

رهبری در سازمان‌های آموزشی با نگرش به منابع اسلامی

□ محمد آصف سلطانی *

چکیده

این پژوهش در صدد طراحی مدل رهبری آموزشی، در پاسخ به سؤال چستی رهبری در سازمان‌های آموزشی، با نگرش به منابع اسلامی است که با روش اسنادی و کتابخانه‌ای به صورت توصیفی - تحلیلی انجام گرفته است. در این روش، برای جمع‌آوری اطلاعات از ابزارگردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای بهره گرفته شده و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش اجتهادی ناظر به تحلیل محتوی استفاده شده است.

نتایج و دست‌آوردهای این تحقیق نشان می‌دهد که:

۱. رهبری آموزشی دارای بعد معرفتی نه تنها می‌تواند در قلوب پرسنل سازمانی خویش نفوذ کند، بلکه قادر است از مرز جغرافیایی و سازمانی عبور نموده، و قلوب را تسخیر نماید.
 ۲. رهبری آموزشی مجهز به بعد عاطفی، نه تنها قادر است مشکلات فردی را حل و فصل کند، بلکه با استفاده از آن می‌تواند گره‌گشای مشکلات سخت و پیچیده‌ای اجتماعی باشد و اگر از این حیث تهی باشد، علی‌رغم داشتن بعد معرفتی وافر، برای جوامع انسانی بسیار خطرناک است.
 ۳. افزون بر این، با توجه به بعد رفتاری در مدل مزبور سبک و شیوه رهبری در سازمان‌های آموزشی با نگرش به منابع اسلامی، کریمانه و مبتنی بر کرامت‌ذاتی انسان‌هاست.
- واژگان کلیدی: رهبری، رهبری آموزشی، بعد معرفتی، بعد عاطفی، بعد رفتاری، سازمان آموزشی.

مقدمه:

واژه‌های رهبر و رهبری به صورت پیوسته در جامعه و رسانه‌های عمومی و امثال آن اکثراً در موارد مذهبی و سیاسی استعمال می‌شوند و کمتر به این حقیقت معطوف بوده که رهبری در روابط انسانی، خانواده، سازمانی، فردی و اجتماعی و امثال آنها مصادیق زیادی دارد؛ لذا در احادیثی که از پیامبر (ص) نقل شده است، می‌خوانیم: «إِذَا كَانَ ثَلَاثَةٌ فِي سَفَرٍ فَلْيُؤَمِّرُوا أَحَدَهُمْ» اگر سه نفر در سفر باشند، باید یکی شان را به عنوان امیر و سالار انتخاب کنند (قاسمی، محاسن التاویل، ۱۴۱۸ ق، محمد ری‌شهری، میزان الحکمة، آداب سفر).

از سوی دیگر، چنانچه می‌دانیم، دنیا پیوسته و به سرعت زیاد در حال تغییر و دگرگونی است. مخصوصاً پدیده جهانی شدن، یکی از مهم‌ترین تغییراتی است که در محیط سازمان رخ می‌دهد و رقابت‌های میان سازمانی نیز با سرعت جنبه جهانی پیدا میکند، محیط سازمان‌ها به صورت جبری و قهری نامطمئن و آزاردهنده می‌شوند.

در چنین شرایطی آرزوی مهم ما این است که دنیای بهتری بسازیم و تغییرات مطلوبی در آن ایجاد کنیم. برای مقابله با این محیط‌های گوناگون مطمئن و یا نامطمئن و تغییرات مستمر، نیاز به افرادی در نقش رهبر، به ویژه رهبری آموزشی به شدت احساس می‌شود.

بیان مسئله

پیمودن تکامل، تعالی و رشد انسان با زندگی اجتماعی که دارد بدون استفاده از فرایند رهبری ممکن نیست.

اگر اهل شریعت حتی اگر چند دقیقه از رهبر خویش جدا افتد، خطرناک و ممکن است سرنوشت آنها مسیرانحرافی به خود گیرد و در نتیجه باعث شود سعادت دنیا و آخرت ما به خطر افتد و سرنوشت کواکبی را پیدا کنیم که مدار و قوه جاذبه آنها از هم گسسته و همه در حال پاشیدن و درهم کوبیده شدن هستند.

در اینجا برای بسیاری از اهل پژوهش، پرسش‌های ذیل مطرح است: مفهوم رهبری چیست؟ رهبر کیست؟ مفهوم رهبری آموزشی به چه معناست؟ بعد معرفتی که یکی از ابعاد مهم رهبری در

سازمان‌های آموزشی است، به گونه‌ای که با استفاده از آن می‌توان در قلوب دوست و دشمن نفوذ کرد به چه معناست؟ بعد عاطفی رهبری آموزشی که با استفاده از می‌توان بر مشکلات جزئی و کلی، فردی و اجتماعی فائق آمد، چیست و بالاخره بعد رفتاری رهبری آموزشی، به چه معناست؟ آیا رفتار رهبری آموزشی با پرسنل سازمانی کریمانه است یا مستبدانه و بر اساس زور و فشار؟ بخش‌های پیش‌رو در صدد پاسخ به این پرسش‌ها و سوال‌های مشابه آن است؛ لذا با توجه به توضیحات فوق مسئله اصلی این پژوهش این است: رهبری در سازمان‌های آموزشی با نگرش به منابع اسلامی چگونه است؟

از این‌رو در ابتدای امر مفهوم رهبری و برخی مفاهیم مشابه آن تحلیل و سپس رهبری آموزشی با توجه به تحلیل گزاره‌های اسلامی تبیین می‌شود.

اهمیت و ضرورت پژوهش

اهمیت و ضرورت مسئله رهبری در اصلاح سازمان‌ها، جوامع اسلامی و انسانی از دیدگاه اسلام و قرآن بسیار مهم تلقی گردیده است؛ برای توضیح آن باید گفت: انسان فطرهٔ اجتماعی است و از تنهایی فراری. اساساً یک‌فرد به تنهایی نمیتواند تمامی نیازهای خویش را برآورده سازد؛ زیرا جامعهٔ انسانی مانند بدن است، همانگونه که اعضای مختلف بدن مانند قلب، دستگاه گوارش، دستگاه تنفسی، کلیه‌ها، مغز و اعصاب هرکدام وظیفهٔ مشخصی دارند، در عین حال با یکدیگر ارتباط و همبستگی دارند.

