



## رهبری اصیل و تحول آفرین در پرتو ارزش‌های اسلامی و رهنمودهای مقام معظم رهبری (مدظله العالی)

مهدی لطفی<sup>۱</sup>، فرزانه دشتی<sup>۲</sup>

### چکیده:

رهبری اصیل و تحول آفرین مبتنی بر ارزش‌های اسلامی، یکی از ارکان اساسی پایداری و تعالی جامعه اسلامی است. در شرایط کنونی که فساد اداری، مشغعت‌طلبی و ضعف اخلاقی بسیاری از ساختارهای مدیریتی را تهدید می‌کند، بازگشت به اصولی همچون صداقت، ساده زیستی، عدالت محوری و خدمت بی‌منت به مردم، ضرورتی بنیادین محسوب می‌شود. پرسش اصلی این پژوهش آن است که چگونه رهبری اصیل و تحول آفرین بر اساس ارزش‌های اسلامی و اندیشه‌های مقام معظم رهبری می‌تواند بستر اعتماد اجتماعی، انسجام ملی و تعالی سازمانی را فراهم آورد؟ بر اساس فرضیه تحقیق، در صورتی که الگوی رهبری در ایران بر مبنای خلوص نیت، عدالت، خودآگاهی، همدلی و التزام عملی به ارزش‌های الهی شکل گیرد، پیامد آن تقویت سرمایه اجتماعی، افزایش کارآمدی سازمان‌ها و حرکت به سوی جامعه توحیدی خواهد بود. یافته‌ها نشان می‌دهد که نظریه‌های رهبری اصیل و تحول آفرین در ادبیات مدیریتی غرب، در صورت تلفیق با آموزه‌های اسلامی، قابلیت تبدیل شدن به الگویی بومی و کارآمد برای اداره جامعه اسلامی را دارند. مطالعه اندیشه‌های امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری (مدظله العالی) نشان می‌دهد رهبری اصیل با صداقت، ساده‌زیستی و مردم‌داری، اعتماد اجتماعی را احیا می‌کند و رهبری تحول آفرین با ترسیم چشم‌انداز الهی و بسیج نیروهای اجتماعی، مسیر تعالی جامعه را می‌گشاید. در نتیجه، تحقق مدیریت اسلامی نیازمند توجه هم‌زمان به دو بعد اصالت و تحول آفرینی است؛ بعد اصالت، مشروعیت و اعتماد مردمی را تضمین کرده و بعد تحول آفرینی جامعه را به سوی نوگرایی، پیشرفت و پاسخ‌گویی به نیازهای امروز و آینده سوق می‌دهد.

**واژگان اصلی:** رهبری اصیل، رهبری تحول آفرین، ارزش‌های اسلامی، رهنمودهای مقام معظم رهبری، اعتماد اجتماعی، مدیریت اسلامی.

۱. استادیار گروه علوم سیاسی و روابط بین الملل، دانشگاه بین المللی علامه عسکری، قم، ایران. (نویسنده مسئول)

۲. استادیار گروه علوم سیاسی و روابط بین الملل، دانشگاه بین المللی علامه عسکری، دزفول، ایران.

## مقدمه

رهبری به‌عنوان یک عامل حیاتی در فرآیندهای اجتماعی و سازمانی، همواره نقش کلیدی در شکل‌دهی به مسیرهای تحول و پیشرفت ایفا کرده است. در دنیای معاصر، مفاهیم رهبری اصیل و تحول‌آفرین به‌ویژه در جوامع اسلامی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این نوع رهبری بر پایه ارزش‌های اخلاقی، انسانی و دینی استوار است و تلاش دارد تا با استفاده از اصولی چون صداقت، خودآگاهی، شجاعت و عدالت، تغییرات معنادار و مؤثری در سطح فردی، سازمانی و اجتماعی ایجاد کند. در این میان، رهنمودهای مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در خصوص رهبری، همواره به‌عنوان مرجعی معتبر برای هدایت رهبران اسلامی و تبیین اصول رهبری اصیل مطرح شده است.

براساس آموزه‌های اسلامی، رهبری نه تنها مسئولیت هدایت افراد به سوی اهداف عالی است بلکه باید با در نظر گرفتن مصالح عمومی و رعایت ارزش‌های الهی، به بهبود وضعیت اجتماعی و تعالی فردی اعضای جامعه کمک کند. در این راستا، رهبری اصیل به‌عنوان یک الگوی عملی برای مدیریت و هدایت در سازمان‌ها و جوامع اسلامی می‌تواند به‌طور مؤثری در پیشبرد اهداف انقلاب اسلامی و تحقق آرمان‌های بلند مدت آن نقش‌آفرینی کند.

در این تحقیق، تلاش می‌شود تا به بررسی جایگاه رهبری اصیل و تحول‌آفرین در پرتو ارزش‌های اسلامی و رهنمودهای مقام معظم رهبری پرداخته و تأثیر آن بر فرآیندهای تغییر و تحول در سازمان‌ها و جوامع اسلامی تحلیل شود. به عبارت دیگر، مسئله اصلی این پژوهش این است که چگونه رهبران با تکیه بر اصول و رهنمودهای اسلامی می‌توانند به‌عنوان عاملان تحول در جوامع خود عمل کنند و چگونه این نوع رهبری می‌تواند به ارتقاء همبستگی اجتماعی، اعتماد عمومی و پیشرفت پایدار در راستای تحقق اهداف انقلاب اسلامی کمک کند.

## چارچوب مفهومی

### رهبران واقعی و اصیل

لیزا روش و لین آفرمن با انتشار مقاله‌ای در سال ۲۰۱۳ در مجله‌ی مروری بر کسب و کار هاروارد بیان می‌کند که «اصالت‌کلید واژه‌ای جدید امروز رهبران است. براین اساس به رهبران

1. Lisa Rosh and Lynn Offermann
2. Harvard Business Review
3. Authenticity

توصیه شده است که تمام وجود خود را به محل کار بیاورند، و به گفت و گوه‌ای صریح بپردازند و داستان‌های شخصی را راهی برای جلب اعتماد همکاران و بهبود عملکرد گروه تعریف کنند. در حال حاضر مطمئناً همه می‌دانند که رمز موفقیت رهبری سازمانی، خلوص نیت است. رهبر اصیل یعنی رهبری توسط افرادی که تلاش می‌کنند در تعاملات خود با صراحت و صداقت رفتار کنند. این موضوع به یک استاندارد طلایی برای گروه سازی موفق و یک انتظار اساسی برای پیشبرد حرفه‌ای تبدیل شده است. هیچ‌کسی نمی‌خواهد برای کسی که سرد یا گوشه‌گیر است کار کند. شبکه سازان سرآمد و رهبران کسب و کارها با خلوص نیت و رفتارهای راستین به عناوین بزرگ دست پیدا می‌کنند.» (Rosh&Offerman,2013:1)

آوولیو، لوتانز و والوموا رهبران اصیل را کسانی تعریف می‌کنند که «عمیقاً از چگونگی تفکر و رفتار خود آگاه باشند و دیگران آن‌ها را به گونه‌ای ادراک و مشاهده می‌کنند که از ارزش‌ها، نگرش‌های اخلاقی، دانش و نقاط قوت خود و در بستری که در آن فعالیت می‌کنند، آگاهی دارند؛ دارای اعتماد به نفس، امیدواری، خوش‌بینی، انعطاف‌پذیری و ویژگی‌های اخلاقی سطح بالا هستند.» (Avolio&Gardner,2005: 321)

بیل جورج (۲۰۱۰) بیان می‌کنند که «برای ابعاد اساسی همه رهبران اصیل و ویژگی‌هایی که رهبران واقعی باید رشد دهند، من از طریق بسیاری از تجربه‌ها در هدایت دیگران، تشخیص داده‌ام که رهبران اصیل این پنج ویژگی را از خود بروز می‌دهند:

