

مطالعه تطبیقی سبک رهبری علی با سبکهای رهبری موجود

سید احمد ابراهیمی^۱

مقدمه

رهبری چیست؟ رهبر کیست؟ او چه می‌کند؟ و چرا؟

اینها سؤالاتی است که در طول تاریخ، ذهن انسان را به خود مشغول کرده است. پژوهشگران و اندیشمندان برای پاسخ به این پرسشها، مطالعات وسیع و دامنه‌داری کرده‌اند و کوشیده‌اند رهبری را در قالب تئوریا و الگوهای ابداعی خود، وصف و تفسیر کنند. در مدت زمانی کوتاه، جنگلی انبوه از تئوریا و مدلهای رهبری پدیدار شد، که تنوع، تعدد و تعارض آنها با یکدیگر، برای بسیاری، گیج‌کننده و حیرت‌انگیز بود.

در یک تقسیم‌بندی کلی، دو پدیدار درباره رهبری، قابل تصور است؛ یکی دیدگاهی الهی و دیگر، دیدگاهی غیرالهی (مادی). در یکصد سال گذشته، دیدگاه دوم از سوی همه پژوهشگران و محققان پدیده رهبری، پذیرفته شده است؛ به طوری که می‌توان گفت: تمامی تئوریاها موجود رهبری، از همین دیدگاه سرچشمه گرفته است. اما از دیدگاه اول، حتی یک تئوری هم، مطرح نشده است. برآستی، علت این امر چیست؟

بارها شنیده‌ایم که گفته می‌شود: در نزد مردم عادی، دشوارترین کارها «فکر کردن» است. به عقیده ما، حتی نزد متفکران نیز سخت‌ترین کار، فکر کردن است. پرداختن به مسئله رهبری از دیدگاه اول، بسیار مشکلتر و پیچیده‌تر است؛ زیرا برای ارائه پاسخی قابل قبول و قانع‌کننده به معمای رهبری، ابتدا باید به یک دسته پرسشهای دشوار و اساسی پاسخ گفت. از آنجا که پاسخ به سؤالاتی همچون: هدف از آفرینش انسان، ماهیت انسان، دلایل ارسال رسولان، وظیفه و رسالت انسان و سؤالات اساسی دیگر، بسیار پیچیده و سخت به نظر می‌رسند، محققان و پژوهشگران، از دیدگاه اول صرف نظر کرده و به دیدگاه دوم روی آورده‌اند.

این نکته مسلم است که انسان، مخلوق خدا و موجودی دو بعدی (الهی و مادی) است. از طرفی، رهبری نیز موضوعی مرتبط با انسان، و چگونگی نفوذ در رفتار و افکار او است. بنابراین، برای ارائه یک تئوری جامع رهبری، باید از هر دو دیدگاه استفاده کرد. در دیدگاه اول، بحث از این است که انسان چگونه موجودی است؟

برای چه هدفی آفریده شده است؟ چه نیازهایی دارد؟ و در دیدگاه دوم، فقط اهداف مادی و نیازهای مادی، بحث و مطالعه می‌شود.

از آنچه گفته شد، معلوم می‌شود که ارائه هر تئوری در زمینه رهبری، بدون توجه جدی به دیدگاه اول، منجر به یک تئوری ناتمام خواهد شد. تئوریهای موجود در زمینه رهبری، کامل و ایده‌آل نیست. این تحقیق بر آن است که با ارائه یک تئوری جامع که برخاسته از دو دیدگاه الهی و غیرالهی نسبت به مسئله رهبری است، نقص و کمبود تئوریهای موجود را برطرف کند.

سرگذشت رهبری

رهبری یکی از قدیمیترین پدیده‌های جوامع بشری محسوب می‌شود. اگر رهبری را نوعی هدایت و نفوذ در رفتار دیگران بدانیم، می‌توانیم بگوییم از روزی که خداوند بشر و عالم را آفرید، رهبری و هدایت نیز آشکار گشت. وقتی که خداوند عالمیان، جهان و انسان را آفرید، آن را به حال خود رها نکرد، بلکه زمام هدایت و رهبری را

خود در دست گرفت. در این باره خداوند از زبان حضرت موسی علیه السلام در قرآن می‌فرماید: «ربنا الذی اعطی کل شیء خلقه ثم هدی»^۱ (پروردگار ما کسی است که بعد از آن که همه چیز را آفرید، آن را هدایت کرد).

