ص ۲۵۲) «پس رنج و کار هریک از آنان را برای خودش بدان و رنج کسی را به دیگری نسبت مده». (فیض‌الاسلام: نامه ۵۳، ص ۱۰۰۹)</p>
<p>۲ و ۳. اصل اشتداد تک‌بریم مدیران و کارمندان و ...</p>	<p>۲. «... و هریک از ایشان را به آنچه گزیده، جزا ده» (همان: ص ۱۰۰۱) ۳. «... و به زیردستان مهربان بوده و به زورمندان سخت‌گیری و گردن‌فرازی نماید». (همان: ص ۱۰۰۷) «... پس باید او را کیفر بدنی بدهی و او را به کردارش بگیری و بی‌مقدار و خوارش گردانی». (همان: ص ۱۰۱۳) «... (نیازمندان) پس درشتی و ناهمواری و آداب سخن نداشتن را از آنان تحمل کن و به روی خود نیاور...» (همان: ص ۱۰۲۲) «... و هر یک از آن دسته‌ها را بر حکمران حقی است به اندازه‌ای که کارگزار به صلاح آورد». (همان: ص ۱۰۰۵)</p>

داده‌ها (ابعاد)	مشخصه
<p>۱. «... مبدا خویشتن را از رعیت پنهان کنی». (همان: ص ۱۰۲۵)</p> <p>۲. «... عذر و دلیلت را برای رعیت کامل و آشکار بگو». (همان: ص ۱۰۲۷)</p>	<p>۱. ارتباطات مستقیم ۲. خودگشودگی</p>
<p>۳. «... بسیار با دانشمندان مذاکره و با راستگویان و درست‌کرداران گفت‌وگو کن». (همان: ص ۱۰۰۲ و ۹۹۴)</p> <p>«... و بر تو واجب است... حدیثی که از پیغمبر... یا افرادی که در کتاب خدا بدان اشاره شده به یاد آری...». (کمپانی: عهد مالک، ص ۲۶۱)</p> <p>۴. «... از سخن چین عیب‌جو بپرهیز...». (همان: ص ۲۵۳)</p> <p>«گره هر نوع (گونه) کینه‌ای از دل مردم بگشای». (همان: ص ۲۵۴)</p> <p>«و در (جلسه) مشورت خود، شخص بخیل، ترسو و حریص و طمع‌کار را راه مده». (همان: ۲۵۴)</p> <p>«... و آنها را وادار کن که در مدح تو مبالغه نکنند...». (همان: ص ۲۵۵)</p> <p>«... برپا داشتن آنچه مردم پیش از تو برداشته‌اند». (فیض الاسلام: نامه ۵۳، ص ۱۰۰۳)</p> <p>«... میانه‌روی در حق امت و همگانی کردن آن در برابری و دادگری که بیشتر سبب خشنودی رعیت می‌گردد». (همان:</p>	<p>۳. تصمیم‌گیری بر مبنای مشورت با ...</p> <p>۴. سالم‌سازی روابط</p>

مشخصه	داده‌ها (ابعاد)
	<p>ص ۹۹۷)</p> <p>«... خشم چند تن در برابر خشنودگی همگان اهمیت ندارد و از رعیت هیچ‌کس بر حکمرانان در هنگام رفاه و آسانی گران‌بارتر، در گرفتاری کم‌یاری‌کننده‌تر و... از خواص نیست... پس باید با آنان (رعیت) همراه بود و میل و رغبت تو با آنها (رعیت) باشد». (همان: ص ۱۹۹۷)</p> <p>«... و مشکن سنت شایسته‌ای را که روسا و بزرگان این امت با آن رفتار نموده‌اند و الفت و انس سبب آن پیدا شده و رعیت بر آن منظم گردیده و...». (همان: ص ۱۰۰۲)</p> <p>«... و یاری کردن در کارهای کم‌اهمیت (پیگیری کارهای جزئی)...». (همان: ص ۱۰۰۷)</p>
<p>۵. پرورش فرهنگ و ایندولوژی</p> <p>۶. اعمال مدیریت براساس اختیار و بصیرت</p>	<p>«... و به آنها احسان نما؛ زیرا مهربانی و کمک تو به ایشان، دل‌های‌شان را متوجه به تو می‌نماید». (همان: ص ۱۰۰۷)</p> <p>«... و آنها را به نیکویی یاد کن و کسانی را که آزمایش نموده، رنجی برده‌اند، همتشان را بر زبان آور...». (همان: ص ۱۰۰۸)</p> <p>«میان‌روی در حق است و...». (همان: ص ۹۹۷)</p> <p>* تمام موارد ذکر شده در تحقق این امر مؤثر است.</p> <p>۵. «... آنان را به میل و سرخود به کاری نفرست و...». (همان: ص ۱۰۱۲)</p>

