

0474

۸۰۰

۲۶۵  
دفتر نشر



# رهبری و تحول سازمانی در اسلام

دکتر عباس شفیعی

عضو هیئت علمی پژوهشگاه حوزه و دانشگاه



پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

زمستان ۱۳۹۷

شفیعی، عباس، ۱۳۴۶ -

Shafiee, Abbas

رهبری و تحول سازمانی در اسلام / عباس شفیی - قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، ۱۳۹۷.

۲۶۵ص.: مصور، جدول، نمودار. - (پژوهشگاه حوزه و دانشگاه؛ ۴۶۰: مدیریت؛ ۳۲)

ISBN: 978-600-298-239-1

بها: ۲۰۰۰۰۰ ریال

فهرست‌نویسی براساس اطلاعات فیبا.

کتابنامه. ص. [۲۵۵] - ۲۶۵: همچنین به صورت زیرنویس.  
نمایه.

۱. رهبری (اسلام) -- راهنمای آموزشی (عالی). ۲. (Higher) Islamic leadership -- Study and teaching (۳. مدیریت (اسلام) --

راهنمای آموزشی (عالی). ۴. (Higher) Management -- Religious aspects -- Islam -- Study and teaching (۵. تحول

سازمانی -- مدیریت -- راهنمای آموزشی (عالی). ۶. (Higher) Organizational -- Management -- Study and teaching (change الف. پژوهشگاه حوزه و دانشگاه. ب. عنوان.

۲۹۷/۶۵۸

BP۲۵۴/۹/ش۷۹ ۱۳۹۷

۵۴۷۸۶۹۸

شماره کتابشناسی ملی



## رهبری و تحول سازمانی در اسلام

مؤلف: دکتر عباس شفیی

ناظر: دکتر مجید پسران قادر

ناشر: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

ویراستار: حیدر فروزان

صفحه‌آرایی: اعتصام

چاپ اول: زمستان ۱۳۹۷

تعداد: ۵۰۰ نسخه

لیتوگرافی: سعیدی

چاپ: قم- سبحان

قیمت: ۲۰۰۰۰ تومان

کلیه حقوق برای پژوهشگاه حوزه و دانشگاه محفوظ و نقل مطالب با ذکر مأخذ بلامانع است.

قم: ابتدای شهرک پردیسان، بلوار دانشگاه، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، تلفن: ۰۲۵-۳۲۱۱۱۱۰۰ (انتشارات ۳۲۱۱۱۳۰۰)

نمابر: ۳۲۸۰۳۰۹۰، ص.پ. ۳۱۵۱-۳۷۱۸۵

تهران: خ انقلاب، بین وصال و قدس، کوی اُسکو، پلاک ۴، تلفن: ۶۶۴۰۲۶۰۰

www.rihu.ac.ir

info@rihu.ac.ir

فروش اینترنتی: www.ketab.ir/rihu

## سخن پژوهشگاه

پژوهش در علوم انسانی به منظور شناخت، برنامه‌ریزی و ضبط و مهار پدیده‌های انسانی در راستای سعادت واقعی بشر ضرورتی انکارناپذیر و استفاده از عقل و آموزه‌های وحیانی در کنار داده‌های تجربی و در نظر گرفتن واقعیت‌های عینی و فرهنگ و ارزش‌های اصیل جوامع، شرط اساسی پویایی، واقع‌نمایی و کارایی این گونه پژوهش‌ها در هر جامعه است.

پژوهش کارآمد در جامعه ایران اسلامی در گرو شناخت واقعیت‌های جامعه از یک‌سو و اسلام به عنوان متقن‌ترین آموزه‌های وحیانی و اساسی‌ترین مؤلفه فرهنگ ایرانی از سوی دیگر است؛ از این‌رو، آگاهی دقیق و عمیق از معارف اسلامی و بهره‌گیری از آن در پژوهش، بازنگری و بومی‌سازی مبانی و مسائل علوم انسانی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است.