- ۱- فهم و درک مناسب از هدف؛
- ۲- مشق کردن و عمل به ارزش‌های ناب و خالص؛
- ۳- ایجاد روابط ناگسستگی؛
- ۴- نشان‌دادن انضباط شخصی و خود تأدیبی؛
- ۵- رهبری با قلب.» (Bonnie&Mason,2017: 2)

بیل جورج بیان می‌کند: «ما به رهبرانی نیاز داریم که با هدف، ارزش‌ها و یکپارچگی رهبری کنند. رهبرانی که سازمان‌های پایدار ایجاد می‌کنند، کارکنان خود را برای ارائه خدمات برتر به مشتری ترغیب می‌کنند و برای سهام‌داران ارزش طولانی مدت ایجاد می‌کنند.» (Avolio&Gadner,2005: 316)

1. Authentic Leadership(AL)
2. Walumbwa

جورج همچنین بیان می‌کند که «رهبران اصیل به‌جای تکمیل این ویژگی‌ها در یک فرایند متوالی، آن‌ها را در طول زندگی خود رشد می‌دهند؛ زیرا رهبران اصیل به این شکل متولد نمی‌شوند؛ بلکه رهبر آن به طور مداوم آن‌ها را توسعه می‌دهند و در طول زندگی این پنج بعد را با هم ترکیب می‌کنند و رهبری اصیل را شکل می‌دهند.» (George, 2003: 18)

این پند اخلاقی که خودتان را بشناسید به سقراط، فیلسوف یونان باستان نسبت داده شده است. این احساس بیش از ۲۰۰۰ سال بعد در نمایش‌نامه هملت اثر ویلیام شکسپیر نمایشنامه نویس انگلیسی با استفاده از قصیده با خودت صادق باش ظاهر شد. «امروزه، بیش از ۲۴۰۰ سال پس از تأکید سقراط بر اهمیت خودآگاهی، محققان و پزشکان معتقدند که خودآگاهی، خود تنظیمی و خلوص نیت از جنبه‌های مهم رهبری است. با این وجود، رهبری در سازمان‌های بین‌المللی مدرن اغلب فاقد این ویژگی است و فساد اداری به‌خوبی با نهادهایی کاملاً عجین شد است که برای منابع، شهرت، تقلب، برنامه‌های جعلی و موارد دیگر رقابت می‌کنند نقطه رسوایی‌هایی که در دهه گذشته اتفاق افتاده، منجر به نیاز به رویکردی اخلاقی برای رهبری شده است. در واقع، این حوادث، انگیزه دانشگاهیان و رهبران کسب‌وکار را دوچندان کرده است تا شیوه‌های رهبری را مورد بررسی دوباره قرار داده و الگوهایی از رهبری ارائه دهند که در آن رهبران واقعی، اخلاقی عمل می‌کنند و پیروان خود را به این کار ترغیب می‌کنند.» (Bonnie & Mason, 2017: 1)

«زندگی صادقانه در یک مجموعه شرایط خاص، قدرتمندترین رویکرد و سودمندترین راهبرد است که هر رهبری می‌تواند در کار خود داشته باشد. راست‌گو بودن به‌معنای واقعی کلمه راست‌گو بودن نیست؛ بلکه گفتن چیزهایی دقیق یا اصیل است. درحقیقت راست‌گویی عمیق‌تر از محتوای کلمات ما است.» (Sparks, 2021: 100)

تحقیقات پاتریشا براوو نشان می‌دهد که «اگر رهبر، همدلی‌زا به عنوان بخشی از رهبری اصیل اعمال کند، می‌تواند انگیزه مؤثرتری در پیروان ایجاد کند و روابط کاری قوی‌تری داشته باشد. رهبرانی که به طور منظم از همدلی استفاده می‌کنند، توسعه روابط مؤثر را سرعت می‌بخشند و نتیجه‌ی آن، تمایل بیشتر پیروان برای درگیر شدن در کارها و تولید یا ارائه پیشنهاد داوطلبانه است؛ بنابراین، سرمایه‌گذاری در استفاده از همدلی هنگام ایجاد روابط، ممکن است در بلندمدت زمان رهبر

1. Sincerity
2. Patricia C. Bravo
3. Empathy

را آزاد کند. براوو، موارد مختلفی را مشاهده کرده که استفاده از همدلی، ارتباط شفاف دوطرفه ایجاد می‌کند، زیرا پیروان یاد می‌گیرند که روی حمایت رهبر حساب کنند. رهبران، با انگیزه تقویت این سازه اعتماد در تعاملات، در وقت خود صرفه جویی می‌کنند. از مزایای رهبری از طرف افزایش تعامل با پیروان، ارتقای بهره‌وری، تعهد، وفاداری سازمانی و تلاش داوطلبانه است.» (Bravo, 2018: 74)

«شبه‌های مدیریت و رهبری تابعی از ارزش‌های حاکم بر بافت سازنده یک جامعه یا تمدن است. روشن است که اصول مدیریت حاکم بر جوامع را نمی‌توان مطلق پنداشت و یا کاربرد تمامی آن اصول را در جوامع مختلف مجاز دانست.» (حسنی و علی‌پور، ۱۳۸۹: ۱۶۵)

بنیس بیان می‌دارد که «نفوذ در افراد و برقراری ارتباط در قالب گروه و تیم از جمله وظایف اصلی مدیر است که در نقش رهبری مدیر معنی پیدا می‌کند. بنابراین، به نظر می‌رسد که رهبری اثربخش قادر خواهد بود سطح سرمایه اجتماعی در سازمان را بالا ببرد.» (Bennis, 1997: 5)

برنارد بس معتقد است «رهبری تحول‌آفرین زمانی اتفاق می‌افتد که رهبران علایق کارکنانشان را گسترده و متعالی کنند؛ هنگامی که آنان به آگاه‌سازی و کسب پذیرش تیم در رابطه با اهداف و رسالت سازمان می‌پردازند و زمانی که آنان کارکنانشان را برای نگرستن و رای خواسته‌های شخصی و در جهت منفعت گروهی تحریک می‌کنند.» (Bass, 1985: 23-24)

«دیگه تحول‌آفرین با ایجاد تعهد نسبت به اهداف سازمانی و توانمندسازی پیروان در جهت دستیابی به آن اهداف، معنی پیدا می‌کند.» (Yuki, 2009: 265)

برنارد برس رهبری تحول‌آفرین را دارای چهار مؤلفه‌ای کلیدی می‌داند:

«نفوذ آرمانی یا کاریزماتیک (که بیانگر راه‌هایی است که رهبران به‌عنوان یک الگو عمل می‌کند یا روش‌های رفتاری است که پیروانشان را جذب می‌کنند)، انگیزش الهام‌بخش (که شامل توانایی رهبری برای الهام‌بخشی به کارکنان از طریق چشم‌انداز و اهداف آتی و معنابخش به کار آن‌هاست)، ترغیب منطقی (به میزان ترغیب و تشویق خلاقیت و ایده‌های نو از سوی رهبر، از طریق جستجوی

1. Bennis
2. Bernard Bass
3. Idealized or Charismatic influence
4. Inspirational motivation
5. Intellectualsimulation

فرضیات و رویکردها در روش‌های جدید اشاره دارد) و ملاحظات فردی (که بیانگر توجه رهبر به نیازهای پیروانش و عمل کردن به عنوان یک معلم یا راهنماست).» (Bass, 1085:23-24)

اقتدار و نفوذ دو اصل مهم رهبری است. «قدرت، توانایی اعمال نفوذ بر دیگران و نفوذ اعمالی که مستقیم یا غیرمستقیم باعث تغییر رفتار یا نظر دیگران می‌گردد، می‌باشد.» (الوانی، ۱۳۸۶: ۱۱۰)

لازمه رهبری جامعه اسلامی، «شناخت درست راه خدا، لوازم رشد و تعالی، منافع، مفاسد مردم، شناخت چگونگی بازگشت بشر به سوی خدا و ابزار و وسایل آن و شناخت منافع و دشواری‌های راه می‌باشد.» (امام خمینی، ۱۳۷۲: ۸۸)

