



(تبیین ویژگیهای عملکردی رهبری معنوی در سازمان ها مبتنی بر سیره انبیاء در قرآن کریم)

1 زینب اثنا عشری² دکتر نیکو دیالمه

1 کارشناسی ارشد، پردیس خواهران، دانشگاه امام صادق(ع)، ایران

(z-asna@hotmail.com)

2 استادیار، پردیس خواهران، دانشگاه امام صادق(ع)، ایران

(nikoo_dialameh@yahoo.com)

چکیده

در سازمان های کنونی به نظر می رسد کارکنان در مشاغل خود به دنبال چیزی بیش از تنها پاداش های اقتصادی هستند و پاسخگویی به این نیاز اساسی کارکنان سازمان مستلزم ورود معنویت و به طور ویژه رهبری معنوی به سازمان ها می باشد. بنابراین دست یابی به ویژگی های رهبران معنوی موفق که بتوانند سازمان را از چالش های موجود برهانند می تواند راه گشایی برای معنویت سازمان باشد. اما بررسی آیات و روایات نشانگر آن است که معنویت در دیدگاه جامع اسلام بسیار فراتر از آن چیزی است که در اندیشه معاصر مطرح می شود. همچنین در آیات و روایات اسلامی همواره از رهبران معنوی موفق نام برده اند که به این نیاز بشری به طور کامل پاسخ داده اند؛ بنابراین پژوهش پیش رو با بررسی آیات و روایات به تبیین ویژگیهای عملکردی رهبری معنوی در سازمان ها مبتنی بر سیره انبیاء پرداخته است. رویکرد این پژوهش کیفی و با روش توصیفی-تحلیلی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش قرآن کریم و روایات ائمه معصومین (علیهم السلام) است و نمونه آماری این پژوهش به روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شد. اما بر اساس یافته های پژوهش ویژگیهای عملکردی رهبران معنوی عبارت است از: مبارزه با جهل و بصیرت زایی، حل اختلاف، گفتار نیک، گفتگوی سازنده، انگیزش مبتنی بر بیم و امید، الگو سازی و تنبیه و بازخواست مصلحانه.

واژه های کلیدی: معنویت، رهبری معنوی، ویژگیهای عملکردی، سیره انبیاء

(Explaining the functional characteristics of spiritual leadership in organizations based on the prophets in the Holy Quran)

zeinab, Esnaashary¹, Nikoo, Dialameh²

¹- Department of educational management, imamsadeq university, tehran, iran.

(z-asna@hotmail.com)

²- Department of educational management, imamsadeq university, tehran, iran.

(nikoo_dialameh@yahoo.com)

Abstract:

In the current organizations, seems that employees in their jobs are looking for something more than just economic rewards And meet the basic needs of staff requires the entering of spirituality and in particular spiritual leadership to the organizations, so accessing to spiritual leaders successful characteristics That could deliver the organization's challenges can be usefull for the organisations spiruallity. but the study of Verses and Islamic traditions indicate



that spirituality in comprehensive view of Islam is far more than what occurs in contemporary thought. Also in verses and Islamic traditions have always mention the successful spiritual leadership that responded to this human need. This Research, paid to explain the functional characteristics of spiritual leadership in organizations based on prophets Sire with the study of verses and Islamic traditions. This research, approach is qualitative and has been done with descriptive-analytic method. The Statistical Society of this Research was Holy Quran and the traditions of the infallible Imams (Lyhm-AlIslam). The sample was selected using purposive sampling. However, based on research findings, the functional Characteristics of spiritual leaders Including: fighting ignorance and imitation, dispute resolution, constructive dialogue, motivation based on fear and hope, modeling, Punished and held accountable for reform.

Keywords: ,spirituality, spiritual leadership, functional characteristics, prophets Sire

مقدمه:

در قرن جدید سازمانها با چالش های فراوانی رو برو شده اند و برای فائق آمدن بر مشکلاتشان دریافته اند که باید تغییراتی در سازمان و مدیریت آن ایجاد نمایند. اما با بررسی سازمان ها می توان دریافت که قلمرو مدیریت و سازمان، چه به لحاظ نظری و چه به لحاظ عملی اخیراً تحت تأثیر نیروی قدرتمند تحت عنوان معنویت قرار گرفته است، که اگر به درستی شناخته شود، به نظر می رسد ظرفیت لازم برای منجر شدن به ژرفترین تشریک مساعی، نه تنها در زمینه های حرفه ای، بلکه برای بروز انسانیت تمام عیار را دارا باشد (کنگر^۱ 1994). تا چند دهه قبل، باور غالب بر این بود که این نیروی عظیم برای جهان مدیریت و بازرگانی مناسب نیست و این موضوع منحصرأ در ادبیات عامه پسند مورد بحث و گفتگو قرار می گرفت. ولی با درک اهمیت این موضوع و نقش آن در موفقیت سازمان ها هم اکنون به عنوان موضوع پژوهش های دانشگاهی و علمی مورد بحث است (رستگار، 1386).

و پس از سالها تحقیق و تجربه، سازمانها به سمتی در حال حرکتند که معنویت^۲ نام گرفته و مقصد و هدف جدیدی برای سازمانها در حال شکل گیری است؛ بنابراین هدف جدید نیز باید حمایت از توسعه معنوی کارکنان و سایر ذینفعان سازمان باشد که این امر در سایه رهبری معنوی که نقش آن تحریک و برانگیختن کارکنان با استفاده از چشم اندازهای معنوی و ایجاد زمینه های فرهنگی بر اساس ارزش های انسانی می باشد (نرگسیان، 1386، ص 31).

محقق در این نوشتار، در پی تبیین مؤلفه های رهبر معنوی با نگاهی اسلامی به معنویت و ارزش های معنوی است. آنچه در رهبری معنوی از منظر دین مبین اسلام بر آن تأکید خواهد شد نه از نوع معنویت بودایی است و نه از نوع معنویت گرایبی آمریکایی. بلکه، بر اساس معنویت ناب اسلامی (منبعث از وحی) به معنای خدامحوری و خداباوری در همه امور است.

¹ Conger

² Spirituality



1- مفهوم معنویت در دیدگاه معاصر:

در واقع معنویت واژه ای سهل و ممتنع است که در حوزه و فعالیت های علمی و عملی متنوعی کاربرد دارد و این ویژگی، تعریف آن را بسیار دشوار می نماید. بنابر این پژوهشگران مختلف، از زوایای مختلفی به تعریف معنویت پرداخته اند و تعاریف بیشماری ارائه داده اند (رستگار، 1385).

برخی از تعاریف ارائه شده توسط صاحب نظران عبارت است از:

معنویت در مورد انسان کامل بودن است، در مورد یکپارچه سازی نیروهایی است که بخشی از ما است. در مورد اتصال به نیروی زندگی است که ما را تعریف میکند و به ما متصل است (ماکسلی^۱ 1999، ص 24). معنوی بودن شامل عمل و اعتقاد هدایت شده به سوی هماهنگی فرد با چیزی است که مقدس خوانده می شود. معنویت امری عمیقاً شخصی است و به همه اعتقادات مذهبی و الگوهای کلی و احساسات و رفتاری گفته می شود که در نهایت به پیوند با خدا منتج می شود (ریزاج 2002، مک نایت 1987). معنویت احساس پایه ای فرد در هنگام اتصال به موجود کامل و یا دیگری است (میتروف و دنتون^۲، 1998). معنویت یعنی یافتن هدف نهایی زندگی و زیستن بر اساس آن. معنویت، جست و جوی مداوم برای یافتن معنای زندگی، وسعت عالم، نیروهای طبیعی موجود و نظام باورهای شخصی^۳ (کاکاباتسه^۳ و همکاران، 2002 و مایر، 2004).