توجه به این حقیقت راهبردی از سوی امام خمینی بنیانگذار جمهوری اسلامی، زمینه شکل‌گیری دفتر همکاری حوزه و دانشگاه را در سال ۱۳۶۱ فراهم ساخت و با راهنمایی و عنایت ایشان و همت اساتید حوزه و دانشگاه، این نهاد علمی شکل گرفت. تجربه موفق این نهاد، زمینه را برای گسترش فعالیت‌های آن فراهم آورد و با تصویب شورای گسترش آموزش عالی در سال ۱۳۷۷ «پژوهشکده حوزه و دانشگاه» تأسیس شد و در سال ۱۳۸۲ به «مؤسسه پژوهشی حوزه و دانشگاه» و در سال ۱۳۸۳ به «پژوهشگاه حوزه و دانشگاه» ارتقا یافت.

پژوهشگاه تاکنون در ایفای رسالت سنگین خود خدمات فراوانی به جوامع علمی ارائه نموده است که از آن جمله می‌توان به تهیه، تألیف، ترجمه و انتشار ده‌ها کتاب و نشریه علمی اشاره کرد.

این اثر به عنوان منبع درسی در زمینه مباحث مدیریت و رفتار سازمانی برای دانشجویان رشته مدیریت در مقطع تحصیلات تکمیلی فراهم شده است که البته دیگر علاقه‌مندان به این زمینه تحقیقی نیز می‌توانند از آن بهره‌مند شوند.

از استادان و صاحب‌نظران ارجمند تقاضا می‌شود با همکاری، راهنمایی و پیشنهادهای اصلاحی خود، این پژوهشگاه را در جهت اصلاح کتاب حاضر و تدوین دیگر آثار مورد نیاز جامعه دانشگاهی یاری دهند.

در پایان پژوهشگاه لازم می‌داند از تلاش‌های مؤلف محترم اثر، دکتر عباس شفیعی و نیز از ناظر محترم اثر، دکتر مجید پسران قادر سپاسگزاری کند.

## فهرست مطالب

|   |          |
|---|----------|
| ۱ | پیشگفتار |
|---|----------|

### بخش یکم: مفاهیم، دیدگاه‌ها، نظریه‌ها و مدل‌ها فصل یکم: مفاهیم رهبری اسلامی

|    |                                         |
|----|-----------------------------------------|
| ۷  | ۱. مقدمه                                |
| ۷  | ۲. مفهوم رهبری                          |
| ۹  | ۳. مفهوم رهبری اسلامی                   |
| ۹  | ۴. مفهوم مدیریت                         |
| ۱۰ | ۵. مفهوم حکومت                          |
| ۱۱ | ۶. مفهوم خلافت                          |
| ۱۲ | ۷. مفهوم امامت                          |
| ۱۳ | ۸. مفهوم ولایت                          |
| ۱۳ | ۹. مفهوم ولایت فقیه                     |
| ۱۵ | ۱۰. جمع‌بندی تحلیل مفهومی رهبری         |
| ۱۷ | ۱۱. مفاهیم رهبری در قرآن کریم           |
| ۱۷ | ۱۱-۱. رهبری به مفهوم هدایت و ابلاغ پیام |
| ۲۳ | ۱۱-۲. رهبری به مفهوم خدمت و خدمتگزاری   |
| ۲۷ | ۱۱-۳. رهبری به مفهوم بشارت و تبشیر      |
| ۳۰ | ۱۱-۴. رهبری به مفهوم انذار و هشدار      |
| ۳۳ | ۱۱-۵. رهبری به مفهوم برادری             |

### فصل دوم: نظریه‌های رهبری

|    |                    |
|----|--------------------|
| ۳۹ | ۱. مقدمه           |
| ۳۹ | ۲. نظریه‌های رهبری |

|    |                                     |
|----|-------------------------------------|
| ۴۰ | ۱-۲. نگرش سنتی                      |
| ۴۱ | ۲-۲. نگرش رفتاری                    |
| ۴۲ | ۳-۲. نگرش موقعیتی و اقتضایی         |
| ۴۲ | ۴-۲. نظریه‌های مهم نوین رهبری       |
| ۴۳ | الف) رهبری تعاملی                   |
| ۴۳ | ب) رهبری تحول‌آفرین                 |
| ۴۴ | ج) رهبری خدمتگزار                   |
| ۴۵ | د) رهبری بصیر                       |
| ۴۷ | ه) رهبری معنوی                      |
| ۴۸ | و) رهبری اخلاقی                     |
| ۴۹ | ۳. پیشینه مطالعات حوزه رهبری اسلامی |

