

مدیریت در دانشگاه اسلامی 15/ سال هفتم، شماره 1/ بهار و تابستان 1397
Management in The Islamic University, 2018(Spring & Summer)15, Vol. 7, No.1

ارائه الگوی ساختاری تفسیری رهبری جهادی مبتنی بر دیدگاه آیت الله خامنه‌ای در بستر نقد رهبری کوانتومی

مهدی عبدالحمید¹

مهدی محمدی²

چکیده

هدف: پژوهش پیش رو، با هدف ارائه الگوی ساختاری تفسیری رهبری جهادی مبتنی بر دیدگاه آیت الله خامنه‌ای انجام شده است. در این راستا، ضمن توصیف وضعیت آشفته حال نظریات رهبری سازمان، به نقد نظریه رهبری کوانتومی به عنوان آخرین راهکار مطرح، پرداخته شد. **روش:** بیانات آیت الله خامنه‌ای به عنوان منبع پژوهش، از طریق روش تحلیل محتوا، تحلیل و مفاهیم فرعی و کلی خط‌مشی‌های مطلوب رهبری در قالب نظریه رهبری جهادی ارائه شد. در ادامه، از طریق کاربرست روش‌شناسی مدلسازی ساختاری تفسیری و در قالب رجوع به خبرگان، الگوی نهایی رهبری جهادی ارائه شد. **یافته‌ها:** نتایج پژوهش حاضر، به صورت الگوی ساختاری تفسیری رهبری جهادی در قالب خط‌مشی‌های هفت‌گانه خط‌مشی ظلم‌ستیز، خط‌مشی کریمه، خط‌مشی بصیرت‌بخش، خط‌مشی عزت‌مدار، خط‌مشی هویت‌بخش، خط‌مشی درون‌زا و خط‌مشی جذاب ارائه شده است. **نتیجه‌گیری:** نتایج پژوهش، حاکی از جایگاه والای خط‌مشی‌های بصیرت‌بخش و پس از آن، خط‌مشی‌های هویت‌بخش در الگوی نهایی خط‌مشی‌های رهبری جهادی است.

واژگان کلیدی: رهبری جهادی، رهبری کوانتومی، مدلسازی ساختاری تفسیری، آیت الله خامنه‌ای.

♦ دریافت مقاله: 96/02/29؛ تصویب نهایی: 96/11/18

1. دکتری مدیریت دولتی، گرایش تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری عمومی دانشگاه علامه طباطبایی. استادیار گروه مدیریت و فلسفه علم و فناوری دانشکده مهندسی پیشرفت دانشگاه علم و صنعت ایران (نویسنده مسئول) / نشانی: تهران؛ میدان رسالت، خیابان هنگام، دانشگاه علم و صنعت ایران، مجتمع شهید چمران، دانشکده مهندسی پیشرفت / نامبر: 021-73021201 / Email: mahdi_abdolhamid@iust.ac.ir
2. دکتری مدیریت تولید و عملیات دانشگاه مازندران. استادیار گروه سیاست‌پژوهی فرهنگی پژوهشکده سیاست‌پژوهی و مطالعات راهبردی حکمت.

الف) مقدمه

قرن بیست و یکم را می‌توان محمل تعامل رشته‌های علمی گوناگون در جهت بازتعریف رویکردها و مدل‌های ذهنی نامید. مرزهای میان علوم، رنگ باخته و زمینه همکاری و هم‌افزایی آنها شکل گرفته است. در چنین زمین پربراری، علم‌ها برای یکدیگر مسائل جدیدی را مطرح کرده و در عین حال برای حل مسائل یک علم خاص، از مفاهیم و ایده‌های دیگر علوم استفاده می‌شود. یکی از مسائل مطرح علم مدیریت، معمای فهم الگوی رهبری مطلوب در عصر آشوبناک کنونی است؛ عصری که متأثر از پیشرفتهای فناوری و علم فیزیک است. پیشرفتهای علم فیزیک و شکل‌گیری فیزیک کوانتومی، موجب ارتقای درک و شناخت انسان در خصوص پدیده‌های آشوبناک و پیچیده شد. رشد نفوذ علمی نظریه کوانتوم چنان بود که اصول و مفاهیم آن، به صورت پارادایمی در سایر رشته‌های علمی از جمله در علم مدیریت، در جهت حل مسائل آن، استفاده شد.

شکل‌گیری فیزیک کوانتوم را باید مرهون تلاشهای انیشتین دانست. تحقیقات او از بی‌اعتباری قوانین نیوتون در محدوده‌های بسیار کوچک (زیر اتمی) و خیلی بزرگ (کیهانی)، پرده برداشت. این کشف در دهه 1920 میلادی، پایه‌گذار شاخه جدیدی از فیزیک به نام مکانیک کوانتومی شد. رویکرد کوانتومی بر آن است که پدیده‌های زیر اتمی را نمی‌توان تنها در یکی از قالبهای موج یا ذره طبقه‌بندی کرد، بلکه باید به عنوان چیزهایی در نظر گرفت که همواره به نوعی قادرند هر دو باشند. (شارلوت و دارلینگ، 2001)

اهمیت و اثربخشی رویکرد میان‌رشته‌ای در بررسی بسیاری از مسائل بفرنج و در عین حال، گسترش نفوذ علمی فیزیک کوانتومی و قابلیت برتر آن در توضیح پدیده‌های پیچیده‌ای که پیش از این غیر قابل تبیین تصور می‌شدند، موجب شد مفاهیم نظریه کوانتوم در چارچوب پارادایم نوینی، در سایر حوزه‌های علمی حضور یابد. (محمدادی، 1390)

چالش عصر کنونی علم مدیریت نیز همانند علم فیزیک، مواجهه با جهانی پیچیده است؛ چالشی که بازتعریف و کاربست سبک جدیدی از رهبری را بیش از پیش طلب می‌کند (فینکلن،¹ 2015؛ بارت،² 2011). چالشی که به نظر، رهبری‌ای به دور از تمرکز، انعطاف‌پذیر و همراه با بازطراحی ساختار حامی فرهنگ و هدف پیروان را می‌طلبد. بنابراین، تعریف جدید سیستم عبارت است از مجموعه‌ای از فرایندهای چرخشی که بین نظم و بی‌نظمی بر اساس نیازهای درخواستی سیستم حرکت می‌کند. بر اساس مدل کوانتومی، هیچ قسمت از دوران زندگی بشر بی‌تأثیر از تغییرات ناشی از گذر زمان نیست. از این رو، گذر زمان نیز بر مدیریت و رهبری مؤثر بوده است (دارلینگ،³ 1999). از سوی دیگر، ارتقای رهبری یک حادثه نیست (میسوری،⁴ 2006)؛ بلکه برای این منظور، درک رویکردهای جدید و عملی کردن این رویکردها ضروری است؛ چرا که روش رهبری کوانتومی نیز رویکرد جدیدی است که از منظر پارادایم کوانتوم به رهبری نگاه می‌کند.

1. Finkelman
2. Barrett
3. Darling
4. Missouri

ارائه الگوی ساختاری تفسیری رهبری جهادی مبتنی بر ... ♦ 51

ب) چستی پارادایم کوآنتومی و اثر آن بر پارادایم رهبری

پارادایم توضیح‌دهنده لایه‌ای از حقیقت است. هر پارادایم، محدوده‌ای از عالم و قواعد آن را تبیین می‌کند (ر.ک: کوهن،¹ 1990). هدف از ارائه پارادایم در هر علمی، ارائه چارچوبی برای حل مسائل علمی در محدوده‌ای مشخص است. در واقع پارادایم، جهت‌گیری کلی نظریه‌های منبعث از آن را بر عهده دارد.

پارادایم کوآنتومی، استعاره‌ها و روشهای ارزشمندی ارائه می‌دهد که می‌توانند در دوران کنونی، پژوهشهای معمول مدیریت را به چالش بکشند؛ اما کاربرد این پارادایم در مدیریت، صرفاً به مباحث پژوهشی و نظری محدود نیست. هم‌اکنون روشهای منبعث از نظریه کوآنتوم، در مباحث آشنای مدیریت، همچون ارزیابی عملکرد و بودجه‌بندی به کار گرفته می‌شود. (محمدی، 1390)

با بهره‌گیری از استعاره کوآنتوم در عوض استعاره‌های مکانیکی و بازبینی و تدوین پارادایمی جدید، می‌توان اثربخشی مدیریت و رهبری را به نحو قابل توجهی بهبود بخشید و شاهد تحولاتی شگرف در تبیین راهبردهای سازمان یادگیرنده بود (ارستین و کایمن،² 2014). حتی در نگاه برخی نظریه‌پردازان، افراد سازمان باید چنان هدایت شوند که گویی آنان داوطلبانه و رایگان کار می‌کنند و وابستگی آنان به سازمان، ناشی از تعهدشان نسبت به هدفهای خرد و کلان آن بوده و اغلب، انتظار مشارکت در اداره سازمان را داشته باشند. بنابر این، مدیران به جای مدیریت باید کارکنان را رهبری کنند. (دراکر،³ 1998: 152)

پارادایم کوآنتومی به ظاهر در ضدیت کامل با اعتقادات مدرنیسم است. این نظریه می‌گوید که جهان نه تنها غیر قابل پیش‌بینی است، بلکه حتی اطلاعات کافی برای درک وضعیت فعلی آن وجود ندارد. مسائلی که در نگرش مدرن به جهان وجود دارد، در مدل کوآنتوم واقعی نیستند. پژوهشهای کوآنتومی مشخص می‌کنند که ارزشیابی مدیران و خواسته‌های آنان بر نتیجه کار تأثیر می‌گذارد. پارادایم کوآنتوم بر این عقیده است که همه اشیا و پدیده‌ها به هم مرتبط بوده، ارتباط بین اشیا، انسانها یا عناصر، از خود اشیا، انسانها یا عناصر مهم‌ترند. (هود،⁴ 2013؛ مختاری نوری و خادم‌الحسینی، 1387)

