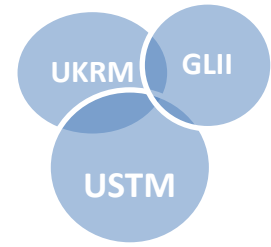


سال 1400



مدیریت نامه



مدیریت نامه (حکمرانی ، رهبری ، مدیریتی)

UKRM= **U**seful **K**nowledge **R**ules **M**anagement

GLII= **G**overnmental **L**eadership of **I**slamic **I**ran

USTM= **U**nificational **S**ubscribes of **T**hree **M**odels

اثر محمود صانعی پور : خبره میان رشته ای ویادگیره مادام العمر

گنجی جاویدان از این خبره وطراح از منابع مبنائی منظومه های بصیرتی (آراء مبتنی بر بصائر)
(Opinions based on insightfull) ورویکرد تعلیمی

رساله یا گفتار 15 : بررسی مکاتب مدیریتی در موضوع رهبری وحکمرانی



Mahmoud saneipour

رساله 15: مکتب های مفید ومضر جهان کنونی ومطلوبیت کدام یک برای حکمرانی اثرگذار

مقدمه

1 | Page

محمود صانعی پور: خبره میان رشته ای ویادگیرنده مادام العمر (9121195673 - 98 +) در بیش از 40 رشته تخصصی در موضوعات حکمرانی ، رهبری ومدیریت ، قواعد مدیریت دانش مفید **UKRM**

Mahmoud Saneipour: interdisciplinary expert and longlife learning (LLL), learned man

www.elmemofid.com , mahmoudsaneipour@gmail.com

UKRM=Useful Knowledge Rules Management

GLII= Governmental Leadership of Islamic Iran

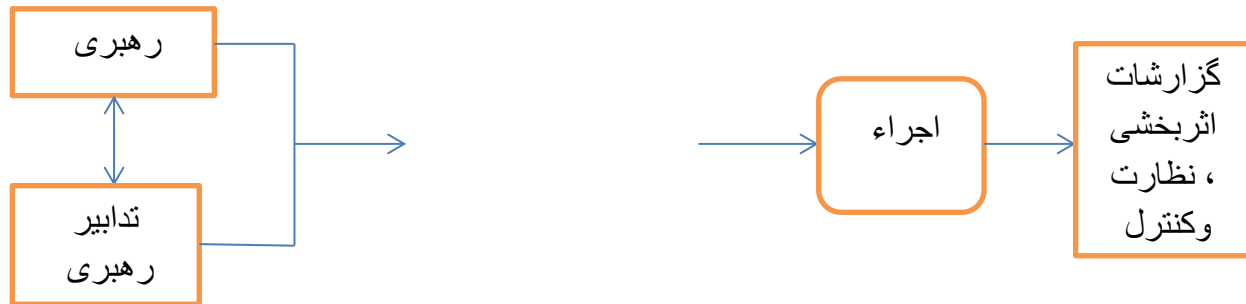
USTM=Unificational Subscribes of Three Models

گم شده ما در این رساله و تفصیل آن در تعلیم 51 ، یافتن یک مکتب حکمرانی مفید و مطلوب با شرط اقبال مردمی در عمل در عصر حاضر و شروط اثر بخش بودن این مکتب حکمرانی در تمام جنبه های توسعه و پیشرفت که رای العین در سطح ملی والگو برای سایر ملل و دول بوده و سرآمدی متعارف خود را در فاکتورهای مربوط به **منظومه های ثلاثی "حکمرانی ، رهبری ، مدیریت"** ایفا نموده باشد و نمره قابل قبولی از ملت خویش و سایر شاهدان و محققان در سایر ملل با ذکر مصادیق ، گرفته باشد ، تا کنون حدود دوترابایت در ثلاثی فوق توسط این مولف مطالعه شده و بیش از 1800 اثر در راستای این مثلث ، در کارنامه خود داشته و اینک برای اقناع خود و خوانندگان و مخاطبین محترم ، آشکار شدن این نهفتگی ، با لحاظ سایر اصول و قواعد که متضمن کلیات جزئیات این موضوع مهم و تعیین کننده باشد ، امری واجب و براساس **مواد ثلاث " واجب یا ضروری ، ممکن ، ممتنع "** ضرورتی تام داشته و از مندرجات تعلیم مطروحه در این باب ، امکان وجود از طریق تلاش و مساعی انسان داشته و مواردی که در قدر مقرر امتناع بوده و از عهده بشر برنیامده و فقط متعلق به ذات ربوبی است ، روشن گری و توضیح داده شود.

متن

رهبری اثر بخش چیست ؟

رهبری اثر بخش، یعنی استفاده از حداکثر توانایی و استعداد افراد در رسیدن به هدفهای تعیین شده خود **در قالب " رهبر- پیروان "** به تدابیر رهبری پرداخته (که شاخص های آن در تعلیم هزاره آمده است) و این تدابیر به حکم و فرمان تبدیل شده ، قانون و مقررات شده **و از پایگاه خود ویا قوای تحت امر ایشان ، برای اجراء ، ابلاغ میگردد و سیستم های نظارت و کنترل در تمام بخش های مکلف برابر ثلاثی " تکلیف ، حقوق ، عینیت مصادیق آنها"** بکار خود پرداخته و گزارشات و تحلیل های فنی و مضبوط و با آمارهای رشد و توسعه که مردم مشاهده و درک میکنند و در زندگی روز مره خود ، این آثار را مشاهده میکنند ، جریان داشته و یک حرکت جوهری و طبیعی و مناسب در تمام شریان های کالبد نظام جاری ، سلامتی و نبض حاکی از این سلامت اقتصادی- اجتماعی رادر سیمای جامعه نمایان والگوئی برای سایر کشورهای ناظر میباشد و در رتبه های یقینی و اذهان کاشف گر جهانی ، نمره ممتاز اخذ کرده ولذا فقدان هر یک این فاکتور ها ، در بدو امر متوجه رهبری شده و اینکه چرا در قوای تحت الامر رهبری بکار نرفته است ، به سیستم های کنترلی رهبر معطوف میشود و رهبری از این مسئولیت ، مبری نمی باشد و نصیحت و اندرز و توصیه های موردی ، جای فرامین را ننگرفته و اجرای فرامین ، امری قطعی و متحول کننده است. **(تعلیم 21 شعاع نفوذ رهبری و لزوم مشاوران خبره میان رشته ای و فرارشته ای در حوزه رهبری از این مولف)**



اجراء اعم است از آموزش های ضرور رهبری ،انجام پروژه های اولویت دار نظام ،بر اساس ، ره نگاشت ؛ دکترینال نظام ، راهبردی های صدري وبلند مدت نظام و تصویری روشن وممكن از کشور در معادلات وتعاملات نظام جهانی در مسیر رشد وتوسعه گاه نما، که آثار مطلوب ومناسب آن در تعادل های اقتصادی – اجتماعی برنامه های کشور منعکس ودر زندگی مردم مشهود است. (**تعالیم 1 تا 6 از این مولف**)

وجود است چنین شاهراه حیاتی ازسوی رهبری ، هم قدرت رهبری وجامعه نگری وی را در ملی وفراملی انعکاس داده وهم بزرگترین انگیزش وتحرک مردمی را بدنبال دارد که با تعیین وسازمان دهی این نیروی انسانی ملی ، مشی ساختار وحجم کار دولتی وبخش خصوصی بطور طبیعی روشن میشود (**تعالیم ، 12 ، 13 ، 16 ، 22 ، 30 تا 32 از مولف**) ، رضایت ویا نارضایتی مردم در این نیست که چراوضع اشتغال ، یا معیشت مردم ویا سبب ها ، علل ومعلول ها ، یعنی متغییرهای سببی، متغییرهای میانجی و متغییرهای نتیجه نهایی بد ویا خوب نشان میدهد ، بستگی تام به قدرت وکارآمدی رهبری دارد ، مکتب های رهبری کارآمد که دراین رساله منظور شده است ، از چنین مایه های فروزان رهبری در صلابت ، تحکّم ، پی گیری های مجدانه وبودن تعارف ودرعین حال ، دستور العمل هائی از رهبری اخلاق ،وحافظ شرافت انسانی وانسان سازی وکوچک بودن محبوسین به لحاظ خطاهای ناچارانه یا حریصانه برای چپاول وغارت بیت المال مردم ودولت ، کاخ سازی کرده وکوخ پدیدار میشود ، برگشت همه اینها به رهبری است ، آنجا که باید غضب کند ، رحم کرده وآنجا که باید رحیم وآینده نگر باشد ، باغضب ناکی تصمیم گرفته است و بعضی متغییرهای غیر تدبیری ، جای تصمیمات تغیر دهنده های ضرور گرفته است ، البته ، مشاروان ودبیران در حوزه رهبری ، دراین مورد ، بی گناه ومبری از عوامل نارضایتی مردم نیستند!! (**تعالیم ، 11 ، 12 ، 22 ، 25 از این مولف**)

یکی از راههای انگیزش کارگزاران نظام ناشی نارضایتی از کمبود انگیزه های وتصمیم های غالباً ناشی از رهبری نامناسب می باشد. لیکرت برای اندازه گیری اثر بخشی سازمان سه گروه متغییر مربوط زیر را تشخیص داده است :

1. مداخله کنندگان (درون حوزه رهبری ، در قوای تحت امر ، رفقا ، اقربا ، کسانی که خود را هم وزن رهبری ، توزین میکنند ، چابلوسان ، سعایت کنندگان وسخن چینیان ، مداحان و....)
2. نبودن قوت و استعداد مترکم شده در علیت تراکمی رهبری با بروز معالیم مطلوب از عدم قضاوت صحیح وبا کاربردی مقتضی درحوزه رهبری ، سهل انگاری ، دیدگاه ههای ضعیف ، عدم بصائر لازم (رجوع شود به هزاره بصائر تعلیم 83 از این مولف) ، فقدان اعتماد به نفس ، فقدان قدرت بیان ، فقدان اعتماد راسخ به هدف ، بی اطلاعی از محیط داخلی وخارجی وفقدان خبرگی لازم .
3. فقدان ساختار لازم در دستگاه رهبری ، فقدان سیستم ها ، داشبوردهای کنترل ونظارت ، ففدات تکالیف مربوط به چرخش صحیح حوزه رهبری ، اعتماد کردن به جریان گزارشات وپی گیری ها و....)

مجموعه فوق که درتعالیم مولف آمده است به سبک رهبری (method of leadership) معروف است به مکتب سبک رهبری (تعالی م 22 تا 25 از این مولف) که خلاصه آن بشرح است :

انواع مکتب هاب سبک های رهبری در مدیریت

سبک های رهبری

طرح کلی اقدامات رهبر به نحوی که بوسیله کارگزاران برداشت یا تلقی می شود. سبک یا شیوه رهبری نام دارد. سبک رهبری نشان دهنده طرز تفکر، جهان بینی و شخصیت رهبران است(امیر کبیری، 1389). انواع مختلف سبک های رهبری عبارتند از :برای دسترسی به فایل ورد WORD این مقاله ، بعد از پرداخت حق اشتراک فایل شماره 41 را دانلود کنید.

سبک استبدادی یا اقتدارگرانه

در سبک استبدادی، قدرت و تصمیم گیری کاملا در وجود رهبر متمرکز شده است. رهبر کنترل کامل خود را بر زیر دستانی که مجبورند از دستورات وی اطاعت کنند، اعمال می کند. زیر دستان فرصتی برای ارائه پیشنهاد یا مداخله در فرآیند تصمیم گیری پیدا نخواهد کرد. رهبر مستبد، نگرانی و دلواپسی اندکی برای خوشبختی کارکنان دارد؛ در عوض کارکنان نیز تمایل به اجتناب از مسئولیت دارند و سعی می کنند حتی الامکان کمتر کار کنند. آنها همچنین از خرابی و پایین بودن روحیه رنج می برند (خانکا، 2005؛ ترجمه شمس مورکانی، 1389).

سبک بوروکراتیک

رهبر بوروکراتیک مثل رهبر اقتدارگر به مردم می گوید که چه بکنند و چگونه بکنند، اما پایه همه دستورات او انحصاراً سیاست ها، روش ها و دستورالعمل های سازمان است. برای رهبر بوروکرات این مقررات مطلق می باشند. او دقیقاً از روی شرح وظایف عمل می کند و هیچ استثنایی را نمی پذیرد. او به دستور العمل ها عمل می کند و کار او به عنوان یک مدیر بیشتر شبیه قاضی می باشد که هیچ استثنایی را از قوانین حتی در مورد مسائل فنی قبول نمی کند. رهبر بوروکرات مانند رهبر اقتدارگرا به افراد خیلی کم آزادی می دهد و یا اصلاً آزادی نمی دهد (جاسبی، 1391)

سبک دموکراتیک یا مشارکتی

رهبرانی که از روش دموکراتیک یا اشتراک مساعی استفاده می کنند. به نیازها و علایق کارکنان توجه دارند و اختیارات را به طور غیر متمرکز اعمال می کنند. معمولاً اشتراک مساعی نمی تواند مانند روش استبدادی یک طرفه باشد، زیرا حداقل باید در تصمیم گیری ها با کارکنان از شرایطی که در شغل آنان تاثیر می کند مطلع شده و تشویق می شوند که اندیشه های خود را ارائه کنند (امیر کبیری، 1389). مشارکت در تصمیم گیری، زیر دستان را قادر می سازد تا نیازهای اجتماعی و فطری خود را ارضاء کنند. همچنین آنها نسبت به سازمان هایشان متعهد می سازد. تعامل فراوان بین مدیر یا رهبر و زیر دستان نیز به اعتقاد و شایستگی متقابل دو طرف به یکدیگر کمک می کند (خانکا، 2005؛ ترجمه شمس مورکانی، 1389)

رهبر دیپلماتیک

یک دیپلماتیک هنر پیشه ای است که مثل یک فروشنده با استفاده از هنر خود برای متقاعد کردن افراد زندگی می کند. اگر چه عیناً قدرت رهبر اقتدارگر را دارد اما ترجیح می دهد که تا جایی که ممکن است با متقاعد کردن و از طریق برانگیختن افراد عمل نماید. او در صورت لزوم می تواند به سبک استبدادی باز گردد اما ترجیح می دهد که از آن احتراز جوید. بعضی ها این سبک رهبری را سبک «فروش» می نامند که در آن تاکتیک های متقاعد کردن مختلف وسیعی را از توضیح ساده دلایل گرفته تا مقیاس کاملی از مناظره با افراد، شامل می شود. او معمولاً هدف های سازمانی را به نیازها و خواست های شخصی افراد ارتباط می دهد. چنین رهبری قدرتش را از آنجا به دست می آورد که فعالیت های مشخصی را می شناسد و روی آن تاکید دارد اما به افراد خود آزادی های محدودی ارائه می دهد که در آن محدوده مجازند عکس العمل نشان دهند، سوال کنند، انتقاد نمایند، بحث کنند و حتی جهت گیری ها را مورد گفتگو قرار دهند (جاسبی، 1391)

سبک بی نظمی یا انجام گسیخته

سبک بی‌نظمی دقیقاً متضاد سبک استبدادی است. در این سبک، مدیر یا رهبر تصمیم‌گیری را به عهده زیردستان می‌گذارد. رهبر به‌طور کامل نقش رهبری خودش را رها و زیردستان از آزادی کامل لذت برده و هر طوری که مایل هستند تصمیم‌گیری می‌کنند (خانکا، 2005؛ ترجمه شمس مورکانی، 1389). در این شیوه رهبران تا حدود زیادی به گروه‌ها متکی هستند و این گروه‌ها هستند که هدفها را تعیین می‌کنند، مسائل مربوط را حل و فصل می‌کنند و نسبت به آموزش اعضاء و ایجاد انگیزه در کارها اقدام می‌کنند. در این روش رهبر فقط نقش هماهنگ‌کننده و راهنما را ایفا می‌کند (امیر کبیری، 1389).

تئوریهای رهبری در قرن بیستم

در سال 1938، محققى به نام بارنارد، در مطالعاتش به موضوع یک رهبر اشاره کرده است. به گفته وی، مدیر واقعی **باید از عهده هر دو وظایف مدیریتی و وظایف عاطفی خود به‌خوبی برآید**، وی این وظایف را تحت عنوان وظایف شناختی و وظایف روانی نام‌گذاری کرده است: وظایف شناختی: شامل راهنمایی، هدایت و التزام به انتخاب و عمل (تصمیم‌گیری). وظایف روانی: شامل جنبه‌های عاطفی و انگیزشی نظیر هدف‌گذاری، و توسعه اعتماد و تعهد با هدف حمایت از اهداف اخلاقی بزرگ (پارتینگتون، 2003). مطالعات صورت گرفته طی 70 سال اخیر در زمینه تئوریهای رهبری را می‌توان در شش مکتب اصلی دسته‌بندی کرد.

مکتب ویژگیهای رهبری

این رویکرد بیشتر در دهه‌های 40-1930 مطرح شد. ایده اصلی در مکتب ویژگیهای رهبری این بوده است که رهبران اثربخش دارای ویژگیها و مشخصه‌های مشترکی هستند. همچنین، تصور می‌شود که رهبران به‌طور مادرزاد رهبر متولد شده‌اند. تلاشهای صورت‌گرفته برای تعیین ویژگیهای رهبران اثربخش در سه حوزه اصلی تمرکز دارند: تواناییها: شامل تواناییهای رایج مدیریتی شخصیت: از قبیل اعتماد به نفس و سایر متغیرهای عاطفی ظاهر فیزیکی: از قبیل قد، قیافه، ظاهر و... (هدایتی‌نیا و علوی، 1385). در یکی از تحقیقات اخیر، کرک پاتریک و لوک (1991) شش ویژگی زیر را در زمینه رهبران اثربخش معرفی کرده‌اند:

• جاه‌طلبی (دارای امیال و آرزوها)

• صداقت و راستی

• هوش سرشار (هوشیاری)

• تمایل به رهبری، هدایت و نفوذ در دیگران

• اعتماد به نفس

• بصیرت های ربطی ، عطفی ، مناطی و... بیش از هزار مورد (تعالیم 83 از مولف)

• دانش فنی (آشنائی به مکانیزیم ها ، سازوکارهای علمی وفنی وتکنیک های تصمیمگیری مولف)

مکتب رفتاری یا سبک رهبری

از دهه 1940 تا دهه 1960، مکتب تئوریهای رفتاری رهبری، پا به عرصه وجود گذاشت. در این رویکرد، فرض بر این بود که رهبران اثربخش سبکها یا رفتارهایی مشخص را اتخاذ می‌کنند. با توجه به این فرض می‌توان گفت که رهبران اثربخش سبکها یا رفتارهایی مشخص را اتخاذ می‌کنند. با توجه به این فرض می‌توان گفت که رهبران اثربخش به‌وجود می‌آیند(نه اینکه به‌طور مادرزاد رهبر باشند). معروفترین تئوریهایی که در این زمینه قابل بررسی هستند، غالباً با مشخص کردن یک یا دو عامل در رابطه با مدیران و رهبران و قرار دادن آن در پیوستاری یک بعدی(یا دو بعدی) براساس پارامترهای موردنظر، مشخص می‌شوند؛ از جمله‌ی این پارامترها شامل موارد زیر بوده‌اند(هدایتی نیا و علوی، 1385).

• توجه به افراد یا روابط

• توجه به تولید

• استفاده از اختیار

• مشارکت تیم در تصمیم‌گیری (قاعده‌مند کردن تصمیمات)

• مشارکت تیم در اتخاذ تصمیمات (انتخاب گزینه‌ها)

• انعطاف‌پذیری در مقابل ضابطه‌مندی

مکتب تنوریهای اقتضایی رهبری این مکتب در خلال سالهای 70-1960 مطرح شد(فیدلر ، 1967؛ هوس ، 1971؛ رابینز، 1997). تئوری‌پردازان این مکتب، به‌جای جست‌وجوی تئوریهای عام و جهانی برای رهبری که در تمام موقعیتها قابل به کارگیری باشد، توجه همگان را به این نکته جلب می‌کنند که آنچه سبب به‌وجود آمدن رهبران اثربخش می‌گردد، بیشتر وابسته به موقعیت و اقتضانات آن است. نظریه‌پردازان این رویکرد بیشتر به پیروی از الگوهای مشابهی نظیر آنچه در زیر آمده است، تمایل داشته‌اند:

• ارشادی

• حمایتی

• مشارکتی

• توفیق‌طلبی (در پی کسب موفقیت)

انواع رفتارهای رهبری با دو دسته عوامل اقتضایی دیگر، یعنی عوامل اقتضایی مرتبط با محیط و عوامل اقتضایی مرتبط با زیردستان تلفیق می‌شود که ارتباط این سه دسته از عوامل در شکل 1 نشان داده شده است.

شکل 1. تئوری مسیر-هدف (رابینز، 1997) مدل مسیر-هدف چارچوبی را ارائه می‌کند که می‌توان به‌وسیله آن، اثربخشی رهبری را پیش‌بینی کرد. تئوری مزبور بیانگر آن است که موفقیت رهبر به این امر بستگی دارد که او با توجه به محیط، و نیز با توجه به ویژگیهای پیروان، سبک یا شیوه رهبری خود را تغییر دهد. فیدلر، پدر نظریه اقتضایی رهبری نیز در الگوی خود سبکهای رهبری متفاوتی را ارائه می‌دهد (1967) که در این سبکها، عملکرد تیم، هم به نظام انگیزش رهبر و هم به میزان کنترل و نفوذ وی بر وضعیت (موقعیت رهبری) وابسته است. فیدلر متغیرهای سه‌گانه اقتضایی مدل خود را که مبتنی بر نقش و میزان تأثیر رهبر اثرگذار است، چنین معرفی می‌کند: جو گروه (قدرت شخصی): میزان رابطه و میزان پذیرش رهبر در میان اعضای گروه، درجه اعتماد و وفاداری به رهبر. ساختار کار: درجه روشنی و وضوح ساختار کار و رویه‌های اجرایی آن (دستور العمل). قدرت پست و مقام: قدرت رهبر که از موقعیت سازمانی وی ناشی می‌شود (قدرت تنبیه و تشویق، قدرت پاداش، و.....

یک نمونه تصویر تئوری مسیر-هدف (رابینز، 1997)



علاقه اصلی این نظریه این است که رهبری می تواند مسیر هدف را برای تحت الامران خود تعیین کند که جالب باشد و رهبر بتواند حصول این اهداف را آسان یا دشوار سازد. بنابراین رهبری می تواند هم بر نوع بازده هایی که عاید عوامل می شود، تاثیر بگذارد و هم می تواند میان **رفتار-بازده** صراحت ببخشد. این نظریه ابتدا توسط ایوانز (۱۹۷۰) پایه ریزی شد و صورتبندی نهایی آن توسط هوسن (۱۹۷۱) و دسلر (۱۹۷۴) و هوس و میچل (۱۹۷۴) به طوری که در برگیرنده متغیرهای موقعیتی نیز بود، تدوین شد مدل پیشنهادی هوس عبارتند از: **رهبر باید آنچنان شیوه رهبری را انتخاب کند که بیش از شیوه های دیگر مناسب یک موقعیت خاص باشد.** پایه و اساس تئوری مزبور بر این قرار گرفته است که وظیفه رهبر این است که پیروان و زیر دستان خود را برای پیروان، روشن و مشخص می نمایند، مسیر هدفها را به آنها نشان می دهند و آنان را یاری می دهند تا در راه رسیدن به هدفهای مورد نظر هر نوع سد یا مانعی را از میان بردارند (رابینز ۱۹۹۱).

سبک رهبری در این تئوری چهار نوع است:

الف: آمرانه: مشارکت وجود ندارد و همه کاره رهبر است.

ب: حمایتی: رفتار رهبر مشفقانه است و از پیروان حمایت می کند.

ج: مشارکتی: تصمیمات با مشارکت کارکنان و رهبر اخذ می شود.

د: توفیق گرا: رهبر هدف های سازمان را مشخص کرده و به زیر دستان اعتماد می دهد تا به هدف های مذکور نائل شوند.

تئوی مسیر – هدف در رهبری بر اساس مدل انگیزشی انتظار و احتمال بنا شده است و بر این فرض استوار است که رفتار رهبر تا زمانی قابل پذیرش است که منبع انگیزش و رضایت آنان باشد. همچنین باید به این نکته اذعان نمود که چهار خصوصیت ذکر شده در تئوری مسیر هدف بر مبنای عوامل محیطی و خصوصیات پیروان است. در این نظریه برای موقعیت دو گونه متغیر معرفی شده است:

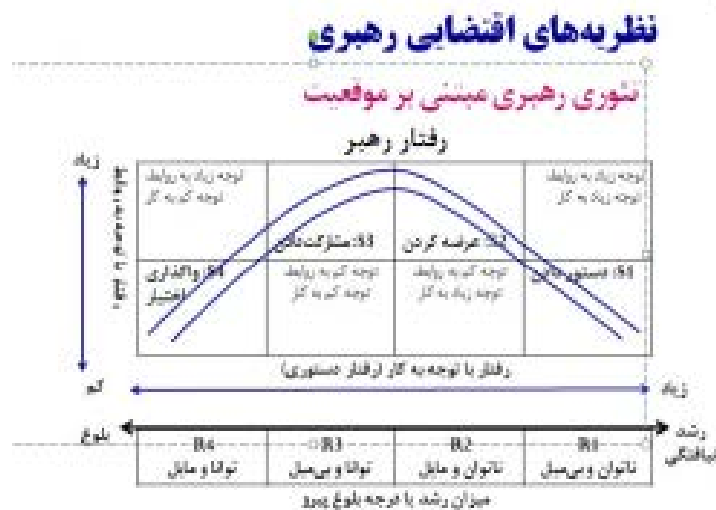
۱ (عوامل محیطی: ساختماندی و وظیفه، قدرت و مناسبات متقابل افراد در گروه کاری

۲ (ویژگی شخصیتی زیردستان: سلطه گرایی یا جایگاه مهار درونی و بیرونیو غیره

نکته دیگر در این تئوری این که در مسائل مخاطره آمیز سبک حمایتی مطلوب است. وظیفه ی رهبری در این تئوری شناخت عوامل محیطی و پیروان به منظور ایجاد انگیزه در آنان برای نیل به اهداف است.

فیدلر با تهیه پرسش‌نامه‌ای تحت عنوان "ناخوشایندترین همکار (LPC)" کوشید تا مشخص کند که آیا فرد طرفدار کار است یا رابطه محور است. او با توجه به متغیرهای سه‌گانه فوق، برای موقعیتهای بسیار مساعد و بسیار نامساعد، سبک رهبری کارگرا، و برای موقعیتهای متوسط، سبک رهبری مشارکتی را پیشنهاد می‌کند. به عبارت دیگر، فیدلر (1976) پس از انجام مطالعات خود و تحلیل در زمینه رهبری چنین نتیجه می‌گیرد: رهبران کارگرا، در وضعیتهای گروهی بسیار مطلوب یا نامطلوب برای رهبری، بهتر عمل می‌کنند. رهبران رابطه‌گرا، در وضعیتهای گروهی که از مطلوبیت متوسط برای رهبری برخوردارند، بهتر عمل می‌کنند.

تصویر یک نمونه مدل اقتضایی فیدلر



آشنایی با مدل اقتضایی فیدلر

مدل اقتضایی فیدلر در اواسط دهه ۱۹۶۰ توسط فرد فیدلر (Fred Fiedler) ارائه شد. وی دانشمندی بود که شخصیت و ویژگی‌های رهبران را مورد مطالعه قرار می‌داد. این مدل بیان می‌کند که نمی‌توان یک سبک رهبری را به عنوان بهترین سبک دانست. چرا که اثربخشی یک رهبر بر اساس موقعیتی که در آن قرار دارد مشخص می‌شود. که این اثربخشی نتیجه‌ی دو عامل است؛ «سبک رهبری» و «مطلوبیت موقعیتی» (که عامل دوم بعداً کنترل موقعیتی نامیده شد).

سبک رهبری

شناسایی سبک رهبری اولین مرحله در استفاده از این مدل است. فیدلر معتقد است که هر رهبری سبک رهبری معین خود را دارد و می‌توان آن را با مقیاسی که او طراحی کرده اندازه‌گیری کرد. این مقیاس (پرسشنامه) ناخوشایندترین همکار (LPC) نامیده شده است. در این پرسشنامه از شما خواسته می‌شود تا درباره‌ی شخصی که از کار کردن با او کمترین میزان لذت را برده‌اید، و در حقیقت ناخوشایندترین تجربه‌ی همکاری را برای شما رقم زده است، فکر کنید. این شخص می‌تواند همکار شما یا هرکس دیگری که با او کار می‌کنید باشد. اگر امتیاز کلی شما بالا باشد، به احتمال زیاد یک رهبر رابطه‌گرا هستید. اگر نمره‌ی کلی شما پایین باشد به احتمال زیاد شما یک رهبر وظیفه‌گرا هستید. این مدل بیان می‌کند که رهبران وظیفه‌گرا معمولاً به ناخوشایندترین همکار خود با دید منفی نگاه می‌کنند و در نتیجه در پرسشنامه امتیاز کمتری کسب می‌کنند. فیدلر این افراد را رهبران با LPC پایین نام‌گذاری می‌کند و عنوان می‌کند که افراد با LPC پایین در به انجام رساندن وظایف بسیار کارآمد عمل می‌کنند. آنها می‌توانند به سرعت یک گروه برای به انجام رساندن وظایف و پروژه‌ها سازماندهی کنند. ایجاد روابط در اولویت‌های آخر آنها قرار می‌گیرد. **(البته ما در این رساله بدنبال مدل جامع تر واقناع کننده تر در سطح رهبری کشوری هستیم – مولف)**

در مقابل، رهبران رابطه‌گرا معمولاً با دید مثبت‌تری به ناخوشایندترین همکار خود نگاه می‌کنند و امتیاز بالاتری به آنها می‌دهند. این دسته از رهبران، که رهبران با LPC بالا نامیده می‌شوند تمرکز بیشتری بر ارتباطات شخصی دارند و توانایی خوبی در مدیریت تعارضات و رفع مجادلات و کشمکش‌ها دارند. این افراد توانایی بیشتری در اتخاذ تصمیمات پیچیده دارند.

مطلوبیت موقعیتی

در ادامه باید «مطلوبیت موقعیتی» را برای موقعیت خاص خود تعیین کنید. مطلوبیت موقعیتی به سه عامل بستگی دارد:

- **رابطه‌ی رهبر با عضو گروه:** این عامل نشان دهنده‌ی سطح احساس اطمینان و اعتمادی است که اعضای تیم‌تان به شما دارند. رهبری که در گروه خود اعتماد بیشتری را به خود جلب کرده باشد، در موقعیت مطلوب‌تری نسبت به رهبران دیگر قرار می‌گیرد.
- **ساختار وظایف:** این عامل بیانگر نوع وظایفی است که تیم شما انجام می‌دهد: شفاف و ساختاریافته یا مبهم و غیرساختاریافته. وظایف غیرساختاریافته، وظایفی هستند که رهبر و افراد گروه دانش کمی درمورد چگونگی به انجام رساندن آنها دارند. به اینگونه وظایف به عنوان عامل عدم مطلوبیت نگاه می‌شود.