## فصل سوم: مؤلفه معرفت توحیدی در الگوی رهبری اسلامی

|    |                                             |
|----|---------------------------------------------|
| ۵۹ | ۱. مقدمه                                    |
| ۵۹ | ۲. مفهوم معرفت توحیدی                       |
| ۶۰ | ۳. عناصر معرفت توحیدی                       |
| ۶۱ | ۳-۱. معرفت‌شناسی توحیدی                     |
| ۶۱ | ۳-۱-۱. مفهوم معرفت‌شناسی                    |
| ۶۲ | ۳-۱-۲. منابع و ابزار شناخت                  |
| ۶۳ | ۳-۱-۳. روش‌های شناخت                        |
| ۶۴ | ۳-۱-۴. معرفت‌شناسی در قرآن کریم             |
| ۶۵ | ۳-۱-۵. راه‌های معرفت در قرآن کریم           |
| ۶۷ | ۳-۱-۶. شرایط و موانع شناخت                  |
| ۶۷ | ۳-۱-۷. اسباب کسب معرفت در قرآن              |
| ۶۷ | الف) تقوا                                   |
| ۶۸ | ب) نیایش و دعا                              |
| ۶۹ | ۳-۱-۸. موانع درک حقایق در قرآن              |
| ۶۹ | الف) گناه                                   |
| ۶۹ | ب) کبر و غرور و دنیاطلبی                    |
| ۶۹ | ۳-۱-۹. نمادها و شاخص‌های معرفت‌شناسی توحیدی |
| ۷۰ | الف) فرقان و مسیر روشن                      |
| ۷۱ | ب) رشد و تعالی                              |
| ۷۲ | ج) توانایی در علم و حکمت                    |
| ۷۵ | د) تحلیل و استنتاج                          |
| ۷۶ | ۳-۲. هستی‌شناسی توحیدی                      |

|    |                                             |
|----|---------------------------------------------|
| ۷۶ | ۳-۲-۱. مفهوم هستی‌شناسی توحیدی              |
| ۷۸ | ۳-۲-۲. آفرینش هدف‌دار هستی                  |
| ۷۹ | ۳-۲-۳. نمادها و شاخص‌های هستی‌شناسی توحیدی  |
| ۷۹ | الف) ایمان به هدف‌داری هستی                 |
| ۸۰ | ب) ایمان به غیب                             |
| ۸۱ | ج) ایمان به آخرت                            |
| ۸۲ | د) تحلیل و استنتاج                          |
| ۸۳ | ۳-۳. انسان‌شناسی توحیدی                     |
| ۸۳ | ۳-۳-۱. مفهوم انسان‌شناسی توحیدی             |
| ۸۳ | ۳-۳-۲. تصویر انسان در قرآن                  |
| ۸۴ | الف) تصویر مطلوب از انسان                   |
| ۸۶ | ب) تصویر نامطلوب از انسان                   |
| ۸۸ | ج) جمع‌بندی و تحلیل گزاره‌ها                |
| ۸۹ | ۳-۳-۳. انسان از دیدگاه امام خمینی           |
| ۹۲ | ۳-۳-۴. نمادها و شاخص‌های انسان‌شناسی توحیدی |
| ۹۲ | الف) جانشینی و خلیفه‌الاهی انسان            |
| ۹۳ | ب) تکریم و تعظیم انسان                      |
| ۹۳ | ج) فطری بودن خداپرستی در انسان              |
| ۹۴ | د) امانت‌داری انسان                         |
| ۹۵ | د) تحلیل و استنتاج                          |

