

تصویرپردازی از الگوی فرماندهی و مدیریت مطلوب در انقلاب اسلامی (الگوی امامت)

محمد ایوبی پور^۱

چکیده

هر مکتبی در طول تاریخ و در پهنه جغرافیا برای توسعه و گسترش، نیازمند این است که در مقام عمل و پیاده‌سازی در جامعه کارآمدی خود را اثبات نماید. پیاده‌سازی آموزه‌های یک مکتب در جامعه، توسط مدیران تحقق می‌یابد و می‌توان گفت مدیران به اندازه نظریه پردازان و مبلغین یک مکتب در توسعه و ترویج آن اهمیت دارند. مکتب انقلاب اسلامی نیز از این قاعده مستثنی نیست و نیازمند مدیران توانمندیست که بتوانند جامعه را از طریق کاربست آموزه‌های اسلامی و انقلابی اداره نمایند. در عین حال مقدمه تربیت مدیران تولید الگوی بومی مدیریتی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی و انقلابی و متناسب با مقتضیات روز نظام جمهوری اسلامی می‌باشد. الگویی که نیاز امروز مسئولان و مدیران در کشور و سراسر جهان اسلام بوده و راهگشایی مسائل و معضلات امروز پیش روی انقلاب اسلامی می‌باشد. تنها از این طریق است که حرکت به سمت آرمان‌های انقلاب اسلامی که همان تحقق تمدن نوین اسلامی است میسر خواهد بود. در این پژوهش در گام اول با بهره‌گیری از بیانات امامین انقلاب اسلامی به بررسی مباحث مربوط به حوزه رهبری و مدیریت پرداخته و سپس با استفاده از گروه کانونی، الگوی اولیه مدیریت مطلوب در انقلاب اسلامی با عنوان الگوی امامت طراحی شده است. در ادامه این الگو از طریق برگزاری پانل‌های تخصصی در دوحوزه میانی دینی و مدیریتی اعتبار بخشی شده است. در ادامه نیز مقایسه تطبیقی این الگو با الگوهای دیگر مدیریتی صورت پذیرفته است.

کلید واژه‌ها: تصویر پردازی، الگوی امامت، مدیریت، نظریه پایه، مدیریت اسلامی.

مقدمه

مدیریت در علوم انسانی با فرهنگ رابطه بسیار نزدیکی دارد؛ به گونه‌ای که با اندک تأملی می‌توان نقش فرهنگ را در جای جای آن آشکارا مشاهده کرد. مدیریتی که در کشور ما از دیرباز مورد توجه مجامع علمی و دانشگاهی بوده و بدان توصیه شده است، مدیریت از نوع غربی آن است. این امر با توجه به فرهنگ بومی کشور ما که دینداری، کارکرد اصلی آن است چندان منطقی به نظر نمی‌رسد. (آقا پیروز & خدمتی، ۱۳۹۸)

در میان علوم انسانی، مسائلی چون هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، انسان‌شناسی و روش‌شناسی بسیار مهم هستند. علوم انسانی موجود و من جمله ادبیات دانش مدیریت به طور عمده محصول تلاش اندیشمندان غربی است که بر پایه مبانی جهان‌بینی و انسان‌شناختی خاص خود شکل گرفته است. شاخصه‌هایی همچون، فردگرایی، فایده‌گرایی، لذت‌گرایی، سکولاریسم، کثرت‌گرایی از مبانی پایه علوم انسانی با رویکرد غربی می‌باشد. از سوی دیگر، نوع نگاه اندیشمندان غربی به انسان (بعنوان موضوع اصلی علوم انسانی) و ارائه تعاریف گوناگون و گاه متضاد، نشانگر پیچیدگی و دشواری شناخت انسان و حتی ناممکن بودن شناختی صحیح بدون استمداد از وحی می‌باشد. مبانی جهان‌بینی اسلامی همچون رابطه ربوبیت، مالکیت و حاکمیت خدا بر هستی، تأثیر تکوینی و تشریحی پروردگار بر جهان و انسان، در کنار تبیین ویژگی‌هایی برای انسان همچون دو بعدی بودن، جاودانگی، اختیار، مسئولیت و بویژه جانشینی خدا، بطور کامل در تقابل با مبانی موجود اندیشمندان غربی قرار دارد. بدیهی است که نتایج و مدل‌های حاصل از هر یک از این جهان‌بینی‌ها در شعوب علوم انسانی نظیر مدیریت، اقتصاد و... متفاوت خواهد بود. این تفاوت‌ها در اهداف غایی، روش‌ها، ابزار، فرایندها و چارچوب‌ها بطور محسوس‌تری نمایان خواهد بود.

نظام جمهوری اسلامی ایران برای ایفای نقش پیشروندگی و پیشبرندگی خود در دستیابی به اهداف انقلاب اسلامی نیازمند اسلوب‌هایی برآمده از الگوهای ارزشی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی است، چرا که انقلاب نیز، برآمده از اسلام است و برای حفظ آن جز از راه و اسلوب اسلامی نمی‌توان به نتیجه رسید. بنابراین، اتخاذ نظریه‌ای پایه‌ای که در درجه اول هماهنگ با جهان‌بینی،

ارزش‌ها و اصول انقلاب اسلامی بوده و ثانیاً کاربردی و قابل اجرا و متکی بر تجربیات ارزشمند عملی باشد، می‌تواند زمینه را در دستیابی به اهداف والای انقلاب اسلامی فراهم سازد. اما مسئله اصلی اینجاست که آیا الگوهای سنتی یا تولید شده در مدیریت اسلامی، ۲ خصیصه گفته شده را دارا می‌باشند؟ و اساساً چه میزان کاربردی و هماهنگ با نیاز انقلاب اسلامی هستند؟ و آیا می‌توان یکی از الگوهای موجود را بعنوان نظریه پایه‌ای برای مدیریت اسلامی انتخاب نمود؟

الگوهای موجود در حوزه مباحث مدیریتی (خصوصاً دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی)، عمدتاً غربی‌اند که همانطور که بیان شد، ارزش‌ها و مبانی فکری آنها هماهنگ با ارزش‌های اسلامی نیست. از طرف دیگر کتب و مقالات موجود در حوزه مدیریت اسلامی نیز اکثر از حوزه مبانی و فقهی تجاوز نکرده و یا در حوزه ارائه الگوی عملی، ضعف‌های فراوان دارند. برخی نیز دچار التقاط گشته و با ترکیب این دو مدل غربی و اسلامی مطالبی را نگاشته‌اند و با حفظ چارچوب‌ها و دسته‌بندی‌های رایج تلاش نموده‌اند که محتویات آنها را به صورت سطحی تغییر دهند. بنابراین نیازمند الگویی از مدیریت هستیم که ابتدای آن مبانی اسلامی بوده و خاستگاه آن تمدن نوین اسلامی باشد.

از سوی دیگر در بیانات مقام معظم رهبری اهداف انقلاب اسلامی در پیوستاری منظم و منطقی تصویر شده است که می‌توان آن را، نقشه راه انقلاب اسلامی نیز دانست؛ بر این اساس پس از دستیابی به انقلاب اسلامی و استقرار نظام اسلامی نیازمند تحقق دولت اسلامی هستیم؛ تا از پس آن جامعه اسلامی شکل گرفته و زمینه تحقق تمدن نوین اسلامی فراهم گردد. به تعبیر ایشان دولت اسلامی شامل تمام اجزای نظام حکمرانی در کشور می‌باشد. ایشان می‌فرمایند:

«امروزه دولت ما، یعنی مسئولان قوه مجریه، قوه قضائیه، قوه مقننه، که مجموع اینها دولت اسلامی است، دولت، فقط محدود به قوه مجریه نمی‌شود، بلکه همه قوای سه گانه و سایر نهادهای حکومت اسلامی نیز مخاطب دولت اسلامی هستند، اما نکته مهم‌تر این است که ارکان و اجزای مورد اشاره با وجود مسئولین آنها هویت پیدا می‌کند، بنابراین مفهوم دولت اسلامی را باید در وهله اول در رفتار و عملکرد مسئولین نظام جستجو کرد و سپس سایر ابعاد آن از جمله نهادسازی، نظامات اداری و سایر الزامات را مورد توجه قرار داد.»^۱

^۱ بیانات مقام معظم رهبری در دیدار مسئولان نظام؛ ۸۳/۸/۶

مسأله اساسی اینجاست که با گذشت سه دهه از استقرار مرحله سوم (نظام اسلامی)، هنوز انقلاب اسلامی نتوانسته است به طور کامل از مرحله دولت اسلامی عبور نماید. با ایجاد دولت اسلامی، آرمان‌ها و نظریه‌ها جنبه عینی پیدا کرده و کارآمدی نظریه نظام انقلابی برای نیل انسان‌ها به سعادت دنیوی و اخروی اثبات می‌گردد. از این رو این مرحله دشوارترین مرحله از فرایند تحقق آرمان‌های انقلاب اسلامی است و مراحل جامعه اسلامی و تمدن نوین اسلامی به نوعی اثر وضعی تحقق دولت اسلامی هستند. ایجاد دولت اسلامی را می‌توان مرکز ثقل و پیشران حرکت به سوی اهداف والای انقلاب اسلامی دانست؛ که در نهایت زمینه ساز ظهور امام زمان (عج) می‌باشد. اما دال مرکزی و گرانگه دولت‌سازی، تربیت و ساخت مدیران اسلامی است که بتوانند این بار عظیم را به دوش کشید و به سر منزل مقصود برسانند و این امر هم خود نیاز به تولید الگوی مدیریت اسلامی انقلابی دارد.

در این مقاله تلاش شده است، با بررسی ادبیات دینی در حوزه مدیریت اسلامی و بررسی آرا و منویات مقام معظم رهبری و با استفاده از آثار نگاشته شده در حوزه مدیریت اسلامی در کشور و همچنین بررسی تجربیات عملیاتی و مکتوب حاصل از سال‌ها فعالیت مدیران موفق انقلاب اسلامی، تصویری پایه ای و مبنایی از الگوی مدیریت در انقلاب اسلامی تولید و ارائه گردد. بدیهی است این گام ابتدایی در راه طراحی مدل جامع در حوزه مدیریت اسلامی انقلابی است و گام‌های اصلاحی و تکمیلی مستمري را، در پیش رو دارد.