انسانها نیز، هرچند، هرکدام فعالیتهای مشخصی دارند و کارهایشان بر جامعه اثرگذار است. برای ترقی و به کمال رسیدن انسان این امر کافی نیست؛ برای اینکه انسان به کمال شایستهٔ خویش برسد، احتیاج به یک قانون جامع و کاملی از جهت اعتقادی، عبادی، اخلاقی، سیاسی، نظامی، فرهنگی، اقتصادی، فردی، اجتماعی و بهداشتی دارند و چنین قانونی را عقلهای انسانی نمیتوانند تهیه و تدوین نمایند؛ زیرا

عقل‌های بشر ناقص و نیز تمایلات نفسانی بر تهیه و تدوین آن اثرگذار است (انصاری ۱۳۷۸،

ص ۱۲۰)

امام رضا(ع): إِنَّ الْإِمَامَةَ زِمَامُ الدِّينِ وَنِظَامُ الْمُسْلِمِينَ وَصَلَاخُ الدُّنْيَا وَعِزُّ الْمُؤْمِنِينَ إِنَّ الْإِمَامَةَ

أُس الإسلام النامی، به راستی امامت زمام دین، مایه نظام مسلمین، صلاح دنیا و عزت مندی مؤمنان است. همانا امامت ریشه اسلام بالنده و شاخه بلند آن است (کلینی ۱۴۰۷، ص ۲۸۶) با توجه به اینکه برخی از متخصصان مدیریت، قرن بیستم را قرن "مدیریت" و قرن بیست و یکم را قرن "رهبری" می‌نامند و در حقیقت قرن ۲۱ قرن گذر از مدیریت (Management) به رهبری (Leadership) نام گرفته است، موفقیت نهادها، سازمان‌ها تا حدی زیادی به کارایی و اثربخشی رهبری بستگی دارد و بلکه به علت پیدایش سازمان‌های جدید پیچیده، مترکم از تکنولوژی و برخورد از انسان‌های پرنیاز، کارایی و اثربخشی پدیده رهبری نسبت به مدیریت بیشتر شده است و نیز بیشتر مورد توجه قرار گرفته است (حق‌وردی ۱۳۹۱، ص ۲۴) در کل با مروری به تحقیقات انجام گرفته، به نظر می‌رسد که در خصوص موضوع مورد تحقیق، خلاء پژوهشی و مطالعاتی وجود دارد؛

در نتیجه در ضرورت موضوع فوق و رهبری آموزشی خصوصاً به شکل جامع علمی - کاربردی آن در امور دینی و دنیوی جای شبهه و تردید نیست.

از این‌رو، نگارنده در صدد طراحی و تبیین مدلی مناسب در موضوع مزبور است و بالطبع در راستای پاسخ به سؤال اصلی، توجه به ابعاد مجهول مسئله، کار پژوهشی خود را سامان می‌بخشد و ابعاد رهبری آموزشی را در سازمان‌های آموزشی با رویکرد اسلامی مورد مطالعه قرار می‌دهد.

مبانی نظری

۱. مفهوم رهبری

واژه رهبری و یا لیدرشپ را می‌توان گفت: شبیه واژگان چون آزادی، عشق، صلح، زیبایی و یا کلمه وجود و یا هستی در بحث‌های فلسفی است.

بدین معنا که همه انسان‌ها به طور ادراکی می‌دانند که واژه‌های فوق به چه معناست و آن‌ها را با تمام وجود احساس می‌کنند، ولی با این وجود، هریک از این کلمات می‌تواند تعاریف مختلف و معانی ژرفی نیز داشته باشند.

از باب نمونه رالف استاگدل در یک تحقیق پیمایشی (زمینه‌یابی) که بر روی تئوری‌های رهبری

نمود، به يك نتیجه عجيبی رسيد و گفت: «به تعداد افرادی که در صدد ارائه تعريفی از رهبری بودند، تعريف برای رهبری وجود دارد» (الواني ۱۴۰۰، ص ۱۲۲)

در حال، رهبری به عنوان نفوذ، رابطه، فرایند، اعتبار، متقاعدسازی، جهت‌دهنده هماهنگ‌کننده، الهام‌بخش و جنبه‌ای از قدرت تعريف شده است (شیخ‌زاده، ۱۳۹۲ ص ۵۱)

به عبارت ساده، رهبری فرایند تأثرگذاری و نفوذ يك فرد (یا گروه) بر دیگر افراد (یا گروه) به منظور ساماندهی فعالیت‌ها، روابط و روابط در گروه یا سازمان را گویند.

۲. رهبری آموزشی

علمای تعلیم و تربیت اوج مدیریت آموزشی را «رهبری آموزشی» می‌دانند. به بیان دیگر، بهترین نوع مدیریت آموزشی، مدیریت توأم با رهبری است (حق وردی، ۱۳۹۱ ص ۲۵)

از سوی رهبری آموزشی دارای معانی و مفاهیم مختلفی است و هرکسی بر حسب تجارب، احتیاجات و مقاصد خود برای آن معنا و مفهومی در نظر می‌گیرد. از باب نمونه یک مدیر و رهبر آموزشی ممکن است مدیریت و رهبری را وسیله مؤثر در بهبود برنامه‌های تربیتی بدانند در حالیکه یک معلم ممکن است از دریچه چشم خود، رهبری آموزشی را با بازرسی یکی دانسته، آن را تهدیدی به مقام خویشتن تعبیر نماید و معلم دیگری آن را به منزله وسیله‌ای بدانند که او را در کارهایش یاری می‌دهد (طوسی، ۱۳۸۲ ص ۱)

وایلز (Wiles) رهبری-آموزشی (Instructional Leadership) را مترادف با تسهیل-کنندگی در امر آموزش می‌داند. او می‌گوید: رهبری آموزشی عبارت است از یاری و مدد به بهبود کارآموزشی و هر عملی که بتواند معلم را یک‌گام پیش‌تر ببرد و در واقع نقش رهبر آموزشی عبارت است از حمایت، تقویت، یاری و مساعدت و سرانجام همکاری کردن نه دستور دادن، به عبارت دیگر، رهبری آموزشی عبارت است از یاری و کمک به ایجاد فرصت‌های بهتر برای آموختن (از سوی معلمان) و آموزاندن (از سوی رهبری آموزشی) (طوسی، ۱۳۸۲ ص ۱)

رهبری آموزشی عبارت است از یاری به ایجاد فرصت-های بهتر برای تعلیم و تربیت.

(میرکمالی، ص ۲۵)

با توجه به تعاریف فوق می‌توان گفت: تفکیک رهبری آموزشی از دیگر رهبران، به اهداف مربوطه است و رهبری آموزشی نسبت به آن‌ها دارای مفهوم خاصی بوده و اکثراً با امور و فعالیت‌های آموزشی از قبیل مساعدت و بهبود فرایندهای تدریس، یادگیری، ایجاد فرصت‌های بهتر جهت تعلیم و تربیت است.

۳. معرفت

واژه معرفت در لغت به معنای مطلق علم و آگاهی است و در اصطلاح معانی و کاربردهای متفاوتی دارد. در مباحث معرفت‌دینی، معرفت‌شناسی و معرفت‌شناسی دینی، همان معنای لغوی آن (مطلق علم و آگاهی) منظور است (حسین زاده ۱۳۹۳، ص ۲۱)

معرفت‌شناسی علمی است که در باره معرفت‌های انسان و ارزشیابی انواع آنها و تعیین معیار صدق و کذب آنها بحث می‌کند (حسین زاده ۱۳۹۳، ص ۱۷)

أَنَّ الْأَصْلَ الْوَاحِدَ فِي الْمَادَّةِ: هُوَ أَطْلَاعٌ عَلَى شَيْءٍ وَعِلْمٌ بِخُصُوصِيَّاتِهِ وَأَثَارِهِ، وَهُوَ أَخْصَصَ مِنَ الْعِلْمِ، فَإِنَّ الْمَعْرِفَةَ تَمَيِّزُ الشَّيْءِ عَمَّا سِوَاهُ وَعِلْمٌ بِخُصُوصِيَّاتِهِ، فَكُلُّ مَعْرِفَةٍ عِلْمٌ وَلَا عَكْسَ (مصطفوی ۱۴۳۰ ق، ص ۱۱۶)

معرفت توحیدی یکی از ابعاد و مؤلفه‌های الگویی رهبری اسلامی است و منظور از آن، بصیرتی است که تنها در دایره توحید الهی قابل تفسیر است و معرفت حاصل از مجاری غیرتوحیدی مردا نیست؛ زیرا مفروضات اساسی رهبران الهی، مبانی فلسفی و اعتقادی آنان را شکل می‌دهد و اوصولا جهت‌گیری و گرایش‌های هر رهبری بر پیش فرض‌های نظری و فکری وی مبتنی است (شفیعی ۱۳۹۷، ص ۵۹).