«از این رو ائمه (علیه السلام) استوانه‌ها و علائم راه خدا برای جامعه هستند.» (حسن زاده آملی، ۱۳۸۰: ۱۰۱)

«رهبر بر خلاف میل برخلاف مدیر فاتح قلوب به لحاظ روان شناختی و محور وحدت و سرمایه اجتماعی به لحاظ جامعه شناختی است. هدف رهبر جامعه اسلامی تأسیس جامعه‌ی توحیدی و ظهور اجتماعی عبودیت و رهایی از انانیت و خودخواهی است. آنچه از حدیث پرمعنی و امید بخش شیخ صدوق در کتاب شریف عیون الاخبار الرضا (علیه السلام) بدست می‌آید، تحقق جامعه توحیدی، (یجمع الخلق علی توحیدی) در آخر الزمان است. انرژی خداگرایی در عالم آزاد خواهد شد و یک سرمایه عظیم الهی و اجتماعی شکل خواهد گرفت. آنچه باعث شکل‌گیری سرمایه می‌گردد، رهبری است.» (امام خمینی، ۱۳۷۲: ۷۳-۷۲)

«رهبر نیروهای اجتماعی را بسیج می‌کند، حرکت می‌دهد، سامان و سازمان می‌بخشد.» (مطهری، ۱۳۷۴، ج ۳: ۳۱۸)

«رهبر نقطه مرکزی نفوذ است هر کس به میزان نفوذ و اعتبار از قدرت هدایت بهره‌مند است. رهبر روح‌ها را اداره و ارضاء نموده و بسیج می‌کند.» (مطهری، ۱۳۷۴، ج ۳: ۳۵۲)

عوامل نفوذ و اعتماد رهبر را می‌توان در دو دسته تقسیم کرد:

۱- منابع روانی و فیزیکی نظیر زیبایی چهره، خوش اندامی، صدا، هوش، استعداد، سید بودن، و ...

۲- منابع شخصیتی نظیر حسن خلق، پای‌بندی به اصول و ارزش‌های دینی، اخلاقی، اجتماعی، سیاسی، صداقت و راست‌گویی، هماهنگی اصول و ارزش‌های رهبر با مردم.» (ستوده، ۱۳۸۰: ۱۳۵)

«پایگاه اجتماعی، یک عنصر اساسی در رهبری است، به همین دلیل امام شاه را رهبر نمی‌داند، چون فاقد یک پایگاه اجتماعی است شاه هیچ‌گاه رهبر کشور نبوده است... هست.» (امام خمینی،

۱۳۸۵، ج ۴: ۲۴۴)

«سرمایه اصلی رهبری ایده پرداز، هم سویی پیروان می‌باشد. هر جبهه‌ای نیازمند به نشانه‌ها، شعارها و گفتارها است تا هواداران را به‌دور خود جمع کند و جبهه مخالفین را روشن سازد.» (بشلی، ۱۳۷۰: ۶۲)

«موفقیت رهبر آینده نگر مرهون پاسخ‌گویی به تغییرات محیط، اقدام در جهت رفع نیازهای محیط، تعیین خط‌مشی فعالیت برای آینده و به بسیج پیروان می‌باشد. ریسک‌پذیری به نوگرایی‌ها پاسخ می‌دهد، در نتیجه جذابیت رهبر همیشه باقی است. امام دارای روح گرم و پرخروش، عزم آهنین، استقامت، شجاعت و روشن‌بینی، ایمان جوشان، روح ملت ایران، حسنه الهی بود.» (مطهری، ۱۳۷۴، ج ۲۴: ۸۳)

«رهبر ریسک‌پذیر فرصت‌ها و تهدیدها را شناسایی و راه‌های دستیابی به فرصت‌ها و مقابله با تهدیدات را پیش‌بینی می‌کند و از سویی دیگر به دل مردم نفوذ می‌کند و نگرش و رفتارهای آن‌ها را با خود همراه می‌سازد. خطرپذیری امام در راه ملت و اسلام بسیار بالا بود: اگر مصلحت اسلام اقتضا می‌کند یک حرفی بزنم، می‌زنم و دنبالش را می‌راه می‌افتم و از هیچ چیزی نمی‌ترسم تا حالا نترسیده‌ام.» (امام‌خمینی، ۱۳۸۵، ج ۱: ۲۹۳)

«قدرت اجتماعی ناشی از اراده مردمی است که در یک سرزمین معین و براساس یکسری ارزش‌ها و منافع مشترک زندگی می‌کنند. این قدرت می‌تواند پشتوانه نظام یا علیه آن باشد و می‌تواند یک نوع آنومی اجتماعی حاکم شده و این نیرو هدر رود. یکی از عوامل مهم تبدیل این نیرو به پشتوانه، تعامل حاکم با مردم است. در بینش اسلامی حاکم و مردم با هم برابرند. برابری عملی رهبر با مردم قدرت اجتماعی تولید می‌کند که از منش و روش هدایت و رهبری او حاصل می‌گردد. در حکومت اسلامی، شخص اول مملکت با دیگران برابر است.» (امام‌خمینی، ۱۳۸۵، ج ۴: ۳۹۷)

«رهبر جامعه اسلامی در نیازهای اولیه (پوشاک، غذا و لباس و مسکن) شیبه طبقات محروم و ضعیف جامعه زندگی می‌کند. این شیوه باعث رغبت و گرایش مردم به امام و رهبر می‌گردد. مردم احساس می‌کنند که رهبر جامعه رقیب آن‌ها نیست، نه مغرور نسبت به فقرا و نه رقیب ثروتمندان و مملکان. به همین دلیل فقرا به رهبر اقتدا می‌کنند و ثروتمندان تواضع و فروتنی نشان می‌دهند. درحالی‌که اگر رهبر این امر را رعایت نکند فقرا ناامید و ثروتمندان طغیان خواهند کرد.» (کلینی، بی‌تا، ج ۲: ۲۷۲، ح ۱)

## پیشینه پژوهش

۱. Reis (2025) در مقاله‌ای با عنوان «The quest for social justice amid war: exploring the role of civil society resilience in Ukraine's social justice and cohesion»، به نقش جامعه مدنی در تقویت عدالت اجتماعی و انسجام ملی تحت شرایط جنگی می‌پردازد. وی نشان می‌دهد که فعالیت‌های داوطلبانه و گروه‌های محلی چگونه با مقابله با بی‌عدالتی و کمک به بازسازی روحیه اجتماعی، انسجام ملی را حفظ می‌کنند.
۲. Azar Babayev و Kavus Abushov (2021) در مقاله «The Azerbaijani resilient society: explaining the multifaceted aspects of people's social solidarity» به بررسی جنبه‌های همبستگی اجتماعی و تاب‌آوری در جمهوری آذربایجان می‌پردازند. آن‌ها استدلال می‌کنند که خاطرات جمعی، سنت‌ها، ساختارهای پشتیبانی اجتماعی مثل خانواده و محله و همبستگی عاطفی، مؤلفه‌هایی کلیدی برای انسجام جامعه در مواجهه با بحران‌ها هستند.
۳. Marjan J. Gorgievski، Karolina Walachowska، Mariola Laguna و Duijvesteijn (2019) در مقاله «Authentic Leadership and Employees' Innovative Behaviour: A Multilevel Investigation in Three Countries» ارتباط میان رهبری اصیل مدیران بنگاه‌ها و رفتار نوآورانه کارکنان را بررسی می‌کنند. نتیجه نشان می‌دهد که رهبری اصیل باعث افزایش انگیزه، فعالیت و تعهد کاری شده و از طریق این مسیرها نوآوری در سازمان تقویت می‌شود.
۴. Pamela Aall (2019) در مقاله‌ای با عنوان «Building Resilience and Social Cohesion in Conflict»، به این موضوع می‌پردازد که چگونه انسجام اجتماعی و تاب‌آوری می‌توانند در شرایط منازعه تقویت شوند. او خاطر نشان می‌کند که اعتماد، همکاری، شبکه‌های غیررسمی و توانایی مردم برای ایجاد ارتباط میان گروه‌های متفاوت جامعه، از مؤلفه‌های اساسی در حفظ امنیت درونی و ثبات ملی‌اند.
۵. دلیلی، شهاب (۱۳۹۷) در مقاله‌ای با عنوان «عدالت اجتماعی و کارآمدی نظام سیاسی در جمهوری اسلامی ایران»، عدالت اجتماعی را محور کارآمدی نظام سیاسی معرفی می‌کند. وی استدلال می‌کند که نبود عدالت اجتماعی موجب کاهش مشروعیت حکومت، کاهش مشارکت سیاسی و در نتیجه ضعف عملکرد نظام سیاسی می‌شود.
۶. صادقی، زهرا؛ کاظم‌خانی، حبیب‌الله (۱۴۰۲) در مقاله «دینداری و احساس عدالت اجتماعی

در جمهوری اسلامی ایران (مطالعه موردی دانشجویان دانشگاه شهید مدنی آذربایجان))، تأثیر دینداری را بر احساس عدالت اجتماعی میان دانشجویان بررسی کرده‌اند. نتایج نشان می‌دهد دینداری تأثیر مثبت ولی متوسطی دارد.