اما با بررسی همه این تعاریف و بررسی نقاط اشتراک و افتراق آنها به این نتیجه می توان دست یافت که منشا اصلی اختلاف نظر ها پیرامون مفهوم معنویت، اختلاف در رویکرد های موجود به این مفهوم و در نهایت ناشی از اختلافات در مبانی معنویت است که از همین وجوه افتراق و اشتراک تعاریف بدست آمده است.

الف) نیروی برتر یا خدا: در باره این بحث دو پرسش به وجود می آید اول آنکه آیا اعتقاد به وجود نیروی برتر برای معنویت ضروری و لازم است یا نه و دیگر آنکه آیا نیروی برتر همان خداست؟ برای پاسخ به پرسش اول باید گفت که دیدگاه متفاوتی از صاحب نظران وجود دارد برخی آنرا ضروری و برخی حتی آنرا مضر می دانند اما با توجه به تعاریف موجود در مورد معنویت مشخص است که قریب به اتفاق آنان وجود نیروی برتر را ضروری می دانند زیرا برای پاسخ به نیاز های ماورایی انسان به آن نیازمندند. برای پاسخ به پرسش دوم نیز تفاوت نظر موجود است برخی نیروی برتر را همان خدا می دانند و برخی تعبیر دیگری دارند (رستگار، 1385، ص 218).

ب) انسان شناسی: در باره اینکه انسان تک ساحتی است یا چند ساحتی دیدگاه های مختلفی وجود دارد. در یک تقسیم بندی نسبتاً جامع «خود» «به» گونه های زیر تقسیم شده است. غیر از بدن که جنبه سطحی و رویین است سه مرتبه وجودی دیگر دارد: یکی ذهن که همان (سیاله) آگاهی است. دومی نفس که فاعل آگاهی است و سومی روح که ساحت عدم تفرد انسان است که در آن انسان حصار فردیت را در هم می شکند و با خدا یکی می شود (ملکیان، 1380، ص 213).

ج) ارتباط با طبیعت: ارتباط فرد با محیط طبیعی در سه قالب (1) استیلای محیط طبیعی بر فرد (2) استیلای فرد بر محیط طبیعی و (3) همزیستی مسالمت آمیز وجود دارد که در هر عصری یکی از این دیدگاه ها بر دیگری برتری داشته است. در مورد اول اعتقاد بر این است که مانیز جزئی از طبیعت هستیم و طبیعت وظیفه نظم دادن به عاملش را دارد، پس ما مانیز شکل می دهد؛ و در

¹ Moxley

² Mitroff & Denton

³ Kakabadse



بیان دیگری طبیعت منبع حیات ماست و وابسته به آن هستیم و در ضمن سریع‌ترین راه پیشرفت انسان را تقلید از طبیعت می‌دانند. سومین حالت همزیستی مسالمت‌آمیز با طبیعت است که بیانگر ارتباط متقابل بین انسان و طبیعت می‌باشد و از آن به ارتباط معنوی بین انسان و طبیعت یاد می‌شود (رستگار، 1385).

د) ارتباط با متافیزیک: ملاحظه متافیزیک یکی زمینه‌های اشتراک و توافق نظر میان دیدگاه‌های مختلف معنوی است. اما دیدگاه‌های مختلفی به متافیزیک و گستره آن موجود است. نظریاتی که متافیزیک را بخشی از جهان و هم‌آغوش با بخش فیزیکی آن تلقی می‌کنند ذیل دیدگاهی واقع می‌شوند که جهان را صرفاً صورتی از متافیزیک می‌داند که در میان دیدگاه‌های مختلف معنویت فقط ادیان الهی متضمن این دیدگاه هستند. اگرچه تصور می‌شود که متافیزیک به عنوان جهان معنوی شامل عناصری از جمله ارواح، فرشتگان، جنیان، بهشت، جهنم و... و خداوند است ولی در دیدگاه ادیان الهی بر الوهیت و ربوبیت خداوند بر تمام عناصر متافیزیک و جهان مادی تأکید می‌شود و قلمرو متافیزیک نسبت به جهان بسی گسترده‌تر است (علم‌الهدی، 1389).

با بررسی همه تعاریف معنویت و ویژگی‌های مشترک بین تعاریف، تعریفی بدست آمده که جامع‌تر از سایر تعاریف به نظر می‌رسد و مورد قبول اکثر محققان نیز هست: «تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، موجودات غیرانسانی و (نیروی برتر) خدا، یا کند و کاوی در جهت آن چه برای انسان شدن مورد نیاز است و جست و جویی برای رسیدن به انسانیت کامل دانسته‌اند» در این تعریف معنویت در برگیرنده توازن، تعادل، حساسیت و پرورش چهار بعد زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی در قالب چهار نوع ارتباط یعنی؛ ارتباط برون فردی، ارتباط میان فردی، ارتباط درون فردی و ارتباط فرافردی می‌باشد. (هینلز، 1995).

1-1 معنویت در سازمان

در طی چند دهه گذشته نیازهای معنوی و غیر کاری افراد سازمان، مورد غفلت واقع شده‌اند و بیشتر تأکید سازمان‌ها و محققان بر عواملی مانند محیط متغیر، رقابت شدید، تکنولوژی، مشتریان، شرکا و... بوده است و سازمان‌ها از طریق آموزش دادن کارکنان خود و افزایش مهارت و پاداش‌های مادی در پی دست یافتن به اهداف خود هستند، اما از مورد بسیار مهم تری که زندگی غیر کاری کارکنان و مدیران است، غافل بوده‌اند؛ و این کم‌توجهی باعث جدایی بین زندگی کاری و غیر کاری کارکنان و نیازهای روحی آنان است، در صورتی که به عقیده اندیشمندان حوزه مدیریت هر دو بعد زندگی کارکنان همزمان و به یک اندازه بر موفقیت سازمان تأثیر گزار است (مشبکی، 1388، ص 185).

از طرف دیگر تأثیر معنویت بر سلامت بیشتر کارکنان و کنترل رفتار آنان، بی‌کفایتی علوم منطقی و عقلایی در حل برخی مسائل به وجود آمده در سازمان، تقاضای مشتریان برای رجوع سازمان‌ها به معنویت، افزایش خلاقیت کارکنان و تعهد آنان و در یک کلام تعالی نیروی انسانی در اثر ورود معنویت به حوزه سازمانها سبب شده است تا این نیاز بیشتر و ملموس‌تر حس گردد (کریشنا کومر و نیک، 2002، ص 157).

اما معنویت در سازمان مفهومی است که دارای چند بعد است. هم شامل معنویت در فرآیند سازمان است (معنویت در کار) و هم شامل محیط کاری (معنویت در محیط کار) و در سطوح مختلفی نیز مطرح است.





شکل 1: ابعاد معنویت در سازمان

معنویت در محیط کاریک درمان روبه جلو و موثر برای مدیریت نوین سازمانها است. محیط کار نیز به مکانی گفته می شود که فرد کار خود را در آن مکان به انجام می رساند. محیط کاری مجموعه ای از ارزش های مقدس، نهایی و ارزشهای تمام سیستم است که روح انسان را قادر به رشد و تکامل می نماید و معنویت در محیط کار نیز به معنی معنویت در فضایی است که فرآیند انجام کار در آن صورت می پذیرد (رستگار، 1389، ص 125).

نکته قابل توجه این است که کارمندان در محیط کار باید بتوانند همه نیاز های معنوی خویش را ارضا نمایند و زندگی بیرونی معنوی داشته باشد. این نیاز های معنوی در قالب ارتباط با نیروی برتر، اختصاص زمان برای عبادت، مدیتیشن و یا در قالب حس رضایت و عضویت و مراقبت از رفتار با همکاران، جهت گیری مسئولانه نسبت به اجتماع، تعهد شدید خدمت به مشتریان و حساسیت نسبت به محیط را بدست بیاورند (ده حقی، 2012).

