

# مبانی فکری نظریه رهبری سازمانی با رویکرد اسلامی

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۶/۱۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۲/۱۵

عباداله بانسی،<sup>۱</sup> عبدالحسین خسروپناه،<sup>۲</sup> مقصود امیری<sup>۳</sup>

از صفحه ۷۳ تا ۹۴

## چکیده

زمینه و هدف: از آنجا که همه الگوهای پیشرفت و توسعه کشورها مبتنی بر نظریه‌ها و مدل‌های خاص خود بوده و نظریه‌پردازان نیز نظریه خود را متناسب با اعتقادات و باورهای خود پی‌ریزی می‌نمایند و نظر به اهمیت موضوع رهبری سازمانی در اثربخشی مدل‌های پیشرفت، این تحقیق با هدف تدوین مبانی فکری رهبری سازمانی با رویکرد اسلامی تدوین شده است. روش‌شناسی: این تحقیق مبتنی بر روش کیفی اکتشافی بوده و در آن از ابزار تحلیل تم (تحلیل مضمون) بهره برده شده است. منبع اصلی استخراج داده‌ها، قرآن کریم بوده و در تفسیر داده‌های مستخرجه از دو تفسیر معتبر قرآنی نور و المیزان استفاده شده است. یافته‌ها و نتایج: حاصل بررسی ۷۴۲ آیه مرتبط با موضوع رهبری در این تحقیق، شناسایی ۳۰۷۹ پیام قرآنی یا شاخص، ۲۱ مفهوم یا اصل، ۵ مقوله و ۲ بُعد بوده است. نتایج نشان می‌دهد که می‌توان ۲۱ اصل مستخرجه مربوط به مبانی فکری رهبری سازمان را در دو دسته؛ مبانی بینشی اعتقادی (راهبردی) و مبانی منشی اخلاقی (عملیاتی) تقسیم و سپس در اصول محوری دین اسلام (توحید، معاد، نبوت، عدل و امامت) جایابی نمود. بر این اساس حدود ۶۶ درصد این اصول، جنبه عملیاتی داشته و ۳۴ درصد را نیز می‌توان در زمره اصول راهبردی طبقه‌بندی کرد. نتایج این تحقیق همچنین نشان می‌دهد که بیشترین شاخص‌های مشاهده شده در قرآن به ترتیب مربوط به موضوعاتی چون؛ عقلانیت و تدبیر، رعایت اعتدال و میانه‌روی در امور و توجه همزمان به آرمان‌ها و واقعیت‌ها می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: مبانی فکری، نظریه، رهبری سازمانی، رویکرد اسلامی.

۱- عضو هیئت علمی گروه مدیریت بازرگانی دانشگاه هرمزگان (نویسنده مسئول) e.baneshi@gmail.com

۲- عضو هیئت علمی پژوهشکده حکمت و فلسفه

۳- عضو هیئت علمی گروه مدیریت صنعتی دانشگاه علامه طباطبایی

## مقدمه

ضرورت تولید دانش بومی و طراحی مدل‌های پیشرفت و توسعه با تکیه بر فرهنگ و ارزش‌های جامعه ایرانی و سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی بر مبنای مسائل و مقتضیات خاص آن همواره از دغدغه‌های مدیران کشور بوده است. بدین دلیل که امروزه جهان‌شمولی بسیاری از نظریه‌ها در حوزه علوم انسانی و حتی در حوزه علوم فیزیکی و مادی مورد تردید است (دانایی فرد و مومنی، ۱۳۸۸: ۳). بومی‌سازی دانش در هر حوزه‌ای مستلزم انطباق آن با مبانی فلسفی و فکری متناسب با خود بوده و از آن جا که اسلام مؤلفه اصلی فرهنگ ایران است، شناخت مبانی فکری اسلامی در طراحی نظریه‌ها و مدل‌های توسعه ضروری محسوب می‌شود (نجفی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۴). اهمیت طراحی مدل‌های رهبری سازمانی نیز به دلیل نقش حیاتی آن در پویایی سازمان و اثربخشی الگوهای پیشرفت و توسعه، محرز بوده و بر همین اساس هر گونه مدل‌سازی در این حوزه نیازمند شناخت مبانی آن می‌باشد. در اسلام مبانی همه نظریه‌ها و به ویژه مبانی فکری رهبری سازمانی را باید در قرآن جستجو کرد. بر همین اساس، این تحقیق بر آن است تا این مبانی را از قرآن کریم، استخراج و ارائه نماید. بنابراین، مهم‌ترین اهداف این تحقیق را می‌توان به شرح زیر دانست:

- استخراج و تدوین مبانی فکری الگوی رهبری سازمانی با رویکرد اسلامی.
- دسته‌بندی مبانی فکری مستخرجه از قرآن کریم بر اساس مبانی مدیریت راهبردی.
- جایابی مبانی فکری رهبری سازمانی در اصول محوری دین اسلام.

## بیان مسئله و ضرورت تحقیق

در باب اهمیت موضوع می‌توان اذعان کرد که دانش و نظریه، به معنای راهنمای عمل انسان، واژه‌ای است که می‌تواند در همه شئون زندگی فردی، اجتماعی، سازمانی از نحوه لباس پوشیدن گرفته تا اداره یک امپراتوری بزرگ را در برگیرد (دانایی فرد، ۱۳۸۹: ۱). این مهم، در حوزه‌ای چون مدیریت و رهبری سازمانی نیز جاری بوده و سازمان‌های امروزی را بدون دانش و فهم صحیحی از روابط میان متغیرهای موجود در سازمان نمی‌توان اداره کرد. نظریه را می‌توان به معنی ژرف‌اندیشی و تفکر

عمیق (میرزایی اهرنجانی، ۱۳۸۶) یا مجموعه‌ای از مفاهیم و روابط که در آن نوعی تبیین از پدیده مورد بررسی، به هم پیوند داده می‌شوند (هچ، ۱۳۸۵) تعریف نمود. همچنین از نظریه می‌توان به عنوان محملی برای درک، تحلیل و معنابخشی پدیده‌های مورد علاقه (دانایی فرد، ۱۱۶:۱۳۸۹) نظیر عدالت سازمانی، رفع فقر، تبعیض، رفاه اجتماعی و یا الگوی رهبری سازمانی، تعبیر کرد. از آن جا که هر نظریه‌پردازی، در هر حوزه‌ای و از جمله در حیطه رهبری سازمانی، نظریه مورد نظر خود را در بستر نظام تعلقات و باورهای فکری خود ارائه می‌نماید و همچنین نظر به این که این مبانی و مفروضات در هر نظامی بر گرفته از جهان بینی و ایدئولوژی آن نظام بوده و نیز با توجه به تفاوت در جهان‌بینی کشورها، ایجاب می‌نماید که مطالعات مربوط به مبحث رهبری سازمانی و نیز الگوسازی در این باب بر پایه شناخت این باورها و متناسب با نظام جمهوری اسلامی ایران صورت گیرد. باید توجه داشت که همسویی میان مبانی فکری با نظریه از سویی و هماهنگی میان نظریه و عمل از طرفی دیگر موجب ایجاد هم افزایی در عملکرد می‌گردد. لذا این سؤال قابل طرح است که آیا می‌توان الگوی رهبری سازمانی را با توجه به مبانی فکری و نظام تعلقات و باورهای کشور طراحی و به مورد اجرا گذاشت؟