۷. عبادی، سولماز (۱۳۹۳) در مقاله «عدالت اجتماعی و اقتصادی و رفاه اجتماعی»، عدالت اقتصادی را به‌عنوان یکی از زیرساخت‌های رفاه اجتماعی معرفی می‌کند و تأکید دارد که بدون حصول عدالت اجتماعی و اقتصادی، رفاه پایدار امکان‌پذیر نخواهد بود.

۸. مریجی، شمس‌الله (۱۴۰۳) در مقاله «نقش حوزه علمیه قم در انسجام اجتماعی جامعه ایران در صد سال اخیر»، تأکید می‌کند که حوزه علمیه قم از نظر نقش اجتماعی و دینی توانسته است در دوره‌های مختلف تاریخی به‌عنوان نهادی اثرگذار بر انسجام اجتماعی عمل کند، از طریق آموزش دینی، ارتباطات اجتماعی و حفظ ارزش‌های مذهبی.

۹. خادم دقیق، امیر هوشنگ؛ فینی‌زاده، جعفر؛ رضاییان، مهدی (۱۳۹۵) در مقاله «نقش همبستگی، انسجام و وحدت ملی به‌عنوان یک ظرفیت اساسی جهت مقابله با جنگ نرم دشمن»، انسجام و وحدت ملی را عاملی کلیدی برای تاب‌آوری در برابر جنگ نرم معرفی می‌کنند. آن‌ها استدلال می‌کنند که هویت جمعی، مشارکت ملی و همبستگی فرهنگی از عوامل مهم تأمین امنیت ملی در چنین شرایطی‌اند.

### تمایزات و نوآوری پژوهش

این پژوهش با تلفیق نظریه‌های رهبری اصیل و تحول‌آفرین با آموزه‌های اسلامی و اندیشه‌های امام خمینی<sup>(ره)</sup> و مقام معظم رهبری، الگویی بومی و متناسب با فرهنگ و نیازهای جامعه اسلامی ارائه می‌دهد. بدین ترتیب یافته‌ها صرفاً ترجمه نظریات غربی نیست، بلکه مدلی اسلامی-ایرانی برای مدیریت و رهبری محسوب می‌شود. نوآوری مهم دیگر، ترکیب هم‌زمان دو بعد اصالت و تحول‌آفرینی است؛ به گونه‌ای که اصالت رهبری، مشروعیت و اعتماد مردمی را تضمین می‌کند و بعد تحول‌آفرینی، نوگرایی و پویایی جامعه را رقم می‌زند.

از سوی دیگر، اتکا به رهنمودهای مقام معظم رهبری این تحقیق را از جنبه نظری صرف فراتر برده و به الگویی کاربردی و راهبردی بدل ساخته است. همچنین با تأکید بر نقش رهبری در تقویت سرمایه اجتماعی، بازسازی اعتماد عمومی و انسجام ملی، بعدی مغفول در پژوهش‌های مشابه

برجسته شده است. پیوند ارزش‌های دینی مانند عدالت، صداقت، ساده‌زیستی و خدمت‌گزاری با کارآمدی سازمانی نیز نوآوری مهمی است که نشان می‌دهد ارزش‌های اسلامی علاوه بر تقویت جنبه معنوی رهبری، موجب ارتقای بهره‌وری و پیشرفت مادی جامعه می‌شوند و چارچوبی اسلامی-انقلابی برای مدیریت آینده ترسیم می‌کنند.

### نقش ارزش‌ها در هدایت سازمان‌ها و جامعه

ارزش‌ها موضوع مهمی در مدیریت و زیربنای تمام فعالیت‌های سازمان است. «ارزش‌ها به استقرار و حفظ استانداردهایی کمک می‌کند که بتواند بر هدایت افراد به سوی اقداماتی که برای سازمان مطلوب هستند نیز تأثیر بگذارد مدیریت نمودن ارزش‌ها در سازمان‌ها یک الگوی مدیریتی است که تأکید بر تحریک افراد، توسعه مهارت‌ها و ارتقای هم‌افزایی و نوآوری با هدف بهبود عملکرد سازمان مرتبط می‌شود.» (بالانچارد، ۱۳۸۲: ۱۹)

به‌طورکلی «مدیریت در اسلام تابع ارزش‌هاست؛ گزینش یک سیستم رفتاری و ترجیح آن بر سایر سیستم‌ها چه در مورد فرد یا گروه یا سازمان یا جامعه بزرگ براساس نظام ارزشی خاصی شکل می‌گیرد که تعیین‌کننده اهداف و جهت‌بخش رفتار هاست.» (مصباح یزدی، ۱۳۷۵: ۱۴)

«ارزش‌های اجتماعی نیز تسری اخلاق و ارزش‌های فردی به حیطه‌ی اجتماع است. در جامعه نیز کارگزار می‌بایست ارزش‌های فردی را رعایت نموده و علاوه بر آن، وظایف و نقش‌های دیگری بر وی بار می‌شود.» (حقانی زنجانی، ۱۳۸۳: ۱۱۳)

مقام معظم رهبری می‌فرمایند: «قطار نظام اسلامی هرکجا روحیه خود را در مسیر ارزش‌های انقلاب حفظ و در ریل انقلاب حرکت کرد، پیش رفت و هر جا از این شاخص غفلت داشت، عقب ماند و ناکام شد.» (بیانات مقام معظم رهبری، ۱۳۹۴/۰۶/۱۸)

براین اساس «انقلاب بر پایه ارزش‌ها و معارف اسلامی، حرکتی دائمی به سمت آرمان‌های عالی و تغییرناپذیری خود دارد. مبتنی بر مایه‌های معرفتی اسلام، مبانی انقلاب در همه شئون زندگی و حکومت از جمله مسائل سیاسی حضور پیدا می‌کند. در واقع فرهنگ انقلابی در این‌جا همان الگوی اساسی مفروضات و ارزش‌ها و باورهای اساسی هستند که می‌توانند مدیریت سازمان‌ها را در جهت اداره سازمان تحت تأثیر خود قرار دهند.» (قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹۴: ۲۲۱)

معظم له در ادامه می‌فرمایند: «باید سریع عمل کنید؛ کار را جهادی بایستی دنبال بکنید. یکی از خصوصیات جمهوری اسلامی باید همین کار جهادی باشد. خوشبختانه در بخش‌هایی همین جور هم

هست؛ در بخش‌هایی انسان می‌بیند همین‌جور کار جهادی انجام می‌گیرد. ماقبل از انقلاب دیدیم برخوردار دستگاہ‌های مسئول آن‌وقت را که هیچ احساس مسئولیتی واقعاً نمی‌کردند به این قضایا» (بیانات مقام معظم رهبری، ۱۳۹۶/۰۸/۲۹)