پس رهبری، هم در عالم انسانی و هم در عالم خلقت و طبیعت، قابل مشاهده می‌باشد. از آنجا که خالق انسان و طبیعت هر دو یکی است، هیچ منافات و تضادی بین این دو رهبری وجود

ندارد. خداوند، رهبری، هدایت و کنترل طبیعت را خود در دست گرفت، و رهبری بشر را به دست انسانهایی سپرد که در امر رهبری و هدایت، با او ارتباط دارند و از او پیروی می‌کنند. اینان، همان پیامبران الهی‌اند، که موظفند انسانها را به سوی خداوند هدایت و رهبری نمایند. اساس و محور رهبری پیامبران، خدا و اهداف الهی و انسانی بود. این نوع رهبری به تعبیر ما، «رهبری خدامدار» نامیده می‌شود. البته در طول تاریخ، نوعی دیگر از رهبری را می‌بینیم که اساس و محورش، خدا نیست؛ بلکه چیزهایی از قبیل «زیردستان»، «کار» و ... است که در کانون توجه رهبران قرار گرفته است. ما این نوع رهبری را، «رهبری غیرمدار» نامیده‌ایم، که غیرخدا به جای «خدا» محور همه چیز قرار گرفته است. البته با یک تحلیل موşkافانه، می‌توان به این نتیجه رسید که: «رهبری غیرمدار» همان «رهبری خودمدار» است، زیرا رهبران برای رسیدن به اهداف «خود»، به پیروان، موقعیت، ماهیت کار و ... توجه می‌کنند تا زودتر و با

موفقیت به اهداف «خود» برسند. بنابراین، می‌توان پیامبران و سایر پیروان آنها را «رهبران خدامدار» و تمامی رهبران دیگر، اعم از رهبران سیاسی، اقتصادی، سازمانی، نظامی و اجتماعی را، «رهبران غیرمدار» نامید.

رهبران خدامدار به هنگام رهبری، خدا را محور و اساس رهبری خود قرار می‌دهند و به همین خاطر مسیر حرکت خود را با مسیر حرکت عالم خلقت و طبیعت، هماهنگ و سازگار می‌کنند. در نتیجه، هیچ تزاخمی با طبیعت و محیط زیست ندارند، هیچ پیامد و تأثیر نامطلوبی بر دیگر مخلوقات خداوند و سایر انسانها نمی‌گذارند، و عرصه را بر آنها تنگ نمی‌کنند.

اما رهبران غیرمدار، انگیزه‌ای جز رسیدن به اهداف خود ندارند. آنان آهنگ حرکت عالم خلقت را نمی‌دانند، و به نظم هستی و طبیعت نیز توجه‌ای نمی‌کنند. بنابراین، انگیزه‌ای ندارند که اهداف خود را با غایت و مقصد عالم و خواست خداوند، هماهنگ و همسو

نمایند. در نتیجه، می‌بینیم که پیامدها و آثار نامطلوب و مخربی، از آنها برجای می‌ماند.

تئوری رهبری علی علیه السلام

تئوری رهبری علی علیه السلام از دیدگاه نویسنده، از دومنبع سرچشمه می‌گیرد:

یکی دستاورد تئوریها و الگوهای رهبری، که در صد سال گذشته از سوی دانشمندان و صاحب نظران رهبری، ارائه شده

پژوهشگران اولیه برای دادن پاسخ روشن به معمای رهبری، «صفات» رهبران موفق را محور مطالعات و پژوهشهای خود قرار دادند. در این راستا، «تئوریهای صفات» یکی پس از دیگری ارائه شد. این نگرش در مطالعات رهبری، حدود ۵۰ سال به طول انجامید و حاصل آن، تهیه فهرستهایی از صفات رهبران موفق بود.

است.

و دیگر، گفته‌ها، نوشته‌ها و سیره حضرت علی علیه السلام که در منابع متعددی مطرح شده است.