ادبیات پژوهش

تصویر پردازی

تصویر پردازی از آینده، در جهت دهی به رفتار بشریت عامل مهمی به شمار می‌آید در واقع تصاویر آینده، انگیزه‌های لازم برای طراحی اقدامات جهت نقش آفرینی در جامعه را به وجود می‌آورند. تصاویر آینده از ماهیتی نظام مند بر خوردار هستند که مبتنی بر اطلاعات شکل گرفته و با آرمان‌ها و ایده آل‌ها تجسم می‌یابند. این تصاویر از ارزش‌ها، باورها و فرهنگ هر گروهی از مردم منبعث و بر ادراکات بین‌الذهانی مؤثر و شکل‌دهنده بر اقدامات و فعالیت‌های آنان می‌باشند. به عبارتی می‌توان گفت سعادت و تعالی هر فرد یا جامعه به طور فزاینده ای به وجود تصویر روشن

و واضح از آینده از یک سو و کیفیت آن تصویر از سوی دیگر وابسته است. تأثیر این تصاویر بر انگیزش انسانی نیز در همین مسئله نهفته است: با اتخاذ تصمیمات معین، تلاش‌های بشری به محقق سازی تصویر مثبت و مطلوب از آینده و یا پیش‌گیری از تحقق آینده منفی و نامطلوب معطوف می‌گردد. (Rubin, 2013, p. 540)

در همین راستا، آینده‌پژوهی به‌عنوان فرا رشته مطالعات آینده و آینده‌پژوه در جایگاه طراح، معمار و ارزیاب جامعه ماموریت تصویرسازی، جهت شکل‌بخشی به آینده و گفتمان‌سازی آن، جهت اقدام اجتماعی را به عهده دارد. به عبارت دیگر، مطالعه و بررسی تصاویر آینده، تصویرسازی از آینده، ترویج تصویری خاص از آینده و حمایت از آن، و تلفیق دانش و ارزش برای طراحی اقدام اجتماعی به منظور تحقق تصویر مطلوب و پیش‌گیری از وقوع تصویر نامطلوب، در کانون اهداف و وظایف آینده‌پژوهی و آینده‌پژوه قرار دارد. (کميجانی، عیوضی، بزرگمهری، & نظامی پور، ۱۳۹۸، ص. ۲۰۷-۲۳۵)

در مفهوم‌پردازی از تصویر، تلاش‌های متعددی شده و از منظرهای مختلفی به آن پرداخته شده است؛ اما از نگاه آینده‌پژوهانه تصویر، تصویر کلامی است که جنبه خاصی از جهان را در معرض دید قرار می‌دهد و سایر جنبه‌ها حذف می‌شود. در واقع تصویر، گزاره‌های مستدل و منطقی نیست و به برداشت و نوع نگاه تماشاگر یا خواننده بر می‌گردد. در واقع تصویر آینده عکسی است که توجه ما را به ویژگی مهمی جلب می‌کند. تصویر، می‌کوشد تا واقعیت پیچیده‌ای را ساده‌سازی کند و بر آن اثر بگذارد و آن را مشخص سازد. (رضایان قیه‌باشی & کاظمی، ۱۳۹۳، ص. ۱۴۲-۱۶۵)

الگو

واژه الگو یا نمونه، برای ساده‌تر و قابل فهم کردن پدیده‌ها، به تنظیم عناصر آن پدیده و ایجاد نظمی در آن‌ها، می‌پردازد و آن را به شکل یک طرح منطقی و یک پیکره در می‌آورد. در واقع الگوها، زمانی که توانسته باشند عناصر و روابط بین سازه و متغیرها و به‌طور کلی پدیده‌ها را خارج از استثنا نمایند؛ می‌توانند تبدیل به الگو شوند. در واقع اهمیت الگو بدان لحاظ است که تصویری تخمینی از واقعیت بوده و می‌تواند پایه‌های علمی برای پژوهش‌ها، خلاقیت‌ها و نوآوری‌های بنا کند. برخی از کتب جامعه‌شناسان الگو را معادل انگلیسی pattern دانسته و بین این مفهوم و الگو

تفاوت قائل شده اند. واژه pattern بیشتر به ساخت و روابط بین عناصر یک واقعیت توجه دارد و طرح ساده شده ای است که خطوط اساسی یک مجموعه اجتماعی و نسبت‌های موجود بین آن‌ها را مشخص می‌کند. (سلطانی، منصوری، & فرزین، ۱۳۹۱)؛ ولی با این وجود، تفکر قالب، یکسان تلقی کردن دو مفهوم فوق است. کارکرد الگو عبارت است از کوشش برای ساده‌تر کردن و آسان‌تر فهماندن واقعیت از طریق تنظیم عناصر و وارد کردن نظمی در آن‌ها؛ مثلاً می‌توان طرح منطقی روابطی را که بین برخی از عناصر یک سیستم وجود دارد؛ به شکل یک پیکره در آورد.

مدیریت اسلامی

درباره مفهوم مدیریت اسلامی نظرات متعددی مطرح شده است. شهید مطهری مدیریت اسلامی را مدیریت انسانها و رهبری آنها می‌داند که عبارت است از فن بهتر بسیج کردن، بهتر سامان دادن، بهتر سازمان دادن، بهتر کنترل کردن نیروهای انسانی و به کار بردن آنها (تقوی، ۱۳۹۳). علامه جعفری، اداره کردن و سیاست از دیدگاه اسلام، مدیریت حیات انسان‌ها چه در حالت فردی و چه در حالت اجتماعی برای وصول به عالیترین هدف‌های مادی و معنوی را، مدیریت اسلامی معرفی می‌کند (مقیم، ۱۳۹۴). علامه مصباح یزدی، مدیریت در اسلام (که رهبری، حالتی خاص از آن است) را بر اساس طرح و برنامه ای سازگار با مبانی اسلام و به سوی اهداف اسلام پسند معرفی کرده که فوق همه آنها قرب الهی قرار دارد و در این راستا، وسیله و کیفیت برخورد با افراد نیز باید مطابق موازین اسلامی باشد. (بهارستان، ۱۳۸۱)

امامت

امامت به معنای پیشوایی و رهبری است. در زبان عربی، کلمه امام، به معنای فرد یا چیزی است که به او اقتدا می‌شود. از این رو، برای امام مصادیقی مانند قرآن کریم، پیامبر اکرم (ص)، جانشین پیامبر، امام در نماز جماعت، فرمانده سپاه، راهنمای مسافران، ساریان شتران و دانشمندی که از او پیروی می‌شود، آمده است. (ابن فارس، ۱۴۰۴ ق)

متکلمان، امامت را به ۲ صورت تعریف کرده‌اند: تعریف اول عام است و شامل نبوت نیز می‌شود. در این تعریف امامت به «رهبری عمومی در مسائل دینی و دنیایی» تفسیر شده است. تعریف دوم، با تفسیری خاص، امامت را به جانشینی پیامبر در امور دینی تعبیر کرده است.

واژه امام در قرآن برای برخی انسان‌ها و برخی موجودات دیگر به کار رفته است. کاربردهای غیر بشری امام عبارتند از: لوح محفوظ^۱، راه آشکار^۲ و کتاب آسمانی حضرت موسی^۳ است. امام برای اشاره به انسان‌ها بر دو صورت امام حق و امام باطل به کار رفته است. مصادیق امام حق عبارتند از: پیامبران الهی^۴، بندگان شایسته خداوند^۵ و مستضعفان^۶ همچنین پیشوایان کفر مانند فرعون و کارگزاران حکومت او، مصادیق امام باطل در قرآن کریم اند^۷. در آیه‌ای از قرآن، کلمه امام به گونه‌ای به کار رفته است که همه کاربردهای پیشین را شامل می‌شود:

«وَيَوْمَ نَدْعُو كُلَّ أُنَاسٍ بِإِمامِهِمْ» (اسرا ۱۷).

در اندیشه امامیه، امامت به معنای مقام راهبری و پیشوایی است که تحقق آن با تشکیل حکومتی الهی است و در صورت عدم امکان تحقق حکومت، امام موظف به هدایت در اجرای عملی احکام خداوند و حفظ شریعت است که به اقتضای وسع در تبیین حقیقت و تعالی انسان‌ها کوشش می‌نماید.

امامت در اصطلاح شیعه، عبارت از یک منصب عام الهی و خدادادی است. امام رضا - علیه السلام - در تعریف امامت می‌فرماید: امامت، زمام دین و نظام مسلمین و صلاح دنیا و عزت مؤمنان است. امامت، اساس اسلام بارور و شاخه بلند آن است. امام، حلال خدا را حلال و حرام خدا را حرام می‌شمرد و آن را تحقق می‌بخشد؛ حدود الهی را به پا می‌دارد و از دین خدا دفاع می‌کند و به سوی راه پروردگارش به وسیله دانش و اندرز نیکو و دلیل رسا و محکم دعوت می‌کند. امام، امین خداوند در میان مردم، حجت حق بر خلق، خلیفه الهی در جامعه، رهبر و ره‌نمای خلق به سوی حق و نگهبان حریم حقوق الهی است.

۱. یس ۱۲

۲. حجر ۷۹

۳. هود ۱۷

۴. بقره ۱۲۴، انبیا ۷۳، سجده ۲۴

۵. فرقان ۷۴

۶. قصص ۵

۷. توبه ۱۲

برداشت اغلب علما و صاحب نظران مسلمان از واژه «امامت» مبتنی بر این تعریف شناخته شده است که «الامامه، رئاسه عامه فی امور الدین و الدنيا خلافة عن النبی». «امامت، مسئولیت عمومی و سرپرستی در امور دین و دنیا به جانشینی از پیامبر (ص) است». شیخ مفید در کتاب «اوال المقالات» امام را چنین تعریف میکند: «امامان جانشینان پیامبر (ص) در تبلیغ احکام و برپا داشتن حدود الهی و پاسداری از دین خداوند و تربیت کردن بشر هستند». در این تعریف عنصر هدایت و رهبری معنوی و تربیت استعدادهای بشری در راه ارتقا و رشد تعالی انسانی در کنار عنصر سیاسی و مدیریت امت اسلامی آمده است و امامت به مفهوم «نبوت منهای دریافت وحی» تلقی شده است.

