

نشست علمی سبک رهبری در مدیریت اسلامی

حجت‌الاسلام والمسلمین دکتر علی آقاپیروز، مدیر گروه مدیریت اسلامی پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی و عضو هیئت مدیره انجمن مدیریت اسلامی در نشست علمی «سبک رهبری در مدیریت اسلامی» که در سالن همایش‌های انجمن علمی حوزه برگزار شد، گفت: سبک رهبری در مدیریت اسلامی مبتنی بر کرامت انسانی است، این سبک جامع عناصر صفات، رفتار و اقتضا است، اما هیچ یک از صفات و رفتار به تنهایی در نظر نیست، از سنخ رفتار کارگرا یا کارمندگرا هم نیست.

وی افزود: برخی از منابع اسلامی رهبری و مدیریت را نیازمند رفق و ملایمت دانسته‌اند و دسته‌ای از آیات و روایات توصیه به نرمش همراه با شدت عمل توصیه می‌کند که بخشی از نامه ۴۶ نهج‌البلاغه به این امر اشاره دارد.

مدیریت از دیدگاه اسلام همراه با نرمش حداکثری و شدت حداقلی است

نویسنده و پژوهشگر حوزوی ابراز کرد: هم نرمش و هم شدت لازم است اما باید توجه داشت که سهم نرمش خیلی بیشتر از شدت عمل خواهد بود یعنی در مدیریت و رهبری اسلامی نرمش حداکثری و شدت حداقلی در ترکیب لازم است.

وی بر اساس نرمش حداکثری و شدت حداقلی سبک رهبری را به صورت یک پیوستار که در دو طرف آن نرمش و شدت خواهد بود، برشمرد و ادامه داد: در این دیدگاه باید رهبر در متن نرمش، شدت را به کار ببرد و باید سعی بر حداقل کردن شدت داشت.

حجت‌الاسلام آقاپیروز ابراز کرد: نرمش حداکثری در سازمان آشکار و شدت عمل مخفی و پنهانی خواهد بود، شدت عمل و نرمش در ظرف سازمان است اما اعمال شدت و نرمش تابع عمل فرد است.

استاد حوزه و دانشگاه نرمش و مدارا را اصل اولی مدیریت اسلامی دانست و افزود: در فقه هر جا اصل است بر اساس آن عمل می‌شود و اگر نیازی به اجرای فرع شد باید دلیل آورد، بر این مبنا برای اعمال شدت نیاز به دلیل است.

وی گفت: نرمش حداکثری و شدت حداقلی مانند رفتار خداوند با بندگان است، مبنای رفتار الهی با بندگان نیز مبتنی بر کرامت انسان است و خداوند با انسان رفتاری کریمانه دارد.

مهارت انسانی برای همه سطوح مدیریت لازم است

وی مدیر را نیازمند به سه مهارت فنی، نظری و انسانی دانست و گفت: سطوح مدیریت به سه سطح عالی، میانی و عملیاتی تقسیم‌بندی می‌شود و مهارت انسانی در حد بالا برای همه سطوح مدیریت لازم است.

مدیر گروه مدیریت اسلامی پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی با بیان این‌که اسلام به مهارت انسانی بیشتر تأکید کرده است، اظهار کرد: درباره مهارت انسانی گزاره‌های زیادی در آیات و روایات وجود دارد که با پژوهش می‌توان به این امر دست یافت.

وی ادامه داد: رهبری به عنوان یکی از وظایف مدیران، تجلی مهارت انسانی در مدیران است، که رهبری را توانایی نفوذ در دیگران برای دستیابی به اهداف تعریف کرده‌اند.

حجت‌الاسلام آقاپیروز خاطر نشان کرد: عناصر رهبری، قدرت، نفوذ و هدف است، یکی از اهداف مدیر رهبری است و مدیر باید بتواند رهبری کند تا به اهداف دست یابد.