در آغاز، برای اینکه تصویر روشنتری از تحقیقات گذشته در ذهن داشته باشیم، بار دیگر تئوریهای رهبری را به صورت اجمالی و گذرا مرور می‌کنیم.

پژوهشگران اولیه برای دادن پاسخ روشن به معمای رهبری، «صفات» رهبران موفق را محور مطالعات و پژوهشهای خود قرار دادند. در این راستا، «تئوریهای صفات» یکی پس از دیگری ارائه شد. این نگرش در مطالعات رهبری، حدود ۵۰ سال به طول انجامید و حاصل آن، تهیه فهرستهایی از صفات رهبران موفق بود.

از آنجا که نتایج این مطالعات با یکدیگر سازگاری نداشت و بعضاً بسیار غیرمنطقی و دور از عقل بود، دانشمندان تصمیم گرفتند نگرش خود را تغییر دهند و به جای توجه به «صفات»، «رفتارهای

قابل مشاهده» رهبران را به عنوان محور پژوهشهای خود برگزینند. مطالعه بر روی «رفتار» رهبران، چند دهه ادامه یافت. در نتیجه، در این مطالعات دو نوع رفتار اصلی شناسایی شد؛ یکی «رفتار کارگرا»، و دیگری «رفتار کارمندگرا». محققان اولیه، پژوهشگران دانشگاه میشیگان، تصور می‌کردند که این دو شیوه رهبری بر روی دو سر یک طیف قرار دارند؛ یعنی، یک رهبر یا کارگرا است یا کارمندگرا. اما در مطالعات رهبری ایالت «اوهایو»، معلوم شد که هر یک از این دو شیوه رهبری، طیف و بعد مستقلی دارند؛ به طوری که یک رهبر می‌تواند هم در حد بسالایی

کارگرا باشد، و هم در حد بالایی کارمندگرا. بدین ترتیب، نگرش دو بعدی، جایگزین نگرش یک بعدی نسبت به مسئله رهبری شد. نگرش رفتاری در رهبری، چند دهه وقت، سرمایه و انرژی پژوهشگران را مصروف خود کرد، اما دستاورد قابل ملاحظه‌ای را در پی نداشت. محققان نتوانستند یک رابطه مشخص و روشنی بین شیوه رفتار رهبر و عملکرد زیردستان بیابند، زیرا در شرایط و موقعیتهای مختلف، نتایج متفاوتی به دست می‌آمد.

ناگزیر، پژوهشگران با معطوف کردن توجه خود از «رفتار رهبر» به «موقعیت رهبری»، تئوریهای «اقتضایی» متعددی را تدوین و ارائه کردند. از الگوهای اقتضایی در شرکتها و سازمانهای بسیاری استفاده شد، اما نتایج دلخواه و مورد انتظار به دست نیامد، و پاسخ نهایی به رهبری داده نشد. در سالهای اخیر، بار دیگر توجه دانشمندان رهبری به صفات و ویژگیهای رهبران موفق جلب شده است. موضوع رهبران: «فرهمنده» (تعالی بخش)، «تحول‌زا» و «معنوی» و «جایگزینهای رهبری» و «دیدگاههای اسنادی»، حاکی از آن است که تئوریهای اقتضایی نیز نتوانسته است معنای رهبری را حل کند.

از بررسی تئوریهای رهبری، به این نتیجه می‌رسیم که توجه به «صفات»، «رفتار» و «موقعیت»، هیچ‌کدام توانست داروی شفابخش رهبری باشد.

اکنون، این سؤال پیش می‌آید که: پس به چه چیزی باید توجه کرد؟ و چه عاملی را باید در کانون توجه قرار داد؟ در تدوین یک تئوری جامع رهبری، چه عاملی باید محور اساسی پژوهش و مطالعه قرار گیرد؟ این تحقیق، در جستجوی یافتن این عامل مهم و شروع تدوین آن تئوری جامع است، تا بتواند به همه سؤلهایی که در زمینه

رهبری مطرح است، پاسخ مناسب دهد. نویسنده امیدوار است تا خوانندگان و دانش‌پژوهان لایق، اشکالهای این نوشته را اصلاح کنند و این کوشش و تلاش ابتدایی و ناقص را با همت بلند خود کامل نمایند.