پیشینه پژوهش

(بهارستان، ۱۳۸۱) در مقاله **مطالعه تطبیقی مدیریت اسلامی و مدیریت رایج** به مقایسه این الگو با سایر الگوهای مدیریتی پرداخته است. هدف این مقاله مقایسه بین مدیریت اسلامی و مدیریت رایج و معمول است. به منظور نیل به این هدف دو سؤال پژوهشی مطرح می شود:

سؤال اول: تفاوت پیش فرض ها، پیش نیازها و زمینه های اساسی مدیریت اسلامی و مدیریت رایج و معمول چیست؟

سؤال دوم: تفاوت مدیریت اسلامی و مدیریت رایج و معمول چیست؟

نوع این تحقیق بنیادی کتابخانه ای و روش آن نظری تحلیلی است. ابتدا به منظور پاسخ به سؤالات پژوهش تفاوت معرفی انسان از دیدگاه اسلام و دیگر مکاتب به اختصار بیان می شود؛ سپس سازمان از دیدگاه مدیریت رایج و مدیریت اسلامی معرفی خواهد شد. به منظور پاسخ به سؤال پژوهشی دوم و مقایسه مدیریت اسلامی و مدیریت رایج و معمول، موارد زیر مطالعه می شوند:

الف) مقایسه مفاهیم مدیریت و رهبری رایج و معمول با مفاهیم مدیریت اسلامی؛ ب) مقایسه اهداف مدیریت رایج و معمول با اهداف مدیریت اسلامی؛ پ) مقایسه ماهیت مدیریت رایج و معمول با ماهیت مدیریت اسلامی؛ ت) مقایسه اصول مدیریت رایج و معمول با اصول مدیریت اسلامی؛ ث) مقایسه ویژگی های مدیران معمول و مدیران اسلامی؛ ج) مقایسه اجمالی مدیریت اسلامی و مدیریت رایج و معمول. (صادقی و همکاران، ۱۳۹۴)

در مقاله‌ای با عنوان «**فرا روش پژوهش‌های مدیریت اسلامی در ایران**» به تحلیل و بررسی این موضوع در پژوهش‌ها پرداخته است. این پژوهش با هدف نقد روش‌شناسی پژوهش‌های مدیریت اسلامی با رویکرد فراروش انجام شده است. سؤال اصلی پژوهش، این است که آیا پژوهش‌های مدیریت اسلامی از نظر روش‌شناسی، مسیر صحیحی را به منظور توسعه مدیریت اسلامی طی کرده است. در این پژوهش در مجموع ۶۴ مقاله استخراج و مورد بررسی قرار گرفت. روش پژوهش مقاله، فراروش بوده است؛ که از زیر مجموعه‌های فرا مطالعه است. از جمله نتایج تحقیق می‌توان به کمبود فعالیت‌های پژوهشی در حوزه مدیریت اسلامی و عدم تطبیق روش‌شناسی تحقیق از نظر مواردی همچون منابع مورد استفاده، روایی و پایایی، روش تحقیق، جامعه و نمونه پژوهش‌ها، به منظور توسعه مدیریت اسلامی اشاره شده است.

(حجازی فر، ۱۳۹۶) در مقاله «**رویکردها و منظومه پژوهشی مطالعات مدیریت اسلامی**» به فراتحلیل پژوهش‌های این حوزه پرداخته است. این مقاله می‌کوشد تا طرحی نو در اندازد و رویکردهای مختلف را نسبت به مدیریت اسلامی مشخص و طبقه‌بندی کند. روش پژوهش، کیفی است که با استفاده از روش‌شناسی فرا روش انجام شده است. در نهایت رویکردها از لحاظ قیاسی و استقرایی در چهار دسته طبقه‌بندی شده است. از لحاظ رویکرد قیاسی، رویکردها، از لحاظ منشأ و ساختار نظری یا موضوعی و از لحاظ منابع و ابزار شناخت، طبقه‌بندی شدند که از لحاظ منشأ و ساختار نظری یا موضوعی شامل رویکردهای تأییدی، تهذیبی، استنباطی، تأسیسی، تطبیقی و تلفیقی و از لحاظ منابع و ابزار شناخت، رویکردها شامل رویکرد علمی، رویکرد فلسفی، رویکرد عرفانی و رویکرد دینی معرفی شده است. رویکردها از لحاظ استقرایی از لحاظ ماهیت و محتوای نظریه یا موضوع و از لحاظ غایت پژوهش طبقه‌بندی شده که از لحاظ ماهیت و محتوای نظری یا موضوعی رویکردها شامل رویکردهای اصول‌گرا، اخلاق‌گرا، وظیفه‌گرا، مبانی‌گرا، تخصصی‌گرا، الگو‌گرا، منبع‌گرا، فقهی‌گرا، حاکمیت‌گرا و ترکیبی معرفی شده است. از دیدگاه غایت پژوهش نیز رویکردها شامل رویکردهای موضوع محور، مسئله محور و سنجش و ارزیابی بوده و در پایان نیز منظومه پژوهشی برای نظام‌مند کردن مطالعات مدیریت اسلامی پیشنهاد شده است.

(عابدی جعفری، بنافی و دستیاری، ۱۳۹۸) در مقاله بررسی آثار مدیریت دولتی در

ایران در دهه دوم انقلاب اسلامی آثار مربوط به مدیریت اسلامی در دهه دوم انقلاب اسلامی را مورد بررسی قرار داده است. این مطالعه در ادامه پژوهشی است که پیش از این با عنوان «مدیریت اسلامی در ایران: بسترها و پیدایش» به رشته تحریر در آمده است و حلقه دوم زنجیره آن را شکل می‌دهد. هدف این پژوهش، بازنمایی تلاش‌های انجام شده در دهه دوم انقلاب اسلامی در کشور (سال‌های ۱۳۶۸ الی ۱۳۷۷) است و با استفاده از گونه‌ای از فراتحلیل مطالعات انجام شده در زمینه مدیریت اسلامی را بررسی و دسته بندی کرده است. جامعه آماری این پژوهش منابع موجود مدیریت اسلامی در دهه دوم است. این پژوهش با احصای آثار منتشر شده در این حیطه و تجزیه و تحلیل آنها به این نتیجه رسیده است که در این دوره محتوای عمده آثار معطوف به جنبه‌های ترویجی و مبنایی مدیریت اسلامی در جامعه بوده و کمتر به حل مسائل مستحدثه جامعه بر اساس مدیریت اسلامی و بر مبنای روش شناسی‌های متقن توجه داشته است. بر این اساس اعلام می‌دارد این دوره، دوره تثبیت مدیریت اسلامی در کشور بوده و به تدریج افراد دانشگاهی عهده دار تبیین این حوزه شده‌اند.

(نوری، فیروزی و رضاپور، ۱۴۰۰) در مقاله ای با عنوان سبک مدیریت و فرماندهی از

دیدگاه امیرالمومنین علی (ع) در نهج البلاغه به استخراج سبک مطلوب در نهج البلاغه پرداخته است. در این تحقیق از نظر هدف تلفیقی از روش‌های کاربردی- توسعه‌ای، پیمایشی (توصیفی) و روش آن نظریه پردازی داده بنیاد است. اطلاعات مورد نیاز در این تحقیق با روش کتابخانه‌ای با استفاده از ابزارهای فیش برداری، کتاب‌های علمی و تخصصی، مقالات علمی و پژوهشی جمع آوری شده است. با استخراج ۱۰۴۶ مضمون از کل منبع تحقیق، در نهایت سبک رهبری امام علی (ع) که چگونگی تعامل هر فرمانده را با چهار گروه مخاطب و همچنین ویژگی‌های اعتقادی و فردی یک فرمانده را نشان می‌دهد، تدوین شده است. در نهایت خاطر نشان می‌گردد که سبک فرماندهی و مدیریت امام علی (ع) مجموعه‌ای از رفتارهای شایسته است که بر حسب موقعیت و متناسب با مقتضیات زمانه و با توجه به میزان فهم نیروهای زیر دست اعمال می‌گردد که ممکن است سبک فرماندهی و رهبری، در جایی کاملاً آمرانه بوده و در جای دیگر مشارکتی باشد و در یک جا توجیهی و در جای دیگر دستوری و در یک جا، دلسوزانه بوده و در جای دیگر جوانمردانه باشد.

(بیات لطیفی، ۱۴۰۰) در مقاله‌ای به «گونه‌شناسی سبک‌های فرماندهی جهادی به مطالعه ۲۰ نفر از فرماندهان دفاع مقدس» پرداخته‌اند. فرماندهی فرماندهان یکی از ابعاد مهم آن دوران است که در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته است. بیست نفر از فرماندهان دفاع مقدس با در نظر گرفتن تنوع جایگاه فرماندهی، شهرت و وجود منابع در دسترس، مورد مطالعه کتابخانه‌ای قرار گرفتند. اسناد به دست آمده با رویکردی کیفی و از روش تحلیل مضمون کدگذاری و تحلیل شده و پس از اعتبارسنجی در دو مرحله، چهار سبک فرماندهی جهادی در فرماندهان آن دوران احصا شد: نتیجه‌گرایی خلاقانه، توجه به هدف با تکیه بر هوشمندی، نتیجه‌گرایی اقتدارگرایانه توجه به هدف با تکیه بر اقتدار کادرسازی عاقلانه توجه، به نیروها با تکیه بر هوشمندی و پشتیبانی پرقدرت (تمرکز بر نیرو و با تکیه بر اقتدار).

(حسینی مقدم و همکاران، ۱۳۹۹) در مقاله‌ای با عنوان **طراحی الگوی فرماندهی و مدیریت حکمت محور در مکتب حاج قاسم، مبتنی بر تحلیل گفتمان امام خامنه‌ای** به طراحی یک سبک ویژه مبتنی بر حکمت پرداخته‌اند. در این مطالعه با محور قرار دادن بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در دو بخش عام و خاص مرتبط با مکتب حاج قاسم، با استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی در بخش عام، ۱۰۲ شناسه و در بخش خاص، ۷۲ شناسه شناسایی و استخراج گردیدند. این شناسه‌ها در قالب ۷۹ زیر مفهوم پایه‌ای ۸ مفهوم سازمان‌دهنده و در سه مقوله کلان، فردی رفتار اجتماعی و سازمانی دسته‌بندی شدند. بر اساس نتایج الگوی استخراجی در سطح فردی، شامل ابعاد معنوی، شخصیتی و آگاهی و هوشمندی می‌باشد در سطح اجتماعی در برگیرنده ابعاد مردم دوستی و مردم‌یاری، نفوذ و تأثیرگذاری و تعاملات اجتماعی و در سطح سازمانی شامل: مشی مدیریتی و فرماندهی و مهارت منابع انسانی می‌باشد. در پایان، تدوین سند راهبردی مکتب حاج قاسم برای سایر عرصه‌های مدیریتی کشور و مورد تأکید در بیانیه گام دوم عرصه دیپلماسی اقتصادی فرهنگی و... از پیشنهادهای مهم این پژوهش می‌باشد.