کار نیز توصیف یک حرفه یا شغلی است که یک فرد آن را انجام می دهد. معنویت در کار یعنی معنویت در شغل یا حرفه ای که فرد آنرا به انجام می رساند (رستگار، 1389، ص 125). معنویت در کار در برگیرنده تلاش برای جستجو و یافتن هدف غایی یک فرد برای زندگی کاری، به منظور برقراری ارتباط قوی میان فرد و همکاران و دیگر افراد که به گونه ای در کار با آنها سرو کار دارند و همچنین سازگاری و یگانگی میان باور های اساسی فرد با ارزش های سازمانش می باشد (میترف و دنتون، 1999).

2- مفهوم معنویت از منظر آموزه های اسلامی:

معنویت واژه ای است که هرکسی آن را درک می کند اما به دلیل وجود تعاریف مختلفی که از آن ارائه شده است دست یابی به تعریف واحد نیاز به دقت و تامل دارد. در اسلام نیز تعاریف اصطلاحی متفاوتی ارائه شده است و افراد مختلف به بیان تعاریفی پرداخته اند.

-معنویت عبارت از نوعی ارتباط با خدای متعال از راه ایمان به خدا و غیب جهان، عواطف و انگیزه های الهی و نیز استعانت از نیروهای غیبی بر اثر قرب الهی است. آثار عملی این ایمان و ارتباط در جهت بخشی به زندگی و نوع نگاه به آن دیده می شود که در قالب اخلاق الهی بروز و ظهور میابد. همه این عناصر یا بعضی از آنها را میتوان معنویت نامید (سقای بی ریا، 1387).

-معنویت عبارت است از حیات طیبه و نورانیت دل از طریق معرفت، ایمان، عمل صالح و بندگی خدا بر اساس شریعت اسلامی؛ و انسان معنوی انسانی است که چیز هایی از عالم معنا درک کرده باشد (الهامی نیا و همکاران، 1390، ص 20).

- معنویت اسلامی به معنای نوعی ارتباط با خدا در جهت رسیدن به مقام عنایت و نیز درک معنای حقیقی هستی و امور مربوط به آن بر اساس تعالیم اسلام. یکی از مصادیق آن استکمالهای معنوی، در نگاه اسلامی خداوند منبع و محور و بخشاینده معنویت است و بدون ارتباط با او از رهگذر بندگی واقعی و عبودیت، معنویت پوج و مجازی است. بنابر این معنویت افاضه ای از سوی حق است و ایمان و عمل صالح راه را برای این افاضه می گشاید (طباطبایی 1363، ج 4، ص: 141)

در تمامی این تعاریف و تعاریف فراوان دیگر، نقاط مشترکی یافت می شود که می توان این نقاط مشترک را مولفه های اصلی تشکیل دهنده مفهوم معنویت معرفی نمود و بررسی این نقاط مشترک جهت دست یافتن به تعریف جامع کمک شایانی می نماید. :

¹ Morteza Raei Dehaghi



1-ارتباط با خدا. 2-توجه به باطن هستی 3-فارغ شدن از وابستگی به مادیات و تعلقات ظاهری 4-عمل بر اساس شریعت اسلام: ایمان و عمل صالح 5-تاکید بر استعداد و توانایی انسان(الهامی نیا، 1390، ص 45)
بر اساس این مطالب می توان به اصول حاکم بر معنویت اسلامی دست یافت. منظور از این اصول، باید ها و نباید های جزئی تری است که جزء لاینفک معنویت اسلامی است و بر اساس مبانی بیان شده، شکل گرفته است.

1. اعتقاد به عالم غیب؛

2. اعتقاد به هدف مندی آفرینش؛

3. عقیده مندی به اختیار انسان و نفی جبر؛

4. بازخوردگرایی نظام آفرینش (هر کنشی، واکنشی مناسب با آن دارد)؛

5. قابلیت انسان برای صعود و سقوط؛

6. نظارت عینی و همیشگی و عادلانه خدا بر انسان و اعمالش

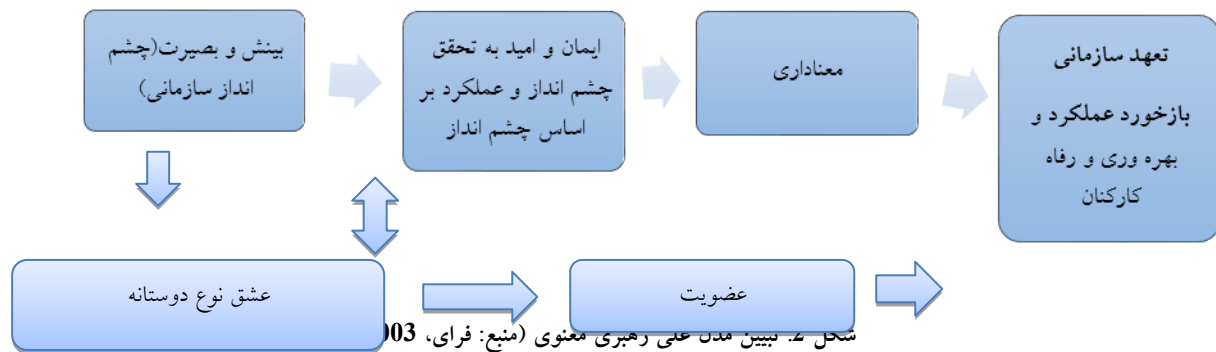
فقدان هر یک از اصول پیش گفته، پایه های معنویت گرایی را در انسان می لرزاند و آن را فاقد توجیه عقلی می کند. از طرفی هیچ یک از اصول یادشده بیرون از تعالیم دینی نیست و از آن مهم تر اینکه هیچ یک از آنها پشتیبانی جز دین ندارد. ایمان به غیب و روز جزا و اعتقاد به هوشمندی جهان آفرینش و دیگر پایه های معنویت، همگی از عناصر و مقومات دینداری نیز هست. بنابراین نمی توان به معنویتی آزاد از دین باور و التزام داشت و یکی را بدون دیگری، ممکن و مطلوب دانست. با توجه به تعاریف سایر اندیشمندان و مبانی معنویت می توان تعریف قابل قبولی از معنویت ارائه داد: معنویت اسلامی عبارت است از زدودن حجاب های مادی و ارتباط قلب انسان با ملکوت از طریق اصلاح رابطه با خداوند (ایمان و عمل صالح، صبر و تقوا) که به همراه خود، یقین (اطمینان)، آرامش، سکینه قلب به همراه می آورد و باجهت دهی به حیات انسان، مقام قرب الهی را به همراه دارد.

3- تئوری رهبری معنوی در دانش مدیریت:

مهمترین تئوری معروف در حوزه رهبری معنوی، به تئوری علی و معلولی مشهور است که فایرهورم و فرای برای نخستین بار آنرا مطرح نموده اند. نظریه رهبری معنوی، نظریه ای علی برای تحول سازمانی و ایجاد سازمانی یادگیرنده و دارای محرک درونی است. این نظریه بر اساس الگوی انگیزش درونی توسعه یافته است که ترکیبی از چشم انداز، ایمان به تحقق هدف، نوع دوستی و بقای معنوی است. هدف رهبری معنوی، توجه به نیازهای اساسی پیروان است تا موجبات بقای معنوی آنان را فراهم آورد. چنین رهبری موجب می شود که کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کنند و به شغلی که دارند، اهمیت بدهند (معناداری (همچنین، به آنها این احساس دست می دهد که شغلشان از نظر سازمان و سایر همکاران نیز اهمیت دارد (عضویت (فرای، 2003)

3-1 نظریه علی و معلولی رهبری معنوی (فایرهورم و فرای 2003):

در این مدل که یک مدل علی است 7 بعد وجود دارد. این ابعاد شامل ایمان و امید به تحقق چشم انداز، بینش و بصیرت، عشق نودوستانه، حس معناداری، حس عضویت، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد است.