- **وضعیت قدرت رهبر:** بیانگر میزان قدرتی است که در هدایت و مدیریت گروه و تعیین پاداش‌ها و تویب‌خات دارید. قدرت بیشتر وضعیت مطلوب‌تر را به دنبال خواهد داشت. فیدلر قدرت را در دو دسته‌ی قوی و ضعیف تقسیم‌بندی کرده است.

به کار گیری مدل اقتضایی فیدلر

مرحله ۱: سبک رهبری خود را مشخص کنید

درباره‌ی ناخوشایندترین کسی که تاکنون با او کار کرده‌اید (چه در گذشته و چه در حال) فکر کنید. با استفاده از جدول پرسشنامه را تکمیل کنید. (**در انتهای بحث آمده است**) بر اساس این مدل امتیاز بالاتر به این معنی است که ذاتاً رابطه‌گرا هستید و امتیاز پایین‌تر نشان می‌دهد که ذاتاً وظیفه‌گرا هستید.

مرحله ۲: موقعیت خود را مشخص کنید

به سؤالات زیر پاسخ دهید:

- رابطه‌ی بین رهبر (شما) و اعضای گروه خوب است یا ضعیف؟
- آیا وظایفی که در حال انجام آنها هستید ساختاریافته‌اند یا بیشتر غیر ساختاریافته هستند؟ آیا تجربه‌ی کمی در حل مسائل مشابه دارید؟
- میزان قدرت شما نسبت به تیم‌تان و مدیریت آنها قوی است یا ضعیف؟

مرحله ۳: کارآمدترین سبک رهبری را تعیین کنید.

همه‌ی این عوامل در جدول زیر آمده‌اند؛ رابطه‌ی رهبر با عضو گروه، ساختار وظایف و وضعیت قدرت رهبر. ستون آخر در این جدول با توجه به سه عامل ذکر شده سبک رهبری کارآمد در هر موقعیت را مشخص می‌کند. به عنوان مثال، تصور کنید که به‌تازگی در یک شرکت جدید شروع به کار کرده‌اید و جانشین یک رهبر گروه بسیار محبوب شده‌اید که به‌تازگی بازنشست شده است. شما تیمی را رهبری می‌کنید که اعضای آن به شما اعتماد ندارند (پس عامل رابطه‌ی رهبر با اعضای گروه ضعیف است). وظیفه‌هایی که همگی با هم در حال انجام آنها هستید کاملاً مشخص (ساختاریافته) است و وضعیت قدرت شما در سطح بالایی قرار دارد، چرا که شما رئیس بخش خود هستید و می‌توانید به گروه پاداش دهید یا آنها را توبیخ کنید. کارآمدترین سبک رهبری در این موقعیت، رهبری با LPC بالاست که در آن به عنوان رهبر گروه قبل از هر چیز بر برقراری و بهبود رابطه‌ی خود با اعضای تیم تمرکز می‌کنید. در مثالی دیگر تصور کنید که تیمی را رهبری می‌کنید که اعضای آن به شما علاقه دارند و برای شما احترام زیادی قائل

هستند (پس رابطه‌ی رهبر با اعضای گروه خوب است). پروژه‌ای که روی آن کار می‌کنید بسیار نوآورانه است و تجربه‌ی زیادی در آن ندارید (وظیفه‌ی غیر ساختاریافته) و وضعیت قدرت نیز بالاست چرا که در سمت مدیریت در موضع قدرت قرار گرفته‌اید. در این موقعیت، کارآمدترین سبک، سبک رهبری وظیفه‌گر است.

نقد مدل اقتضایی فیدلر

انتقاداتی به مدل اقتضایی فیدلر وارد است. یکی از مهم‌ترین این انتقادات فقدان انعطاف‌پذیری در این مدل است. فیدلر معتقد است که از آنجا که سبک رهبری ذاتی ما مشخص و ثابت است، کارآمدترین شیوه برای اداره‌ی موقعیت‌های مختلف، تغییر رهبر گروه است و جایی برای انعطاف‌پذیری رهبران قائل نشده است. به عنوان مثال، اگر یک رهبر با LPC پائین مسئولیت گروهی با روابط خوب و وظایف غیر ساختارمند را به عهده داشته و وضعیت قدرت او ضعیف باشد (ردیف چهارم جدول) بر اساس مدل فیدلر، به جای این که او از سبک رهبری متفاوتی استفاده کند، بهترین راهکار این است یک رهبر با LPC بالا جایگزین وی شود. مقیاس (پرسشنامه) ناخوشایندترین همکار (LPC) نیز دارای اشکالاتی است. اگر پس از تکمیل پرسشنامه امتیاز متوسطی به دست آورید، مشخص نمی‌شود که از کدام سبک رهبری استفاده می‌کنید. همچنین چندین مقاله در نقد مدل اقتضایی فیدلر منتشر شده است. در یکی از مطرح‌ترین آنها، در شماره‌ی سوم دوره‌ی سیزدهم نشریه‌ی معتبر Academy of Management منتشر شده است. در این مقاله نویسندگان بیان می‌کنند که حتی در بهترین شرایط، مقیاس LPC فقط ۵۰ درصد قابل اعتماد است. این بدین معناست که، طبق نقد وارد شده توسط نویسندگان این مقاله، LPC مقیاس معتبری برای اندازه‌گیری قابلیت‌های رهبری نیست. از سوی دیگر ممکن است ناخوشایندترین همکار شما، فردی گیج و کم استعداد، یا ناسازگار و یا اصلاً انسان بد ذاتی بوده باشد. اگر بد شانس بوده باشید و در شغل خود فقط یکبار با همچین شخصی برخورد داشته‌اید، ممکن است کلاً در دسته‌ی رهبران با LPC پائین قرار گیرید، در حالی که در حقیقت شخصیت مردم‌گرایی دارید.

نکته:

کارشناسان علم مدیریت معتقدند که در اکثر موقعیت‌ها رهبری تحول‌گرا بهترین سبک رهبری است، اما با وجود این، استفاده از بقیه‌ی سبک‌های رهبری نیز در مواقعی لازم است. مدل اقتضایی فیدلر در بسیاری از محیط‌های کاری در قرن بیست و یکم دیگر مفید واقع نمی‌شود. ممکن است بعضاً به عنوان ابزاری برای تعیین این موضوع که بیشتر بر روی روابط تمرکز شود یا روی وظایف، استفاده شود، اما باید هشیار باشید که از یک سبک رهبری صرفاً به دلیل اینکه این مدل آن را تعیین می‌کند، استفاده نکنید و از قضاوت شخصی خود برای تحلیل موقعیت‌ها بهره برده شود.

پرسشنامه (LPC سبک رهبری افراد)

این ابزار برای ارزیابی سبک رهبری افراد (کارگرا-انسانگرا) با استفاده از نظریه فیلدر بکار می‌رود. نحوه تکمیل: شما همواره با افراد مختلفی کار کرده‌اید. در سازمان، در باشگاه، در پروژه‌های دانشجویی یا هر جای دیگر همکارانی داشته‌اید. در میان همکاران شما افرادی وجود داشته‌اند که شما با آنها مشکل داشته‌اید و ترجیح می‌دادید کمتر با آنها کار کنید. چنین افرادی را در نظر بیاورید و شخصیت آنها را با توجه به‌واژه‌های ذیل توصیف کنید. توجه داشته باشید که این کار را با سرعت انجام دهید.

شخصیت نامطلوب و ناخوشایند	87654321	شخصیت مطلوب و خوشایند
رفتار غیر دوستانه	87654321	رفتار دوستانه
مقبول	12345678	نامقبول
سست و شل	87654321	جدی و سفت
نزدیک	12345678	دور
پر حرارت	12345678	سرد و کسل
خصومت آمیز	87654321	حمایتی
آدم خوش مزه و شوخ	12345678	آدم قابل قبول
سازگار	12345678	جنگجو
بشاش	12345678	افسرده
محتاط	87654321	بی محابا

صادق	12345678	بدگو و غیبت کننده
قابل اعتماد	12345678	غیر قابل اعتماد
بی ملاحظه	87654321	با ملاحظه
زیبا و تمیز	12345678	زشت و کثیف
مخالف	87654321	موافق
صمیمی	12345678	غیر صمیمی
نا مهربان	87654321	مهربان

نحوه امتیاز بندی و تفسیر نتایج:

امتیاز L.P.C را با جمع بستن اعدادی که دور آنها خط کشیده اند، محاسبه نمایید و نتیجه را ثبت کنید:

L.P.C=.....

الف) اگر امتیاز فرد 64 و بالاتر شود، فیلدر این شخص را با L.P.C بالا مورد ارزیابی قرار می‌دهد. شخصی که دارای L.P.C بالاست، در برخورد با همکاری که کمتر ترجیح می‌دهد با او کار کند این احساس را دارد: "با اینکه من نمی‌توانم با شما کار کنم، باز هم ممکن است فرد خوبی باشید." به علت حساسیت بالای فرد در روابط با دیگران، شخص با L.P.C بالا دارای سبک رهبری رابطه‌گر است. ب) اگر امتیاز فرد 57 و یا کمتر از آن شود، فرد دارای L.P.C پایین است. در این وضعیت فرد در حال کارکردن با همکاری که کمتر ترجیح می‌دهد با او کار کند، احساس منفی دارد و احساسات خود را به اینگونه بیان می‌دارد: "کار خیلی زیاد برای من اهمیت دارد، بنابراین اگر شما همکار ضعیفی هستید و مانعی برای تلاش‌هایم در نیل به هدف می‌باشید، من نمی‌توانم شما را در سایر جنبه‌های دیگر نیز قبول داشته باشم." شخص با L.P.C پایین دارای رهبری کار محور است. ج) اگر امتیاز فرد بین 58 تا 63 شود،

بیانگر ترکیبی از اهداف انگیزه هاست. اگر فرد در این طیف قرار گیرد، فیلدر سبک بین وظیفه گرایی و رابطه گرایی را برای او مناسب می‌داند.

برگرفته از کتاب: " روشهای تحقیق و مطالعات سازمانی "

نوشته آلن بریمن

مترجمان: دکتر محمد اسماعیل انصاری

احمد غضنفری، فضل ا... یزدانی

گردآوری: علیرضا نشری

± نوشته شده در یکشنبه بیست و یکم مهر ۱۳۸۷ ساعت 16:9

مکتب رهبری کاریزماتیک یا الهامی سال‌ها پس از طرح مفهوم رهبری کاریزماتیک و قدرت کراماتی، به عنوان یکی از مبانی مشروعیت رهبری، توسط ماکس وبر، مکتب رهبری الهامی در دهه 1980 مجدداً مطرح شد که این بار ایده آن برگرفته از مطالعات به انجام رسیده درباره سازمانهای موفق بود که توانسته بودند، کشتی کسب‌وکار خویش را در میان دریای متلاطم دوره معاصر (محیط متغیر و پویای امروز) به درستی هدایت کنند. (در ادامه بحث در این رساله، ضمن توجه بلیغ به نهج و راه های روشن و گشاده تکنیک های تجربه شده جهانی آن، به مکتب علم حضوری و علم النفس اقیانوسی شخصیت ذاتی رهبر خواهیم رسید که شرط کافی برای رهبری است و شرط لازم، همین روش ها و تکنیک ها است که رهبر باید اکتساب نماید و در بوته آزمون و تجربه، مجرب و ورزیده شود به تعالیم 86 تا 90 از این مولفمراجعه شود - مولف)

در همین زمینه، باس (1990) **دو سبک رهبری را با عناوینی چون "سبک رهبری عملگرا" و "سبک رهبری متحول‌کننده"** معرفی می‌کند که هرکدام دارای ویژگیهایی به شرح زیر است (ترنر و میولر، 2005): رهبری عملگرا (الف) تأکید بر پاداشهای مشروط، پرداخت پاداش به پیروان براساس میزان دستیابی به اهداف عملکرد؛ (ب) مدیریت بر مبنای استثنا، عکس العمل نشان دادن تنها در صورت رعایت نکردن استانداردها و انجام امور براساس برنامه.

رهبری متحول‌کننده و محورهای های تحول (تعلیم 110 از این مولف)

الف) **مکتب کاریزما بودن**، ایجاد و توسعه یک چشم‌انداز، ایجاد غرور و مباحثات، احترام و اعتماد متقابل؛ ب) الهام‌بخشی، ایجاد انگیزه در افراد با دادن امید و تعیین سطح انتظارات، مدل‌سازی رفتارهای مناسب از ایما و اشاره (سیگنال دادن)؛ ج) ملاحظات فردی شامل: توجه شخصی به پیروان، رسیدگی به

مسائل، احترام و شخصیت دادن به افراد؛ د) دادن انگیزش عاطفی (افزایش بصیرت پیروان)، ایجاد چالش در پیروان از طریق ایده‌ها و راهکارهای جدید، هدایت افراد به گونه‌ای که مسائل قدیمی را از دیدگاه جدیدتری ببینند. رهبر عملگرا، به نوعی بر «نقشهای شناختی» نظریه بارنارد و بخش فلسفه‌های نظریه ارسطو، و رهبر متحول‌کننده، بر «نقش روانی» نظریه بارنارد و بخش «آسیبها و مشخصات» نظریه ارسطو تأکید دارد. در حقیقت، ترکیبات متفاوت از دو سبک عملگرا و متحول‌کننده در شرایط متفاوت مناسب خواهند بود (ترنر و میولر، 2005). **مشکل کاریزما بودن رهبری که در مسیر انقلاب اسلامی ایران و سایر انقلاب‌های دیگر مطالعه شده است، در تصمیم‌های "آتش به اختیار" پیروان رهبری است که با کوچکترین نقد ناقد از رهبر، با ضرب و شتم‌های آنان روبرو شده و این مانع بزرگ، سد راه رهبری از تصمیم‌های حقیقی صحیح بموقع بازدارنده بوده و ناقد با تشر خطرناک، خاموشی می‌گزیند و انعکاس نام‌ها و گزارشات بایگانی شده که گمان می‌رود به مشام رهبری خوش نیاید، بایگانی ویا روانه سطل زباله می‌شود، برای اینکه خاطر رهبر آزرده نشود، این یکی از بزرگترین مشکل انقلاب اسلامی و هزاران نفر از مومنین و طرفداران انقلاب، تکفیر شده و به آنها کافر و زندیق گفته است، همنطور که به ملاصدرا، ابوعلی سینا، علامه طباطبائی، و... بوده و کسانی که از راه نان می‌خورند و یا کاخ نشینی دست می‌یابند، چنان نقش خود را در تخریب انقلاب و خالی کردن اطراف رهبر را خبرگان میان رشته و آگاه به مسائل روز خالی که که عقل هیچ شیطانی نمی‌رسد (اگر شیطان عقل داشته باشد)، بالنده نشان رهبری در آگاه نمودن، نقد‌های بموقع، تدبیر و اطلاع‌رسانده و طرح و نقشه‌ها ی پیش برنده است، نه اینکه در رهبر ذوب شدن و در هاله‌ای از عرفان و از خود بی خود شدن و حوری نمائی کردن و 70 هزار، 70 هزار ثواب اخروی در بغل گرفتن و اگر دین درستی نداشته باشد، جیب مردم را خالی کردن - مولف)**

مکتب هوش هیجانی (عاطفی) این مکتب از اواخر دهه 1990 به وجود آمد و چنین بیان می‌دارد که میزان هوش عاطفی تأثیر بیشتری در موفقیت فرد به عنوان رهبر و عملکرد تیمش نسبت به تأثیر سرمایه فکری رهبر دارد. گل‌مان، بویاتزس و مک‌کی (2002) در تحقیقاتشان چهار بعد را به عنوان ابعاد هوش هیجانی معرفی کرده‌اند که براساس آن، شش سبک رهبری متفاوت را می‌توان در نظر گرفت. **(موضوعات مربوط به هوش عاطفی، هوش هیجانی، ناخود آگاهی و از این قبیل در علم النفس شخصیت ذاتی در اسلام به غنای لازم و کافی بحث شده و رهنمای رهبری است (تعالیم 86 الی 90 از این مولف)**

چهار بعد مذکور عبارت‌اند از: خودآگاهی عاطفی، آگاهی اجتماعی، مدیریت روابط، و خودکنترلی. سبک‌های موردنظر در این مطالعه نیز عبارت‌اند از:

• الهامی (بصیرت‌پرداز)؛

• مربی (آماده‌سازی) ؛

• وابستگی آور؛

• دموکراتیک؛

• صلح‌جویانه

• آمرانه

آنها در ادامه می‌گویند که چهار سبک اول به تشویق و ترویج هم‌نوایی و هم‌سویی در گروه می‌پردازند و معمولاً تیم را به سوی داشتن عملکرد بهتر در شرایط متناسب با خود هدایت می‌کنند. دو سبک آخر نیز با ایجاد نوعی ناهم‌خوانی و ناهماهنگی لازم، برای شرایط خاصی مناسب هستند. البته باید توجه داشت که استفاده از این سبکها به دقت و مراقبت بالایی نیاز دارد. این محققین نیز همانند سایر همکارانشان، به بررسی رابطه هم‌بستگی میان هوش هیجانی و سبک رهبری مدیران و عملکرد سازمانهایشان پرداخته‌اند.

مکتب شایستگی رهبری از اواخر دهه 1990 تاکنون و در آخرین تلاشها و تحقیقات صورت گرفته در زمینه رهبری، تمرکز این‌گونه مطالعات غالباً در جهت تعیین شایستگیهای رهبران اثربخش بوده است. همانطور که شایستگیها، قابلیت آموزش و فراگیری دارند، رهبران نیز به وجود می‌آیند، نه اینکه رهبر به دنیا آمده باشند. تحقیقات رهبری در حال حاضر حول مبحث شایستگیهای رهبران (و یا شایستگیهایی که آنها از خود بروز می‌دهند) تمرکز یافته‌اند (به عنوان مثال تحقیقات گولمان و دیگران، 2002؛ کتس، وریس و فلورنت تریسی، 2002). در نگاه اول، شاید چنین به نظر آید که مکتب شایستگی، بازگشت دوباره‌ای به مکتب ویژگیهای رهبری است، اما حقیقت آن است که مکتب شایستگی در واقع جامع تمام مکاتب اولیه است. شایستگی می‌تواند، جامع خصایصی نظیر: دانشها، مهارتها و ویژگیهای شخصیتی باشد که نهایتاً منجر به بروز نتایج ممتازی می‌انجامد که از آن به عنوان شایستگی یاد می‌شود (کراوورد، 2003).

بنابراین می‌توان گفت که در مکتب شایستگی، به‌طور شگفت‌آوری ویژگیهای شخصیتی رهبر (ویژگیهای مطرح در مکتب ویژگیهای رهبری و مکتب هوش عاطفی)، و همچنین، دانش و مهارتها (شامل توانایی هوشی و حل مسئله و سایر تواناییهای مدیریتی) و سایر مسائلی از این دست، به خوبی پوشش داده می‌شود. در عین حال این مکتب نشان می‌دهد که وجود حالات متفاوت در شایستگی (یا همان انواع شایستگی)، متناسب با شرایط متفاوت است و این امر در واقع مباحث مربوط به مکتب اقتضایی را نیز پوشش می‌دهد. نهایتاً می‌توان گفت که این مکتب با دربرگرفتن و پوشش ویژگیهای شخصی- مباحث مربوط به رهبری کارزماتیک و رهبری بصیرت‌پرداز- امکان ایجاد یک حالت جدید متفاوت در

شایستگی رهبری را فراهم می‌کند که با اشکال جدید رهبری، نظیر "سبکهای رهبری عملگرا و متحول‌کننده" نیز انطباق دارد. وجود شایستگیهای گوناگون، گویای سبکهای متفاوت رهبری در شرایط متفاوت است؛ بدین صورت که سبک رهبری عملگرا با موقعیتهای دارای پیچیدگی کم، و سبک رهبری متحول‌کننده، برای موقعیتهایی با پیچیدگی زیاد متناسب خواهد بود (ترنر و میولر، 2005).

جولویز و هیگس (2003) نشان دادند که بسیاری از مؤلفین در تحقیقات شان چهار دسته‌بندی کلی را از انواع شایستگی در جهت تعیین عملکرد رهبری بیان کرده‌اند (کتس، وریس و فلورنت تریسی، 2002؛ زاگورا و دیگران، 2001). (این شایستگیها عبارتند از: شناختی؛ عاطفی؛ رفتاری؛ و انگیزاننده (انگیزشی). شایستگی "شناختی"، به مباحث "وظایف شناختی رهبر" در تنوری بارنارد و بحث "هدایت" در تنوری کنفوسیوس مربوط است. شایستگیهای "عاطفی، رفتاری و انگیزشی" نیز با "وظایف روانی رهبر" در تنوری بارنارد و سایر مباحث تنوری کنفوسیوس در ارتباط هستند (ترنر و میولر، 2005). جولویز و هیگس (2003)، بنابر مشاهدات و مطالعات شخصی‌شان بر این باورند که سه دسته شایستگی، عملکردهای مدیریتی را توضیح می‌دهند:

1. شایستگی خردمندی (IQ)

2. مهارتهای مدیریتی (MQ)

3. شایستگی عاطفی (EQ) برای تطبیق این شایستگیهای سه‌گانه با چهار دسته شایستگی قبلی که توسط خود این دو نفر در مطالعات پیشین آنها تشخیص داده شده بود آنها مفهوم "شایستگی شناختی" را در دو شایستگی "خردمندی" (توانایی هوشی و حل مسئله) و شایستگی "مهارتهای مدیریتی" (دانش و مهارتهای مربوط به وظایف مدیریتی) تلفیق کردند. همچنین، سه شایستگی "عاطفی، رفتاری و انگیزشی" را باهم تلفیق کردند و تحت عنوان شایستگی "عاطفی" در مدل پیشنهادی‌شان ارائه نمودند. (خردمندی رئیس و مرجع تمام موضوعات عطفی و ربطی گفته شده در موضوع شایستگی است، خرد رهبری، موجود وخلق مرجعیت (the state, fact, or condition of being referred to or consulted as) an authoritative shi'ite theologian b : the state, fact, or condition of being regularly referred to or consulted as an authoritative source on a subject or in any discipline : authority) یعنی نه فقط مرجعت دینی، بلکه مرجعتی که در نقش رهبری، در تصمیم رهبری، در طرح های رهبری و... همه و همه، در حکم اسناد مرجعیت است، این چنین مرجعتی با رای مردم و مثلاً با دائمی کردن ریاست جمهور در کشورهای موفق و با مردم راضی رخ میدهد و از سیاست های بازی های نقش آفرینان فرصت طلب خارج است و حقیقی است و طبیعت خردمندی رهبر

موجب است استحقاق تداوم رهبری موجب شده است ، رهبر باید به کرسی ای جلوس کند که بداند ، مردم آنرا شایسته رهبر میدانند ، مراجعه به تعالیم 47، 48 تا 55 از این مولف)

جولویز و هیگس(2000) نشان دادند که شایستگی خردمندی (IQ) حدود 72 درصد، شایستگی مدیریتی 61 درصد و شایستگی عاطفی حدود 63 درصد از عملکرد رهبری را تشکیل می‌دهند. لذا «شایستگی عاطفی» بین این شایستگیها از همه چشمگیرتر است. اما دو شایستگی دیگر نیز، همانطور که برنارد و کنفوسیوس اشاره کرده‌اند، دارای اهمیت هستند. در ادامه، جولویز و هیگس(2003) در بررسی‌های خود بسیاری از شایستگیهای رهبری مطرح شده در مطالعات دیگران را نیز در قالب سه دسته شایستگی مذکور (که توسط خودشان معرفی شده است)، طبقه‌بندی کرده‌اند که عبارتند از: دسته اول: شایستگیهای خردمندی (IQ) ، شامل سه شایستگی دسته دوم: شایستگیهای مدیریتی (MQ) ، شامل پنج شایستگی دسته سوم: شایستگیهای عاطفی (EQ) ، شامل هفت شایستگی جدول 1. شایستگی رهبری پیشنهاد شده توسط جولویز و هیگس، در قالب سه پروفایل اصلی شایستگی و سه سبک رهبری آنها(2003). گروه شایستگی شایستگی سبک هدف محور سبک مشارکتی سبک متعهدانه خردمندی.

1- تحلیل‌های اساسی و قضاوت 2-چشم انداز و تصویر 3-دیدگاه راهبردی بالا بالا متوسط بالا متوسط متوسط متوسط متوسط مدیریتی 4-ارتباطات دلبندی 5-مدیریت منابع 6-توانمندسازی 7-توسعه و بهبود 8-جویای موفقیت متوسط بالا پایین متوسط بالا متوسط متوسط متوسط متوسط پایین بالا بالا متوسط عاطفی 9-خودآگاهی 10-انعطاف پذیری عاطفی 11-انگیزش 12-حساسیت 13-تاثیرگذاری 14-بصیرت ذاتی 15-وجدان و درستی متوسط بالا بالا متوسط متوسط متوسط متوسط بالا بالا متوسط بالا متوسط بالا بالا متوسط بالا

عوامل موثر در تعیین رابطه بین سبک رهبری و کارایی الف) ساختار وظیفه: وظایفی که کاملاً تعیین شده باشند، بیش از یک راه یا روش برای انجام آنها وجود ندارد و این راه یا روش کاملاً مشخص است، در حالی که وظایف نامشخص دارای چنین خصوصیتی نیستند.

ب) رابطه رهبر-پیرو: رابط بین رهبر گروه و پیروان و میزان تایید و حمایت اعضای گروه از رهبر در میزان کارایی نیز اثر می‌گذارد.

ج) قدرت موقعیت: منظور از قدرت موقعیت، توانایی رهبر از نظر موقعیت و مقام، قدرت سازمانی، قدرت پاداش و تنبیه و درجه حمایت کارکنان از رهبر است(جاسبی، 1391). (فیدلر معتقد است از این سه عامل مهم ترین عامل، رابطه رهبر-پیرو است. روابط خوب رهبر با اعضای گروه، او را از تکیه بر قدرت مقام بی نیاز می‌سازد. پس از آن ساختار وظیفه و سپس قدرت موقعیت قرار دارد (جاسبی، 1391). (عوامل موثر در رهبری اثربخش تصمیم در مورد اینکه چه چیز یا چیزهایی رهبری را اثربخش

می سازد مشکل است. ولی نکات زیر در این زمینه کمک زیادی می کند(خانکا، 2005؛ ترجمه شمس مورکانی، 1389):

1. سلامت روانی و فیزیکی: عقل سالم در بدن سالم است. یک رهبر نیاز دارد که هم از لحاظ روانی و هم از لحاظ جسمانی سالم باشد تا بتواند فشارها و کشش های نقش خود را به عنوان رهبر تحمل کند. او همچنین باید مزاج و طبیعت متعادل و با استقامتی داشته باشد.

2. دانش و فراست: یکی از مهم ترین ملزومات رهبر، داشتن دانش رفتار انسانی، روان شناختی و کفایت حرفه ای مورد نیاز است. به منظور بروز شایستگی متقاعد کننده رهبر باید به طور پیوسته خودش را به روز کند.

3. اهداف روشن و ارزشمند: اقدامات بدون جهت های روشن به جایی نخواهد رسید. به همین دلیل است که علی رغم حرکت زیاد در زندگی، موفقیت بسیار کمی حاصل می شود. از این رو رهبر نیاز دارد که ذهنش را در مورد اینکه چه چیزی را باید بدست آورد، چگونه به دست آورد، کاملاً روشن کند و سپس آن را به وسیله یک اعتقاد و عزم راسخ تقویت کند.

4. اعتقاد: سوامی ویوکاناندا می گوید: «اعتقادات بزرگ، مادران کردارهای بزرگ هستند». همیشه مردان و زنان با اعتقاد هستند که در دیگران نفوذ می کنند. میلیون ها انسان با میلیون ها عقیده وجود دارند، اما تعداد اندکی از آنها با اعتقاد هستند. رهبر باید رشادت و جرات اعتقاد برای تاثیر بر زیر دستان را داشته باشد(خانکا، 2005؛ ترجمه شمس مورکانی، 1389).

5. احساس مسئولیت: یک رهبر باید نسبت به تکلیفی که به او واگذار شده است، احساس مسئولیت داشته باشد. به عبارت دیگر یک رهبر باید مسئولیتی که به او موکول شده است را با میل و خوشحالی انجام دهد. این قضیه به ما می فهماند که قلب و جانمان را برای کار، با عزم راسخ و از خود گذشتگی قرار دهیم. بدین ترتیب عملکرد ما در انجام کار معین منجر به موفقیت خواهد شد.

6. انگیزش: انگیزش اثربخش از داخل می آید نه از خارج. به طور قاطع می توان گفت، انگیزش واقعی نمی تواند از خارج تحمیل شود. به منظور تلقین انگیزش از بطن زیر دستان، یک رهبر نیاز دارد که برای ارج نهادن به دیگران قابلیت لازم را داشته باشد و از زاویه زیر دستان به چیزها بنگرد.

7. ابتکار: همانطوری که انرژی الکتریکی ذخیره شده در خانه استفاده ای ندارد مگر اینکه از طریق سیم ها جریان پیدا کند و از طریق وساطت ابزار، خودش را نشان دهد تا بتواند سودمند باشد، این حالت در مورد رهبر نیز مصداق دارد. خوبی رهبر مفعول، هرگز مفید نخواهد بود مگر اینکه اقدام مدار و معرفی

کننده نتیجه باشد. بنابراین ابتکار و پیشقدمی، پیش نیازهای رهبری اثربخش هستند (خانکا، 2005؛ ترجمه شمس مورکانی، 1389).

نگرش مکتب رهبری اقتضای ای موقعیتی برای درک اثر برخی رهبر، هر دوی ضرورت‌های موقعیت و ویژگیها شخص رهبر را مد نظر قرار می دهد. در تئوری اقتضایی فیدلر رهبران دارای یکی از سه شبکه وظیفه گرا، سبک اجتماعی- مستقل و یا شبکه رابطه‌گرا می‌باشند و برای تعیین این سبکها از پرشننامه همکار حداقل مرجح (LPC) استفاده می‌شود و سه عامل روابط رهبر- هموند، ساختار وظیفه و قدرت مقام برای تعیین موقعیت یا وضعیت رهبری بکار برده می‌شوند. تئوری رهبری اقتضایی نشان می‌دهد که «یک بهترین راه» برای رهبری سازمانی وجود ندارد. مثلاً مدیریت مشارکتی را نمی توان به عنوان راه حل همه مدیران و همه سازمان‌ها توصیه کرد و یک نوع سبک رهبری نمی‌تواند در همه موقعیت‌ها موفق باشد. این تئوری استعداد، توانایی و علاقمندی کارکنان را ملحوظ نمی دارد. شاین (۱۹۸۹) به دلیل پیچیدگی ذاتی که در تحلیل رهبری نهفته است، آن را به مؤلفه‌هایی تجزیه می‌کند که در بررسی پژوهش‌های رهبری راهنما قرار گیرند و رهبری اثر بخش را تابعی از ویژگی‌های رهبر، ویژگی‌های کارکنان و عوامل موقعیتی می داند. به نظرش این رفتار واقعی رهبر حاصل تاثیر متقابل ویژگی های واقعی رهبر، پیروان. وظیفه و موقعیت؛ ادارکها و تصورات رهبر از خود، پیروان، وظیفه و موقعیت می‌باشد.