«هرجا یک مدیریت انقلابی فعال پرتحرک داشتیم، کار پیش رفته است... باید مدیرانمان ان‌شاءالله پرنگیزه تر باشند، کارآمدترین باشند، تلاش بیشتری را انجام بدهند، و به حول و قوه‌ی الهی همین‌جور هم خواهد شد. من به‌واقع به‌طور قاطع عرض می‌کنم اگر مدیریت در بخش‌های مختلف کشور، متدین باشد، انقلابی باشد و کارآمد باشد، همه مشکلات کشور حل خواهد شد؛ ما مشکل غیر قابل حلی در کشور نداریم» (بیانات مقام معظم رهبری، ۱۳۹۶/۰۱/۰۱)

آنچه در بحث مدیریت اسلامی مطرح است «حاکم بودن ارزش‌های اسلامی و معیارهای الهی بر مدیریت در کنار بهره‌مندی از چارچوب‌ها و ساختارهای علمی و مدیریتی است، یعنی اگر علم مدیریت برای داده‌های خود از احکام، راهکارها و ارزش‌های اسلامی بهره‌مند گردد، به موفقیت حقیقی خود دست خواهد یافت» (تولایی، ۱۳۸۷: ۵۵)

به‌همین صورت «جوامع اسلامی نیز در حوزه مدیریت جامعه، به‌طور اعم و مدیریت سازمان‌ها به‌طور اخص نیازمند تئوری‌های بومی اسلامی متناسب با مبانی علوم دینی است» (دانایی فرد و مؤمنی، ۱۳۸۷: ۵)

«بخش مهمی از فرجام سعادت‌مند یا انجام شقاوت‌آمیز هر جامعه، در دست مدیران آن است. این فرجام و انجام نه‌فقط به‌خاطر تصمیمات و تدابیر مدیران است بلکه مهم‌تر تأثیراتی است که از رفتار و خلق‌وخوی آن‌ها به جامعه منتقل می‌شود» (ارزشمند، ۱۳۹۵: ۳)

«منابع انسانی موفقیت یک سازمان را تعیین می‌کنند؛ زیرا این منابع انسانی هستند که تمام برنامه‌ها یا راهبردهای ارزیابی عملکرد مرتبط با توسعه سازمان را انجام می‌دهند؛ بنابراین، نیروی انسانی برای یک سازمان و توسعه مستمر آن موردنیاز است. منابع انسانی در یک سازمان باید بتواند با آماده‌سازی و تداوم توسعه کیفیت و شایستگی هر یک از کارکنان، بار رقابت موجود روبرو شود. یکی از راهبردهای مهم اثربخشی و کارایی سازمان ایجاد نوآوری و حمایت سرمایه و فناوری است» (نظامی، ۱۴۰۳: ۹۴)

«تعالی سازمانی تابع شرایط خاص، فرهنگ، محیط داخلی و خارجی و کسب کار، ویژگی‌های نیروی انسانی سازمان، نقاط قوت و ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهایی است که سازمان در بر گرفته

است. در یک کلام، مسیر برتری و تعالی سازمانی، شناسایی، تشخیص، توسعه و گسترش موفقیت در یک سازمان است در این میان انجام دادن دو کار ضروری است تعالی فرآیندها و تلاش برای ایجاد فرهنگ تحلیلی و علمی کیفیت در سازمان. (عربشاهی، کریمی، ۱۳۹۳: ۸۶)

«مدل تعالی سازمانی، ابزاری قوی برای شناخت نقاط قوت و زمینه‌های بهبود پذیر سازمان‌ها شناخته می‌شود و به عنوان چارچوبی منسجم و به هم تنیده می‌تواند سیستم مدیریتی سازمان‌ها را تعریف کند، و مدیران را در بکارگیری فنون مدیریتی یاری می‌دهد در این میان، مدل‌های تعالی سازمانی به عنوان ابزار و فنی فراگیر و با نگرش جامع به همه زوایای سازمان به کمک مدیران می‌آیند تا میزان موفقیت‌های خود را در اجرای برنامه‌ها در مقاطع زمانی مختلف کنند.» (ابزری و ولوی، ۱۳۸۸: ۸۷)

«مدیریت اسلامی بر پایه آموزه‌های قرآن و سنت نبوی استوار است. اصول اساسی این نوع مدیریت شامل توحید، عدالت، تقوی، مسئولیت‌پذیری، مشورت، و رعایت حقوق انسان‌هاست. این اصول نقش مهمی در شکل‌گیری و هدایت سازمان‌ها و نهادهای اسلامی دارند.» (گندمی و سواری، ۱۴۰۳: ۱۴)

مقام معظم رهبری می‌فرمایند: «اگر در جهت خدمت به مردم و هدایت جامعه به آن سمتی که مطلوب دین خداست این مدیریت به‌کار رفت، خب این شکر نعمت است؛ اگر چنانچه در این جهت به‌کار نرفت، و معطل ماند یا عکسش به‌کار رفت، این کفر نعمت است. گاهی این کفران نعمت‌ها، به‌حدی است که قابل جبران هم نیست.» (بیانات مقام معظم رهبری ۱۳۹۶/۰۲/۱۰) «خدمت به مردم، خدمت به خلق الله، خدمت به پیشبرد اهداف؛ این وظیفه اساسی ما است که در دعاها تکرار شده، گفته شد. آنچه ما به آن می‌گوییم احسان به مردم، بخشی از این خدمت به مردم است: إن الله یأمر بالعدل و الاحسان<sup>۱</sup> این احسان، یک روایتی هست از کلام امیر المؤمنین<sup>(ع)</sup> که این را هم باز من از غررالحکم نقل می‌کنم؛ می‌فرماید: أحق الناس بالإحسان من احسن الله إلیه و بسط بالقدرة یدیه. همه باید احساس کنند همه باید نیکوکاری کنند، خدمت کنند، اما آن‌که از همه شایسته‌تر است به این وظیفه آن کسی است که خدا به او قدرت کار داده است.» (بیانات مقام معظم رهبری، ۱۴۰۲/۰۱/۱۵)

۱. نحل - ۹۰

## نقش رهبری دینی در اعتماد اجتماعی و همبستگی ملی

پس از پیروزی انقلاب و زمانی که امام در رأس حکومت انقلابی قرار گرفت؛ «شأن ایجابی و تأسیسی آموزه های دینی خود را نشان داد و باعث تقویت اعتماد مردم به حکومت گردید. این امر باعث شد تا مردم هم بسته تر گردند و از آن‌جا که امام را به‌عنوان شخصیتی می‌شناختند که منافع دنیوی و اخروی آن‌ها را در نظر دارد، اعتماد به شیوهی رهبری ایشان پذیرفتنی بود. در واقع اطلاعات و آگاهی‌هایی که امام از طریق سخنرانی‌ها و بیانیه‌های خود در اختیار مردم می‌گذارد در راستای تأکید بر همبستگی و وحدت بین همه اقشار و دعوت نمودن از آن‌ها و استفاده از نمادها و شخصیت‌های مذهبی ای بود که موجبات تقویت اعتماد اجتماعی را فراهم نمود.» (اطهری، ۱۳۹۱: ۱۷۳)

برنز میان دونوع رهبری تبادلی و تحول آفرین تمایز قائل شد. وی بیان داشت که «رهبران تبادلی تلاش می‌کنند تا نیازهای جاری پیروان را از طریق تمرکز بر مبادلات برآورده کنند در حالی که رهبران تحول آفرین به پیروان خود انگیزه می‌دهند تا فراتر از آنچه که در ابتدا انتظار داشته‌اند حرکت کنند، به نحوی که در راستای رسیدن به عملکرد بهتر تلاش کنند. رهبر کسی است که برای به دست آوردن اهداف متعالی، به هدایت دیگران پرداخته و از آن‌ها حمایت می‌کند.» (آغاز و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۴۸)