در واقع، رهبر معنوی با ویژگی های منحصر به فرد خود، چشم اندازی از آینده سازمان، ایجاد و به گونه ای در کارکنان نفوذ می کند که آنان به تحقق چشم انداز سازمان ایمان آورند و به آینده سازمان، امیدوار باشند؛ به این ترتیب، انگیزه درونی کارکنان را برای تلاش بیشتر افزایش می دهد. از طرف دیگر، با رواج فرهنگ نو عدوستی، موجب می شود که افراد، توجه عمیقی به خود و زندگی گذشته خود کنند و روابط مطلوبی با دیگران برقرار نمایند و از این طریق تعهد و افزایش عملکرد و بهره وری سازمان را به همراه می آورد (فرای، ۲۰۰۳).

در واقع، رهبر معنوی، کسی است که با ارزش ها، طرز تلقی ها 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 می دهد:

- 1- در حالی که هر یک از رهبران و پیروان سازمان، احساس می کنند که شغل مهم و معناداری دارند، رهبر معنوی، چشم انداز مشترک، ایجاد می کند. 2- رهبر معنوی با استقرار فرهنگ سازمانی / اجتماعی بر اساس ارزشهای انسانی موجب می شود که کارکنان، علاقه خاصی به خود و دیگران نشان دهند و این احساس در آنان به وجود می آید که سایرین نیز مهم اند و باید از آنان به خاطر شغلشان قدردانی کرد (فرای، ۲۰۰۳).

4- ویژگیهای عملکردی رهبری معنوی مبتنی بر سیره انبیاء در قرآن کریم:

رهبری معنوی به معنای هدایت و رهبری مردم به سوی معنویت است و نمونه بارز رهبران معنوی در قرآن انبیاء الهی هستند. انبیاء الهی خود انسان هستند بنابر این آگاه به نیازها و شرایط انسان هستند، آگاه از علم غیب اند^۱ و با ملکوت رابطه دارند، به آنان وحی می شود^۲، ملائکه بر آنان نازل می شود و خود مسیر معنویت را طی نموده و از طرف خداوند مامورند به هدایت انسان ها هستند^۳. اما در نگاه اسلامی هر رهبری پیروانی دارد و خود نیز پیرو رهبر دیگری است. انبیاء سر سلسله این هدایت اند که

¹ كهف: قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ إِلَهٌ وَاحِدٌ فَمَن كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا

(110)

² جن 26 و 27: عَالِمُ الْغَيْبِ، فَلَا يُظْهِرُ عَلَىٰ غَيْبِهِ أَحَدًا، إِلَّا مَن ارْتَضَىٰ مِن رَّسُولٍ.

³ نحل 43: وَمَا أَرْسَلْنَا مِن قَبْلِكَ إِلَّا رِجَالًا نُّوحِي إِلَيْهِمْ فَسْئَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ. اگر خود نمی دانید، از اهل کتاب بپرسید که ما، پیش از تو، به رسالت نفرستادیم مگر مردانی را که به آنها وحی می فرستادیم.

⁴ سوره ابراهیم آیه 1



توسط وحی آموزش دیده اند تا انسانها را آموزش دهند؛ و آخرین پیامبر که وحی را به طور کامل دریافت نموده و دین کامل را ارائه داده اند و معیار انسان کامل و اسوه نیکویی برای انسان هاست^۱.

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَ الْيَوْمَ الْآخِرَ وَ ذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا: برای شما اگر به خدا و روز قیامت امید می‌دارید و خدا را فراوان یاد می‌کنید، شخص رسول الله مقتدای پسندیده‌ای است. (احزاب: 21)

اکنون که به انبیاء الهی دسترسی مستقیم نمی‌توان یافت و برای طی مسیر معنویت نیاز به رهبرانی است که راه آشنا بوده و خود این مسیر را طی کرده باشند، باید به افرادی رجوع شود که وارثان انبیاء اند. وارثان پیامبران کسانی هستند که بدانند پیامبران در علم و عقیده چه آورده اند. کسانی که به معارف یاد شده، عارف بوده و به صفات انبیاء متصف باشند و همانند آنان عمل کنند، می‌توانند وارث انبیاء باشند؛ اما همانطور که انبیاء درجات مختلف دارند، وارثان انبیاء نیز درجات متفاوتی دارند و در این ارث بردن از انبیاء سبق و لحوق زمانی و مکانی نقشی ندارد بلکه اقتدا به منش و ویژگیهای پیامبران است که رتبه و درجات معین می‌نماید و همت عالمان و رهبران معنوی باید اقتدا و تأسی به همه ابعاد سیره آموزنده انبیاء باشد، در این راه خود را بسازند، تلاش نمایند تا در سازمان‌ها اختلافها را حل کنند، بشارت و انذار دهند، با بینه سخن بگویند و سایر ویژگیهای انبیاء که انسان‌های عادی می‌توانند کسب نمایند را داشته باشند (جوادی عاملی، 1387، ج 6).

در آیات فراوانی از قرآن کریم به تبیین ویژگیها و خصوصیات انبیاء الهی پرداخته شده که برخی اختصاص به مقام نبوت و عصمت دارد و برخی ویژگیهایی است که برای نوع بشر قابل کسب است. اما به نظر می‌رسد با بررسی آیاتی که به این دسته از ویژگیهای قابل کسب برای نوع بشر اختصاص دارد، می‌توان به ویژگیهایی دست یافت که عملکرد فرد را شکل می‌دهند منظور از ویژگیها طیف وسیعی از صفات، مهارت‌ها، مشخصه‌ها، ارزش‌ها، نگرش‌ها، افعال و ... است که می‌تواند ذاتی و یا اکتسابی باشد و **ویژگیهای عملکردی**: عبارت است از عملکردهایی که ویژه شخص است و جزئی از ویژگیهای فرد به حساب می‌آید و فرد با آن شناخته می‌شود.

4-1 انگیزش مبتنی بر بیم و امید:

هدایت افراد و ایجاد انگیزه در آنان از طریق امید و بیم از ویژگی عملکردی انبیاء است. آنان با دو جناح آمده اند که هم به فضیلت رهنمون باشند و بشارت دهند و هم از رذیلت باز دارند و بیم دهنده باشند. رهبران معنوی نیز که در جهت انبیاء گام برمی‌دارند و وظیفه دارند تا فضیلت‌ها و ارزش‌های اسلامی را در سازمان نهادینه نمایند، باید از دو بال مزده دادن و ترساندن برای پرواز دادن انسان‌ها استفاده نمایند. امام علی (ع): **حَتَّى بَعَثَ اللَّهُ مُحَمَّدًا صَ شَهِيدًا وَ بَشِيرًا وَ نَذِيرًا**: (پیش از طلوع خورشید حقیقی و تابش آفتاب عالم گیر اسلام مردم در منتهی درجه ضلالت و گمراهی و بدبختی بودند) تا آنکه خداوند محمد صلی الله علیه و آله را به رسالت و پیغمبری برانگیخت که (نیکو کاران و بدکاران را) شاهد و گواه باشد و (نیکو کاران را به پاداش کردارشان) مزده دهد و (معصیت کاران را از عذاب الهی) ترساند (فیض الإسلام، 1379؛ ج 2؛ ص 310).