ج) رهبری

راسل⁵ و همکاران برآنند که معادل لاتین واژه رهبر⁶ متشکل از حروفی است که هر یک را می‌توان نماد یکی از ویژگی‌های مطلوب رهبر؛ یعنی آزاداندیشی،⁷ مشوق بودن،¹ کمک در دستیابی به اهداف،² ارتقای افراد و گروهها،³

1. Cohen
2. Erçetin & Kayman
3. Drucker
4. Hood
5. Roussel
6. Leader
7. Liberates

الگو بودن⁴ و ارتباط بر پایه اعتماد⁵ دانست. اساس رهبری، توانایی نفوذ در انسانهاست و رهبری، کوششی برای تأثیر بر افراد یا گروهها بدون اعمال قدرت است. (راسل و همکاران، 2006)

درباره معنای رهبری، همچون دیگر مفاهیم علوم انسانی، اتفاق نظر وجود ندارد. عده‌ای آن را توانایی، برخی هنر و بعضی هم فرایند می‌دانند. همچنین برخی محققان در تعریف رهبری به نقش پیروان در ظهور آن تأکید داشته‌اند؛ در حالی که برخی دیگر بر نقشهای رهبری متمرکز شده‌اند. به تعبیر رالف ام. استاگدیل⁶ (1990)، به تعداد افرادی که درصدد تعریف رهبری برآمده‌اند، تعریف برای رهبری وجود دارد. بر همین اساس است که گفته می‌شود رهبری به مثابه زیبایی است و نمی‌توان آن را تعریف کرد؛ ولی هنگام دیدن، انسان درمی‌یابد که از وجود آن آگاه بوده و آن را می‌شناسد. (افچه و حمزه‌پور، 1393)

نظریه‌هایی که از ابتدا تاکنون درباره رهبری مطرح بوده، عبارتند از: مکتب ویژگی‌های شخصی رهبر، مکتب رفتار رهبری، مطالعات میشیگان، طبقه‌بندی روبرت بلیک، مکتب اقتضایی رهبری، نظریه مسیر - هدف، مدل ویکتور وروم و فلیپ یتون، مکاتب جدید رهبری، رهبری فرهمند یا کاریزماتیک و رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا.

مکتب ویژگی‌های شخصی رهبر بر آن است که تاریخ، ساخته دست مردان بزرگ یا ابرمردان است. از لحاظ تاریخی، رویکرد صفات رهبری، قدیمی‌ترین مدل رهبری محسوب می‌شود و بر این فرض استوار است که رهبران خوب دارای ویژگی‌ها یا صفات خاصی اند (لوی، 2001). در دهه 1950، هنگامی که محققان از رویکرد ویژگی‌های شخصی مأیوس شدند، توجه خود را در قالب مکتب رفتار رهبری به آنچه مدیران در عمل انجام می‌دهند معطوف کردند. (بوکل، 1382)

برخی از محققان مانند رنسیس لیکرت، *دانیل کاتز* و *روبرت کان* در مؤسسه پژوهشهای اجتماعی دانشگاه میشیگان به مطالعات رهبری پرداختند و رهبری مطلوب را در قالب دو ویژگی توجه به رفتار کارکنان و تأکید بر انجام کار تعریف کردند. بعدها روبرت بلیک بر اساس کار محققان دانشگاه میشیگان و ایالت اوهایو، طبقه‌بندی‌ای را از سبکهای رهبری پیشنهاد کرد که «سبک‌سنج مدیریت» نامیده می‌شود. (فانی و همکاران، 1389)

بر اساس نظریه اقتضایی رهبری، بهترین سبک رهبری وجود ندارد و رهبری موفق، سبکهای گوناگونی به کار می‌برد که با شرایط محیطی و پیرامون سازگار است. اثربخشی رهبری تابعی از شرایط موقعیتی و ویژگی‌های پیروان

1. Encourages
2. Achieves Purpose
3. Develops People and Teams
4. Examples to others
5. Relationship Built on Trust
6. Ralph M. Stogdill
7. Levi

ارائه الگوی ساختاری تفسیری رهبری جهادی مبتنی بر ... ♦ 53

و رهبر است (گیل،¹ 2006). فیدلر معتقد است که موقعیت بر اساس سه عامل ساختار شغل، قدرت رهبر (اختیارات) و روابط میان رهبر و پیروان تعیین می‌شود. (دفت،² 2004)

در نظریه مسیر - هدف، از مدل انتظار، برای برانگیختن کارکنان استفاده شده است. بر اساس این مدل، تلاش افراد به میزان پاداش یا عملکرد خوبی که به دست خواهند آورد وابسته است (گیل، 2006). نظریه مسیر - هدف، مدل اقتضایی فیدلر را توسعه داده و در تعیین سبک رهبری، انگیزش کارکنان را نیز مد نظر قرار داد. این نظریه در اصل، توسط مارتین ایوانز و روبرت هوس تکامل یافت.

ویکتور وروم و فلیپ یتون، مدل رهبری مشارکتی‌ای را طراحی کردند که در آن، رفتار رهبر به مشارکت در تصمیم‌گیری ربط داده شده است. (بوکل، 1382)

واژه‌های چشم‌انداز، کاریزما و تحول‌گرا، واژگان کلیدی در مکاتب جدید رهبری‌اند. از رهبران انتظار می‌رود آینده‌نگر، دارای جهت و نسبت به آینده سازمان علاقه‌مند باشند. پیروان باید آنچه رهبر در ذهن دارد، احساس کنند (باتن،³ 1989). نخستین پژوهشگری که رهبری فرهمند را تحت عنوان رفتار سازمانی مد نظر قرار داد، رابرت هاوس بود. بر اساس این نظریه، پیروان هنگامی که یک رفتار معین از رهبر می‌بینند، قابلیت‌های فوق‌العاده و قهرمان‌واری را به او نسبت می‌دهند (گیل، 2006). الگوی رهبری تحول‌گرا و رهبری عمل‌گرا به عنوان برجسته‌ترین مدل رهبری در دهه 1990 میلادی ظاهر شد و بر اساس آن، امروزه مدیران باید از چگونگی سازماندهی و نحوه ایجاد این سازمانها و اصلاح و تغییر آن آگاه باشند. (فی، 2001)

در عصر کنونی، نظریات رهبری خدمتگزار و رهبری معنوی مطرح است. در رهبری خدمتگزار، تمرکز بر گروه خدمت‌گیرنده است و اثربخشی از طریق تعریف واقعیتها و قدردانی از کارکنان ارتقا می‌یابد (براون⁴ و همکاران، 2005)؛ اما در رهبری معنوی، ایجاد و افزایش اثربخشی از طریق رویکردهای مبتنی بر ارزشها (صداقت، قابلیت اعتماد و تحسین)، هوش معنوی و عشق صورت می‌گیرد. (فرای،⁵ 2003)

د) رهبری کوآنتومی

رهبری کوآنتومی بر آن است که به فراخور حالات و موقعیتهای گوناگون، می‌بایست از سبک رهبری یا مدیریتی متفاوتی استفاده شود (چوپاچ،⁶ 2002؛ دارلینگ و فوگلیاسو،⁷ 1997). الگوی رهبری کوآنتومی که متأثر از رویکرد کوآنتومی

1. Gill
2. Daft
3. Batten
4. Brown
5. Fry
6. Schupbach
7. Darling & Fogliasso

مطرح در فیزیک ارائه شده، از نظریه‌های جدید رهبری است که بر اساس توجه به همه جزئیات، مدیران و رهبران را بر کاربرد پیشرفته‌ترین تجهیزات ترغیب می‌کند. (مختاری و خادم‌الحسینی، 1387)

وظایف سنتی مدیریت؛ یعنی برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل، به تدریج جای خود را به الگوی رهبری می‌سپارند که بر نفوذ، راهنمایی، جهت دادن، به جریان انداختن، عمل و باور اتکا دارد. مطابق رهبری کوآنتومی، مدیران برای افزایش اثربخشی عملکرد خویش نیازمند رویکرد جدیدی به انسان، فرایندها و اشیای می‌باشند. پارادایم کوآنتومی، دیدگاه رهبران را از بالا به پایین و از برون به درون تغییر داده و معکوس می‌سازد. (واگنر،¹ 2002)

رهبری کوآنتومی تأکید قابل توجهی به مواردی همچون رفتار و رویکردهای اقتضایی دارد. پورتر اُگریدی² معتقد است که رهبری کوآنتومی بر مبنای مفاهیم نظریه آشوب است. حرکت و تغییر بخشی از سیستم در سراسر سیستم ظنین‌انداز می‌شود. رهبری کوآنتومی راه متفاوت تفکر در خصوص رهبری است. در واقع؛ وظیفه رهبران، انگیزش کارکنان به سمت حرکت از عملیاتهای ناموفق گذشته به سمت چالش با عملیاتهای پیش رو و موفقیت در این عملیاتهاست. (مختاری و خادم‌الحسینی، 1387)

رهبری کوآنتومی به خوبی با چالش جدید رهبری که دوری از تمرکز، حفظ انعطاف‌پذیری، طراحی مجدد و ایجاد ساختاری برای حمایت از فرهنگ و هدف افراد است، سازگار است. بر این اساس می‌توان تعریفی جدید از سیستم ارائه داد که همانا مجموعه‌ای از فرایندهای چرخشی است که بین نظم و بی‌نظمی بر اساس نیازهای درخواستی سیستم حرکت می‌کند. (دیردورف و ویلیامز،³ 2006)