تئوریهای صفات، رفتاری و اقتضایی، هر یک به ترتیب «صفات»، «رفتار رهبر» و «عوامل موقعیتی» را در کانون توجه خود قرار دادند، اما هیچ‌کدام از آنها نتوانستند گره کور پدیده رهبری را باز کنند و مسئله پیش‌بینی رهبری موفق را حل نمایند.

در تئوری رهبری حضرت

علی علیه السلام، «خداوند» محور و اساس همه تلاشها و کوششهاست. مطابق این تئوری، موفقیت رهبری در همه شرایط و موقعیتهای بستگی به میزان توجه و اهمیتی دارد که رهبر نسبت به خداوند مبذول می‌دارد.

تئوری رهبری حضرت علی علیه السلام با تئوریهای دیگر رهبری نه تنها تضادی ندارد، بلکه با آنها سازگار است؛ زیرا الگوی رهبری علی علیه السلام، شکل کاملتری از الگوهای قبلی است. با این تفاوت، برخلاف تئوریهای صفات، رفتاری و اقتضایی، بیشترین اهمیت به خداوند و به عبارت دیگر به مقوله‌هایی همچون: «اخلاق»، «معنویت»، «صداقت» و «انسانیت» - که همه ناشی از نگرش خداگرایی است - داده می‌شود. البته، باید توجه داشت که مقوله‌هایی همچون: حق، اخلاق و انسانیت که در این تئوری بحث می‌شوند، معانی عمیقتر و گسترده‌تر از معانی متعارفی دارند، که در نوشته‌ها و مقاله‌های مدیریت به چشم می‌خورد.

مطابق الگوی رهبری حضرت علی علیه السلام، غیر از خداوند - که عامل محوری و اساسی است - عوامل دیگری همچون: ویژگیهای شخصیتی و رفتاری رهبر، پیروان و دیگر عوامل موقعیتی، مثل: همکاران رهبر، بالادستان رهبر و فرهنگ سازمان، بر فرآیند رهبری اثر می‌گذارند. الگو پیش‌بینی می‌کند که اگر رهبر یک انسان اخلاقی باشد؛ یعنی، کسی باشد که رضایت خداوند، هدف اولیه و اساسی او باشد، و همچنین عوامل موقعیت دیگر نیز مورد توجه او قرار گیرد، می‌توان انتظار داشت که رهبری اثربخش و موفقیت‌آمیز باشد.

در این الگو، دو نوع رفتار برای رهبر قابل تصور است: رفتار «خدا مدار» و رفتار «غیرمدار». چنانچه رهبر درکاری که انجام

تئوری رهبری حضرت علی علیه السلام با تئوریهای دیگر رهبری نه تنها تضادی ندارد، بلکه با آنها سازگار است؛ زیرا الگوی رهبری علی علیه السلام، شکل کاملتری از الگوهای قبلی است. با این تفاوت، برخلاف تئوریهای صفات، رفتاری و اقتضایی، بیشترین اهمیت به خداوند و به عبارت دیگر به مقوله‌هایی همچون: «اخلاق»، «معنویت»، «صداقت» و «انسانیت» - که همه ناشی از نگرش خداگرایی است - داده می‌شود.

می‌دهد رضایت خداوند را در نظر داشته باشد، رفتارش خدامدار است. البته، این کار مراتب و درجات مختلفی دارد، که از کم آغاز و بتدریج زیاد می‌شود. رفتار غیر مدار، رفتاری است که در آن هیچ توجهی به رضای خداوند نمی‌شود. در عوض، به وظیفه یا کار، یا به رابطه یا کارمند توجه می‌شود. بنابراین، چنانچه رفتاری «خداگرا» نباشد، می‌تواند «کارگرا» یا «کارمندگرا» باشد. این دو نوع رفتار (کارگرا و کارمندگرا)

می‌توانند با یکدیگر ترکیب شوند و چهار سبک مختلف رهبری را پدید بیاورند، که عبارتند از:

1. توجه اندک به کار، توجه اندک به کارمند (ربع اول)
2. توجه اندک به کار، توجه زیاد به کارمند (ربع سوم)
3. توجه زیاد به کار، توجه زیاد به کارمند (ربع چهارم)
4. توجه زیاد به کار، توجه اندک به کارمند (ربع دوم)

از ترکیب دو بعد «خداگرایی» و «غیرگرایی»، چهار سبک رهبری به دست می‌آید.