¹ سوره ممتحنه آیه 6

² بیان این نکته الزامی است که گرچه به ویژگیهای مخصوص انبیاء، که در ارتباط با وحی و مختص انبیاء است، نمیتوان دست یافت اما عمده اوصاف انبیاء قابل تأسی است (جوادی عاملی، 1387، ج 6، ص 34)



إِنَّا أَرْسَلْنَاكَ بِالْحَقِّ بَشِيرًا وَ نَذِيرًا وَ إِنَّ مِنْ أُمَّةٍ إِلَّا خَلَا فِيهَا نَذِيرٌ: ما تو را بحق برای بشارت و انذار فرستادیم و هر امتی در گذشته انذارکننده‌ای داشته است (فاطر: 24) مفاد این جمله آن طور که سیاق اقتضاء دارد، این است که: ما تو را فرستادیم تا بشیر و نذیر باشی و این کار ما کاری نوظهور و غریب نیست، برای اینکه هیچ امتی از امم گذشته نیست، مگر آنکه نذیری در آنها بوده و گذشته و این فرستادن بشیر و نذیر از سنت‌های جاری خدا است، که همواره در خلقتش جریان دارد (طباطبایی، 1374، موسوی، ج 17، ص: 51). ایجاد انگیزه بر مبنای بیم و امید در سازمان‌ها نیز بسیار ضروری است، رهبران معنوی فقط با تشویق افراد به فضایل و بیان پاداش امور، نمی‌توانند امر رهبری خویش را کامل نمایند. برخی از امور هستند که ترک یا انجامشان به شدت به فرد آسیب می‌رساند و با انذار نسبت به آن می‌توان افراد را از ترک یا انجام عمل مزبور باز داشت و فرد و سازمان را از ضررهای احتمالی نجات داد. بیم و امید در واقع حجت را برای رهبر به اتمام می‌رساند زیرا افراد را از عواقب کار آگاه می‌سازد.

4-2 گفتگوی سازنده:

یکی از مهمترین وظایف رهبر هدایت پیروان و متقاعد کردن آنان جهت پیروی از وی و پذیرش اوست و یکی از موثرترین شیوه‌ها گفتگوی رهبر با پیروان است. در سیره انبیاء و امامان معصوم نیز گفتگو با پیروان و گاه مخالفان مشاهده می‌گردد. اما گفتگوی سازنده منظور از گفتگوی سازنده گفتگویی است که در فرد اثرگذار باشد و در قرآن کریم از دو نوع گفتگو یعنی **جدال احسن و موعظه حسنه** نام برده است. "موعظه" عبارت از بیانی است که نفس شنونده را نرم و قلبش را به رقت در آورد و آن بیانی خواهد بود که آنچه مایه صلاح حال شنونده است از مطالب عبرت‌آور که آثار پسندیده و ثنای جمیل دیگر آن را در پی دارد دارا باشد؛ و "جدال" عبارت است از: دلیلی که صرفاً برای منصرف نمودن خصم از آنچه که بر سر آن نزاع می‌کند بکار برود، بدون اینکه خاصیت روشنگری حق را داشته باشد، بلکه عبارت است از اینکه آنچه را که خصم خودش به تنهایی و یا او و همه مردم قبول دارند بگیریم و با همان ادعایش را رد کنیم (مکارم شیرازی، 1374).

امام علی (ع) نیز در باب شیوه گفتگوی پیامبر می‌فرمایند: خدا پیامبر اسلام را به هنگامی مبعوث فرمود که مردم در حیرت و سرگردانی بودند،... آنان را به راه راست راهنمایی و از راه حکمت و موعظه نیکو، مردم را به خدا دعوت فرمود (دشتی، 1379؛ ص 179 خطبه 95).

گفتگوی سازنده در سازمان، موجب رفع تعارضات، واضح شدن نقاط مبهم، بیشتر شدن شناخت افراد از یکدیگر، ایجاد اعتماد و... خواهد بود. اذْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَ جَدِّلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَ هُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ: با حکمت و اندرز نیکو، به راه پروردگارت دعوت نما! و با آنها به روشی که نیکوتر است، استدلال و مناظره کن! پروردگارت، از هر کسی بهتر می‌داند چه کسی از راه او گمراه شده است و او به هدایت‌یافتگان داناتر است. (نحل: 125)

نکته مهم اینکه در آیه از موعظه حسنه نام برده و حسن موعظه از جهت حسن اثر آن در احیاء حق مورد نظر است و بیشترین اثر وقتی است که واعظ خودش به آنچه وعظ می‌کند عامل باشد و از آن گذشته در وعظ خود آن قدر حسن خلق نشان دهد که کلامش در قلب شنونده مورد قبول بیفتد. و اگر از راه جدال دعوت می‌کند باید که از هر سخنی که خصم را بر رد دعوتش تهییج می‌کند دوری نماید چون اگر غیر این کند درست است که حق را احیاء کرده اما با احیاء باطل و کشتن حقی دیگر احیاء کرده است (طباطبایی، 1374، موسوی، ج 12، ص: 534). اگر رهبر سازمان در گفتگوهایش حسن و نکویی را رعایت ننماید و در اندرز دادنش خشونت، برتری جویی، تحقیر طرف مقابل، تحریک حس لجاجت او و مانند آن بوده باشد، اثرگذاری نخواهد



داشت. بسیاری اندرزهایی که اثر معکوسی می‌گذارند به دلیل آنکه مثلا در حضور دیگران و توأم با تحقیر انجام گرفته و یا از آن استشمام برتری جویی گوینده شده است، بنا بر این گفتگو هنگامی اثر عمیق خود را می‌بخشد که "حسنه" باشد و به صورت سازنده پیاده شود.

3-4 گفتار نیک:

یکی از اساسی‌ترین راه‌های برقراری ارتباط افراد با یکدیگر کلام و سخن گفتن است که با آن می‌توان از افکار، احساسات و نیازها سخن گفت و بر اساس اطلاعات اتخاذ تصمیم نمود اما نحوه سخن گفتن در کمیت و کیفیت این ارتباطات موثر است. سه نوع از قول در این آیات مشاهده می‌شود که مخاطب خاصشان پیامبر است و به امر دعوت مردم به سوی کمال مرتبط است و جزء ویژگی‌های رهبران معنوی محسوب می‌شوند. این سه نوع عبارتند از قول لین، قول بلیغ و قول میسور. -بلغ: بلوغ و بلاغ، یعنی رسیدن بانتهاء مقصد اعم از آنکه مکان باشد یا زمان یا امری معین و گاهی نزدیک شدن بمقصد مراد باشد (مصطفوی، 1360، ج 1، ص: 333) و قول بلیغ به معنای قولی است که منظور را به بهترین وجه می‌رساند. -یسر به معنای آسان و سهل است و منظور از قول میسور، سخن گفتن روان و آسان و بدون ابهام است؛ و در آیه مورد نظر مفهوم وسیعی دارد که هر گونه سخن نیک و برخورد توأم با احترام و محبت را شامل می‌شود-لین به معنی نرمی است. راغب گوید: در اجسام بکار رود و در خلق و معانی بطور استعاره استفاده می‌شود (قرشی، 1371، ج 6، ص: 223)

در آیه 32 سوره نساء خطاب به پیامبر می‌فرماید به ایشان سخنی بگو که دل‌هایشان آن را درک کند و بفهمند چه می‌گویی و خلاصه با زبان دل آنان حرف بزنی تا متوجه شوند، که این رفتارشان چه مفاسدی دارد و اگر معلوم شود نفاق ورزیده‌اند، چه عذابی ناشی از خشم خدای تعالی بر آنان نازل می‌شود (طباطبایی، 1374، ج 4، ص: 645). اولئک الذین یعلمم اللہ ما فی قلوبہم فَأَعْرَضْ عَنْهُمْ وَ عَظَّمْ وَ قُلْ لَهُمْ فِی أَنْفُسِهِمْ قَوْلًا بَلِیغًا: خداوند از دل‌هایشان آگاه است. از آنان اعراض کن و اندرزشان بده به چنان سخنی که در وجودشان کارگر افتد (نساء: 63).