در تمایز دیگر «رهبران تحول آفرین از دیدگاه پیروان خود نسبت به رهبران تبادلی، به عنوان رهبران بهتری درک می‌شوند این رهبران به جای انکار کردن خطاهای خود عذرخواهی و خود را اصلاح می‌کنند و از تکرار کردن آن خطاها در آینده اجتناب می‌کنند. در حقیقت رهبری تحول آفرین اساساً به دلیل تمرکز خود بر توسعه پیروان از سایر تئوری‌های رهبری متمایز می‌شوند و از طریق شناخت نیاز برای تجدید حیات، خلق یک چشم انداز جدید و نهادینه کردن تغییر تحقق می‌یابد.» (آغاز و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۴۹-۱۴۸)

«امام خمینی محور همبستگی را اسلام معرفی کرد و حتی از جمیع اشخاصی که انحرافی داشتند می‌خواهد که به آغوش اسلام که ضامن سعادت آنان است برگردند که ما آنان را برادرانه می‌پذیریم چراکه در این موقع حساس کشور ما بیش از هر زمانی به اتحاد و اتفاق احتیاج دارد باید سعی شود که از هر اختلافی احتراز شود.» (صحیفه امام، ۱۳۷۸، جلد ۵: ۴۸۷)

درواقع «اهمیت نقش و جایگاه مذهب در اندیشه امام باعث شده بود تا راهبردهای مبارزاتی ایشان آمیخته با نگرش مذهبی باشد. این نگرش هرچند نیروهای فعال در مبارزه با رژیم را گرد محوری مشخص و جذاب متمرکز ساخت اما محتوایی سیال و چند لایه داشت. بدین ترتیب گفتاری که امام خمینی به عنوان یک رهبر انقلابی برگزیده بود چنان کلی، جامع و شامل بود که همه گروه‌های مبارز، خود را در آن متبلور و مجسم می‌یافتند. به عنوان نمونه همگان در این شعار که شاه باید برود و سلطنت از اساس غیر قانونی از آن چنان به باورهای مشترک دست یافته بود که در آن شک و تردیدی روا نمی‌شد. گفتار انقلاب گرایانه‌ی امام خمینی گرچه در ظاهر واحد بود ولی نماد بیرونی آن از حیث پذیرش بسیار متکثر جلوه داده شد.» (خلیلی، ۱۳۸۵: ۹۹)

«راه‌پیمایی عظیم تاسوعا و عاشورای مردم ایران در سال ۱۳۵۷ پاسخی به ندای وی بود. رویدادی که در ماه‌های آخر سلطنت پهلوی، گستردگی بسیج مردمی علیه رژیم را به کارگزاران آن نشان داد و سبب شد تا اندیشمندی همچون میشل فوکو آن را اراده جمعی توصیف کند که تنها و تنها برای یک هدف شکل گرفت و آن‌هم رفتن شاه است. اراده‌ای که هرگز کسی آن را ندیده و از این منظر وقوع آن را همچون خدا یا روح می‌داند.» (اطه‌ری، ۱۳۹۱: ۱۷۶)

هدایت و رهبری از مباحث اساسی مدیریت به‌شمار می‌رود. رهبری عبارت از «قدرت تأثیرگذاری و نفوذ بر پیروان به نحوی که براساس میل و خواسته‌ی خود جهت رسیدن به اهداف همراه رهبر باشند. ولایت در لغت به معنای تصرف و قدرت یافتن بر چیزی است.» (فراهیدی، ۱۴۱۴، ج ۸: ۳۶۶)

رهبران انقلابی باتوجه به ویژگی‌هایشان در جایگاه‌های گوناگون قرار می‌گیرند. «رهبران فکری یا ایدئولوژی پرداز که اصول و زمینه‌ی عقیدتی پیدایش جنبش انقلابی را فراهم می‌کنند و با استفاده از اصول و جهان بینی خاص خود از نهادهای سیاسی موجود سلب مشروعیت می‌نمایند. رهبران بسیج گر که دارای مهارت تحریک مردم به عمل سیاسی هستند صلاح آن‌ها زبان و نطق و بیان است که به‌وسیله‌ی آن ایدئولوژی انقلاب را ساده و عامه فهم می‌سازند. دسته سوم رهبران مدیر یا سیاست گذار هستند که وظیفه تحکیم قدرت و نهادینه کردن آن را به ویژه پس از به ثمر رسیدن انقلاب به عهده دارند. البته این سه ویژگی می‌تواند هم زمان در یک شخصیت واحد با شدت و ضعف متبلور شود.» (بشیری، ۱۳۷۹: ۹۳)

مقام معظم رهبری می‌فرماید: «محتوا را باید اسلامی کرد. اگر می‌خواهیم حقیقتاً اسلامی شویم.

باید در نحوه مدیریت‌مان تحول ایجاد کنیم. این تحول در مدیریت را چه کسی باید انجام دهد؟ خود ما باید انجام دهیم. اولین گام در تحول این است که رفتار خودمان، کیفیت کارمان، عزل و نصب خودمان، اعمال مدیریت خودمان، جذب‌ه‌ای که به خرج می‌دهیم، انعطافی که به خرج می‌دهیم، برخوردی که با طبقات مخاطب و مراجع به خودمان انجام دهیم، اسلامی باشد.» (بیانات مقام معظم رهبری، ۱۳۸۴/۰۶/۰۸)

«پاسخ‌گویی مسئولان یک حقیقت اسلامی و حق مردم است. مسئولیت مدیر و کارگزار در کشور اسلامی ایجاب می‌کند که درباره مسائل حوزه مسئولیت خود برای مردم و افراد سازمان توضیح دهد.» (ذکری، ۱۳۸۴: ۴۸)

«مدیران می‌توانند با مدیریت فضای اخلاقی سازمان، بر رفتارهای افراد اثر گذاشته و سبب کاهش رفتارهای غیراخلاقی شوند. اگر سازمان‌ها مایل هستند به بهبود فضای اخلاقی خود کمک کنند، پیش از توصیه کردن به کارکنان باید ابتدا به خود توصیه کنند که اخلاقی عمل کنند. رفتار کارکنان بازتاب رفتار مدیران است و می‌توان به‌جای وضع قوانین و تعهدات و دستورات انضباطی و کنترل‌های یک‌جانبه و اجبارها و محدودیت‌ها، نسبت به مدیریت فضای اخلاقی سازمان همت گماشت، که از این طریق نوعی پای بندی از سر آگاهی و مسئولیت، نسبت به مدیران و کارکنان به وجود خواهد آمد و سرانجام رفتار غیراخلاقی جای خود را به رفتار اخلاقی خواهد داد.» (حیات مقدم و طباطبایی نسب، ۱۳۹۵: ۱۳۳)

رهبر معظم انقلاب در رابطه با تعریف جامعه اسلامی می‌فرماید: «جامعه‌ای که در آن، آرمان‌های اسلامی، اهداف اسلامی، آرزوهای بزرگ اسلام برای بشر ترسیم کرده است، تحقق پیدا کند. جامعه‌ای عادل، برخوردار از عدالت، جامعه آزاد، جامعه‌ای که مردم در آن، در اداره کشور، در آینده خود، در پیشرفت خود دارای نقش اند، دارای تأثیر اند، جامعه‌ای دارای عزت ملی و استغنائی ملی، جامعه‌ای برخوردار از رفاه و مبرای از فقر و گرسنگی، جامعه‌ای دارای پیشرفت‌های همه‌جانبه پیشرفت علمی، پیشرفت اقتصادی، پیشرفت سیاسی و بالاخره جامعه‌ای بدون سکون، بدون رکود بدون توقف و در حال پیشروی دائم.» (بیانات مقام معظم رهبری، ۱۳۹۰/۰۷/۲۴)

مقام معظم رهبری می‌فرماید: «آنچه که ما دنبال هستیم، تحقق ارزش‌ها و اهداف الهی است. ارزش‌های عمده‌ای برای ما وجود دارد که باید دنبال آن‌ها باشیم. باید آرمان‌ها و اهداف انقلاب را با قیام‌الله تأمین کنیم.» (بیانات مقام معظم رهبری، ۱۳۶۷/۱۱/۰۹)