(مقیم، ۱۳۹۹) در مقاله **رهبری اخلاص مدار جوهره مکتب شهید سلیمانی** به بررسی الگوی مدیریت و رهبری شهید سلیمانی پرداخته است. در این مقاله ابتدا در پیشینه تحقیق، مبانی نظری مشابه در ادبیات رایج مدیریت باعنوان رهبری اصیل یا خالصانه و هم‌چنین مبحث اخلاص در متون اسلامی مرور، و تلاش شد تا با استفاده از رویکرد تحقیق کیفی و بهره‌گیری از روش تحلیل مضمون، سخنرانی‌های شهید سلیمانی، فرمایشات رهبر معظم انقلاب و اظهارات و دیدگاه‌های

همزمان شهید مورد واکاوی قرار گیرد و مبتنی بر روش‌شناسی علمی، جدول‌هایی شامل نقل قول‌ها، مضمون‌های پایه، مضمون‌های سازماندهنده و مضمون‌های فراگیر تنظیم شود. در نهایت مبتنی بر تحلیل مضمون و شبکه مضمون‌ها، الگویی فرایندی مبتنی بر عوامل زمینه‌ساز رهبری خالصانه، مختصات رهبری اخلاص‌مدار و دستاوردهای این نوع رهبری طراحی و تبیین شود. در این الگو مجموعه‌ای از عوامل تأثیرگذار بر اخلاص شهید سلیمانی با عنوان عوامل زمینه‌ساز مطرح شده‌اند که به‌عنوان ورودی الگو ایفای نقش می‌کند؛ سپس در این الگو اجزای رهبری بر مبنای اخلاص در قالب نه مضمون فراگیر گروه‌بندی شده‌اند که هسته مرکزی آن که همانا رفتارهای خالصانه است، به‌عنوان مهم‌ترین مضمون تأثیرگذار با مضمون‌های دیگر در تعامل است. در پایان دستاوردهای رهبری بر مبنای اخلاص شهید سلیمانی نیز در قالب شش مضمون مورد توجه قرار گرفته است و نیز با عنایت به داده‌های مستخرج از سیره نظری و عملی شهید سلیمانی، مقیاس سنجش سبک رهبری اخلاص‌مدار طراحی گردیده است. این ابزار شامل ۱۲۲ پرسش پنج‌مقیاسی و ۴۹ شاخص است که در قالب ۱۰ خوشه اصلی طبقه‌بندی شده است.

(خانی و محمدی، ۱۳۹۹) در مقاله **بازشناسی مولفه‌های مکتب شهید سلیمانی مبتنی بر رهبر بیانات امام خامنه‌ای (مدظله)** به بررسی مولفه‌های مکتب شهید سلیمانی از منظر مقام معظم رهبری پرداختند. این تحقیق، مؤلفه‌های مکتب شهید سلیمانی در نگاه رهبر معظم انقلاب اسلامی را مورد بررسی و تحلیل قرار داده است. پژوهش حاضر با استفاده از روش تحلیل مضمون، بیانات مقام معظم رهبری در رابطه با مکتب شهید سلیمانی را مورد مطالعه قرار داده است. یافته‌های این تحقیق نشان داد که در مجموع تعداد ۱۶۴ مضمون اصلی از بیانات معظم له استخراج شده است که ذیل ۶ مضمون سازمان‌دهنده جای گرفته‌اند. این ۶ مضمون عبارت‌اند از: ویژگی‌های شهید، اقدامات شهید، برکات این شهادت عظیم، وظیفه مردم، ایام الله و نهاد انسانی نیروی قدس. در نهایت این ۶ مضمون سازمان‌دهنده ذیل مضمون فراگیر مکتب حاج قاسم سلیمانی جای گرفتند. شبکه مضامین حاصله، مؤلفه‌های مکتب شهید سلیمانی در نگاه رهبر معظم انقلاب اسلامی را نشان می‌دهد.

روش پژوهش

برای تولید الگوی مدیریت اسلامی، امکان استفاده از رویکردهای متنوعی وجود دارد، که از جمله، می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

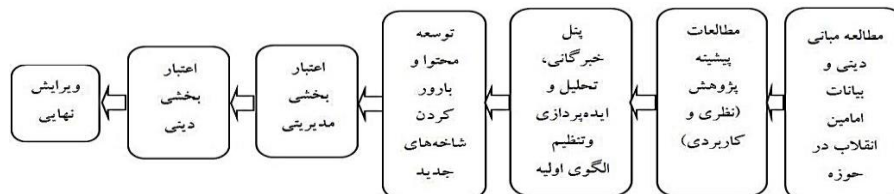
رویکرد ترویجی: گروهی از پژوهشگران با رد کلی علم مدیریت، سعی در استخراج کلیه مولفه‌های مدیریتی از آموزه‌های اسلامی دارند. در این رویکرد با توجه به اینکه بسیاری از کارکردهای مدیریت مربوط به عصر جدید و پیدایش سازمان‌ها بوده است سرانجام این گونه پژوهش‌ها صرفاً به بیان نکات کلی می‌انجامد.

رویکرد تأییدی: گروهی دیگر با صحیح و کامل فرض کردن علم مدیریت تلاش کرده‌اند با استناد به منابع اسلامی مدیریت غربی آن را به نوعی تأیید کنند.

رویکرد تنقیدی: در این رویکرد که مورد توجه این پژوهش نیز قرار گرفته شده است ابتدا باید با مطالعه و کنکاش در الگوی مدیریت غربی به آن اشراف و تسلط یافت سپس با بهره‌گیری از آموزه‌های اسلامی و بررسی سیره بزرگان دین طرحی نو در انداخت.

با توجه به رویکرد فوق چارچوبی تلفیقی از روش کتابخانه‌ای و میدانی برای اجرای این پژوهش انتخاب شد. بدین ترتیب که ابتدا با مطالعه آثار موجود و فیش برداری و مباحثه در جلسات خبرگانی چارچوب و مدل اولیه موضوع تولید گردید؛ سپس با دعوت از اساتید و صاحب‌نظران تخصصی در سه حوزه کارشناسی دینی، اساتید حوزه مدیریت و مدیران تجربی موفق و انقلابی، به اصلاح و پیرایش الگوی مذکور پرداخته شد. همچنین تلاش شده است با فراتحلیل از پژوهش‌های مرتبط موجود جهت تکمیل بخش‌های مختلف پژوهش استفاده گردد.

لازم به ذکر است که روش کلی در رجوع به منابع دینی، اجتهادی نبوده و تلاش شده از آثار اساتید و صاحب‌نظران دینی خصوصاً منویات مقام معظم رهبری برای این امر استفاده گردد. فرایند کلی پژوهش را می‌توان در شکل (۱) خلاصه کرد:



شکل ۱: فرایند اجرای پژوهش

پایایی و روایی پژوهش

اولین شرط برای پذیرش یافته‌های تحقیق، روایی یا اعتباردرونی است. در تحقیق کمی، روایی را می‌توان این گونه تعریف کرد: «یک تحقیق تا چه حد دقیقاً آنچه را که قصد ارزیابی‌اش را داشته، سنجیده است.» اما تعریف فوق در تحقیقات کیفی جایگاه چندانی ندارد؛ زیرا در تحقیق کیفی هدف سنجش چیزی نیست، بلکه درک جهان هستی از منظر پاسخگویان (مشارکت‌کنندگان یا اسناد مرتبط با آنان است) به وسیله توصیف تفصیلی و دقیق از اقدامات شناختی و نمادین آنها می‌باشد.

پایایی به گستره تکرارپذیری یافته‌های پژوهش اشاره دارد. از آنجا که در پژوهش‌های کیفی به توصیف موضوع مورد مطالعه پرداخته می‌شود، نیازی به ایجاد و ارائه مفهوم سنتی پایایی نیست و از عبارت «ممیزی پژوهش» به جای اصطلاح پایایی استفاده می‌شود. در پژوهش کیفی، ممیزی پژوهشی اشاره به سازوکارهایی دارد که برای تضمین تدریجی روایی، به پژوهشگر کمک می‌کند که تا چه زمانی فرایند پژوهش را تداوم بخشد، متوقف سازد یا اصلاح کند تا روایی و پایایی تحقق یابد و دقت علمی تضمین شود.

بنابراین آنچه به منظور اثبات و ممیزی ارائه مدل طراحی شده است، شامل گام‌های زیر است:

اول؛ بررسی اشباع کفایت نظری مفاهیم، مقوله‌ها و اجزای پژوهش در حد موردنیاز (با رویکرد تولید دانش کاربردی) و وجود اتصال و اتساق میان آن‌ها به کمک تجزیه و تحلیل گروهی.

دوم؛ بررسی پیشینه موجود در حوزه مرتبط موضوعی و مقایسه تطبیقی شباهت‌ها و تفاوت‌ها، سطح علمی نظریه پردازی و روایی درونی.

سوم؛ ارائه مدل تولید شده به متخصصین دینی و صاحب‌نظران علمی و تجربی و اصلاح نکات احتمالی موجود

یافته‌های پژوهش

بر اساس یافته‌ها الگوی مطلوب مدیریت در اسلام، امامت است. در متون اسلامی هیچگاه از کلمه مدیر استفاده نشده است. نزدیک‌ترین کلمه در قرآن به واژه مدیر، کلمه مدبّر است. در منابع اسلامی تعبیری که برای حاکمان جامعه اسلامی استفاده می‌شود شامل؛ امام، ولی، والی و رهبر

است. در لفظ، عرف عام و اصطلاح، معانی زیادی برای امام در نظر گرفته شده است که از جمله در لغت به معنای پیشرو، و در عرف به معنای انسان‌هایی است که پیشاپیش انسان‌های دیگر هستند و هدایت جامعه را عهده دارند.

شهید مطهری (ره) لفظ امام را اینگونه تعریف می‌کنند: کلمه امام به معنای پیشوا و رهبر است. اعم از این که این پیشوایی به سوی سعادت و کمال و یا در جهت انحطاط و سقوط باشد؛ پیشوا یعنی کسی که پیش رو است و عده‌ای تابع و پیرو او هستند؛ اعم از آن که عادل و درست کار باشد و یا باطل و گمراه کننده. در قرآن کریم واژه امام در هر دو معنا به کار رفته است: «وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا»؛ ما آن‌ها را پیشوایان هادی به امر خودمان قرار دادیم. و در جای دیگر می‌فرماید: «أئِمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى النَّارِ»؛ پیشوایانی که مردم را به سوی آتش می‌خوانند. مقام معظم رهبری می‌فرماید:

مسئله امامت، یک مسئله مخصوص مسلمان‌ها یا مخصوص شیعیان نیست. امامت یعنی یک فردی، یک گروهی بر یک جامعه‌ای حکمرانی می‌کنند و جهت حرکت آنها را در امر دنیا و در امر معنویت و آخرت مشخص می‌کنند. این یک مسئله همگانی است برای همه جوامع بشری. خوب، این امام دو جور می‌تواند باشد: یک امامی است که خدای متعال در قرآن می‌فرماید: «وَجَعَلْنَا هِمَّ أئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَآتَى الزَّكَاةَ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ» این امامتی است که به امر پروردگار، مردم را هدایت می‌کند؛ مردم را از خطرها، از سقوط‌گاه‌ها، از لغزشگاه‌ها عبور می‌دهد؛ آنها را به سرمنزل مقصود و مطلوب از حیات دنیوی انسان - که خداوند این حیات را به انسان داده، برای رسیدن به آن مقصود - می‌رساند و به آن سمت هدایت می‌کند. این یک جور امام است که مصداق آن، انبیای الهی‌اند؛ مصداق آن، پیغمبر اکرم (ص) است که امام باقر (علیه الصلوة والسلام) در منا مردم را جمع کرد و فرمود: «أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ كَانَ هُوَ الْإِمَامُ». (۲) اولین امام، خود پیغمبر است. پیغمبران الهی، اوصیای پیغمبران، برگزیده‌ترین انسان‌ها، از این دسته امام‌های نوع اول‌اند؛ که اینها کارشان هدایت است، از سوی خدای متعال رهنمایی می‌شوند، این رهنمایی را به مردم منتقل می‌کنند: «وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ»؛ کارشان کار نیک است، «وَأَقَامَ الصَّلَاةَ»؛ نماز

را برپا می‌دارند - که نماز رمز ارتباط و اتصال انسان به خداست - «و كانوا لنا عابدين»؛ بنده خدا هستند، مانند همه انسان‌ها که بندگان خدا هستند. عزت دنیوی آنها کمترین آسیبی به بندگی خدا در وجود آنها و در دل آنها نمی‌زند. این یک دسته.