مشخصه	داده‌ها (ابعاد)
۷. بیان تلاش و کوشش کارکنان	«پس در کارهای عمال و کارگردانان نظر و اندیشه کن، چون آنان را تجربه و آزمایش نمودی به کار وادار». (همان: ص ۱۰۱۲) ۶. «... و به نیکویی یاد کن...». (همان: ص ۱۰۰۸)

مشخصه	داده‌ها (ابعاد)
۱. برنامه ریزی جامع مبتنی بر اصالت	۱. * توسعه جامع در نظر گرفتن حال عموم جامعه و طبقات مختلف است. «و بدان که رعیت چند دسته می‌باشد... و برای هریک از این چند دسته خداوند نصیب و بهره او را نام برده است و... هریک از آن دسته‌ها را بر حکمران حقی است به اندازه‌ای که کار آن را به صلاح آورد...». (همان: ص ۱۰۰۴ و ۱۰۰۵) * خداوند خالق انسان است و آگاه به صلاح او. پس آنچه او و پیامبرش امر کنند به سلامت و صلاح انسان و بر پایه فطرت و ذات اوست. «... بر خداوند سبحان پوشیده و مخفی نیست و او از کوچک‌ترین چیزها آگاه بوده و به علم ذاتی خود به آنها احاطه دارد...». (کمپانی، کلام ۱۹۰، ص ۲۰۵) «... رجوع به کتاب قرآن و احادیث...». (همان: عهدنامه مالک، ص ۲۶۱)

داده‌ها (ابعاد)	مشخصه
<p>۲. «... و به عدل و نیکی امر کرده و خود نیز به آن عمل کنند و از زشتی و ناشایسته نهی نموده و خود نیز از آن اجتناب کنند». (همان، کلام ۲۱۳، ص ۴۰۳)</p> <p>«... خدا را انصاف ده و درباره مردم نیز از جانب خود و نزدیکانت و هرکسی که از زیردستانت دوست داری با انصاف رفتار کن که اگر چنین نکنی، ستمکار باشی». (همان: عهدنامه مالک، ص ۲۵۲)</p> <p>۳. «... بسیار با دانشمندان مذاکره کن». (فیض‌الاسلام: نامه ۵۳، ص ۱۰۰۳)</p> <p>«مشکن سنت شایسته‌ای را که رؤسا و بزرگان این امت به آن رفتار نموده‌اند». (همان: ص ۱۰۰۲)</p> <p>۴. «... به تقوا و پرهیزکاری و داشتن نظم و ترتیب در کارها و سازش بین خودتان سفارش می‌کنم...». (کمپانی: وصیت حسنین، ص ۲۳۳)</p> <p>۵. «... بهترین وقتها و پاک‌ترین قسمت آن را برای خود و آنچه بین تو و خداست، قرار ده». (فیض‌الاسلام، نامه ۵۳، ص ۱۰۲۳)</p> <p>«... پس هر چیز را به‌جای خود بگذار و هر کاری را در وقت آن انجام ده». (همان: ص ۱۰۳۲)</p>	<p>۲. برنامه‌ریزی برای عادلانه تقسیم شدن منابع و فرصت‌ها</p> <p>۳. برنامه‌ریزی برای بهره‌گیری علم، دانش و تجربه پیشکسوتان</p> <p>۴. اصل نظم و ترتیب و ساده‌سازی</p> <p>۵. برنامه‌ریزی زمانی</p>