رهبر انقلاب اسلامی تأکید دارند: «روز به روز بر سازندگی خود بیا فرایید، سازندگی شخصیت های خود. خود را بسازید؛ خود را به عنوان یک انسان تراز اسلامی و یک نظامی تراز اسلامی ساخت و پرداخته کنید.» (بیانات مقام معظم رهبری، ۱۳۹۶/۱۱/۱۹)

«ظهور رهبران انقلاب اسلامی به ویژه امام خمینی (ره) که متعلق به باورها و اخلاق اسلامی بوده و بیش از هر چیز و قبل از آن که به پیروزی بیندیشند، به ادای تکلیف الهی توجه داشتند و در صحنه سیاست امری بدیع و استثنایی بودند؛ به ویژه آن که این نوع رهبران توانستند در انجام مأموریت های سیاسی-الهی خود توفیق نهایی هم کسب کنند.» (فخرایی و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۴۹)

مطابق اصل ۲ قانون اساسی، «جمهوری اسلامی نظامی است برپایه‌ی معنویات و براساس اصل سوم قانون اساسی، دولت جمهوری اسلامی موظف است برای نیل به اهداف مذکور همه امکانات خود را به کار گیرد و مدیران عالی موظف هستند برای تحقق این اهداف سبک مدیریتی خود را به کار گیرد و اجرایی کنند.» (زیاری و محمدی، ۱۳۹۵: ۲۶۲)

در بیانات رهبر معظم انقلاب آمده است: «الگوی مدیریت مسئولان کشور باید علمی با برنامه و مجاهدانه باشد تا بتواند ضمن عبور از موانع، موانع کوچک را بزرگ نبینند؛ آرمان‌ها را فراموش نکرده و با شوق به کارها پردازند؛ آگاه و مسلط نسبت به شرایط منطقه قرار گیرند چراکه مخالفان انقلاب اسلامی ایران سعی در هجمه به دستاوردهای انقلاب به ویژه در حوزه های فرهنگی و اعتقادی دارند.» (بیانات مقام رهبری، ۱۳۹۲/۱۲/۲۰)

«اعتماد اجتماعی و همبستگی ملی ستون فقرات هر نظام موفق سیاسی و اجتماعی است و رهبری دینی می‌تواند با هدایت اخلاقی و معنوی مردم، این اعتماد را تقویت کند. با وجود این، پیش از انقلاب اسلامی، بسیاری از نخبگان مذهبی نسبت به توانایی مردم برای ایفای نقش فعال و مسئولیت‌پذیر در جامعه دچار تردید و ناامیدی بودند؛ به گونه‌ای که در آن زمان روحیه ناامیدی نسبت به مردم و کنش‌های آن‌ها در بین بسیاری از روحانیون طراز اول قم، مشهد و نجف وجود داشت. به گفته آیت‌الله زنجانی حتی کسانی مثل مرحوم آیت‌الله بروجردی با آن‌همه قدرت که از ناحیه مرجعیت مطلق در جهان تشیع داشت، دچار این یأس و ناامیدی بودند و نمی‌توانستند به مردم اطمینان کنند. تا آن حد که در پاسخ افرادی که از مظالم دولت سخن به میان آوردند، فرمودند: دستگاه طاغوت فکر می‌کند مردم از من اطاعت کرده حکم را اجرا می‌کند. به این دلیل دستگاه حتماً حساب می‌برد و از من رعبی در دل دارند، نمی‌خواهم آنان بفهمد که مردم با من نیستند.» (ستوده، ۱۳۸۰: ۳۸۷)

اما در میان خاطرات برجسته‌ای که از سادگی و مردم‌داری امام خمینی (ره) نقل شده، صحنه‌ای در زمستان سال ۵۷ جایگاه ویژه‌ای دارد؛ «امام‌خمينی در زمستان سال ۵۷ ساعت‌ها در فضای باز با مردم ملاقات می‌کرد، محافظین می‌خواستند بالای سر امام چتر بگیرند، اما امام مانع می‌شد و می‌گفت مردم چطور، ما هم مثل آن‌ها.» (انصاری کرمانی، ۱۳۶۲: ۴۹)

«اعتماد اجتماعی و همبستگی ملی از ارکان اساسی پایداری هر جامعه‌ای به شمار می‌روند و رهبری دینی نقش کلیدی در شکل‌دهی و تقویت این اعتماد ایفا می‌کند. رهبران دینی، با رفتارهای مبتنی بر عدالت، ساده‌زیستی و همراهی واقعی با مردم، پیوندی اخلاقی و معنوی با جامعه ایجاد می‌کنند که زمینه‌ساز انسجام ملی و بسیج اجتماعی می‌شود. امام خمینی (ره) نمونه‌ای برجسته از این نوع رهبری بود؛ او نه تنها در سخن، بلکه در عمل، با مردم همراه بود و با تصمیمات و سبک زندگی خود اعتماد آنان را جلب می‌کرد. یکی از مصادیق این همراهی واقعی، رفتار امام در نجف بود؛ امام در نجف، تابستان به بیلاق نمی‌رفت، می‌گفتند اگر هوا گرم است برای همه گرم است. به خانه خود کولر نصب نمی‌کرد چون بسیاری از مردم نمی‌توانستند این کار رو بکنند.» (شعرباف، ۱۳۷۴، ج ۵: ۶۰)

### نتیجه‌گیری

بررسی مقاله نشان می‌دهد که رهبری اصیل و تحول‌آفرین در پرتو ارزش‌های اسلامی و رهنمودهای مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، الگویی بومی و کارآمد برای مدیریت جامعه اسلامی محسوب می‌شود. در این چارچوب، اصالت رهبری با تکیه بر صداقت، عدالت‌محوری، ساده‌زیستی، خودآگاهی و همدلی، مشروعیت و اعتماد اجتماعی را بازآفرینی می‌کند و بستر انسجام ملی را فراهم می‌سازد؛ در حالی که تحول‌آفرینی رهبری با ترسیم چشم‌انداز الهی، ایجاد انگیزه جمعی و بسیج نیروهای اجتماعی، جامعه را در مسیر پیشرفت، نوآوری و پاسخ‌گویی به نیازهای امروز و آینده هدایت می‌نماید.

یافته‌ها نشان می‌دهد که پیوند میان نظریه‌های مدیریتی غربی (رهبری اصیل و تحول‌آفرین) با آموزه‌های اسلامی و اندیشه‌های امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری، نه تنها ضعف‌های الگوهای صرفاً غربی را برطرف می‌کند، بلکه مدلی جامع و متناسب با فرهنگ و نیازهای جامعه اسلامی ارائه می‌دهد. در این الگو، ارزش‌های دینی همچون عدالت، صداقت، ساده‌زیستی و خدمت‌گزاری، علاوه بر تقویت بعد معنوی رهبری، به کارآمدی سازمانی و تعالی اجتماعی نیز منجر می‌شود.

بنابراین، تحقق مدیریت اسلامی نیازمند توجه هم‌زمان به دو بُعد اصالت و تحول‌آفرینی است:

بُعد اصالت، ضامن اعتماد عمومی و سرمایه اجتماعی؛

بُعد تحول‌آفرینی، عامل پویایی، نوگرایی و پیشرفت پایدار جامعه.

این الگو با اتکا به رهنمودهای مقام معظم رهبری، الگویی اسلامی- انقلابی برای حکمرانی معاصر ترسیم می‌کند که می‌تواند ضمن پاسخ‌گویی به چالش‌های امروز، جامعه اسلامی را به‌سوی آرمان‌نهایی یعنی جامعه توحیدی و تحقق عدالت و پیشرفت همه‌جانبه سوق دهد.