### مبانی نظری

همه ما در طول زندگی برای پاسخ به برخی پرسش‌های پیرامون چرایی و چگونگی برخی پدیده‌های اطرافمان، فعالیت‌های فکری را ترتیب می‌دهیم که به طور آگاهانه یا ناآگاهانه ریشه در نظریه‌ها دارد. برای پاسخ به این پرسش که چرا یک فرد خاص در یک موقعیت ویژه رفتار خاصی را از خود نشان می‌دهد و نیز برای پیش‌بینی رفتارهای افراد، نیازمند نظریه‌ها هستیم. نظریه، نگرشی منظم، سنجیده و عقلایی از موقعیت فراهم می‌سازد و در گزینش اصول مدیریت و رهبری، راهنمای مدیران و رهبران سازمانی است (بردلی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴). نظریه معرف واقعیت بوده و ابزاری است برای تبیین آنچه هست. نظریه‌ها سکویی برای مشاهده، درک و پیش‌بینی پیچیدگی‌های رفتارهای انسانی است (پال<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). به عبارت دیگر، نظریه به مثابه نقشه یا الگویی است که برحسب اوضاع و

1-Bradly

2-Paul

احوال سازمانی می‌تواند راه‌حلی را برای حل مشکلات سازمانی تجویز کند (رحمان سرشت، ۱۳۷۹). نقش نظریه‌ها به عنوان یک ابزار در موضوع رهبری سازمانی بیشتر به دلیل دسته‌بندی اصول و آگاهی مهم و مناسب مدیریتی و نیز آشکار کردن محدودیت و مشکلات درونی سازمان است.

پژوهشگران حوزه رهبری برای ارائه پاسخ روشن به معمای رهبری (اثربخشی رهبر)، در ابتدا صفات رهبران موفق را محور مطالعات و پژوهش‌های خود قرار داده (استگدیل<sup>۱</sup>، ۱۹۷۴) و در این زمینه، «نظریه‌های صفات» یکی پس از دیگری مطرح شد. این نظریه‌ها با تمرکز بر ویژگی‌های فردی، رهبران را از غیر رهبران متمایز می‌کنند (رابینز و جاج، ۱۳۸۹: ۴۱۶). به دلیل عدم سازگاری نتایج این مطالعات با یکدیگر و بعضاً غیرمنطقی آن‌ها، علمای مدیریت، توجه خود را به مطالعه «رفتارهای قابل مشاهده» رهبران متمرکز کردند که ماحصل این مطالعات نیز شناسایی دو نوع رفتار اصلی بود؛ یکی رفتار «کارگرا، وظیفه‌گرا یا تولیدگرا» و دیگری رفتار «کارمندگرا، مراعات‌گرا یا رابطه‌مدار» (رضایان، ۱۳۸۸).

در ادامه نیز، نظریه‌های اقتضایی متعددی ارائه گردید که براساس آن‌ها، در هر شرایط خاص، الگوی رهبری خاصی اثربخش بوده و نمی‌توان در همه موقعیت‌ها، از یک الگوی رهبری مشابه استفاده نمود (رابینز،<sup>۲</sup> ۱۹۹۶: ۶۰۴). پس از آن، نظریه‌های جدیدی مانند رهبری عمل‌گرا (برنز،<sup>۳</sup> ۱۹۹۸)، فرهمند، تحول‌گرا (باس،<sup>۴</sup> ۱۹۹۰)، کاریزماتیک (کانگر و کانگو،<sup>۵</sup> ۱۹۹۸) مطرح شدند که عمدتاً در طبقه ویژگی‌های رهبری قرار داشته و این‌گونه بود که چرخه رهبری دوباره تکرار شد و این حاکی از آن است که معمای رهبری هنوز حل نشده باقی مانده است.

همچنین باید توجه داشت که همه نظریه‌پردازان حوزه رهبری سازمانی که تاکنون به نظریه‌پردازی پرداخته‌اند، نظریه‌های خود را در بستر نظام تعلقات و باورهای خود ارائه نموده یا می‌نمایند. مقصود از نظام تعلقات، مجموعه‌ای از مفاهیم، ارزش‌ها و

1 - stogdill

2 - Robbins

3 - Burns

4 - Bass

5 - Conger and Kanungo

متغیرهایی است که بر اساس آن‌ها، باورهای فرد نظریه‌پرداز شکل گرفته و مبنایی برای نظریه‌پردازی ایجاد می‌شود. بنابراین، می‌توان گفت که نظریه، حاصل ادراکات قلبی نظریه‌پرداز بوده و با استفاده از ابزار قلب و به روش شهودی حاصل می‌شود. لذا از آنجا که ادراکات قلبی در بر گیرنده اعتقادات و باورهای نظریه‌پرداز می‌باشد، برای تدوین نظریه در یک جامعه دینی، باید اصالت را به علوم دینی داد؛ یعنی علمی که مبتنی بر متن دینی نظیر قرآن، روایات و اقوال است (خسروپناه، ۱۳۹۰).

بنابراین، هر نظریه‌پردازی بر اساس نظام منطق خود، طوری نظریه‌پردازی و یا به عبارتی رفتار می‌کند که جهت محصولات و نتایج مورد انتظار از نظریه، با جهت تعلقات و باورهای وی هماهنگ باشد. یعنی از نظر وی، هر امری که با جهت اعتقادات و باورهای وی هماهنگ باشد، صحیح یوده و در غیر این صورت غلط است. بر همین اساس وقتی صحبت از مدیریت ژاپنی، آمریکایی، کره‌ای یا غیره می‌شود به دلیل تفاوت در عملکرد و توصیه‌های مدیریتی است که بر اساس مبانی فکری و ارزشی آن‌ها شکل گرفته است (بابایی طلائی، ۱۳۹۰: ۱۰). بنابراین می‌توان بیان داشت که تفاوت ماهوی و ذاتی در سبک‌های مدیریتی، ناشی از تفاوت‌ها در مبانی فکری و ارزشی مکاتب مختلف مدیریتی است. به تعبیری دیگر، این مبانی فکری و مکاتب موجود در نظام‌های مختلف است که نظریه‌ها و سبک‌های متفاوت مدیریت و رهبری از آن‌ها منتج می‌شود. بر همین مبنا هم هست که می‌توان گفت، مکتب در این مقوله زیربنا بوده و نظریه یا علم که حاصل آن می‌باشد، امری است رو بنایی (افجه‌ای، ۱۳۸۸: ۴).

مهم‌ترین پرسش این تحقیق عبارت است از اینکه؛ مبانی فکری نظریه رهبری سازمانی با رویکرد اسلامی کدام است؟ و سؤالات فرعی تحقیق شامل موارد زیر است.

- مبانی فکری مستخرجه را چگونه می‌توان دسته بندی کرد؟

- مبانی فکری مستخرجه را چگونه می‌توان در اصول محوری دین اسلام جایابی نمود؟

## روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق، پژوهشی بنیادی تلقی شده و در این نوع تحقیقات نیز عمدتاً از روش‌های کیفی در فرآیند تحلیل استفاده می‌شود (لطیفی، ۱۳۸۸: ۷۰). تحقیقات کیفی بیشتر بر

توصیف نقلی تأکید داشته (دلاور، ۱۳۹۲) و به منظور درک پدیده های اجتماعی انجام می شود. راهبرد مورد استفاده در این پژوهش، تحلیل مضمون یا تم<sup>۱</sup> است. این روش، ابزار تحقیقاتی منعطف و مفیدی برای تحلیل حجم زیادی از داده های پیچیده و مفصل است. بر اساس فرآیند این راهبرد، مراحل و گام های زیر در این تحقیق انجام شده است.