آن بخش از مدیریت است که به افراد الهام می‌بخشد، تا با رها کردن استعدادها و جهت دادن به انرژی‌های خود، برای اجرای موفقیت آمیز وظایف خود، گردهم جمع شوند. رهبری فرآیند تأثیر گذاری بر مردم است به نحوی که با میل و اشتیاق و حداکثر توان خود برای دستیابی به هدفهای گروهی کوشش نمایند. تاکنون چندین نویسنده کوشیده‌اند تا ویژگی‌های شخصی رهبران اثربخش را شناسایی کنند. تقریباً همگی اتفاق نظر دارند که آنان در هدف **قاطعیت** دارند و در عزم خود راسخ هستند. آن‌ها می‌توانند دیدگاه یا هدف مورد نظر را به پیروان خود تفهیم کنند؛ یعنی سیستم ارتباطی بسیار قوی دارند و در مسیر خود هیچ‌گاه دچار لغزش نمی‌شوند و در راه هدف‌های خود ثابت‌قدم‌اند.

در راه هدف‌های خود ثابت‌قدم‌اند.

۱. **اعتماد به نفس:** آنان نسبت به توانایی و قضاوت خود اعتماد کامل دارند.

۲. **دیدگاه:** این یک هدف آرمان‌گرایانه است که آینده را بهتر از وضع موجود متجلی می‌سازد. هر قدر بین هدف آرمانی و وضع موجود بیشتر اختلاف باشد، احتمال آن زیادتز است که پیروان آن را به دیدگاه خارق‌العاده رهبر نسبت دهند.

۳. **قدرت بیان:** آنان می‌توانند دیدگاه خود را به گونه‌ای که قابل فهم پیروان باشد ابراز نمایند. این قدرت بیان به گونه‌ای است که در برگیرنده نیازهای پیروان است؛ از این رو از نیروی انگیزشی بالایی برخوردار است.

۴. **اعتقاد راسخ به هدف:** رهبران اثربخش نسبت به دیدگاه و هدف خود اعتقادی راسخ دارند و آماده پذیرش خطرهای بزرگ هستند، هزینه‌های زیادی به مصرف می‌رسانند و در جهت جامه عمل پوشانیدن به خواسته خود از هیچ نوع ایثار و از خودگذشتگی دریغ نمی‌کنند.

۵. **رفتار خارق‌العاده:** آن‌ها که از نوعی جذابیت خاص برخوردارند و از نظر رفتار پدیده‌ای نو، غیر متعارف و مخالف با هنجارهای رایج ارائه می‌کنند، هنگامی که در کار خود پیروز شدند، رفتار هایشان موجب تحسین، ستایش و تعجب پیروان می‌شود.

۶. **عامل تغییر:** رهبران اثربخش را به عنوان عاملانی می‌پندارند که موجب تغییرات اساسی می‌شوند. آن‌ها در زمره افرادی نیستند که نسبت به حفظ وضع موجود قانع شوند.

۷. **شناخت محیط:** این رهبران می‌توانند محدودیت‌های محیطی را به صورتی واقع‌گرایانه تعیین کنند و منابع لازم برای ایجاد تغییر را مشخص نمایند.

تعریف رهبری؛ 100 مهارتی که هر رهبری باید داشته باشد

تعریفی برای رهبری

طبق نظریات مربوط به **رهبری تحول‌گرا**، یک رهبر اثربخش، کسی است که موارد زیر را انجام می‌دهد:

1. تصویر الهام بخشی از آینده می‌سازد.
2. به افراد انگیزه‌ی لازم جهت پیروی از این چشم‌انداز را می‌دهد.
3. تلاش می‌کند که چشم‌انداز، به‌درستی در ذهن افراد شکل بگیرد.
4. تیمی را ساخته و هدایت می‌کند که به شکل کارآمدتری به چشم‌انداز ترسیمی دست پیدا کند.

تغییر دهنده

تعریفی برای رهبری

طبق نظریات مربوط به **رهبری تحول‌گرا**، یک رهبر اثربخش، کسی است که موارد زیر را انجام می‌دهد:

1. تصویر الهام بخشی از آینده می‌سازد.
 2. به افراد انگیزه‌ی لازم جهت پیروی از این چشم‌انداز را می‌دهد.
 3. تلاش می‌کند که چشم‌انداز، به‌درستی در ذهن افراد شکل بگیرد.
 4. تیمی را ساخته و هدایت می‌کند که به شکل کارآمدتری به چشم‌انداز ترسیمی دست پیدا کند.
- رهبری مهارت‌های لازم برای انجام این کارها را در کنار هم جمع می‌کند. حال با جزئیات بیشتری به بررسی هریک از این موارد می‌پردازیم.

۱. ساختن چشم‌اندازی الهام‌بخش از آینده روشن و سرنوشت ساز

واقعیتی حقیقت نما با بروز آثار تدریجی در مقتضیات و ضرورت های مردم

در کسب و کار، چشم‌انداز عبارت است از تصویری واقع‌گرایانه، متقاعدکننده و جذاب از جایی که می‌خواهید در آینده به آن برسید. چشم‌انداز مسیر رسیدن به هدف را ترسیم می‌کند، اولویت‌ها را مشخص می‌کند و مسیر مورد نظر را نشانه‌گذاری می‌کند تا در نهایت و پس از طی مسیرتان بتوانید بگوئید که آنچه که می‌خواستید را به‌دست آورده‌اید یا خیر. (به عبارتی دیگر به آنچه اکنون هستید قانع نبوده و بسنده نکنید آنچه فعلاً حاضر است برای رسیدن به ارمان و مقاصد عالی، حتی حد لزوم را در دستورالعمل‌های احکام فرماندهی خود مهیا نکرده است، چه برسد به شرط و شروط کافی که کمیتش لنگ است، باید مواد لازم از طرح و برنامه در جهت پیشرفت در میز گزینش و اطاق دستورالعمل روی کاغذ آورد، مملکت مت به طرح آمایش سراسری منطقه ای نیاز دارد (تعالیم 14، 33، تا 36 از این مولف)، از کار بزرگ بدلائل و بهانه‌های مختلف، غضب خدا را بدنبال دارد، اگر می‌خواستیم به کیسه خالی خود نگاه کنیم، این قدرت موشکی و هسته‌ای و این چنین روحیه و قوای بازدارندگی را نداشتیم؛ خدا ی متعال که کتاب کل و جزء ذکر خود فرمان **إِنَّا نَحْنُ نَزَّلْنَا الذِّكْرَ وَإِنَّا لَهُ لَحَافِظُونَ** (سوره حجر آیه 18) بیان کرده است، یک انباری از منابع مختلف دارد که به اندازه هستی است، چه برسد به دنیا و معادن آن، بلد بودن می‌خواهد و نیروی خودش را می‌خواهد (از تعلیم 7 تا 12)، کار کوچک رانه شان جل و جلالت خود می‌داند و نه در مورد بنده اش، شهید اگر می‌خواهد حسین (ع) است و مکتب دارش، سیهید سلیمانی، پس موضوع ما و مکتب رهبری آن کم کم نمود میکند، ولی نباید از آنچه دست آورد جهانی بود غفلت کرد. مولف)

بنابراین رهبری عبارت است از پیشگامی، حل مسئله، آینده نگری و قانع نبودن به آنچه که در حال حاضر هستید. (تعلیم 11 و 18 شرح حال پیشگامان جهان است بخش عمده ای از از پیشگامان از مسلمان

مثل خواجه نصیرالدین طوسی است ، درایران پیشگامان زیادی بودند که دق کردند ، نقادان راستنی بودند که مردند و آرزو بگوربردند ، خیلی ها ایشان هم اکنون خانه نشین هستند ، پیشگامی های ایران از زمان قاجار تا کنون ، زیاد بوده وبصیرت ها وگوش های شنوا کم بوده است ، اگر بشود هزاران نامه هانی بدین منظور به بیت رهبری رسیده وبدون پاسخ مانده ودر کجا فایل شده (شاید فایل نشده باشد) یک کشف الغطاء بزرگ واقع میشود که از کشف الغطاء شیخ جعفر کاشف الغطاء حجیم تر وپر محتواتر است ، وقتی سعدی علیه الرحمه دررثای حاکم عباسی (مستعصم) شعر می سراید ، با شلاق خواجه نصیر مواجهه میشود رودرواسی در کار نیست وقتی فخرالدین حجازی (۱۴ خرداد ۱۳۹۵) درمدح امام خمینی (ره) می خواند در واکنش شدید وتند از امام روبرو میشود ، تعارفی ندارد ، این برخوردها غریو شادی مردم را در پی دارد ، هلاکو در نظام چنگیزی ومشی مغولی خود ، وقتی همین مستعصم در جلوی هلاکو ، دم تکان میدهد ومی خواهد هلاکو را باخود شریک قافله کند ، هلاکو دستور میدهند ، این حاکم ظالم وچپاول گر را دردورن یک نمذ پیچانده وآقدر به او لگد می زنند که تلف میشود ، نارضایتی مردم دوجور است یکی اینکه 85 در نقدینگی در دست 15 درصد وبا درآمد های نجومی وکاخ های آن چنانی ودوم اینکه ، حکمرانی نظام ، بچه مشغول بوده که صدتا سلطان ، اقا زاده ، امضاً طلائی و... علم شده اند ، اینها جرثومه ها که یک شبه خلق نشده اند ، که هر جا میرویم دمشان هویدا است ، بنابراین همان مکتب سلطه بر اغنیاء چپاول گرد ورحمانیت بر بینوایان که در وصایای امم امت(ره) در تبیین "جنگ اغنیاء با فقراء " طرح نموده بودند ، یکی از مکتب های قوی وکارآمد نظام های حکمرانی بوده که نمونه های در امپراطوری ژاپن ، چین ، کره جنوبی ، آلمان بعداز جنگ آمده است (مراجعه به تعالیم 6 ، 24 از این مولف)

پس از اینکه رهبران چشم انداز خود را مشخص کردند، باید سعی کنند این چشم انداز را به شکلی متقاعد کننده در بیاورند. چشم انداز متقاعدکننده، چشم اندازی است که افراد می توانند آن را ببینند، درک کنند و از آن استقبال کنند. رهبران اثربخش تصویری غنی و قوی از آنچه که می خواهند در آینده به آن برسند ارائه می کنند. آنها با استفاده از قصه پردازی الهام بخش، چشم انداز خود را به شیوه ای که همه بتوانند با آن ارتباط برقرار کنند، تشریح می نمایند. در اینجا، رهبری جنبه ای تحلیلی چشم انداز را با ارزش های مشترک افراد ترکیب می کنند و از آن چیزی می سازند که برای افرادشان از مفهوم خاص و ارزشمندی برخوردار باشد. (که موضوع مهم توازن قود وتعادل های اقتصادی ، اجتماعی وسیاسی است ، همان قوت واستعدادی که قوای نظامی کشور را بوجود آورد در بن مایه های اقتصاد ، صنعت ، آموزش ، تجارت ، کشاورزی و... است ، شرط توازن وتعادل کم شده است ، مشی رهبری معطوف یک قسمت شده که اندیشه دکترینال وراهبردی وی را تمشیت میدهد گرنه روان ساختن، به راه انداختن، سر و سامان دادنوبه جریان انداختن است توازن های قوا ، همگرایی ، هم افزائی وبهره وری جامع سخت از وجد

قوای نظامی نبوده است و با بودن این قوای آماده در بحران های ملی و فراملی ، توازن سازی آسان تر انجام میگیرد(تعالیم 25 تا 30 از این مولف)

۲. انگیزه دادن و الهام بخشی به افراد و سازمان مستعد

با شرط های که در تعالیم انگیزه دادن و کنجکاوای آمده است

یک چشم انداز متقاعد کننده، اساس و پایه ای برای رهبری است. اما این توانایی رهبران در انگیزه دادن و الهام بخشی به افرادشان است که به آنها کمک می کند تا چشم انداز مورد نظرشان در ذهن افراد نقش ببندد و در نهایت تحقق یابد. به عنوان مثال، وقتی که یک پروژه جدید (مثل آمایش سرزمینی نه اینکه در استان در دور باطل است - مولف) را شروع می کنید، احتمالاً شور و اشتیاق زیادی برای آن دارید. بنابراین احتمال جلب حمایت دیگران در ابتدای پروژه کار آسانی خواهد بود. اما پس از اینکه اشتیاق های اولیه فروکش کرد، اینکه بتوانید چشم انداز را همچنان برای افرادتان الهام بخش نگه دارید، کار دشواری خواهد بود؛ به ویژه اگر تیم یا سازمان برای انجام کارهایی که منجر به تحقق چشم انداز می شوند، نیاز به تغییرات قابل توجهی داشته باشد. رهبران این موضوع را تشخیص می دهند و در طول پروژه به سختی تلاش می کنند تا پیوندی میان چشم انداز و نیازها، اهداف و آرمان های افراد ایجاد کنند. (همه چیز در طرح عظیم آمایش آماده است ، به عقیده ، همان قوای که موجب ، افزایش نرخ دلار از 7 تومان به 3200 تومان شد و اینک ایت قیمت به سقف چسبیده ، در تورم نقش آفرینی میکند و ساعت به ساعت ، نرخ کالا و خدمات ، در همین سطح تثبیت خواهد کرد و تورم بعدی پول پخش کنی دولت بعدی است که بوی آن بمشام میرسد مولف)

یکی از راه های اصلی برای انجام این کار پیروی از تئوری انتظار است. رهبران اثربخش دو نوع متفاوت از انتظارات را با یکدیگر پیوند می دهند:

1. این انتظار که تلاش زیاد به نتایج خوب منتج می شود.

2. این انتظار که نتایج خوب منجر به دریافت پاداش های جذاب می گردد.

این کار به افراد انگیزه می دهد تا برای رسیدن به موفقیت به سختی تلاش کنند، چرا که آنها انتظار دارند تا در نتیجه ی تلاش شان، به لذت دریافت پاداش خود دست یابند. (طرح رهبری و دولت متحول کننده ، مربوط به موضوع " انتظار" پیش از انتظار بزرگ ، دو قسمتی است ، یک قسمت ایجاد صفوف ملی در دو انتظار ردیف های 1 و 2 فوق است که در رساله و تفصیل آن در تعلیم 51 آمده است که با انگیزه شروع میشود و خواهان زیاد دارد ، بسیجی نیست ولی طرح انقلابی و منظم و متقارن است ، برای بسیج در این تعالیم ، تکالیف زیادی تدارک شده است ، دوم صف شکنی قشونی مردم در در ازدحام های دادگاهی ،

صف های مرغ و تخم مرغ ، و.. است که برخی از آنها بسیجی و بخشی هم طرح ها و برنامه ای منظم است ، تا امری مشابه ای را دایر نکرید ، امر را نسخ نکنید که خلاء ایجاد میشود ، در ایران خلاء های موجود بیش از موجودیت های آنست ، -مؤلف)

یکی دیگر از رویکردهای موجود در این زمینه این است که چشم انداز خود را به گونه ای باز تعریف کنید که منافع تما ذی نفعان مستحق در آن گنجانده شود و فرصت های متعددی جهت انتقال مفهوم چشم انداز به روش های جذاب، فراهم آید. آنچه که در اینجا بسیار به کار خواهد آمد این است که **رهبران از قدرت تخصص میان رشته ای برخوردار باشند**. مردم چنین رهبرانی را ستایش می کنند و به آنها اعتقاد دارند چرا که در آنچه که انجام می دهند تخصص کامل دارند. چنین رهبرانی از اعتبار برخوردارند و این حق به آنها داده می شود که از افرادشان بخواهند که به حرف هایشان گوش داده و از آنها پیروی کنند. این موضوع الهام بخشی و **انگیزه دادن به افراد** را برای این رهبران بسیار آسان تر می کند. رهبران همچنین می توانند با تکیه بر کاریمای ذاتی و شخصیتی که دارند و همچنین دیگر منابع قدرت خود به افراد انگیزه داده و بر آنها اثرگذاری داشته باشند. منابعی نظیر قدرت دادن پاداش یا قدرت تخصیص وظایف. با این وجود، رهبران خوب، برای الهام بخشی و انگیزه دادن به افراد خود زیاد به این نوع از قدرت ها تکیه نمی کنند.

۳. مدیریت تثبیت چشم انداز در سطح سازمانی

این حوزه از رهبری در ارتباط با مدیریت است.

رهبران باید مطمئن شوند که کارهای لازم جهت رسیدن به چشم انداز به خوبی مدیریت می شوند؛ چه توسط خودشان و چه توسط مدیرانی که مشخص کرده اند. آنها باید از تفهیم درست چشم انداز نزد افراد خود اطمینان حاصل کنند. به این منظور، باید برای افراد تیم اهداف عملکرد مشخصی تعیین شود که مرتبط با چشم انداز کلی تیم باشد. برای مدیریت روز به روز فرآیند تثبیت چشم انداز رویکرد مدیریت حاضر در صحنه به شما کمک می کند تا مطمئن شوید که آنچه که باید اتفاق بیفتد در واقعیت نیز اتفاق می افتد. رهبران باید **مدیریت تحول** را نیز به شکل اثربخشی انجام دهند. این موضوع به آنها کمک می کند تا مطمئن شوند که تغییرات لازم جهت دستیابی به چشم انداز به آرامی و به طور کامل پیاده می شوند و این تغییرات توسط افراد پذیرفته و از آنها حمایت می شود. (**اصطلاح رهبران ، شامل رهبران سازمانی و یا در سطح قوا و نظایر آنها است ، منظور از رهبری ، رهبری نظام است که در بعضی تمشیت ها ، اشتراک مساعی دارند- مؤلف**)

۴. رهبری و ایجاد یک تیم جهت دستیابی به چشم انداز مورد نظر (تعلیم 5 و 6)

انتخاب افراد و تشکیل تیم، فعالیت‌های بسیار مهمی هستند که توسط رهبران تحول‌گرا صورت می‌گیرند. جهت توسعه‌ی یک تیم، رهبران باید ابتدا درک درستی از پویایی تیم داشته باشند. سپس رهبر تیم باید از این موضوع اطمینان حاصل کند که اعضای تیمش از مهارت‌ها و توانایی‌های لازم برای انجام کارهای محوله و دستیابی به چشم‌انداز موردنظر برخوردار هستند. رهبران این کار را با **دادن و گرفتن بازخورد به طور منظم** و با آموزش و هدایت افراد جهت بهبود عملکرد فردی و تیمی، انجام می‌دهند. (انسان شناسی حکمرانی اسلامی در تشکیل سرمایه انسانی در تعالیم 7 تا 12 آمده است مولف). رهبری شامل جست‌وجوی پتانسیل رهبری در دیگران نیز می‌شود. با ارتقای **مهارت‌های رهبری** در میان اعضای تیم خود می‌توانید محیطی را به‌وجود آورید که موفقیت شما را در بلندمدت به‌همراه داشته باشد و این مصداق با ارزش از یک رهبری عالی است.

نکته:

واژه‌های رهبری و رهبر، اغلب به اشتباه برای توصیف کسانی استفاده می‌شود که در حقیقت مدیریت را انجام می‌دهند. با اینکه این افراد احتمالاً مهارت‌های بالایی دارند، کارشان را به خوبی انجام می‌دهند و برای سازمان خود مهره‌ی ارزشمندی هستند، اما همه‌ی این ویژگی‌ها از آنها مدیران عالی می‌سازد، و نه رهبر. بنابراین دقت کنید که چگونه از این اصطلاحات استفاده می‌کنید. فکر نکنید که هرکسی که عنوان رهبری را یدک می‌کشد و اسم رهبر روی خود گذاشته یا حتی دیگران از او به عنوان رهبر تیم یاد می‌کنند، حتماً و واقعاً می‌تواند تغییرات تحول‌گرایانه‌ای ایجاد کند. خواندن مقاله **تفاوت رهبر و مدیر** می‌تواند تفاوت‌های مدیریت و رهبری را بیشتر مشخص کند. خطری که معمولاً در این مواقع سازمان را تهدید می‌کند این است که، سازمان یا افرادی که توسط یک شخص مدیریت می‌شوند این تصور دارند که تحت رهبری آن فرد قرار دارند؛ اما چنین نیست. در واقع اصلاً ممکن است رهبری در یک سازمان وجود نداشته باشد و هیچ‌کس چشم‌اندازی تعریف نکرده و الهام‌بخش دیگران برای رسیدن به آن چشم‌انداز نباشد. این موضوع می‌تواند در آینده مشکلاتی جدی به دنبال داشته باشد.

مکتب‌های رهبری در جهان کدامند؟

انواع رهبری

در دنیای سازمانی نوین، یکی از مهم‌ترین شاخص‌های تأثیرگذار بر جوامع، عنصر مدیریت است که شکل مطلوب آن مدیریت همراه با رهبری تلقی می‌شود.

مقدمه:

در دنیای سازمانی نوین، یکی از مهم ترین شاخص های تأثیرگذار بر جوامع، عنصر مدیریت است که شکل مطلوب آن مدیریت همراه با رهبری تلقی می شود. رهبری یکی از مفاهیم بنیادین اداره جامعه بوده و با تحولات اجتماعی همراه است، زیرا بنیان نظم و اداره هر جامعه و سازمان، بر مبنای آن بنا نهاده شده است. بدون رهبری، پیش بردن اهداف اجتماعی و رسیدن به مطلوب ها، یا امکان پذیر نبوده یا بسیار دشوار خواهد شد. رهبری، واژه ای چند بعدی است که درباره تعریف آن توافق نظر مشترکی وجود ندارد. «تعریف هایی که از رهبری ارائه شده است را از نظر تعداد می توان برابر با تعداد کسانی دانست که در صدد ارائه تعریفی از آن بر آمده اند.»

انواع نظریه های رهبری

اغلب تعاریفی که از رهبری ارائه می شود، مبتنی بر محور تأثیر و نفوذ است. از این رو، رهبری شامل فرایند تأثیرگذاری است که از طریق آن، رهبر نفوذ دلخواه خود را بر پیروان اعمال می کند. به طور کلی، مطالعات صورت گرفته طی ۷۰ سال اخیر در زمینه نظریه های رهبری را می توان در شش مکتب اصلی دسته بندی کرد:

مکتب ویژگی های رهبری

مکتب رفتاری یا سبک رهبری

مکتب اقتضایی

مکتب شایستگی رهبری

مکتب هوش عاطفی

مکتب رهبری کارزماتیک یا الهامی

در مکتب ویژگی های رهبری، رهبران، ابرمردانی فرض می شدند که به دلیل برخورداری از ویژگی های که موهبت الهی هستند، شایسته رهبری، شده اند. در نگاه این مکتب، رهبری استعدادی ذاتی و خدادادی است لذا رهبران، رهبر به دنیا می آیند نه اینکه ساخته شوند. محققان، مکتب رفتاری در پی تعیین رفتارهای رهبران یا سبک رهبری آنان برآمدند. در نگاه این مکتب، رهبران می توانند ساخته شوند، زیرا فقط باید رفتار و سبک های آنان شناسایی و تقلید شوند. در مکتب اقتضایی، براساس شرایط و به اقتضای موقعیت ها شیوه مناسب و مطلوب رهبری تعیین می شود. به بیانی دیگر، سبک رهبری مطلوب جهان شمول در این مکتب، رد شده و سبک رهبری با توجه به موقعیت، مشخص می شود. در مکتب شایستگی ها، بر شایستگی ها و صلاحیت های رهبری تأکید می شود. شایستگی عبارت است از هر گونه دانش،

مهارت، توانایی و خصوصیت فردی که منجر به عملکرد برتر و برجسته می شود. در مکتب هوش عاطفی، بر توانایی رهبر در زمینه درک احساسات و عواطف پیروان و نوع واکنش مناسب با آنها، تأکید می شود. مکتب هوش عاطفی در مقابل مکتب هوش ذهنی (IQ) شکل گرفته و بر توانایی درک متقابل تأکید می کند. در مکتب رهبری کاریزماتیک، ویژگی هایی برای رهبران در نظر گرفته می شود که آنها را قادر می سازد برای پیروان خود الهام بخش بوده و به شکل الگو و مدل مرجع درآیند، به طوری که پیروان، با رهبر خود تعیین هویت می شوند. بر اساس مطالعاتی دیگر که در سال های اخیر صورت گرفته است، رهبران به دو دسته تقسیم شده اند:

۱ (رهبران مبادله ای)

۲ (رهبران تحول آفرین)

از ۶ مکتب قبلی، مکاتب: ویژگی های رهبری، رفتاری، اقتضایی و شایستگی رهبری به رهبران مبادله ای توجه دارند. این نوع رهبران، پیروان خود را هدایت یا تحریک می کنند و موجب تأمین هدف های سازمان می شوند. مکاتب هوش عاطفی و رهبری کاریزماتیک، بر رهبران تحول آفرین تمرکز دارند. این نوع رهبران، الهام بخش و روحیه دهنده پیروان خود بوده و آنها را در مسیری هدایت می کنند که منافع سازمان را تأمین می کند. گفتنی است که در سال های اخیر عده ای از محققان، رهبری تحولگرا را نوع پیشرفته رهبری کاریزماتیک دانسته و آن را «نئوکاریزماتیک» نیز نامیده اند. «آوولیو» و «یامارینو» از این دسته افراد هستند.

رهبری مبادله ای چیست و چه معایب و مزایایی دارد؟

شیوه ی رهبری مبادله ای برای اولین بار توسط مکس وبر در سال ۱۹۴۷ و بار دیگر به وسیله ی برنارد براس در سال ۱۹۸۱ به دنیا معرفی شد. این شیوه ی رهبری در بین مدیران بسیار محبوب است. در این روش بر اصول اولیه مدیریتی شامل: کنترل، سازماندهی و برنامه ریزی کوتاه مدت تأکید می شود. از مک کارتی و دوگول به عنوان دو تن از مشهور ترین مدیرانی که تکنیک تعاملی را مورد استفاده قرار داده اند می توان نام برد. نخستین گام در شیوه ی رهبری مبادله ای، ایجاد انگیزه و هدایت افراد تابعه از طریق برانگیختن علائق شخصی آنها است. قدرت رهبران مبادله ای از جایگاه شغلی و مسئولیت سازمانی آنها ناشی می شود. در این روش مدیریتی مهم ترین وظیفه ی افراد زیر مجموعه پیروی از دستورات رهبر است. از این شیوه همچنین با عنوان **telling style** یاد می شود. **رهبران به ایجاد انگیزه بین افراد مجموعه از طریق نظام جزا و پاداش معتقد اند. اگر زیردستان بر طبق انتظار رهبر عمل کنند سزاوار پاداش خواهند بود** و اگر مخالف با علائق و خواسته ی آنها رفتار کنند، با مجازات روبرو خواهند شد. در

اینجا، مبادله بین رهبر و پیرو برای دستیابی به اهداف عملکرد مطلوب صورت می گیرد. این مبادلات شامل ۴ مرحله می شود:

پاداش مشروط

در این روش رهبر با ایجاد پیوند بین هدف و پاداش و با شفاف سازی انتظارات، تأمین منابع لازم، تعیین اهداف مورد توافق متقابل و ارائه انواع مختلف پاداش، به ایجاد عملکرد مطلوب زیردستان کمک می کند. آنها اهداف معین، قابل اندازه گیری، دست یافتنی، واقع بینانه و به هنگام را برای پرسنل خود تعیین می کنند.

مدیریت فعال بر مبنای استثنا

رهبران مبادله ای به طور فعال بر کار زیردستان خود نظارت می کنند، مراقب انحراف از قوانین و معیارها و اقدامات اصلاحی برای جلوگیری از اشتباه هستند.

مدیریت منفعل مبنای استثنا

رهبران مبادله ای تنها در شرایطی که استانداردها برآورده نشوند یا عملکرد مطابق انتظارات برآورده نشود مداخله می کنند. آنها حتی ممکن است از مجازات به عنوان پاسخی برای عملکرد غیرقابل قبول استفاده کنند.

شیوه ی رهبری آزاد منشانه (آتش به اختیار)

رهبر محیطی را فراهم می کند که زیردستان فرصت های زیادی برای تصمیم گیری کسب کنند. رهبر مسئولیت ها را از خود سلب می کند و از تصمیم گیری خودداری می کند. بنابراین گروه اغلب فاقد جهت گیری هستند.

فرضیه های رهبری مبادله ای:

ایجاد انگیزه به زیر دستان به وسیله ی سیستم جزا و پاداش صورت می گیرد.

افراد زیر مجموعه ملزم به فرمان پذیری از دستورات مافوق هستند.

خود انگیزی در افراد زیر دست وجود ندارد و باید برای ارائه عملکرد مطلوب به خوبی تحت نظارت و کنترل قرار گیرند.

پیامد های فرضیه ی رهبری مبادله ای

رهبران مبادله ای بیش از حد بر اهداف دقیق و کوتاه مدت و قوانین و رویه های استاندارد تأکید دارند. آنها هیچ تلاشی برای تقویت خلاقیت زیردستان و ایجاد ایده های جدید انجام نمی دهند. این نوع سبک رهبری ممکن است در جایی کار کند که مشکلات سازمانی ساده و قابل فهم باشند. چنین رهبرانی ایده هایی که با برنامه های از پیش تعیین شده آنها هم خوانی ندارند را نادیده گرفته و درخور پاداش نمی دانند. به نظر می رسد که رهبران مبادله ای در هدایت تصمیماتی که در جهت کاهش هزینه ها و بهبود بهره وری است، کاملاً مؤثر هستند. رهبران تعاملی بسیار هدایتگر و عمل گرا هستند و رابطه آنها با پیروان گذرا بوده و بر اساس پیوند های عاطفی نیست. این تئوری فرض می کند که زیردستان می توانند با پاداش های ساده انگیزه بگیرند. تنها “مبادله” بین رهبر و پیروان، پولی است که پیروان برای تمکین و تلاش خود در راستای اهداف رهبر دریافت می کنند.

نتیجه گیری

شیوه رهبری مبادله ای در توسعه حداکثر پتانسیل رهبری ناکافی است، اما ناکارآمد هم نیست. این شیوه ای است که تعامل های بالغ تر بر پایه ی آن تشکیل می شود، اما باید از طرف رهبران احتیاط شود که به طور انحصاری آن را پیاده سازی نکنند، چرا که در این صورت منجر به ایجاد محیطی مملو از قدرت، جاه طلبی و سیاست خواهد شد.