مشخصه	داده‌ها (ابعاد)
۶. وحدت و هماهنگی و قانون‌مدار کردن عملیات	۶. «و برای هر یک از خدمتگزاران و زیردستانت شغلی معین کن تا در برابر انجام آن مسئول باشند». (کمپانی: نامه ۳۱، ص ۲۳۱) «... چیزی را که نمی‌دانی، مگویی و در چیزی هم که وظیفه نداری، گفت‌وگو منما و از رفتن در راهی که می‌ترسی به گمراهی کشد، خودداری کن». (همان: نامه ۳۱، ص ۲۰۹)
۱. تسهیل کانال‌های ارتباطی ۲. بازخورد ۳. ارتباطات رو در رو و مستقیم ۴. خودگشودگی	۱. «... مبدا خویشان را زیاده از رعیت پنهان کنی». (فیض الاسلام: نامه ۵۳، ص ۱۰۲۵) ۲. «دلت را با پند و اندر زنده بدار و...». (کمپانی: نامه ۳۱، ص ۲۰۸) ۳. «... و پاره‌ای از وقت را برای نیازمندان از خود قرار ده که در آن وقت خویشان را برای ایشان آماده ساخته در مجلس عمومی بنشینی و...». (فیض الاسلام: نامه ۵۳، ص ۱۰۲۲، نامه ۶۷، ص ۱۰۶۴) ۴. «... عذر و دلیل را برای ایشان آشکار کن و گمان‌های آنها را با آشکار کردن از خویشان دور نما...». (همان: نامه ۵۳، ص ۱۰۲۷)

جدول ۵: بافت و مشخصه، ابعاد و داده‌های مربوط به آن

مقوله	مشخصه	ابعاد

<p>۱. اجتماع</p> <p>الف) جو روانی نامحسوس (اندیشه‌ساز و تصمیم‌ساز)؛</p> <p>ب) طبقه‌های متعامل و تأثیرپذیر در جامعه؛</p> <p>ج) پذیرش و اطاعت به میل و بصیرت.</p> <p>۲. عشق</p> <p>الف) عطیه الهی؛</p> <p>ب) اکسیر (نیروبخش، شور و شوق آفرین و...);</p> <p>ج) بهترین وسیله تهذیب نفس؛</p> <p>د) کرامت و خارق عادت؛</p> <p>هـ) مودت و رحمت؛</p> <p>ی) محب به شکل محبوب در می‌آید.</p>	<p>۱. اجتماع</p> <p>۲. عشق</p>	<p>با فت</p>
--	--------------------------------	------------------

جدول ۶: ابعاد و داده‌های مربوط به آن در مقوله بافت (اجتماع و عشق)

ابعاد	داده‌ها
-------	---------

* جو روانی نامحسوس، اندیشه‌ساز و تصمیم‌ساز است. از نظر اسلام، حزب الله جو حاکم اسلام است و شاخص آن، تقدم ضابطه بر رابطه است.

«... مردم در کارهای تو به همان گونه می‌نگرند که تو در کارهای حکمرانان قبلی می‌نگری و همان سخنان را درباره تو گویند که تو در مورد پیشینیان گویی». (کمپانی: عهد مالک اشتر، ص ۲۴۹) (جو روانی و تفکر جاری در جامعه نسبت به رهبر)

الف) جو روانی نامحسوس (حزب‌الله)

«امام علی فرموده است: دو خواندن به راهی و وجود نگشت، مگر آنکه یکی از آن دو گمراهی است (در اینکه راه راست یکی است؛ یعنی حزب فقط حزب خداوند است که حق است)

* مباحثی که بر تقدم ضابطه بر رابطه دلالت دارد، در خلال مباحث دیگر بیان شده است. (پیروی از قرآن و سنت، عدالت، توجه به عام نه خواص و...)

«... و بدان که رعیت چند دسته است که بعضی سامان نمی‌رسند، مگر به بعضی دیگر و گروهی را از گروه دیگر بی‌نیازی نیست». (فیض الاسلام: نامه ۵۳، ص ۱۰۰۴)

ب) طبقه‌های متعامل و تأثیرپذیر در جامعه

<p>«محققاً دل‌ها را خواهش و رو آوردن و روگردانی است. پس به سوی آنها بیاوید از راه خواهش و رو آوردن آنها، زیرا هرگاه دل مجبور شود، کور گردد». (همان: حکمت ۱۸۴، ص ۱۱۷۵)</p> <p>«... آنان را به میل و سرخود به کاری نفرست». (همان: نامه ۵۳، ص ۱۰۱۲)</p>	<p>ج) پذیرش و اطاعت به میل</p>
--	--------------------------------