در خصوص انتخاب قرآن به عنوان نمونه تحقیق باید گفت، قرآن کریم، مشتمل بر تمامی نیازهای زندگی بشری برای رشد و تکامل، از جمله موضوع هدایت و رهبری، بوده (سوره نحل، آیه ۸۹) و هر نکته و نظریه اسلامی و از جمله رهبری سازمانی را باید در آن جست یا بر آن عرضه کرد و در صورت سازگاری با قرآن مجید بر آن مهر قبولی نهاد (انصاری و همکاران، ۱۳۸۹: ۳۵). قرآن به طور عام و قصص آن در خصوص مدیریت و رهبری الهی به طور خاص، از حوزه های مهم و تحقیق در باب مدیریت و رهبری اسلامی می باشد (عابدی جعفری و معصومی فر، ۱۳۹۲: ۵۶). در جدول شماره یک، سه ویژگی جهان شمولی، اعجاز و جامعیت قرآن به طور خلاصه به عنوان دلایل انتخاب قرآن کریم به عنوان نمونه تحقیق مطرح شده است:

#### جدول ۱- جهان شمولی، اعجاز و جامعیت قرآن

منبع	جهان شمولی قرآن
انعام، ۹۰	قرآن کریم جزء یادآوری برای جهانیان نیست.
فرقان، ۱	خجسته باد کسی که بر بنده خود فرقان را فرو فرستاد تا هشداردهنده برای جهانیان باشد.
فتح، ۲۸	او کسی است که فرستاده اش را با رهنمود و آیین حق فرستاد تا آن را بر همه آیین ها چیره سازد.
منبع	اعجاز قرآن
بقره، ۲۳	اگر در آن چه بر بنده خود فرود آوردیم، تردید دارید سوره ای مانند آن را بیاورید.
بنی اسرائیل، ۹	یقیناً این کتاب بشر را به استوارترین راه هدایت می کند.
قمر، ۱۷، ۲۲، ۳۲، ۴۰	خداوند آن را سها و ساده و روان ساخته تا همگان متذکر شوند.
منبع	جامعیت قرآن
انعام، ۲۸	ما هیچ چیزی را در این کتاب فرو گذار نکردیم.
یوسف، ۱۱۱	..... این قرآن شرح و بیان هر چیزی و رهنمونی و بخشایشی است برای مردمی که ایمان آورند.
انعام، ۹۲	و برای او در آن لوح ها از هر چیزی پندی و شرح هر چیزی را نوشتیم.
نحل، ۸۹	..... و ما این کتاب را که بیانی رسا برای هر چیزی و راهنما و بخشایش و مژده برای مسلمانان است بر تو فرو فرستادیم.

همچنین، برای پاسخگویی به سؤال این تحقیق، از تفسیر دوازده جلدی نور به عنوان منبع اصلی استخراج شاخص‌ها و مضامین و مجموعه تفسیر ۴۰ جلدی فارسی «المیزان» به عنوان مبنای تکمیل و بهبود مضامین مستخرج از تفسیر نور استفاده شده است. مراحل انجام این تحقیق، بر اساس مراحل تحقیق کیفی تحلیل تم بوده که مبتنی بر گام‌های شش‌گانه ذیل می‌باشد (کلارک و براون،<sup>۱</sup> ۲۰۰۶: ۸۶).

### گام اول - تدبر در قرآن و استخراج داده‌ها

با بررسی و تتبع ویژه‌ای که در کل آیات قرآن، بر اساس ترجمه آیات صورت گرفته، در مجموع ۷۴۲ آیه دارای نکات قابل استفاده در حوزه مسأله تحقیق تشخیص داده شد. از این تعداد، حدود ۲۵۴ آیه به طور مستقیم با موضوعاتی چون رهبری، ولایت و امامت مربوط بوده و یا به نحوی پیامبران الهی را مورد خطاب قرار داده است و تعداد ۴۸۸ آیه نیز آیاتی بوده که به نوعی با مسئله تحقیق یعنی ویژگی‌های رهبری مرتبط بوده است.

### گام دوم - استخراج، ادغام و تلخیص شاخص‌های مرتبط

در این مرحله، با مراجعه به تفسیر نور، پیام‌های ذیل آیات مذکور با دقت مورد بررسی و بر همین اساس برای کلیه آیات مورد نظر، پیام یا پیام‌های مرتبط با موضوع تحقیق استخراج شد. مجموع پیام‌های مستخرجه در این مرحله بالغ بر ۳۰۷۹ مورد گردید.

از آنجا که تعداد این شاخص تقریباً زیاد بوده و فراوانی آنها عملاً امر سنجش را ناممکن می‌ساخت، با ترکیب و ادغام تعدادی از آنها مفاهیم متعالی‌تری توصیف شده است. در این راستا، معنای شاخص‌ها و درجه اهمیت آنها در شکل‌گیری این مفاهیم و مؤلفه‌ها، مهم و مورد توجه بوده است. نسبت میان برخی شاخص‌ها با شاخص‌های دیگر، نسبت عام و خاص بوده است. در این صورت شاخص‌های خاص در شاخص‌های جامع‌تر ادغام و تلخیص شده‌اند.

### گام سوم - کدگذاری مفاهیم استخراج شده

در این مرحله پیام‌های مستخرجه از آیات، کدگذاری و کدهای اختصاص داده شده به آیات به دو دسته طبقه‌بندی شدند. یک دسته آیاتی که خاص رهبری بوده و دسته دیگر آیاتی

که به نحوی به صورت غیرمستقیم به رهبری مرتبط بوده است. برای مثال کد 1-1-14.PNL به معنای اولین نکته مستخرجه از اولین آیه سوره چهاردهم قرآن کریم می‌باشد. آیه‌ای که بر اساس تفسیر نور به طور مستقیم با موضوع رهبری و ولایت مرتبط می‌باشد. در این عبارت، P مخفف واژه نکته<sup>۱</sup>، N مخفف واژه نور<sup>۲</sup> (تفسیر نور) و L نیز مخفف واژه رهبری<sup>۳</sup> می‌باشد. در استفاده از تفسیر المیزان نیز این کد به عبارت 1-1-14.PAL تغییر یافته است. تنها تغییر لازم نیز مربوط به استفاده از حرف A به منزله تفسیر المیزان بوده است. یا کد 16-95-1.PNR که به معنای دومین نکته مستخرجه از شانزدهمین آیه سوره نود و پنجم قرآن کریم می‌باشد. آیه‌ای که بر اساس تفسیر نور به طور غیرمستقیم با موضوع رهبری و ولایت مرتبط می‌باشد. در این عبارت، R نیز مخفف واژه ارتباط می‌باشد.

#### گام چهارم - تبدیل شاخص‌ها به مفاهیم مرتبط

در این گام با مرور و تدبیر در پیام‌های مستخرجه و با مورد توجه قرار دادن مسأله تحقیق، ضمن بازخوانی، تلخیص و ادغام شاخص‌های مشابه و هم خانواده در یک گروه، از میان تعداد ۱۵۰۳ شاخص شناسایی شده در تفسیر نور و نیز تعداد ۱۵۷۶ شاخص برگرفته از تفسیر المیزان، در مجموع تعداد ۲۱ متغیر یا مفهوم در حوزه مبانی فکری رهبری سازمانی استنتاج شد.

#### گام پنجم - تبدیل مفاهیم به مقوله‌ها و ابعاد

در این مرحله که با طی جریان رفت و برگشتی بین پیام‌ها و آیات صورت پذیرفت، سرانجام منجر به تشکیل پنج مقوله و دو بُعد در قرآن کریم شد. این فرایند حاصل مقایسه مستمر مضامین و جریان رفت و برگشتی متعدد بین آنها بوده است.

#### گام ششم - استخراج و طبقه‌بندی مبانی فکری رهبری سازمانی

مفاهیم و مقوله‌های بدست آمده که از آنها می‌توان به مقوله‌های مطلوب قرآنی تعبیر کرد، مقوله‌هایی هستند که بایسته تعریف هدف بوده و در این مرحله مبانی تدوین مبانی فکری و نظری رهبری سازمانی واقع شدند.