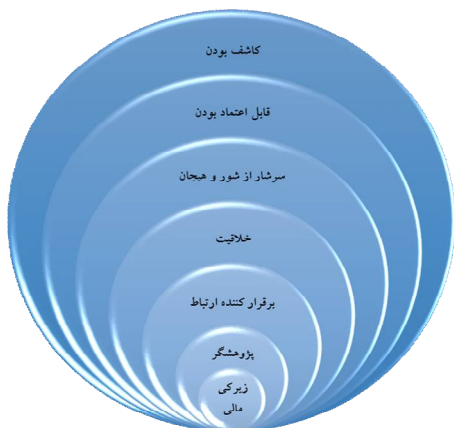
کاراکاس و کاواس⁴ برآنند که کاربست رویکرد کوآنتومی، نتایج خوبی در دنیای پیچیده کنونی دارد و برای تغییر محیط در آینده مؤثر است. رهبری کوآنتومی، راهنمایی بر اساس آینده و سوق دادن سازمان به وضعیت آینده است (کاراکاس و کاواس، 2008). رهبران کوآنتومی استعداد رهبری پیروانشان را پرورش داده، رهبری را به اشتراک گذاشته و تسهیم می‌کنند (ارستین و کاماسی،⁵ 2008). به طور کلی می‌توان رهبری کوآنتومی را فرایندی دانست که در آن، حرکت در مسیر هدف، مهم‌تر و ارزشمندتر از تحقق خود هدف است (استامپ،⁶ 1995: 41). مک کونلی⁷ (2009) ابعاد کلان رهبری کوآنتومی را به شرح ذیل بر شمرده است:

1. کاشف:⁸ رهبر کوآنتومی از پیروان درخواست می‌کند که سؤالات و مشکلات خود را بیان کنند و از طریق راهبری گفتمان اثربخش درخصوص تنیدگی‌های سازمان، نیازهای افراد را کشف می‌کند.

1. Wagner
2. Porter-Ogrady
3. Deardorff & William
4. Karakas & Kavasi
5. Ercetin & Kamaci
6. Stumpf
7. Gwen McCauley
8. Discovering

ارائه الگوی ساختاری تفسیری رهبری جهادی مبتنی بر ... ♦ 55

2. معتبر و معتمد بودن، کاشف بودن را تسهیل می‌کند؛ چرا که مسیر ایجاد گفت‌وگو اثربخش در جهت کشف مشکلات، از اعتماد بین رهبر و پیروان می‌گذرد.
3. پر انگیزه: انسان اگر انگیزه نداشته باشد عاملی برای ادامه زندگی ندارد. حال اگر رهبر این صفت را نداشته باشد، چگونه می‌تواند پیروانش را به حرکت وا دارد! به آنان کمک کند تا بر ترسهایشان غلبه کنند و دارای ابتکار و قدرت دگرگون‌سازی شوند؟
4. خلاق: انسان باید همواره در راستای دنیا گام بردارد! او در دنیای آینده محتاج فکر کردن به راههای نو و خلق تفکرات و چیزهای جدید است. انسان بر ندانسته‌های خود آگاه نیست و اگر بنای خود را بر تفکر بگذارد، در مسیر خلاقیت گام نهاده است. خلاقیت و دانش کارکنان برای موفقیت سازمانها حیاتی است.
5. مرتبط: ماهیت ارتباط بین انسانها و مدیر در عصر کوآنوم تغییر یافته است. انسان در عصر پیچیدگی نمی‌تواند جداگانه و ایزوله زندگی کند؛ لذا ناگزیر از فراگیری چگونگی برقراری ارتباط و عبور از شکافهای فرهنگی و زبانی است. در رهبری کوآنومی به ارتباط و آگاهی از محصولات، خدمات و فرایندها توجه می‌شود.
6. پژوهشگر: پژوهش، ابزار توسعه پارادایم اکتشاف است. باید به افراد در مقابل طرح سؤالاتشان جایزه داد؛ زیرا عامل محرک پژوهش و کشف حقایق است. آنان نیازهای آینده سازمان را مشخص کرده تا نوع پژوهش برای کشف و رشد عوامل اثربخش را دریابند.
7. زیرکی مالی: هسته رهبری کوآنومی، زیرکی و حسابگری مالی است.



شکل 1: ابعاد رهبری کوآنومی

1. Authenticity
2. Passion
3. Creating
4. Relationship
5. Inquiry
6. Fiscal Astuteness

هـ) صورت‌بندی الگوی رهبری جهادی در بستر نقد رهبری کوانتومی

رهبری کوانتومی را می‌توان فراتر از نظریات مدرن رهبری و در قالب نظریات پست‌مدرن دسته‌بندی کرد؛ رویکردی فلسفی (پست‌مدرن) که در علم مدیریت، در قامت نظریه آشوب و سبک رهبری کوانتومی متجلی شده است. از این منظر، تمامی نقدهایی که به پست‌مدرن وارد است، بر قامت رهبری کوانتومی نیز زخم می‌زند. پست‌مدرن با وجود خدمتی که به بشر در جهت رهایی از نظم بوروکراتیک و علم‌زده مدرنیسم کرده است، بشر را در چاه نسبیّت گرفتار می‌کند. انسان مبتلا به عقلانیت ابزاری در عصر مدرن را به انسانی حیران و اراذل و اوباش در کوران‌های عصر جدید تبدیل می‌کند. انسانی بی‌دفاع در برابر هجوم‌های پیچیدگی و تغییرات که برای رهایی از ظلمت به هر ریسمانی چنگ می‌زند. رویکرد پست‌مدرن اگر علم و فلسفه و دین و خرافه را در کنار یکدیگر می‌پذیرد، نه از سر تصدیق و تأیید آنها، بلکه از سر حیرت در فهم حقیقت است. اینکه پست‌مدرنیسم با مدیریت اسلامی مشکلی ندارد، از این روست که قائل به نسبیّت ارزشهاست. اینکه بشر امروزی پس از سالیان سال فهمیده است که نمی‌فهمد، دلیل بر آن نمی‌شود که به هر ریسمانی چنگ زند؛ بلکه باید پارا فراتر از روشهای معمول تجربی گذاشته و قوانین و قواعد انسان پیچیده را از مسیر دیگری کشف و فهم کند. حیرت بشر کنونی در فهم انسان و اجتماع، حیرت خودساخته مبتنی بر عقل خودبنیاد و از نوع شناخت‌شناسی و روش‌شناسی است. به عبارت دیگر؛ خلقت نظام‌مند و قانون‌مند، از منظر انسان حیران، آشوبناک به نظر می‌رسد. لذا رویکرد پست‌مدرن، خود دارای ایرادها و نقاط ضعف بسیاری است که از مجال این نوشتار خارج است. به طور خلاصه می‌توان گفت که بشر حیران، آشوبناکی درون خود را به جهان بیرون نسبت داده و در عوض اینکه انگشت اتهام را به سوی خود و روشهای شناخت خودبنیاد ببرد، عالم را به آشوبناکی متهم کرده است.

در این میان، نظریه رهبری کوانتومی نتوانسته پیرو خوبی برای پست‌مدرنیسم باشد؛ چرا که به قواعد پست‌مدرن پایبند نبوده و علاوه بر اینکه در بستر سازمان مدرن مطرح شده، به ارائه مهارتهای جهان‌شمول رهبری پرداخته است. توضیح آنکه، نمی‌توان مفهوم سازمان را به کلی پست‌مدرن کرد؛ زیرا واژه سازمان، ارزشهای مدرنیسم را به همراه داشته و نظم و قواعد جهان‌شمول را با خود به همراه می‌آورد. لذا نظریه‌پرداز پست‌مدرن، هنگامی که در بستر سازمان مدرن دست به نظریه پردازی می‌زند و یکی از اجزای آن نظیر رهبری را تبیین می‌کند، خواه ناخواه دچار التقاط شده و از قواعد پست‌مدرن خارج می‌شود. اتفاقی که در نظریات سازمان و مدیریت به دفعات رخ داده است. لذا امکان ارائه نظریه پست‌مدرن در بستر مفهوم کنونی سازمان مورد تشکیک است. به نظر می‌رسد نظریه‌پردازان پست‌مدرن عرصه مدیریت و سازمان، با پذیرفتن قواعد کلان سازمانهای مدرن، نظیر حداکثرسازی لذت در جهان مادی، رویکرد پست‌مدرن را تا سرحد تاکتیک تقلیل داده و درصدد ابزارسازی برای دستیابی به اهداف سازمانهای مدرن برآمده‌اند.

نتیجه اینکه، نظریه رهبری کوانتومی به دلیل ماهیت التقاطی، علاوه بر واجد بودن انتقادات وارده بر پست‌مدرنیسم، انتقادات وارده به نظریات سازمان و مدیریت مدرن را نیز داراست و از این منظر نمی‌تواند نظریه

ارائه الگوی ساختاری تفسیری رهبری جهادی مبتنی بر ... ♦ 57

مناسبتی برای کاربرد نظام جمهوری اسلامی ایران و سازمانهای تابعه آن باشد. بر این اساس، نظام جمهوری اسلامی ایران می‌بایست مبتنی بر الگوی عقلانیت اسلامی، نظریه رهبری درخور و متناسب با پایه‌های نظری خود ارائه دهد؛ الگوی رهبری‌ای که در کلام آیت‌الله خامنه‌ای می‌توان رهبری جهادی نامید. پژوهش حاضر با اذعان به لزوم همراهی حسن فاعلی (صفات و ویژگی‌های رهبر) و حسن فعلی (فعل اجتماعی رهبر یا همان خط‌مشی صادره از رهبر) در رویکرد اسلامی، قلمرو موضوعی پژوهش را به جهت اقتضای پژوهش، به رهبری (خط‌مشی عمومی صادره از رهبر) محدود کرده و لذا سؤال پژوهش این‌گونه صورت‌بندی شده است که: خط‌مشی‌های مطلوب رهبری جهادی از منظر آیت‌الله خامنه‌ای کدام است؟

و) روش‌شناسی پژوهش

دستیابی به اهداف پژوهش‌های علمی، بدون روش‌شناسی صحیح میسر نخواهد شد. با انتخاب روش تحقیق مناسب می‌توان دقیق‌تر، آسان‌تر و سریع‌تر به پاسخ پرسشهای تحقیق نایل آمد. پس از بررسی‌های صورت گرفته، روش تحلیل محتوا و روش‌شناسی مدلسازی ساختاری - تفسیری¹ به عنوان روش پژوهش انتخاب شدند. در این پژوهش، مباحث نظری از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و مراجعه به مقالات فارسی و لاتین و نیز مراجعه به بیانات آیت‌الله خامنه‌ای (موجود در سایت رسمی ایشان²) و به شیوه تحلیل محتوا استخراج شده‌اند. اصلی‌ترین ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش، پرسشنامه است. در این پژوهش، پس از استخراج مفاهیم رهبری کوآنتومی و ابعاد آن، به منظور مقایسه با مدل رهبری جهادی، ابعاد رهبری جهادی از بیانات آیت‌الله خامنه‌ای با استفاده از روش‌شناسی تحلیل محتوا استخراج شد. به دنبال آن پرسشنامه‌ای به منظور چگونگی ارتباط این مفاهیم با یکدیگر طراحی و بین 10 نفر از خبرگان توزیع و و پس از تکمیل، جمع‌آوری شد. سپس با استفاده از روش‌شناسی مدلسازی ساختاری - تفسیری، اقدام به تجزیه و تحلیل اطلاعات شد.