مقایسه و نتیجه‌گیری

1. واژه‌های: «رهبر» و «رهبری‌کردن» در زبان فارسی، واژه‌های: "leader" و "leading" در زبان انگلیسی، و همچنین واژه‌های: «القائد» و «القیادة» در زبان عربی، نکات و مطالب زیر را در بردارند:
 1. وجود پیرو: برای آنکه فرآیند رهبری تحقق یابد، باید فرد یا افرادی باشند که به وسیله رهبر، هدایت و رهبری گردند. به این افراد، اصطلاحاً پیرو، زیردست یا کارمند گفته می‌شود.
 2. وجود رهبر: ضرورت و اهمیت وجود رهبر برای هماهنگی، سازماندهی و جهت‌بخشی افراد، برکسی پوشیده نیست. روان‌شناسان، جامعه‌شناسان و همه صاحب‌نظران و اندیشمندان بر این نکته اتفاق نظر دارند که مردم برای کاستن از فشارهای ناشی از مسئولیتها، خطرها و برای تحقق اهداف خود، تمایل دارند به فردی به عنوان رهبر که او را تحقق‌بخش اهداف و مرجع مشکلات و تصمیم‌گیریهای خود میدانند، روی آورند و از او کمک بخواهند.
 3. وجود مقصد: به هنگام بحث از رهبری و هدایت، اولین سؤالی که به ذهن متبادر می‌شود، این است که هدایت به سوی چه چیزی؟ چه کسی؟ و چه هدفی؟

به نظر می‌رسد برای انتخاب هدف و مقصد، باید نیازهای پیروان را در نظر داشت. رهبر حقیقی، کسی است که نیازهای حقیقی پیروان، ملاک تصمیم‌گیری، تعیین هدف و مسیر رهبری او است. البته، همه پیروان رهبر در یک سطح از بلوغ فکری و اعتقادی قرار ندارند. لذا بسیاری از اوقات، آنان چیزهایی را می‌خواهند که منجر به منافع و مصالح واقعی‌شان نمی‌شود، یا فقط منافع آبی و زودگذر دارد و در درازمدت به آنان زیان خواهد رساند.

4. وجود راه: بعد از آنکه هدف و مقصد مشخص گردید، نوبت پاسخ به پرسش: «از چه راهی» فرا می‌رسد. برای رسیدن به قله کوه، مسیرهای متعدد و گوناگونی قابل تصور است. لیکن رهبر خوب و شایسته، کسی است که بهترین راه را با توجه به وضعیت و تواناییهای زیردستان و پیروانش انتخاب کند.

به نظر می‌رسد برای انتخاب هدف و مقصد، باید نیازهای پیروان را در نظر داشت. رهبر

حقیقی، کسی است که نیازهای حقیقی پیروان، ملاک تصمیم‌گیری، تعیین هدف و مسیر رهبری او است. البته، همه پیروان رهبر در یک سطح از بلوغ فکری و اعتقادی قرار ندارند. لذا بسیاری از اوقات، آنان چیزهایی را می‌خواهند که منجر به منافع و مصالح واقعی‌شان نمی‌شود، یا فقط منافع آبی و زودگذر دارد و در درازمدت به آنان زیان خواهد رساند. اگر پدر و مادر به همه خواسته‌های کودک پاسخ مثبت دهند، و او را در انتخاب هر هدف و مسیری آزاد و مختار بگذارند، چه بسا کودکشان هرگز به اهداف بلند و متعالی نرسد. بنابراین، رهبر حقیقی باید مانند پدر یا مادر، بین خواسته‌های پیروان و نیازها و مصالح واقعی آنان جمع نماید و یک تعادل مطلوب را برقرار کند.