رهبری کاریزماتیک

گرچه، ماکس وبر به عنوان مبدع و نشردهنده نظریه رهبری کاریزماتیک شناخته شده است، اما تقریباً تمام کسانی که پس از رنسانس صاحب نظر در مسائل فلسفی و انسانی بوده اند، به نوعی به این مطلب اشاره کرده اند. در دوران پس از رنسانس نظریات مختلفی در شناخت طبیعت و سرشت انسان ارائه شده است. گروهی از صاحب نظران معتقد بودند که انسان دارای بعد منطقی، عقلایی و استدلالی است. در مقابل آنها، گروهی اعتقاد داشتند که انسان ها از مجموعه ای از احساسات، عواطف و هیجانات برخوردارند که موجب بروز رفتار می شود. تا زمان ماکس وبر نظر دقیقی وجود نداشت که کدام بعد از وجود انسان باعث ایجاد رفتار شده و یا آن را تحت الشعاع قرار می دهد. کار مهم ماکس وبر این بود که در بعد عقلایی، مفهوم دیوان سالاری و در بعد عاطفی، مفهوم کاریزماتیک را ارائه کرد و تمایز بین این دو مفهوم را کاملاً مشخص ساخت. امروزه، مفهوم دیوان سالاری به عنوان زیر بنای نظریه های مدیریت شناخته می شود، اما مفهوم کاریزماتیک در ابتدا با برخوردهایی تخطئه آمیز روبه رو شد. با گذشت زمان، این مفهوم سرانجام توانست در فرهنگ نظری رسوخ کند. البته شرح و بسط های فراوانی نیز بر نظریات ماکس وبر شده است که از بیان آنها خودداری می شود. کاریزما، در لغت یعنی فرهمند یا فرمندی و یا به

عبارتی دیگر جاذبه استثنایی. کاریزماتیک کلمه ای یونانی به معنای موهبت است. کلمه کاریزما در کتاب مقدس مسیحیان به کار رفته است تا روح مقدس را توصیف کند. وحی، حکم، تعلیم، کشیش، عقل و شفا دادن، نمونه ای از موهبت های پرجذبه اند که در کتاب مقدس مسیحیان توصیف شده اند. کاریزما، در اصطلاح به خصوصیت کسی گفته می شود که بشخصه و یا به عقیده دیگران، دارای قدرت رهبری فوق العاده است. این اصطلاح اغلب در علوم سیاسی و جامعه شناسی به کار برده می شود تا زیرمجموعه ای از رهبرانی را که با استفاده از نیروی توانایی شخصی خود می توانند تأثیراتی عمیق و استثنایی در پیروان خود داشته باشند، توصیف کنند. وبر، کاریزما را چنین توصیف می کند: «ویژگی خاصی از یک شخصیت پدیده. «رهبری کاریزماتیک یا رهبری مبتنی بر جاذبه استثنایی، به گونه ای از رهبری گفته می شود که دارای قدرت و توانایی الهام بخشی به پیروان باشد و این در حالی است که توانایی ها صرفاً از نیروی شخصیت و تعهد فرد سرچشمه گرفته باشد. در این نوع رهبری، رابطه ای بدون استفاده از پاداش های مالی و اعمال زور برقرار می شود.

عوامل ظهور رهبری کاریزماتیک

به طور کلی، دو دیدگاه در مورد عوامل ظهور رهبری کاریزماتیک وجود دارد:

الف شرایط اجتماعی و تاریخی: بعضی محققان علم مدیریت گفته اند شرایط اجتماعی و تاریخی عوامل اصلی بحرانی در ظهور رهبران کاریزماتیک هستند (کانگر و کانانگو، ۱۹۸۷: ۲). وبر، رهبری کاریزماتیک را پدیده ای می داند که اغلب در شرایط و وضعیت های منحصر بفرد و نادر ظهور می کند (حداقل از نظر آماری این چنین است). آقای آبریچ براساس تحلیل هایی که در زمینه بسیاری از رهبران کاریزماتیک صورت گرفته است، می گوید: «رهبران کاریزماتیک، پیش از بحران هایی که آنها را به قدرت می رساند، اغلب نالایق، معمولی و کم جاذبه به نظر می رسند». وی معتقد است پیوند عمیق احساسی پیروان با رهبران کاریزماتیک، احتمالاً از موقعیت ها و وضعیت هایی خاص در سازمان سرچشمه می گیرد. روچ معتقد است زمان اوج شکوفایی رهبران کاریزماتیک اغلب در خلال زمان هایی است که ناآرامی و نارضایتی اجتماعی، بویژه داخل شرکت وجود دارد. در چنین مواقعی، بی تجربگی و ارزش های ضدانسانی سازمان ها باعث می شود تا پیروان، از رهبران اطاعت کنند و واکنش های روانی تازه ای از خود نشان دهند. از نظر آنها، وجود بحران، عامل اصلی رفتارهایی است که به شخصیت رهبر کاریزما (به عنوان هسته مرکزی) پیوند می خورد.

ب پویایی های بین رهبر و پیرو: سه نوع رابطه عاطفی و احساسی بین رهبران و پیروان وجود دارد. این روابط در نهایت منجر به شکل گیری رهبران کاریزماتیک در سازمان ها و حتی جوامع می شوند. این سه نوع رابطه عبارتند از:

۱ (روابط انعکاسی): این نوع روابط ریشه در مکانیسم روان شناسی فرافکنانه دارد. خصیصه اصلی فرافکنی، در این حقیقت خلاصه می شود که فرایندهای ناخودآگاه رخ داده در روابط متعدد را نشان می دهد. لیند هولم (۱۹۸۸) **روابط رهبری را همانند افتادن در دام عشق می داند**. در چارچوب این نظریه، طرح هایی مشابه انسان عاشق برای پیروان وجود دارد، نظیر رفتارهای عاشقانه، بزرگنمایی معشوق و یا چشم پوشی و کوچک دیدن اشتباهات او. فروید، به روابط با رهبران در قالب اظهار فرافکنی یک پدر می نگرد. «قاطعیت و قدرت اراده و فعالیت پرانرژی (خصیصه های مرتبط با رهبران) بخشی از تصویر یک پدر است. به بیانی دیگر، مطابق با این توصیف، رهبر لزوماً «شخص واقع» نیست بلکه نتیجه اشتیاق ناخودآگاه پیروان است. البته این که چرا هزاران نفر به سمت شخصی همسو می شوند در نوع خاصی از فرافکنی است که فرافکنی خودشیفتگی نامیده می شود. کسانی که از خودشیفتگی محرومند، ممکن است بعدها در زندگی برای جبران آن، سراغ جهاتی دیگر بروند؛ مثلاً به سراغ کسانی بروند که رهبر نامیده می شوند.»

۲ (روابط نمادین): برخلاف روابط انعکاسی رهبران با پیروان که معمولاً بر مبنای فرایندهای روان شناسی ناخودآگاه بود، روابط نمادین بر مبنای مفاهیم، پیام ها، ایدئولوژی ها و ارزش های مفهوم محور یا مضمون محوری رشد می کند که از رهبر انتظار ارائه یا تأکید بر آنها می رود. مثلاً، ستایش ماندلا (رهبر افریقای جنوبی) پیش از آزادی از زندان و پس از آن ستایش یک شخص نبود. او «تجسمی از شخصیت آینده» بود. او همان طوری که هم خودش و هم دوستانش تصریح کرده اند، یک «تمثال» و نمادی از آزادی، استقلال و هویت نوین ملی بود. در روابط نمادین، رهبران بر خود ادراکی پیروان تأثیر گذاشته و انگیزه آنها را برای خود ابرازی برمی انگیزانند. از آنجا که مکان ها، مردم، موضوعات و موجودات خاص، مضامین عاطفی گویایی دارند، رهبران خاص هم ممکن است مقاصدی روشن در ارتباط با هویت پیروان خود داشته باشند. بنابراین آنها ابزاری روانی برای ارتقای ارزش پیروان خود هستند. این حقیقت که پیروان، خود را به رهبری خاص پیوند می دهند، آنها را به بخشی از جوهره رهبر تبدیل می کند. افزون بر این، چون ارزش ها و هویت، پایه ای اجتماعی دارند، **رهبری که الگوی این ارزش هاست**، در واقع نقش اتصال دهنده بین ادراک های فردی پیروان و ارزش ها و هویت مشترک اجتماع بزرگ تر را برعهده دارد. مسینتیر در ۱۹۸۱ نظر جالبی در همین مورد ارائه کرد. از نظر او، رهبر قصد و حکایتی را بیان می کند و هنگامی که مردم خودشان را به رهبر پیوند می دهند، در حقیقت خود را به داستانی پیوند می دهند که همگی به طور مشترک خویشان را در آن می بینند. در کل، عنصر عاطفی در روابط نمادین، از طریق طبیعت ایدئولوژیک چشم اندازی که رهبر ارائه می کند و نیز تأکید رهبر بر هویت اجتماعی، شکل می گیرد. مثلاً از طریق ارتباط با تاریخ مشترک جمعی و نمادهای مشترک که آن را از دیگر مجموعه ها متمایز می سازد.

۳ (روابط توسعه ای: تبیین های انعکاسی و نمادین در روابط رهبر و پیرو، بیشتر در مورد رهبران سیاسی و اجتماعی رخ می دهد و معمولاً در وضعیت هایی فعال است که با تغییرات زیاد همراهند. مطلب مهم این است که کاریزما به ویژگی عادی تبدیل می شود که فقط مربوط به رهبران سیاسی و اجتماعی نیست بلکه مربوط به سطوح یکنواخت رهبران در سازمان ها، مربی ها، مسئولان شهری، رهبران تیم های ورزشی و به بیانی دیگر، هر کسی که بر روی احساسات دیگران تأثیر می گذارد نیز باشد. رابطه توسعه ای، این گونه توصیف می شود: «تأثیری عاطفی که باعث می شود افراد روابط خود را با رهبر افزایش داده، رفتار افراد اخلاقی تر شده و کارهایی انجام دهند که این کارها، ماورای هنجارهای پذیرفته شده در محیط هستند، مثل اختراعات و ابداعات». رهبرانی که احساس امنیت را برای پیروان فراهم می کنند، باعث می شوند مجموعه ای از انرژی های بالقوه محسوس رها شود که این انرژی ها به کارکردهای توسعه ای بشری منجر می شود، مثل پیشرفت های شخصی و پاسخ به درخواست های عقلانی جامعه.

ویژگی ها و مؤلفه های رهبر کاریزماتیک

پیروان، رهبران کاریزماتیک را براساس کنش های متقابل می شناسند و به آنها هویت می دهند. به کاریزما باید به عنوان صف و ویژگی ساخته شده توسط پیروان، یعنی کسانی که مجموعه ای از رفتارهای معینی را در وضعیت ها و شرایط سازمانی، از رهبر مشاهده می کنند نگاه کرد. رفتار مشاهده شده رهبر در سازمان را می توان با بیان ویژگی های کاریزماتیک پیروان او تفسیر کرد و چنین صفات غیر وضعیتی، از رفتارهای مطالعه شده رهبری نتیجه گرفته شده است. کاریزما بودن، صفتی فردی که حاصل جایگاه فرد در سازمان باشد، نیست بلکه ویژگی خاصی است که از رفتارهای رهبر منتج می شود. شاید بتوان گفت که در این زمینه یکی از عمیق ترین تحقیقات، دسته بندی کانگر و کانانگو است. این دو محقق، اشاره دارند که اگر خصلت کاریزما به رفتارهای مشاهده شده از افراد بستگی دارد، پس یک سری مؤلفه های رفتاری وجود دارد که مسئول این صفات هستند. آنها، به بررسی این مؤلفه ها پرداخته و ویژگی ها و صفات رهبری را در قالب این دسته بندی ارائه کردند. جدول صفحات بعد، فهرستی از مؤلفه های رفتاری قابل تمیز از رهبری کاریزماتیک را به نمایش گذاشته است. این مؤلفه ها به هم پیوسته بوده و وجود یا عدم و نیز شدت آنها در رهبران، متفاوت است. نتایج مؤلفه های رفتاری تحقیقات نشان می دهند که:

مؤلفه های رفتاری رهبری کاریزماتیک با یکدیگر رابطه داشته و یک گروه را با یکدیگر تشکیل می دهند. رهبران، وقتی کاریزماتیک هستند که چشم اندازهای آنان بسیار متضاد با وضعیت کنونی باشد، ولی در عین حال باید برای پیروان آزادی عمل وجود داشته باشد که آن را بپذیرند یا نه. رهبران کاریزماتیک، ممکن است ریسک های شخصی بالا را بپذیرند و هزینه های بالایی را متحمل شوند و از خود گذشتگی کنند تا به اهداف مشترک برسند. رهبران کاریزماتیک، مهارت خود را در فراتر رفتن از نظام موجود از

طریق به کار بردن ابزارهای نامتعارف و استثنایی به اثبات می‌رسانند. رهبران کاریزماتیک، رفتارهایی را که بدیع و غیر عادی اند به کار می‌برند و ریسک‌های شخصی‌ای را انجام می‌دهند که به احتمال زیاد به منافع شخصی آنها ضرر می‌زند.

رهبران کاریزماتیک، ارزیابی دقیقی از منابع محیطی خود دارند و درک می‌کنند که محدودیت‌ها در تعیین یا فهم آنها از چشم‌اندازها تأثیر می‌گذارند. وقتی محدودیت‌ها و فشار منابع محیطی برای رهبران کاریزماتیک مثبت است، آنها راهبردهای ابتکاری خود را به کار می‌گیرند. رهبر کاریزماتیک، وضعیت حاضر را به عنوان وضعیتی منفی و طاقت‌فرسا و اهداف آینده را به عنوان جایگزینی جذاب‌تر و قابل‌حصول توصیف می‌کند. رهبران کاریزماتیک، انگیزه‌های خود را به روشنی بیان می‌کنند تا بتوانند از طریق رفتار جسورانه و اظهار اعتماد به نفس، تخصص، نامتعارف بودن و نگرانی در مورد نیازهای پیروان، رهبری کنند.

مؤلفه‌های رهبری کاریزماتیک

نتیجه‌گیری

با توجه به مطالبی که ارائه شد، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که رهبری کاریزماتیک، خصوصیتی نیست که به صورت ذاتی در تمامی افراد وجود داشته باشد و یا به بیانی دیگر، تمامی انسان‌ها واجد این قابلیت باشند. خصوصیت کاریزماتیک، همیشه همراه فرد نیست و همگان نمی‌توانند فردی را به عنوان رهبر کاریزماتیک بپذیرند. در مرحله اول، عواملی وجود دارند که باعث ایجاد و ظهور کاریزمای می‌شوند. در مرحله بعد، عواملی وجود دارند که در ثبات، شدت و ضعف صفت کاریزمای در رهبر مؤثر هستند. نکته مهم این است که کاریزماتیک بودن، خصوصیتی است که در واقع از سوی پیروان به رهبران اعطا می‌شود. کاریزمای بودن خصیصه‌ای است که به رفتارهای مشاهده شده از رهبر بستگی دارد. مجموعه‌ای از مؤلفه‌های رفتاری در رهبر وجود دارد که علت ظهور صفات کاریزماتیک در وی می‌شوند. با توجه به این نتیجه‌گیری، می‌توان این صفات را شناسایی کرده و حتی آنها را در افرادی دیگر که از قابلیت ذاتی برخوردارند، پرورش داد. (البته بعضی از عوامل، فاکتورها و مؤلفه‌ها فوق‌در حد و مرز سازمانی بوده و یا قوای تحت امر رهبری مصداق دارد که نشان می‌دهد، شخصی که چنین تجربه و پختگی و سررشته داشتن از این مکتب‌ها و روش‌های رهبری و مدیریتی آن‌ها داشته باشد با تصدی رهبری در سطح کشوری و یا فراسوی آن، قابلیت لازم بیشتری دارد و این موضوع در سبک‌های رهبری‌های ممتاز کشورهای توسعه‌یافته و با الزام با سنین بالاتر و تحدید حدود نکردن سن برای رهبری، روسای جمهور و خبرگان میان‌رشته‌ای حوزه و شاگرد و استادی‌های لازم، امری مسلم گردیده و آگاهی به کلیات

حکمرانی و آنهم ، منحصرأ در بعد فقهه و تشریحی ، ناکافی به مقصود و اهداف دربرگیرنده رهبری است
(مؤلف)

<http://system.parsiblog.com/>

روح الله تولایی

منابع:

۱. رابینز، استیفن پی (۱۳۸۳)، رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی

۲. رضائیان، علی (۱۳۸۲)، مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران: سمت

۳. Conger, Jay.A & Kanungo, Rabindra.N; Toward a Behavioral Theory of Charismatics Leadership in Organizational Settings; Academy of Management Review Vol. ۱۲ (No. ۴), PP. ۶۳۷-۶۴۷.

۴. Dulewicz.V & Higgs, M, J (۲۰۰۳). Design of a New Instrument to Assess leadership Dimensions and Styles

بررسی شخصیت ذاتی رهبری و موقعیت های بارز در حکمرانی رهبر

رهبر نظام بین شخصیت ذات خود و با علم به حقیقی بودن آن و موقعیت هائی که در کشور بروز کرده است مغایرت و تنافر هائی حس میکند ، گویا بروز این جریان های و طیف های مغایر ، مانع و بازدارنده بوده و عوامل پشتیبان کننده را نیز سست کرده و یا خلل ایجاد میکند ، محققان رهبری و مدیریت پس از تحقیقات لازم چهار عامل زیر ، دلیل این تفاوت و غیر متقارن تشخیص داده اند (صفحه 80 کتاب رهبری اثر بخش از فرد فیدلر با ترجمه سهراب خلیلی)

1. خود مختاری فردی یت توانایی فردی در بکار بردن مسنولیت ، استقلال رای و خلاقیت فردی
2. درجه تاثیر بر ساختار جایگاه رهبری ، بطوریکه هدف ها و روش ها و نوع تصمیم گیری های تغییر میدهد
3. آنچه که کارگزاران بابت حقوق و پاداش دریافت میکنند قانع کننده بیست و مرتباً اعلام شده و موضع گرفته میشود
4. ملاحظه کاری ، مماشات ، رها شدگی ، آسان نگری و تفاوت در حمایت و ترغیب در بین پیروان

به عقیده این مولف عامل متنافر و مخالف بیش از این عوامل یاد شده است ، این عوامل یاد شده بیشتر مکانیکی و از جنس مکانیزیم ها بوده که در نظام حاکمیتی بصورت ارگانیک وروتین (routine) در آمده و به روش های اداری خشک و رسمی و بی روح تبدیل شده است ، حقوق ها را بیشتر کنید ، تورم بیشتر شده و احتمالاً گرانی ناشی از این پاداش های غیر علمی و غیر اقتصادی ، موقعیت های کشور از نظر ابعاد تنافر ؛ بیشتر منعکس میکند ، رابطه رهبری- ملت در بادی امر ، به دلایل عوامل شکل نگرفته است ، فراخاستن دیگری در آرمان ملت بوده که فراسوی عوامل فوق است ، آن جو جذاب و آن چرخش شتاب دار و روبجلو که برای پیشرفت مهیا شده بود و عوامل افتخار ملی را تشکیل میداده است ، تغییر کرده است ، یا مردم اینگونه تصور میکنند ، موضوع به ابعاد ذهنی و تبادلهای به ذهن آدمی بر میگردد، لذا قابل اصلاح است ، دشواری های بوجود آمده است ، ضرورت های مورد غفلت قرار گرفته است ، شیوه های عمل تغییر کرده و از حالت انقلابی به شیوه های اداری و همراه بارشوه خواری و بند و بست های غیر انتظار تبدیل شده است ، که بدون علت نبوده است و علل بروز این تنافرها مورد سوال جدی مردم نیز است .

راه آنها در زمره شروط ممکنات است ، رهبر از مردم می خواهند ، این موضوعات خلاف روند انقلاب را حل کند ، نوع توقع عوض شده است ، مقدار چگالی آن کم و زیاد نشده است ، یعنی یک ثلاثی عینیت یافته که سبک رهبری تخالی ندارد ثلاثی " قدرت کنترل و نظارت ، قدرت رهبری در آرمان های انقلابی ، وجود اقتدار ملی و بین المللی " این ثلاثی در شرایط فعلی تعیین کننده ، پیش رفت یا عقب گرد است ، تمام حرف این است (به جزأ عده ای که می خواهند نظام تخریب کنند و عده آنها زیاد نیست ولی عده آنها زیاد است، خیلی از منابع ضرور را در اختیار دارند -مولف)، ملت در شرایط سخت امروز به عوامل موفقیت ثلاثی فوق فکر میکنند (KF) و حاضرند در این مقام با رهبری ، وارد میدان عمل شوند ، تئوری رهبری در این مورد چیست ؟ ، قدرت عکس و تحکم در رفع این دشواری چقدر است ریال عزم و اراده رهبری در تنظیم تکالیف ملی و ساختار اجتماعی آم چگونه است ، عینیت این ثلاثی ، موضوع مهم و اختصاصی مردم و فرهیختگان جامعه است .

رهبری با زنجیره های پیچیده چپاول گری چه می خواهد بکند ؟

ما اینک با تشکیلات تفکیکی منتسکیوئی و تئوری های سنتی ساخت های آن و مدیریت های مبتنی بر دانش (نه مدیریت مبتنی بر دانش مفید تعالیم 20 و 78 از این مولف) با همان روش مکانیکی و همان ارگانیزم مقوم کار میکنیم دولت و مردم با این ساختار عادت کرده و خوی گرفته اند ، این تشکیلات بمثابة یک سد سکندر در جلوی مردم ایستاده و با مجوز های خاص خودش ، اجازه ورود صادر میکند ، در ساختار خود مانع بهترین راه علاج شناخته نشده است ، بنابراین رفتار مردمی خودکاری را برا شرایط خوب و بد ، سازگار کرده است ، رضایت ساز نیست ، اما چاره ای هم نیست ، یعنی این گونه تصور میشود ، یم مدل

اقتضائی که این بن بست را (نظیر بن بست های دیگر) بشکند ، هنوز تئوریزه نشده است ، دانشگاه و حوزه ، خیلی کار دارند ، مشغول کارهای خودشان هستند ، ساختاری که هست تمّوج ها ، جریانات ، و طیف های دگرگون کننده خود را فعال کرده است (به مقاله این مولف تحت عنوان **طیف های دگرگون کننده مراجعه شود**) و بر مقاومت خود درمقابل نظام موجود ایستادگی میکند ، واقعاً تغییرات جهانی در هر باب مثل رهبری ، مدیریت ، اقتصاد ، سیاست ، هنر و فرهنگ و امور اجتماعی ، چگونه بوقوع پیوسته است ، بحران ها و دشوارنما ها ، نشدن ها تبدیل شده به شدن ها ، به برکت تحریم ، چالش ها و بحران ها (**به تعلیم 74 هزاره چالشها و بحران ها از مولف مراجعه شود**) ، جنگ ها ، شکست ها ، ... باعث نبوغ و خلاقیت و رش و تعالی بشر شده است ، **برای محقق ، مکتشف ، مخترع ، نوآور ، سختی مثل غسل شیرین ، و تنهائی او در خلوت خود و این گونه طرح و برنامه دادن ، عین معیت و انانیت و خود شناسی و هم چیزشناسی و از مهمتر خدا شناسی است ، اقیانوس تنها نیست ، اگر کسی به سرتهی از فکر ناب ، به سراغش برود ، تنها میشود .**

این ماشین میکائیکی و این کالبد زمخت ارگانیک محسوس ، به سادگی دست از سرما برنمیدارد، مدیریت مشارکتی ، با نهادهای مردمی ، و با تغییرات لازم جانشین ، این ساختار شود ، کار جدیدی است بشرط اینکه ، ساختار تغییر کند ، تفاوت های مخالف و گاهی متنافر که قبلاً بیان شده است با این تغییرات دگرگون میشود ، اگر تغییر و تحولی در کار نباشد ، این بن بست وجود داشته و با این تعلل ها و دیر شدن های تئوری انتظار ، همین نظم از موقعیت های مسلط ، ما را با خود می برد ، بکجا ، نمیدانیم ، آینده نگری این رخ دادها ، با تغییرات مقدر دیگری که زایش میکند ، محاسبات آینده نگاری را به نفع خود ش انجام داده و ماشین بعدی نظام را نشان میدهد ، هر روز صبح ، جم و جوشی از نو آغاز میشود ، عده ای با ماشین شخصی در این ترافیک و با بوق های زدن های گوشخراش ، با اتوبوس و قطارهای شهری پر ازدحام ، با موتورسیکلت های چند نشین مند که بین ماشین ها در اتوبان ها و پیراژ میدهند و سروصدای تاکسی ران که هر کجا لازم است می ایستند و مسافر پر یا پیاده میکنند و... همه اینها ، عمدتاً صبحانه خورده با یک سنگک و یا تافتون و کمی پنیر و یا حلوا ارده و... راهی محل ها ، اطاق ، صندلی ها ، و... (یعنی محل خدمت و میز خدمت و...) شده و کمی اینطرف و آنطرف نگاه ، نفسی تازه کرده و خستگی این تحرک عظیم شهری و کوچ و بازار و یا از شهری به شهر دیگر رفتن را از تن زوده ، چای دم کشیده ، صبحانه خورده ، و یا مشغول ورق زدن فایل های میز و یا یک نفر از صف جلوی اداره و.. فراخوان کرده و چه پیش می آید ، ارباب رجوع قبلاً یک آیت الکرسی را زمزمه کرده و اگرش کارش انجام شود ، به فقیر دم کوچه اش ، نذرش اداء میکند. این میشود زندگی. این میشود ، کرامت ارباب رجوع !!.

نظام پزشکی در بحران و ویروس کرنا درخشید ، چیزهای یاد گرفت که بدون این ملکه (کرونا) ممکن نبود ، در شرایط عادی ، انسان حالت راحتی طلبی دارد و بلافاصله میگوید : **نه نمی شود** ، از یک پروفیسور

امریکائی سوال کردند: آیا میشود که انسان پرواز کند ، با اقتدار و شجاعت استادی گفت : نه نمیشود ، فقط مرغان می توانند پرواز کند ، 57 روز بعد ، برادران رایت به آسمان پرواز کردند ، کسی که این سوال طرح کرد ، خبر نوآوری برادران رایت داشت ، ولی این آقای پروفسور مغرور به علم کهنه خودش ، دست از چنین ژست استادی بر نمیدارد ، تا برسد به اینکه ژست صندلی که با امضاء طلائی هم همراه باشد ، شبانه روز در حال پرواز است و شبها با این پرواز ها ، بین کاخ خودش و شهری دیگر با هواپیمای شخصی سیر و سلوک دارد ، کشورهای توسعه یافته این بساط پر هزینه و این دولت های فربه از میان برداشتند که نمونه فراوانی از مشاهده خود در تعالیم آورده ام ، تغییر اقتصاد ممکن است ، می توان ارز 32000 تومان را به 7 تومان و حتی به دوره قاجار رساند ، پول اریش مارک آلمان در سال 1945 معادل هر 5 تریلیون اریش مارک ، یک دلار امریکا بود و سه سال یا تدابیر کنراد ژوگف آدناور ، ارزش یک مارک از دلار امریکا پیشی گرفت و سخت از اینها در ژاپن ، کره ، چین و... اتفاق افتاده است ، مکتب رهبری تغییر و رهبری اقتضائی ، کارش بن بست شکنی است ، چنین رهبری تئوریسن های خبره ای را در اطراف خود دارد ، یعنی کی چی می خواهد ، خواهد شد.

خداوند منان ، وضع من ، مردم ، رهبر و کشور به بصیرت الهیه و ذره بینی علم خدای خود مشاهده کرده و شرط آزمون را بجا می آورد ، اگر قرار بود همه کارها خدا انجام دهد ، پس این اشرف مخلوقات را می خواست چه کند و به در پاسخ فرشتگان ، چه دلیلی بیاورد ، قرآن فرستاد که در آن تدبیر کنیم نه قرائت کنیم ، تا راه و روش های کهنه را دور انداخته و شیوه نوین را بکار بگیریم ، پس قرآن در معرض استفاده می است ، اما اینکه آیا ما استفاده میکنیم یا نه ، آیا ما میتوانیم استفاده کنیم یا نه ، خودش مسئله مهمی است. بله ، قرآن درس را در اختیار ما گذاشته ، هدایت را به ما عرضه کرده ، اما ما کی میتوانیم از این هدایت قرآنی استفاده کنیم؟ هُدَى لِّلْمُتَّقِينَ؛ (۱) وقتی تقوا وجود داشته باشد. وقتی تقوا وجود داشت ، این هدایت به معنای واقعی کلمه و به تمام معنی کلمه در اختیار ما خواهد بود. البته تعبیرات در قرآن مختلف است لکن مرجع همه آنها یکی است؛ اینجا در اول قرآن «هُدَى لِّلْمُتَّقِينَ» است، در یک جا «هُدَى وَ بُشْرَى لِّلْمُؤْمِنِينَ» (۲) است، در یک جا «هُدَى وَ رَحْمَةً لِّقَوْمٍ يُؤْمِنُونَ» (۳) است، در یک جا «هُدَى لِّلْمُسْلِمِينَ» (۴) است، در یک جا «هُدَى لِّلنَّاسِ» است؛ این مراتب مختلف هدایت است: «هُدَى لِّلنَّاسِ» یعنی در اختیار آنها است، میتوانند استفاده کنند، «هُدَى لِّلْمُتَّقِينَ» یا «هُدَى وَ بُشْرَى لِّلْمُؤْمِنِينَ» [هم] مراتب بهره مندی از این هدایت را برای انسانها مشخص میکند. خب این در مورد تقوا که مراتب هدایت نشان داده میشود. اگر مومنی و یا مدعی اسلامی و شیعه ای بخواهد در این هدایت و پنجره باز کردن و راه گشودن ، شک کند ، ایمان به خدا و قرآن ندارد ، یک روز با اخوند معروفی و موثر در بعضی کارها در این کشور درگیر شدم ، من میگفتم که این مملکت طرح و برنامه می خواهد ، اخوند با تمسخر گفت ، این مسخره بازی که راه افتاده است ، چه بدرد می خورد ، بروخر خودت را بران ، که در مقابل این توهین ، سخنانی در مجلس ایراد کردم ، که فرار را برقرار ترجیح داد.

در آیات دیگری، «خشیت» ملاک قرار گرفته است که حالا عرض میکنم مرجع آن هم باز به تقوا است: «إِنَّمَا تُنذِرُ مَنِ اتَّبَعَ الذِّكْرَ وَ خَشِيَ الرَّحْمَنَ الْغَيْبِ فَبَشِيرُهُ بِمَغْفِرَةٍ وَأَجْرٍ كَرِيمٍ» (۵) -در سوره‌ی مبارکه‌ی یاسین- آن کسی میتواند از اِنداز قرآنی استفاده بکند و در جان او اثر بگذارد و دست او را بگیرد و پیش ببرد که دارای خشیت باشد. یا در سوره‌ی مبارکه طه: طه، مَا أَنْزَلْنَا عَلَيْكَ الْقُرْآنَ لِتَشْقَى، إِلَّا تَذَكِرَةً لِمَنْ يَخْشَى. (۶) در قرآن چندین آیه‌ی دیگر هم هست که مربوط به همین خشیت است. خشیت هم صفت اهل تقوا است؛ یعنی وقتی ما تقوا داشته باشیم، خشیت هم به سراغ ما می‌آید که حالا اینجا این آیه‌ی شریفه را من بخوانم: وَ لَقَدْ آتَيْنَا مُوسَى وَ هَارُونَ الْفُرْقَانَ وَ ضِيَاءً وَ ذِكْرًا لِلْمُتَّقِينَ؛ (۷) آنچه به هارون و موسی (علیهم السلام) داده شد، هدایت و ذکر بود برای متقین؛ متقین چه کسانی هستند؟ متقین را قرآن معنا میکند: الَّذِينَ يَخْشَوْنَ رَبَّهُم بِالْغَيْبِ. (۸) پس بنابراین، تقوا و خشیت هم یا همراهند یا اساساً جدا از هم نیستند و تحت یک مفهوم قرار می‌گیرند.