1. تحلیل محتوا

تحلیل محتوا³ روشی است که می‌توان آن را درباره انواع گوناگون پیامهای مندرج در آثار ادبی، مقالات، روزنامه‌ها، اسناد رسمی، خطابه‌ها، برنامه‌های دیداری و شنیداری و ... به کار بست. واژه‌هایی که نویسنده، سخنران یا پاسخگو به کار می‌برد، بسامد آنها، وجه آرایش آنها در جمله، ساختار خطابه و چگونگی بسط آن، منابع اطلاعاتی‌اند که بر مبنای آنها محقق می‌کوشد به شناخت درباره گوینده یا بستر اجتماعی تولید خطابه دست یابد. (کیوی و کاپنهود، 1371: 222)

1. Interpretive Structural Modeling
2. Khamenei.ir
3. Content Analysis

کریپندورف¹ تحلیل محتوا را «یک تکنیک پژوهش برای استنباط‌های معتبر و تکرار شونده از متون (یا هر موضوع معنادار دیگر) می‌داند. این متون و موضوعات معنادار (شامل کارهای هنری، تصاویر، نقشه‌ها و صداها، علائم و نمادها)، به عنوان بافتی برای به کارگیری آنها هستند». برلسون² نیز تحلیل محتوا را «یک تکنیک پژوهش به منظور توصیف کمی، منظم و عینی از محتوای آشکار ارتباطات می‌داند». (کریپندورف، 2012)

در پژوهش حاضر، روش تحلیل محتوا با استفاده از تحلیل مقوله‌ای صورت گرفته است که در طی آن، طبقه‌بندی عناصر سازنده یک مجموعه از طریق تشخیص تفاوت‌های آنها و سپس کدگذاری مجددشان بر اساس معیارهای تعیین شده قبلی بر حسب نوع عناصر صورت می‌گیرد. مقوله‌ها، موضوعات یا طبقاتی‌اند که گروهی از عناصر را ذیل یک عنوان جمع می‌کنند و علت این گردآوری، خصوصیات مشترک این عناصر است (باردن، 1375: 135). در جدول 1، نمونه‌ای از فرایند طی شده برای تحلیل محتوا آمده است.

جدول 1: نمونه‌ای از مراحل طی شده در روش تحلیل محتوا

منبع	برخی از گزاره‌های استخراج شده	مفاهیم و اصطلاحات	مقوله نامگذاری شده
ابن‌الله خاتمی 1390/7/22	وقتی یک نظامی، یک کشوری، یک ملتی با این آرمانهای والا و به ظاهر دست‌نیافتنی - مقابله با ظلم جهانی، مقابله با سلطه بین‌المللی قدرتها، مقابله با نظام سلطه، مقابله با استضعاف و استکبار، هر دو - سر کار می‌آید، طبعاً دشمنان گردن‌کلفتی دارد، دشمنان بزرگی دارد، قدرتهای بزرگی به میدان او می‌آیند برای مقابله با او؛ لذا باید آمادگی‌های لازم را در خود به وجود بیاورد.	ظلم، ستم، بی‌عدالتی، تبعیض، استکبار، استضعاف	مقوله نامگذاری شده
ابن‌الله خاتمی 1394/4/20	مبارزه با استکبار، مبارزه با نظام سلطه تعطیل‌پذیر نیست. این هم جزو همین حرفه‌ایی است که اتفاقاً امروز من یادداشت کرده‌ام که به شما بگویم. این جزو کارهای ما است، جزو کارهای اساسی است، جزو مابقی انقلاب است. یعنی اگر مبارزه با استکبار نباشد، ما اصلاً تابع قرآن نیستیم. مبارزه با استکبار که تمام نمی‌شود. در مورد مصادیق استکبار، آمریکا اتم مصادیق استکبار است	استکبار، نظام سلطه، آمریکا	خط‌مشی ظلم‌ستیز
ابن‌الله خاتمی 1368/10/6	ملت عزیز ما توجه داشته باشند، صحنه‌ای که در آن حضور دارند و در خطوط مقدم در برابر استکبار جهانی صف‌آرایی کرده‌اند، صحنه بسیار مبارکی است. شما پیشگام و پیشوای ملت‌های دنیا خواهید بود. ملتها از شما درس خواهند گرفت و گرفته‌اند. همین حالا، آن نسخه‌ای که ما در دنیا مشاهده می‌کنیم، همان نسخه‌ای است که در ایران انجام گرفت. این آمدن به خیابانها و با ایمان و با تن در مقابل قدرتهای حاکم ایستادن، نسخه انقلاب ایران است. چنین کاری در دنیا معمول نبود و سابقه نداشت. این درس را شما دادید و باز هم ملتها از شما درس خواهند گرفت.	ایستادگی، مبارزه، قدرتهای ظالم	

1. Krippendorf
2. Berelson

2. مدل‌سازی ساختاری - تفسیری

مدلسازی ساختاری - تفسیری¹ که توسط وارفیلد² (1974 و 1976) مطرح شد، روشی برای ایجاد و فهم روابط میان عناصر یک سیستم پیچیده است. به عبارتی؛ مدل‌سازی ساختاری - تفسیری، فرایند یادگیری متعامل است که در آن مجموعه‌ای از عناصر مختلف و مرتبط با یکدیگر در یک مدل نظام‌مند جامع ساختار بندی می‌شوند. (آذر، خسروانی و جلالی، 1395: 258)

در این روش، ابتدا با استفاده از منابع علمی یا مصاحبه‌های نخبگانی و سایر روشها، متغیرها تعیین و سپس ماتریس ساختاری روابط درونی متغیرها³ با استفاده از نظر خبرگان ایجاد می‌شوند. در ادامه با استفاده از فنون ریاضی، سطح بندی عناصر ماتریس انجام می‌گیرد و در نهایت، روابط میان متغیرها در هر سطح و میان متغیرها در سطوح مختلف با استفاده از مدل شماتیک طراحی و ارائه می‌شود. (ر.ک: همان)

ز) رهبری جهادی از منظر آیت‌الله خامنه‌ای

آیت‌الله خامنه‌ای، الگوی رهبری مطلوب را در وجود امام خمینی^(ره) تصویر می‌کنند؛ ایشان معتقدند: «او [امام خمینی^(ره)] الگوی کامل یک مسلمان و نمونه بارز یک رهبر اسلامی بود. او، به اسلام عزت بخشید و پرچم قرآن را در جهان به اهتزاز درآورد. او ملت ایران را از اسارت بیگانگان نجات داد و به آنان غرور و شخصیت و خودباوری بخشید. و او، صلاهی استقلال و آزادی را در سراسر جهان سرداد و امید را در دل‌های ملل تحت ستم جهان زنده کرد. و او، در عصری که همه دستهای قدرتمند سیاسی برای منزوی کردن دین و معنویت و ارزشهای اخلاقی تلاش می‌کردند، نظامی بر اساس دین و معنویت و ارزشهای اخلاقی پدید آورد و دولت و سیاستی اسلامی بنیان نهاد. و او، جمهوری اسلامی را ده سال در میان طوفانهای سهمگین و حوادث سرنوشت‌ساز، قدرتمندانه اداره و حراست و هدایت کرد و به نقطه‌ای مطمئن رسانید. ده سال رهبری او برای مردم و مدیران ما، یادگاری فراموش‌نشده و ذخیره‌ای بس گرانبهاست». (خامنه‌ای، 1368/03/18)

همچنین آیت‌الله خامنه‌ای خود را پیرو امام خمینی در تمام شئون معرفی می‌کنند: «اگر ما امام را دوست داریم - که واقعاً همین گونه است و هیچ کس نمی‌تواند تردید کند که ملت ایران در عشق و محبت به امام صادق نیست - باید راه و درس او را زنده نگه داریم و هدفهایش را، هدفهای حقیقی و اصلی انقلاب به حساب آوریم و به سمت آنها حرکت کنیم و هدف دیگری از خودمان درست نکنیم. هدفهای امام^(ره) مشخص و روشن است و احتیاج به کار زیاد ندارد» (خامنه‌ای، 1368/3/18). بر همین مبنا، ویژگی‌های مطلوب رهبری (خط‌مشی‌های مطلوب) از منظر آیت‌الله خامنه‌ای پس از گذار از روش تحلیل مضمون به شرح ذیل است:

1. Interpretive Structural Modeling (ISM)
2. Warfield
3. Structural Self-Interaction Matrix (SSIM)

1. خط‌مشی‌های ظلم‌ستیز

«وقتی یک نظامی، یک کشوری، یک ملتی با این آرمان‌های والا و به ظاهر دست‌نیافتنی - مقابله با ظلم جهانی، مقابله با سلطه بین‌المللی قدرتها، مقابله با نظام سلطه، مقابله با استضعاف و استکبار، هر دو - سر کار می‌آید، طبعاً دشمنان گردن کلفتی دارد، دشمنان بزرگی دارد، قدرتهای بزرگی به میدان او می‌آیند برای مقابله با او؛ لذا باید آمادگی‌های لازم را در خود به وجود بیاورد» (همو، 1390/7/22). ایشان جهاد ملت ایران را مقابله با ظلم دانسته و نماد ظلم و مصادق اتمّ ظلم و استکبار را استکبار جهانی می‌دانند: «مبارزه با استکبار، مبارزه با نظام سلطه تعطیل‌پذیر نیست... این جزو کارهای ما است، جزو کارهای اساسی است، جزو مبانی انقلاب است. یعنی اگر مبارزه با استکبار نباشد، ما اصلاً تابع قرآن نیستیم. مبارزه با استکبار که تمام نمی‌شود. در مورد مصادیق استکبار، آمریکا اتمّ مصادیق استکبار است» (همو، 1394/4/20) و ملت ایران را در خط مقدم این جبهه می‌دانند: «ملت عزیز ما توجه داشته باشند، صحنه‌ای که در آن حضور دارند و در خطوط مقدم در برابر استکبار جهانی صف‌آرایی کرده‌اند، صحنه بسیار مبارکی است. شما پیشگام و پیشوای ملت‌های دنیا خواهید بود. ملتها از شما درس خواهند گرفت و گرفته‌اند. همین حالا، آن نسخه‌ای که ما در دنیا مشاهده می‌کنیم، همان نسخه‌ای است که در ایران انجام گرفت. این آمدن به خیابانها و با ایمان و با تن در مقابل قدرتهای حاکم ایستادن، نسخه انقلاب ایران است. چنین کاری در دنیا معمول نبود و سابقه نداشت. این درس را شما دادید و باز هم ملتها از شما درس خواهند گرفت» (همو، 1368/10/6).

2. خط‌مشی کریمه

در الگوی عقلانیت رهبر معظم انقلاب که همان عقلانیت اسلامی است، انسان از جایگاه و ارج و قرب والایی برخوردار است. به عبارت دیگر؛ انسان مورد تکریم تکوینی بوده و اشرف مخلوقات است: «لرکن دوم، تکریم انسان است؛ یا می‌توانیم به آن بگوییم انسان‌محوری. البته انسان‌محوری در بینش اسلامی، به کلی با اومانیسم اروپای قرون هجده و نوزده متفاوت است... «ألم تروا انّ الله سخر لكم ما في السموات و ما في الأرض». کسی که قرآن کریم و نهج‌البلاغه و آثار دینی را نگاه کند، این تلقی را به‌خوبی پیدا می‌کند که از نظر اسلام، تمام این چرخ و فلک آفرینش، بر محور وجود انسان می‌چرخد. این شد انسان‌محوری. در آیات زیادی هست که خورشید مسخر شماسست، ماه مسخر شماسست، دریا مسخر شماسست؛ اما دو آیه هم در قرآن هست که همین تعبیری را که گفتیم - «سخر لكم ما في السموات و ما في الأرض» همه اینها مسخر شمايند - بیان می‌کند. مسخر شمايند، یعنی چه؟ یعنی الآن بالفعل شما مسخر همه‌شان هستيد و نمی‌توانید تأثیری روی آنها بگذارید اما بالقوه طوری ساخته شده‌اید و عوالم وجود و کائنات به‌گونه‌ای ساخته شده‌اند که همه مسخر شمايند. مسخر یعنی چه؟ یعنی توی مشت شمايند و شما می‌توانید از همه آنها به بهترین نحو استفاده کنید. این نشان‌دهنده آن است که این موجودی که خدا آسمان و زمین و ستاره و شمس و قمر را مسخر او می‌کند، از نظر آفرینش الهی بسیار باید عزیز باشد. همین عزیز بودن هم تصریح شده است: «و لقد کرّمنا بنی آدم». این کرّمنا بنی آدم - بنی آدم را تکریم کردیم - تکریمی است که هم شامل مرحله تشریح و هم شامل مرحله تکوین است؛ تکریم تکوینی و تکریم تشریحی با آن چیزهایی که در حکومت اسلامی و در نظام اسلامی برای انسان معین شده؛ یعنی پایه‌ها کاملاً پایه‌های انسانی است» (همو، 1379/9/12).

ارائه الگوی ساختاری تفسیری رهبری جهادی مبتنی بر ... ♦ 61

اعتقاد به تکریم تکوینی، تکریم تشریحی و خطمشی‌های کریمه را موجب می‌شود: «در نظام جمهوری اسلامی، تکریم شأن انسان - که یکی از ویژگی‌های اسلام است - ارزش دادن به انسان، رشد دادن انسان، انسان را در کار شایسته خودش به کار گرفتن و نیروهای او را در خدمت اهداف متعالی جوشاندن، یکی دیگر از گرایشهای اصولی است.» (همو، 1369/5/7)

نتیجه اینکه در رهبری جهادی، از هر روش و ابزاری نمی‌توان برای راهبری انسانها استفاده کرد؛ چرا که انسان تکریم‌شده الهی است؛ تنها خطمشی‌هایی مورد تأیید رهبری جهادی است که متناسب با شأن انسانی و رشد دهنده انسانها باشد.

3. خطمشی درون‌زا

رهبری جهادی، نگاه به درون داشته و مبتنی بر خدا‌باوری و خود‌باوری و مردم‌باوری، خطمشی‌هایی را در عرصه اجتماع وضع می‌کند که ضمن افزایش اعتماد بین رهبر و پیروان، بر توانایی پیروان نیز می‌افزاید: «عامل مهم مدیریت جهادی عبارت است از خود‌باوری و اعتماد به نفس و اعتماد به کمک الهی. اینکه من نام مبارک امام باقر(ع) و نام مبارک امیرالمؤمنین و تبریک ایام مبارک رجب را در طلیعه عرایضم عرض می‌کنم، به خاطر این است؛ در همه کارها توکل به خدای متعال و استمداد از کمک الهی [کنیم]؛ به کمک‌های الهی اعتماد کنیم. [وقتی] شما از خدای متعال کمک می‌خواهید، راه‌ها به سوی شما باز می‌شود؛ و من یتق الله يجعل له مخرجاً و یرزقه من حیث لایحسب. این رزقی که در این آیه و در آیات دیگر گفته شده است، به شکلهای مختلفی به من و شما می‌رسد؛ گاهی شما ناگهان در ذهنتان یک چیزی برق می‌زند، می‌درخشید، راهی باز می‌شود؛ این رزق الهی است؛ در یک برهه فشار، ناگهان یک امید وافر در دل شما به وجود می‌آید؛ این همان رزق الهی است.» (همو، 1393/02/10)

«در هر بخشی از بخشهای گوناگون صنعتی و فنی و علمی و تحقیقاتی که ما با روحیه جهادی وارد شدیم، پیش رفته‌ایم. روحیه جهادی یعنی چه؟ یعنی اعتقاد به اینکه ما می‌توانیم؛ و کار بی‌وقفه و خستگی‌ناپذیر و استفاده از همه ظرفیت وجودی و ذهنی و اعتماد به جوانها. الان در همین بخش انرژی هسته‌ای که این همه دنیای استکبار را سراسیمه کرده، اکثر کسانی که در آن‌جا مشغول کار هستند، جوانهای تحصیلکرده‌اند؛ صدها جوان کم‌سال و تحصیلکرده، این چرخ را می‌چرخانند و این عزت را برای کشور پدید آورده‌اند. در همه بخشها همین‌طور است. به نیروهای با استعداد، چه از جوانها باشند و چه از انسانهای با تجربه، اعتماد کنند. اعتماد به این افراد و توکل به خدای متعال و اخلاص نیت برای خدا، اساس کار است. جهاد کشاورزی باید در معنای حقیقی کلمه، برای مسائل کشاورزی کشور و دامداری و بقیه کارهایی که برعهده این وزارت است، جهادی عمل کند.» (همو، 1384/10/14)

«برای اینکه دنیا روی شما حساب کند، شما باید خودتان را قوی کنید. برای اینکه دنیا مجبور بشود عزت و کرامت شما ملت ایران را نگه بدارد، باید به خودتان متکی بشوید و نیروهای ذاتی خودتان - نیروی علم، نیروی اقتصادی، نیروی کار و قدرت دفاع نظامی - را شکوفا کنید. اگر ملتی قوی و یکپارچه شد، اگر ملتی به خدا متکی بود و از شیطانها نترسید، آن ملت، حتی دشمنانش را وادار خواهد کرد که برای او احترام قایل بشوند؛ هم‌چنان‌که امروز بحمدالله، علی‌رغم همه چرندهایی که گاهی رسانه‌های وابسته به استکبار، درباره ملت ایران و نظام اسلامی

می‌گویند، همه ملت‌هایی که ایران و ملت ما را می‌شناسند، برای شما ملت ایران احترام قایلند. این را ما از نزدیک دیده‌ایم.» (همو، 1369/2/12)

4. خط‌مشی عزت‌مدار

اگر از تکریم انسان و خط‌مشی کریمه به عنوان شاخصه خط‌مشی اجتماعی رهبری جهادی در حوزه ارتباطات میان رهبر و پیروان سخن گفته می‌شود؛ در حوزه ارتباطات میان نظام‌های اجتماعی، رهبری جهادی می‌بایست خط‌مشی‌های خود را ملتزم به اصل عزت کند: «معنای عزت این است که جامعه و نظام اسلامی، در هیچ‌یک از برخوردهای بین‌المللی خود، نباید طوری حرکت کند که منتهی به ذلیل شدن اسلام و مسلمین شود. البته، ذلیل شدن غیر از ضعیف بودن است. ممکن است کسی ضعیف باشد، اما ذلیل نباشد. بین این دو تفاوت است. کارامدان این کارها، می‌توانند خوب بفهمند.» (همو، 1368/11/9)