موجودات مختلف، نیازهای متفاوت دارند. گیاهان برای رشد و شکوفایی، به آب، خاک و نور خورشید نیازمندند. حیوانات احتیاج به مراقبت بیشتری دارند تا تواناییهای بالقوه آنها، به فعل درآید. از آنجا که انسان موجود پیچیده‌تری است، بنابراین نیازهای گوناگونی دارد. انسان تا وقتی در رحم مادر است، غذای عمده‌اش خون و محل رشد و نموش مکانی تنگ و تاریک است. وقتی انسان به دنیا می‌آید، تا مدتی شیر، همه نیازها و احتیاجات او را برآورده می‌کند. اما بتدریج که بزرگ می‌شود، نیازهای دیگری پدیدار می‌گردد. از آنجا که انسان موجودی دو بعدی (روحانی و جسمانی) به شمار می‌رود، بنابراین نیازهای او دو دسته است. در مراحل بالای رشد، نیازهای سطوح بالاتر مطرح می‌شود. در این حالت، غذا، امنیت، مسکن و تعلقات اجتماعی، به تنهایی پاسخگوی همه نیازهای او نخواهد بود.

بدیهی است، انسان به دلیل آنکه آفریده خداست، در درونش، احساس وابستگی و تعلق به خداوند می‌کند، که نباید این خواسته،

کشش و تمایل درونی او، بی‌پاسخ بماند. از آنچه گفته شد، می‌توان نتیجه گرفت که: رهبر حقیقی باید با در نظر گرفتن نیازهای حقیقی پیروان، اهداف حقیقی و متعالی را در نظر بگیرد، و مسیری را انتخاب کند که در طی آن مسیر، با پیامدها، عوارض و خطرات نامطلوبی مواجه نشود؛ زیرا در این صورت، از ادامه راه باز می‌مانند و از رسیدن به اهداف حقیقی خود محروم خواهند شد. با این توضیحات هم نیازهای کارکنان، هم ویژگیهای رهبر و هم مشخصات لازم هدف و راه مطلوب، شناسایی شد. بنابراین، چنانچه یک یا چند مورد از

موارد فوق در فرآیند رهبری دیده نشود یا از آن غفلت گردد، آن رهبری خارج از چارچوب و دیدگاههای تئوری ارائه شده در این تحقیق قرار می‌گیرد.

۲. جستجو و تفحص در نهج البلاغه و منابع تاریخی، ما را به این نتیجه می‌رساند که حضرت علی (ع) از طرفی، به دلیل وظیفه و تکلیف هیچ مصلحت‌اندیشی، اهمال و سستی را نمی‌پذیرفتند و از طرف دیگر، ارتباط انسانی، اخلاقی و صمیمی را در کانون توجه خود قرار می‌دادند؛ به طوری که امام (ع) به نیکوکاران نیکی می‌کردند، نسبت به آدمهای مشکوک، مغرض و متکبر، سرسخت بودند، و توجه به خدا و کسب رضای الهی، شعار همیشگی ایشان در همه شرایط و موقعیتها بود. بنابراین، از دیدگاه امام اول شیعیان، علی (ع) بنیانهای رهبری، بر چهار پایه اساسی: خدا، کار، کارمند و موقعیت قرار می‌گیرد که بی‌توجهی به هر کدام از آنها، موجب موفق نبودن در امر رهبری ایده‌آل می‌شود.

۳. تئوری رهبری حضرت علی (ع) می‌کوشد تا ضمن استفاده از دستاورد مطالعات و تئوریهای رهبری، با افزودن بعد «خداگرایی» به ابعاد «وظیفه‌گرایی» و «کارمندگرایی»، تصویری کاملتر و کارآمدتر از رهبری، ارائه کند.

۴. مطالعات رهبری دانشگاه میشیگان و مطالعات رهبری ایالت اوهایو، پایه و مبنای مطالعات رهبری در دهه‌های بعدی قرار گرفت؛ به طوری که استخوانبندی بسیاری از تئوریها و الگوهای رهبری، همان دستاوردهای اولیه مطالعات رهبری است. در تئوری رهبری امیرمؤمنان علی (ع) این اسکلت بیجان جان می‌گیرد، و گوشت، پوست، خون و روح نیز بدان افزوده می‌شود.