ادامه جدول ابعاد و داده‌های مربوط به آن در مقوله بافت

داده‌ها	ابعاد
<p>«... خدا را چشم‌های ظاهری آشکارا مشاهده نمی‌کنند، لکن دل‌ها به وسیله حقایق ایمان به وجود او پی می‌برند». (کمپانی: خطبه ۱۷۸، ص ۱۵۵)</p> <p>«او هام بشری به هیچ‌یک از صفات او نمی‌رسد و دل‌ها و عقل‌ها از راه کیفیتی به او معتقد نمی‌شوند». (همان: خطبه ۸۴، ص ۳۵)</p> <p>«قوای مدرکه انسان به کنه و حقیقت او پی نبرد و پرده‌ها و حجاب‌ها او را نمی‌پوشاند». (همان: خطبه ۱۵۲، ص ۵۰)</p> <p>* جذب الهی و عشق الهی عطیه‌ای الهی است که پروردگار مستقیماً به بنده عنایت و بر او نازل و وحی می‌کند. بنابراین، این عطیه الهی می‌تواند هویت انسان را از ماهیت انسانی به الهی متحول سازد. (کرامت و خارق عادت)</p>	<p>الف) عطیه الهی و کرامت و خارق عادت</p>

«خدایا پاک و منزهی تو، چه بسیار بزرگ است آنچه ما می‌بینیم از مخلوقات تو و چقدر کوچک است عظمت آن در برابر قدرت تو و چه بسیار مخوف و هول‌انگیز است آنچه که ما از ملکوت تو می‌بینیم و چقدر ناچیز است این دیدن ما در پیش تو آنچه از سلطنت تو بر ما ناپیدا است و چقدر فراوان است نعمت‌های تو در دنیا و چقدر کوچک و کم است آنها در برابر نعمت‌های ابدی آن جهان». (همان: خطبه ۱۰۸، ص ۴۷ و ۴۸)

«کمال شناسایی او، تصدیق و گرویدن به اوست». (همان: خطبه ۱، ص ۲۱)

ب) اکسیر
د) کرامت و خارق
عادت
ه) مودت و رحمت
ج) بهترین وسیله تهذیب
نفس

«خداوند تعالی نبی اکرم را با روشنی فرستاد و او را بر کلیه برگزیدگانش مقدم داشت. پس به‌وسیله او از هم‌گسیختگی امور را سامان بخشید... هر مشکلی را به‌وسیله او آسان نمود و ناهمواری‌ها را هموار کرد تا گمراهی را از راست و چپ دور گردانید». (همان: خطبه ۲۰۴، ص ۹۵)

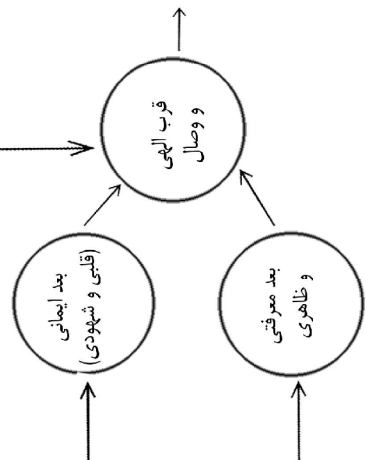
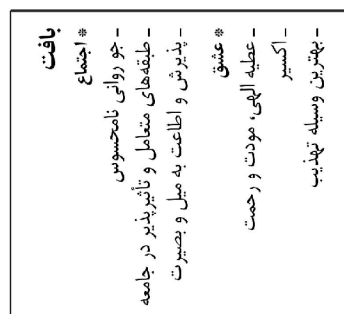
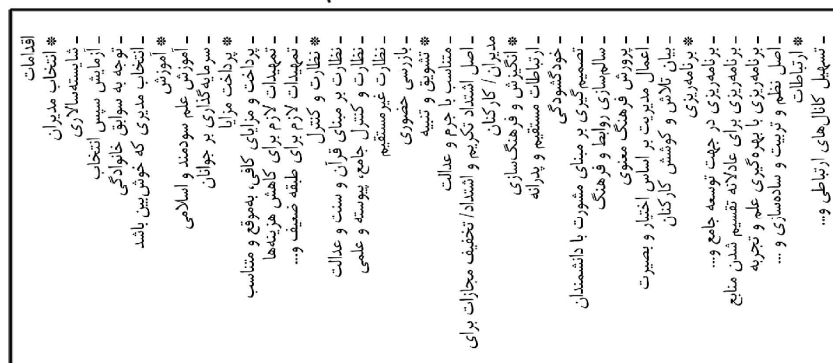
* هر آنچه را که می‌خواست، به‌وسیله پیامبر انجام داد. پس پیامبر باید شبیه پروردگار و خالق خود باشد. (خلیفه الله)