## فصل چهارم: مؤلفه عاطفه توحیدی در الگوی رهبری اسلامی

|     |                                                                           |
|-----|---------------------------------------------------------------------------|
| ۹۷  | ۱. مقدمه                                                                  |
| ۹۷  | ۲. مفهوم عاطفه توحیدی                                                     |
| ۹۸  | ۳. عناصر عاطفه توحیدی                                                     |
| ۹۸  | ۳-۱. خداگرایی                                                             |
| ۹۹  | ۳-۱-۱. نمادها و شاخص‌های خداگرایی                                         |
| ۹۹  | الف) ارتباط با خدا (درخواست توأم با رغبت و رهبت حضرت زکریا)               |
| ۱۰۰ | ب) ارتباط رهبر با خدا (درخواست حل مشکلات شخصی توسط حضرت ایوب علیہ السلام) |
| ۱۰۰ | ج) ارتباط رهبر با خدا (پشیمانی از کردار گذشته حضرت یونس علیہ السلام)      |
| ۱۰۱ | د) ارتباط رهبر با خدا (درخواست نفرین حضرت نوح به نیروهای طاغی)            |
| ۱۰۳ | ۳-۲. آخرت‌گرایی                                                           |
| ۱۰۳ | ۳-۲-۱. نمادها و شاخص‌های مهم آخرت‌گرایی                                   |
| ۱۰۳ | الف) خوف و خشیت الهی (حضرت موسی و هارون علیهما السلام)                    |
| ۱۰۴ | ب) اعلان صریح موضع در قبال روش منکران آخرتی (حضرت یوسف علیہ السلام)       |

|     |                                                           |
|-----|-----------------------------------------------------------|
| ۱۰۵ | (ج) بیم و امید (ترس و شوق خاندان نبوت).....               |
| ۱۰۹ | ۳-۳. تکلیف‌گرایی (تعهدگرایی).....                         |
| ۱۰۹ | ۳-۳-۱. نمادها و شاخص‌های تکلیف‌گرایی.....                 |
| ۱۰۹ | الف) پافشاری بر تکلیف.....                                |
| ۱۰۹ | ب) حریص بودن رهبر بر هدایت نیروها.....                    |
| ۱۱۰ | ج) رئوف بودن رهبر نسبت به نیروها.....                     |
| ۱۱۰ | د) اظهار ناراحتی عاطفی نسبت به غم‌ها و مشکلات نیروها..... |
| ۱۱۲ | هـ) تحلیل و استنتاج.....                                  |

### فصل پنجم: مؤلفه رفتار توحیدی در الگوی رهبری اسلامی

|     |                                           |
|-----|-------------------------------------------|
| ۱۱۵ | ۱. مقدمه.....                             |
| ۱۱۵ | ۲. مفهوم رفتار توحیدی.....                |
| ۱۱۶ | ۳. عناصر رفتار توحیدی.....                |
| ۱۱۶ | ۳-۱. انگیزه الهی.....                     |
| ۱۱۸ | ۳-۱-۱. نمادها و شاخص‌های انگیزه الهی..... |
| ۱۱۸ | الف) نداشتن چشمداشت برای جبران خدمات..... |
| ۱۱۹ | ب) تواضع و فروتنی.....                    |
| ۱۲۰ | ج) استمرار بر اخلاص.....                  |
| ۱۲۱ | د) هدف‌محوری.....                         |
| ۱۲۲ | هـ) صبر و ایستادگی.....                   |
| ۱۲۴ | ۳-۲. مردم‌داری.....                       |
| ۱۲۵ | ۳-۲-۱. مردم‌شناسی رهبران اسلامی.....      |
| ۱۲۶ | ۳-۲-۲. عناصر شیوه رهبری اسلامی.....       |
| ۱۲۷ | الف) رفق و مدارا (نرمش).....              |
| ۱۳۵ | ب) شدت عمل.....                           |
| ۱۴۱ | ج) تحلیل نهایی.....                       |

### فصل ششم: نقد نظریه‌های رهبری

|     |                                        |
|-----|----------------------------------------|
| ۱۴۵ | ۱. مقدمه.....                          |
| ۱۴۵ | ۲. نقد نظریه‌های رهبری.....            |
| ۱۴۶ | ۲-۱. نقد نگرش سنتی.....                |
| ۱۴۸ | ۲-۲. نقد نگرش رفتاری.....              |
| ۱۴۸ | ۲-۳. نقد نگرش اقتضایی.....             |
| ۱۴۹ | ۲-۴. نقد نظریه‌های مهم نوین رهبری..... |
| ۱۵۰ | الف) نقد رهبری تعاملی.....             |

|     |                                                                   |
|-----|-------------------------------------------------------------------|
| ۱۵۰ | ..... (ب) نقد رهبری تحول آفرین                                    |
| ۱۵۱ | ..... (ج) نقد رهبری خدمتگزار                                      |
| ۱۵۲ | ..... (د) شباهت‌ها و تمایزهای الگوی رهبری اسلامی و رهبری خدمتگزار |
| ۱۵۴ | ..... (ه) مقایسه مدل‌های تعاملی، خدمتگزار، تحول آفرین و اسلامی    |