## منابع

- ابزری، مهدی؛ ولوی، محمدرضا (۱۳۸۸). با نیل به تعالی (سرآمدی) از طریق تقویت فرهنگ سازمانی، جامعه شناسی کاربردی، سال بیستم، پیاپی ۳۳، شماره اول.
- ارزشمند، احمد (۱۳۹۵). برای مدیران: رهنمودهای رهبر معظم انقلاب به مدیران اجرایی، تهران، انتشارات صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران (سروش)
- اطهری، سیدحسین (۱۳۹۱). تأثیر رهبری امام خمینی (ره) بر سرمایه اجتماعی در جریان انقلاب اسلامی ایران، پژوهشنامه انقلاب اسلامی، ۱(۴)، ۱۸۹-۱۶۵.
- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۶). مدیریت عمومی، تهران، نشر نی.
- امام خمینی، سید روح‌الله (۱۳۷۲). مصباح‌الهدایه إلی الخلافه و الولایه، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی.
- امام خمینی، روح‌الله (۱۳۷۸). صحیفه امام، جلدهای مختلف، تهران، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی.
- امام خمینی، سید روح‌الله (۱۳۸۵). صحیفه امام، (دوره ۲۲ جلدی)، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی، چاپ و نشر عروج، چاپ چهارم.
- انصاری کرمانی، محمدعلی (۱۳۶۲). ویژگی‌هایی از زندگی امام خمینی، تهران، نشر سبحان.
- بشلر، ژان (۱۳۷۰). ایدئولوژی چیست؟ نقدی بر ایدئولوژی‌های غربی، ترجمه علی اسدی، تهران، شرکت سهامی انتشار.
- بشیریه، حسین (۱۳۷۹). انقلاب و بسیج سیاسی، تهران، دانشگاه تهران.
- بلانچارد، کنت و اکاتر، مایکل (۱۳۸۲). مدیریت براساس ارزش‌ها، ترجمه کامران پروانه، تهران، انتشارات آوا نگاه، (نشر اصلی ۱۹۹۰).
- بیانات مقام معظم رهبری در مراسم مسئولان نظام، ۱۳۶۸/۱۱/۰۹.
- بیانات مقام معظم رهبری در تبیین سیاست‌های اقتصاد مقاومتی، ۱۳۹۲/۱۲/۲۰.
- بیانات مقام معظم رهبری در دیدار اعضای هیئت دولت، ۱۳۸۴/۰۶/۰۸.
- بیانات مقام معظم رهبری در دیدار افسار مختلف مردم، ۱۳۹۴/۰۶/۱۸.
- بیانات مقام معظم رهبری در دیدار با فرماندهان و کارکنان نیروی هوایی ارتش، ۱۳۹۶/۱۱/۱۹.

- بیانات مقام معظم رهبری در مراسم مسئولان نظام، ۱۳۶۸/۱۱/۰۹.
- بیانات مقام معظم رهبری بیانات در دیدار دانشجویان کرمانشاه، ۱۳۹۰/۰۷/۲۴.
- تولایی، روح‌الله (۱۳۸۷). ارائه الگویی جامع برای شناخت مدیریت اسلامی، همایش ملی روش‌شناسی تحقیق در رهبری و مدیریت اسلامی، تهران، دانشگاه تهران.
- حسینی، سید حمیدرضا و علی پور، مهدی (۱۳۸۹). مدل‌شناسی؛ تحلیل مکانیزم اجتهاد به‌مثابه مدلی برای تولید علوم انسانی اسلامی، مجموعه مقالات همایش تولید علم و جنبش نرم‌افزاری در حوزه معارف اسلامی، ۱، ۱۶۳-۱۸۸.
- حقانی زنجانی، حسین (۱۳۸۳). پژوهشی در ارزش‌های اخلاقی از دیدگاه قرآن و احادیث، تهران، انتشارات دانشگاه الزهراء، چاپ اول.
- حیات مقدم، سعید و طباطبایی نسب، مهدی (۱۳۹۵). مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت، اخلاق در علوم و فناوری، ۱۱(۱)، ۱۳۶-۱۲۷.
- خلیلی، محسن (۱۳۸۵). پیدایی و پایایی تئوریک انقلاب اسلامی. کتاب آسیب‌شناسی انقلاب اسلامی، کانون امید جوانان ایران اسلامی، مشهد، سنبله.
- دانایی‌فرد، حسن و مؤمنی، نونا (۱۳۸۷). تئوری رهبری اثربخش از دیدگاه امام علی استراتژی تئوری داده بنیاد متنی، مطالعات انقلاب اسلامی، ۱(۴)، ۱۰۰-۷۵.
- ذاکری، علی‌اکبر (۱۳۸۴). اخلاق مسئولان نظام اسلامی، تهران، مؤسسه چاپ و نشر عروج وابسته به مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).
- سادات نظامی، وحید؛ قلاوند، حسن و مهاجران، بهناز (۱۴۰۳). نقش واسطه‌ای ویژگی‌های رهبری اصیل در رابطه بین سرمایه اجتماعی و رفتارهای کاری نوآورانه، پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۸(۶۶)، ۱۰۵-۸۹.
- ستوده، رضا (۱۳۸۰). پایه‌پای آفتاب، مجموعه خاطرات افراد از امام، تهران: مؤسسه نشر پنجره.
- شعرباف، رضا (۱۳۷۴). برای سرگذشت‌های ویژه از زندگی امام خمینی، تهران، پیام آزادی، چاپ هشتم.
- عربشاهی کریزی، احمد (۱۳۹۳). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تعای سازمانی، مدیریت سرمایه اجتماعی، ۱(۱)، ۸۱-۹۹.

- فخرایی، میلاد؛ احمدی، کیومرث و احمدی، علی اکبری (۱۴۰۰). الگویی جهت تبیین و بسط مفهومی مدیریت تراز انقلاب از دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، اندیشه مدیریت راهبردی، ۱۵(۲۹)، ۲۴۵-۲۸۰.
- فراهیدی، خلیل بن احمد (۱۴۱۴ قمری). العین، قم، دارالهجره.
- قربانی زاده، وجه‌الله؛ الوانی، سیدمهدی و علی اصغرزاده رومیانی، حسین (۱۳۹۴). تحلیل محتوایی متون سبک مدیریت جهادی، مطالعات مدیریتی انتظامی، ۳(۱۰)، ۲۱۹-۲۵۰.
- کلینی، ابی جعفر محمد بن یعقوب بن اسحاق (بی‌تا). اصول کافی، ترجمه و تفسیر سید جواد مصطفوی، تهران، دفتر نشر فرهنگ اهل‌بیت.
- گندمی، امید و سواری، سعید (۱۴۰۳). مؤلفه‌های مدیریت تراز آینده انقلاب اسلامی براساس سیره مدیریتی شهید رئیسی در منظومه بیانات مقام معظم رهبری به روش تحلیل مضمون آینده‌پژوهی انقلاب اسلامی، ۵(۳)، ۳۷-۳.
- مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۷۵). تبیین مفهوم مدیریت اسلامی، تعاون، ۹(۴۸)، ۳۸-۴۱.
- مطهری، مرتضی (۱۳۷۴). مجموعه آثار تهران، انتشارات صدرا.
- Avolio Bruce & William J. L. & Gardner (2005), Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership, *The Leadership Quarterly*, 16, 315-338.
- Bass, B.M. (1985a). *Leadership and Performance beyond Expectations*. New
- Bennis, W. (1997). *Organizing genius: The secrets of creative collaboration*.
- Bravo Patricia C. (2018), *Empathy as a Vehicle to Authentic Leadership and Followership in Latin America: A Practitioner Perspective*, in *Authentic Leadership and Followership International Perspectives*, by: Dorianne Cotter-Lockard, Switzerland: Palgrave Macmillan.
- Covelli Bonnie & Mason Iyana (2017), *Linking-theory-to-practice-authentic-leadership*, *Academy of Strategic Management Journal*, Vol.16, Issue 3.
- George, Bill (2003) *Authentic leadership: rediscovering the secrets to creating lasting value*, Jossey-Bass
- Reading, MA: Addison-Wesley: p 5.
- Rosh, L. & Offerman, L. (2013), *Be Yourself, but Carefully*, *Harvard Business Review*, Oct. Saddle River, NJ: p 265
- Sparks Royce (2021), *The authentic leader: using the Meisner technique for embracing the values of genuine and effective leadership potential*, New York: Routledge York: The Free Press: pp 24-32
- Yukl, G. (2009). *Leadership in Organizations*. Prentice-Hall, Inc., Upper