ی) محب‌به‌شکل
محبوب درمی‌آید

۲. مرحله کدگذاری محوری: بر اساس مدل پارادایم استرواس و کوربین طبقه‌های اصلی و طبقه محوری

چیدمان شده است.

نتیجه:
- رشد و تعالی انسان‌ها
- سلامت و سعادت جامعه



۳. مرحله کدگذاری انتخابی: شرح تئوری رهبری اثربخش بر مبنای تئوری داده بنیاد (به صورت روایتی):

پرسش پژوهش این است که تئوری رهبری اثربخش بر مبنای تئوری داده بنیاد، چیست؟ در واقع، در این پژوهش به دنبال دستیابی به فرضیه‌ای هستیم که رهبری اثربخش را از دیدگاه نهج‌البلاغه تبیین نماید. با بررسی متن و احادیث و سخنان امام علی، به مفهوم اصلی «قرب الهی» دست یافتیم که تمام صفات و ویژگی‌های فردی رهبر در نهایت به این مفهوم اصلی منتهی می‌شود. بنابراین، با اتکا به مفهوم اصلی، تئوری خود را تبیین می‌کنیم و مفاهیم و ابعاد آن را برشمردیم.

بر اساس استنباط پژوهشگران، اگر فرد به حسن فردی، حسن رفتاری و حسن اظهاری متصف شود، خصوصیتی به نام بعد ایمانی حاصل می‌شود. این بعد مستلزم حضور قلب، شهود و وحی است و انسان با لطف و عنایت پروردگار می‌تواند در خود، این بعد را به کمال رساند. در مقابل، ویژگی‌ها و استعدادهایی وجود دارد که پروردگار بنا به حکمت و مصلحت خویش، در درون انسان نهاده است که ما آنها را با عنوان کمالات وجودی و حسن ظاهری برشمردیم و با بیان شرایط آن، به خصوصیتی به نام بعد معرفتی و ظاهری نایل آمدیم. برای دستیابی به این ویژگی، فرد نیازمند معرفت، آموزش و تربیت است. به عبارت دیگر، احصای کمالات وجودی و حسن ظاهری، بیشتر نیازمند آموزش و رشد و پرورش استعدادهای درونی انسان است و هر انسانی با توجه به استعدادها و قوایی که در او به ودیعه نهاده شده است، در این بعد رشد می‌یابد.

هر فردی که در دو «بعد ایمانی» و «بعد معرفتی و ظاهری» به تکامل برسد، پروردگار وصال خویش را به او ارزانی می‌دارد؛ زیرا انسان برترین مخلوق پروردگار است که رضایت خداوند در وصال او و توفیق آدمی، به جذب در وجود لایتناهی الهی است، آن‌چنان که پروردگار پیامبر خود و اهل بیت ایشان را به وصال خویش توفیق عنایت کرده است. رهبر نیز در اسلام برای رشد و تعالی هم در بعد ایمانی و هم در بعد معرفتی و ظاهری، نیازمند دو

ویژگی است: اجتماع و عشق. به عبارت دیگر، فرد در دو بعد ایمانی و معرفتی و ظاهری به کمال نمی‌رسد، مگر به توفیق در این دو عامل. اسلام کمال توجه را به روح انسان و همچنین اجتماع انسان‌ها دارد. اسلام - به ویژه مکتب تشیع - کمال روح انسانی را با عشق میسر می‌داند و عقیده دارد تعالی جوامع انسانی در توجه به روح جامعه و تعامل و کنش‌های جاری در جامعه است و گروه‌های متعامل در جامعه را تنها با میل و بصیرت می‌توان به پذیرش و اطاعت درآورد.