1- point

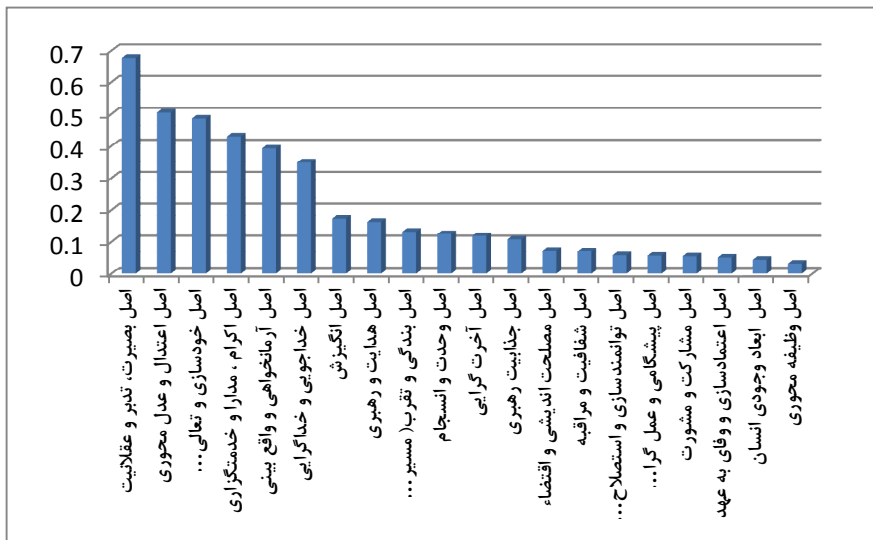
2-noor

3- leadership



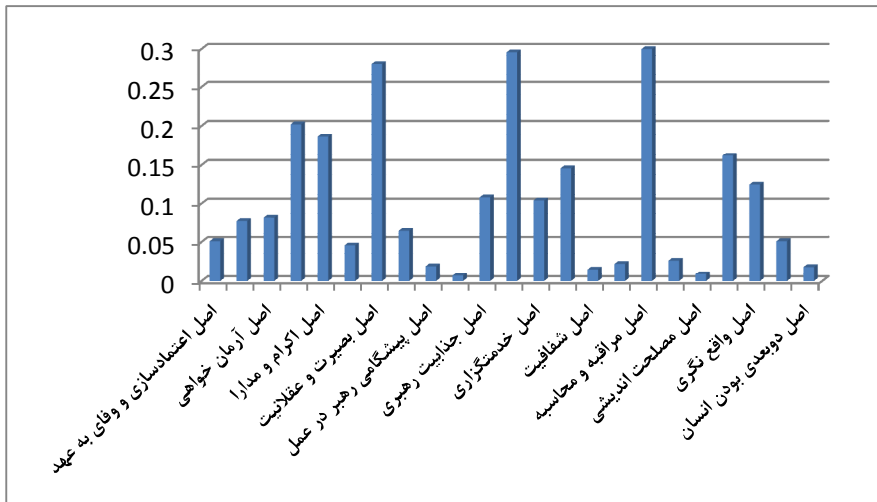
## یافته‌های تحقیق

یافته‌های حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که با توجه به شاخص‌های مشاهده شده در تفسیر نور می‌توان تعداد ۲۰ اصل زیر بنایی در حوزه رهبری سازمانی را بنا نمود. مهم‌ترین این اصول عبارتند از؛ عقلانیت، اعتدال، خودسازی، مدارا، آرمان‌خواهی همراه با واقع‌گرایی، خداجویی، انگیزش، هدایت، بندگی، انسجام، آخرت‌گرایی، جذابیت رهبری، شفافیت و... که برای درک بهتر به شرح نمودار شماره یک، نشان داده شده است.



نمودار شماره ۱- مفاهیم و اصول شناسایی شده در تفسیر نور

همان‌طور که در این نمودار هم مشاهده می‌شود، اصل بصیرت، تدبر و عقلانیت دارای بیشترین شاخص و پیام قرآنی بوده و پس از آن اصل اعتدال، میانه‌روی و عدل محوری از جایگاهی بسیار مهم در مجموعه وظایف رهبر برخوردار می‌باشد و اصل خودسازی که می‌توان از آن به رهبری شخصی یاد کرد در جایگاه سوم جای گرفته است و این نشان از اهمیت این شاخص در قرآن می‌باشد. همچنین، نمودار شماره دو، نتایج بررسی و مطالعه انجام شده این تحقیق را در تفسیر المیزان را نشان می‌دهد:



نمودار شماره ۲- مفاهیم و اصول شناسایی شده در تفسیر المیزان

همان‌طور که مشاهده می‌شود، از ترکیب، تلخیص، ادغام و گروه‌بندی شاخص‌های مرحله اول، در تفسیر المیزان، در نهایت ۲۳ مفهوم شناسایی و معرفی گردیده است. سه اصل مهم شناسایی شده در تفسیر المیزان عبارتند از: اصل خداگرایی، اصل بصیرت و اصل مراقبه. در مقام مقایسه با مفاهیم مستخرجه در تفسیر نور می‌توان گفت، اصول اعتمادسازی و وفای به عهد، پیشگامی رهبر در عمل، مراقبه و محاسبه، دو ساحتی بودن وجود انسان، و عدم تقدم بر خدا و رسول (ص) از وجوه تمایز، این بررسی بوده است. همان‌طور که ذکر شد، در نگاهی اجمالی به این نمودار می‌توان دریافت که اصل بصیرت و عقلانیت، اصل خداگرایی، اصل مراقبه و محاسبه در این تفسیر از بیشترین فراوانی برخوردار بوده و در بیشتر آیات مورد بررسی (۷۴۲ آیه منتخب) تکرار شده‌اند. نتایج تحقیق نشان می‌دهند که برای مثال، در تفسیر المیزان پیام‌ها و یا شاخص‌هایی که مبین مفهوم «خداگرایی یا خداجویی» بوده به مراتب بیشتر از همین شاخص‌ها در تفسیر نور بوده است. شاخص‌های این مفهوم در تفسیر نور تعداد ۳۹ بار و در تفسیر المیزان حدود ۲۲۰ بار تکرار شده است.

برخی از شاخص‌های این مفهوم (خداجویی) عبارتند از: ضرورت تحصیل و اکتساب رضایت خداوند در همه امور (آیه ۲۳ سوره ۲۸)، ضرورت اعتماد و توکل به خدا در امور سازمان (آیه ۳۱ سوره ۲۸)، ایمان و اعتقاد به خداوند (آیه ۴۷ سوره ۲۸)، ضرورت حفظ

حرمت خداوند (آیه ۴۶ سوره ۳۴)، ضرورت تحصیل قرب به خداوند (آیات ۲-۴ سوره ۳۶)، ضرورت ستایش و قدردانی از خداوند به خاطر خود خداوند (آیات ۱۴۲-۱۴۴ سوره ۳۷)، خداوند را ناظر بر اعمال خود دانستن (آیات ۱۴۲-۱۴۴ - سوره ۳۷)، ضرورت رعایت تقوی در مسائل پیش رو در سازمان (آیه ۲۶ سوره ۴۸)، ضرورت استمداد در شرایط بحرانی از خدا (آیات ۱۰-۵ سوره ۷۳)، ضرورت تبعیت از احکام و قوانین خدا (آیات ۱ و ۲ سوره ۴۹) و ضرورت ایمان راسخ و قاطع رهبری به خداوند (آیات ۲-۳ سوره ۶۵).