«در تبلیغات انتخاباتی، در شعارهای انتخاباتی، آنچه که اهمیت دارد، این است که مواضع عزت‌آفرین و صحیح و عاقلانه و حکیمانه انقلاب و نظام تثبیت شود. مبدا در شعارهایمان، ما به زید و عمرو در خارج از این مرزها یا آدمهایی در داخل مرزها، چراغ سبز نشان دهیم. خب، دشمن کار خودش را دارد می‌کند؛ علیه کسی، علیه کسانی، و بیشتر از همه علیه خود انقلاب و نظام و انتخابات لجن‌پراکنی می‌کند. البته حنجره‌های بی‌تقوایی هم در داخل وجود دارد. در داخل، متأسفانه زبانهای بی‌تقوا، قلمهای بی‌تقوا و حنجره‌های بی‌تقوایی هستند که همان حرفهای دشمن را که به قصد نومید کردن و افسرده کردن مردم گفته می‌شود، تکرار می‌کنند؛ آحاد مردم به اینها نباید اعتنائی کنند. فردای این ملت، فردای روشنی است. فردای این انقلاب، فردای عزت‌مدارانه‌ای است. فردای این کشور و این ملت، فردایی است که ان‌شاءالله به توفیق الهی برای همه الگو خواهد شد.» (همو، 1392/3/6)

«اگر بخواهیم این پیشرفت حقیقی انجام بگیرد، باید خصوصیات انقلابی‌مان را حفظ کنیم، حرکت جهادی‌مان را حفظ کنیم، عزت و هویت ملی‌مان را حفظ کنیم، هضم نشویم، و در هاضمه خطرناک فرهنگی و اقتصادی جهانی هضم نشویم؛ اگر اینها را رعایت نکنیم، این درست خواهد شد.» (همو، 1394/12/20)

5. خط‌مشی بصیرت‌بخش

رهبر جهادی، هیچ‌گاه راضی به وضع موجود نیست و همیشه چشم‌اندازی بصیرت‌بخش را در ذهن خود تصویر می‌کند (ر.ک: پورعزت، 1383)؛ چشم‌اندازی که رهبری جهادی را تا سر حد اضطراب به پیش می‌برد. توضیح اینکه، اگرچه رهبر جهادی به راهی که می‌رود مطمئن بوده و طریق اطمینان و آرامش را در پیش روی پیروان می‌گشاید (ر.ک: پورعزت، 1393: 47-46)، اما به دلیل محدودیتهای متعدد و راه بی‌انتهای پیش رو، همیشه اضطراب را به همراه خود حس کرده و نگرشی اضطرابی دارد که امیرمؤمنان فرمود: «آءِ مِنْ قَلْبِهِ الزَّادُ، وَ طَوْلِ الطَّرِيقِ، وَ بُعْدِ السَّقَرِ، وَ عَظِيمِ الْمَوْرِدِ.» (نهج البلاغه، حکمت 77)

ارائه الگوی ساختاری تفسیری رهبری جهادی مبتنی بر ... ♦ 63

آیت‌الله خامنه‌ای نیز به پیروی از امیرمؤمنان علی(ع)، بصیرت‌بخشی را مهم‌ترین وظیفه رهبر و نیاز عصر کنونی می‌داند: «مهم‌ترین درس از زندگی آن شخصیت بی‌نظیر تاریخ بشر، برای امروز دنیای اسلام و جامعه، بصیرت‌بخشی، روشن کردن فضا و عمق دادن به ایمان و اندیشه کسانی است که نیازمند بصیرت هستند». (خامنه‌ای، 1389/4/5)

6. خط‌مشی جذاب

خط‌مشی‌های صادره از رهبری جهادی باید مقنع و جذاب باشند؛ به گونه‌ای که پیروان از روی میل و رغبت، ملتزم به خط‌مشی‌های صادره باشند. این جذابیت می‌بایست هم در بعد ملی و هم بین‌المللی متجلی شود. در بعد ملی و در اندیشه آیت‌الله خامنه‌ای، جذابیت منجر به مشارکت فعال نخبگان و آحاد ملت در تمامی عرصه‌های اجتماعی خواهد شد. در بعد بین‌المللی، جذابیت مقوله‌ای است که در اندیشه آیت‌الله خامنه‌ای در قالب محبوبیت بین ملل منطقه، جهان اسلام و جهان و دول مستقل جهان، عزت، اقتدار و آبروی منطقه‌ای و بین‌المللی نظام جمهوری اسلامی ایران و مرجعیت علمی نظام نمایان می‌شود. (ر.ک: عبدالحمید، 1394)

«گر شما با مردمشان (کشورهای دیگر) تماس بگیرید، آحاد مردم به جمهوری اسلامی عشق می‌ورزند. بحث یک نفر و دو نفر نیست؛ بحث توده جمعیت است. شما ببینید امروز مسئولین کشورهای مختلف، چقدر وارد کشور ایران می‌شوند و در این شهر راه می‌روند! چه کسی می‌فهمد؟! چه کسی به خودش زحمت می‌دهد که از دکانش بیرون بیاید و سر خیابان برود، که فلان رئیس‌جمهوری را که از آن‌جا آمده نگاه کند و ببیند؟ اهمیتی به اینها نمی‌دهند! ولی رئیس‌جمهور ما وقتی به کشورهای دیگر می‌رود، مردم از این شهر تا آن شهر صف می‌کشند که او را ببینند؛ برایش شعار بدهند و دست تکان بدهند. این، معنایش چیست؟ خانواده و خانه و مجموعه و مدرسه و مرکزهای فرهنگی بسیاری در دنیا هست که ما از آنها هیچ خبری نداریم؛ اما وقتی به آن‌جاها وارد می‌شوید، می‌بینید عکس امام را آن بالا زده‌اند! اینها از کجا و برای چیست؟ چه کسی عکس امام، اسم امام و شرح حال امام را در این کشورهای گوناگون - در آفریقا، در آسیا، حتی در اروپا؛ در همین کشورهای که تازه از شوروی سابق جدا شده‌اند و استقلال پیدا کرده‌اند - برده و راجع به امام با اینها حرف زده است؟». (خامنه‌ای، 1372/02/18)

این جذابیت در نهایت منجر به الگو شدن خط‌مشی‌ها و نظام جمهوری اسلامی خواهد شد: «دشمنی آمریکا از بین نخواهد رفت؛ چون حکومت اسلامی صرفاً ایجاد یک نظام و رژیم جدید در یک کشور نیست؛ ایجاد یک الگوست» (همو، 1379/5/5)؛ «نظام اسلامی به همت والای ملت ایران و آن رهبری الهی، توانسته است الگویی در دنیا درست کند که امروز بسیاری از ملتهای مسلمان، به آن الگو نگاه می‌کنند». (همو، 1376/9/5)

7. خط‌مشی هویت‌بخش

خط‌مشی رهبری جهادی می‌بایست ماهیتی هویت‌بخش نسبت به گروه‌های هدف داشته و ذی‌حقان (ر.ک: پورعزت، 1393) را مبتلا به از خودبیگانگی (ر.ک: عبدالحمید و پورعزت، 1390) نسازد. رهبر معظم انقلاب بر آنند که: «مسئله دیگر در مورد شعر، کارکرد اجتماعی شعر است؛ شعر، حافظ هویت ملی است؛ حافظ هویت ملی. هویت ملتها عبارت است از مشخصه‌های فرهنگی آنها و مزیت‌های فرهنگی آنها؛ این هویت فرهنگی یک ملت را تشکیل می‌دهد. این هویت

فرهنگی، اصل است؛ اگر چنانچه این از یک ملّتی گرفته بشود، این ملّت هضم خواهد شد؛ یعنی در واقع به معنای حقیقی کلمه نابود خواهد شد؛ حالا در یک مشخصه جغرافیایی قرار می‌گیرد اما چیزی نیست؛ هست، اما بودن او مثل نبودن است؛ هویت فرهنگی، همه حیات یک مجموعه و یک ملّت است» (خانم‌ای، 1393/4/21). ایشان مطلع چشم‌انداز بیست ساله نظام جمهوری اسلامی ایران را با سخن از هویت اسلامی و انقلابی آغاز می‌کنند: «با اتکال به قدرت لایزال الهی و در پرتو ایمان و عزم ملی و کوشش برنامه‌ریزی شده و مدبرانه جمعی و در مسیر تحقق آرمانها و اصول قانون اساسی، در چشم‌انداز بیست‌ساله، ایران کشوری است توسعه‌یافته با جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه با هویت اسلامی و انقلابی، الهام‌بخش در جهان اسلام و با تعامل سازنده و مؤثر در روابط بین‌الملل».

همچنین ایشان یکی از سیاست‌های کلی جمعیت را «تقویت مؤلفه‌های هویت‌بخش ملی (ایرانی، اسلامی، انقلابی) و ارتقای وفاق و همگرایی اجتماعی در پهنه سرزمینی، به ویژه در میان مرزنیسان و ایرانیان خارج از کشور» معرفی می‌کنند (همو، 1393/2/30). البته پرواضح است که یکی از ابعاد هویتی هر ملّتی، حفظ وحدت کلمه آنهاست. (رک: همو، 1368/7/5، 1369/10/13، 1394/3/14)

ح) مدل

برای ارائه مدل ساختاری - تفسیری، نخست باید متغیرهای مدل شناسایی شوند. بدین منظور بر اساس تحلیل محتوای صورت گرفته روی بیانات مقام معظم رهبری، خط‌مشی‌های رهبری جهادی به عنوان متغیرهای مد نظر، استخراج شدند.