۵. در بسیاری از تئوریهای رهبری، بهترین سبک رهبری وجود ندارد. اما در تئوری رهبری حضرت علی (ع)، یک بهترین سبک وجود دارد و آن، سبک «ایده‌آل» یا «شایسته» می‌باشد.

۶. در بسیاری از تئوریهای موجود رهبری، به انسانها ذاتاً توجه نمی‌شود، بلکه توجه به انسانها به خاطر افزایش کارایی و بهره‌وری است. اما در رهبری علی (ع)، افزایش کارایی و در نتیجه افزایش رفاه و برخورداری کارکنان، وسیله‌ای برای تکامل، رشد و بلوغ فکری، انسانی و اخلاقی کارکنان است.

۷. برخلاف الگوی فیدلر، رهبر انعطاف‌پذیر است و با توجه به شرایط و موقعیتها، شیوه رفتاری خود را تغییر می‌دهد، اما هیچگاه از یک چارچوب مشخص و معین بیرون نمی‌رود. همچنین، رهبری امری قابل انتقال است، که به واسطه تعلیم و تربیت به دیگران منتقل می‌شود.

۸. تئوری رهبری حضرت علی (ع) به انسان یک دید بلندمدت و عاقبت‌اندیش القا می‌کند. اما تئوریهای موجود رهبری، دیدگاه کوتاه‌مدتی به انسان القا می‌کند که حداکثر برد آن از نظر زمانی، از چندین سال فراتر نمی‌رود.

۹. در تئوری رهبری علی (ع) هم به مبدأ آفرینش و هم به غایت و مقصد آن، توجه جدی می‌شود. اما در تئوریهای موجود، فقط منافع آتی و کوتاه مدت در نظر گرفته می‌شود. بنابراین، رهبری حضرت علی (ع) را می‌توان به معنای واقعی کلمه، رهبری نامید؛ زیرا متضمن مسیر و مقصد اصلی کارکنان است. اما رهبری به معنای مصطلح و متعارف این گونه نیست و لذا بهتر است آن را «مدیریت» بنامیم تا «رهبری».

۱۰. رهبری حضرت علی (ع) در راستای رهبری انبیا و پیامبر الهی، و در نتیجه مطابق خواسته و رضایت خداوند، و هماهنگ با نظام خلقت و طبیعت است. بنابراین، اجرای این گونه رهبری، عرصه را بر دیگر انسانها و موجودات دیگری که منافع مشترک ظاهری با ما ندارند، تنگ نمی‌کند و هیچ لطمه و خسارتی به طبیعت و محیط زیست نمی‌رساند. اما رهبری متداول و رایج، به این امر بی‌توجه است و در نتیجه، پیامدها و لطمه‌های جبران‌ناپذیری را به دنبال دارد.

۱۱. در تئوریهای اولیه، صفات و ویژگیهای شخصیتی رهبر، در تئوریهای رفتاری رفتار رهبر، و در تئوریهای اقتضایی موقعیت و شرایط، اساس بحث و مطالعات بود. اما در رهبری حضرت علی (ع)

در کنار توجه به سایر عوامل، «خدا» در کانون توجه و تأکید قرار می‌گیرد.

ارائه چند پیشنهاد

۱. به استادان و دانشجویان محترم، بویژه به مسئولان برنامه‌ریزی دروس مدیریت، توصیه می‌شود که در کنار تدریس و ارائه تئوریا و الگوهای که مانند مدهای زودگذر می‌آیند و می‌روند (هارولد جی

۱۲. ضرورت، اهمیت و فواید مشورت، بارها و بارها از سوی امام علیه السلام تأکید شده است، امام علیه السلام گاهی آن را عامل موفقیت

نیز)، به مطالعه و تدریس دیدگاه‌های حضرت علی علیه السلام درباره رهبری، بطور جدی توجه کنند. جای بسی تأسف است، که در یک کشور بزرگ و مهم اسلامی - که پایگاه تشیع و کانون علاقه و محبت به امام علیه السلام است - نه تنها افراد عادی و دانش‌آموزان مدارس دبیرستانها، بلکه دانشجویان و استادان دانشگاهها نیز که مغز متفکر و تعیین کننده

دانشجویان و استادان دانشگاهها که مغز متفکر و تعیین کننده مسیر حرکت جامعه به شمار می‌روند، شناخت چندانی از دیدگاههای آن حضرت در زمینه‌های اجتماعی، اعتقادی، سیاسی و بویژه مدیریتی ندارند، هیچ انگیزه‌ای هم برای آگاهی از آن در خود نمی‌بینند و فقط به تئوریا و مدل‌های خاصی - که در شرایط و مقتضیات دیگری متولد شده‌اند - اکتفا و اعتماد می‌کنند.