البته خشیت با خوف فرق دارد. خشیت عبارت است از آن حالتی که ناشی از فهم عظمت طرف مقابل است که به انسان دست میدهد؛ به این حالت می‌گویند خشیت. خشیت در مقابل پروردگار عالم ناشی از درک عظمت حضرت حق (جل و علا) است که «إِنَّمَا يَخْشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ»؛ (۹) آن کسانی که معرفتشان بیشتر است، دانایی‌شان بیشتر است، خشیت از پروردگار مال آنها است. البته خطا نشود در فهم معانی خوف و خشیت و این چیزها که به معنای ترساننده بودن ذات مقدس پروردگار فهمیده بشود؛ نه، إِنَّمَا تُنذِرُ مَنِ اتَّبَعَ الذِّكْرَ وَ خَشِيَ الرَّحْمَنَ الْغَيْبِ؛ خشیت هست، اما رحمانیت محفوظ است؛ همان رحمان، آن که مظهر لطف و عنایت به بشر است، خشیت در مقابل او است به خاطر عظمت او. ۲۵/۰۱/۱۴۰۰، (من مولف هرچه خواستم از ذات ربوبی خواستم، بدست اوردم، خداوند ماموران خودش را خودش انتخاب میکند، در سال 1367 که دیدم مملکت با آقازاده‌ها و واسطه‌ها و با کمک دولت چپاول‌گری آغاز کردم، فهمیدم باید به ماموریت از سوی خدا بپردازم از دولت استعفاء کردم و مدت 32 سال، این تعالیم نوشتیم و آن موقع امروز مملکت را مشاهده می‌کردم، خداوند ماموران خود را خودش انتخاب میکند، وگر 350 مقاله و ده‌ها نامه‌ی رساله به بیت فرستادم، صدائی بلند نشد و مثل صدها نفر نیز همینطور عمل کردند، گویا خدا نخواست، وگرنه امر ممکن، برای هر کشوری ممکن است، و خداوند امر تغییر به تغییر خود انسان محول کرده است سوره مبارکه الرعد آیه ۱۱ لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ (۱۱)، برای انسان، مأمورانی است که پی در پی، از پیش رو، و از پشت سرش او را از فرمان خدا [= حوادث غیر حتمی] حفظ می‌کنند؛ (اما) خداوند سرنوشت هیچ قوم (و ملت) را تغییر نمی‌دهد مگر آنکه آنان آنچه را در خودشان است تغییر دهند! و هنگامی که خدا اراده سوئی به قومی (بخاطر اعمالشان) کند،

هیچ چیز مانع آن نخواهد شد؛ و جز خدا، سرپرستی نخواهند داشت!، (در نزد خداوند متعال مانعی وجود ندارد، گاهی خود من مانع هستم، مدعی رفع مانع، خود مانع است، هرکس چه رهبری، چه رئیس جمهور، چه مدیر و چه کارمند باید به خودش تغییر بدهد و از ذات حق مأموریت بگیرد، پنجره ها باز میشود با سعی و تلاش و قدرت ریسک پذیری و اتکال به خالق، یکتا، نشدن ها شدن میشود و اینکه مدعی شویم، ما می توانیم و میشود، یک شعار توخالی پیز دیگری نیست، تغییر یافته ها می توانند، این قدرت و استعداد رایگان نصیب کسی نمی شود با مدرک خریدن نمی شود، با صندلی گردان حل نمی شود، با شهادت طلبی حل میشود، با تغییر در خود حل میشود، این مکتب ماست، این مکتب رهبری است این رمز و رموز محورهای تحول است، آسان به کسی نمی دهند، و آسان از قهرمان آن نمی گیرند، مگر با پاداش شهادت جابجا شود-مولف)

تاثیر دانش های مفید نوین در اثر بخشی رهبری کشور

مدیریت دانش فصلش تمام شده است، مدیریت دانش مفید (تعالیم 20، 48، 66 از این مولف) در حال رشد و نما است، ولی اینک رهبری دانش، باید روی میز کار رهبری رهبران قرار گیرد، رهبری که دستگاه تنوری ساز را در اختیار دارد و در مورد محققانه سخن گفته و حکم صادر میکند، رهبری که در این دستگاه تنوریکال (Theoretical) کاربرد منسوخ شده میکانیکیال (mechanical) و ارگانیزیم (Organism) کهنه را بجای باز آفرینی آنها، آن ها را زیر ذره بین آزمون قرار میدهد، اثری بخشی خود را هزاران بار بیشتر میکند، از مهندسی فرهنگی (به مقالات و همکاری من با دبیرخانه شورای عالی فرهنگی کشور مراجعه شود-مولف) کاری ساخته نشد، چه چیزی را باید مهندسی کنیم، درک آن موقع فعال شد که دیدیم که با فیزیک نمی توان حکومت کرد، با هرمنوتیکی از هزاران اندیشه ای منظومه و با تحلیل های جامع می تواند، نقش آفرینی کرد، رهبر فرضیه ساز و با تاکید روی آزمون فرضیه، نفوذ خود را در میان کسانی افزایش میدهد که آنها ارکان علمی و صاحبان آراء آفرین مردم هستند، سخنان آنان دلیل و علت موجبات و اجابت ها است، موارد ثبوتی رهبری عصر حاضر، دقیقاً منوط و معطوف به رهبری دانش است نه بصرف تایید دانش و مداحی پیرامون دانش که دانش مضر هم زیاد داریم، دانش های منبعث از هوش روباهی زیاد داریم، رهبری دانش که مطمح نظر ماست، یک جوهر ذاتی خاص خودش را دارد که تمایزات آن، در همه امور ملی و فراملی نافذ و اثرگذار مفیدیت است (تعلیم 22 - شعاع نفوذ رهبری از این مولف).

چنین اثر گذاری دانش و رانه رهبری، عوامل قدرتمند، ارزش پول ملی را صیانت میکند، که عامل موجد هزاران عامل کارکردی و رضایت بخشی جامعه در اقتصاد، سیاست، امور اجتماعی، صنعت و غیره است، کارکرد های پول، کارکرد های دیگر را در صف انتظار خود قرار میدهد، این ازدحام های در دستگاه قضاء، در صف های طولانی مرغ و تخم و مرغ، ریشه در ارزش یا بی ارزشی پول ملی دارد

، حل آن تدریجی نیست ، زایل کننده عمر نظام است ، مدت پذیر نیست ، یک شبه هم نیست ، تدبیر علمی می خواهد ، کار بانک مرکزی نیست ، کار آن چاپ اسکناس و افزایش تورم است ، کاردومش ، صدور بخشنامه های مکرر و ارسال و مراسلات الکترونیکی است ، همه اینها در خلاء تئوریک (Theoretical vacuum) رخ میدهد ، اگر دستگاه تئوری حکمرانی از بدو امر براه میافتاد ، امروز از ساختار کهنه اداری کشور خبری نبود (**به نظام تشکیلاتی مولف در سال 1393 و تعالیم 4 تا 9 از مولف مراجعه شود**)
مولف) ، نوسازی یک شهر طرح و برنامه مبتنی بر تفکر سیستمی و تعادل های منطقی در طرح آمایش لازم است (**تعلیم 14 و 33**) وگرنه ماشاها کلان شهری مثل تهران هستیم و جمیع تضادهای علم بشریت را در خود خلق کرده است (**به نامه مفصل این مولف در مورد تضاد ها و تناقض های شهر تهران و خطرات آن به رئیس جمهور وقت مراجعه شود ، به هزاران نامه جواب نداده است و نمره ردی از مردم گرفت مولف**) .

تئوری های جدید نجات بخش هستند ، ارزش رهبری به فرضیه نوین وی است ، این ارزش های متعالی رهبری است که جایگاه حکمرانی را میسازد ، فرضیه منحصر به چند جنبه معدود نیست ، دامنه وسیع ، فقه ، تشریح ، آموزش و پرورش ، علوم و فنون دانشگاهی ، اقتصاد ، سیاست و... را در بر میگرد ، اقتصادپون خیلی درس داده و دانشجو تربیت کرده اند ، خیلی کتاب نوشتند ، نامه نقد منتشر کردند و از اقتصاد منسوخ شده خود ، خیلی دفاع میکنند ، خیلی از این آقایان در حوزه رهبری در دستگاه های اقتصادی دولت و در بانک مرکزی و... جولان میدهند و هل من مزید و فراخوانستن را فریاد میشکند ، من در بیانیه دیگری گفتم ، اگر همه این آقایان با هم جمع شوند ، کاری که لودویک ارهارد ، اقتصاد دان آلمانی و وزیر اقتصاد آدناور صدراعظم آلمان سال 1945 ، انجام داد ، نمی توانند ، این اقتصاد دان با تدابیر و تئوری های اقتضائی در اقتصاد ، آن روز آلمان که تمام کشورش با خاک یکسان شده ، دلار آمریکا را که معادل 5 تریلیون و 400 میلیارد مارک اریش بود ، در مدت سه به مارکی تبدیل کرد که ارز آن از دلار آمریکا افزون شد ، کشوری که نه نفت دارد ، نه گاز دارد ، و نه ، حالا این اقتصادپون ما بیایند طرحی بدهند که دلار 32000 تومان که به سقف قیمت چسبیده است ، در عرض دهسال به دلار 7 تومان برساند ، فی البداهه و بدون تعمق و تئوریزه این خواسته ، یک سری بهانه ، اگر و نگر انشاء میکنند ، مثل همان پروفیسور معروف آمریکائی که میگفت " پرواز کار مرغان است نه آدم ها " (**من با علم النفس کار میکنم ، چهره این پروفیسور را می بینم که در موقع ادای این کلمات مهم و حق بجانب ، رگ گردنش ورم کرده و دماغش به بادکنک تبدیل شده است!!!**) .

این فرق کشورهای موفق و غیر موفق است ، در آمریکا ، دماغ ترامپ و بایدن بیشتر از مغزشان کار میکند ، اینکه آمریکا دارد آخرین نفس های خود را میکشد ، مگر باور میکنند ، غرور در قوای دماغی انسان ، جای هر راه حلی را میگیرد ، ، یکی از من سوال کرد ، مشکلات آمریکا (**به 100 مشکل آمریکا از این**)

مؤلف مراجعه شود) ، آیا راه حل دارد؟ ، گفتم که فرعون بارها با موسی جلسه داشته و از خربیت شیطانی خود پیاده نشده و خود را خدای زمین و آسمان میدانست و کمتر از آن قبول نداشت ، اندرزها و دلایل روشن و معجزات عینی موسی ، نتوانست در مخیله فرعون تغییری حاصل کند ، این جاست که نشدن و نشدن ها ، هیولاهای انسداده است ، نفهمی سران امریکا ، پلیس امریکا ، برده کشی امریکا ، نژاد پرستی امریکا ، هفت تیرهای کشتی آزاد امریکا و... چه موقع یقه امریکا رها میکند، تا بعد ببینند ، که خداوند منان ، چقدر رحیم و بخشنده و نجات دهنده است ، امریکا در مثنی صهیونیستی خودش ، خود را نیاز مند به تغییر و نوآفرینی های تئوریک حکمرانی نمی بیند ، شعاع دید انسانها فرق میکند ، **دیدن افق های دور** ، **کار هر کسی نیست ، آفاق عرفانی ایرانیان پاک و ناب ؛ در کتاب پروفیسور هنرب کربون جداً خواندنی است .**

رهبری در پرتو دانش مفید و نوآفرینی ها تئوریک آن ؛ وارد سیکل جدیدی از رهبری میشود ، که تا حدودی در رهبران ژاپن و چین ملاحظه میشود ، این سیکل شناسی (Cycology) و چرخه های پنهان آن در جامعه ، کار رهبری است ، حوزه رهبری کاری واجب تر از این کار ندارد ، جریان شناسی کار حوزه رهبری اسن نوآوری در اصول و فروع مدرن حکمرانی کار رهبری است نوآوری گرم کن ها ، ابزار های پرتوشناسی پزشکی و واز قبیل ، خلاقیت را از نوعی قراردادهای اجتماعی قرار داده است که درآمد پزشک از ماهی 500 میلیون تومان به چند میلیارد تومان ارتقاء داده است ، البته صاحبان درآمد های بزرگ از خلاقیت ، امروز به یک میلیارد تومان می گویند: **یک تومان** ؛ ماهی 5 تومان درآمد دارند ، خط فقر 9 میلیون است ، یعنی کمتر از 300 دلار امریکا و کمترین حقوق یک کارگر کشور توسعه 5 هزار دلار است یعنی : 125 میلیون تومان ؛ با این ضرب و تقسیم ، و با این خلاقیت ها ، و اینکه 300 تریلیون تومان گیر کی آمده است ؛ در سفره مردم نبوده است ، بدرد کاخ نشین می خورد ، مملکت ، تحت جریان های رسمی و مهلک قرار گرفته است و افتخار کردن به این نوآوری ها خود پول ساز برای اشخاص خاص ، غصه اور و نگران کننده برای حکمرانی کشور است ، حالا اگر یک نفر مثل سپهبد سلیمانی پیدا شود و قانع کند که می تواند ، ریشه داعش را در سوریه ، عراق و لبنان و.. بخشکاند ، جای درنگ نیست ، چون قبلی ها همین ادعا داشتند و زحمت هم کشیدند ، ولی مامور خدا نبودند ، موسی مامور میشود مصر نجات دهد و نجات هم میدهد ، حالا جلوی فرعون است یا یک احمق دیگر ، **خداوند ماموران و قهرمان نجات را خودش انتخاب میکند ؛ این پرستیژ را به هرکس نمیدهد.**

ما باید برای این سیکل های پیچیده ، اول خودمان را تغییر دهیم ، کار امام حسین (ع) کارش تغییر مسیر دادن از مدینه بسوی کربلا است و کار بعدیش تغییر دادن به انسان و ایجاد مکتب نوین حسینی است ، این را هرکس فهمید ، می رود در کنج خانه محقرش و کوخ اش ، کتاب های امام حسین (ع) را ذره ذره می خواند و گه گاه اشکی هم میریزد ، ولی تغییر میکند، جم و جوشی در جوش جریان می باشد که به علوم

وففونی دست می یابد که شایسته ماموریت از سوی خدا میشود ، این خلاقیت است ، این خلیفه خدادر روی زمین است ، این داعیه ذات ربوبی در پاسخ به فرشتگان است ، خیل جمعیت شما گول نزنند ، آمارها تسلی خاطر تان نگرند ، اگر رهبر توانست سکو و پلنفرم این خلاقیت را دایر کند ، جهان را فتح کرده است (به **تعالیم جهانی شدن ایران اسلامی از این مولف مراجعه شود**) ، توامند سازی یعنی چه ؟ سرگرمی است یا حکایت از یک تغییر شگفت و یک فجر جدید ، چل چراغ معرفت و هدایت رهبری (**تعلیم چل چراغ از این مولف**) ، توسل به دانش مفید و نسخ دانش پول سازی کاخ نشینان ، یعنی **ایجاد مکتب رهبری جدید** ، تحولات گسترده در خیلی چیزهای که محکوم به فسخ هستند ریال ظرفیت سازی نوین از علیت تراکمی از آنچه داریم ، توانائی های جدید ، اقتدار جدید و ریل گذاری نوین که شعاع نفوذ جهانی را بوجود می آورد.

قدری دقیق تر مقصودمان را توضیح دهیم ، مدرسه حکمرانی درست کردن ، یک سرگرمی دیگری و برای سرکار آمدن عده ای دیگر مثل الگوی ایرانی و اسلامی (تعلیم 85 و نقد های هزاره از این مولف) و سال ها گذشت و امور مملکت را بهبودی نبخشید و اشتغال سرگرمی پیدا کرد و بعضی ها با اسلام و بعضی نظریات جهانی آشنا شدند و در دانشگاه کرسی بزرگتری تصاحب کردند ؛ این خود بسندگی ها ما به سختی مشغول کرده و از خود و اطرافمان غافل شدیم ، مردم میبینند ، ولی مسئولین در لاک هاوپرده داری خود ، نمی بینند ، این اطوار ها و رفتار را محققان جهان را زیر و رو کردند و از لابلای آت دانش نوظهور خلق کردند ، محققانی که بدنبال گنج جاویدان (**مثل مجموعه 114 تعالیم این مولف**) ، به دست آوردهای خوبی دست یافتند و مقالات کاربردی معتبری را انشاء کردند و منتشر نمودند و حجم وسیعی در کتاب خانه ملی جمع آوری شده و **لاابد برای نسل آینده !!!** ، ما باید از این آموزه و دانش های نوین بهره بگیریم ، جای درنگ نیست ، توسعه کشور معطل ایجاد این سکوی پرتاب موشک های آن است ، زنجیره شناسی کنیم ، عوامل شناسی کنیم ، اقتضائات خود را بشناسیم و بایک هرمنونیک واحد و تغییر دهنده و جامع ، فرامین جدید صادر شود و نظارت علمی آغاز شود ، نمی توان در سیالیت فعلی در کشور ، در سیاست ها ، اقتصاد ، امور اجتماعی و... کار جدی و اثرگذاری برای مردم انجام داد ، بعضی اعتقاد به وجود بن بست هائی در این مورد دارند ، طبیعی است کشتی ایران ، یک روز طوفان زده شده و قضایائی در پی دارد و یک روز در فضای پر ترنم بهاری به سرود و نغمه خوانی مشغول و سرگرمی و خوش خوانی و خوشگذرانی را اقتضا میکند ، **هر دو گول زنده و خبر از مسیر سخت این کشتی در اقیانوس زمینی است .**

جریان مستولی شده بلحاظ درک موجی ، جریانی و طیفی ، معدود است و شناسائی آن بطریق علمی ممکن و پیدا کردن راه حل آسان تر است بلحاظ عوامل مانع از میلیون ها عامل فراتر میرود ، مثل اینست که بایسته های همیاری و صدقه ، بخواهید ، سه دهک 1 تا 3 زیر فقر درآمدی با پول پاشی حل و عقد کنید ، یعنی بر اساس آمار رسمی ، خط فقر 9 میلیون تومان و این سه دهک 24 میلیون نفر یا 6 میلیون خانوار

و هر ماه 9 میلیون تومان که فقط از فقر نجات یابند نه قدرت خرید (PPP) داشته باشد باید در سال بالغ بر 650 هزار میلیارد تومان شده و سه برابر درآمد دولت در بودجه سال 1400 است، هم وعده اش غلط است و هم مشی اش غلط است و هم ریزش این تورم را چند برابر کرده و خط فقر بهمین میزان ارتقاء میدهد، این گونه کارها از اقتضائات اقتصادی نیست، سلیقه ای، غیر علمی و خود موجد بن بست های بزرگتر و مهلک تر میشود، درقبال این کارهای سنتی و بی ثمر، کوهی عظیم از تجربه و دانش مدیریتی و از دانش مفید در حافظه عصر حاضر جمع شده است که هرگونه نوش دارو را در مخزن داروخانه خود دراد، حوزه بایستی تغییر کند و وارد خبرگی میان رشته و فرارشته ای شود، دانشگاه باید درمورد تئوریزه کردن حکمرانی جدید به طراحی و ایجاد و تجهیز پلتفرم آن قیام کند، و آموزه های میدانی را فراهم سازد، صاحبان صنعت، هنر و هنر مندان؛ آموزش و پرورش (تعالیم 43 تا 51 از این مولف) و سایرین در این پلتفرم جامع حکمرانی کشور، هر کس نقش ارزنده خود را ایفا نماید.

هر رهبر باید به این سوال از خود پاسخ قانع کننده اس داشته باشد: " **آن اقدام که بزرگترین و موثرترین و موفق ترین بوده و در بازه ی زمانی قابل انتظار در صف مردمی را ایفاء میکند چیست؟**" بقاء و فنای آن در چسبیت، چه منافی نصیب ملت میکند، کدام مستحقان را به حقوقشان میرساند، از نظر من، هرچه ت انجام شده و یا نشده در کشور، پاسخ این سوال است، اعتراف به شدن ها، یک غرور و خود محوری است و اعتراف به نشدن، یک نوع معزولیت، حالت سومی و خدا پسندی سومی است، و آن تغییر در خود و جامعه و مشی های بازدارنده موجود و پلتفرم جامع دسترسی عموم مردم به آن، این امری شدنی و با اتکال به خداوند متعال، یک پیروزی محسوب میشود، باید ببینیم که رهبر زیر بار رهین کی و یا چه کسان و گرو کش چه گروه های اجتماعی است

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ . المدثر آیه : 38

ترجمه آیت الله مشکینی :

هر کس در گرو کسب خویش است (هر نفسی در برابر واجباتی که باید کسب کند، و محرمانی که کسب نموده در گرو است و چون اول را داد و دوم را زدود رها می شود، این درس قرآن کریم است : **تفسیر المیزان: شرط خلاصی از رهن**

حرف "باء" در "بما" به معنای بای فارسی و یا به معنای "بسبب" است، و یا به معنای "در مقابل" است، و کلمه "رهینه" به معنای رهن و گروگان است، هم چنان که زمخسری در کشاف گفته: کلمه "رهینه" در

آیه "كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ" مؤنث رهین نیست، که کسی خیال کند چون کلمه "نفس" مؤنث است، رهینه نیز مؤنث آمده، چون اگر این منظور هم در کار باشد باز می‌توانست مذکر بیاورد، و بفرماید "بما کسبت رهین" برای اینکه صیغه فعیل در صورتی که به معنای مفعول باشد مذکر و مؤنث در آن یکسان است، هم در مذکر می‌آید و هم در مؤنث، بلکه این کلمه اسمی است به معنای رهن، مثل اینکه کلمه "شتیمة" اسم شتم است، گویا فرموده: "کل نفس بما کسبت رهن" و معنای جمله بنا به گفته وی این است که: "هر نفسی در گرو است، با آنچه که کرده، و یا به سبب آنچه کرده، و یا در مقابل آنچه کرده است." و گویا عنایت در "رهینه شمردن هر نفس" این بوده که خدای تعالی این حق را به گردن خلق دارد که با ایمان و عمل صالح او را بندگی کنند، پس هر نفسی از خلق نزد خدا محفوظ و محبوس است، تا این حق و این دین را بپردازد، حال اگر ایمان آورد و عمل صالح کرد از گرو در آمده آزاد می‌شود، و اگر کفر ورزید و مرتکب جرم شد و با این حال مرد، هم چنان رهین و برای ابد محبوس است، و این یک نوع رهین بودن است، غیر آن نوع دیگر که آیه "كُلُّ امْرِئٍ بِمَا كَسَبَ رَهِيْنٌ" متعرض آن است و ما فرق میان دو نوع رهین بودن را در سوره طور بیان کردیم. گفتیم آیه قبلی انذار را تعمیم می‌داد، این آیه علت آن تعمیم را بیان می‌کند، چون وقتی نفس انسانی رهین کرده‌های خود باشد، قهرا هر نفسی باید از آتش قیامت که او را در صورت مجرم بودن و پیروی حق نکردن در آن حبس می‌کنند دلواپس باشد که، همین دلواپسی تقوی است.

پس بازگشت انسان بخودش برای دادن تغییری است که منبذ آن چنان رهینی نشود که هم خود بسوزد و هم مردم را بسوزاند، و این آیات از مبینات الهی که علم "حکمرانی، رهبری، مدیریت" نیز در آن است، برای تمیز کفر و ایمان از دید شرعی و جنبه‌های عبادی نیست، آن آخوندی که در خیابان بغلی ما در عرض 16 متری یک برج 22 طبقه با مجور کرباسچی (شهر دار وقت) بنا کرده و سه سال عذاب محله بود و ترافیک ایجاد کرده یک عمر عذاب مردم در دنیا و عقبی است، رهنی که نیست که با دعا و ثنا، صدقه و خیرات حل و فصل شده و رفع ترهین شود، و تازه مدعی بود که برای کی و چه کسانی می‌سازد که مشکل صد چندان شده است، کشوری در رهن نفسانیت، با عامل‌های موردی از این بدهی بزرگ خلاص نمیشود، یک خانه در رهن بانک مسکن گذاشتن، تا آخر عمر بهره و سود آن تمام شدنی نیست، رهن کننده مرده است ولی بانک مسکن ول نمی‌کند، این بدهی بزرگ، چون کوه هیمالیا ئی را چگونه میشود اداء کرد، با میثاق مردم و با قراردادهای اجتماعی (کتاب سوم این مولف به عنوان "روح میثاق و قراردادهای اجتماعی" مولف) و اصولاً حکمرانی یک میثاق با قراردادهای حقوق متقابل (رساله ارزشمند حقوق متقبل از امام سجاده (ع)) که منافع فردی و جمعی با ثلاثی "تکلیف، حقوق، ایفای حقوق" تحقق می‌یاد، همه در مقابل هم تکلیف دارند، بزرگ و کوچک ندارد، صدر نشین و مادون نشین ندارد، حق الزحمه هر کس باید روشن باشد، این وظیفه حکمران است، اگر کسی از میوه درختی دزدی کرد، حکمران مسئول کرد، حالا که کشتی را با بارش برده اند، این مسئولیت به ترهین نفسی اضافه شده

واینکه خیلی ها بار امانت حکمرانی واهمه کردند وزیر بار حکمرانی نرفته اند و عطایش را به لقایش ،
(**سیمای رهینه در عقبی**) بخشیدند ، حق داشتند .

آموزش خوب و مفید اثر دارد ، خرید و فروش مدرک برای نمایندگی و یا صندلی یابی از بی توجهی نظام
حکمرانی است ، مردم راه منافع را این جور پیدا میکنند ، بهره وری و آثار آن در تولید ناخالص
ملی ، امری مستحسن ، مفید و اثر بخش است ، بهره کشی از انسان ها توسط کاخ نشینان در
مزارع و باغات و کشت و صنعت بزرگ از اموال مردم ، کفر آمیز و ظلمی بزرگ است ، اینها از
بی توجهی نظام حکمرانی است و...جایی در ایران نرفتم که فاقد این ظلم ها نباشد ، ظلم یک اثر
اقتصادی و فقیر درست کردن دارد ، ولی اثر دیگرش عدم کفایت حکمرانی نظام است ، جریان
و طیف های دگرگون کننده دومی از اولی مصیب بار تراست ، اولی را مردم با ترفند های متعارف
حل کرده و نان به خانه می برند ، ولی در جریان دوم ، وجدان اجتماعی مخدوش شده ، و قابل
ترمیم و وصله کاری نیست ، **قضیه رهینه به مسائل ختم نمی شود ، آثار سوء زیادی دارد که
در حال تزیید است .**

چگونه میتوان اثر بخشی رهبری افزون نمود

باید اقتضائات کار را پیدا کنیم و اساس آن که در تعالیم 114 آمده است به بهبود اثر بخشی رهبری قیام شود،
یکی راه انطباق و ارزیابی بین رهبران موفق دنیا است که باهم مقایسه و آموزه های هم را مبادله کنند ، که
دانشگاه برای این ارزیابی طبیعی ارجح است ، یکی دیگر اینست که حوزه کلیه وصایا ، رسائل و احکام
حکمرانی امام امت(ره) را به شاخص و مناط های فنی تبدیل کرده و به مکانیزیم حکمرانی تبدیل کند و با
یافته های دانشگاه به طرح پلنفرم یاد شده در فوق و در تعالیم 114 واحدی ، بارگذاری کند ، این کا باید با
خبرگان میان رشته ای از حوزه و دانشگاه صورت بگیرد ، پلنفرم یاد شده ، مرکز و کانون این طرح ها
و پروژه های این اقتضائات است ، کار بعدی و توام با بقیه مبادرت به انجام پروژه های یقینی وزیر ساختی
اولویت داری است که برای رفع مشکلات بنیادی کشور در تعلیم مورد بحث قرار گرفته است باید بین
انتظارات رهبری و انتظارات ملی یک تعادل رضایت بخش بوجود بیاید ، و مباحی چرخش جدیدی در کشور
شود و به حل چرخشی (Rotational solution) مدل سازی شود ، ترسیم گرافیکال ، و محاسبات ریاضی
، مشکلی را حل نمی کند ، از مقالات تحقیقاتی محققان و تجربه مشاوران کهنه کار استفاده شود ، بسیج
در بعضی از فعالیت ضربتی و سریع لازم است و الگوهای کشور های ژاپن و چین در این مورد مفید خواهد
بود ، دقت در انتخاب ها و انتصاب ها و وفق آیین حل چرخشی ، الزامی است .

ثلاثی رئیسی " با مردم ، میان مردم ، شنیدن حرف مردم " چقدر دولت را متحول میکند؟

بررسی یکی از 110 محور تحول از این مولف

مثال: محور تحول 26 « انقلاب پولی کشور (پول ملی ایران یکی از 10 پول ارزشمند جهان)

امام علی (ع) و حقوق متقابل مردم و حکومت

علی علیه السلام راه بهتری را نشان میدهد

نویسندگان: محمدهادی معرفت

متن

حق، گونه‌ای سلطه است که دارنده آن، بر طرف دیگر (من علیه الحق) ایجاب تعهد می‌کند و به همین معنا، در قرآن کریم بکار رفته: «و من قُتِلَ مَظْلُوماً فَقَدْ جَعَلْنَا لَوْلِيهِ سُلْطٰناً» (اسراء/ 33) هر که ناروا کشته شود، برای ولیّ وحی حقی قرار دادیم، که طبق آن سلطه یافته، تا قصاص کند یا دیه بگیرد یا عفو کند. و طرف وی مُلْزَم است تا هر چه او تصمیم بگیرد، گردن نهد، مشروط بر آنکه از مرز تعیین شده تجاوز نکند. حق، در فقه و حقوق به همین معنا است، مانند حق الخيار در باب معاملات، که صاحب الخيار، دارای حق فسخ معامله است، یعنی: بر گسستن عقد المعامله یا برقراری آن سلطه دارد، و هر چه او تصمیم بگیرد، طرف معامله باید بپذیرد.

حق و تکلیف

حق همواره منشأ تکلیف است. حق، چون یک‌گونه سلطه است یک امر اضافی محسوب می‌شود که نسبت به طرف اضافه و احياناً طرفین ایجاب تکلیف می‌کند. حق والد بر ولد، تکالیفی را نسبت به پدر بر فرزند ایجاب کرده، و نیز حق ولد بر والد تکالیفی را بر پدر ایجاب نموده است. حقوق متقابل میان شوهر و همسر وظایفی را بر هر یک ایجاب کرده است. حق شفعه، جواز فسخ را برای شفیع (صاحب حق و لزوم قبول را برای طرف (شریک و مشتری جدید) ایجاب نموده است. لذا فرق میان حق و تکلیف آن است که حق، اصل سلطه است و تکلیف، اعمال و وظایف متفرع بر آن. از این رو، اگر از حقوق متقابل مردم و حکومت سخن به میان آید، بدین منظور است که این حقوق، چه وظایفی را بر عهده طرفین واگذار کرده و بایستی انجام دهند! بنابراین، در حقوق متقابل، همانگونه که حق منشأ تکلیف است، همواره قرین تعهد نیز می‌باشد. لذا اگر کسی، حقی بر دیگری دارد، متقابلاً باید خود متعهد باشد تا وظایف برخاسته از حق را که بر عهده دارد کاملاً رعایت کند. لذا حق و تعهد و تکلیف هر سه متلازم یکدیگرند. و اصولاً در حیات

اجتماعی، حق یکطرف وجود ندارد بویژه در جوامعی که بر اساس عدل و حکمت پایه‌ریزی شده، که شاخصه آن، حکومت عدل اسلامی است.