۴. عاطفه

واژه افکشن و یا عاطفه (Affection) در لغت عاطفه، به کسر طاء و فتح فاء، به معنای عاطفت، مهر، خویشی و قرابت است (لغت‌نامه دهخدا)

عَطْفَ عَلَيْهِ: بِهِ أَوْ تَوَجَّهَ كَرَد.

ثَنَاهُ عَاطِفَةً رَحِمًا: عَطُوفٌ رَحِمٌ وَخُوشَاوَنَدِيٌّ أَوْ رَادُوٌّ بَرَابَرٌ وَتَقْوِيَةٌ كَرَدٌ. ظَبِيَّةٌ عَاطِفَةٌ عَلَى

ولدها: ماده آهوئی که بنوزادش توجه می‌کند.

ناقة عَطُوف علی بَوَّها: ماده شتری که به بیچه‌اش مهربان است (مصطفوی ۱۴۳۰ ق، ص ۶۱۵)
اگر با حرف (علی) متعدی شود به معنی شفقت، رغبت و تمایل است، می‌گویند: عطف علیه:
به او توجه کرد، و اگر واژه عطف با (عن) متعددی شود ضد معنی تمایل و عطوفت است مثل
عبارت عطفت عن فلان: از او دوری گزیدم و بی توجهی نمودم (راغب اصفهانی ۱۳۸۸، ۶۱۵)
منظور از عاطفه بر محور خداگرایی رابطه مخلوق به شمول رهبری آموزشی و پیروان آن، با
خالق (تعالی) است، که این رابطه شامل سه حیطة خداگرایی (بیم و امید نسبت به خدا)،
آخرت‌گرایی (شوق به بهشت و خوف از جهنم) و تکلیف‌گرایی (تعهدگرایی محض) است.

۵. رفتار

کلمه رفتار در برابر گفتار، اسم مصدر و به معنی روش، طرز حرکت و سلوک است (فرهنگ معین)
در عربی از آن به خُلُق تعبیر می‌کنند (إِنْ هَذَا إِلَّا خُلُقُ الْأَوَّلِينَ) (شعراء، ۱۳۷)
علامه طباطبایی (ره) می‌فرماید: کلمه «خلق» به ضم خاء و لام و یا سکون لام، خوانده می‌شود،
راغب گفته: «خَلَقَ وَ خُلِقَ» - به فتح خاء و ضمه آن - در اصل یکی بوده، مانند شَرِبَ وَ شُرِبَ و
صَرِمَ وَ صُرِمَ و لیکن خَلَقَ - به فتحه خاء - مختص به هیئت‌ها و اشکال و صور دیدنی است و
خُلِقَ - به ضم خاء - مختص به قوا و اخلاقیاتی است که با بصیرت درک می‌شود، نه با چشم
ظاهری. (طباطبایی ۱۳۷۴، ص ۴۲۴)

مفهوم رفتار در محور توحیدی

برخی از گزاره‌های دینی، مانند آیه ۴۶ سوره سبأ می‌گوید: منظور از رفتار در گرایش توحیدی
حرکت بر مدار توحیدالهی در حوزه‌های فردی و اجتماعی است، پس اگر رفتارها و کنش‌های
رهبران آموزشی و نیروهای سازمان آموزشی بر اساس و بر مدار و محور رضایت‌الهی باشد، عرف
می‌گوید: رفتار توحیدی تحقق و عینیت پیدا کرده است (شفیعی ۱۳۹۷، ص ۱۱۵)

۶. سازمان آموزشی

سازمان‌های آموزشی، سازمان‌های خاص آموزش و یادگیری هستند که هدف نهایی آن‌ها

تحقق یادگیری و پرورش انسان ها و ایجاد رفتارهای نسبتاً پایدار در دانش آموزان و دانش جویان است. اگر در سازمان های دیگر، آموزش و یادگیری وسیله ای برای تحقق سایر هدف های سازمانی مثل تولید مصنوعات و کالاها و ارائه خدمات می باشد، سازمان های آموزشی خاص انسان سازی و تغییر رفتار هستند.

سازمان آموزشی به عنوان مرکز تحقق یادگیری سازمانی

۷. معنای مردم‌داری

مردم‌داری (Diplomacy, Finesse, Public Relations, Tact).

کلمه مردم‌داری و یا به تعبیری، شکل دادن هرچه بهتری رهبر آموزشی به تناسبات اجتماعی، با عنوان‌هایی مانند: حسن معاشرت، مواسات، مخالطه، رابطه و اجتماعی بودن هم‌سو و هم‌افق و مفهوم بخشی و نیکی رفتار کردن، مماشات با خلق خدا و پاس خاطر مردم داشتن است؛ لذا معنی مردم‌داری به معنای مانند: حسن سلوک، خوشرفتاری با خلق، مهربانی و ملایمت کردن با مردمان، مماشات با مردم و پاسداری خاطر خلق الله آمده است (لغت‌نامه دهخدا)

نظریه‌های رهبری در برگیرنده نظریه‌های سنتی، رفتاری، اقتضایی و نوین است؛

از جمله نظریه‌های سنتی نگاه صفات مشخصه یا انسان بزرگ (Great man) است.

محتوی رهیافت انسان بزرگ یا ابرمرد، این است: اولاً بر مطالعه تاریخی رهبران بزرگ تمرکز می‌کنند؛ ثانیاً به زندگی کسانی می‌پردازند که رهبر متولد می‌شوند و یک سلسله صفات از پیش تعیین شده‌ای دارند؛ ثالثاً پیرامون ابرمردانی تحقیق می‌کنند که شکل دهنده و تغییر دهنده تاریخ هستند، رابعاً به آنان ابرمرد می‌گویند؛ چون از همه مردم برترند و بالاخره شخص یا اشخاصی که بتوانند ویژگی و رفتارهای افراد فوق را تقلید کنند می‌توانند به یک رهبر قوی تبدیل شوند.

در قدم دوم و یا رهیافت صفات ویژه، محققان شروع به بررسی صفات ویژه ابرمردان کردند و گفتند: داشتن صفات کمی و کیفی مهم نیست. دیگران نیز می‌توانند از این اوصاف استفاده کنند و مهم جمع‌آوری صفات و ویژگی‌های ممتازی است که افرادی یا به صورت ذاتی آنان را داشته‌اند و یا در همان اوان حیات خود کسب می‌کنند.

استاگدل (۱۹۴۸) صفات ذیل را برای رهبران حیاتی می‌داند: ۱. قابلیت انطباق با شرایط؛ ۲.