یک دسته دیگر: «و جعلناهم ائمة يدعون الى النار»^۱ که در قرآن درباره‌ی فرعون وارد شده است. فرعون هم امام است. به همان معنا که در آیه اول «امام» استعمال شده بود، در اینجا هم امام به همان معناست؛ یعنی دنیای مردم و دین مردم و آخرت مردم - جسم و جان مردم - در قبضه قدرت اوست، اما «يدعون الى النار»؛ مردم را به آتش دعوت می‌کنند، مردم را به هلاکت دعوت می‌کنند.^۲

در یک سازمان یا تشکیلات نیز این امامت قابل تعمیم است. به عبارتی فردی که به عنوان مدیر در یک سازمان یا تشکیلات قرار می‌گیرد باید بر آن مجموعه امامت کند در آیه ۵ سوره قصص خداوند می‌فرماید: «و تُرِيدُ أَنْ نَمُنَّ عَلَى الَّذِينَ اسْتُضِعُوا فِي الْأَرْضِ وَ نَجْعَلَهُمْ أَئِمَّةً وَ نَجْعَلَهُمُ الْوَارِثِينَ». یعنی مستضعفین قرار است امام بشوند. نه امام به معنای معصوم. در واقع باید افرادی که در یک نهاد یا جامعه رهبری را برعهده می‌گیرند، امام باشند. این افراد باید دارای ویژگی‌هایی مشابه ائمه معصومین باشد اما لزوماً خود امام معصوم نیستند. پس در اینجا، لفظ امام به معنای جلودار و پیشروی کسانی که از او تبعیت کرده و همراه او حرکت می‌کنند است. در واقع همان‌طور که یک نماز امام دارد، یک جامعه، یک سازمان و یک تشکیلات هم باید امام داشته باشد.

مقام معظم رهبری در مواقع مختلف از موضوع امامت به عنوان الگوی مطلوب مدیریتی در اسلام و انقلاب نام برده‌اند ایشان می‌فرمایند: امامت، یعنی همان اوج معنای مطلوب اداره جامعه در مقابل انواع و اقسام مدیریت‌های جامعه که از ضعف‌ها و شهوات و نخوت و فزون‌طلبی انسانی سرچشمه می‌گیرد. اسلام شیوه و نسخه امامت را به بشریت ارائه می‌کند؛ یعنی این که یک انسان، هم دلش از فیض هدایت الهی سرشار و لبریز باشد، هم معارف دین را بشناسد و بفهمد یعنی راه را درست تشخیص دهد - هم دارای قدرت عملکرد باشد.^۳

۱. ۴۳ قصص

۲. بیانات در دیدار اجتماع بسیجیان در روز عید غدیر سال ۱۳۸۹

۳. بیانات در دیدار اجتماع زائران حضرت علی ابن موسی الرضا (ع) ۱۳۸۰/۱۲/۱۲

در بیان ایشان در مقابل انواع و اقسام الگوهای مدیریتی که توسط مکاتب مختلف تبیین و ترویج می‌شود اسلام الگو و شیوه امامت را معرفی می‌نماید. و در صورت غفلت از آن جامعه دچار انحطاط و خروج از مسیر الهی خواهد شد.

ایشان می‌فرمایند: حرکت اسلام، پیدایش اسلام برای اداره زندگی بشر، این معنا فرق جوهری و معنوی را با همه حرکت های دیگر دارد. دنیا و آخرت را می‌خواهد اداره کند، تکامل و تعالی حقیقی انسان را در کنار زندگی روزمره مردم به عهده بگیرد. این همان معنای امامت است. بر این اساس تفاوت اساسی الگوی امامت با سایر الگوهای مدیریت در این است که هم به سعادت دنیوی نگاه دارد و هم به سعادت اخروی^۱.

این سطح از تاکیدات برای بکارگیری یک مفهوم از سوی معظم له نشان دهنده اهمیت واژه ها و مفاهیم از یک سو و اهمیت موضوع مدیریت و اداره جامع از سوی دیگر است. در باب ویژگی های الگوی امامت ایشان می‌فرمایند: مفهوم رهبر با مفهوم راهنما هم فرق دارد؛ رهبر آن کسی است که اگر جمعیتی را، امتی را به دنبال خود می‌کشاند خود پیشقراول و طلایه دار این حرکت است. مفهوم حرکت و پیشروی و پیشگامی در این خطی که مردم حرکت می‌کنند در کلمه امام وجود دارد^۲. بر اساس این بیان، پیشروی و پیشگامی در مفهوم امامت نهفته است و این رویکرد لازمه موفقیت در اداره یک مجموعه می‌باشد. ایشان جز لاینفک فرماندهی و مدیریت را امامت می‌دانند و بیان می‌دارند: فرماندهی دارای سهم وافر از امامت است. این «امامت» را، این «فرماندهی» را، این «رهبری» را همراه کنید با یک «معنویت خالص»^۳.

اما شاید بتوان فصل الخطاب بیانات ایشان در باب امامت را در این بیان درک نمود، ایشان در دیدار با فرماندهان ارتش می‌فرمایند:

اگر چنانچه در یک نظامی، در یک مجموعه‌ای در یک کشوری در یک جامعه ای حاکمیت و نظام الهی است نظام عادلانه است (مبتنی بر امامت است) آن کسانی که تبعیت از این نظام می‌کنند مورد عفو الهی هستند ولو خطاهایی هم داشته باشند شما می‌توانید این را در مقیاس یک

۱. حدیث ولایت، بیانات، جلد ۲۵ ص ۱۷۱ سال ۱۳۸۶

۲. بیانات در اولین کنگره بین المللی نهج البلاغه ۱۳۶۰

۳. بیانات در دیدار فرماندهان سپاه پاسداران انقلاب اسلامی ۱۳۹۴

کشور، در مقیاس یک امت، در مقیاس یک جامعه محاسبه کنید؛ در مقیاس یک «سازمان»، مثل سازمان ارتش هم می‌توانید این را ملاحظه و محاسبه کنید. اوج چنین وضعیتی کجاست؟ آن جاست که یک انسان معصوم از خطا و اشتباه در رأس قدرت سیاسی و دینی قرار گیرد. «امام» یعنی این^۱.

امام و الگوی مدیریتی امامت (انتزاع تشریح از ولایت معنوی)

بر اساس بیانات مقام معظم رهبری که در بخش قبل ذکر شد اساساً در تفکر شیعی، ضرورت مدیریت را باید در فلسفه امامت جستجو کرد، زیرا امامت از نظر شیعه به عنوان یک اصل اعتقادی، چیزی جز مدیریت جامع و کامل نیست: الامامه ریاسة عامه فی امور الدین و الدنيا^۲. امام با ولایت معنوی و ولایت تشریحی (ولایت براساس شریعت الهی) که دارد، مومنین را به صراط مستقیم الهی رهنمون می‌سازد. شاید ولایت معنوی قابل انتقال و الگوبرداری نباشد، اما ولایت تشریحی می‌تواند بعنوان الگوی عملی مدیریت اسلامی مورد توجه قرار گیرد. عبارتی همان گونه که در غیاب امام معصوم، ولایت فقیه در حوزه جانشینی امام در وظایف ولایت تشریحی امام اثبات می‌شود؛ سایر مدیریت‌های جامعه که بعنوان بازوان ولی جامعه، بخشی از اختیارات امام جامعه را برعهده می‌گیرند، بایستی تالو امام خود و نمونه کوچکی از او باشند.

البته منظور این نیست که ولایت الهی در سطح یک مدیریت اجتماعی و سیاسی تنزل داده شود، بلکه رهبری امام، خیلی والاتر از مسایل اجرایی، اداری و اجتماعی است، اما شجره طیبه امامت که ریشه در وحی دارد و از نور نبوت تغذیه می‌گردد و از جویبارهای عصمت استفاده می‌کند، شاخه‌های سرسبز، نشاط آور و فرح‌انگیز خود را بر جامعه بشری می‌افکند و مدیریت، یکی از شاخه‌های این درخت شکوهمند، تناور و با صلابت است.

بدین ترتیب منظور از الگوی امامت به عنوان الگوری مدیریت اسلامی، امام به معنای اخص آن که دارای ولایت معنوی نیست و از طرفی به معنای تنزیل قدسیت مقام ملکوتی امام نیست. بلکه برداشتی از یک مدل اداره است. این الگو می‌تواند برای تمام مشاغلی که به نوعی با تدبیر و اداره و پیش‌بری جماعتی از انسان‌ها سروکار دارد، نیز تعمیم یابد. ولایت تکوینی و معنوی امام

۱. بیانات در جمع فرماندهان نیروی زمینی ارتش، ۱۳۹۱

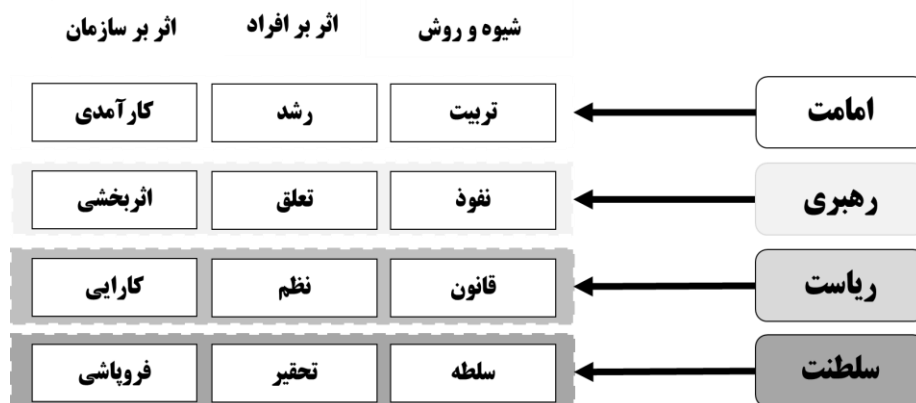
۲. «امامت، ریاستی عمومی در امور دین و دنیاست»:

قابل الگوبرداری و انتقال نیست، اما ولایت تشریحی امام را می‌توان تئوریزه نمود و حتی الامکان خود را به آن نزدیک نمود.