منشأ حق

منشأ حق، می‌تواند فطری و طبیعی (خدادادی) باشد. مانند حق حیات و بهره‌مند شدن از مظاهر طبیعت، تا آنجا که به حقوق دیگران (حال و آینده) تجاوز نشود. و آیه «خَلَقَ لَكُمْ فِي الْأَرْضِ جَمِيعاً» (بقره/ 29) شاید به همین حقیقت اشارت باشد. حق آزادی و حق انتخاب، از همین‌جا نشأت گرفته و هر کس در اصل آفرینش، آزاد آفریده شده و ذاتاً حق انتخاب دارد. اساساً، دین و شریعت آمده تا این حق ذاتی را به انسان‌ها بازگرداند، و آنان را از چنگال اهریمنان انس و جن رها و آزاد سازد. «و يَضَعُ عَنْهُمْ أَصْرَهُمَ وَ الْأَغْلَالَ الَّتِي كَانَتْ عَلَيْهِمْ.» (اعراف/ 157) بارهای گران را که بر آنان تحمیل شده، و بندها را که بر دست و گردن آنان بسته شده، بردارد. نماینده مسلمانان، به رستم فرخزاد گفت: ما آمده‌ایم تا حق انتخاب را که از فرزندش می‌نویسد: «و لا تكن عبد غيرك و قد جعلك ا حراً»)). هیچگاه بنده کس مباش، زیرا که خداوند تو را آزاد آفریده است. منشأ دیگر حق، قراردادی است که قانون، آن را تعیین می‌کند. خواه این قانون، مستند به شرع باشد یا به وضع عقلا و پذیرفته شدگان در هر جامعه. و بیشتر حقوق در روابط اجتماعی، قراردادی است. مانند حقوق خانواده و کارگر و کارفرما و حقوق ناشی از انواع عقود و معاملات و غیره، که حقوق متبادل میان مردم و حکومتها از همین قبیل است. در خطبه 34 حضرت در رابطه با حقوق متقابل امام و امت (حکومت و مردم) می‌فرماید:

«أَيُّهَا النَّاسُ، أَنْ لِي عَلَيْكُمْ حَقًّا وَ لَكُمْ عَلَيَّ حَقٌّ. فَأَمَّا حَقُّكُمْ عَلَيَّ فَالنَّصِيحَةُ لَكُمْ، وَ تَوْفِيرُ فَيْئِكُمْ، وَ تَعْلِيمُكُمْ كَيْ لَا تَجْهَلُوا، وَ تَأْدِيبُكُمْ كَيْمَا تَعْلَمُوا. وَ أَمَّا حَقِّي عَلَيْكُمْ، فَالْوَفَاءُ بِالْبَيْعَةِ، وَ النَّصِيحَةُ فِي الْهَشْدِ وَ الْمَغِيبِ، وَ أَجَابَةُ حِينَ أَدْعُوكُمْ، وَ الطَّاعَةُ حِينَ أَمُرُكُمْ».) در این سخن والاگهر، حقوق متقابل را برای هر یک، چهار حق اساسی می‌شمرد، و نخست حق مردم را بیان می‌دارد. و این خود نوعی بها دادن به حقوق عامه و در اولویت قرار دادن آن است. حضرت می‌فرماید: ای مردم، همانگونه که من بر شما (حقی دارم، شما نیز بر من حق دارید. حق شما بر من آن است که همواره در رهنمودهای خالصانه نسبت به شما بکوشم. و در تأمین رفاه در زندگی همگانی، تمامی وسایل ممکن را فراهم سازم. و در تربیت و تعلیم همگان در سطح گسترده کوتاه نیایم. و در نظارت بر رفتار و کردار شما - بر نهج حق - پیوسته هوشیار و هشداردهنده باشم. و اما حق من بر شما آن است که در پیمان خود نسبت به ولی امر وفادار باشید، و در کاستیها و

ناهمگونیها که أحياناً پیش می‌آید، خالصانه پیش‌قدم شوید، در حضور و غیاب دولتمردان در رفع و تذکر دادن به مسئولین مربوط بکوشید. و دستورات صادره را در تمامی ابعاد سیاستگذاری دولت، با جان و دل پذیرا باشید. و هرگاه - در پیش‌آمدها - فرا خوانده شوید، بی‌درنگ اجابت کنید. در این دو فراز از خطبه، اساسی‌ترین پایه‌های استواری یک حکومت عادل مطرح شده، و اصول حقوق متقابل میان دولت و امت بیان گردیده است:

حقوق مردم بر حکومت

امیر مؤمنان (ع) نخست حقوق ملت را بر دولت برشمرد زیرا در نظام حکومت اسلامی، مردم بر دولت حاکم، حقوقی دارند که دولتمردان متعهدند از عهده آن برآیند. امیر مؤمنان (ع) چهار حق اساسی را بیان می‌دارد:

1. النصحیة لکم (هدایت‌گرایی)

رهنمودهای خالصانه، پدران و حکیمان، بدون جهت‌گیری، که در آنها همهٔ اقشار و آحاد ملت یکسان مد نظر باشند. این بدین معنا است که دولت اسلامی، در سیاستگذاری‌های خود، باید تنها مصالح امت را به‌طور همگانی و بدون تبعیض در نظر بگیرد. گروه‌ها و جناح‌ها و احزاب سیاسی که از توده‌های ملت و از متن جامعه برخاسته‌اند، و همگی در راستای اعلائی کلمه اسلام و تثبیت ارکان نظام و در سوی تأمین مصالح ملی می‌کوشند - البته با شیوه‌ها و روش‌های گوناگون، ولی غیر متضاد - همگی در سیاستگذاری‌های دولت یکسان مد نظر قرار گیرند، هرچند ممکن است اکثریت دولت را اعضای یک جناح یا یک حزب تشکیل دهند، یا متمایل به آن باشند، ولی مقتضای حکمت سلیم و عدل مستقیم آن است که در سیاستگذاری‌ها فراجناحی عمل کنند، تا همسویی و همگونی همگان در پیشرفت اهداف سیاسی حکومت اسلامی به بهترین شکل و با تأیید و پشتوانهٔ مردمی فراهم گردد، و از هرگونه کارشکنی مصون بماند.

2. و توفیر فیکم (فقرزدایی)

حضرت، دومین وظیفه و تعهد دولت در برابر ملت را، تأمین رفاه در زندگی همه مردم می‌شمارد که با ایجاد اشتغال و رونق دادن به کشت و کار و صنعت و تجارت و بالا بردن سطح درآمدها و ریشه‌کن ساختن بیکاری، میسر است. دولت عادل، علاوه بر کوشش در تأمین بودجه لازم برای اداره کشور در

ابعاد مختلف سیاسی، نظامی، فرهنگی و غیره، باید در فراهم ساختن امکانات مورد نیاز برای رشد اقتصادی کشور، با تمام توان بکوشد. امکاناتی را که در گسترش و بهبود کشاورزی مؤثر است، به‌طور گسترده در اختیار کشاورزان قرار دهد، و شرایط لازم برای بهبود بخشیدن به وضع کشاورزی فراهم سازد، و کاستیها را برطرف کند. نه آنکه آنان را - که بیشتر ناآگاه یا مستضعفند - به خودشان واگذار نماید. بلکه باید همواره و بطور مستمر، دولت نظارت کارشناسانه بر پیشرفت کشاورزی داشته باشد. همچنین در بُعد صنعت برای تأسیس کارخانه‌های صنعتی خرد و کلان تا سرحد بی‌نیازی از وارد کردن فرآورده‌های صنعتی مورد نیاز عموم بکوشد. و در بُعد تجارت داخلی و خارجی و جذب سرمایه‌ها و به کار انداختن آنها، و ایجاد توازن بین درآمد عمومی و مصرف، و توزیع عادلانه ثروت و بالا بردن سطح درآمد سرانه آحاد ملت، زیر نظر کارشناسان خبره و دلسوز اقدام نماید. استفاده حکیمانه از ثروت‌های ملی و طبیعی و اندوخته‌های خدادادی، و دادن مجال به مردم در بهره‌برداری از آنها در چارچوب مقررات و زیر نظر مستقیم دولت، از دیگر اقدامات ضروری دولت اسلامی است.

3. و تعلیمکم کی لا تجهلوا (جهل‌زدایی)

سومین وظیفه دولت در برابر ملت، تعلیم و تربیت به‌صورت فراگیر، و فراهم نمودن امکانات پیشرفت به‌سوی مدارج عالیّه دانش و ایجاد پژوهشگاه‌های علمی در تمامی زمینه‌ها. از این‌رو، تعلیم و تربیت در مراحل ابتدایی باید اجباری و فراگیر باشد، سپس راه برای همگان برای رسیدن به مدارج بالا باز باشد. به‌علاوه، امکانات آموزشی برای همگان یکسان فراهم شود، و این وظیفه دولت است، و اگر نهادهای خصوصی در این‌باره اقدام کنند، دولت باید آنان را یاری دهد و شرایط لازم را برایشان فراهم سازد، و با نظارت کامل بر عملکرد آنان، از انحرافشان از خط نظام اسلامی حاکم جلوگیری کند. خلاصه، حق تعلیم یکی از اساسی‌ترین حقوق ملتها بر دولتها است، که در ارتقاء سطح فرهنگی هر ملت نقش عامل اول را ایفا می‌کند. و هرگونه عقب‌افتادگی ملتها معلول بی‌توجهی دولتها به مسائل فرهنگی است. البته این ملتها هستند که باید بجوشند و بخروشند، ولی رهبری و راهبردی صحیح در این جوشش و خروش از نخستین وظایف محوله دولتها است.

4. و تأدیبکم کیما تعملوا (قانون‌گرایی)

اگر تعلیم برای زدودن جهل است «تعلیمکم کی لا تجهلوا»، تأدیب برای استواری در عمل است، «و

تأدیبکم کی تعملوا». این وظیفه دولتمردان است که در سایه ره‌آوردهای علم، مردم را به عمل وا دارد. زیرا دانش، مقدمه و راه وصول به سالم زیستن است. این علم است که آبادانی بوجود می‌آورد، و راه وصول به سعادت حیات را میسور می‌سازد. و هر اندازه که سطح فرهنگ ارتقا یابد، سعادت و رفاه در زندگی بیشتر و بهتر فراهم می‌گردد. و لذا نظام حاکم که عهده‌دار ارتقا سطح فرهنگ مردم است، باید بکوشد تا مردم را به وظایف خویش - در سایه دانش و بینش - هرچه بیشتر آشنا سازد، و به پیروی از راهبرد مدنیت پیشرفته تشویق نماید، و در صورت لزوم الزام و وادار نماید. و تمامی احکام انتظامی اسلام در همین راستا تشریح شده است. و لذا است که امام (ولی امر قائم) در این باره باید تشدید نموده با کمال صلابت، متخلفین را به تسلیم در برابر مقررات وادار. اما ابوجعفر باقر(ع) درباره مردمی که تسلیم مقررات نگردند، می‌فرماید: «أذا ولیناهم ضربناهم بالسوط، فأن انتهوا و ألا ضربناهم بالسيف عليه.» (هر آینه اگر سلطه و قدرت در دست ما بود، کسانی را که تن به مقررات نمی‌دادند، آنان را با تازیانه وادار به تسلیم می‌کردیم، و اگر علاج نمی‌شدند، شمشیر را بکار می‌بردیم. خلاصه، تشدید در اجرای مقررات، یکی از سنگین‌ترین وظایف دولتمردان است، زیرا شانه خالی کردن از مقررات به معنای تجاوز به حقوق دیگران است، و یک‌گونه گردن‌کشی و ستمگری بر مستضعفان به‌شمار می‌رود، که وظیفه خطیر دولت بازستاندن حقوق ستم‌دیدگان از ستمگران است. و در همین راستا است که امیر مؤمنان(ع) می‌فرماید: «و ما أخذنا علی العلماء أن لا یقاروا علی کظة ظالم و لا سغب مظلوم») «خداوند از دانایان پیمان گرفته - تا در صورت قدرت - در مقابل شکمبار ستمگران و بینوایی ستم‌دیدگان خموش نشینند. و اگر خموش نشستند، خود این یک‌گونه سازش با ستمگران است، که خداوند در قرآن، صریحاً آن را نکوهش کرده و پی‌آمد سوء آن را گوشزد کرده است: «و لا تتركوا الی الذین ظلموا فتمسکم النار.» (هود/ 113) هرگز با ستمکاران از در سازش در نیابید که آتش آنان شما را فرا می‌گیرد. جامعه‌ای که دولتمردان آن با توانمندان سازش کنند و حقوق ضایع شده محرومان را نادیده بگیرند، همگی در آتش درماندگی و در هم‌ریختگی اوضاع خواهند سوخت.

حقوق دولت بر ملت

مقابلاً دولت نیز بر مردم حقوقی دارد که نباید کوتاهی شود، وگرنه در نهایت به زیان خودشان تمام می‌شود، زیرا توان دولت در انجام وظایف محوله و برآوردن نیازهای جامعه، به همکاری و همدلی مستقیم مردم بستگی دارد، و به همان اندازه که مردم در همکاری‌های خود نسبت به دولت کوتاهی کنند، به همان اندازه از توان دولت در رابطه با انجام وظایف محوله کاسته می‌شود. این مردمندها باید تمامی امکانات خود را در اختیار دولت خدمتگزار خود بگذارند، تا بتواند خدمات لازمه را انجام دهد. دولت در تمامی ابعاد سیاست‌گذاریها، به یاری و کمک مردمی نیازمند است تا همدردی کنند و همکاری نمایند، و در هر یک از این ابعاد اگر سستی به‌خرج دادند، روند تدبیر دولت در آن بُعد، کند و رو به کاستی می‌رود. در کلام مولا امیر مؤمنان(ع) درباره حقوق دولت بر مردم به چهار امر تأکید شده است:

1. الوفاً بالبيعة (وفاداری به پیمان): مردم در برابر پیمانی که با رهبر بسته‌اند باید وفادار باشند. زیرا با بیعتی که انجام داده‌اند متعهد شده‌اند تا تمامی امکانات خود را در اختیار دولت حاکم قرار دهند و او را در تمامی ابعاد کشورداری یاری رسانند و در هیچ بُعدی که یاری آنان نیاز است کوتاه نیایند. دولت آنگاه قدرتمند است که بالهای نیرومند مردمی تکیه‌گاه او باشد. و آیه «و أنفقوا فی سبیلنا و لا تلقوا بأیدیکم ألی التهلکة» (بقره/ 195) به همین حقیقت اشارت دارد. یعنی از هرگونه مساعدت شایسته در راه پیشرفت و اقتدار نظام بکوشید، وگرنه با دست خود، مایه نابودی خود را فراهم کرده‌اید. 2. النصيحة فی المشهد و المغیب: دومین حق دولت بر مردم، خیرخواهی همگان برای دولتمردان، چه در حضور و چه در غیاب آنان. آحاد ملت باید همواره خیرخواه دولتمردان خدمتگزار باشند و چنانچه نقص و کاستی در کارشان یافتند، یا دریافتند که خطری آنان را تهدید می‌کند، مشفقانه با خود آنان در میان بگذارند. البته دولتمردان هم بایستی برای دریافت این نوع گزارشها، راه را برای مردم باز گذارده باشند تا مردم بتوانند مستقیماً گفته خود را با آنان در میان بگذارند، بدین معنی که واسطه‌ها نتوانند پیامهای دریافتی را، آن‌گونه که خود صلاح می‌دانند در اختیار مسؤولان فوق بگذارند. خیرخواهی در حضور و غیاب بدین معنا است که از حالت دوگونگی بپرهیزند، این‌گونه نباشد که در حضور، اظهار اخلاص کرده و در غیاب بی‌تفاوت باشند. مردم، هرگاه به دولتمردان، با این دید بنگرند که افرادی خدمتگزار ملت‌اند و در جهت تأمین مصالح آنان می‌کوشند (البته این دولتمردانند که باید این جهت را عملاً به اثبات رسانده باشند) در این صورت مردم از هرگونه خیرخواهی و تذکرات سازنده دریغ نمی‌ورزند، و همواره در تثبیت و استحکام پایه‌های دولت و نظام حاکم می‌کوشند. مسأله «نصح الأئمة» یکی از مهمترین واجبات عبادی - سیاسی آحاد ملت است که در دستورات اکتید پیامبر اسلام(ص) به آن تصریح شده، می‌فرماید:

سه چیز است که وجدان پاک هر فرد مسلمان از آن فروگذاری نمی‌کند:

- یک: «اخلاص العمل»: خلوص نیت در رفتار و کردار و پاکی عمل و پیوسته خدا را در نظر داشتن.**
دو: «النصيحة لأئمة المسلمين: اندرز پاک و بدور از آرایش، نسبت به مسؤولان روا داشتن.
سه: «اللزوم لجماعتهم»: پیوستن به جمع مؤمنان و علاقه‌مندان به نظام و از آنان کناره نگرفتن .

در همین راستا است که می‌فرماید: «من أصبح و لم يهتم بأمر المسلمین فلیس منهم(«)). هرکه روزانه - و به‌گونه پیوسته - به مسائل جاری و مرتبط با جامعه اسلامی اهتمام نرزد، هرآینه از جرگه مسلمانان بدور است. عبارت «من أصبح» معنای: روزانه و همیشگی را می‌رساند. و بکار بردن «اصبح» می‌رساند که اهتمام ورزیدن به امور مسلمین باید بر همه اندیشه‌های روزانه یک فرد مسلمان مقدم باشد. یعنی: اندیشیدن در مسائل جاری، می‌بایست در صف مقدم همه اندیشه‌های وی باشد. «امور المسلمین» جمع مضاف است

که از نظر مفهوم، فراگیری را می‌رساند. یعنی: اموری که جنبه عمومی داشته باشد و به عامه مسلمانان مرتبط گردد. و به عبارتی دیگر: شؤون عامه، که همان مسائل جاری در سطح عمومی جامعه است، اعم از فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، نظامی و غیره. و این دستور، ضرورت حضور همیشگی آحاد ملت را در صحنه‌های سیاسی - اجتماعی می‌رساند. خلاصه: شعار «مالنا و الدخول فی شؤون السلاطین» ما را چه رسد که در کار شاهان دخالت کنیم، صلاح مملکت خویش خسروان دانند، از القأت دولتهای استکباری است و از منطق اسلام بدور است. 3. و الأجابة حین أذعوکم. هنگام فراخوانی آمادگی کامل خود را نشان دهید.

سومین حق دولت بر ملت، اجابت بدون تعلل است. دولت هرگاه در نیازهای خود بویژه در رفع مشکلات، مردم را به همکاری فرا خواند، باید همگی، هر کس به اندازه وسع و توانایی خود، این دعوت را لیبیک گوید. دولت به‌تنهایی و بدون کمک مردمی نمی‌تواند در رفع مشکلات موفق شود تا آنگاه که آحاد و گروه‌های مردمی، با تمامی توان او را یاری رسانند. و هرگز بهانه‌جویی نکنند و از انجام خدمات محوله سر باز نزنند. همانگونه که بنی‌اسرائیل در برابر فرمان حضرت موسی عذرتراشی کردند و گفتند: «فأذهب أنت و ربک فقاتلاً أنا هاهنا قاعدون» (تو و خدایت در رفع مشکلات بکوشید، ما اینجا آرمیده‌ایم تا آنگاه که راه هموار شد با تو می‌آییم. زیرا سخت از مشکلات پیش آمده هراسیده بودند «ان فیها قوماً جبارین» (گروهی گردنکش در پیش رو داریم) یعنی: مشکلات بسیار دشوار سر راه داریم و ما توان همکاری در رفع آنها را نداریم. و بدین بهانه رسوا، از همکاری با رهبر دلسوز خود حضرت موسی، سر باز زدند.

4. **إطاعت کامل.** بدین معنا: پس از آنکه مردم، دولت را صالح دانستند و با او پیمان بستند، بایستی در تمامی برنامه‌ریزی‌های دولت - که حتماً در جهت تأمین مصالح امت و با مشورت با کارشناسان مردمی و با اخلاص پی‌ریزی شده - فرمانبردار باشند. و هرگونه تعلل در انجام دستورات پذیرفته نیست. حفظ و حراست از نظام در صورتی است که همگان در اجرای آن بکوشند. مردم به دولت مورد پسند خود رأی اعتماد داده‌اند تا در جهت رفاه و سعادت آنان بکوشد، آنگاه شایسته نیست که در اجرای برنامه‌ها وی همکاری نشان ندهند. و اگر خللی دیدند باید تذکر دهند، نه آنکه از انجام آن تعلل ورزند. حفظ نظام ایجاب می‌کند تا تمامی برنامه‌های ارائه شده از جانب دولت خدمتگزار، موبه‌مو اجرا گردد و مردم، کاملاً گردن نهند. نه آنکه به بهانه‌هایی - که غالباً جنبه مصلحت‌اندیشی شخص دارد - شانه خالی کنند و احیاناً بر خلاف مصلحت عامه رفتار کنند، چه رسد به آنکه کارشکنی کنند. از این مسأله مالیات که اگر در اجرای دقیق آن کوتاهی شود، مایه تضعیف دولت می‌گردد و در اجرای برنامه‌های محوله در ابعاد مختلف سیاست‌گذاریها ناتوان گشته، گاه به سقوط انجامد. و مفاد آیه «و أنفقوا فی سبیل ا و لا تلقوا بأیدیکم ألی التهلکه» تذکر همین مطلب بود.

مشورت در دو بُعد «حق و تکلیف»؟

یکی از مهمترین اصول مطرح شده در سیاست اسلامی، اصل مشورت است که در دو بعد حق و تکلیف مورد توجه است: مشورت، در رابطه با دولتمردان یک تکلیف است که در تمامی سیاستگذاران بایستی راه مشورت را بپویند. دور رابطه با مردم یک حق است که باید طرف مشورت قرار گیرند. این، حق مردم است که دولت، در تمامی سیاستگذاران با آنان در میان گذارد، و نهادهای طرف مشورت و نیز کارشناسان مربوطه که در ابعاد مختلف کشورداری، طرف مشورت قرار می‌گیرند، باید مردمی و از متن جامعه و برگزیدگان انتخابی مردم باشند. در آیه شریفه می‌فرماید: «فبما رحمة من ا لنت لهم، و لو كنت فظاً غليظ القلب لا نفصوا من حولك فاعف عنهم و استغفر لهم، و شاورهم في الأمر، فأذا عزمت فتوكل على ا أن ا يحب المتوكلين.» در این آیه، بر سه امر تأکید شده است:

1. روش ملایمت و ملاطفت در پیش گرفتن و دوری از هرگونه بدخویی و غلظت، که پایه و اساس جذب نیروهای مردمی و جلوگیری از یأس و طرد آنان می‌گردد.
2. چشم‌پوشی مستمر از نارواییهایی که احیاناً از برخی سر می‌زند. حضور همیشگی مردمی، نیرومندترین پشتوانه استواری نظام حاکم است. در عبارت «و شاورهم فی الأمر» سه جهت مورد توجه است:

1. مخاطب در این دستور، شخص پیامبر به‌عنوان زعيم سياسی امت است. پیامبر اکرم(ص) دارای سه شخصیت است: شخصیت حقیقی خاص و با عنوان یکی از افراد برجسته جامعه که از بران زندگی خاصی در جامعه خود برخوردار بود، ولی دارای هیچ سیمتی نبود. دوم، شخصیتی که دارای مقام نبوت بود، و مرجعیت تشریح را در عرصه شریعت بر عهده داشت. سوم، شخصیتی که در عرصه سیاست، مقام زعامت را عهده‌دار بود. اکنون در این دستور (در آیه کریمه) شخصیت سوم پیامبر مورد خطاب است. پیامبر، به‌عنوان: زعيم سياسی، دستور دارد تا پیوسته با مردم به مشورت نشیند، و در تصمیم‌گیریها در عرصه‌های سیاستگذاری، با مردم در تماس باشد و با آنان مشورت کند. از این‌رو این دستور، مخصوص شخص وی نیست، بلکه عنوان زعامت سیاسی او مورد خطاب است و فراگیر خواهد بود، هرکه در هر پست و مقامی، مسؤولیت سیاستگذاری کشور را بر عهده داشته باشد، مشمول این خطاب خواهد بود. آیه «و أمرهم شوری بینهم» (شوری/ 38) در اموری که مرتبط به شؤون عامه است (أمرهم) با مشورت انجام می‌دهند و این، وصفی است که به‌صورت «اخبار» در آمده، و حتمیت آن را می‌رساند.

2و مرجع ضمیر جمع (و شاورهم) مردمند که می‌بایست طرف مشورت قرار گیرند. مستقیماً، آنگاه که مسأله به آرای عمومی گذارده می‌شود. یا غیر مستقیم، آنگاه که برگزیدگان مردم (انتخاب شدگان از جانب مردم) طرف مشورت قرار می‌گیرند. در وصیت پیامبر (ص) به امیر مؤمنان (ع) بر همین مطلب تاکید شده است: موقعی که سوره نصر نازل گردید و پایان دوران رسالت را اعلام کرد، امیر مؤمنان از پیامبر می‌پرسد: در پیش آمده‌ها که رهگشایی از کتاب و سنت در آن یافت نشود، چه باید کرد؟ پیامبر می‌فرماید: آن را با جمع مؤمنین متعهد در میان گذارید «اجعلوه شوری بین المؤمنین» یا «تجعلونه شوری بین العابدین من المؤمنین»». با جمع شایستگان (افراد با اخلاص و دارای تعهد ایمانی) به مشورت بنشینید. سپس می‌فرماید: «و لا تقضونه برأی خاصة»: هرگز با یک رأی خاص، درباره مسائل مرتبط با جامعه، تصمیم نگیرید. و مقصود را «رأی خاص»: رأی فرد، رأی یک جناح یا حزب یا صنف که جنبه همگانی ندارد. و در روایتی دیگر: «و لا تقصرونه بأمر خاصة» یعنی: این دستور را در تمامی موارد اجرا دارید و به عبارتی: در تمامی پیش آمده‌ها و مسائل مرتبط با سیاست عامه، راه مشورت را پیشه کنید. 3. مقصود از «أمر»، به قرینه سیاق، سیاست‌گذاریهای مرتبط به شؤون عامه است. زیرا هرگاه مخاطب به خطاب «و شاورهم» شخصیت سیاسی پیامبر اکرم باشد، می‌بایستی مورد تکلیف نیز مسائل سیاسی باشد، چون عنوان موضوع، خود تعیین‌کننده مفهوم، و محدوده تکلیف را مشخص می‌سازد. مثلاً اگر به فقهی گفتند: راه احتیاط پیشه گیر، بدان معنا است که در مقام استنباط احکام فقهی و افتاء، با دقت و احتیاط کامل رفتار کن. و این دستور به کارهای دیگر وی ارتباطی ندارد. علاوه، الف و لام در «فی الأمر» اشاره به معهود است، که نمی‌تواند امر نبوت باشد، بلکه امر رفتاری و رهبری - برای پیشرفت و رسیدن به هدف - مقصود است، که همان سیاست‌گذاریهای کلی در پیشبرد سیاست رهبری می‌باشد. و آیه «و أمرهم شوری بینهم» نیز همین مطلب را می‌رساند. زیرا «أمر» مضاف به جمع، همان سیاست کلی و مرتبط به شؤون عامه است.

مشورت چگونه انجام گیرد؟

موضوعاتی که متعلق احکام شرع قرار می‌گیرند، اگر درباره آنها تبیینی از جانب شارع ارائه نشده باشد ناگزیر، تشخیص محتوایی و محدوده مفهوم آن، به فهم متعارف (عُرف) واگذار شده است. و مقصود از عرف: شیوة متعارف عقلایی است. درباره «مشورت جمعی» دستورات اکید داده شده است، ولی در چگونگی آن و چگونه انجام گیرد و چگونه از آن بهره گرفته شود، تبیین نشده و لذا بایستی به شیوه متعارف عقلای جهان رجوع کرد. شیوه متعارف چنین است که با جمع شایستگان می‌نشینند و آنچه که رأی اکثریت قاطع باشد، قابل اجرا می‌دانند. شریعت اسلام هم جز این نگفته، و نسبت به این شیوه عقلایی رَدع

و منعی نکرده و در نتیجه، آن را پذیرفته است. همین شیوه را پیامبر اکرم، در تمامی مشورتها پیروی می‌نمود. «و لقد كان لكم في رسولنا أسوةً حسنة.» (احزاب/ 21) پیروی از روش پیامبر در اصول سیاستمداری فریضه است.

تبیین آیه شُور:

آیه «و أمرهم شوری بینهم» روش است که نحوه مشورت متعارف منظور است. و اما آیه: «و شاورهم فی الأمر فإذا عزم فتوکل علی ا.» ابتدا، دستور مشورت داده است و سپس در مقام اجرا و تنفیذ، دستور توکل بر خدا داده شده است. در اینجا برخی در تفسیر آیه، گمان برده‌اند که مشورت، برای روشن شدن مقام مسؤول است، ولی تصمیم نهایی با خود او است هر چند برخلاف نظر مشاوران باشد! اینان با در نظر گرفتن مورد آیه، یک‌گونه عصمت از خطا قائل شده‌اند. حال آنکه آیه نخست که به‌طور مطلق دستور مشورت می‌دهد، شامل مورد بحث در این آیه نیز می‌شود، زیرا رهبر نیز از جمله مؤمنانی است که در کارهای مربوط به مقام مسؤولیت خویش، باید راه مشورت را پیش گیرد و نمی‌تواند مفاد این آیه، یک حالت استثنایی باشد. ظاهر آیه نیز همین معنا را ایفاد می‌کند که در مقام تنفیذ (تنفیذ رأی اکثریت) دغدغه به خود راه مده، و بر خداوند تکیه داشته باش که ضامن سلامتی راه است. خداوند، به پیامبرش و هر مقام مسؤول، این اطمینان را می‌دهد که اگر روال کار، طبق متعارف باشد و بر شیوه عقل‌پسند رفتار شود، سلامت آن تضمین شده است و او است که هر که بر راه مستقیم حرکت کند، او را به هدف مقصود، به سلامت برساند. مصلحت نیز ایجاب می‌کند که رهبران - در هر مقام - به آرای شایستگان احترام نهند.