آگاهی نسبت به محیط اجتماعی؛ ۳. بلندپروازی و میل به موفقیت داشته باشند؛ ۴. مدعی بودن؛ ۵. دارای اعتماد به نفس؛ ۶. توان تحمل استرس؛ ۷. علاقه‌مند به پذیرش مسئولیت؛ ۸. افرادی که ترکیب مناسبی از این صفات را داشته باشند؛ ۹. توان‌هایی خارق‌العاده مورد نیاز برای یک رهبر بزرگ را داشته باشند (شیخ‌زاده ۱۳۹۲، ص ۱۸)

تئوری رفتاری در نقطه مقابل رهیافت انسان بزرگ و صفات ویژه قرار می‌گیرد و مدعی است رهبری صرفاً امری مادرزادی نیست و می‌شود بر اساس رفتارهای قابل تعریف و قابل آموختن، رهبرانی موفق را تربیت کرد (شیخ‌زاده ۱۳۹۲، ص ۲۰)

در این تئوری برای معرفی رهبران به رفتار خاص آنها توجه شده است و اینکه رهبران موفق از نظر رفتار چیز منحصر به فردی داشته‌اند؟ در اینجاست که بحث سبک رهبری رهبران مطرح می‌شود. تئوری‌های اقتضایی در اواخر دهه ۱۹۶۰ پژوهش‌ها به تأثیر عوامل محیطی و موقعیتی گرایش پیدا کرد؛ دلیل این امر ناکامی پژوهش‌های رفتاری در تعیین اثربخشی رهبری دانسته شد (شفیعی ۱۳۹۷، ص ۴۲)

تئوری‌های اقتضایی، تئوری‌های هستند که برای عوامل موقعیتی رهبری ارزش خاصی قایل هستند، آنها می‌کوشند شرایط و عوامل مهم موقعیتی تأثیرگذار در اثربخشی و موفقیت رهبری را شناسایی کنند؛ زیرا وضعیت‌ها و موقعیت‌های فوق، تعیین‌کننده شیوه‌های متفاوت رهبری‌اند. مثلاً یکی از نظریه‌های اقتضایی، نظریه تطبیق موقعیت رهبری (سبک رهبری فیدلر) است؛ در این نظریه شیوه‌های رهبری تقریباً همانند شبکه مدیریت در دو قطب انسان‌گرایی و سازمان‌گرایی، یا روابط انسانی و امرانه قرار گرفته‌اند و سه عامل ذیل نیز به منزله شاخص‌های موقعیت و شرایط قلمداد شده‌اند که عبارتند از: ۱. چگونگی روابط رهبر و پیرو؛ ۲. میزان مشخص بودن ساختار و وظایف در سازمان؛ ۳. میزان قدرت شغلی و قانونی رهبر (آقا پیروز ۱۴۰۰، ص ۱۲۶).

نظریه‌های نوین دربرگیرنده مواردی همچون رهبری خدمت‌گزار، تحول‌گرا، فرهمند و معنوی است.

تئوری رهبری خدمت‌گزار موضوعی است که هم در مجامع دانشگاهی و هم در مجامع عمومی مورد توجه قرار گرفته است و امروزه نویسندگان زیادی از رهبری خدمت‌گزار به عنوان تئوری

معتبر و مدرن در زمینه رهبری سازمان‌های آموزشی یاد کرده اند. اما این تئوری برای نخستین بار در سال ۱۹۷۰ در مقاله‌ای تحت عنوان «خدمت‌گزار در نقش رهبر» توسط رابرت گرین لیف، بنانهاده شد و مورد استفاده قرار گرفت بر اساس گفته گرین لیف رهبر باید در ابتدا به نیازهای دیگران توجه کند (زارعی ۱۳۹۳، ص ۱۷۹)

در رهبری خدمتگزار، خدمت باید محرك و انگیزه اولیه باشد.

سبک رهبری خدمتگزار هنگامی متصور است که رهبر خود را در موقعیت خدمت کردن به پیروان و زیردست قرار دهد، خود خدمتی محرك و انگیزه رهبر نیست؛ بلکه او باید بر قله برنامه انگیزشی بالاتر، یعنی توجه و تمرکز به نیاز پرسنل سازمان آموزشی صعود کند (آقایروز ۱۴۰۰، ص ۱۳۲)

تئوری رهبری تبدیلی یا تحولی (Transformational leadership) نخستین بار از سوی «دانتون» به کارگرفته شد. فرآیند شیوه، رهبری تحول‌گرا از طریق گفتار و کردار کل جامعه را دچار تحول می‌کند و لذا نفوذ فراوانی در میان پیروان خود دارد.

تئوری شخصیتی رهبری فرهمند یا کاریزماتیک

برای واژه ترکیبی تئوری رهبری فرهمند آنچه در تعریف آن آمده است، این است که با توجه به ویژگی‌های منحصر به فرد رهبران فرهمند، نگرش و توانایی رهبری فرهمند در ترغیب کارکنان به تحقق هدف‌های بلند پروازانه است (زارعی ۱۳۹۳، ص ۶۷)

کسانی قدرت خارق‌ای در حالات، تغییرات و تحول باورها، ارزش‌ها و عملیات پیروان از خودشان داده اند رهبران کاریزماتیک و یا رهبران تغییر و تحول نامیده می‌شوند.

رابرت هاوس ارائه دهنده تئوری مسیر - هدف بر این باور است که سه ویژگی زیر را می‌توان به منزله ویژگی‌های چنین رهبرانی برشمرد: ۱. اعتماد به نفس؛ ۲. تسلط بر خویشتن؛ ۳. اعتقاد راسخ به باورها و عقاید خود (آقایروز ۱۴۰۰، ص ۱۳۰)

رهبری معنوی کسی است که با استفاده از ارزش‌ها، طرز تلقی‌ها و رفتارهایی که لازمه

انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم کند.

وی این کار را در دو مرحله انجام می‌دهد: الف) در حالی که تمامی رهبران و پیروان سازمانی احساس می‌کند که دارای شغل با اهمیت و معنادار هستند، رهبری معنوی، اقدام به ایجاد

چشم‌انداز مشترك مي‌کند؛ ب) رهبري معنوي با استقرار فرهنگ سازماني - اجتماعي، بر اساس ارزش‌هاي انساني موجب مي‌شود کارکنان علاقه خاصي به شخصيت خود و ديگران نشان دهد و اين احساس در آنان به وجود مي‌آيد که سايرين نیز مهم اند و بايد از آنان به خاطر شغل‌شان قدرداني شود (آقايروز ۱۴۰۰ ص ۱۳۴)

پيشينه تحقيق

عرصة حيات اجتماعي بشر عموماً و سازمان‌هاي آموزشي خصوصاً، از ابتدای خلقت از پديده رهبري خالی نبوده و شايد تا ازل نیز خالی نباشد.

به قول باس از سپيده دم اولين تعاملات بشري، بدون شك موضوع رهبري به عنوان يك اصل اصيل وجود داشته است. بررسی و جستجو در اسناد مکتوب اعصار کهن به قدمت ۵۰۰۰ سال پيش، اصل مقوم و متيني در رابطه با رفتار رهبري را مطرح می‌نماید. بنابراین، مطالعه رهبري، يك هنر باستانی و يك پديده جهان‌شمول است و افرادي چون افلاطون (که کتابي تحت عنوان جمهوري دارد)، سزار مصريان در باره اهميت و نقش رهبر صحبت کرده اند (شسخزاده، ۱۳۹۲ ص ۱۵)

موضوع رهبري از منظر پیامبر (ص) به قدری حیاتی دانسته شده است که حضرت (ص) آن را در ساده‌ترین شکل اجتماعي تاکيد فرموده اند (إذا كان ثلاثة في سفر فليؤمروا أحدهم) «اگر سه نفر در سفر باشند، بايد یکی شان را به عنوان امير و سالار انتخاب کنند».