با استخراج خط‌مشی‌های رهبری، ماتریس روابط درونی شکل گرفت و بر اساس آن، پرسشنامه روش‌شناسی مدلسازی ساختاری - تفسیری تهیه و بین 12 نفر از خبرگان فعال در حوزه مدیریت جهادی از نخبگان دانشگاهی توزیع و اطلاعات لازم جمع‌آوری شد. این اطلاعات در قالب ماتریس دستیابی یکپارچه در جدول 2 ارائه شده است.

جدول 2: ماتریس دستیابی یکپارچه خبرگان

خط‌مشی‌ها	درون‌زا	هویت‌بخش	بصیرت‌بخش	کریمه	عزت‌مدار	ظلم‌ستیز	جذاب
درون‌زا	1	0	0	1	0	1	1
هویت‌بخش	1	1	1	1	1	1	1
بصیرت‌بخش	1	1	1	1	1	1	1
کریمه	1	1	1	1	1	1	1
عزت‌مدار	1	1	0	1	1	1	1
ظلم‌ستیز	1	0	0	0	0	1	1
جذاب	1	0	0	1	0	0	1

در مرحله بعد، پس از تشکیل مجموعه‌های ورودی و خروجی و نیز مجموعه مشترک، به سطح‌بندی مدل پرداخته می‌شود. در این گام، متغیرهایی که مجموعه خروجی و مشترک آنها کاملاً مشابه باشند، در بالاترین سطح

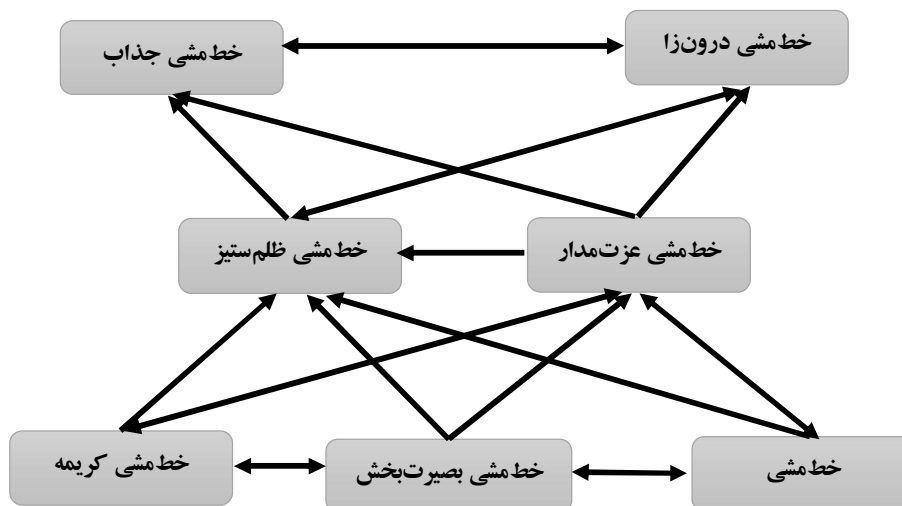
ارائه الگوی ساختاری تفسیری رهبری جهادی مبتنی بر ... ♦ 65

از سلسله مراتب مدل ساختاری تفسیری قرار می گیرند. به منظور یافتن اجزای تشکیل دهنده سطح بعدی سامانه، اجزای بالاترین سطح آن در محاسبات ریاضی جدول مربوط، حذف و عملیات مربوط به تعیین اجزای سطح بعدی، مانند روش تعیین اجزای بالاترین سطح انجام می شود. این عملیات تا آنجا تکرار می شود که اجزای تشکیل دهنده تمامی سطوح سامانه مشخص شوند. در تحقیق حاضر، سطح بندی متغیرها طی سه جدول انجام شده، که به دلیل خلاصه نویسی، نتیجه آنها در جدول 3 خلاصه شده است.

جدول 3: تعیین سطوح در سلسله مراتب مدل سازی ساختاری-تفسیری

سطح	مجموعه مشترک	مجموعه خروجی	مجموعه ورودی	معیار
1	1,4,6,7	1,4,6,7	1,2,3,4,5,6,7	خط مشی درونزا
1	1,4,7	1,4,7	1,2,3,4,5,6,7	خط مشی جذاب
2	2,4,5,6	2,4,5,6	2,3,4,5	خط مشی عزت مدار
2	6	6	2,3,4,6	خط مشی ظلم ستیز
3	2,3,4	2,3,4	2,3,4	خط مشی هویت بخش
3	2,3,4	2,3,4	2,3,4	خط مشی بصیرت بخش
3	2,3,4	2,3,4	2,3,4	خط مشی کریمه

در این مرحله با توجه به سطوح متغیرها و ماتریس نهایی، مدل اولیه رسم و از طریق حذف انتقال پذیری ها در مدل اولیه، مدل نهایی به دست آمد. روابط بین متغیرها با پیکان و بر اساس ماتریس دریافتی تجمیع شده، به دست می آید.



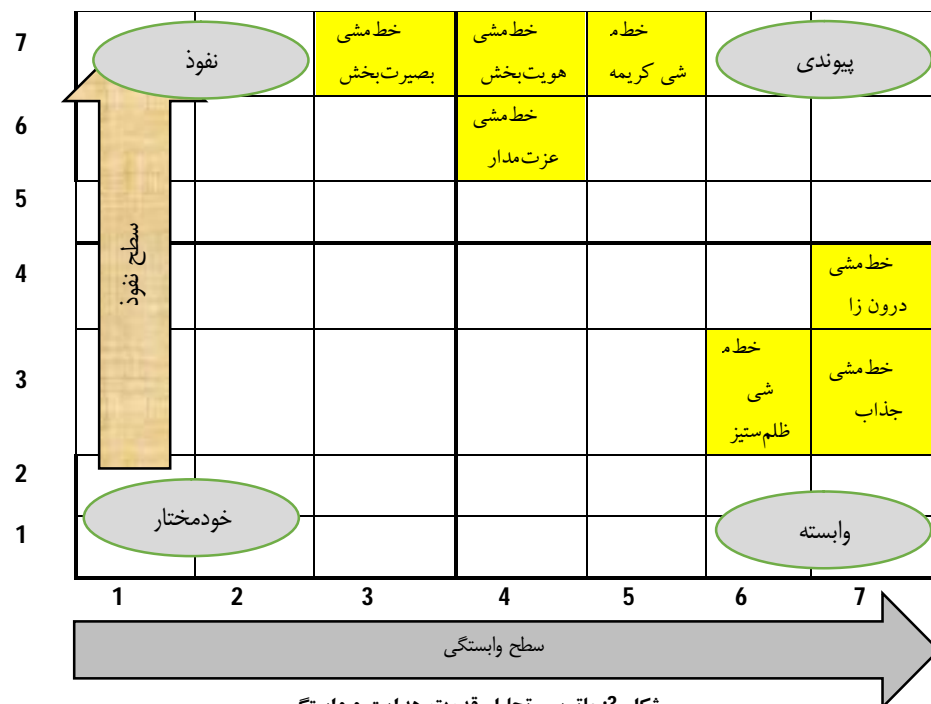
شکل 2: الگوی نهایی خط مشی های رهبری جهادی

ط) بحث و نتیجه گیری

چیستی مختصات الگوی رهبری جهادی مطلوب از منظر آیت‌الله خامنه‌ای، مسئله اصلی تحقیق حاضر بود. برای پاسخ بدین سؤال، پژوهشگران ضمن بررسی نظریه‌های گوناگون رهبری، بر نظریه رهبری کوانتومی به عنوان نظریه متأخر به طور خاص متمرکز شده و در بستر نقد علمی آن، لزوم بازاندیشی و ارائه الگوی بومی رهبری را مطرح ساختند. بر این اساس، با انتخاب بیانات آیت‌الله خامنه‌ای در مقام رهبر نظام جمهوری اسلامی ایران و با تمرکز بر خط‌مشی‌های مطلوب رهبری، از طریق بهره‌مندی از روش تحلیل محتوا، هفت ویژگی خط‌مشی‌های رهبری جهادی ارائه شد. پس از آن در قالب مدلسازی ساختاری - تفسیری به 12 خیره مراجعه و نظرات آنان برای صورت‌بندی نتایج حاصله و ارائه الگوی نهایی اخذ شد. در این روش، گام نهایی، استخراج ماتریس قدرت نفوذ و وابستگی است. در این تحلیل، متغیرها بر اساس قدرت هدایت و وابستگی، به چهار دسته تقسیم می‌شوند. دسته اول شامل «متغیرهای خودمختار»¹ بوده، قدرت هدایت و وابستگی آنها ضعیف است. این متغیرها نسبتاً غیر متصل به سیستم بوده و ارتباط کم و ضعیفی با سیستم دارند. «متغیرهای وابسته»، دومین دسته‌اند که قدرت هدایت آنها کم، ولی وابستگی آنها زیاد است. سومین دسته «متغیرهای پیوندی»² اند که قدرت هدایت و وابستگی آنها زیاد است. این متغیرها، غیر ایستایند؛ زیرا هر نوع تغییر در آنها می‌تواند سیستم را تحت تأثیر قرار دهد و در نهایت، بازخور سیستم نیز می‌تواند این متغیرها را دوباره تغییر دهد. چهارمین دسته، متغیرهای مستقل یا نفوذی‌اند که قدرت هدایت آنها قوی، ولی وابستگی آنها ضعیف است. این متغیرها که معمولاً در سطوح آخر مدل قرار می‌گیرند، بیشترین نفوذ را بر دیگر متغیرها دارند. در این پژوهش، ماتریس تحلیل قدرت هدایت و وابستگی، در شکل 3 نشان داده شده است.