در توضیح مفهوم عشق باید گفت پایه و زیربنای تشیع، محبت و عشق است. تشیع، عشق را عطیه‌ای الهی می‌داند. وجود انسان به‌گونه‌ای آفریده شده است که جز به حقیقت عاشق نمی‌شود. این عشق، اکسیری می‌شود که ماهیت را تغییر می‌دهد، به کمال می‌رساند، افرادی همچون امام علی و پیروانی همچون سلمان فارسی و ابوذر و مالک اشتر خلق می‌کند. این عشق انسان را به تلاش و کوشش و می‌دارد تا وجودش را آینه تمام‌نمای معشوق کند؛ یعنی محب به شکل محبوب درآید.

عشق الهی، انسان را زنده می‌کند و انسان زنده است که رهبری اثربخش یا عضوی پویا، فعال و تلاشگر در جامعه می‌شود.

در گام بعدی، بعد ایمانی و بعد معرفتی به همراه بافت در رفتار رهبر تجلی می‌یابد. رهبری که در بعد ایمانی و بعد معرفتی به کمال رسیده باشد، به‌صورت خودجوش، استراتژی‌هایی را با هدف اثربخش شدن روابط و شیوه رهبری خود به اجرا می‌گذارد. این استراتژی‌ها در انتخاب مدیران، آموزش، پرداخت و مزایا، نظارت و کنترل، تشویق و تنبیه، انگیزش و فرهنگ‌سازی، برنامه‌ریزی و ارتباطات عینیت می‌یابد.

در نهایت، رهبری اثربخش با استراتژی‌های عنوان شده که نتیجه رشد و تعالی فردی رهبر در ابعاد ایمانی و معرفتی و ظاهری است به دو راه‌آورد منتهی می‌شود. در واقع، از دیدگاه نهج‌البلاغه، از رهبر اثربخش انتظار می‌رود انسان‌هایی متعالی همچون سلمان فارسی، ابوذر و

مالک اشتر تربیت و جامعه تحت رهبری خود را در سلامت کامل حفظ کند و آن را به سعادت برساند.

نتیجه‌گیری

از زمان ظهور علم مدیریت، اندیشمندان این عرصه در پی ارائه تئوری رهبری بودند تا بتوانند به کمک آن، افراد و سازمان‌ها را هدایت کنند. از این رو، تئوری رهبری در طول این سال‌ها پی در پی خلق شده‌اند و در هر کدام سعی شده است تا نواقص مورد پیشین اصلاح شود؛ به این امید که در نهایت به فرضیه‌ای برسند که قادر باشد به شایستگی، رهبران سازمانی را برای هدایت و رهبری افراد یاری رساند، ولی متأسفانه تلاش‌های اندیشمندان تاکنون به تئوری جامع و کاملی منتهی نشده است.

از سوی دیگر، شکست مکتب‌های غیرالهی و عواقب نامطلوب پرهیز از معنویت، انسان امروزی را به این هوشیاری رسانده است که برای سعادت خود نیازمند معنویت و ایمان است. از این رو، دانشمندان و اندیشمندان حوزه‌های مختلف علمی نیز به معنویت و (بحث) ایمان روی آورده‌اند. اسلام به‌عنوان آخرین و کامل‌ترین مکتب الهی، بدون شک راه سلامت و سعادت انسان را نشان می‌دهد و انتظار می‌رود در علم و تئوری‌پردازی‌ها، به شایستگی و تمام و کمال بشر را یاری کند.

کتاب نهج‌البلاغه به‌عنوان برترین کتاب نگاشته شده به‌وسیله کامل‌ترین انسان تربیت یافته در اسلام، مباحث ارزشمندی را پیش روی انسان می‌گذارد. بنابراین، در این پژوهش، با بهره‌گیری از استراتژی تئوری داده بنیاد سعی شده است نوعی تئوری رهبری ارائه شود که از پندها، نصایح، حکمت‌ها و خطبه‌های نهج‌البلاغه حاصل شده باشد. نتیجه حاصل، بیان می‌کند که شرط لازم برای رهبری اثربخش، رشد و تعالی انسان است. رهبر نخست باید خود، انسانی کامل باشد تا لیاقت رهبری (جامعه اسلامی) را داشته باشد و توفیق در این امر با عطیه الهی که در نهاد انسان به ودیعه نهاده شده است، حاصل می‌شود. این

عطیه الهی محبت و مودت الهی است که در قلب انسان قرار دارد و او را به وجد و شور و وصال می‌رساند. شرط بعدی برای هدایت انسان‌ها، همکاری و هماهنگی جامعه زیر نظر رهبر است. تلاش‌های رهبر زمانی به ثمر می‌نشیند که جامعه با او همراه باشد. در پایان، همان‌گونه که نتیجه تعالیم رسول خدا ﷺ و امام علی، ظهور انسان‌های تکامل‌یافته‌ای همچون مالک اشتر و سلمان فارسی بود، نتیجه مورد انتظار از این تئوری نیز رشد و تعالی افراد تحت رهبری و سلامت و سعادت کل جامعه، تحت نظر رهبر است.