آن حضرت در سيرة عملی و نظری خود به اين امر توجه خاصی داشته اند؛ چرا که اصلاح آحاد جامعه با وجود رهبران شايسته امکان پذیر است و نیز رهبران هستند که انسان‌ها را به سوی سعادت ابدی هدايت می‌کنند.

اگر انسان‌ها عموماً و مسلمين خصوصاً از جهت رهبري نقص داشته باشند و يا اساساً در عرصه‌هاي زندگاني در اندك زماني بدون رهبر باشند، ممکن است رفتار خسران غير قابل جبران بشوند.

در عين حال، بررسی‌ها و مطالعات انجام شده نشان مي‌دهد، پيرامون طراحي رهبري در سازمان‌هاي آموزشي با نگرش به منابع اسلامي، اثر و يا آثار مستقلي وجود ندارد. بلکه در مواردی

در این جهت بحث‌های پراکنده، غیرمستقل و یا استطرادی انجام شده است، یا تنها به طرح تئوری اکتفا شده است و در باره طراحی عملی آن سخنی به میان نیامده است و یا کمتر بدان پرداخته شده است. ما در ذیل به برخی از این آثار اشاره می‌کنیم:

۱. القيادة الادارية في الاسلام

کتاب فوق نوشته شخصی است به نام عبدالشافی محمد ابو العینین، در الازهر مصر به زبان عربی در ۳۵۴ صفحه در سال ۱۴۱۷ ق، تدوین شده است و دارای ۴ باب که هر یک از آنها فصولی به عنوان زیر مجموعه خودش را دارد و در مجموع ۹ فصل می‌شود که باب‌های یاد شده عبارتند از:

باب اول: رهبری اداری، مقومات و عناصر آن در رهبری اداری معاصر؛

باب دوم: تحلیل روش بحث در رهبری اداری؛

باب سوم: رهبری اداری، مقومات و شرایط رهبری در شریعت اسلامی؛

باب چهارم: رهبری اداری معاصر و عناصر آن در آینه رهبری اسلامی.

مزیت کتاب، استفاده از آیات قرآنی است هرچند به نظر می‌رسد تحلیل درستی از مباحث ارائه نشده است.

اشکال عمده کتاب این است که عنوان آن رهبری اداری در اسلام است؛ ولی مباحث، کلیاتی در رهبری است. همچنین، الگویی از رهبری در سازمان‌های آموزشی نیز ارائه نشده است؛ از این رو خلأ اصلی در نبود الگویی رهبری در جهت فوق همچنان دیده می‌شود.

۲. در عصر و زمان ما کتاب امامت و رهبری اثر مرتضی مطهری که در ۱۷۰ صفحه و توسط انتشارات صدرا در سال ۱۳۴۹ به چاپ رسانیده است. ایشان بعد از پیشگفتار، به مباحثی چون: معانی امامت، مراتب آن، امامت و بیان دین پس از پیامبر(ص)، به بررسی کلامی امام، آیه الیوم یس ...، امامت در قرآن و امامت از دیدگاه ائمه(ع) اشاره می‌کند.

این کتاب قوت‌ها و ضعف‌های خودش را دارد.

از جمله ضعف‌های کتاب فوق، طرح مباحث به صورت کلی است و در ترسیم و تصویر طراحی رهبری در سازمان‌های آموزشی ایفای نقش نکرده؛ لذا از این جهت دارای کاستی زیادی

بوده و اساساً هدف نویسنده در طرح مباحث فوق، تحلیل رهبری آموزشی در سطح سازمان‌های آموزشی نبوده است.

۳. کتاب رهبری در اسلام اثر محمد مهدی ری‌شهری در ۱۳۷۵ در مرکز دارالحدیث قم چاپ شده است. بحث‌های مانند انواع امامت و رهبری، امامت ابراهیمی، امت ابراهیمی، رهبری فرعون، جامعه فرعون و انواع رهبری ارزشی را مطرح کرده. این کتاب دارای نقاط قوت مخصوص به خود است و با توجه به آشنایی نویسنده به علوم قرآنی، مباحث علمی خوبی طرح نموده و موضوع فوق را به صورت کلان به بحث گذاشته است.

اما مقومات و عناصر تشکیل دهنده رهبری اسلامی بیان نشده و نیز نگارنده کتاب اساساً در پی طراحی الگوی رهبری در اسلام با سطح تحلیل سازمان نبوده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای دستیابی به نظریه رهبری در سازمان‌های آموزشی، با نگرش به منابع اسلامی و تدوین الگوی آن، به عنوان یک پژوهش اکتشافی شایسته است به مؤلفه‌های رهبری آموزشی و ابعاد آن پرداخته شود. که اولین بعد از ابعاد سه‌گانه رهبری (معرفتی، عاطفی، رفتاری) بعد معرفتی با زیرمجموعه‌های مخصوص به آن است.

تحلیل سؤال فرعی اول: منظور از بعد معرفتی رهبری آموزشی چیست؟

خدای عالم قوه به نام معرفت و عقل به انسان کرامت نموده است؛ تا به وسیله آن به تفکر و آگاهی بسیط دوران اوان زندگانی خویش عمق بخشد و به این ترتیب بتواند رفتار و غرابز خویش را سامان و سازمان بخشد و به مسیر اصلی آن هدایت کند (حسن ملکی ۱۳۸۹، ص ۶۱).

در الگوی رهبری آموزشی از منظر منابع اسلامی، بعد معرفتی آن بر بنیان و بنیادهای فکری زیربنایی مانند معرفت‌شناسی، هستی‌شناسی، انسان‌شناسی و ارزش‌شناسی در نگاه توحیدی مبتنی است. در حقیقت موارد فوق عناصر و اجزای مهم بعد معرفتی یک مدیر و نیز رهبری آموزشی است و تمام گزاره‌های دینی به اینها برمی‌گردد و شناخت عمیق و دقیق آنها به شناخت اساسی رهبری آموزشی خواهد انجامید.

الف) معرفت‌شناسی از نقطه نظر رهبری آموزشی اسلامی، در باره نحوه کسب معرفت، آگاهی و

شناخت او از پدیده‌ها برمی‌گردد.

ب) هستی‌شناسی به درک و دیدگاه او نسبت به عالم هستی برمی‌گردد.

ج) انسان‌شناسی به درک و دیدگاه رهبر نسبت به ماهیت انسان و چیستی برمی‌گردد. (شفیعی ۱۳۹۷، ص ۶۰).

د) ارزش‌شناسی در قالب امر و نهی از سوی خدای عالم، نیز به درک و دیدگاه رهبر آموزشی نسبت به فهم ماهیت امور ارزشی و ضدارزشی و همچنین دستورالعمل‌های از پیامبر (ص) و علی (ع) در زمینه رهبری آموزشی که در دوران خلافت به ما رسیده که عمل به آنها ضروری و لازم و مبنای برای پایه‌گذاری مباحث رهبری آموزشی با نگاه به منابع اسلامی است، می‌باشد (آقا پیروز ۱۴۰۰، ص ۱۵).