آب دریا را گر نتوان کشید و ر به قدر تشنگی باید چشید

مقایسه الگوی امامت با سایر الگوهای مدیریتی

برای شناخت هر پدیده‌ای می‌توان از مقایسه آن با سایر پدیده‌های مشابه بهره برد در این پژوهش نیز از این روش استفاده شده است. برای شناخت الگوی امامت می‌توان از روش مقایسه تطبیقی با سایر الگوهای رایج استفاده کرد. بر این اساس ۴ الگوی مدیریتی در جامعه و سازمان در یک پیوستار مورد مقایسه قرار گرفتند. که جهت اعتلای آن با سمت بالای نمودار است بدان معنی که سلطنت دانی‌ترین نوع مدیریت و اداره یک جامعه یا مجموعه است بعد از آن الگوی ریاست، بعد رهبری و امامت عالی‌ترین سطح مدیریت و زمامداری می‌باشد. در این مقایسه در گام اول شیوه اصل و بنیادی هر یک از الگوها معرفی و در ادامه اثری که بکارگیری این شیوه بر افراد و بر سازمان می‌گذارد، ارائه شده است. شکل شماره (۲) این پیوستار ماتریسی را نشان می‌دهد.



شکل ۲: مقایسه الگوهای مدیریتی و زمامداری

سلطنت

با توجه به اینکه مفهوم سلطنت متضمن، تملک و سلطه جویی است این مفهوم در نقطه مقابل امامت قرار دارد که محوریت آن هدایت و رشد انسان هاست. مقام معظم رهبری در باب استفاده و بکارگیری مفهوم امامت برای مدیریت و اداره جامعه می‌فرمایند: در تعبیرات رایج در زبان عربی برای حاکم این تعبیرات وجود داشته و دارد، سلطان، مَلِک. کلمه سلطان در بطن خود متضمن مفهوم سلطه در حاکم است، یعنی آن کسی که حاکم هست این از این بُعد سلطه‌گری او مورد توجه است، دیگران نمی‌توانند در شئون مردم و در امور مردم دخالت کنند، او می‌تواند. ملک، ملوکیت، مالکیت، متضمن مفهوم تملک مردم یا سرنوشت مردم است. در نهج البلاغه به عنوان ملک یا سلطان هرگز از حاکم جامعه اسلامی سخنی گفته نشده، این تعبیرات در نهج البلاغه هست: امام، پیشوا و رهبر.

"ماهیت امامت، با ماهیت سلطنت، مغایر و متفاوت و متناقض است. این دو ضد همنند. امامت، یعنی پیشوایی روحی و معنوی و پیوند عاطفی و اعتقادی با مردم؛ اما سلطنت، یعنی حکومت با زور و قدرت و فریب؛ بدون هیچ گونه علقه معنوی و عاطفی و ایمانی. این دو، درست نقطه مقابل هم است. امامت، حرکتی در میان امت، برای امت و در جهت خیر است. سلطنت، یعنی یک سلطه مقتدرانه علیه مصالح مردم و برای طبقات خاص؛ برای ثروت اندوزی و برای شهوترانی گروه حاکم امامت، یعنی دستگاهی که عزت خدایی را برای مردم به وجود می‌آورد. علم و معرفت به مردم می‌دهد. رفق و مدارا را میان آنها ترویج می‌کند. ابهت اسلام و مسلمین را در مقابل دشمن حفظ می‌کند؛ اما سلطنت و حکومت‌های جائزانه، نقطه مقابل آن است!"

در این الگو شخص مدیر فردی است که به دنبال منافع خود بوده و همه افراد در سازمان را در این جهت به کار می‌گیرد. شیوه و روش این دسته از مدیران سلطه‌گری است او با اختیار و قدرتی که دارد افراد را مجبور می‌کند تا در راستای خواسته‌های او حرکت کنند. این سلطه هم می‌تواند انواع گوناگون داشته باشد گاهی این سلطه سخت است سلطه سخت همان اجبار، تحکم،

۱. بیانات در خطبه‌های نماز جمعه تهران ۱۳۷۹، ۱، ۲۶

زورگویی، ظلم و ... است و سلطه نرم شامل تزویر، فریب، تغییر دستگاه محاسباتی و ... می باشد
مقام معظم رهبری در این باره می فرمایند:

امروزه در بسیاری از کشورهای دنیا اسم زمامداران پادشاه نیست، اما در واقع پادشاهند. اسمشان سلطان نیست و ظواهر دموکراسی هم در آن جاها جاری است، اما در باطن سلطنت است، ... حتی شما می بینید که در یک کشور بزرگ و مقتدر روسای سیاسی آن‌ها باز به نوبه خود مقهور و اسیر دست صاحبان کمپانی‌ها، مراکز شبکه ای پنهان جهانی، مراکز مافیایی و مراکز صهیونیستی هستند.

در هر صورت مبنای کار همان سلطه‌گری است. در این الگو بهترین کارکنان کسانی هستند که تابع، اطاعت‌پذیر و بله قربان‌گو هستند. چاپلوسی در این گونه از سازمان‌ها رواج دارد زیرا مدیر به دنبال علو و برتری نسبت به دیگران است. در این الگو مدیر سازمان را از آن خود می‌داند و برای ابقای خود از هر روشی استفاده می‌کند. محصول و اثر این الگو بر کارکنان تحقیر است. تهدید ابزار اساسی برای انجام کارها و اجرای ماموریت‌ها بوده و در سلسله مراتب توسط سایر مدیران نیز استفاده می‌گردد. نگاه مدیر به افراد ابزاری است و آن‌ها را برده خود برای دستیابی به اهداف شخصی خود مد نظر دارد.

در این الگوی از مدیریت وظایف افراد بر اساس علاقه و میل مدیر تعیین می‌شود و تغییر می‌کند به عبارتی قانونی حکمفرما نیست و قانون میل شخصی و آنی مدیر می‌باشد. در این الگو مدیر با ایجاد تفرقه بین کارکنان سعی می‌کند جایگاه قدرت خود را تثبیت کند و برای خود امنیت خاطر فراهم آورد. فضای نقد و انتقاد در این سیستم‌ها بسته است و هر نقدی در هر درجه از سلسله مراتب با برخورد و تنبیه مواجه می‌شود. نتیجه پیاده‌سازی چنین الگویی این است که افراد از مدیر بیزارند و سعی می‌کنند در انجام وظایف خود این تارضایتی را انعکاس دهند. سازمانی که با این روش اداره شود دیر یا زود از کار خارج شده و عملاً در مسیر فروپاشی قرار می‌گیرد.

ریاست

ریاست طلبی و قدرت طلبی از صفات مضمومی است که در دین اسلام به شدت از آن نهی شده است امام علی علیه السلام می فرماید: مَا ذُئِبَانَ ضَارِيَانِ فِي غَنَمٍ قَدْ غَابَ عَنْهَا رِعَاؤُهَا بِأَضْرَ فِي دِينِ الْمُسْلِمِ مِنْ حُبِّ الرَّئِاسَةِ؛ ضرری که از ناحیه ریاست طلبی متوجه دین انسان می شود از ضرری که دو گرگ درنده به گله گوسفند بدون چوپان می زنند بیشتر است.^۱ و امام صادق علیه السلام به نقل از پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله و سلم می فرماید: أَوَّلُ مَا عُصِيَ اللَّهُ تَبَارَكَ وَتَعَالَى بِسِتِّ خِصَالٍ حُبِّ الدُّنْيَا وَحُبِّ الرَّئِاسَةِ وَحُبِّ الطَّعَامِ وَحُبِّ النِّسَاءِ وَحُبِّ النَّوْمِ وَحُبِّ الرَّاحَةِ؛ اولین چیزهایی که خداوند، به وسیله آن معصیت شد؛ شش خصلت است: دنیا دوستی، ریاست طلبی، دوستی غذا، حب زن، خواب دوستی، راحت طلبی.^۲ و باز می فرماید: مُلْعُونٌ مَنْ تَرَأَسَ مُلْعُونٌ مَنْ هَمَّ بِهَا مُلْعُونٌ كُلُّ مَنْ حَدَّثَ بِهَا نَفْسَهُ؛ ملعون است کسی که ریاست طلبی کند و کسی که به ریاست همت گمارد و کسی که در فکر آن باشد.^۳

اساس الگوی ریاست مبتنی بر مدیریت علمی^۴ است. مدیریت علمی یک تئوری کلاسیک مدیریت است که برای تجزیه و تحلیل و ترکیب گردش کار توسط فردریک تیلور ارائه شد. از اواخر قرن چهاردهم هجری شمسی مقارن با اواخر قرن نوزدهم میلادی، گروهی تلاش کردند اصول مدیریت را با به کارگیری روش های مهندسی در طراحی شغل علمی تر سازند. این گروه تلاش خود را بر طراحی اثر بخشی کارکنان متمرکز کردند. در واقع جستجو در جهت یافتن روش های اثربخش و کارا در سازمان ها موجب ظهور مکتب کلاسیک در مدیریت شد که به تدوین مدیریت علمی به دست فردریک وینسلو تیلور انجامید این مکتب بر نگرش سازمانی بر مبنای تقسیم کار و تخصص، با توجه به سلسله مراتب اداری تأکید دارد. وی مدیریت علمی را تحت چهار اصل ارائه کرده است.

۱. بحارالانوار، ج ۷۰، ص ۱۵۴

۲. بحارالانوار، ج ۷۰، ص ۱۵۳

۳. بحارالانوار، ج ۷۰، ص ۱۵۱

تیلور معتقد بود که روش مدیریت علمی باید جانشین روش آزمون و و خطا شود و همچنین مطالعات حرکت سنجی و زمان‌سنجی را توصیه می‌کرد سعی نمود تا استانداردهایی را برای تولید تدوین کند. به نظر وی کارکنانی برای انجام کار باید انتخاب شوند که مهارت لازم برای انجام کار به صورت کارا و اثر بخش را داشته باشند. همچنین تهیه برنامه‌های آموزشی برای آموزش کار به کارگر از دیگر فعالیت‌های او می‌باشد در نهایت، تیلور معتقد بود که کار و مسئولیت باید به صورت مساوی میان مدیران و کارکنان تقسیم شود.