و همینطور قول میسور که در آیه سوره اسراء آمده است و اشاره به رفتار پیامبر با نیازمند است و در زمانی که قادر به پاسخ دادن به درخواست مالی سائل نبوده اند؛ "فَقُلْ لَهُمْ قَوْلًا مِّسُورًا" بدین معنی است که با ایشان به نرمی حرف بزنی، سخن درشت و خشن مگو و این سفارش را در جایی دیگر به بیانی دیگر فرموده: "وَأَمَّا السَّائِلَ فَلَا تَنْهَرْ" (طباطبایی، 1374، موسوی، ج 13، ص: 113)

در آیه 44 سوره طه قول لین نام برده شده است و مراد از اینکه فرمود "فَقُولَا لَهُ قَوْلًا لَیِّنًا" این است که در گفتگوی با فرعون از تندی و خشونت خودداری کنند، که همین خویشتن داری از تندی، واجب‌ترین آداب دعوت است (طباطبایی، 1374، موسوی، ج 14، ص: 213).. رعایت گفتار نیک توسط رهبر و اعضای سازمان به درک صحیح اطلاعات، کمک می‌نماید و مانع از کج فهمی، تبادل اطلاعات غلط و در نهایت تصمیم‌گیری غلط بر مبنای این اطلاعات می‌گردد. بعلاوه گفتار نیک رهبر با پیروان باعث ایجاد رابطه بهتر رهبر با افرادش و در نتیجه نفوذ بیشتر رهبر بر پیروان می‌گردد.

4-4 الگوسازی:

همیشه وجود الگوها و سرمشق‌های بزرگ در زندگی انسانها، وسیله مؤثری برای تربیت آنها بوده است و برنامه‌های عملی نیز، همیشه مؤثرترین برنامه‌ها است، چون عمل حکایت از ایمان عمیق انسان به گفتارش می‌کند، و سخنی که از دل برآید لاجرم بر دل نشیند. اُسُوَّةٌ در مورد تأسی و پیروی کردن از دیگران در کارهای خوب به کار می‌رود. در قرآن دو بار این کلمه درباره‌ی دو



پیامبر عظیم الشان آمده است: یکی درباره حضرت ابراهیم علیه السلام و دیگری درباره پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله. جالب آن که اسوه بودن حضرت ابراهیم در برائت از شرک و مشرکان است و اسوه بودن پیامبر اسلام در آیات مربوط به ایستادگی در برابر دشمن مطرح شده است. ولی اسوه بودن پیامبر مختص میدان نبرد نیست و در همه جا نمود دارد. الگو بودن پیامبر، دائمی است و گفتار، رفتار و سکوت معنادار پیامبر حجت است. و بهترین شیوه تبلیغ، دعوت عملی است (قرائتی، 1383، ج 9، ص: 345). لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَ الْيَوْمَ الْآخِرَ وَ ذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا: مسلماً برای شما در زندگی رسول خدا سرمشق نیکویی بود، برای آنها که امید به رحمت خدا و روز رستاخیز دارند و خدا را بسیار یاد می‌کنند. (احزاب: 21) قَدْ كَانَتْ لَكُمْ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ فِي إِبْرَاهِيمَ وَ الَّذِينَ مَعَهُ...: برای شما سرمشق خوبی در زندگی ابراهیم و کسانی که با او بودند وجود داشت... (ممتحنه: 4).

رهبران سازمان باید خودشان یکی از الگوهای عینی برای افراد سازمان باشند به طور نمونه امام علی علیه السلام - در سفارشهای خود به محمد بن ابی بکر - فرمود: تو را به هفت چیز سفارش می‌کنم که عصاره اسلامند... خود را برای مسلمانان نزدیک و دور [جامعه اسلامی] سرمشق قرار ده (محمّدی، 1375، ج 5، ص 369)

نقش اثر گذار رهبر سازمان والگو بودن وی قابل انکار نیست والگو گیری افراد از رهبر سازمان فی نفسه وجود دارد؛ اما گاهی ممکن است، رهبر سازمان از میان افراد درون یا بیرون، سازمان افرادی را بیابد که الگوی نیکی برای سازمان هستند بنابراین با معرفی آنان مسیر را برای سایرین با ارائه الگو هموار تر می‌نمایند. امام علی (ع) در برخی از فرمایشاتشان الگوهای دیگری را نیز به مردم معرفی می‌نمودند. امام علی (ع): پس به پیامبر پاکیزه و پاکت اقتدا کن، که راه و رسم او الگویی است برای الگو طلبان و مایه فخر و بزرگی است برای کسی که خواهان بزرگواری باشد و محبوب‌ترین بنده نزد خدا کسی است که از پیامبرش پیروی کند و گام بر جایگاه قدم او نهد... در زندگانی رسول خدا صلی الله علیه و آله و سلم برای تو نشانه‌هایی است که تو را به زشتی‌ها و عیب‌های دنیا راهنمایی کند (شریف الرضی، ج 3، ص: 512)

4-5 ایجاد وحدت و مدیریت تعارض:

ایجاد وحدت و رفع اختلاف در جامعه یکی از ویژگیهای عملکردی انبیاء در قرآن است. با آمدن پیامبران، مردم مرجعی یافتند تا برای رفع اختلافاتشان به آنان رجوع نمایند¹. يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَ أَطِيعُوا الرَّسُولَ وَ أُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَ الرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَ الْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَ أَحْسَنُ تَأْوِيلًا: ای کسانی که ایمان آورده‌اید، از خدا اطاعت کنید و از رسول و اولو الامر خویش فرمان برید؛ و چون در امری اختلاف کردید اگر - به خدا و روز قیامت ایمان دارید - به خدا و پیامبر رجوع کنید. در این خیر شماسست و سرانجامی بهتر دارد (نساء: 59). امام علی (ع) نیز پیامون این ویژگی پیامبر می‌فرماید: دَفَنَ اللَّهُ بِهِ الضَّعَائِنَ وَ أَطْفَأَ بِهِ [النَّوَاتِرَ] النَّوَاتِرَ الْأَفَّ بِهٖ إِخْوَانًا: امام علی (ع): خداوند بوسیله آن حضرت (پیامبر اسلام) کینه‌های دیرینه را نابود ساخت (از میان مردم برداشت) و آتش دشمنیها را خاموش نمود و میان برادران ایمانی را (مانند

¹ سوره بقره آیه 213



امیر المؤمنین و سلمان) الفت و دوستی انداخت (فیض الإسلام؛ 1379، ج 2؛ ص 283) بنابراین بهترین مرجع برای حل اختلافات، رهبر سازمان است زیرا بر سایرین نفوذ دارد و مورد اعتماد اطرافیان است، به قوانین و ضوابط آشناست و به اهداف سازمان و چشم انداز آن تسلط دارد و یک کلام، در سازمان هم قدرت دارد و هم صلاحیت. در صورت ایجاد وحدت و رفع اختلافات، افراد سازمان ها از هر نژاد و هر قبیله، با یکدیگر احساس عمیق برادری می کنند، در این صورت افراد سازمان در برابر یکدیگر احساس مسئولیت می نمایند و سازمان را به مثابه یک کل واحد که همگی در آن نقش دارند می پندارند و به حس عضویت دست می یابند. از طرف دیگر نیز عظمت و توانایی و قدرت و سربلندی یک سازمان، جز در سایه تفاهم و تعاون ممکن نیست. در مورد اهمیت تعاون در یک امت که شاید بتوان گفت سازمان بزرگتری است پیامبر می فرماید: **أَلَا أُخْبِرُكُمْ بِأَفْضَلِ مَنْ دَرَجَةُ الصَّيَّامِ وَالصَّلَاةِ وَالصَّدَقَةِ؟ إِصْلَاحُ ذَاتِ الْبَيْنِ؛ فَإِنَّ فِسَادَ ذَاتِ الْبَيْنِ هِيَ الْحَالِقَةُ.** آیا شما را به چیزی با فضیلت تر از نماز و روزه و صدقه (زکات) آگاه نکنم؟ آن چیز اصلاح میان مردم است؛ زیرا اختلاف و خصومت میان مردم مهلک و دین برانداز است (محمدی، 1375، ج 6، ص 267).