هم چنین، برخی از شاخص‌های مفهوم «جذابیت رهبری» عبارتند از؛ هنر استفاده رهبری از شایستگی‌های اهل فن و مهارت (آیه ۳۶ سوره ۱۷)، همراه کردن علم و عمل با هم در امور (آیه ۳۶ سوره ۱۷)، پرهیز از ضعف و سستی (آیه ۱۳۹ سوره ۳)، اعتقاد به قدرت خدا (آیه ۲۲ سوره ۳۹)، تلاش، جدیت و پشتکار در فعالیت‌های محوله (آیه ۱ سوره ۹۴)، مسلط شدن به علم و دانش روز (آیه ۷ سوره ۴۰)، بالا بودن قدرت شناخت و تشخیص در رهبری (آیه ۲۴۷ سوره ۲)، ضرورت برخورداری رهبر از نفوذ کلام و سخن‌وری (آیات ۱۰۸-۱۰۷ سوره ۲۶)، ضرورت مصلح بودن رهبر (آیات ۲۱۷-۲۱۴ سوره ۲۶)، ضرورت سخت‌کوشی و شایستگی در رهبر (آیه ۱۴۲ سوره ۷)، ضرورت اعتقاد به خود و گفته‌های خود (آیه ۶۸ سوره ۷)، قاصر و عاجز نبودن رهبری در انجام امور (آیه ۵ سوره ۴)، ضرورت استقامت رهبری در امور (آیه ۳ سوره ۱۳).

### تطبیق مفاهیم در تفاسیر نور و المیزان

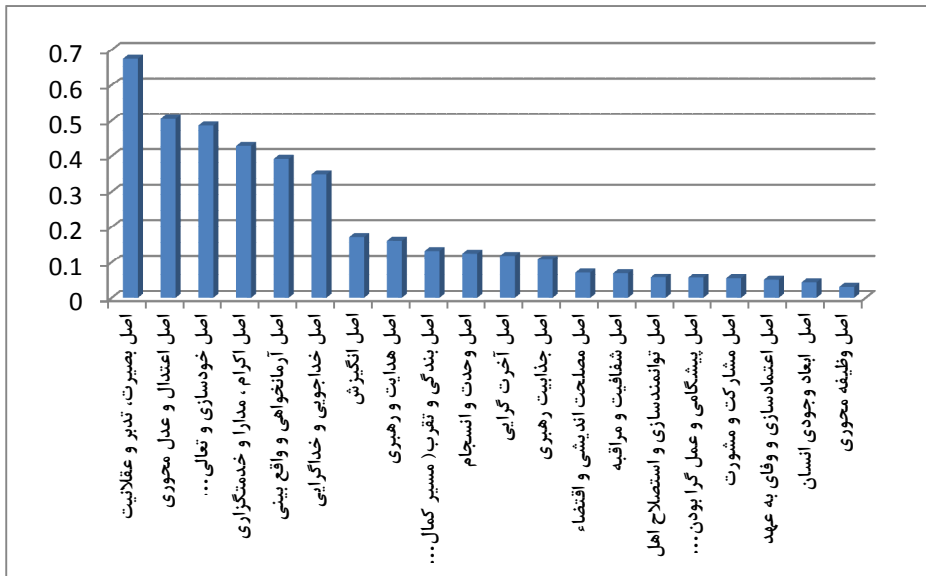
در ادامه تحقیق، به منظور جمع بندی و ارائه تحلیل واحدی از دو تفسیر نور و المیزان، این دو تفسیر با هم تطبیق داده شد که نتایج این تطبیق نشان می‌دهد که مبانی فکری رهبری سازمانی را می‌توان در ۲۱ اصل طبقه‌بندی نمود. جدول شماره دو این تطبیق را نمایش می‌دهد.

جدول ۲- نتیجه مفاهیم ادغام شده از تفاسیر نور و میزان، فروانی و رتبه هریک

رتبه بندی	درصد نسبت به مفاهیم	درصد تکرار در آیات	جمع شاخص‌ها	تعداد شاخص‌های شناسایی شده		مفهوم	ردیف
				تفسیر نور	تفسیر میزان		
۱۸	۰/۱۲	۰/۵۱	۳۸	۳۸	-	اصل اعتمادسازی و وفای به عهد	۱
۱۱	۰/۲۹	۰/۱۱۹	۸۹	۵۷	۳۲	اصل آخرت گرایی	۲
۵	۰/۹۴	۰/۳۹۳	۲۹۲	۱۵۳	۱۳۹	اصل آرمانخواهی و واقع نگری	۳
۲	۰/۱۲۱	۰/۵۰۵	۳۷۵	۱۵۰	۲۲۵	اصل اعتدال و عدل محوری	۴
۴	۰/۱۰۴	۰/۴۳۰	۳۱۹	۲۱۵	۱۰۴	اصل اکرام، مدارا و خدمتگزاری	۵
۷	۰/۴۲	۰/۱۷۲	۱۲۸	۳۴	۹۴	اصل انگیزش	۶
۱	۰/۱۶۳	۰/۶۷۵	۵۰۱	۲۰۸	۲۹۳	اصل بصیرت، تدبیر و عقلانیت	۷
۳	۰/۱۱۷	۰/۴۸۷	۳۶۱	۱۰۸	۲۵۳	اصل خودسازی و تعالی جویی (رهبری شخصی)	۸
۱۵	۰/۱۴	۰/۵۸	۴۳	۵	۳۹	اصل توانمندسازی و استصلاح اهل	۹
۶	۰/۸۵	۰/۳۴۹	۲۵۹	۲۲۰	۳۹	اصل خداجویی و خداگرایی	۱۰
۱۴	۰/۱۷	۰/۰۷۱	۵۳	۳۳	۲۰	اصل شفافیت و مراقبه	۱۱
۱۳	۰/۱۷	۰/۰۷۳	۵۴	۷	۴۷	اصل مصلحت اندیشی و اقتضاء	۱۲
۱۷	۰/۱۸	۰/۰۵۵	۵۶	۱۹	۳۷	اصل مشارکت و مشورت	۱۳
۱۰	۰/۳۰	۰/۱۲۵	۹۳	۳۸	۵۵	اصل وحدت و انسجام	۱۴
۲۱	۰/۰۶	۰/۰۲۷	۲۰	۱۶	۴	اصل عدم تقدم بر خدا و رسول و قانونمندی	۱۵
۱۶	۰/۱۴	۰/۰۵۷	۴۲	۱۴	۲۸	اصل پیشگامی و عمل‌گرا بودن رهبر	۱۶
۲۰	۰/۰۸	۰/۰۳۲	۲۴	-	۲۴	اصل وظیفه محوری	۱۷
۸	۰/۴۰	۰/۱۶۲	۱۲۰	۱۲۰	-	اصل هدایت و رهبری	۱۸
۱۲	۰/۲۶	۰/۱۰۸	۸۰	۸۰	-	اصل جذابیت رهبری	۱۹
۱۹	۰/۱۱	۰/۰۴۴	۳۳	۱۳	۲۰	اصل ابعاد وجودی انسان	۲۰
۹	۰/۳۲	۰/۱۳۲	۹۸	۴۸	۵۰	اصل بندگی و تقرب (مسیر کمال و خاستگاه رهبری)	۲۱
	۱۰۰		۳۰۷۹	۱۵۷۶	۱۵۰۳	جمع	

همان طور که مشاهده می‌شود، با تعدیل و ادغام برخی اصول در یکدیگر، در مجموع، تعداد ۳۰۷۹ شاخص مستخرجه از دو تفسیر نور و المیزان را می‌توان به ۲۱ مفهوم کلیدی در حوزه رهبری نسبت داد.