## فصل هفتم: تحول سازمانی با رویکرد اسلامی

|     |                                                          |
|-----|----------------------------------------------------------|
| ۱۵۹ | ..... ۱. مقدمه                                           |
| ۱۶۰ | ..... ۲. مفهوم تغییر و تحول سازمانی                      |
| ۱۶۱ | ..... ۳. تبارشناسی مفهومی تحول در آموزه‌های اسلامی       |
| ۱۶۴ | ..... ۴. انواع تغییر و تحول                              |
| ۱۶۴ | ..... ۴-۱. تحول فردی                                     |
| ۱۶۵ | ..... ۴-۲. تحول سازمانی (ساختاری)                        |
| ۱۶۶ | ..... ۵. فرایند تغییر و تحول سازمانی                     |
| ۱۶۶ | ..... ۵-۱. کنار گذاشتن وضع موجود                         |
| ۱۶۶ | ..... ۵-۲. حرکت به سمت وضعیت مطلوب نهایی                 |
| ۱۶۷ | ..... ۵-۳. تثبیت تغییرات جدید با هدف دائمی کردن آن       |
| ۱۶۹ | ..... ۶. مقاومت در برابر تغییر                           |
| ۱۷۰ | ..... ۷. سازوکارهای غلبه بر مقاومت در برابر تغییر        |
| ۱۷۰ | ..... الف) آموزش و توجیه منطق تغییر برای کارکنان         |
| ۱۷۰ | ..... ب) مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری               |
| ۱۷۰ | ..... ج) برنامه‌های حمایتی از کارکنان                    |
| ۱۷۰ | ..... د) تعامل منصفانه و عادلانه با کارکنان در تغییر     |
| ۱۷۱ | ..... ه) گزینش افراد موافق تغییر                         |
| ۱۷۱ | ..... و) توسل به زور و اجبار                             |
| ۱۷۳ | ..... ۸. بهبود و توسعه سازمانی                           |
| ۱۷۳ | ..... ۹. الگوی تحول و بهبود سازمانی در آموزه‌های اسلامی  |
| ۱۷۵ | ..... ۹-۱. تحول فردی                                     |
| ۱۷۶ | ..... ۹-۱-۱. الگوی فرایندی تحول فردی در آموزه‌های اسلامی |
| ۱۷۸ | ..... ۹-۲. تحول ساختاری                                  |
| ۱۷۹ | ..... ۱۰. تحول، رهبری تحول آفرین و رهبری اسلامی          |
| ۱۸۰ | ..... ۱۱. تحول و تأثیر آن در رفتار                       |

## بخش دوم: مسئله، اهداف، پرسش‌ها، روش‌ها و ابزار فصل هشتم: کلیات و مفاهیم

|     |       |                        |
|-----|-------|------------------------|
| ۱۸۵ | ..... | ۱. مقدمه               |
| ۱۸۵ | ..... | ۲. مسئله پژوهش         |
| ۱۸۷ | ..... | ۳. اهمیت و ضرورت پژوهش |
| ۱۸۸ | ..... | ۴. مفاهیم مهم در پژوهش |
| ۱۸۸ | ..... | ۴-۱. الگو              |
| ۱۹۱ | ..... | ۴-۲. رهبری             |
| ۱۹۱ | ..... | ۴-۳. رهبری اسلامی      |
| ۱۹۲ | ..... | ۴-۴. تحول              |
| ۱۹۲ | ..... | ۴-۵. اسلام             |
| ۱۹۳ | ..... | ۴-۶. سازمان            |