بر این اساس ابزار و شیوه اصلی در این الگوی مدیریتی، وضع قوانین و مقررات و ابلاغ آنان است. در این الگو سازمان و منافع آن محوریت دارد و انسان‌ها در اولویت‌های بعدی قرار دارند به عبارتی الگوی ریاست، الگویی سازمان‌مدار است. تمرکز گرای در این سازمان‌ها موضوعیت دارد و برنامه‌ریزی‌ها و راهبردها همواره از راس سازمان تعیین و ابلاغ می‌شود. در این الگو اصل اساسی تحقق هدف‌های سازمان است و سایر مسائل به تبع آن تعریف می‌شوند به عبارتی رضایت سازمانی بر رضایت فردی ترجیح دارد. در این الگو مقررات و آیین‌نامه‌های سازمان اصل است و تصمیم‌گیری‌ها و قدرت اداره در اختیار مدیر سازمان است. در این گونه از اعمال مدیریت در سازمان‌ها نظم و انضباط محور اصلی و کارکرد اصلی در نظر گرفته می‌شود و کارایی (انجام درست کارها) محصول و نتیجه کلی فعالیت‌هاست. بروکراسی در چنین سازمان‌هایی به شدت بالاست و ارتباط کارمندان تنها با رعایت سلسله مراتب سازمانی موجه و مقبول است. به دلیل وضع مقررات کوچک و بزرگ و زائد مجال خلاقیت برای کارکنان وجود ندارد روحیه نوآوری و ایده پردازی تشویق و تقویت نمی‌شود و صرفاً انجام وظایف در چارچوب‌های ابلاغی مد نظر مدیران ارشد می‌باشد. نظارت و کنترل در این گونه سازمان‌ها بسیار شدید و به صورت مستقیم و غیر مستقیم می‌باشد. نگاه مدیریت در این الگو به کارکنان به عنوان بخشی از منابع سازمان است و در عرض سایر منابع مادی و سخت افزاری اعتبار دارد.

رهبری

ظهور ادبیات رهبری در مدیریت مقارن است با ظهور مکتب منابع انسانی (نئو کلاسیک). در این رویکرد برای اولین بار پس ادبیات مدیریت علمی به انسان به عنوان موضوع اصلی در مدیریت و سازمان پرداخته شده است. تعاریف متعدد و متنوعی درباره رهبر وجود دارد. الوانی رهبری را نفوذ بر مرئوسان از طریق برقراری ارتباط در تحقق اهداف سازمانی تعریف کرده است. رایینز رهبری را این گونه تعریف کرده است: رهبری توانایی در اعمال نفوذ و با اثر گذاردن بر یک گروه در جهت تامین اهداف است. نکته اصلی در همه تعاریف در مورد رهبری مساله نفوذ در کارکنان است. رهبری فرایندی است که ضمن آن مدیریت سازمان می کوشد تا با ایجاد انگیزه و ارتباطی مؤثر انجام سایر وظایف خود را در تحقیق اهداف سازمانی تسهیل و کارکنان را از روی میل و علاقه به انجام وظایفشان ترغیب کند. در الگوی رهبری بر خلاف الگوی ریاست که ابزار قدرت مدیر قانون و مقررات است ابزار اعمال قدرت مدیر نفوذ در دیگران از طریق برقراری ارتباط مؤثر است. این مکتب مدیریتی انسان گراست و به انسان با تمام ویژگی های انسانی آن توجه می شود. احترام به انسان ها و حفظ کرامت آنها از یک سو و تامین نیازهای فردی آنها مورد توجه ویژه قرار می گیرد. در این الگو جمع گرایی و کار تیمی، روابط غیر رسمی سازنده رواج دارد و موفقیت سازمانی هدف همه افراد در سازمان است. در الگوی رهبری روابط غیر رسمی ترویج شده و عاملی برای ایجاد رضایت در افراد در نظر گرفته می شود.

فضای گفتگو، تعامل و اظهار نظر در این گونه از سازمان ها رواج دارد و افراد می توانند برای پیشبرد اهداف از روش های ابداعی و نوآورانه استفاده نمایند. رهبر نیز در این فرایند روزآمدی به کارکنان کمک خواهد کرد. رهبر در کنار افراد و همراه آنان بوده و در فرایندی مشارکتی تصمیم گیری کرده و ماموریت را اجرا می کند. رهبر مهم ترین سرمایه سازمان را سرمایه انسانی می داند و در همه تصمیمات سعی در جلب رضایت کارکنان را دارد. کارکنان هم به خاطر این نوع رفتارها و احساس هویتی که دارند رهبر را دوست داشته سعی در همراهی او دارند. اثر پیاده سازی این الگو بر افراد سازمان این است که با افزایش رضایت افراد از یک سوء و تطبیق اهداف فردی و

سازمانی از سوی دیگر احساس تعلق افراد را افزایش داده و افراد سازمان را از آن خود و خود را از آن سازمان می‌دانند. این چنین سازمانی در ماموریت‌های خود اثر بخش و موفق خواهد بود.

امامت

بر اساس ادبیات دینی و تاکیدات مقام معظم رهبری که در بخش‌های قبیل به صورت مبسوط به آن اشاره شد الگوی مطلوب در مدیریت از منظر اسلام الگوی امامت است. در این الگو محوریت و مدار اصلی سازمان خداوند متعال است و نظامات خدا محور در سازمان برقرار است. هدف اصلی در این گونه از سازمان‌های جلب رضایت الهی است. روش اساسی در پیاده‌سازی الگوی امامت رشد و تعالی انسان هاست. تمرکز بر رشد انسان‌ها هم‌راستا با هدف خلقت که رشد انسانی تا رسیدن به مقام ربوبیت بوده و این توافق و سازگاری در نظام طبیعی می‌توان زمینه دستیابی به اهداف سازمان را فراهم سازد. وظیفه مدیر در اینگونه از سازمان‌ها خدمت‌گذاری است و مدیر، خود را خادم اعضای سازمان در گام اول و سپس خادم مردم می‌داند. نوع خدمتی هم که سازمان ارائه می‌دهد در جهت رشد انسان‌هاست و ابزارهایی که برای این خدمت‌رسانی استفاده می‌کند، مشروع و موجه است. در این الگوی مدیریتی مدیر در بهره‌مندی از امکانات و تسهیلات از همه کمتر و پایین‌تر است همانطور که این الگو در سیره امامین هدی (ع) و امامین انقلاب اسلامی قابل رویت است. کارکنان در این الگوی مدیریت و سازمان یادگیرنده و اهل رشد هستند و ارتقای شایستگی‌های فردی و جمعی به عنوان فضیلت اصلی در نظر گرفته می‌شود.

همانطور که از واژه امامت استنباط می‌شود مدیر در این الگو پیشرو و پیشقراول است و در تمامی ماموریت‌ها اولین فردی که اقدام می‌کند شخص مدیر است و شهید سلیمانی (رضوان اله) در بیانی این موضوع را به خوبی روایت می‌کنند. ایشان بیان می‌دارند:

فرماندهی در جنگ ما امامت بود، نه هدایت، نبود برو، بلکه بیا، فرق است بین کلمه بیا و برو... آنکه می‌گوید بیا آن امامت می‌کند. فرماندهان ما در صحنه جنگ، امامت می‌کردند...

در این الگو مدیر نه به ساز و برگ و عده و عده خود اعتماد می‌کند و نه از اینها در قبال رقبا و دشمنان هراسی دارد. او به سنت‌های الهی اطمینان دارد که «كَمْ مِنْ فِتْنَةٍ قَلِيلَةٍ غَلَبَتْ فِيهَا كَثِيرَةٌ»

يَا ذُنَّ اللّٰهِ وَاللّٰهُ مَعَ الصّٰبِرِيْنَ^۱» مدیر در الگوی امامت می داند که هر گاه به جای توکل بر خدا و تکیه بر سنت های الهی بر توان مادی و انسانی خود اعتماد و اتکا - داشته باشد در مسیر شکست قرار خواهد گرفت. آیه ۲۵ سوره توبه به عدم باور به این سنت الهی در جنگ حنین توسط مسلمانان اشاره دارد. خداوند متعال می فرماید:

لَقَدْ نَصَرَكُمُ اللّٰهُ فِي مَوَاطِنَ كَثِيْرَةٍ وَيَوْمَ حُنَيْنٍ اِذْ اَغْرَجْتَكُمْ كَثْرَتَكُمْ فَلَمْ تُغْنِ عَنْكُمْ شَيْئًا وَضَاقَتْ عَلَيْكُمُ الْاَرْضُ بِمَا رَحَبَتْ ثُمَّ وَلِيْتُمْ مُدْبِرِيْنَ.

همانا خدا شما مسلمین را در مواقعی بسیار یاری کرد و نیز در جنگ حنین که فریفته و مغرور بسیاری لشکر اسلام شدید و آن لشکر زیاد اصلاً به کار شما نیامد و زمین بدان فراخی بر شما تنگ شد تا آنکه همه رو به فرار نهادید.

در الگوی امامت بر اساس آیه ۷۹ سوره نسا «مَا اَصَابَكُمْ مِنْ حَسَنَةٍ فَمِنَ اللّٰهِ وَمَا اَصَابَكُمْ مِنْ سَيِّئَةٍ فَمِنَ نَفْسِكُمْ وَاَرْسَلْنَاكَ لِلنّٰسِ رَسُوْلًا وَّكَفٰى بِاللّٰهِ شَهِيدًا». که خداوند خطاب به پیامبر اکرم (ص) می فرماید: هر چه از انواع نیکویی به تو رسد از جانب خداست و هر بدی رسد از خودِ توست، و ما تو را به رسالت برای مردم فرستادیم، و تنها گواهی خدا کافی است، مدیر پیروزی ها را از آن خدا می داند و شکست ها در خود و نه در کارکنان جستجو می کند. همانطور که پس از عملیات آزادسازی خرمشهر امام خمینی (ره) می فرماید خرمشهر را خدا آزاد کرد.

نگاه به انسان در الگوی امامت فراتر از نگاه به انسان در الگوی رهبری است. در این الگو به انسان به مثابه خلیفه الهی نگریسته می شود و مدیر خود را خادم این انسان مجاهد و خدا مدار می داند. به همین دلیل است که اهتمام ویژه به رشد و شکوفایی استعدادها او دارد. در این مجال حتی گاهی حسن اجرای ماموریت هم تحت شعاع رشد کارکنان در مسیر سیر الی الله قرار می گیرد. در جدول زیر مقایسه تطبیقی بین الگوهای مدیریتی صورت گرفته است. نکته قابل توجهی که در تنظیم جدول در نظر گرفته شده است سیر صعودی شاخص ها و مولفه ها می باشد البته در مقام واقعیت ممکن است یک مدیر برخی از شاخص های زیر را از الگوهای متعالی تر یا

۱. بقره ۲۴۹

دانی تر دارا باشد. این که الگوی مدیریتی یک فرد کدام یک از الگوهای معرفی شده است مبتنی بر این است که اکثریت شاخص ها در کدام دسته قرار می گیرد.