تحلیل سؤال فرعی دوم: منظور از بعد عاطفی در رهبری آموزشی چیست؟

با توجه به این مفهوم، رهبران سازمان‌های آموزشی، پیش از پرداختن به هدایت پرسنل سازمان، در قدم نخست باید نسبت به اعضای سازمان‌های آموزشی عطف و شفقت داشته باشند؛ تا بتوانند در امر آموزش بر قلب‌های متریان خویش نفوذ پیدا کنند که در نتیجه به آسانی جمعه به مکتب آورند طفل گریز پا را و همچنین خود رهبری آموزشی هدایت یافته باشند؛ زیرا اولاً انبیاء و اولیای خدای (ع) با این توصیفات، مخصوصاً ارتباط عاطفی، اهل نجات شدند. مثلاً یونس (ع) از شکم ماهی با عالم ربوبی ارتباط عاطفی برقرار کردند و در نتیجه توانستند بسیاری از مشکلات را از سر راه بردارند و همچنین زکریا (ع) با استفاده از این بعد توانست مشکل خویش در زمان پیری یعنی نداشتن فرزند و نیز مشکل پیری همسر و نازایی آن را حل و فصل کند (انبیاء، ۹۰).

اگر در جنگ‌های جهانی اول و دوم میلیون‌ها انسان کشته و زخمی شدند، به این خاطر بود که رهبران و سران دولت‌های آن زمان از این بعد رهبری بودند.

تحلیل سؤال فرعی سوم: منظور از بعد رفتاری رهبری آموزش چیست؟

بر اساس مطالب پیشین با تحقق مؤلفه معرفت‌شناسی می‌توان به صلاحیت و شایستگی علمی و معرفتی مربوط به یک مدیر و یا یک رهبر آموزشی دست یافت، چنانچه با تحقق مؤلفه

عاطفة توحیدی می‌توان به عبودیت و بندگی بایسته مولای حقیقی رسید. با توجه به اینکه دو مولفه یادشده تأثیر مستقیم بر مولفه رفتار توحیدی دارد و شدت و ضعف آن دو، بر شدت و ضعف مولفه سوم اثرگذار است. بنابراین، تحقق دو عنصر پیشین مآلاً پرورش رهبری آموزشی در بین نیروهای سازمانی آموزشی را به دنبال خواهد داشت.

با وجود این، اولاً تمرکز اصلی در مولفه رفتار بر «تعامل رفتاری رهبر با پیروان» استوار است و ثانیاً با تحقق این بعد می‌توان به تبیین و تدوین شیوه رهبری اسلامی دست یافت.

عناصر رفتار رهبری آموزشی در محور توحیدگرایی رفتار توحیدی دارای دو عنصر انگیزه الهی و مردم‌داری است که مردم‌داری نیز دارای دو عنصر که عبارتند از نرمش و مدارا و شدت و حدت عمل و بالاخره، باید گفت: عناصر رفتارت دارای در سه عنصر است.

۱. انگیزه و خلوص الهی رهبری ۲. مردم‌داری او با دو شاخه آن یعنی مدارا و شدت عمل.

یک) انگیزه الهی

هرکسی در ۱. انجام امورات شخصی خویش به دنبال انگیزه و یا انگیزه‌هایی است؛ ۲. همچنین در فعالیت‌های اجتماعی، ۳. تعامل با خدای (تعالی)، ۴. با دیگران ۵. و بالاخره در برخورد با طبیعت، انگیزه‌های مردم در اقصی نقاط جهان و در زمان‌های مختلف تفاوت فراوانی دارد. از باب مثال در فعالیت‌های اجتماعی، ممکن است انگیزه یکی قوم‌گرایی، از دیگری حزب‌گرایی و سازمان‌گرایی و امثال اینها باشد.

حال بایسته است سراغ گزاره‌های دینی برویم و رویکردهای قرآنی را بررسی و با این دید به موضوع نگاه کنیم.

قُلْ إِنَّمَا أَعْظَمُكُمْ بِوَاحِدَةٍ أَنْ تَقُومُوا لِلَّهِ مَشْنَىٰ وَفِرَادَىٰ ثُمَّ تَتَفَكَّرُوا مَا بِصَاحِبِكُمْ مِنْ جِنَّةٍ إِنْ هُوَ إِلَّا نَذِيرٌ لَّكُمْ بَيْنَ يَدَيْ عَذَابٍ شَدِيدٍ (سبأ، ۴۶) بگو: فقط شما را به يك نکته پند می‌دهم که برای خدا قیام و اقدام کنید (آن هم) دوتا دوتا و تك تك، سپس فکر کنید (خواهید دانست که) این یار (مهربان) شما را جنونی نیست، او جز بیم‌دهنده شما در پیشاپیش عذابی سخت (عذاب آخرت)

نیست.

و المعنى: إنما أعظكم بواحدة إن فعلتموها أصبتم الحق و تخلصتم: و هي: أن تقوموا لوجه الله خالصاً، یعنی در کارهای تان انگیزه الهی داشته باشید (زمخشری ۱۴۰۷، ص ۵۹۰) بالاترین مورد و مصداق انگیزه الهی یا قیام خالصاً لله، پذیرش ولایت؛ لذا علامه طباطبایی (ره): مراد از آن بواحدة و یک چیز در آیه شریفه ولایت است و در تفسیر و توضیح این نکته می‌گوید: در احتجاج حدیثی از امیرالمؤمنین (ع) نقل می‌کند که فرمود: منافقین به رسول الله (ص) عرض کردند: «آیا بعد از واجباتی که تا کنون پروردگارت بر ما واجب فرموده تکلیف دیگری هنوز مانده یا همه تکالیف بیان شده؟» در پاسخ این سؤال منافقین، خدای تعالی این آیه را نازل فرمود: "قُلْ إِنَّمَا أَعْظُكُمْ بِوَاحِدَةٍ" یعنی بگو من شما را به یک چیز پند می‌دهم و مراد از آن یک چیز ولایت است آن گاه آیه "إِنَّمَا وَلِيُّكُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَالَّذِينَ آمَنُوا الَّذِينَ يُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَهُمْ رَاكِعُونَ" در بیان آن نازل شد و در بین امت هیچ اختلافی نیست که در آن روز و قبل از آن کسی از مسلمین جز یک نفر در رکوع صدقه نداده است (طباطبایی ۱۳۷۴، ۲۷)

پس بر اساس دستور قرآن رهبری آموزشی باید در امور فردی و اجتماعی خویش اخلاص داشته باشد و به جز انگیزه الهی دیگر انگیزه‌ها را در آنها دخیل نکند و روایات نیز می‌گوید: شرط پذیرش تمامی اعمال داشتن خلوص و انگیزه الهی است چنانچه پیامبر (ص) به ابن مسعود دستور می‌دهد و می‌گوید: إِذَا عَمِلْتَ عَمَلًا فَأَعْمَلْ لِلَّهِ خَالِصًا لِأَنَّهُ لَا يَقْبَلُ مِنْ عِبَادِهِ الْأَعْمَالَ إِلَّا مَا كَانَ خَالِصًا (مجلسی، ۱۴۰۳)

در نتیجه مدیر و رهبر آموزشی، اولاً خودش اخلاص و انگیزه الهی داشته باشد، ثانیاً این امر را به متریان خویش نیز آموزش دهد و ثالثاً این امر ثمرات و برکات فروانی برای او، متریان و سازمان آموزشی او خواهد داشت.