## فصل نهم: اهداف، پرسش‌ها، روش‌ها و ابزار

|     |       |                                                 |
|-----|-------|-------------------------------------------------|
| ۱۹۵ | ..... | ۱. مقدمه                                        |
| ۱۹۵ | ..... | ۲. اهداف پژوهش                                  |
| ۱۹۵ | ..... | الف) هدف اصلی                                   |
| ۱۹۶ | ..... | ب) اهداف فرعی                                   |
| ۱۹۶ | ..... | ۳. پرسش‌های پژوهش                               |
| ۱۹۶ | ..... | الف) سؤال اصلی                                  |
| ۱۹۶ | ..... | ب) سؤالات فرعی                                  |
| ۱۹۶ | ..... | ۴. فرضیه‌های تحقیق                              |
| ۱۹۷ | ..... | ۵. روش تحقیق                                    |
| ۱۹۷ | ..... | ۵-۱. نوع تحقیق                                  |
| ۱۹۷ | ..... | ۵-۲. روش اجتهادی، روش مطلوب در این پژوهش        |
| ۲۰۲ | ..... | ۵-۳. فرایند پژوهش                               |
| ۲۰۳ | ..... | ۵-۴. مضامین مرتبط با پژوهش                      |
| ۲۰۴ | ..... | ۵-۵. روش‌ها و ابزار گردآوری اطلاعات             |
| ۲۰۴ | ..... | ۵-۶. تکنیک تحلیل اطلاعات و راهبرد حاکم بر پژوهش |
| ۲۰۶ | ..... | ۶. جامعه و نمونه آماری                          |
| ۲۰۶ | ..... | ۷. قلمرو تحقیق                                  |

## فصل دهم: یافته‌ها و نتایج

|     |       |                     |
|-----|-------|---------------------|
| ۲۰۷ | ..... | ۱. مقدمه            |
| ۲۰۷ | ..... | ۲. یافته‌ها و نتایج |

## فصل یازدهم: مدل مطلوب رهبری و تحول سازمانی از دیدگاه اسلام

|     |                                                         |
|-----|---------------------------------------------------------|
| ۲۱۵ | ۱. مقدمه.....                                           |
| ۲۱۵ | ۲. ترسیم چشم‌انداز پژوهش.....                           |
| ۲۱۶ | الف) عالم کبیر.....                                     |
| ۲۱۶ | ب) عالم صغیر.....                                       |
| ۲۱۷ | ج) تحلیل عناصر متناظر عالم کبیر و عالم صغیر.....        |
| ۲۱۹ | ۳. فلسفه و جایگاه رهبری و تحول در آموزه‌های اسلامی..... |
| ۲۱۹ | ۳-۱. فلسفه وجودی رهبری.....                             |
| ۲۲۰ | ۳-۲. جایگاه رهبری در قرآن کریم.....                     |
| ۲۲۲ | ۳-۳. جایگاه رهبری در سنت.....                           |
| ۲۲۵ | ۴. الگوی رهبری و تحول سازمانی.....                      |
| ۲۲۶ | ۴-۱. مؤلفه معرفت توحیدی.....                            |
| ۲۲۸ | ۴-۲. مؤلفه عاطفه توحیدی.....                            |
| ۲۳۰ | ۴-۳. مؤلفه رفتار توحیدی.....                            |

### منابع و مآخذ

|     |                       |
|-----|-----------------------|
| ۲۳۵ | الف) منابع فارسی..... |
| ۲۳۹ | ب) منابع عربی.....    |
| ۲۴۱ | ج) منابع انگلیسی..... |

### نمایه‌ها

|     |                     |
|-----|---------------------|
| ۲۴۵ | نمایه آیات.....     |
| ۲۵۲ | نمایه روایات.....   |
| ۲۵۴ | نمایه اصطلاحات..... |

## پیشگفتار

رهبری و تحول از مباحث مورد توجه پژوهشگران و اندیشمندان حوزه‌های نظری و کاربردی از جمله سیاست، جامعه‌شناسی، تعلیم و تربیت، و مدیریت بوده است؛ به‌طوری که صاحب‌نظران علوم نظری و رفتاری در تبیین این موضوع کوشش نموده‌اند؛ در این میان، اندیشمندان و پژوهشگران علوم مدیریت و رفتار تلاش زیادی در تبیین مفهوم رهبری و تحول کرده‌اند. آنان، همواره در مورد رهبری و زوایای مختلف آن، از جمله در مورد عواملی که سازنده یک رهبر اثربخش و موفق هستند، مطالعه و تحقیق کرده‌اند.