رهبران کارمندمدار و کارمدار همیشه موفق نیستند

وی با اشاره به سبک رهبری که در موضوع انواع مدیریت و رهبری مطرح می‌شود، ابراز کرد: درباره بررسی سبک رهبری نظریات مختلفی وجود دارد، طبق یک نظریه کسانی که دارای صفاتی مانند هوشندی، برون‌گرایی، تسلط بر خود، اعتماد به نفس، سخنوری و جاذبه کلام، زیبایی و جذابیت سیما و چهره توانایی رهبری دارند.

نویسنده و پژوهشگر حوزوی ابراز کرد: نظریه صفت‌مدار برای رهبری به دلیل وجود برخی گزاره‌های نقض‌کننده حذف شد، زیرا برخی رهبران بودند که این صفات را نداشتند اما موفق بودند و برخی این صفات را داشتند اما موفق نبودند، در ادامه این زمینه دو نظریه رهبری کارمدار و کارمندمدار به وجود آمد.

وی گفت: مدیران و رهبران کارمدار به کار تکیه می‌کنند و برای کار برنامه‌ریزی می‌کنند و از آنان کار می‌خواهند، اما مدیران کارمندمدار تسهیلات کاری کارکنان را بهبود می‌بخشند، دیدگاه‌های کارکنان را درک می‌کنند، عقاید کارکنان را می‌پرسند و به طور کل از کارکنان حمایت می‌کنند.

حجت‌الاسلام آقاپیروز ادامه داد: این‌گونه نیست که همیشه رهبران کارمندمدار و رهبران کارمدار موفق باشند، در موقعیت‌های گوناگون هر کدام از سبک‌های مختلف رهبری مطرح می‌شود و این‌جا است که نظریه‌های اقتضایی رهبری شکل می‌گیرد.

رهبران کاریزما به راحتی زیردستان را با خود همراه می‌کنند

وی با اشاره به نظریه هرسی و بلانچارد در سبک رهبری گفت: اگر سطح آمادگی کارکنان کم و کارکنان ناتوان باشند باید از سبک کارمدار استفاده کرد، اگر سطح کارکنان متوسط است باید از سبک اقناعی استفاده کرد.

مدیر گروه مدیریت اسلامی پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی ابراز کرد: در نظریه هرسی و بلانچارد سبک حمایتی برای کارکنان متوسط به بالا و سبک تفویضی برای آنان که آمادگی کامل دارند.

وی بیان کرد: رهبری کاریزماتیک یک سبک دیگر از رهبری است که اینان افرادی هستند که قدرت خارق‌العاده‌ای در تحول باورها و ارزش‌ها دارند و می‌توانند زیردستان را با خود به راحتی همراه کنند.

حجت‌الاسلام آقاپیروز به سبک دیگر رهبری که سبک اسنادی است، اشاره کرد و گفت: رهبری تبادلی نوع دیگر رهبری است، پاداش در برابر کاری که انجام می‌گیرد تا افراد به حداکثر منافع شخصی برسند از مؤلفه‌های سبک رهبری تبادلی است.

ترجیح منافع دیگران بر خود در سبک رهبری خدمتگزار

وی ادامه داد: مراوده رهبر با اعضا، سبک دیگر رهبری است، به این معنا که رهبر به تعدادی از زیردستان خود با نظر مثبت نگاه می‌کند در مقابل دسته دیگری از کارکنان در طیف مخالف قرار دارند و رهبر اعتقاد کمی دارند.

نویسنده و پژوهشگر حوزوی با اشاره به سبک رهبری خدمتگزار گفت: در این سبک رهبر منافع دیگران را بر منافع خود ترجیح می‌دهد، حضور و قابل دسترس بودن رهبر از ویژگی‌های این سبک رهبری است.

وی ابراز کرد: در رهبری تحول‌گرا که سبک دیگری از رهبری است، رهبر علائق کارکنانش را ارتقا و توسعه می‌بخشد، آنان را از اهداف و دستاوردهای بالاتر آگاه می‌سازد.

حجت‌الاسلام آقاپیروز خاطر نشان کرد: در سبک رهبری معنوی شغل را برای کارکنان با اهمیت جلوه می‌دهد و این شغل را به گونه‌ای می‌نمایاند که دیگران نیز برای این شغل اهمیت قائل هستند، رهبری اخلاقی و رهبری بصیر دو سبک دیگر رهبری است