دو) رفتار سازمانی و شیوه‌های رهبری

هرچند ما در گستره و دامنه مفهوم رهبری قائل به توسعه شدیم و آن را از جایگاه کلانش که به زعم اکثریت، از مفهوم رهبری، سطح کلان سیاسی آن به ذهن متبادر می‌شود؛ اما ما این مفهوم را تا سطح نیمه کلان و حتی تا سطح خرد خانه و مدرسه توسعه دادیم.

در عین حال، در باره اهمیت مردم و یا پیروان باید گفت: همانگونه که مردم در حکومت‌ها و مدیریت‌ها رکن هستند، در اینجا نیز اولاً رهبری بدون توجه به مردم معنا و مفهومی پیدا نمی‌کند؛ زیرا مسئولیت هدایت برای رهبری مثبت و ضلالت برای رهبری منفی منهای مردم تحقق پیدا نمی‌کند و ثانیاً بحث‌های مانند شیوه‌های رهبری، بدون در نظر گرفتن مردم موضوعیتی نخواهد داشت.

شیوه‌های رفتار سازمانی رهبری آموزشی و عناصر آن

الف) رفق و مدارا با افراد سازمانی

واژگان نرمی، رفق و مدارا به يك معناست. رفق: (بکسر اول) مدارا. ايضاً مَرْفَقٌ (بکسر اول و فتح فاء) و آن ضد خشونت است. رفيق: مدارا کننده (دوست) (قرشي ۱۳۷۱، ۳، ص ۱۱۱)

در گزاره‌های اسلامی ۱. گاه در راستای تشویق به آن به رهبر آموزشی گوشزد می‌کنند که رفق عنصر مهم در شیوه رهبری و عمل خردمندان محسوب می‌گردد، مانند: أَدْرِكُ النَّاسَ لِحَاجَتِهِ ذُو الْعَقْلِ الْمُرْتَفِقِ (آمدی ۱۳۶۶، ص ۵۲)

۲. گاه می‌گویند: اگر رهبر آن را نداشته باشد به هدف و مقصد خویش نمی‌رسد: مَنْ لَمْ يَلِنْ لِمَنْ دُونَهُ لَمْ يَنْلُ حَاجَتَهُ هِرْ رَهْبِرِي كِه بَرَاي پَرَسَنَل خَوِيش نَرْمِي نَكُنْد بَه حَاجَت وَ هَدَف خُود نَرَسْد يَعْنِي طَبِيعَتًا وَ عَادَةً نَرَسْد، يَا حَقَّ تَعَالَى نَكْدَارْد كِه اُو بَه حَاجَت خُود بَرَسْد (آمدی ۱۳۶۶، ص ۲۵۰)

۳. و بالآخره گاه اخطار شدیدی در عدم اتصاف رهبری به آن می‌دهد، به گونه که در آیه ذیل به بالاترین رهبری آموزشی، یعنی پیامبر خاتم (ص) می‌گوید: که اگر آن را نداشت اساساً موضوعیت رهبری او منتفی بود و تمامی اوصاف شاخص آن تحت الشعاع قرار خواهند گرفت: فِيمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لَنْتَ لَهُمْ وَ لَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَ اسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَ شَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ. (آل عمران ۱۵۲)

پس به برکت رحمتی از جانب خداوند با آنها (امت خود) نرم‌خو شدی و اگر بدخلق و سخت‌دل بودی حتماً از اطرافت پراکنده می‌شدند. پس، از آنها درگذر و برایشان آمرزش طلب و در کارها با

آنان مشورت نما و چون تصمیم گرفتی بر خدا توکل کن، که بی تردید خداوند توکل کنندگان را دوست دارد.

این آیه شریفه علاوه بر اشاره به تعریف رهبری اسلامی در سازمان آموزشی، دو سوی پیکان در پیوستار شیوة رهبری اسلامی از منظر قرآن را نشان می‌دهد، به رفق و مدارا و سه عنصر آن، یعنی عفو خطاکار، طلب‌آمزش برای آنان و نیز مشاوره با آنها را معرفی می‌کند.

ب) شدت عمل با افراد سازمانی

بر اساس مبانی انسان‌شناسی اسلامی، عالم‌هستی با تمامی طول و عرضش برای تکامل انسان آفریده شده است، این موجود عصارة هستی، دارای شرافت و کرامت ذاتی بوده و باید از استعدادهاي خود برای نیل به سعادت، بهره‌مند شود، از این رو، چنین مخلوقی را نمی‌توان همچون ابزاری در تمامی نظام‌ها و نظام سرمایه‌داری، فدای افزایش سودآوری کرد. از این منظر، نگاه استثماري به انسان محکوم و ممنوع است.

در کل، شیوة رهبری در مدیریت اسلامی کریمانه است؛ زیرا بر کرامت ذاتی انسان‌ها استوار است.

این شیوه مستفاد از کلام علی (ع) است که می‌فرماید: *وَ اَخْلَطِ الشَّدَّةَ بِضَغْثٍ مِنَ اللَّيْنِ وَ اَرْفُقْ مَا كَانَ الرَّفْقُ اَرْفَقَ وَ اعْتَرَمَ بِالشَّدَّةِ حِينَ لَا تُغْنِي عَنْكَ اِلَّا الشَّدَّةُ (نهج البلاغه صبحی صالح، نامه ۴۶)* رهبر باید نرمش حداکثري را با شدت حداقلی در سازمان ترکیب کند و در مواجهه با افراد، اصل بر نرمش قرار دهد و در هنگام ضرورت، شدت عمل نشان دهد.

اما اگر انسان را موجود لئیم و پست تصور کنیم، شیوة رهبری، در تمامی مکان‌ها و زمان‌ها مستبدانه، بر اساس زور، فشار و خوارکننده است.

حال سؤال اساسی این است که بر اساس این دیدگاه چگونه باید با چنین موجودی در تعامل بود؟ آیا پیوسته و به صورت اطلاق باید او را تکریم کرد و مورد لطف و الطاف قرار داد؟ باید همیشه با او با رفق و مدارا برخورد نمود؟ یا باید گفت: حکم فوق‌داری تبصره است. یعنی تکریم انسان به این نیست که پیوسته مورد لطف مدیرعالي و رهبر قرار گیرد بلکه در مواردی به صلاح

اوست که با حدت و شدت با او رفتار شود.

در هر صورت، گزینه اخیر درست است، یعنی در مواردی به صلاح او یا مجموعه انسانی است که با تندي و شدت با او رفتار شود؛ زیرا همانگونه که در آیات (حجر، ۸۸) و روایات (نهج البلاغه صبحی صالح، نامه ۶۳، ص ۴۲۷) اصلی به نام دوستی و محبت نسبت به انسان وجود دارد، اصلی به نام شدت عمل نیز در منابع فوق داریم (علی آقا پیروز، ۱۳۹۰، ص ۱۵۲)

نتیجه گیری و پیشنهادات

یکی از آرزوهای مهم ما به صورت خواسته و یا ناخواسته، این است که بتوانیم جهانی بهتری بسازیم، دنیای خرد و کلان بهتری داشته باشیم و تغییرات مطلوبی ایجاد کنیم...