علت اصلی در توجه پژوهشگران به مسئله رهبری، نقش حیاتی آن در پویایی و بالندگی جامعه در سطح کلان و سازمان در سطح خرد است و موفقیت بسیاری از سازمان‌ها به دلیل وجود رهبران تحول‌آفرین و اثربخش بوده است. با نگاه استراتژیک، وجود رهبری در بسترسازی تحول و ایجاد و حفظ نیروی کار و مشارکت و عملکرد کارآ ضروری است؛ افزون‌براین، رهبری در ایجاد و اجرای استراتژی اصلی سازمان و در عملکرد کلی سازمان مهم و با اهمیت است (هیت، میلر و کوللا، ۱۳۹۶، ج ۲، ص ۴۴۴).

از سوی دیگر، شاید بتوان ادعا کرد که رهبری جوهره مدیریت است و «به‌کارگیری منابع انسانی» در تعریف مدیریت درواقع از طریق نوع تعامل میان رهبر و پیرو یا مدیر و افراد زیرمجموعه تحقق می‌یابد. اهمیت رهبری از زاویه دیگر مربوط به مهارت‌های مورد نیاز مدیران به‌ویژه مهارت انسانی آنهاست؛ مدیران باید دارای مهارت‌های تحلیلی، طراحی، فنی و انسانی باشند و مهارت انسانی مهم‌ترین این مهارت‌هاست (کتز، ۱۹۷۴، ص ۹۰-۱۰۲)؛ مهارت انسانی تعیین‌کننده نوع تعامل با کارکنان برای نیل به اهداف است. درواقع، وظیفه رهبری در مدیریت، تجلّی مهارت انسانی مدیران است. این موضوع اهمیت رهبری را دوچندان می‌کند.

در رویکرد اسلامی امامت و رهبری، پیشوایی جامعه در امر دین و دنیا است. در امامت و رهبری ضابطه و قانونمندی حکومت اسلامی مشخص شده و این ضابطه ضامن اجرای احکام قرآن بوده است و همین امر تداوم بخش اسلام ناب و آرمان‌های آن و همه ادیان الهی و رمز شکوفایی باورها و ارزش‌های معنوی در میان امت اسلامی بوده است؛ چه اینکه، تأثیر این باورها در قوام و استمرار حیات امت اسلامی در سطح کلان و سازمان‌های دینی در سطح خرد مرهون نفحات معنوی رهبران الهی و معنوی بوده است.

این تأثیرگذاری به دلیل اتصال رهبری الهی با منبع و سرچشمه وحی بوده و بدون الهام و الگوگیری از آن، به سرانجامی نامطلوب منجر شده و تلاش در مسیری انحرافی خواهد بود (نهج البلاغه، خ ۲). رهبری اسلامی به دلیل اتصال به وحی همواره از هدایت الهی برخوردار بوده (انعام، ۸۴-۸۷) و رهبران در این رهیافت، پیش از انجام وظیفه هدایتگری، باید خود متحول شوند و به رشد و بالندگی برسند و هدایت‌شده باشند (همان، ۹۰) و بدین‌سان، شرایط رهبری را کسب کنند و الگویی نیکو برای پیروان باشند (احزاب، ۲۱) و از منظر معرفتی، عاطفی و رفتاری به تحول درونی دبست یافته و از خوان گسترده الهی اشراق شده باشند.

از دیدگاه گزاره‌های اسلامی، بعثت رهبران توحیدی با تلاوت آیات و نشانه‌های توحیدی (شناخت‌دهی عقلی) و تزکیه و تحول (تربیت انفسی) و تعلیم نیروها عجین شده (جمعه، ۲) و رهبری به‌منظور رشد عقلی، عاطفی و رفتاری نیروها با پوششی معنوی به بسترسازی تحول در آنان می‌پردازد و به پیروی از معلم اول (خدای تبارک و تعالی) مردم را از ظلمات به نور، کمال، عشق، محبت، مراتب کمالی و سرانجام به انسانیت فرامی‌خواند (امام خمینی، ۱۳۸۵، ج ۹، ص ۲۹۱).