رتبه بندی مندرج در جدول نشان می‌دهد که مفهوم «بصیرت، تدبیر و عقلانیت» با فراوانی تعداد ۵۰۱ شاخص، در رتبه اول واقع شده است. همچنین، فراوانی حاصله نشان می‌دهد که اولاً، شاخص‌ها و پیام‌های این مفهوم در ۶۷/۵ درصد کل ۷۴۲ آیات مورد بررسی مشاهده و تکرار گردیده است و ثانیاً، وزن و اهمیت این مفهوم در مقایسه با سایر اصول نیز معادل ۱۶/۳ می‌باشد و این مهم، بیانگر اهمیت این شاخص در قرآن کریم می‌باشد. نمودار شماره سه، این وضعیت را بهتر منعکس می‌کند.



نمودار شماره ۳ - تطبیق و ترکیب مفاهیم مستخرجه در حوزه رهبری سازمانی با رویکرد اسلامی در تفاسیر المیزان و نور

پس از اصل بصیرت و عقلانیت، اعتدال و میانه‌روی در امور و نیز رعایت عدالت سازمانی از سوی رهبری سازمان، در رتبه دوم قرار گرفته است. نتایج نشان می‌دهد، عقلانیت و اعتدال به عنوان یکی از شاخص‌های بسیار مهم در حوزه رهبری از دیدگاه قرآن قابل طرح می‌باشد که با احتساب مفهوم آرمانخواهی همراه با واقع بینی که در آن

هم، نشانه هایی از اعتدال و هم علائمی از بصیرت و عقلانیت مشاهده می شود، می توان بیان داشت که حدود ۳۸ درصد شاخص های احصایی صرفاً به مقوله عقلانیت، بصیرت و اعتدال پرداخته که این خود نشان از اهمیت این موضوع در رهبری سازمان از دیدگاه قرآن کریم می باشد.

اصل خود سازی با تعداد ۳۶۱ شاخص دارای رتبه سوم می باشد. این اصل که از آن به رهبری شخصی (خود رهبری) نیز تعبیر می شود، از جمله اصول مهم و جزء الزامات رهبری محسوب می شود. اصل اکرام، مدارا و خدمتگزاری در رتبه چهارم واقع شده و این نشان از اهمیت نرمش، مدارا، تکریم و خدمتگزاری مردم و کارکنان سازمان از سوی رهبری است.

اصول خداجویی، انگیزش کارکنان، ضرورت هدایت و رهبری در سازمان، بندگی و تقرب، وحدت و یکپارچگی سازمانی نیز در اولویت های ششم الی دهم جای گرفته اند. بسیاری از این مفاهیم، اصول فکری بنیادی تلقی می شوند. برای مثال، اصل خداگرایی و خداجویی که زیربنای سایر اصول هم می تواند باشد و یا اصل بندگی و عبودیت که از آن می توان به عنوان مسیر کمال فردی و سازمانی یاد کرد. در مبانی اسلامی با عبودیت محض می توان پله های کمال را طی نمود. عبادتی که فقط برای خدا بوده و نه برای تزویر، ریا یا نزدیک شدن به قدرت و کسب منافع شخصی. در این تعبیر، کار و مدیریت خالصانه رهبر و سایر کارکنان عبادت تلقی شده و با این نگرش، می توان بسیاری از اصول یاد شده را در مقوله عبادت و بندگی جای داد. برای مثال، مدارا و تکریم مردم در جامعه، خدمتگزاری محسوب گردیده و این عین عبودیت است.

### تطبیق مبانی فکری رهبری سازمانی اسلامی با اصول دین

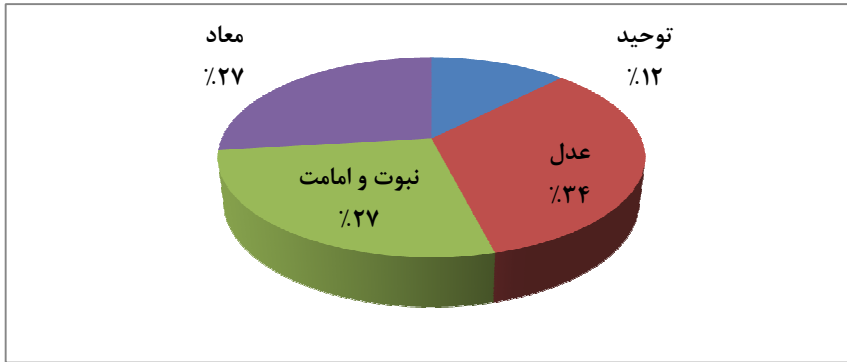
به منظور تدوین و طبقه بندی مبانی فکری رهبری سازمانی، کلیه اصول احصاء شده از قرآن کریم، با اصول محوری دین اسلام یعنی اصول دین تطبیق داده شد و بر این اساس، پنج اصل زیربنایی توحید، نبوت، عدل، معاد و امامت مبنای تطبیق و جایابی این اصول قرار گرفت (جدول شماره ۳). بر این اساس می توان استنباط نمود که مبانی فکری رهبری سازمانی از دیدگاه اسلام خارج از مبانی محوری دین قرار ندارد. این مهم، همراه

با فراوانی اصول مستخرجه از حیث شاخص‌های تشکیل دهنده آن‌ها، در نمودار شماره ۴، نشان داده شده است.

جدول ۳- تطبیق اصول مستخرجه با مبانی و اصول دین اسلام

درصد	مبانی فکری رهبری سازمانی در اسلام	
	اصول دین	اصول احصاء شده از قرآن کریم
۱۲.۱	۱	توحید
		خدا گرایی و گرایش به خدا
		عدم تقدم بر خدا و رسول خدا(قانونمندی)
۳۳	۲	عدل
		اصل وحدت و انسجام
		اعتدال و عدل محوری
۲۶.۶	۳	نبوت و امامت
		هدایت و رهبری
		پیشگامی رهبر در عمل
		جذابیت رهبری
		بصیرت، تدبیر و عقلانیت
		مشارکت و مشورت
		وظیفه‌مداری و شدت عمل
مصلحت‌اندیشی و اقتضاء		
۲۶.۳	۴	معاد
		آخرت گرایی و عدم تعلق به دنیا
		بندگی و تقرب
		خودسازی و تعالی جویی
		شفافیت و مراقبه
		انگیزش، عمل و تلاش
		توانمند سازی و استصلاح اهل(اختیار و مسئولیت)
اعتمادسازی و وفای به عهد		

منبع: مطالعات محقق



نمودار ۴- ترکیب و تطبیق مفاهیم احصایی با اصول محوری دین

همان طور که مشاهده می‌شود، پراکندگی ۲۷ درصد شاخص‌ها و پیام‌های قرآنی در حوزه رهبری در اصل نبوت و امامت، ۲۷ درصد در اصل معاد، ۱۲ درصد در اصل توحید و مابقی به میزان ۳۴ درصد نیز در اصل عدل توزیع شده است. در این جا نیز اهمیت اعتدال و رعایت عدالت محوری از سوی رهبری سازمان مورد تاکید واقع شده است.

#### نگاه راهبردی به مبانی فکری مستخرجه

با نگاهی دیگر، می‌توان با بهره‌گیری از ادبیات مدیریت راهبردی این اصول را در دسته بندی دیگری به دو طبقه مبانی بینشی اعتقادی (راهبردی) و مبانی منشی اخلاقی (عملیاتی) نیز تقسیم بندی کرد (جدول ۴). بر این اساس، می‌توان بیان داشت که اصول منشی اخلاقی بیشتر جنبه عملی و عینی داشته و در زمره خط مشی‌های عملیاتی رهبری سازمانی محسوب می‌شوند. نتایج این بررسی نشان می‌دهد که این دسته از اصول و مبانی کاملاً وابسته به مبانی بینشی اعتقادی یا راهبردها می‌باشند. بر اساس این مدل، اصول بینشی اعتقادی اصولی ذهنی بوده در حالی که اصول منشی اخلاقی (رفتاری) بیشتر جنبه عینی دارند.