مسیر حرکت جامعه به شمار می‌روند، شناخت چندانی از دیدگاه‌های آن حضرت در زمینه‌های اجتماعی، اعتقادی، سیاسی و بویژه مدیریتی ندارند، هیچ انگیزه‌ای هم برای آگاهی از آن در خود نمی‌بینند و فقط به تئوریا و مدل‌های خاصی - که در شرایط و مقتضیات دیگری متولد شده‌اند - اکتفا و اعتماد می‌کنند.

۲. به مسئولان نظام و مدیران سازمانها و شرکتهای دولتی و غیردولتی پیشنهاد و توصیه می‌شود که با توجه به نتایج این تحقیق، از افرادی به عنوان مدیر یا رهبر استفاده کنند، که در کنار توجه به موفقیت و اثربخشی، به نماد شایستگی - که متضمن همسویی با اهداف الهی و رضایت خداوند است - کمال اهمیت را بدهند؛ زیر اثبات می‌شود که این شیوه رهبری هم کارآیی را بالا می‌برد، هم منجر به شکوفایی اخلاق و کمالات انسانی می‌شود، و همچنین جلوی بروز عواقب و پیامدهای نامطلوب برای فرد و جامعه را می‌گیرد.

می‌دانند: «شاوروا فالنجح فی المشاورة»^۲ (مشورت کنید زیرا موفقیت در مشورت است.) گاه، امام علی علیه السلام از آن، به عنوان با اعتمادترین پشتیبان یاد می‌کنند: «لامظاهرة اوثق من مشاورة»^۴ (هیچ پشتیبان و نقطه اتکایی، مطمئن‌تر از مشاوره با افراد نیست.) گاه، حضرت علیه السلام مشورت را شریک شدن در

عقول مردم می‌دانند: «من شاور الرجال شارکها فی عقولها»^۵ (مشورت با دیگران، شرکت در سود جستن از عقول آنهاست.) و گاهی، امام علیه السلام از آن، به عنوان عامل جلوگیری از خطاها و لغزشها یاد می‌کنند: «المستشير متحصن من السقط»^۱ (فردی که با دیگران مشورت می‌کند، از افتادن در اشتباهها و لغزشها مصون است.)

۱۳. مسئله مهم دیگر اینکه، در نهج البلاغه و سخنان حضرت علیه السلام تجربه به عنوان مسئله‌ای بسیار با اهمیت تلقی گشته است؛ به طوری که از نظر امام علیه السلام، هر کس با تجربه‌تر است، رأی و نظرش هم بهتر و مورد اعتماد بیشتر است. حضرت علیه السلام در این باره فرمودند: «رأى الرجل على قدر تجربته» (میزان اطمینان به نظر و ایده فرد، بستگی به مقدار تجربه‌ای دارد که در آن کار اندوخته است) یا در حدیثی دیگر، می‌فرماید: «العقل حفظ التجارب»^۶ (اندوختن تجربه، نشانه عقل است.) پس، هر کس که با تجربه‌تر است، عاقلتر به شمار می‌رود. به عبارت دیگر، برای گزینش و انتخاب افراد برای مناصب مختلف، اعم از رهبری یا غیر آن، بهتر است که تجربه فرد در آن کار نیز یکی از معیارهای گزینش باشد.

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد علوم سیاسی دانشگاه امام صادق علیه السلام

۲. طه ۵۰

۳. تصنیف غررالحکم و دررالکلم، ص ۲۴۱

۴. همان، ۲۴۱

۵. همان، ۲۴۱

۶. همان، ۲۴۱

۷. همان، ص ۲۴۲