4-6 مبارزه با جهل و بصیرت زایی:

یکی از اساسی ترین اهداف انبیاء رشد بشر و هدایت وی در مسیر سعادت است. انبیاء آمده اند تا به بشر تعلیم کتاب و حکمت و تزکیه دهند و بشر را از جهل خارج نموده و به سوی عقل رهنمون باشند. **كَمَا أَرْسَلْنَا فِيكُمْ رَسُولًا مِنْكُمْ يَتْلُوا عَلَيْكُمْ آيَاتِنَا وَ يُزَكِّيْكُمْ وَ يُعَلِّمُكُمُ الْكِتَابَ وَ الْحِكْمَةَ وَ يُعَلِّمُكُم مَّا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ:** هم چنان که پیامبری از خود شما را بر شما فرستادیم تا آیات ما را برایتان بخواند و شما را پاکیزه گرداند و کتاب و حکمت آموزد و آنچه را که نمی دانستید به شما یاد دهد (بقره: 151).

هدایت انبیاء همراه با بینش و بصیرت افراد است و با تقلید جاهلانه مخالف است و همواره انسانها را دعوت به تفکر می نماید. **قُلْ هَذِهِ سَبِيلِي أَدْعُو إِلَى اللَّهِ عَلَى بَصِيرَةٍ أَنَا وَمَنِ اتَّبَعَنِي وَسُبْحَانَ اللَّهِ وَمَا أَنَا مِنَ الْمُشْرِكِينَ** بگو: این راه من است. من و پیروانم، همگان را در عین بصیرت به سوی خدا می خوانیم. منزّه است خدا و من از مشرکان نیستم (یوسف: 108) دو نکته: اول اینکه به پیامبر می فرماید، بگو طریق ما طریق الی الله است و ثانیاً من این راه را بی اطلاع یا از روی تقلید نمی پیامیم، بلکه از روی آگاهی و بصیرت، خود و پیروانم همه مردم جهان را به سوی این طریقه می خوانیم (مکارم شیرازی، 1374، ج 10، ص: 95). اما یکی از علل شکست در مسیر معنویت و عدم دستیابی به اهداف جهل و عدم تفکر است. در آیات 9 تا 11 سوره ملک آمده است: **قَالُوا بَلَىٰ قَدْ جَاءَنَا نَذِيرٌ فَكَذَّبْنَا وَقُلْنَا مَا نَزَّلَ اللَّهُ مِن شَيْءٍ إِنْ أَنْتُمْ إِلَّا فِي ضَلَالٍ كَبِيرٍ. وَقَالُوا لَوْ كُنَّا نَسْمَعُ أَوْ نَعْقِلُ مَا كُنَّا فِي أَصْحَابِ السَّعِيرِ: فَاعْتَرَفُوا بِذَنبِهِمْ فَسُحِّقًا لِّأَصْحَابِ السَّعِيرِ:** آری اندازکننده به سراغ ما آمد، ولی ما او را تکذیب کردیم و گفتیم خداوند هرگز چیزی نازل نکرده و خداوند وحی بر کسی نفرستاده است تا به هوای نفس خویش ادامه دهیم، حتی به آنها گفتیم شما در گمراهی عظیمی هستید!" (اگر ما گوش شنوا داشتیم و عقل خود را به کار می گرفتیم، هرگز از دوزخیان نبودیم (ملک، آیات 9 تا 11) در این آیات ضمن بیان سرنوشت وحشتناک دوزخیان، انگشت روی علت اصلی بدبختی آنها گذارده شده است، می گوید: از یک سو خداوند گوش شنوا عقل و هوش داده و از سوی دیگر پیامبرانش را با دلایل روشن فرستاده، اگر این دو با هم ضمیمه شوند سعادت انسان تامین است ولی هنگامی که انسان گوش دارد اما با آن نمی شنود و چشم دارد و نمی بیند و عقل دارد و نمی اندیشد، اگر تمام پیامبران الهی و کتب آسمانی به سراغ او آیند اثری ندارد! (مکارم شیرازی، 1374، ج 24، ص: 24).

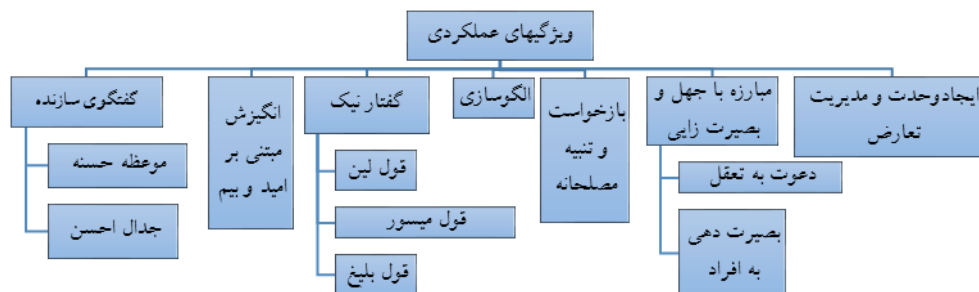


329). یکی از تفاوت‌های اساسی انسان با ابزار مکانیکی یا حتی سایر مخلوقات، قدرت تفکر و تعقل است. انسان موجودی است دارای شعور. سازمان‌ها نیز از نیروی انسانی بهره می‌برند بنابراین یکی از نیروها و نقاط اتکا آنان نیز همین قدرت تفکر نیروی انسانی است. بنابراین تعقل برای هر فردی از جمله افراد سازمان لازم است، اما از آنجا که رهبر معنوی در قبال موفقیت و سعادت سازمان و افرادش مسئول و بر افراد سازمان نافذ و اثرگذار است، از اهمیت تعقل آگاه و به مزایایش واقف است و هدفش رشد همه جانبه فرد و سعادت آن است، مسئول دعوت افراد به تفکر و تعقل و زمینه‌سازی برای رشد فکری آنان است.

4-7 توجه به بازخواست و تنبیه مصلحانه:

بزرگترین رهبران معنوی یعنی انبیاء الهی، خیرخواه مردمشان بوده‌اند و آنان را در مسیر سعادت هدایت می‌نمودند. در این مسیر هم از تشویق، بشارت، عفو و رحمت استفاده می‌نمایند و هم در صورت نیاز از تنبیه و بازخواست؛ اما تنبیه، بر اساس قوانین و دستورات الهی و نه خواست و سلیقه فردی؛ بنابراین یکی از ویژگی‌های عملکردی آنان بیدارسازی دل‌های خفته و نا آگاه از طرق مختلف از جمله تنبیه است. تنبیه به معنای بیدارسازی فرد غافل به طریقی که ممکن است برای فرد ناخوشایند باشد ولی به نفع وی یا سایر افراد است. در دستوری به پیامبر اعظم ابلاغ می‌گردد که: «و السَّارِقُ وَ السَّارِقَةُ فَاقْطَعُوا أَيْدِيَهُمَا جَزَاءً بِمَا كَسَبَا نَكَالاً مِنَ اللَّهِ وَ اللَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ: دست مرد دزد و زن دزد را، به کیفر عملی که انجام داده‌اند، بعنوان یک مجازات الهی، قطع کنید! و خداوند توانا و حکیم است. (المائدة: 38).