1. Autonomous Variables

ارائه الگوی ساختاری تفسیری رهبری جهادی مبتنی بر ... ♦ 67



شکل 3: ماتریس تحلیل قدرت هدایت و وابستگی

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، در این پژوهش، خط‌مشی بصیرت‌بخش بیشترین اثرگذاری را در مدل داشته، در طیف آن دسته از خط‌مشی‌های نفوذی قرار می‌گیرد که نشان از تأثیر بالای این خط‌مشی در مدل دارند. از سوی دیگر، خط‌مشی‌های جذاب، درون‌زا و ظلم‌ستیز در سطح سوم مدل قرار دارد، وابسته‌ترین خط‌مشی‌ها بوده، در انتهای محور وابستگی قرار می‌گیرد و کمترین اثرگذاری را در دیگر متغیرها را دارند. خط‌مشی‌های کریمه، هویت‌بخش و عزت‌مدار در قسمت پیوندی قرار گرفته و اثرگذاری بینابینی دارند.

نتایج پژوهش بر اساس نظرات خبرگان، می‌تواند در ارائه مهم‌ترین وجوه رهبری جهادی برای بهره‌مندی و الگوگیری از آن راهگشا باشد. مضاف بر اینکه نتایج حاصله، شاخصهای ارزیابی رهبری در سیستم‌های اجتماعی برای ارزیابی عملکرد رهبران را ارائه می‌دهد؛ شاخصهایی که بر اساس دو شاخص سطح نفوذ و سطح وابستگی اولویت‌بندی شده است.



منابع

- آذر، عادل؛ فرزانه خسروانی و رضا جلالی (1395). تحقیق در عملیات نوم. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- افجه، سید علی اکبر و مهدی حمزه پور (1393). «رهیافتی جامع از نظریه رهبری کوانتومی و کاربردهای آن در سازمان». اندیشه مدیریت راهبردی، سال هشتم، ش 2: 161-204.
- باردن، لورنس (1375). تحلیل محتوا. ترجمه محمد یمنی دوزی سرخابی و ملیحه آشتیانی. تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
- پورعزت، علی اصغر (1383). «تصویرپردازی بصیرت بخش از آینده موعود: استراتژی فوق فعال انتظار شهر عدل در ایران». کمال مدیریت (ویژه نامه مدیریت دولت و چشم انداز جمهوری اسلامی ایران)، ش 8-9.
- پورعزت، علی اصغر (1393). مدیریت مله مدیریت اسلامی در پرتو نهج البلاغه امام علی (ع). تهران: بنیاد نهج البلاغه.
- عبدالحمید، مهدی (1394). الگوی ارزیابی خط مشی های عمومی جمهوری اسلامی ایران. رساله دکتری رشته مدیریت دولتی. تهران: دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی.
- عبدالحمید، مهدی و علی اصغر پورعزت (1390). «تبیین ویژگی های مانایی و پایایی در سازمانهای متمایل به اینتر». دو فصلنامه مدیریت اسلامی، 19، 2.
- فانی، علی اصغر؛ محمود حمدان و احمد علی خائف الهی (1389). «طراحی مدل رهبری مناسب برای مدیریت سازمانهای لبنان». مدرس علوم انسانی - پژوهشهای مدیریت در ایران، دوره چهاردهم، ش 2: 99-121.
- کیوی، ریمون و لوک وان کامپنهود (1371). روش تحقیق در علوم اجتماعی. ترجمه عبدالحسین نیک گهر. تهران: فرهنگ معاصر.
- محمدهادی، فریبرز (1390). «پارادایم کوانتومی در علم مدیریت». مدیریت فرهنگ سازمانی، سال نهم، ش 23: 71-94.
- مختاری نوری، جمیله و سید محمد خادم الحسینی (1387). «کاربرد مدل کوانتومی در رهبری پرستاری». نشریه دانشکده پرستاری و مامایی شهید بهشتی. سال هجدهم، ش 61: 55-63.
- یوکل، گری (1382). مدیریت و رهبری در سازمان. ترجمه محمد ازگلی و قاسم قنبری. تهران: دانشگاه امام حسین (ع).
- Abdolhamid, Mahdi & Aliasghar Pourezzat (2011). "Characteristics of Sacrifice Organization". *Islamic Management*, V.19, No.2.
- Abdolhamid, Mahdi (2015). **A Model for Evaluation of Public Policies of the Islamic Republic of Iran Based on Ayatollah Khamenei Perspective**. Public Administration Ph.D. Thesis. Tehran: Allameh Tabatabai University.
- Afjahi, Seyed Ali Akbar & Mahdi Hamzehpoor (2013). "A Comprehensive Approach to Quantum Theory and its Applications in the Organization". *Strategic Management Thought*, Vol. 8, No. 2: 161-204.
- Azar, Adel; Farzaneh Khosravani & Reza Jalali (2016). **Soft Operation Research**. Tehran: Industrial Management Institute Press.
- Bardin, Laurence (1996). **Content Analysis**. Translated by: Mohammad Yamani and Maliheh Ashtiani. Tehran: Beheshti University Press.
- Barrett, R. (2011). **The New Leadership Paradigm**. Lulu.com.
- Batten Joe D. (1989). **Tough-Minded Leadership**. AMAZOM, New York, USA.

- Brown, M.E.; L.K. Trevino & D.A. Harrison (2005). "Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97: 117-134.
- Charlotte, K. Shelton & John R. Darling (2001). "The Quantum Skills Model in Management: a New Paradigm to Enhance Effective Leadership". *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 22, N. 6: 264-273.
- Cohen, W.M. & D.A. Levinthal (1990). "Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation". *Administrative Science Quarterly*, 128-152.
- Daft, Richard L. (2004). **Organization Theory and Design**. Eighth Edition. South-Western. Thomson Learning. USA.
- Darling, J.R. & C. Fogliasso (1997). "Conflict Management in the Small Business Firm". *Journal of Contemporary Business Issues*, 5 (1): 1-11.
- Darling, J.R. (1999). "Organizational Excellence and Leadership Strategies: Principles Followed by Top Multinational Executives". *Leadership & Organization Development Journal*, 20 (6): 309-321.
- Dearnorff, D. & G. Williams (2006). Synergy leadership in quantum organization, Available: www.triz-journal.com
- Drucker, P.F. (1998). "Management's New Paradigms". *Forbes Magazine*, 10, 98.
- Erçetin, Ş.Ş. & E.A. Kayman (2014). "How to Be a Quantum Leader in an Intelligent Organization?". In *Chaos, Complexity and Leadership 2012* (P. 247-252). Springer Netherlands.
- Erçetin, Ş.Ş. & M.C. Kamacı (2008). "Quantum Leadership Paradigm". *World Applied Sciences Journal*, 3 (6): 865-868.
- Fani, Aliasghar; Mahmood Hamdan & Ahmad Ali Khaef Elahi (2010). "Designing Suitable Leadership Model for Managing Lebanon Organizations". *Management Research in Iran*, Vol. 14, No. 2: 99-121.
- Fey, Carl F.; Margarita Adaeva & Anastasia Vitkovskaia (2001). "Developing a Model of Leadership Styles: What Works Best in Russia?". *International Business Review*, Vol. 10.
- Finkelmann, A. (2015). **Leadership and Management in Nursing: Core Competencies for Quality Care**. Prentice Hall.
- Fry, Louis W. (2003). "Toward a Theory of Spiritual Leadership". *The Leadership Quarterly*, 14: 693-727.
- Gill, Roger (2006). **Theory and Practice of Leadership**. SAGE, London.
- Hood, L. (2013). **Leddy & Pepper's Conceptual Bases of Professional Nursing**. Lippincott Williams & Wilkins.
- Karakas, F. & M. Kavas (2008). "Creative Brainstorming and Integrative Thinking: Skills for Twenty-First Century Managers". *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 22 (2): 8-11.
- Kiwi, Rimon & Look Van Compenhood (1992). **Research Method in Social Science**. Translated by: Abdulhossein Nik Gohar. Tehran: Farhange Moaser.
- Krippendorff, K. (2012). **Content Analysis: An Introduction to its Methodology**. Sage.

- Levi, Daniel (2001). **Group Dynamics for Teams**. Sage Publication, USA.
- McCauley, Gwen (2009). **“Leadership in A Quantum Age”**. Available: www.wel.systems.com/articles/leadership.htm
- Missouri, L. (2006). **“Soul Intelligence Springboard to Quantum Leadership”**. Coachfederation.org/NR/.../4819/soul_intelligence_Seale_Wilson
- Mohammad Hadi, Fariborz (2011). **“Quantum Paradigm in Management Science”**. *Organizational Culture Management*, Vol. 9, No. 23: 71-94.
- Mokhtari Nori J, Khadem Alhoseni M. (2008). **“Quantum model in nursing leadership”**. *Journal of Shahid Beheshti, School of Nursing and Midwifery*. 16(61): 55-63.
- Pourezzat, Aliasghar (2004). **“Visionary Depiction of the Promised Future: Intezar Proactive Strategy of Justice City”**. *Management Excellence Special Issues: Public Administration & Vision of Islamic Republic of Iran*, No 8-9.
- Pourezzat, Aliasghar (2014). **Our Management: Islamic Management based on Nahj al-Balāghah**. Tehran: Bunyād-i Nahj al-Balāghah Press.
- Roussel, L.A.; R.C. Swansburg & R.J. Swansburg (2006). **Management and Leadership for Nurse Administrators**. Jones & Bartlett Learning.
- Schupbach, M. (2002). **“Quantum Leadership and Facilitation”**. www.cleconsulting.com.au/
- Stumpf, S. A. (1995), **“Applying new science theories in leadership development activities”**, *Journal of Management Development*, Vol. 14, No. 5, pp. 39-49.
- Wagner, M. (2002). **“Quantum Leadership”**. www.nyn.edu/wagner/leadership/publications/files/Quantumleadership.
- Yuckl, Gary A. (2003). **Leadership in Organizations**. Translated by Mohammad OZgoli and Ghasem Ghanbari. Tehran: Imam Hussain University Press.