شکل ۳: ویژگی های الگوی (سلطنت، ریاست، رهبری و امامت)

ردیف	سلطنت	ریاست	رهبری	امامت
۱	سلطه گر است	قدرت طلب است	انسان گراست	خدا محور است
۲	تکبر دارد	اقتدار گراست	متواضع است	خدمت گذار است
۳	امکانات و تسهیلات را از آن خود می داند	در امکانات و تسهیلات اولویت با ارتفاع هرم سازمانی است	در امکانات و تسهیلات خود را با دیگران برابر می داند	در امکانات و تسهیلات خود را کمتر از دیگران می داند
۴	کارکنان کوچک و چاپلوس می خواهد	کارکنان تابع و اطاعت پذیر می خواهد	کارکنان تعاملی زیاد می خواهد	کارکنان یادگیرنده و آرمانگرا می خواهد
۵	اهل اقدام و عمل نیست	در اقدام و عمل از همه عقب تر و دستوری است	در اقدام و عمل همگام و همراه نیروهاست	در اقدام و عمل پیشگام و پیشران است
۶	اعتماد به نفس کاذب دارد	اعتماد به عده و عده دارد	اعتماد به نیروی جمعی دارد	اعتماد به سنت ها و وعده های الهی دارد
۷	شکست ها را انکار می کند	شکست ها را از افراد و نیروها می بیند	شکست ها را از عمل خود می بیند	شکست ها را امتحان الهی می داند
۸	برنامه ریزی ندارد و میلی و باری به هر جهت عمل می کند	برنامه ریزی بالا به پایین دارد	برنامه ریزی مشورتی دارد.	برنامه ریزی اقناعی دارد
۹	نگاه او به افراد ابزار است	نگاه افراد بخشی از منابع سازمان است	نگاه او به افراد انسانی است	نگاه او به افراد خلیفه الهی است

شکل ۳: ویژگی‌های الگوی (سلطنت، ریاست، رهبری و امامت)

ردیف	سلطنت	ریاست	رهبری	امامت
۱۰	بین افراد تفرقه ایجاد می‌کند	روابط افراد را فقط در چارچوب قوانین و مقررات مطلوب می‌داند	روابط غیر رسمی را در سازمان ترویج می‌کند	سعی می‌کند روابط افراد را با خدا اصلاح کند و صبغه الهی بدهد
۱۱	با اشتباهات افراد میلی و تحکمی برخورد می‌کند	اشتباهات افراد را به قانون می‌سپارد	در اشتباهات افراد تغافل را پیش می‌گیرد	کمک می‌کند افراد اشتباهشان را خودشان جبران کنند
۱۲	از او بیزارند	از او حساب می‌برند	او را دوست دارند	به او ایمان دارند
۱۳	وظایف و انتظارات از افراد میلی	وظایف و انتظارات دستوری و اجبار	وظایف و انتظارات توافقی	وظایف و انتظارات بلوغی
۱۴	مشکلات افراد را نادیده می‌گیرد	مشکلات افراد را به سیستم‌ها و قوانین می‌سپارد	اهتمام جدی به حل مشکلات افراد به طرق مختلف دارد	به افراد کمک می‌کند تا مشکلاتشان را خودشان حل کنند
۱۵	موفقیت‌ها را قدرت و اقتدار خود می‌داند	موفقیت‌ها را سیستم‌ها و فرایندها و امکانات می‌داند	موفقیت‌ها را از عملکرد افراد خود می‌داند	موفقیت‌ها را از موهبت و نعمت الهی می‌داند
۱۶	قدرت را غصب می‌کند	منصوب می‌شود	انتخاب می‌شود	تعیین می‌یابد

نتیجه‌گیری

در این پژوهش مبتنی بر ادبیات دینی و منویات مقام معظم رهبری الگوی امامت به عنوان الگوی مطلوب در مدیریت اسلامی معرفی گردید. مبتنی بر بیانات ایشان مدل اسلامی برای مدیریت در قبال انواع و اقسام مدیریت‌های که در این پژوهش الگوهای سلطنت، ریاست و رهبری معرفی گردید مدل امامت است. این الگو بر خلاف سایر الگوهای با تکیه بر رشد و

تربیت انسان‌ها اهداف سازمانی را محقق می‌نماید. انسان‌های رشید در سازمان انگیزه پیاده‌سازی اهداف و اجرای ماموریت‌ها را از یک سو و توانمندی اجرای آن را از سوی دیگر دارند که با این دو وجه سازمان به اهداف خود دست پیدا می‌کند. بر خلاف سایر الگوهای مدیریتی مدیر در الگوی امامت پیشران، پیشرونده و پیشقراول سائرین در سیر الی الله است و صفات و ملکات وجودی او در سازمان تبلور می‌یابد. در این مسیر این مدیر است که با روحیه مربیگری کمک می‌کند افراد کاستی‌های خود را جبران کرده در مسیر تعالی خود و کارآمدی سازمان حرکت کنند.

این پژوهش اولین گام در طراحی و اجرای الگوی امامت در نظر گرفته می‌شود و پیشنهاد می‌شود پس از آن الگوی نقش‌های و شایستگی‌های مدیران بر مبنای این الگو طراحی و سپس سند انتظار از مدیران که شامل وظایف و باید و نیایدهای رفتاری و اقدامی بوده طراحی و در گام‌های موازی اجرا شود تا با بازخوردگیری از صحنه عمل و میدان الگویی جامع و کاربردی در اختیار مدیران و مسئولان در نظام جمهوری اسلامی ایران و سایر کشورهای اسلامی (جهان اسلام) قرار گیرد.

فهرست منابع

- [۱] ابطیحی، م. و همکاران. (۱۳۹۷). بررسی و تبیین حکمرانی شایسته در رویکرد حکمرانی نظام جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه راهبرد سیاسی سال دوم شماره ۵، ۲۷-۶۴.
- [۲] ابن فارس. (۱۴۰۴ ق). معجم المقاییس فی اللغة.
- [۳] ارسطو. (۱۹۸۰). اساسه ترجمه سید احمد لطفی. قاهره: هیئته المصریه العامه للكتاب صفحه ۲۵۶.
- [۴] آقا پیروز، ع. و خدمتی، ا. (۱۳۹۸). کتاب مدیریت در اسلام. تهران: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- [۵] بهارستان، ج. (۱۳۸۱). مطالعه تطبیقی مدیریت اسلامی و مدیریت رایج.
- [۶] بهارستان، ج. (۱۳۸۱). مطالعه تطبیقی ارزشیابی در مدیریت اسلامی و مدیریت متداول. علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، دوره ۱۸ شماره ۳۶.
- [۷] بیات، ع. و لطیفی، م. (۱۴۰۰). گونه شناسی سبک‌های فرماندهی جهادی: مطالعه بیست نفر از فرماندهان دفاع مقدس. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی.
- [۸] تقوی، س. (۱۳۹۳). نگرشی بر مدیریت اسلامی. تهران: چاپ و نشر بین الملل.
- [۹] حجازی فردوس. (۱۳۹۶). رویکردها و منظومه پژوهشی مطالعات مدیریت اسلامی. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی.
- [۱۰] حسنی مقدم، ص.، زارع، س.، سلطانی، م. و نوروزی، ر. (۱۳۹۹). طراحی الگوی فرماندهی و مدیریت حکمت محور در مکتب حاج قاسم مبنی بر تحلیل گفتمان امام خامنه ای. دومین همایش بین المللی گام دوم انقلاب اسلامی. تهران: دانشگاه جامع امام حسین (ع).
- [۱۱] خانی، ع. و محمدی، ح. (۱۳۹۹). بازشناسی مولفه‌های مکتب شهید سلیمانی مبنی بر بیانات امام خامنه ای. فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج.
- [۱۲] رضایان قیه باشی، ا. و کاظمی، ع. (۱۳۹۳). تصویرپردازی و کلاتصاویر آینده سیاست جهانی؛ تصویرپردازی روشی مناسب برای شناخت آینده در جهان پیچیده. فصلنامه مطالعات میان رشته‌های در علوم انسانی ش ۳، ۱۴۲-۱۶۵.
- [۱۳] سلطانی، م.، منصوری، س. و فرزین، ا. (۱۳۹۱). تطبیق نقش الگو و مفاهیم مبنی بر تجربه در فضای معماری. ماهنامه باغ نظر، دوره: ۹، شماره: ۲۱.
- [۱۴] صادقی، ا.، مشبکی اصفهانی، ا.، کرد ناپیج، ا. و خداداد حسینی، س. (۱۳۹۴). فراروش پژوهش‌های مدیریت اسلامی در ایران (مورد مطالعه مقاله‌های علمی - پژوهش ۱۳۸۰-۱۳۹۴). فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی.

- [۱۵] صادقی، ا.، مشبکی اصفهانی، ا.، کرد نائیج، ا.، و خداداد حسینی، س. (۱۳۹۴). فراروش پژوهش‌های مدیریت اسلامی در ایران. **فصلنامه مدیریت اسلامی**.
- [۱۶] عابدی جعفری، ح.، بنافی، م.، و دستیاری، ا. (۱۳۹۸). بررسی آثار مدیریت اسلامی در ایران در دهه دوم انقلاب اسلامی. **مطالعات مدیریت دولتی در ایران**.
- [۱۷] عمید زنجانی، ع. (۱۳۷۷). **فقه سیاسی**. تهران: انتشارات امیر کبیر.
- [۱۸] کمیجانی، ع.، عیوضی، م.، بزرگمهری، م.، و نظامی پور، ق. (۱۳۹۸). سیمای حکمرانی مطلوب در آینده پژوهی: از تصویرپردازی تا شکل بخشی آینده. **دو فصلنامه آینده پژوهی ایران**، سال چهارم، شماره اول، ص ۲۰۷ تا ۲۳۵.
- [۱۹] مقیمی، س. (۱۳۹۹). رهبری اخلاص مدار، جوهره مکتب شهید سلیمانی. **فصلنامه مدیریت اسلامی**.
- [۲۰] مقیمی، م. (۱۳۹۴). **اصول و مبانی مدیریت اسلامی**. تهران: انتشارات راه دان.
- [۲۱] نوری، م.، فیروزی، س. و رضاپور، ی. (۱۴۰۰). سبک رهبری، مدیریت و فرماندهی از دیدگاه امیرالمومنین علی^(ع). در **نهج البلاغه**. **دو فصلنامه پژوهش‌های علوم نظامی دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین^(ع)**.
- [۲۲] یاوری سرتختی، م.، & لیالی، م. (۱۳۹۴). تئوری حکومتی عصر غیبت براساس دیدگاه شیخ مفید. **فصلنامه حکومت اسلامی**، سال بیستم، شماره چهارم، شماره ۷۸.
- [23] Rubin, A (2013). Hidden, Inconsistent, and Influential: Images of the Future in Changing Times . **Futures**. 544-538, 45.