فهرست منابع و مآخذ

۱. استونر، جیمز ای.اف، فریمن آر. ادوارد و گیلبرد دانیل آر، مدیریت: سازماندهی - رهبری کنترل، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، جلد دوم، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۸۳.
۲. حقیقی، محمدعلی، برهانی بهاءالدین، مشعوف، سحر، کرد رستمی مجید، مدیریت رفتار سازمانی، انتشارات ترمه، ۱۳۸۲.
۳. رابینز، استیفن پی، رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۸۵.
۴. رضائیان، علی، مدیریت رفتار سازمانی، سمت، ۱۳۷۹.
۵. ساعتچی، محمود و علی اکبر عزیزپور پوبی، «طراحی الگوی رهبری اثربخش دانشگاهی»، مجله دانشور، رفتار، شماره ۱۱، ۱۳۸۴.
۶. لوتانز، فرد، رفتار سازمانی (۲)، ترجمه غلامعلی سرمد، مؤسسه بانکداری ایران، ۱۳۷۴.
۷. کمپانی، فضل‌الله، سخنان علی از نهج البلاغه، انتشارات فروغی، ۱۳۸۰.
۸. فیض‌الاسلام، علینقی، ترجمه و شرح نهج البلاغه، انتشارات فیض‌الاسلام، ۱۳۷۰.
۹. مطهری، مرتضی، جاذبه و دافعه علی، انتشارات صدرا، ۱۳۶۸.
10. Boss Bernard M. Hand Book of Leadership: theory, research, and managerial applications, Collier Macmillan Publisher, 3rd ed.1999.
11. Avolio Bruce J. Gardner, William L. Authentic Leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership Quarterly 16 (2005) 315-338.
12. Brown Michael E. Trevino Linda K, Ethical Leadership: A review and future directors, leadership Quarterly 17 (2006) 595-616.
13. Fry Louis W. f Locum IR John W. Maximizing the Triple Bottom Line through spiritual Leadership, Organizational Dynamics, Vol, 37, PP 86-96, 2008.
14. Garcia-Morales Victor J. Matias - Reche Fernando, Hurtado- Torres Naria, Influence of transformational Leadership on organizational innovation and performance depending on the level of organizational learning in the pharmaceutical sector, Journal of Organizational Change

Management. Vol. 21, Issue: 2, PP: 188-212, 2008.

15. Liden Robert G. Wayne Sandy J. Zhao Hao, Henderson Darrid, Servant Leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment, *Leadership Quarterly* 19 (2002) 161-177.
16. Reave Laura, Spiritual Values and practices related to leadership effectiveness, *Leadership Quarterly* 16 (2005) 655-684.
17. Toor Shamas-ur-Rehman, Ofori George, Leadership for future construction industry: Agenda for authentic Leadership. *International Journal of Project Management*, 4 June 2007. (Article in Press)
18. Seyranian Viviane, Bligh Michelle C. Presidential Charismatic Leadership: Exploring the rhetoric of Social change, *Leadership Quarterly*, 19 (2008) 54-76.
19. Sosik John J. the rode personal values in the charismatic leadership of corporate managers: A model and preliminary field study, *leadership Quarterly* 16 (2005) 221-244.
20. Sparrowe, Raymond T. Authentic leadership and the narrative self, *Leadership Quarterly*, 16 (2005) 419-439.
21. Spears Larry, Lawrence Michele, focus on Leadership-Servant-Leadership for the 21st Century, Wiley (2002), Book Reviews, www.science direct.com
22. Strange Jill Mumford Michael. D. the origins of vision charismatic versus ideological Leadership. *Leadership Quarterly*, 13 (2002) 343-377.