برای این هدف مجهز شدن به فنون و مهارت‌های تغییر مردم، تغییر شرایط، به دست آوردن تغییرات مطلوب و پاسخ‌های مطلوب از فعالیت‌های مهم ضروری و حیاتی آموزشی است.

در حقیقت موفقیت سازمان‌های آموزشی یا پرسنل سازمانی (آموزشی، پزشکی، تجاری، نهادهای دولتی، مذهبی و امثال آنها) تاحدی زیادی به نقش رهبری شایسته و بایسته مرتبط است؛ زیرا رهبران موفق عموماً و رهبری آموزشی خصوصاً، همواره در پی ایجاد تحول، کارایی (بیشترین بازده و تولید با کمترین هزینه)، اثربخشی (نگاه به اهداف) هستند. آنها می‌کوشند تا از موقعیتها و فرصت‌ها بیشترین استفاده را ببرند.

آنان با نفوذی ویژه‌ای که دارند پیوسته در زیردستان و پیروان خود در پی کارآرایی، اثربخشی و در نتیجه بهره‌وری انگیزش ایجاد می‌کنند و بالاخره اشتباهات را اصلاح می‌کنند و سازمان را در جهت اهدافش سوق می‌دهند. ما به بعضی از نتایج و یافته‌های این تحقیق فهرست‌وار اشاره می‌کنیم:

۱. با توجه به سؤال فرعی اول، یکی از نتایج به دست آمده در این تحقیق این است که عقل در زندگی انسان‌ها نقش تعیین‌کننده‌ای دارد. ابتکار، نوآوری و خلاقیت انسان که موجب تحول و تکامل انسان و جامعه انسانی می‌شوند، همه از جلوه‌های عقل آدمی است. حتی می‌توان گفت: سعادت و شقاوت انسان به مقدار عقل و نحوه بهره‌گیری او از این نعمت الهی بستگی دارد (ملکی، ۱۳۸۹، ص ۶۲).

۲. رهبر آموزشی در صورتیکه دارای بعد معرفتی باشد، نه تنها می‌تواند در قلوب پرسنل سازمانی خویش نفوذ کند، بلکه قادر است از مرز جغرافیایی و سازمانی خود عبور کند و در دیگر جغرافیا و در دل‌های مردم دور دست دنیا و حتی غیرهم مذهب نفوذ کند.

۳. با توجه به سؤال فرعی دوم، در بعد عاطفی ثابت شد که اگر رهبری آموزشی مجهز به آن باشد، نه تنها قادر است مشکلات فردی خود را حل و فصل کند، بلکه با استفاده از آن می‌تواند گره‌گشای مشکلات سخت و پیچیده‌ای اجتماعی نیز باشد و در نتیجه بر قلوب مردم حکومت کند.

۴. سبک و شیوة رهبری در سازمان‌های آموزشی با نگرش به منابع اسلامی، که موضوع این پژوهش است، بر اساس منابع فوق، کریمانه و مبتنی بر کرامت‌ذاتی انسان‌هاست. یعنی اولاً با توجه به ابعاد جامع رهبری آموزشی از نگاه منابع اسلامی، این نظریه نسبت به نظریه‌های غربی از جامعیت بالایی برخوردار است و ثانیاً باز با توجه به منابع مذکور ثابت شد که انسان موجود کریم‌الذات است و سبک و شیوة رهبری آموزشی نیز باید با آن همسو باشد و نظریة بدینانه و در نظر داشت انسان به منزلة موجود پست و در نتیجه شیوة بدینانه، مستبدانه و خوارکننده مدیر و رهبری آموزشی نسبت به این موجود مردود است.

در پایان پیشنهاد را در دو حوزه علمی و کاربردی بیان می‌کنیم.

یک) در این زمینه کاری بیشتری انجام شود و اگر کار به صورت گروهی انجام شود، بازده مطلوب‌تر و نتایج بهتری دارد.

دو) پیشنهاد می‌شود: این اثر در سازمان‌ها عموماً و در سازمان‌های آموزشی خصوصاً مورد استفاده و به کار گرفته شود تا ان شاء الله بازده و نتایج بهتری را به ارمغان آورند.

کتابنامه

قرآن

نهج البلاغة

- انصاری، عذرا، (۱۳۷۸)، جلوة ولایت، گزارش و تحلیلی از زندگانی امیرالمؤمنان علی (ع) قم، دفتر تبلیغات اسلامی.
- پیروز، علی آقا، (۱۳۹۰)، رهبری در مدیریت اسلامی، سال اول، شماره سوم، زمستان.
- تمیمی آمدی، عبد الواحد بن محمد، تصنیف غررالحکم و دررالکلم، قم، دفتر تبلیغات.
- جنتی، جواد، (۱۳۹۳)، شاخصهای اساسی رهبران موفق از منظر اسلام،
- ملگی، حسن، (۱۳۸۹) تعلیم و تربیت اسلامی رویکرد کلان‌نگر، تهران، عابد، چاپ ۱.
- حسینزاده، محمد، (۱۳۹۳)، مبانی معرفت‌شناسی، قم، انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، چاپ ۱۲.
- حق وردی، مریم، (۱۳۹۱) مؤلفه‌های رهبری بصیر آموزشی با تأکید بر آموزه‌های دینی، تهران، دانشگاه امام صادق (ع).
- دیلتز، رابرت، (۱۳۸۴)، ان. ال. پی و رموز موفقیت در مدیریت و رهبری، ترجمه مهدی قراچه داغی، چاپ ۳، تهران، پیکان.
- راغب اصفهانی، حسین، (۱۳۸۸)، ترجمه و تحقیق الفاظ قرآن، غلام‌رضا خسروی، چاپ ۴.
- زارعی متین، حسن، (۱۳۹۳)، مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته، تهران، نشر آگه.
- زمخشری، محمود، (۱۴۰۷)، الکشاف عن حقائق غوامض التنزیل، بیروت، دار الکتب العربی.
- شیخ‌زاده، محمد، (۱۳۹۲)، رهبری خدمتگزار، پارادایم نوین رهبری از دیدگاه اندیشمندان مدیریت، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- شفیعی، عباس، (۱۳۹۷) رهبری و تحول سازمانی در اسلام، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- طباطبایی، (۱۳۷۴) سید محمد حسین، ترجمه تفسیر المیزان، قم، دفتر انتشارات اسلامی جامعه‌ی مدرسین حوزه علمیه قم.
- قاسمی، محمد جمال الدین، (۱۴۱۸ ق)، محاسن التاویل، بیروت، دار الکتب العلمیه.
- قرشی، سید علی اکبر، (۱۳۷۱) قاموس قرآن، تهران، دار الکتب الإسلامیه.
- کمیل، وایلز، (۱۳۸۲) رهبری و مدیریت آموزشی، ترجمه محمدعلی طوسی، تهران، مؤسسه عالی آموزش و پرورش و مدیریت و برنامه ریزی.

کلینی، محمد بن یعقوب (١٤٠٧ ق)، الکافی، تهران (ط - الإسلامية).
مصطفوی، حسن (١٤٣٠ ق) التحقیق فی کلمات القرآن الکریم، بیروت.
مجلسی، محمد باقر بن محمد تقی (١٤٠٣ ق)، بحار الأنوار (ط - بیروت) - بیروت.
محدثی، جواد، (١٣٨٣) فرهنگ عاشورا، قم، نشر معروف.