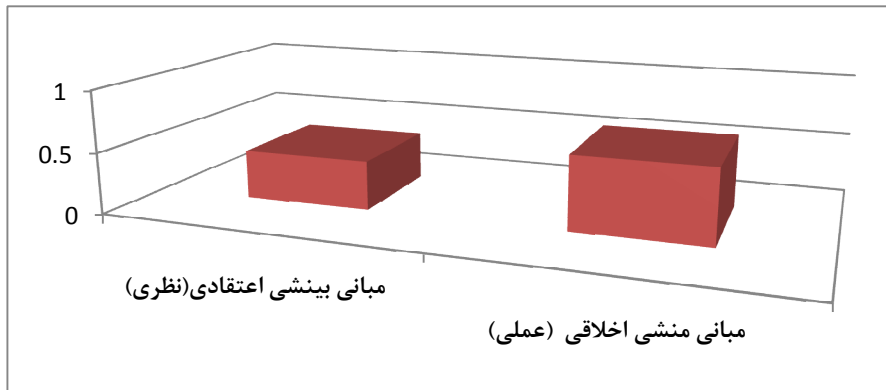
جدول ۴- تطبیق اصول مستخرجه با مبانی و اصول مدیریت راهبردی

مبانی فکری رهبری سازمانی در اسلام		
ردیف	مبانی بینشی اعتقادی (ذهنی، نظری)	مبانی منشی اخلاقی (عینی، عملی)
۱	اصل خداگرایی و گرایش به خدا	وحدت و انسجام
۲	اصل عدم تقدم بر خدا و رسول (ص)	اعتدال و میانه روی
۳	اصل عدل محوری	بصیرت و عقلانیت



مبانی فکری رهبری سازمانی در اسلام		
مبانی منشی اخلاقی (عینی، عملی)	مبانی بینشی اعتقادی (ذهنی، نظری)	ردیف
واقع بینی و موقعیت سنجی	اصل ابعاد وجودی انسان	۴
بندگی و عبودیت	اصل تعالی جویی و تقرب	۵
مشارکت و مشورت	اصل ارمان خواهی	۶
وظیفه مداری و شدت عمل	اصل آخرت گرایی	۷
مصلحت اندیشی و موقعیت سنجی	-	۸
انگیزش و تلاش	-	۹
توانمندسازی و استصلاح اهل	-	۱۰
شفافیت و مراقبه	-	۱۱
اعتماد سازی و وفای به عهد	-	۱۲
اصل پیشگامی رهبری در عمل	-	۱۳
۶۶	۳۴	درصد

همچنین، نمودار شماره پنج، فراوانی این دسته‌بندی را منعکس کرده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، مبانی منشی اخلاقی از اهمیت و وزن بیشتری برخوردار شده است و این بدین معنی است که رهبری باید گام‌های کاربردی و عملی زیادی بردارد و این گام‌ها نیز قطعا باید تابعی از مبانی بینشی اعتقادی وی باشد تا براساس اصل هماهنگی و هم‌سویی میان نظر و عمل بیشترین فایده مندی و عملکرد را بتواند نصیب سازمان کند.



نمودار ۵- ترکیب اصول احصایی از حیث نظری یا عملی بودن

مقصود از مبانی بینشی اعتقادی در این طبقه‌بندی، یک سری مفاهیم نظری، ثابت، ذهنی، ریشه ای و لایتغیری است که از هر گونه انحراف در میدان عمل از سوی رهبری سازمان ممانعت به عمل می‌آورد. به عبارت دیگر، بر اساس ادبیات مدیریت راهبردی، این اصول و مبانی به مثابه راهبردهایی بوده که در درازمدت قابل تغییر نبوده و جزئی از آرمان‌ها و آرزوهایی خواهند بود که رهبری سازمان در یک جامعه اسلامی همواره باید با نگاه به این مبانی، سیاست‌ها، خط مشی‌ها، قوانین و مقررات، رویه‌ها و برنامه‌های عملیاتی را در سازمان تنظیم و تدوین نماید. بر این اساس، این مبانی به مثابه نورافکنی خواهند بود که مسیر حرکتی رهبری سازمان در حوزه عمل را روشن نموده و رهبری سازمان می‌تواند اعمال خود را همواره با این اصول همسو و هماهنگ نماید. بدیهی است هر چه درک رهبری سازمان از این اصول و مبانی دقیق‌تر و روشن‌تر باشد، زوایای نورپردازی مسیر حرکتی وی نیز بهتر و گسترده‌تر خواهد بود.

مقصود از مبانی منشی اخلاقی نیز مجموعه اصولی است که بیشتر ماهیت عینی و عملیاتی داشته و شامل تعیین رویه‌ها، تاکتیک‌ها و تکنیک‌های رهبری در حوزه عمل می‌باشد. با نگاه راهبردی به این مقوله می‌توان به این استنباط و درک رسید که مبانی اعتقادی احصاء شده در این بررسی حکم وحدت زایی و هم‌افزایی را ایجاد کرده و از سردرگمی و انحراف از برنامه‌های اساسی سازمان از سوی رهبری و مدیریت ممانعت به عمل می‌آورد (نمودار ۶).

مبانی راهبردی نظری ← مبانی عملیاتی

ذهنیت‌گرایی ← عینیت‌گرایی

مبانی بینشی اعتقادی ← مبانی منشی اخلاقی

نمودار ۶- هم‌سویی میان نظر و عمل، مبانی اعتقادی و مبانی رفتاری

با توجه به این نمودار می‌توان بیان نمود، از آن‌جا که نگرش راهبردی به برقراری ارتباط میان ذهن و عین کمک می‌کند، لذا اصول بینشی اعتقادی (راهبردها) می‌تواند مبنای عمل قرار گرفته و زمانی نتیجه مطلوبی از این کار حاصل خواهد شد که این سطح به طور روشنی درک و بر اساس آن طرح و تصمیم‌درستی به مقتضای شرایط و هماهنگ با همه ابعاد سازمانی اتخاذ گردد. لذا، سطح عملیات یعنی مبانی منشی

اخلاقی قاعدتاً، تابع سطح ذهنیت یعنی مبانی بینشی اعتقادی است و اما باید توجه داشت که صرفاً در یک حالت است که می‌توان نتیجه مطلوبی از تعامل میان این دو سطح تحصیل نمود، چرا که ممکن است الزاماً آنچه را که در سطح اعتقادی تجویز شده، در سطح عمل به اجرا در نیاید. به طور کلی بر اساس مبانی مدیریت راهبردی، چهار نوع رابطه را می‌توان میان این دو سطح به شرح جدول شماره پنج، برقرار نمود.

جدول ۵- تعامل دو سطح مبانی بینشی و منشی برای حصول نتیجه

مبانی بینشی (اعتقادات)	مبانی منشی (اجرای اعتقادات)	نتیجه	نتیجه مدیریتی
توحیدی (صحیح)	رفتار غیرمنطبق بر اعتقادات (غلط)	غلط	مدیرمسلمان ناکارآمد
غیر توحیدی (غلط)	تظاهر به رفتارهای صحیح و توحیدی	غلط	مدیر منافق
غیر توحیدی (غلط)	تظاهر به رفتارهای صحیح و توحیدی	غلط	مدیرکافر
توحیدی (صحیح)	رفتار منطبق بر باورهای توحیدی	صحیح	مدیر مسلمان کارآمد

همان طور که مشاهده می‌شود، می‌توان به چهار حالت در این تعامل دست یافت، که تنها در یک حالت نتیجه تعامل دو سطح بینشی و منشی، آن چیزی است که مطلوب تلقی می‌شود. بر این اساس، از یک طرف، اگر اعتقادات رهبری در سازمان و جامعه بر مبنای مبانی اسلامی بوده و همچنین درک مناسبی نیز از آن مبانی وجود داشته باشد و از طرف دیگر در مرحله عمل نیز رهبری سازمان بتواند مبانی اعتقادی خود را با توجه به شرایط و مقتضیات سازمانی خود و استفاده از رویه‌های مناسب علمی به مرحله اجرا در آورد می‌تواند به طور یقین به این نتیجه رسید که سازمان و جامعه در عملکرد خود با هم افزایی مواجه خواهند شد. در غیر این صورت نتایج مطلوبی عاید سازمان نخواهد شد. لذا باید گفت که هماهنگی و هم‌سویی کامل میان این دو مبانی است که سبب هم‌افزایی در عملکرد فردی، گروهی و سازمانی رهبر در سازمان می‌گردد.