از دیدگاه روایات

از دیدگاه روایات نیز تاکید شده که سزاوار نیست از رأی صاحب‌نظران تخلف شود - امام ابو جعفر باقر (ع) فرمود: «قیل لرسول (ص): ما الحزم؟ قال: مشاوره نوبی الرأی و اتباعهم.» (از پیامبر اکرم پرسیده شد: حزم (استواری در تصمیم) چیست؟ فرمود: مشورت با صاحب‌نظران و پیروی از آنان! لذا مولا امیر مؤمنان می‌فرماید: «الخلاف یهدم الرأی.» (مأئده/ 24) مخالفت با صاحب‌نظران مایه تباهی رأی تصمیم‌گیرنده است. در همین راستا، پیامبر نیز می‌فرماید: «الحزم أن تستشير ذا الرأی و تطیع أمره. قال: إذا أشار عليك العالق الناصح فاقبل، و أياك و الخلاف عليهم، فأن فيه الهلاك.» (استواری در تصمیم‌گیریها آنگاه است که با صاحب‌نظران به مشورت بنشینی و از صلاح‌دید آنان پیروی کنی. و هر گاه خردمندان دلسوز نظری دادند، زهار تا مخالفت نورزی و آن را بپذیری، زیرا مخالفت با آنان مایه هلاکت

و تباهی عمل است یا فرموده است: «استرشدوا العاقل و لا تعصوه فتندموا».) با خردمندان به کنکاش بنشینید و با آنان مخالفت نوزید که پشیمانی در پی دارد. روایات در این زمینه فراوان است و از هرگونه مخالفت با صاحب نظران شایسته، بر حذر داشته است. و این دستورات، شامل همه مقامات مسؤول می‌گردد، و دلیلی بر استثنای وجود ندارد، و معقول هم نیست. و لذا است که امام صادق (ع) می‌فرماید: «لا یطمعن القلیل التجربة، المعجبُ برأیه فی رئاسه».) هرگز کسی که پیشینه آزمودگی ندارد و شیفته رأی خویشتن است، در پی رسیدن به ریاست نباشد.

با چه کسی مشورت شود؟

در وصیت پیامبر به امیر مؤمنان گذشت: «اجعلوه شوری بین المؤمنین».) یا «تجعلونه شوری بین العابدین من المؤمنین».) طرف مشورت باید از تعهد ایمانی برخوردار باشد. در روایات، علاوه بر کارشناسی، خردمندی و حسن نیت، پارسایی و خداترسی نیز شرط شده است. مولا امیر مؤمنان می‌فرماید: «شاور فی حدیثک الذین یخافون ا.».) امام صادق به سفیان ثوری می‌فرماید: «و شاورهم فی امرک الذین یخشون ا عزوجل».) نیز می‌فرماید: «استشر العاقل من الرجال الورع، فأنه لا یأمر الا بخیر. و ایاک و الخلاف، فأن خلاف الورع العاقل، مفسدة فی الدین و الدنیا».) با فرزندگان پارسا به کنکاش بنشین، زیرا جز به نیکی و صلاح دستور نمی‌دهند، زهار تا با رأی آنان مخالفت نوزی که دین و دنیای خود را تباه ساخته‌ای! خلاصه، اوصافی که مشورت‌شونده را شایسته می‌سازد، عقل، ایمان، ورع، نصح و تعهد. علاوه بر کارشناسی مربوطه است. مولا امیر مؤمنان (ع) می‌فرماید: «أفضل من شاورت ذو التجارب.».) بهترین کسانی که می‌توانند طرف مشورت قرار گیرند صاحبان تجربه‌اند.

فایده مشورت

فایده مشورت و پیروی از آن، در آن است که در صورت رسیدن به صواب، موجب ستایش است، و در صورت خطا، عذری موجه و مقبول. امام موسی بن جعفر (ع) می‌فرماید: «من استشار لم یعدم عند الصواب مادحاً، و عند الخطأ عاذراً.».) هر که با مشورت کاری انجام دهد، اگر درست آید، کار او ستوده است. و اگر نادرست آید، جای نکوهش نیست و معذور خواهد بود. و در سایه مشورت است که نظر صائب بدست می‌آید. مولا امیر مؤمنان می‌فرماید: «اضربوا بعض الرأی ببعض یتولدینه الصواب».) اندیشه‌ها را با یکدیگر بسنجید تا رأی صواب از آن آشکار گردد. لذا مقتضای خرد است که رهبران، در تمامی

سیاستگذارها، از راه مشورت با کارشناسان شایسته اقدام کنند، که به صواب نزدیکتر و مایه ستایش است. و در صورت خطا، عذر موجه و قابل قبولی است. و هرگز مورد ملامت قرار نخواهند گرفت. از این رو، کار با مشورت هرگز پشیمانی ندارد. پیامبر اکرم (ص) به مولا امیر مؤمنان (ع) می‌فرماید: «یا علی، ما حار من استخار، و لا ندم من استشار» (ع). هرگز سرگردان نخواهد ماند کسی که از خداوند درخواست رهنمود کند. و هرگز پشیمان نمی‌گردد کسی که کاری را با مشورت انجام دهد!

اعتبار رأی اکثریت

در حکومت دینی مردمی و به تعبیر امروز، جمهوری اسلامی، حق مردم است که در اداره نظام سهیم باشند و آراء آنان محترم شمرده شود، خواه در سطح عموم یا نهادهای برخاسته از متن جامعه و با گزینش مردم. مولا امیر مؤمنان، در این باره تأکید فراوان دارد: می‌فرماید: «و الزموا السواد الأعظم، فأن یداً علی الجماعة» (ع). با انبوه مردم همگام باشید، زیرا دست عنایت الهی بر سر انبوه ملت است. نیز می‌فرماید: «الزموا ما عقد علیه حبل الجماعة» (ع). به آنچه بافت انبوه امت بر آن است، چنگ زنید. آیه «و اعتصموا بحبل جمیعاً و لا تفرقوا» (آل عمران/ 102) و نیز به همین حقیقت اشارت دارد: به ریسمان ناگسستی الهی چنگ زنید و از هم پراکنده نگردید. نهی در «و لا تفرقوا»، به عنوان تبیین و تفریع بر امر «و اعتصموا بحبل جمیعاً» آمده و این می‌رساند که چنگ زدن به ریسمان الهی، همان پیوستن به بافت جماعت امت است. و لذا است که مولا امیر مؤمنان، «حبل الجماعة» را به جای «حبل ا» بکار برده و تفسیر آن به شمار می‌رود. «الزموا ما عقد علیه حبل الجماعة و بنیت علیه ارکان الطاعة» (آل عمران/ 102) در بافت جماعت مسلمین بیبوند، که پایه طاعت و دینداری بر آن استوار است. «و الزموا السواد الأعظم، فأن ا علی الجماعة. و ایاکم و الفرقة، فأن الشاذ للشیطان، كما أن الشاذ من الغنم للذئب» (آل عمران/ 102) با انبوه مردمی همراه باشید، زیرا دست عنایت حق بر سر آنان است. زنهار که از پراکندگی بپرهیزید که نصیب دیو خواهید گشت، همانگونه که گوسفند جدا از گله، نصیب گرگ است. در دستورالعملی که برای مالک اشتر نوشته است آمده: «همواره در سیاست‌گذاریهای راه میانه را برگزین، که به حق نزدیکتر و جوانب عدالت را فراگیرتر است. و بیشتر و بهتر می‌توان، رضایت همگان را فراهم نمود. زیرا ناخشنودی عامه (انبوه امت) همچون سیلی خروشان، خواسته‌های خاصه (نزدیکان) را در هم فرو می‌ریزد، ولی نارضایتی نزدیکان قابل چشم‌پوشی است.» (ع)...

مصونیت جماعت

از دیدگاه آیات و روایات، یک مصونیت جمعی برای انبوه امت لحاظ گردیده است، و به عبارتی آرا عمومی و اکثریت قاطع، از جانب حق، بیمه شده است. آیه اعتصام (آل عمران/ 102) و آیه منع از تنازع (انفال/ 46) و آیات نکوهش از تفرق (روم/ 32، آل عمران/ 105) و اتباع سُبُل (انعام/ 153) و دیگر آیات بر همین امر تاکید دارند، علاوه بر روایات مربوطه: «و الزموا السواد الأعظم...» و «الزموا ما عُقد علیه حبل الجماعة...» که گذشت. این نکته در کلام مولا امیر مؤمنان (ع): «فإن یدا علی الجماعة» قابل توجه است، که دست عنایت حق بر سر جماعت است، یعنی: همای رحمت الهی، تنها بر فراز انبوه مسلمین پر افشان است، و هر که در سایه این رحمت قرار گیرد، از این ریزش بی‌پایان بهره‌مند است، و آن‌که کنار گرفته محروم! پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: «أنا و عدنی فی أمتی، و أجاړهم من ثلاث: لا یعمهم بسنة، و لا یستأصلهم بعدو و لا یجمعهم علی ضلالة» (خداوند، مرا نوید داده که امت اسلامی از سه آفت مصون باشند:

1. هیچ‌گاه قحطی و خشکسالی آنان را فرا نگیرد.

2. هیچ‌گاه دشمن بر گستره قلمرو اسلامی چیره نگردد.

3. هیچ‌گاه بر امر باطلی اتفاق نظر ننمایند.

و مسأله «لا تجتمع أمتی علی ضلال»، واقعیتی است انکارناپذیر که با در نظر گرفتن حکمت الهی و قاعده لطف، کاملاً قابل توجیه است. و اگر برخی از این سخن حق سوء استفاده کرده، راه اشتباه مصداقی را پیموده‌اند، این حاکی از سوء فهم یا سوء نیت آنان می‌باشد. زیرا آنچه را که اینان به‌عنوان «اجماع امت» مطرح کرده‌اند، تنها اجتماع سران چند قبیله، آنهم به شیوه عرب جاهلی بوده، و هرگز سران امت (بزرگان صحابه) و توده مردم در آن نقش نداشته‌اند. و اساساً «جماعت امت»، برگزیدگان امت و مقبول مردمند. ابوجعفر برقی از امام صادق (ع) روایت می‌کند، فرمود: «سئل رسول (ص): من جماعة أمتک؟ فقال: جماعة أمتی أهل الحق و أن قلوباً». و در روایت دیگر آمده: «من جماعة أمتک؟ قال: من كان علی الحق و ان كانوا عشرة» (ع). لذا امام ابوجعفر باقر (ع) می‌فرماید: «أن القلیل من المؤمنین کثیر» (مؤمنان، گرچه اندک باشند بسیارند).

شاخصه «جماعة المؤمنین»

در اینجا ممکن است برخی سوء استفاده کرده، همانند صدر اسلام، جماعت مؤمنین را در همفکران خویش بدانند و بگویند: مقصود از مؤمنان که جماعت امت را تشکیل می‌دهند مائیم! ولی جماعت المؤمنین، شاخصه‌ای دارد که در انبوه امت ایران، در این دوران، به پیروی از رهبر کبیر انقلاب امام راحل قدس سره، عیان گردید و آن، شعار توحید (توحید کلمه و کلمه توحید) «و ندای «وا اسلاما» بود که سر دادند و بر سر این کلمه ایستادند و فداکاریها کردند، تا محبوب پیروزی و مطلوب نهایی خویش (حاکمیت نظام اسلامی) را در بر گرفتند «الذین قالوا ربنا اثم استقاموا تتنزل عليهم الملائكة.» (این شاخصه، هنوز هم در انبوه این ملت پابرجا است و موجب حضورشان در همه صحنه‌ها است، و لایزال پابرجا خواهد ماند «و العاقبة للمتقين.» ولی کسانی که در آن روز و امروز با هدفهای خاص، در پی جناح‌بندی و بر سر قدرت در ستیزند، همانا مصداق بارز «و لا تنازعوا فتفشلوا و تذهب ریحکم» (انفال/ 46) می‌باشند، و از جرگه مؤمنان متعهد و صالحان بیرون. این شاخصه، محدوده جماعه المؤمنین را مشخص می‌سازد: هر که نوای حق‌خواهی نوازد و در جهت عام قدم بردارد، خودی است. و هر که در راستای خویشتن‌خواهی و مصلحت خاص قدم نهد غیر خود است!

اکثریت در قرآن

برخی را گمان بر آن است که قرآن، اکثریت را به‌طور مطلق و در همه موارد، نکوهش کرده است: «و ما وجدنا لأكثرهم من عهد» (اعراف/ 102) بیشترشان را بر سر پیمان خود نیافتیم. «و أكثرهم للحق كارهون» (مومنون/ 7) بیشتریشان، حق را ناخشنود دارند. «و لا تجد أكثرهم شاکرین» (اعراف/ 17) بیشتریشان را، سپاس‌گذار نخواهی یافت. و از این قبیل آیات که در قرآن فراوان است: «و أن تطع أكثر من فی الأرض یضلک عن سبیل..» (انعام/ 116) اگر از بیشترین مردم روی زمین پیروی کنی، تو را از راه خدایی گمراه خواهند ساخت... و چنین نتیجه گرفته‌اند که در منطق قرآن، پیروی از اکثریت مردم - در هر زمینه - همواره گمراه‌کننده است! اما به عقیده ما این برداشت از قرآن، ناظر به کلیه اوضاع و احوال و همه جوامع و در همه موارد نیست. نمی‌توان فرض نمود که منطق قرآن بر آن است که رأ اکثریت، همواره و در هر زمینه، ناصواب و قرین خطا است، و نظر اقلیت همیشه و در هر مورد قرین صواب است. این، با منطق عقل سازگار نیست و به طریق اولی با منطق شرع در تضاد است. مثلاً اگر ولی امر مسلمین به فرماندهی دستور دهد که با مشورت در سازماندهی کارهایش اقدام کند، و طرف مشورت او را ده تن از کارشناسان مربوطه معین سازد، آنگاه به این فرمانده بگوئیم: منطق قرآن بر آن است که اگر هشت تن موافق و دو تن مخالف بودند، بایستی از رأی آن دو تن پیروی کنی، زیرا

«اکثرهم لا یعقلون»!! (مائده/ 103) یا موقعی که اکثریت قاطع مردم ایران - مردمی که دارای رشد سیاسی بالا و بینش و شناخت کامل از اسلام و انقلاب بودند - به ندای امام راحل، لبیک گفته و آری گفتند، بگوئیم: ناصواب گفته‌اند، و آن چند تن شکست خورده از قافله عقب مانده، که لب فرو بستند یا جرأت مخالفت کردند، درست رفته‌اند. به این دلیل که «اکثر الناس لا یعلمون» (اعراف/ 187) یا «اکثرهم للحق کارهون»!!»

نظارت متقابل (دولت از مردم و مردم از دولت)

سازوکار این نظارت متقابل باید در پلتفرم مرکزی تعبیه شود

یکی از مهمترین جوانبی که در تنظیم حیات اجتماعی مسلمین نقش اساسی دارد، جنبهٔ مسؤولیت عمومی و همگانی امت است که به‌عنوان فریضة «امر به معروف و نهی از منکر» مطرح گردیده است. هر فرد مسلمان در محیط نفوذ خود مسؤول سلامت و پاکی آن محیط می‌باشد. هرکس در درجه اول مسؤول پاک زیستن خود «علیکم أنفسکم» (مائده/ 105) خود را دریابید. پاک زیستن اهل و وابستگان خود «قوا أنفسکم و أهلیکم ناراً» خود و بستگان خود را از آتش نگاه دارید. و سپس مسؤول پاک نگاه داشتن جامعه‌ای که در آن زندگی می‌کند «و کذلک جعلناکم أمةً وسطاً لتکوفوا شهداً علی الناس» (بقره/ 143) امت اسلامی، مسؤولیت پاک نگاه داشتن همگان را برعهده دارند. لذا در حدیث آمده است: «کلکم راعٍ و کلکم مسؤول عن رعیتة» همه مسؤولیت سرپرستی دارید و همه نسبت به کسانی که تحت سرپرستی شماستند مسؤول هستید. این مسؤولیت و سرپرستی، ربطی به رتبه و مقام اجتماعی شخص ندارد، و آییناً یک مأمور، مسؤول رفتار امر خویش می‌شود. و لذا همان‌گونه که مسؤولین دست بالا، بر رفتار زیردستان نظارت دارند و مسؤول می‌باشند، همچنین مأمورین زیردست، بر رفتار و کردار و حتی گفتار مسؤولین فوق نظارت داشته، مسؤول اعمال و تصرفات آنان می‌باشند و نبایستی بی‌تفاوت باشند، که این بی‌توجهی در اسلام، جرم محسوب می‌شود. زیرا همین بی‌تفاوتی‌ها موجب گستاخی و زیاده‌روی دست بالا می‌گردد، و جامعهٔ این چنینی، راه فساد را می‌پیماید. توضیح آنکه در ساختار جامعه اسلامی، مسؤولیت‌ها به شکل مخروط از نقطه بالا شروع می‌شود، و همچنین در حال گسترش است تا به پهنای زیر قاعده مخروط منتهی می‌گردد. سپس همین مسؤولیت به حال تصاعدی، از قاعده مخروط به طرف بالا آغاز می‌شود، و هر زیردستی مسؤول رفتار بالادست است تا منتهی شود به رأس مخروط، که مقام رهبری جامعه است. و با این شکل مخروط و مسؤولیت متقابل، تمامی امت، ناظر و شاهد بر اعمال و رفتار همگانند، از بالا به پائین و از پائین به بالا. این مسؤولیت دوجانبه، هرگاه به نحو احسن انجام گیرد، چنین جامعه‌ای همواره در حالت اعتدال و توازن به‌سر می‌برد، و پیوسته سلامت و پاکی خویش را در تمامی مراتب و مراحل نگاه داشته است. با این روش، مسأله «کلکم راعٍ و کلکم مسؤول عن رعیتة» تحقق عینی پیدا کرده است. پیامبر

اکرم(ص) در این زمینه می‌فرماید: «هرگاه مردم، از فریضه امر به معروف و نهی از منکر شانه خالی کنند، آنگاه است که باید انتظار پیش‌آمدهای ناگوار باشند.» (باز می‌فرماید: «هرگاه مردم، امر به معروف و نهی از منکر نموده، در خوبی‌ها و زدودن زشتیها، با یکدیگر همکاری کنند، زندگی خوبی خواهند داشت و هرگاه از این فریضه شانه خالی کنند، برکت از بیان آنان رخت بندد و برخی بر برخی چیره گردند و فریادری نخواهند داشت.») (امام برتر(ع) می‌فرماید: «امر به معروف و نهی از منکر، شیوه انبیا و پیشه صلحا و فریضه بزرگی است که دیگر واجبات بر آن استوار می‌باشد، کسب و کارها حلال، نظام بر طرف و زمین آباد می‌گردد.») (لذا همان‌گونه که مقامات فوق، حق نظارت بر مردم و بر عامه مسؤولیتهای زیردست را دارند، مردم و مسؤولیتهای زیردست حق و وظیفه نظارت بر اعمال و جریانات فوق را دارند. این‌جا است که حق، وظیفه‌زا است، حق نظارت، وظیفه نظارت را ایجاب می‌کند و قابل چشم‌پوشیدن از این حق و اعمال وظیفه نیست. از این‌رو، این یک تکلیف متقابل است که از حق متقابل ناشی شده است. مولا امیر مؤمنان(ع) می‌فرماید: «هرگاه خواص، آشکارا دست به تباهی زدند و انبوه مردم بر آنان نشوریدند، هر دو گروه مستوجب عقوبت خواهند بود.» (از این‌رو، روابط میان مردم و زمامداران در نظام حکومت اسلامی، کاملاً صمیمانه و مستحکم نخواهد بود، هر یک در رفع کاستیها و تکامل یکدیگر می‌کوشند و سعی بر آن دارند تا جامعه، بر صراط مستقیم و با قدمی استوار پیش رود.

بیعت، حق است یا تکلیف؟

در کلام مولا امیر مؤمنان(ع) گذشت که از حقوق دولت بر ملت، وفای به بیعت است «الوفاء بالبیعة». بیعت، پیمانی است که میان زعیم مسؤول و افراد تحت مسؤولیت او بسته می‌شود و یک شیوه عربی و قبائلی است که همچنان در اسلام جریان یافت. بیعت در اسلام جریان یافت با اندکی تغییر (در محتوا نه در شکل)، بویژه از دیدگاه مکتب تشیع: بیعت از این دیدگاه، در دو عهد حضور و غیبت، حالت متفاوت دارد: در عهد حضور، تکلیف محض است و در عصر غیبت، آمیخته‌ای از حق و تکلیف. بیعت‌هایی که پیامبر اکرم(ص) به شیوة قبائلی از مردم می‌گرفت نیز دو گونه بود. 1: بیعت‌هایی که از قبائل عرب و نیز مردم مدینه برای تثبیت پایه‌های نبوت و زعامت خویش گرفت و با آنان پیمان بست، به همان‌گونه نخست متداول در میان عرب بود. با این تفاوت که به ظاهر، آنان را اقتناع می‌نمود تا بپذیرند ولی در واقع، مکلف به پذیرفتن بودند. زیرا او، خود را از جانب خدا، رسول و زعیم و رهبر می‌دانست و سعی بر آن داشت تا به هر شیوه ممکن، موضع خود را نسبت به آنان بقبولاند. پیامبر، وظیفه رسالت خویش را از فرمان «فاصدع بما تؤمر» (حجر/ 94) دریافت کرده بود و مقام زعامت و رهبری را از آیه ولایت «النبی اولى بالمؤمنین من انفسهم.» (احزاب/ 6) بدین معنا که از روز نخست خود را مسؤول و رهبر

مردم در امر دین و دنیا می‌دانست و نیاز او به بیعت مردمی، صرفاً برای کسب قدرت اجرایی و فراهم شدن امکانات در انجام دستورات الهی بود. و مردم از همان اول مکلف بودند تا به رسالت او ایمان بیاورند و به زعامت او گردن نهند «و یسلموا تسلیماً.» (نساء/65) بیعتی از که روز غدیر، برای مؤمنان از مردم گرفت، نیز از همین قبیل است. زیرا طبق دستور «بلغ ما أنزل ألیک من ربک» صریحاً او را بر مقام ولایت امری مسلمانان نصب فرمود و آنگاه بیعت گرفت، و در واقع از آنان پیمان گرفت تا به این فرمان گردن نهند و وفادار باشند. همان وقت که فرمود «فمن کنت مولاه فهذا علی مولاه» فرمان نصب او را اعلام کرد و قضیه، پایان یافته تلقی گردید. لذا مردم در آن هنگام وظیفه داشتند تا مراتب تسلیم خود را در برابر فرمان پیامبر اعلام بدارند که به صورت بیعت و پیمان اعلام گردید. بیعت‌هایی که از گروه‌های مختلف و از مردم مکه پس از فتح بویژه زنان قریش برای تن دادن به احکام شریعت، گرفت، همگی از همین قبیل و با عنوان تکلیف واجب الاتباع بود. 2. بیعت رضوان و بیعت‌های پیاپی که در مواقع مختلف، جنگها و پیش‌آمدها، از صحابه و پیروان خود می‌گرفت، از نوع دوم و پیشنهادی بود. در بیعت رضوان (سال ششم هجری در حدیبیه) پس از آنکه عثمان را فرستاد و باز نیامد، پیامبر آهنگ ستیز با قریش نمود و از همراهان خود که 1400 تن بودند خواست تا ببیند آمادگی دارند یا نه. آنان به جز یک نفر اعلام آمادگی کردند و با او پیمان بستند تا آخرین نفس در رکاب او بجنگند. این نوع بیعت و اخذ پیمان در واقع تأکید بر انجام یک وظیفه شرعی به عنوان واجب کفائی است. در واقع، حق واپس رفتن نداشتند ولی انجام آن، واجب عینی نبود، و در اقدام باید سبقت جویند تا اندازه کفایت. و در تمام دوران حضور، امر بر همین منوال بود، و اگر بیعتی (پیمانی) گرفته می‌شد از این دو نوع تکلیف (عینی یا کفایی) بیرون نبود.

بیعت در عصر غیبت

اما بیعت در عصر غیبت، بار اضافی داشته و در تعیین رهبر نقش دارد. بیعت در عصر غیبت همانند عصر حضور، هر دو نقش پیمان بر: تثبیت پایه‌های حکومت و حضور در صحنه‌های سیاست را ایفا می‌کند، با این تفاوت که در تعیین شخص رهبر نیز سهم است. تعیین رهبر در عصر حضور - طبق دیدگاه مکتب تشیع - با نص خاص است. و این وظیفه مردم است که گردن نهند و امکانات لازم را در اختیار ولی امر قرار دهند. یعنی: در تثبیت پایه‌های حکومت بکوشند و در تمامی صحنه‌های سیاست حضور بالفعل داشته باشند. ولی تعیین رهبر در عصر غیبت از جانب شارع، با توصیف و نص عام است که با گزینش خبرگان امت، تعیین و مشخص می‌گردد. و این گزینش، به معنای بیعت با رهبر انتخابی مردم است که در چارچوب اوصاف ارائه شده از جانب شرع انجام گرفته است. لذا تعیین رهبر بدین‌گونه، تلفیقی از انتصاب و انتخاب. انتصاب با توصیفی عام از جانب شرع. و انتخاب با گزینشی خاص از جانب مردم.

البته این گزینش، در سایه رهنمود شرع انجام می‌گیرد. مردم، به‌وسیله خبرگانشان، واجدین اوصافِ ارائه شده از جانب شرع را شناسایی می‌کنند و شایسته‌تر را برمی‌گزینند. پس آنچه از جانب شرع است رهنمود، و آنچه از جانب مردم است، گزینش. مولا امیر مؤمنان (ع) در این راستا می‌فرماید: «أَنْ أَحَقَّ النَّاسُ بِهَذَا الْأَمْرِ، أَقْوَاهُمْ عَلَيْهِ وَ أَعْلَمُهُمْ بِأَمْرِ فِيهِ.» (حضرت در این گفتار، مردم را مورد خطاب قرار داده و در فرض نبود نص خاص بر تعیین رهبر، آنان را رهنمود می‌کند تا چه کسی را برای رهبری خود برگزینند و چه کسی شایسته این مقام می‌باشد. در این زمینه اوصافی ارائه می‌دهد و می‌فرماید: سزاوارترین مردم برای رهبری امت کسی است که واجد دو صفت اساسی باشد: اولاً - توانایی رهبری در حد بالا. ثانیاً - داناترین مردم به حکم الهی در امر رهبری. «أَحَقُّ» در اینجا به معنای «ذی‌حق» است و مفهوم تفضیلی ندارد. همانند آیه کریمه: «أَفَمَنْ يَهْدِي أَلَى الْحَقِّ أَحَقُّ أَنْ يُتَّبَعَ أَمْ مَنْ لَا يَهْدِي أَلَا أَنْ يُهْدَى فَمَا لَكُمْ كَيْفَ تَحْكُمُونَ» (یونس/ 35) آیا کسی که به‌سوی حق راه می‌برد سزاوارتر است تا از وی پیروی شود، یا آن کس که راه نمی‌داند مگر آنکه او را رهبری کنند. شما را چه می‌شود، چگونه قضاوت می‌کنید؟! «أَحَقُّ» در این آیه، همانند خطبه به‌معنای «ذی‌حق» است، زیرا آن‌که راه نمی‌داند، اساساً شایسته نیست، تا راهبر بر او برتری داشته باشد. و مقصود از «امر» در عبارت «بهذا الأمر»، امر زعامت رهبری امت است. مقصود از وصف نخست «أقواهم علیه» توانایی سیاسی است، یعنی: بینش سیاسی او در امر زعامت و سیاست‌گذاری‌های تدبیری در شؤون مختلف کشورداری، بیش از همه باشد. که این شرط، یک شرط کاملاً عُقْلائی است و هرگز، تعبد و تحمیلی در کار نیست. و مقصود از وصف دوم «أعلمهم بأمر ا فيه» بینش فقهاتی او است تا از دیدگاه‌های شریعت، در رابطه با مسائل سیاسی و سیاستمداری، آگاهی کامل داشته باشد بلکه آگاه‌ترین باشد. و این شرط نیز یک شرط کاملاً طبیعی است. زیرا جامعه مکتبی، خواهان تحقق یافتن آرمان آن مکتب هستند، و کسی را شایسته رهبری خویش می‌دانند که آگاه‌ترین به اصول آن مکتب باشد. در نتیجه، این فرموده امام (ع) رهنمودی است به مردم تا چه کسی را شایسته رهبری بدانند و برگزینند. خطاب، مستقیماً به مردم است، و این می‌رساند که این حق مردم است تا در سایه رهنمودهای شرع، افراد لایق و شایسته را شناسایی کنند و بهترین و شایسته‌ترین را انتخاب کنند. اینجا است که «بیعت» در عصر غیبت، رنگ «حق مردمی» به خود می‌گیرد، و از تکلیف محض می‌گراید.

تَفَقُّدُ از حال کارمندان

یکی از حقوق تکلیف‌زا در حکومت عدل اسلامی، حقی است که کارمندان بر دولت دارند و آن: رسیدگی مستمر به حال و وضع زندگی آنان است. کارمندان دولت، بیشترین و سنگین‌ترین کارها را بر دوش دارند و با پائین‌ترین حقوق. و غالباً غیرمکفی برای تأمین یک زندگی شرافتمندانه در حد معمولی. و همین امر، منشأ بسیاری از مفاسد اداری خواهد گردید. هر کارمندی، به حکم شرافت انسانی، به سه منظور، خود را

آماده می‌کند تا پستی را در دولت بر عهده گیرد: اولاً، برای تأمین زندگی، کار شرافتمندانه انتخاب کرده باشد. ثانیاً، با نظام حاکم، همکاری لازم و در حد توان انجام داده باشد. ثالثاً، خدمتی شایسته به مردم و مراجعه‌کنندگان و در راه تسهیل کار ایشان نموده باشد. این سه ویژگی در هر کارمند شرافتمندی، انگیزه اولیه او را تشکیل می‌دهد. ولی «کاد الفقر أن یكون کفراً» به ما می‌گوید که نیازهای روزافزون، آدمی را بیچاره می‌کند و او را از راه بدر می‌کند. این واقعیت، این حق را به کارمندان می‌دهد که از حالشان تفقد شود و نیازهایشان تا حد ممکن مرتفع گردد. لذا وظیفه دولت و مسؤولان فوق است که به‌طور مستمر، در کنار رسیدگی به نحوه کار مأموران زیردست، به حال و وضع زندگی آنان نیز رسیدگی کنند و در راه سد خَلل و فُرَج اداره کشور بکوشند. بیشتر فساد اداری از آنجا نشأت می‌گیرد که برخی از مراجعه‌کنندگان دَغَل‌باز - که عدد آنان کم نیست - برای پیشرفت کار خود که نوعاً مشکلات قانونی دارد، می‌کوشند تا مأموران دولتی را تطمیع نمایند و از همین نقطه ضعف، سوء استفاده می‌کنند. حضرت می‌فرماید: «همواره و به‌طور مخفیانه، به حال و وضع کارمندان خرد و کلان که در حیطه ولایت خودداری، رسیدگی کن و نیازمندیهای آنان را برآور، باشد تا مورد طمع دغلبازان نگردند.» درباره قاضیان می‌فرماید: «اکثر تعاهد قضائه و افسح له فی البذل ما یُزیل علقته و تقل معه حاجته ألی الناس.» نحوه قضاوت‌های او را همواره بنگر و آنها را به بررسی بگذار. و در بخشش بر او گشاده‌دست باش، چندان که کاستی او در زندگی برطرف شود و نیاز او به مردم کم افتد. و نیز درباره کارمندان می‌فرماید: «أسبغ علیهم الأرزاق، فإن ذلك قوة لهم علی استصلاح أنفسهم و غنی لهم عن تناول ما تحت أیدیهم.» روزی آنان را فراخ دار که فراخی، نیروشان دهد تا در پایداری در اصلاح خویش بکوشند و خود را به تباهی نکنند و دست به اموالی که تحت اختیارشان است نگشایند. آری تنها راه جلوگیری از فساد اداری (رشوه‌خواری و خیانت در بیت‌المال) - پس از ایمان قوی - احساس بی‌نیازی است، و این وظیفه دولت است تا این احساس را در آحاد کارمندان فراهم سازد؛ آشکارا یا پنهان - البته پنهان کارسازتر است - در این راه بکوشد. وگرنه هرگونه تهدید و وعید، با وجود نیاز، کارساز نیست. همانگونه که شاهد هستیم فساد، بیداد می‌کند: «ثم تفقد أعمالهم و ابعث العیون أهل الصدق و الوفا علیهم. فإن تهاؤنک فی السر لأمرهم خدوة لهم علی استعمال الأمانة و الرفق بالرعية؛» پس بر کارهای آنان مراقبت دار و در پنهان کسانی را که راستگو و وفایه‌اند بر آنان بگمار، زیرا این مراقبت پنهانی بیشتر آنان را به پاکی و امانت‌داری وا می‌دارد، و بهتر می‌توان بر مردم مهربانی نمود، یعنی: حسن خدمت نشان داد.»