رهبر اسلامی که از یک سو با منبع تشریع الهی ارتباط دارد و از گزاره‌های دینی اشراق شده و با تزکیه نفس و طی کردن سلوک ربّانی و ایجاد تحول در خویشتن به عبودیت مزین گردیده (انبیاء، ۸۵) و از سوی دیگر صلاحیت را در شئون مختلف (علمی، اخلاقی، مدیریتی و...) کسب کرده است می‌تواند به‌عنوان الگویی نیکو عبودیت را با صلاحیت توأم کند و در قالب «عبد صالح» در پیروان بستر تحول را فراهم کند و هدایت نیروها را برعهده گیرد (انبیاء، ۷۲-۷۳). این الگو از رهبری می‌تواند برای مدیران سازمان‌های اسلامی الگویی بومی-دینی تلقی شود.

برای تحقق این مهم، تدوین و تبیین الگویی اسلامی در این حوزه لازم می‌باشد و این پژوهش کوششی است برای طراحی الگوی رهبری و تحول سازمانی در اسلام به‌منظور

نظریه‌پردازی در این حوزه علمی و کاربرست در سازمان‌های اسلامی تا بدین طریق مدیران در سطح کلان و خرد از دستاوردهای آن بهره‌مند شوند.

در این کتاب تلاش بر آن است که قرآنی جدید از رهبری ارانه و الگویی نو به جامعه علمی معرفی شود که بتواند برای استادان حوزه و دانشگاه و دانشجویان رشته‌های مختلف مدیریت و علوم سیاسی در دوره‌های تحصیلات تکمیلی و نیز دوره‌های کارورزی و کوتاه‌مدت مفید باشد و به‌عنوان منبع درسی در نظر گرفته شود.

با توجه به اهداف یادشده، طراحی الگویی اسلامی در رهبری و تحول سازمانی هدف این کتاب است. این مجموعه در دو بخش تدوین شده است: بخش یکم، با عنوان «مفاهیم، دیدگاه‌ها، نظریه‌ها و مدل‌ها» دربرگیرنده هفت فصل است که عبارت‌اند از: فصل اول، «مفاهیم رهبری اسلامی»؛ فصل دوم، «نظریه‌های رهبری»؛ فصل سوم، «مؤلفه معرفت توحیدی در الگوی رهبری اسلامی»؛ فصل چهارم، «مؤلفه عاطفه توحیدی در الگوی رهبری اسلامی»؛ فصل پنجم، «مؤلفه رفتار توحیدی در الگوی رهبری اسلامی»؛ فصل ششم، «نقد نظریه‌های رهبری و جمع‌بندی و فصل هفتم، «تحول سازمانی با رویکرد اسلامی».

بخش دوم با عنوان «مسئله، اهداف، پرسش‌ها، روش‌ها، فرایند و ابزار» چهار فصل دارد: فصل هشتم، «کلیات و مفاهیم»؛ فصل نهم، «اهداف، سؤال‌ها، روش‌ها و ابزار»؛ فصل دهم، «یافته‌ها و نتایج» و فصل یازدهم، «مدل مطلوب رهبری و تحول سازمانی از دیدگاه اسلام».

در پایان لازم است از مساعدت تمامی عزیزانی تشکر کنم که در تدوین و نگارش این اثر همکاری داشته‌اند: از برادر عزیزم جناب آقای دکتر مجید پسران قادر سپاسگزاری می‌کنم که نظارت و ارزیابی این پژوهش را برعهده داشتند و با دقت نظر و ارائه نظرات ارزشمند خود به غنی‌سازی آن کمک کردند؛ و نیز از برادران گرامی آقایان دکتر جندقی، دکتر علی‌نقی امیری، دکتر حسن زارعی متین، دکتر حسین خینفر سپاسگزاری می‌کنم که با نظرات ارزشمندشان یاری‌ام کردند. از ریاست محترم، معاونت‌های محترم پژوهشی، آموزشی و فناوری، و توسعه مدیریت و منابع، مدیریت و کارشناس محترم گروه، مدیران و کارشناسان بخش‌های پژوهشی و اداری-مالی و انتشارات پژوهشگاه و همه عزیزانی که به نحوی در تسهیل امر پژوهش دخالت داشته‌اند تشکر می‌کنم و از خداوند متعال برای همه همراهان توفیق روزافزون مسئلت می‌نمایم.

و آخر دعوانا ان الحمد لله رب العالمین

عباس شفیعی