### نتیجه‌گیری و بحث

در این مطالعه با استفاده از روش تحقیق کیفی تحلیل تم و بهره‌گیری از قرآن کریم، مبانی فکری رهبری سازمانی مشتمل بر تعلقات و باورهایی که بر اساس آن‌ها می‌توان نظریه‌ها، الگوها و مدل‌های کاربردی در حوزه رهبری سازمان را تدوین کرده و به کار بست، شناسایی شد. در این راستا از دو تفسیر قرآنی نور و المیزان نیز استفاده و بر این

اساس در گام اول، تعداد ۳۰۷۹ شاخص از مجموع ۷۴۲ آیه مورد بررسی شناسایی و کدگذاری شد. در گام‌های بعدی این تحقیق از طریق پالایش، تلخیص، ادغام و ترکیب شاخص‌های مذکور، تعداد ۲۱ مفهوم یا اصل شناسایی و سپس این اصول در قالب مبانی فکری رهبری سازمانی در اصول محوری دین اسلام (مقوله‌ها) مشتمل بر توحید، معاد، عدل، نبوت و امامت جایابی و در انتها نیز کل مبانی فکری رهبری سازمانی با رویکرد اسلامی به دو طبقه مبانی بینشی اعتقادی و مبانی منشی اخلاقی تقسیم و با تطبیق آن با ادبیات مدیریت راهبردی، مبانی اعتقادی در زمره راهبردها (مسائل ذهنی، مفهومی، نظری) و مبانی اخلاقی به عنوان برنامه‌های عملیاتی (مصادیق عینی و عملی) طبقه‌بندی گردیدند. بر اساس نتایج این تحقیق، رهبری سازمان برای افزایش عملکرد و ارتقای اثربخشی سازمانی خود باید در حوزه عمل (تدوین خط مشی‌ها، سیاست‌ها، قوانین و مقررات، رویه‌ها، تکنیک‌ها و تاکتیک‌ها) همسو و هماهنگ با مبانی اعتقادی خود (راهبردها) باشد. این تحقیق، هم‌چنان نشان داد که به کارگیری اصول عقلانیت، اعتدال‌گرایی و خودسازی و پرورش روح از سوی رهبری بسیار حائز اهمیت بوده و در اولویت می‌باشند.

### پیشنهادها

با توجه به نتایج حاصله پیشنهاد می‌شود در انتصاب مدیران ارشد سازمانی در دستگاه‌های اجرایی، نسبت به حضور و وجود نسبی مبانی یاد شده در داوطلبان به منظور ممانعت از عدم انحراف ایشان در حوزه عمل، توجه کافی معمول گردد. این تحقیق همچنین پیشنهاد می‌نماید که با توجه به اولویت حاصله در مبانی فکری رهبری سازمانی به ویژه در حوزه عمل در سازمان به موضوعات مهمی چون وحدت و انسجام، اعتدال و میانه روی در امور، به کارگیری عقلانیت، تدبیر و بصیرت در امور و فعالیت‌ها، واقع‌بینی و موقعیت‌سنجی، مشارکت کارکنان و کارشناسان در تصمیم‌سازی‌ها و تصمیم‌گیری‌ها، توجه کافی مبذول گردد.

## منابع

- قرآن کریم
- افجه‌ای، سیدعلی اکبر (۱۳۸۸). نظریه‌های رفتاری سازمان. تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.
- انصاری، محمدعلی؛ دعایی، حبیب اله؛ مرتضوی، سید سعید (۱۳۸۹). مبانی مدیریت اسلامی و الگوهای آن. مشهد: انتشارات علمی بیان هدایت نور.
- بابایی طلائی، محمدباقر (۱۳۹۰). مهندسی مدیریت در فرهنگ علوی. چاپ دوم، تهران: انتشارات دانشگاه امام حسین.
- خسروپناه، عبدالحسین (۱۳۹۰). در جست و جوی علوم انسانی بومی. تهران: کیهان فرهنگی، شماره ۳۰۰.
- دانایی فرد، حسن؛ مومنی، نونا (۱۳۸۸). تئوری رهبری اثربخش از دیدگاه امام علی (ع). مطالعات انقلاب اسلامی، پاییز ۱۳۸۸، ۴ (۱۴)، صص ۷۵-۱۱۰.
- دانایی فرد، حسن (۱۳۸۹). نظریه‌پردازی: مبانی و روش شناسی‌ها. تهران: انتشارات سمت.
- دلاور، علی (۱۳۹۲). روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی. تهران: انتشارات ویرایش.
- رایبیز، استیفن؛ جاج، تیموتی (۱۳۸۹). رفتار سازمانی. ترجمه مهدی زارع، تهران: موسسه علمی فرهنگی نص.
- رحمان سرشت، حسین (۱۳۷۹). تئوری‌های سازمان و مدیریت (از نوین گرایی تا پسانوین گرایی). جلد اول.
- رضائیان، علی (۱۳۸۸). مبانی سازمان و مدیریت. چاپ سوم، تهران: انتشارات سمت.
- عابدی جعفری، حسن؛ معصومی مهر، حمیدرضا (۱۳۹۲). مدیریت اسلامی: موانع تحقق آن در سازمان‌ها. قم: نشر پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- علامه طباطبائی، محمدحسن، مجموعه ۴۰ جلدی تفسیر المیزان.
- قرائتی، محسن، مجموعه ۱۲ جلدی تفسیر نور.
- لطیفی، میثم (۱۳۸۸). بازپردازی مفهوم نظم و انضباط در سازمان با رویکرد اسلامی. رساله دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه تربیت مدرس.

- میرزایی اهرنجانی، حسن (۱۳۸۶). زمینه‌های روش شناختی تئوری سازمان. تهران: انتشارات سمت.
- هج، ماری جو (۱۳۸۶). نظریه سازمان: مدرن، نمادین- تفسیری و پست مدرن. ترجمه دکتر حسن دانایی فرد، تهران: نشر افکار.
- Bass, B. M, (1990), "From transactional to transformational leadership: learning to share the vision", *Organizational Dynamics*, Vol. 18 No. 3, pp. 19 – 31.
- Bradly(2004).Management Theory Based critical success Factors in Enterprise Resource Planning System Implementation.
- Burns, J. M. (1998), "Transactional and Transformational Leadership", in Hickman, G. R. (Ed), *Leading Organizations* , Sage Publications , Thous and Oaks , CA , pp. 133 – 4.
- Carlile.paul. (2005) “the cycles of Theory Building in ManagementResearch” school of Management Boston university.
- Conger, A. Jay and Kanungo, N. Rabindra and associates, Eds , (1988), "Charismatic Leadership": The Blusive Factor in Organizational Effectiveness (San Francisco: Jossey – Bass).
- Robbins, P. Stephen, (1996), "Organizational Behavior", 7th Ed, Englewood Cliffs, Prentice–Hall New Jersey.
- Stogdill, Ralph M, (1974), "Historical Trends in Leadership Theory and Research", *Journal of Contemporary Business*, autumn, p. 7