باز بودن راه برای شکایات (از طریق پلتفرم مرکزی)

یکی‌دیگر از حقوق مبرم مردم بر دولتمردان، باز بودن راه برای شکایات است. مردم، گرفتاریهای

فراوانی دارند که جز از راه عرض نیاز بر دولت‌مردان گشایشی ندارد. و اگر این راه بسته باشد یا موانع فراوانی سر راه باشد، گرفتاریها تراکم و احياناً به انفجار منتهی می‌گردد. مولا امیر مؤمنان (ع) در این زمینه، دو راه حل ارائه کرده:

1. از جانب دولت، کسانی را که مورد اطمینان (دینی - اخلاقی) باشند و به ظاهر شغل رسمی ندارند، بگمارند تا در میان مردم به فحص و جستجو بپردازند و از زوایا و خبایای امور جاری با خبر شوند و کمبودها و کاستیها را - بدون کم و زیاد یا اغراق - بهمراتب فوق ابلاغ دارند. «و تفقد أمور من لا یصل الیک منهم عن تقتمحه العیون و تحقره الرجال، ففرغ لأولئک ثقلت من أهل الخشیة و التواضع، فلیرفع الیک أمورهم، ثم اعمل فیهم بالأعذار الی ا یوم تلقاه» و به کارهای کسانی که به تو دسترسی ندارند بنگر - آنان که در دیده‌ها خوار و بزرگان خوردشان می‌شمارند - کسانی را که مورد اعتماد تویند و خداترس و فروتن باشند، برای تفقد حال آن گروه بگذار تا درخواستهای آنان را - بدون کم و کاست - به تو برسانند.

2. اوقات معینی را به بار عام نشسته، در به روی همه کس گشاده باشد، تا شخصاً با مردم به گفتگو نشسته، گفته‌ها و نیازها را مستقیماً از زبان خودشان بشنود و در فکر چاره‌جویی افتد. می‌فرماید: «واجعل لزومی الحاجات منک قسماً تُفرغُ لهم شخصک و تجلس لهم مجلساً عاماً، فتتواضع فیہ الذی خلقک، و تُفعد عنهم جُنْدک و أعوانک من أحراسک و شُرطک، حتی یُکلمک متکلمهم غیر مُتعتع. فأنی سمعت رسول (ص) یقول فی غیر موطن: «لن تُقدَّس أمة لا یؤخذُ للضعیف فیها حقُّه من القوی غیر متعتع». «ثم احتمل الخرق منهم والعی و نَحَّ عنهم الضیق و الأنف...» (بخشی از وقت خود را خاص کسانی کن که به تو نیاز دارند. خود را برای کار آنان فارغ دار و در نشستی عمومی بنشین و در آن مجلس، برابر خدایی که تو را آفریده فروتن باش و سپاهیان و یاران را که نهبانند یا تو را پاسدار، از آنان بازدار - یعنی: هرگونه دخالتی نکنند - تا سخنگوی آن مردم با تو - به آزادی و بدون واهمه و درماندگی - گفتگو کند. من از رسول خدا بارها شنیدم که می‌فرمود:

"هرگز امتی پاک نخواهد بود که در آن امت - بدون ترس و واهمه - حق ضعیف از قوی بازستانده

شود.» «درشتی و درست سخن نگفتن آنان را تحمل کن (بر خود هموار دار) و تنگخوئی و بزرگ‌بینی را از خود بران...» «نبایستی احتجاب تو از مردم (روی پنهان داشتن) به درازا بکشد، که پنهان شدن والیان از مردم، نموداری از تنگخوئی و ناآگاهی از مجاری امور است. نهان شدن از مردم مایه گسسته شدن و بریده شدن رشته اطلاعات از درون جامعه است، آنگاه است که برخی پیش‌آمدهای بزرگ و خطرناک را، نزد والیان کوچک و بی‌ارج جلوه دهند، و برخی امور کوچک و بی‌ارج را بزرگ. زیباییها

زشت و زشتیها زیبا و باطل در پوشش حق جلوه کند. - که این کارها بر دست خواص و بدور از دید عامه انجام می‌گیرد - همانا والی انسانی است که هرچه را از او پنهان دارند نداند، و حق را نشانه نبود تا بدان راست از دروغ شناخته شود. «...آنگاه خطاب به مالک می‌فرماید: اگر روی از مردم پنهان داشتی، و مردم از حضور نزد تو محروم شدند، یأس بر آنان چیره می‌شود، و چیزی بر تو عرضه نمی‌دارند و درخواستی نمی‌کنند حال آنکه برآوردن نیازهای مردم آسان است و باید به شکایات مردم بررسی و در اجرای عدالت و رضایت مردم بکوشی.» (»)

مالیات (پشتوانه مالی)

دولت مقتدر هخامنشی به خاطر مالیات های سنگین از هم پاشید

یکی از حقوقی که دولت بر مردم دارد، پرداختن مالیات است. مالیات، از اساسی‌ترین پایه‌های تثبیت حکومت و قوام دولت به‌شمار می‌رود. دولت در شؤون مختلف باید سیاستگذاری کند، در بعد نظامی، انتظامی، فرهنگی و غیره که در تمامی این ابعاد به نیروی مالی (هزینه) نیاز دارد، زیرا مال نیرو و قدرتی است که به هر نیروی دیگر قابل تبدیل است «المال طاقة يمكن تحويلها ألى أى قدرة شئت.» دولت در تمامی اداری کشور باید نیرومندی با پشتوانه مالی کافی (بودجه لازم) فراهم می‌شود. و این مردم هستند که باید هرکس به سهم خود در تقویت بنیه دولت و ترمیم کسریهای بودجه بکوشند. لذا است که خداوند می‌فرماید: «و أنفقوا فی سبیل ا و لا تُلْقُوا بِأیدیکم ألى التهلکة.» (بقره/ 195) مقصود از «سبیل» راه خدایی است که همانا تثبیت پایه‌های حکومت عدل اسلامی مقصود می‌باشد که اگر در این راه کوتاهی شود، بی‌گمان دولت ناتوان گشته و در سیاستگذاریها شکست می‌خورد و در نتیجه، پیامد ناگواران دامن‌گیر عموم ملت می‌گردد. آیه تأکید می‌کند و از بذل مال در راه تثبیت پایه‌های حکومت عدل اسلامی دریغ نورزید و خود را - با این دریغ ورزیدن - به تباهی نکشانید، یعنی: موجب نگریدید تا پایه‌های دولت عدل به سستی و شکست گراید. نخستین مالیاتی که به‌طور رسمی در اسلام وضع گردید در دوران خلافت ظاهری مولا امیر مؤمنان (ع) بود که بر هر اسب سواری سالیانه دو دینار و بر اسب مادیات (بارکش) یک دینار، مالیات قرار داد (د). و نیز امام ابو جعفر جواد (ع) در سال 220 به جهت نیاز جامعه تشیع، تنها برای همان سال بر زر و سیم، مالیات (پنج یک) نهاد. در اینجا دو نکته قابل توجه است: اولاً - مالیات در اسلام از احکام اولیه است که صریحاً قرآن، بر آن تأکید دارد و با عنوان «انفاق فی سبیل» مطرح گردیده است و بارزترین مصداق «سبیل»، راهی است که به حاکمیت عدل الهی منتهی شود. احکام اولیه آن است که بر مصالح واقعیه مبتنی باشد، حال اگر این مصالح برای همیشه قابل پیش‌بینی است، احکام مترتبه بر آن، ثابت و دائمی و با حدود و قیود مشخص - برای همیشه - معین (تشریح) می‌گردد. و اگر قابل پیش‌بینی

همیشگی نیست و به شرایط هر زمان بستگی دارد، تشریح آن به نظر و صلاحدید ولی امر همان زمان موکول است تا طبق شرایط روز و متناسب با احوال و اوضاع زمان، حکم کند و دستور دهد، و بدین‌گونه به‌صورت قانون در می‌آید ولی موقت و به مصالح موجود بستگی دارد و قابل تغییر است. لذا فرق این‌گونه احکام اولیه غیرثابت، با احکام ثانویه در همین است که احکام ثانویه جنبه قانونی نمی‌تواند داشته باشد، بلکه منوط به رخدادهای غیرمترتبه است که عجالتاً ولی امر مسلمین، برای جلوگیری از مفاسد مترتبه اصدار حکم متناسب می‌نماید و با رفع ضرورت، خودبه‌خود منتفی می‌گردد. از این‌رو، احکام حکومتی بر دوگونه است: احکامی که طبق مصالح روز به‌صورت قانون و برای تنظیم امور کشور و جامعه صادر می‌گردد و گرچه احتمال تغییر یا تغییر شرایط می‌رود. این‌گونه احکام را احکام اولیه می‌شمیریم گرچه جنبه ثبات ندارد و در معرض تبدیل است. دوم احکامی که به جهت پیشگیری یا رفع رخدادهای غیرمترتبه و به‌عنوان ضرورت صادر می‌گردد، و این نوع احکام را احکام ثانویه می‌نامیم، زیرا مصلحتی ندارد جز رفع ضرورت. ثانیاً - مالیات گرچه به‌طور کلی از همان روز اول تشریح شده است ولی تعیین کم و کیف آن یا اصل اجرا یا عدم اجرای آن، به شرایط روز و مقدار نیاز دولت بستگی دارد، تا با بررسی کارشناسان مربوطه، مقدار و معیار آن به‌گونه‌ای که بر مستمندان فشار وارد نیاید، و بر توانمندان بر حسب توانایی و درآمدهای مقرر گردد. و فرق آن با زکات و خمس در همین است که در زکات، مقدار و نصاب و جنس زکوی و حتی موارد مصرف مشخص گردیده، و خمس، تنها در ارباح مکاسب است و مصرف آن در شؤون خاص مقام امامت است. در صورتی که مصرف مالیات، تأمین بودجه دولت در تمامی زمینه‌های سیاستگذاری می‌باشد.

اصل آزادی

اصل آزادی و آزادمندی از اصول اولیه اسلام است که مولا امیر مؤمنان (ع) بر آن تاکید دارد و عملاً خود رفتار می‌کرد. آزادی به معنای «حق» و «اختیار» و به‌طور کلی «مستقل و مختار بودن شخص در گزینش اعمال خود» است و شامل آزادی عقیده و بیان، آزادی قلم، آزادی اجتماعی، آزادی کار و... می‌گردد. مجموع آزادی‌هایی که افراد یک جامعه از آن بهره‌مند هستند، اصطلاحاً «حقوق» یا «آزادیهای فردی» و یا «حقوق اساسی فرد»، «حقوق عمومی شهروندان»، «حقوق بشر و شهروند» و یا «آزادیهای عمومی» می‌نامند. آزادی عمومی عبارت از حقوقی است که نوع استقلال و خودسامانی در زمینه‌های مختلف زندگی اجتماعی برای افراد تأمین می‌کند و این حقوق، از لحاظ رشد شخصیت انسانی ضروری شناخته شده است. آزادی حقوقی، زاینده و نتیجه مستقیم آزادی تکوینی است. همان‌گونه که اصل طهارت (ظاهری) از طهارت ذاتی (واقعی) در آفرینش ناشی شده، آزادی در حقوق نیز، از آزادی در آفرینش

سرچشمه گرفته است. آری اصل آزادی، ریشه در آفرینش داشته و از فطرت اصیل انسانی نشأت می‌گیرد و تمام قوانینی هم که ضامن حقوق و آزادی افراد بشر است، مطابق فطرت بوده و همه محدودیت‌های غیرقانونی نیز، مخالف آن می‌باشد، پس همه انسان‌ها نیز از لحاظ برخورداری از این اصل، یکسان و برابرند، به همان دلیل که برادرند و از یک پدر و مادر آفریده شده‌اند. کوتاه سخن آنکه، اتخاذ هرگونه تبعیض در این زمینه نه تنها شایسته نیست، که محکوم است! امیر مؤمنان (ع) در نامه به فرزندش (امام حسن مجتبی (ع) نوشته می‌فرماید: «و لا تکن عبدَ غیرک و قد جعلک ا حراً»... هرگز بنده دیگری مباش - یعنی: بی‌جهت از کسی فرمانبرداری نکن و نیز زیر یوغ دیگری مباش - چراکه خداوند تو را آزاد آفریده است. در حدیث دیگر فرموده‌اند: «الناس کلهم احرار» (یعنی: همه مردم - اصالتاً - آزادند. و این اصل، یکی از اصیل‌ترین پایه‌های نظام اسلامی است که اسلام بر آن تأکید داشته و در تمامی قوانین حقوقی و جزایی اسلام، مشهود است. پیامبر گرامی (ص) در آخرین سال حیات در «حجة الوداع» و سرزمین منی، بدین ترتیب ایراد خطبه فرمودند: «ای مردم، خدای شما و نیز پدر شما یکی است. نژادی را بر نژادی برتری نیست و رنگها و اندامها موجب برتری نمی‌گردد، مگر به اندازه تعهدی که افراد بدان پای‌بندند.» و در گفتاری دیگر فرمودند: خداوند، به حسَب و نَسَب نظاره نمی‌کند، نیروی جسمانی و قدرت مالی افراد، معیار نیست، آری، خداوند به دل‌های شما می‌نگرد [که در آن، چه می‌گذرد؟] پس هرکه دارای دلی پاک و نیک‌اندیش باشد، مورد عنایت حق تعالی قرار می‌گیرد. هرآینه شما فرزندان آدم‌اید و **محبوب‌ترین شما نزد خدا پرهیزگارترین شما است.**» همه این پیامها بیانگر این مطلب است که خداوند انسان را آزاد آفریده است. لذا طبق این آزادی در خلقت، بشر باید در گزینش نیز آزاد باشد، زیرا هدف از آزادی در آفرینش، آزادی در گزینش است، ولی سخن در مفهوم این آزادی است که باید توصیف شود:

شاخصه‌های آزادی

آزادی، شاخصه‌هایی دارد که همگی در حکومت علوی نمودار بود و مردم در سایه آن از تمام ابعاد آزادی مشروع متمتع بودند:

1. آزادی اندیشه و بیان. هرکس در اندیشیدن آزاد است و اساساً کیفیت اندیشیدن قابل تحدید یا تحمیل نیست. از این‌رو، هیچ‌کس را به سبب نادرستی اندیشه نمی‌توان مورد نکوهش قرار داد، جز آنکه در نفس مقدمات با وی به گفتگو نشست. و این گفتگو، جنبه ارشادی دارد نه اعتراض یا تکلیف. و هرگاه این گفتگو پاک و خالصانه باشد، هرآینه موفق است، کجی‌ها راست و انحرافات استوار می‌گردد و هرگونه سوء تفاهم در این زمینه نیز مرتفع می‌گردد. خداوند متعال در این‌باره می‌فرماید: «و لا تجادلوا أهل الكتاب ألا هی أحسن»

(عنکبوت/ 46) با اندیشمندان با بهترین شیوه به بحث و گفتگو بنشینید. زیرا هدف، روشن شدن است، نه صرف غلبه. باز می‌فرماید «ادفع بالتي هي أحسن السيئة فأذا الذی بینک و بینہ عداوة كأنه ولیّ حمیم» (فصلت/ 34) با نیکویی و خوبی به مقابله با آنان برخیز، چه این‌که (این شیوه) موجب می‌گردد تا آن کس که با تو از در خصومت درآمده، دگرگون شود و دوستی صمیمی و گرم گردد. لذا بحث آزاد در چنین محیط آکنده از صمیمیت و گرمی که روح تفاهم بر آن حاکم باشد، حتماً نتیجه مطلوب می‌دهد. و این چیزی است که با روح آزادخواهی و آزادمندی اسلام تطابق دارد. و مسأله «نُصْحُ الْأُئِمَّة» نیز در همین راستا مطرح است. در سایه حکومت عدل علوی، این آزادمندی در بحث و در میان گذاردند اندیشه‌ها و آزادی در بیان و گفتگو، به‌خوبی جلوه‌گر بود و مسائل ابن الکرا با امیر مؤمنان و مسائل ابن الارزق با ابن عباس از همین‌گونه است و نیز مسائل ابن ابی العوجا با امام صادق و مناظرات امام رضا با اصحاب ادیان که همگی در راستای سعة نظر اسلام درباره اندیشه‌ها و آزادی بیان است. البته آزادی در اندیشه و بیان، موهبت الهی است که نبایستی گرفت مگر آنکه آشکار شود توطئه‌ای در کار است و حسن نیت وجود ندارد بویژه در مسایل سیاسی - عقیدتی که در صدد افشای سر و سست جلوه دادن پایه‌های نظام حاکم و تغذیه رسانه‌های بیگانه بوده باشد که می‌بایست قاطعانه با آن برخورد کرد. خداوند درباره این‌گونه افراد بیمار می‌گوید: «و اذا قيل لهم لا تفسدوا فی الأرض قالوا انا مصلحون. ألا أنهم هم المفسدون و لكن لا يشعرون» (بقره/ 12 - 10) هرگاه به آنان گفته شود راه تباهی در پیش نگیرید، و اندیشه‌های پاک و سالم را آلوده نسازید، گویند: همانا ما راه صلاح می‌رویم و اصلاح طلبیم، و درحالی که آنان راه فاسد می‌روند و افسادگرند، گرچه شعور درک خود را هم ندارند. و در پایان می‌فرماید: «اینان بیمار دلانند که لا یزال بر بیماری آنان افزوده می‌شود و در نهایت در آتش فتنه‌ای که خود روشن کرده‌اند خواهند سوخت.

2. آزادی عقیده و دین. در نظام‌های دموکراسی - وفق تفسیر غربی - انتخاب دین و مذهب کاملاً آزاد است. اساساً در چنین نظام‌هایی، چیزی به‌نام «پای‌بند بودن به دین» اصلاً مطرح نیست و تنها با یک دید جنّی و عرفی (برگرفته شده از عادات و رسوم محلی، آنهم در حاشیه زندگی) به این مسأله می‌نگرند، لذا هرگونه انتخاب یا تبدیل دین یا خروج از مذهب نیز، جرم شناخته نمی‌شود و امری کاملاً عادی تلقی می‌شود و فاقد تعقیب کیفری است. آزادی دینی با این گشادگی و سهل ورزیدن در هیچ آیین و حیانی پذیرفته نیست، در تمامی ادیان آسمانی، شریعت و اقعیتی است که مردم به پذیرفتن و تن دادن به آن ملزم می‌باشند و سرپیچی از آن، ترمرد شناخته می‌شود و احیاناً تعقیب کیفری دارد. آزادی دینی در اسلام، به‌معنای تحمل‌پذیری دیگر ادیان است، چنانکه پیروان سایر مذاهب می‌توانند آزادانه به شعائر دینی خود و اقامه مراسم مذهبی پای‌بند باشند و طبق آیین خود رفتار کنند. ولی به‌گونه‌ای نباشد که هتک حریم اسلام شود و مظاهر اسلامی و مقررات حاکم بر جامعه مورد نقض قرار گیرد. حتی به مشرکان اجازه داده شده تا به دارالاسلام بیایند، باشد تا سخن حق به گوش آنان برسد و نرمشی در دل‌هایشان ایجاد گردد، آنگاه وظیفه

دولت اسلامی است که آنان را تحت حمایت خود قرار دهد تا با کمال امنیت به جایگاه خود بازگردند. و اما مرتد، طبق تحقیق اینجانب، آنگاه مستوجب اعدام است که عنوان «محارب» بر او صادق آید، و با ارتداد خود خواسته باشد لطمه‌ای بر اسلام وارد کند. مسالمت و روی خوش نشان دادن به سایر ادیان آسمانی بدان معنا نیست که حقانیت دیگر ادیان پذیرفته باشد و همگی را بر صراط مستقیم بداند، چراکه چنین تسامحی بدین معنا، همان بازگوکننده تفسیر غربی از ادیان است و در حقیقت، انکار وحیانی بودن ادیان توحیدی است. مدارا نمودن و تحمل دیگر ادیان، غیر از پذیرفتن حقانیت آنها است و نباید این دو امر با یک دیگر اشتباه شوند.

3. آزادی رفتار و کردار. کسانی که در سایه حکومت اسلامی زندگی می‌کنند، مسلمان و غیرمسلمان، کتابی و غیرکتابی، از حقوق اجتماعی متساوی برخوردارند، و همه شهروندان در برابر قانون حاکم برابرند. حتی دیه نمی با دیه مسلمان برابر است، چنانچه در حدیث صحیح از امام صادق (ع) آمده است که فرمود: «من أعطاه رسول (ص) ذمّة فدیته دية كاملة» هر که پیامبر (ص) ذمه داده است، دیه او دیه کامله است (هزار دینار). آنگاه زاره از حضرت می‌پرسد: اینان - اشاره به یهود نصاری عصر متأخر - چگونه‌اند؟ «فهؤلاء ما؟» حضرت فرمودند: «اینان نیز مشمول ذمه پیامبرند(ص)». و اما دیه (800) درهم، مربوط به اهل کتابی است که جزو شهروندان نباشد بلکه یا معاهد یا مستأمن و یا تحت‌الحمايه و در جوار کشور اسلامی زندگی می‌کند. پس احکام اسلامی، سه گونه است: تکالیف، معاملات و احکام انتظامی: تکالیف - اعم از احکام الزامی (واجبات و محرمات) و عبادات - مخصوص مسلمانان است. معاملات - برای مسلمانان است و دیگران (غیر مسلمان) مخیرند که به احکام آیین خود عمل کنند یا به احکام اسلامی. به هر کدام عمل کنند، از آنان پذیرفته است. انتظامات - فراگیر است و همه را شامل می‌شود، مسلمان و غیرمسلمان باید بدان ملتزم باشند.

پی‌نوشت‌ها:

تاریخ طبری، ج 3، ص 34 چاپ مصر - استقامه سال 1939 م.

نهج‌البلاغه، نامه شماره 31 ص 401 صبحی صالح.

نهج‌البلاغه، صبحی صالح، ص 79.

من و شما کنایه از هیأت حاکمه و مردم است. لذا شخص در این‌گونه موارد مطرح نیست، بلکه سیمتی است که شخص، عهده‌دار آن می‌باشد، و از این‌رو عمومیت دارد و دارندگان چنین سیمتی را به‌طور عموم شامل می‌شود.

وسائل الشیعه، ج 26 ص 210 باب 6 میراث الزوجه، رقم 32846 / 11.

نهج‌البلاغه، خ 3.

بحار الانوار، ج 75 ص 66 رقم: 5.
 کافی شریف، ج 2 ص 163.
 تفسیر فرات بن ابراهیم کوفی، تحقیق محمدکاظم محمودی ص 615 چاپ 1410 ق - 1990 م مؤسسه
 چاپ و نشر وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
 تفسیر الدر المنثور - جلال الدین سیوطی ج 8 ص 661 چاپ بیروت - دار الفکر 1414 ق 1993 م.
 بحار الانوار ج 72 ص 100.
 . . همان ص 105.
 همان ص 98.
 تفسیر فرات ص 615.
 الدر المنثور ج 8 ص 661.
 . بحار الانوار ج 72 ص 98.
 همان ص 101 - 102.
 آمدی - غرر الحکم ص 442 رقم: 10074.
 همان ص 104.
 نهج البلاغه حکت: 173.
 بحار الانوار ج 72 ص 100.
 نهج البلاغه خطبه: 127. ابن ابی الحدید ج 8 ص 112.
 همان خطبه: 151. شرح محمد عبده ص 243.
 نهج البلاغه - صبحی صالح ص 429.
 سنن دارمی ج 1 ص 25 باب 8 از مقدمه.
 . کتاب محاسن برقی ج 1 ص 366 رقم 122 / 720 و 123 / 721.
 همان رقم 124 / 722.
 « کلمة التوحید و توحید الکلمة» گفتار بلندی است از رادمرد بزرگ شیخ محمدحسین آل کاشف الغطاء
 رحمة. هویت اسلامی را در کلمه توحید (لا اله الا ا) و توحید کلمه (وحدت ملیت اسلامی) خلاصه کرده
 است.
 آنان که گفتند: خدا، بهر استی بر این کلمه استوارانند، هر آینه فرشتگان رحمت همواره بر آنان فرود
 می آیند. یعنی: پیوسته در عنایت حضرت حق قرار دارند و پیروزند.
 تحریم 66: 6.
 مسند احمد بن حنبل ج 2: ص 54.
 وسائل الشیعه ج 11 ص 393 شماره: 6.
 همان ص 398 شماره: 18.

- همان ص 393 شماره: 1.
 همان ص 407.
 نهج البلاغه، خطبه: 173.
 . نهج البلاغه نامه: 53 ص 435.
 همان ص 439.
 همان ص 439 - 440.
 همان ص 441.
 کلینی با سند صحیح روایت کرده است (وسائل ج 9 ص 77) از کتاب کافی ج 3 ص 528.
 تهذیب الاحکام - طوسی ج 4 ص 141 - 142. وسائل ج 9 ص 501 - 502.
 نهج البلاغه نامه شماره: 31 ص 410.
 روضه کافی ج 8 ص 69 شماره: 26.
 تفسیر قرطبی ج 16 ص 341.
 شیخ صدوق - من لا یحضره الفقیه ج 4 ص 91 - 92. شیخ طوسی - تهذیب الأحکام ج 10 ص 187.

پول ملی چرا و چگونه ارزش خود را از دست می‌دهد

به راه حل محور تحول مراجعه شود

تهران- ایرنا- روزنامه ایران در یادداشتی نوشت: مهم‌ترین عاملی که باعث می‌شود پول ملی کاهش پیدا کند رشد نقدینگی است یعنی همان خلق پول ملی. اگر این خلق پول در اقتصاد بیش از اندازه و به شکلی نامتعادل انجام شود این باعث می‌شود که ارزش پول ملی و قدرت خرید ریال کاهش پیدا کند. در ادامه یادداشت دهم مرداد ۱۴۰۰ روزنامه ایران به قلم کامران ندری استاد اقتصاد دانشگاه امام صادق (ع) می‌خوانیم: در پاسخ به این سؤال که تقویت پول ملی چگونه ممکن می‌شود نکته مهمی که وجود دارد و باید شفاف شود این است که منظور از ارزش پول ملی چیست. بدین معنا که آیا قیمت کالا و خدماتی که در داخل کشور است براساس واحد پول ملی ارزش‌گذاری می‌شود یا اینکه با واحد پول ملی چه اندازه کالا و خدمات را می‌توان خریداری کرد که در اینجا مسأله تورم مطرح می‌شود. هر چه قدر قیمت کالا و خدمات در داخل کشور افزایش پیدا می‌کند یعنی ما با قدرت کمتری کالا و خدمات داخلی را می‌توانیم عرضه کنیم.

طرف دیگر ماجرا این است که گاهی ارزش پول داخلی را در مقابل پول خارجی مدنظر قرار می‌دهیم. یعنی اینکه با هر ریال چه مقدار پول خارجی می‌توانیم داشته باشیم که این پول خارجی می‌تواند دلار، یورو یا هر واحد دیگری باشد.

این دو مسأله در ارتباط با ارزش پول ملی کمی فرق می‌کند. ارزش پول داخلی در مقابل ارزهای خارجی به میزان تقاضا برای عرضه خارجی در داخل بستگی دارد. اگر ورود ارز خارجی به داخل کشور بیشتر از خروج آن باشد این چگونگی را تقویت می‌کند اما اگر برعکس باشد یعنی اینکه ما واردات بسیار زیادی داریم و به ارز خارجی نیاز داریم و ارز خارجی که الان در داخل کشور موجود است به سمت واردات می‌رود و درحال خارج شدن است. از طرف دیگر هم صادرات قابل ملاحظه‌ای نداریم بنابراین ورود ارز خارجی هم به داخل کشور محدود می‌شود. این امر باعث می‌شود که ارزش پول ملی در مقابل ارزهای خارجی کاهش پیدا نکند. به‌دلیل اعمال تحریم‌ها ورود ارز خارجی به داخل کشور کم شده است که البته واردات را هم محدود کرده‌ایم اما همان حداقل وارداتی را که در داخل نیاز داریم نمی‌توانیم با ارزی که از صادرات غیر نفتی تأمین می‌شود خریداری کنیم. این موضوع سبب شده که در دو، سه سال گذشته ارزش پول ملی در مقابل ارزهای خارجی کاهش پیدا کند که البته می‌تواند نتیجه تورمی در داخل داشته است. چون ورودی کالاهایی که از خارج وارد می‌کنیم مواد اولیه و کالاهای واسطه‌ای است که هزینه واردات آنها موجب یک تورم ناشی از فشار هزینه به‌وجود می‌آید که البته آثار روانی هم در اقتصاد ایجاد می‌کند یعنی وقتی نرخ ارز افزایش پیدا می‌کند مردم دچار هیجانات روانی می‌شوند و تورم به وجود می‌آید که باعث تشدید شرایط تورم در داخل کشور می‌شود که به‌عنوان عوامل بیرونی بر اقتصاد تأثیر می‌گذارد اما عوامل درونی هم وجود دارد که ارزش پول ملی را در مقابل کالا و خدماتی که در داخل ایجاد می‌شود، تعیین می‌کند.

فرض کنید کشور هیچ نیازی به واردات ندارد و نیازی به ارز خارجی برای وارد کردن کالا و خدمات هم نداشته بنابراین ارزش پول داخلی در مقابل پول خارجی ثابت بود باز هم این عوامل داخلی هستند که باعث می‌شوند ارزش پول ملی در مقابل کالا و خدماتی که خریداری می‌کنیم کاهش پیدا کند. در واقع مهم‌ترین عاملی که باعث می‌شود پول ملی کاهش پیدا کند رشد نقدینگی است یعنی همان خلق پول ملی. اگر این خلق پول در اقتصاد بیش از اندازه و به شکلی نامتعادل انجام شود این باعث می‌شود که ارزش پول ملی و قدرت خرید ریال کاهش پیدا کند؛ یعنی آنهایی که ریال در دست دارند ضرر می‌کنند و آنهایی که ریال نگه نمی‌دارند و ارزش دارایی‌های آنها با سرمایه‌های دیگری است مانند مسکن، ماشین یا حتی دارایی‌های مالی غیر از ریال خریداری کرده‌اند در شرایط تورمی می‌توانند ارزشی را که حفظ کردند، بهتر نگه دارند. این افراد در مقایسه با کسانی که پس‌اندازشان را به شکل ریالی حفظ کرده‌اند کمتر متضرر می‌شوند.

این رساله با تفصیلی بیشتر در تعلیم 51 دنبال میشود