و این امر مهم در داستان حضرت سلیمان نیز می‌آید: تَقَفَّذَ الطَّيْرَ فَقَالَ مَا لِي لَا أَرَى الْهُدُودَ أَمْ كَانَ مِنَ الْعَائِينَ (20) لَأَعَذِّبَنَّكَ عَذَابًا شَدِيدًا أَوْ لَأَذْبَحَنَّكَ أَوْ لِيَأْتِيَنَّيَ بِسُلْطَانٍ مُبِينٍ: (سلیمان) در جستجوی آن پرنده [هدهد] برآمد و گفت: «چرا هدهد را نمی‌بینم، یا اینکه او از غایبان است؟! (20) قطعاً او را کیفر شدیدی خواهم داد، یا او را ذبح می‌کنم، یا باید دلیل روشنی (برای غیبتش) برای من بیاورد! (النمل: 21). یک سازمان منظم و پر توان، چاره‌ای ندارد جز اینکه تمام فعل و انفعالاتی را که در محیط داخلی و قلمرو او واقع می‌شود زیر نظر بگیرد و حتی بود و نبود یک پرنده، یک مامور عادی را از نظر دور ندارد و این یک درس بزرگ است (مکارم شیرازی، 1374، ج 15، ص: 442) تنها دلایل تنبیه افراد، اصلاح فرد و یا جلوگیری از فاسد شدن سایر افراد سازمان است. بنابراین برای جلوگیری از انحراف فرد زمانی که فرد ممکن است بامحبت، رحمت و بخشش اصلاح نشود، ناچار است از بازخواست و تنبیه مصلحانه استفاده نماید.



شکل 3: ویژگی‌های عملکردی رهبران معنوی مبتنی بر سیره انبیاء

5- نتیجه‌گیری:

یکی از عوامل اجتماعی ایجاد و رشد معنویت در افراد جامعه، رهبری معنوی است. نوع نگرش افراد و مکتب‌ها به جامعه و حقوق انسان‌ها که احاد تشکیل‌دهنده هر جامعه هستند، تعیین‌کننده نوع نگاه آنها به چگونگی اداره جامعه می‌باشد. رهبرانی که



انسانها را موجوداتی نیازمند سرپرستی می‌دانند، برای مدیریت و رهبری جامعه جایگاهی مادی فائل هستند که به وسیله آن باید امکانات موجود در جامعه از جمله خود انسانها و توانمندی‌ها و استعدادها آنها در خدمت فرد یا جمع خاصی که نقش سرپرست را بازی می‌کند قرار گیرد. در این نگاه، مدیریت، نه تنها چیزی به جامعه و آحاد تشکیل‌دهنده آن نمی‌دهد، بلکه جامعه را خرج خود می‌کند. در نگاه دیگر، که رهبرانی با ویژگیهای عملکردی فوق می‌باشند، انسان‌ها و جامعه‌ای که از آنها تشکیل می‌شود را دارای استعدادها و امکاناتی می‌دانند که "مدیریت و رهبری" آنها را شکوفا می‌کند و توانمندی هائی که در نتیجه این شکوفائی حاصل می‌شود را صرف بالندگی هرچه بیشتر خود جامعه و آحاد آن می‌نماید. در این بینش، مدیریت و رهبری دارای جایگاهی معنوی است که انسان‌ها را با حقوقشان آشنا می‌کند و قدرت و نفوذ خود را در خدمت تأمین کامل و همه جانبه آن قرار می‌دهد. این دو مفهوم کاملاً متمایز، دارای آثار کاملاً متفاوتی هستند. مدیریت و رهبری با مفهوم معنوی در خدمت انسانهاست در حالیکه مدیریت و رهبری مادی تلاش می‌کند انسانها را به خدمت خود درآورد. در این نگاه رهبری معنوی کامل‌ترین نوع رهبری است، این رهبری تنها به معنای سلطه سیاسی و یا هدایت اخلاقی و علمی نیست، بلکه نوعی رابطه تکوینی در جهت تکامل انسان، میان رهرو و رهبر است.

منابع فارسی:

- الهامی نیاء، و همکاران 1390. معنویت اسلامی: چیستی، چرایی و چگونگی، قم: پژوهشکده تحقیقات اسلامی زمزم هدایت.
- جوادی عاملی، ع، 1387. تفسیر موضوعی سیره انبیاء در قرآن، قم، نشر اسراء .
- رستگار، ع، عابدی جعفری، ح، 1386. ظهور معنویت در سازمان، فصلنامه علوم مدیریت ایران، شماره 5.
- رستگار، ع، 1385. ارائه و تبیین مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت: مطالعه موردی دانشگاه تهران پایان نامه دکتری، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، تهران.
- سقای بی ریا، م، 1387. نقش معنویت در زندگی و میدان رزم، حصون، شماره 16 ص 77 تا 100.
- طباطبایی، م ح، 1417 ق. المیزان فی تفسیر القرآن، قم، دفتر انتشارات اسلامی جامعه‌ی مدرسین حوزه علمیه قم.
- فیض الإسلام، ع، 1376. ترجمه و شرح الصحیفة السجادیة، تهران، مؤسسه چاپ و نشر تألیفات فیض الإسلام.
- فیض الإسلام اصفهانی، ع، 1376. ترجمه و شرح نهج البلاغة، تهران، مؤسسه چاپ و نشر تألیفات فیض الإسلام.
- قرائتی، م، 1383. تفسیر نور، تهران، مرکز فرهنگی درسهای از قرآن.
- قرشی، ع، 1371. قاموس قرآن، تهران، دار الکتب الإسلامیة.
- مشبکی، ع، 1377. مدیریت رفتار سازمانی، تهران، نشر ترمه.
- مشبکی، ا، باشکوه، م، 1385. معنویت و رهبری، دو فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت صنعتی، شماره 14، ص 177-200.
- مکارم شیرازی، ن، 1374. تفسیر نمونه، تهران، دار الکتب الاسلامیه.
- موسوی همدانی، م ب، 1374. ترجمه تفسیر المیزان، قم، دفتر انتشارات اسلامی جامعه‌ی مدرسین حوزه علمیه قم.
- نرگسیان، ع، 1386. رهبری معنوی در سازمان های معاصر، ماهنامه تدبیر، تهران.

منابع انگلیسی

- Biberman, Jerry and Whitty, Michael 1997. 'A Postmodern Spiritual Future for Work', *Journal of Organizational Change Management* 10(2): 130-38.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. 1994. Charismatic leadership in organizations: Perceived behavioral attributes and their measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 439-452.
- Fry, L. W. 2003. Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, 693-727.
- Hinnells, R. John, 1995. A New Dictionary of Religion, Blackwell.



- Krishnakumar,S. and Neck,C.P.۲۰۰۲. The what , why , and how of spirituality in the workplace,Journal of Managerial Psychology,Vol. ۱۷No.۲,pp.۱
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. 1999. A spiritual audit of corporate America: A hard look at spirituality, religion, and values in the workplace. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Morteza Raei Dehaghi a*, Masoud Goodarzi b, Zahra Karimi Arazi c The effect of spiritual values on employees' organizational commitment and its models ,Morteza Raei Dehaghi a*, Masoud Goodarzi b, Zahra Karimi Arazi c ,abc Department of Industrial Management, Mobarakeh Branch, Islamic Azad University, Mobarakeh, Isfahan, Iran.
- Moxley, R.S. 1999. Leadership & Spirit, 1st ed. *The Jossey- Bass & Management Series and The Center for Creative Leadership*
- Nada Korac-Kakabadse, Alexander Kouzmin and Andrew Kakabadse 2002. Spirituality and leadership praxis, Journal of Managerial Psychology,Vol. 17 No. 3, pp. 165-182.
- Rezach Karen ,2002. Spiritual leadership as a model of effective leadership in independent schools, Dissertation Ph.D, Seton Hall University ۳-۱.