

ماهیت و انواع قدرت در رهبری از منظر مدیریت اسلامی (با تأکید بر نقد نظریه دین و قدرت)

علی آقا پیروز*
رمضان علی تبار**

چکیده

نظریه پردازان رهبری برای نفوذ در زیردستان از دو مسیر استفاده کرده‌اند: یکی سبک رهبری که در آن چهارچوب، نظریه‌های سنتی و جدید را مطرح نموده‌اند و دیگری از راه قدرت و چنین عنوان کرده‌اند که برای نفوذ باید انواع قدرت‌ها را کسب کرد اینک بحث منابع قدرت را که برای نفوذ به کار می‌رود مورد بحث و بررسی قرار می‌دهیم.

واژگان کلیدی: رهبری، قدرت، مدیریت، دین، دولت.

* عضو هیئت علمی گروه مدیریت پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی (apzsqom@gmail.com).

** استاد گروه منطق فهم دین پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی (r.alitabar@chmail.ir).

مقدمه

در دنیای پیچیده امروز که سازمان‌ها با چالش‌های چندبُعدی فرهنگی، اخلاقی و معنوی روبه‌رو هستند، تبیین ماهیت و انواع قدرت در رهبری بر اساس آموزه‌های مدیریت اسلامی به‌عنوان چهارچوبی جامع ضرورتی انکارناپذیر است (ر.ک: شفیع و دیگران، ۱۳۸۵، ص ۱۴۸). از منظر اسلامی، قدرت علاوه‌براین ابعاد، ماهیتی اخلاقی - معنوی دارد که در قالب «تکلیف‌محوری»، «خدمت‌گزاری» و «هدایت‌گری» متجلی می‌شود؛ برای نمونه قدرت قانونی در این چهارچوب نه صرفاً ناشی از جایگاه اداری، بلکه مشروعیت خود را از التزام به احکام الهی و عدالت‌ورزی می‌گیرد. همچنین، قدرت معنوی به‌عنوان محوری‌ترین نوع قدرت، مدیر را به سمت ارزش‌های وحیانی و تقویت روحیه تعهد جمعی سوق می‌دهد.

این معنا از قدرت، نسبت و مناسبات خاصی با دین دارد. در نگرش حداقلی و تقلیل‌گرایانه، «دین»، همسان و همزاد «قدرت سلطه‌جویانه» معنا می‌شود. برخی طرفداران این رویکرد، قدرت در دین را به‌مثابه ابزاری برای اعمال خشونت و سرکوب فرو می‌کاهند. مفهوم قدرت در این رویکرد، معمولاً منعی منفی و غیرمطلوب است و در امتداد آن، مفهوم رهبری را در استبداد، اجبار و اکراه خلاصه می‌کنند. در مقابل این نگرش، دیدگاهی است که نسبت قدرت و دین را مثبت، مطلوب و متعالی معنا می‌کند. قدرت مطلوب در گفتمان الهی و دینی به‌ویژه در منظومه فکری اسلام، ماهیتی کاملاً متعالی، اخلاق‌بنیان و خدمت‌محور دارد. اسلام، قدرت را نه به‌مثابه «حق انحصاری تحمیل اراده» که «مسئولیتی الهی» می‌داند که ریشه در «حکمت»، «عدالت» و «اخلاق» دارد. در این چهارچوب، هرگونه استفاده از قدرت در جهت سلطه‌گری، استثمار، یا نقض کرامت انسانی، نه‌تنها ناپسند، که نافی غایت اصیل دین (هدایت و تعالی انسان) به‌شمار می‌آید و بر پایه آن، قدرت در رهبری جامعه اسلامی، قابل تبیین و ترسیم است؛ زیرا مسئله قدرت با مفهوم رهبری، پیوندی ناگسستگی دارد.



قرآن کریم با صراحت، هدف از بعثت پیامبران را «اقامه قسط» (حدید: ۲۵) و «تعلیم حکمت» (جمعه: ۲) معرفی می‌کند؛ مفاهیمی که در تقابل کامل با خشونت‌ورزی و استبداد قرار دارند. حتی در مواردی نظیر امر به معروف و نهی از منکر که دین از «اقتدار» سخن می‌گوید آن را مشروط به رعایت «احسن طریق» (نحل: ۱۲۵)؛ یعنی شیوه‌های حکیمانه و مبتنی بر گفت‌وگوی احترام‌آمیز، می‌داند. سیره عملی ائمه اطهار^{علیهم‌السلام} نیز گواهی روشن بر این مدعاست: امام علی^{علیه‌السلام} در عین برخورداری از اقتدار سیاسی در رهبری جامعه، با محوریت «مدارای اخلاقی» و «عدالت فراقانونی» (مانند تقسیم بیت‌المال به تساوی) نشان داد که قدرت دینی و امتداد آن در رهبری جامعه اسلامی در نهایت، تجلی بخش «خدمت» است، نه «خشونت» و «سلطه».

براین اساس یکی از مهم‌ترین وجوه تمایز سازمان‌های موفق و ناموفق، در رهبری اثربخش و پویاست. مدیران و رهبران کمیاب‌ترین منبع اساسی سازمانی هستند سازمان‌ها به‌طور مستمر در جست‌وجوی رهبران اثربخش هستند، ولی به‌آسانی یافت نمی‌شوند رهبری، برای حفظ حیات و اداره امور اجتناب‌ناپذیر است بسیاری از ناکامی‌ها و شکست‌های کشورها، سازمان‌ها و شرکت‌ها ناشی از ضعف رهبری بوده است.

اساساً پدیده «رهبری» با پیدایش زندگی اجتماعی انسان در کره خاکی پیوند خورده و تجربه‌های گوناگون سیاسی اجتماعی در طول تاریخ حیات بشریت، نیازمندی به رهبری را به اثبات رسانده است از آن هنگام که بشر زندگی اجتماعی خود را آغاز کرد همواره رهبر و رئیس را برای رفع احتیاجات، در میان خود داشته است و بدون ریاست و مدیریت، هر چند در محدوده کوچکی همچون خانواده، امکان ادامه حیات نمی‌دید از این رو می‌توان مدیریت و رهبری را از قدیمی‌ترین مقوله‌های بشری دانست که همواره با تجربیات نانوشته بشر قرین بوده است تا اینکه در سده‌های اخیر، این علم به‌صورت تجربیات منظم، دسته‌بندی شده و مدون، در اختیار علاقه‌مندان قرار گرفت و شکل آکادمی و رشته دانشگاهی به خود گرفت.

رهبری: رهبری به‌عنوان یک فرایند، عبارت است از قدرت استفاده از نفوذ بدون اجبار، برای هدایت و هماهنگ کردن فعالیت‌های اعضای گروه، به‌منظور دستیابی به هدف (Moorhed & Griffin, 2001, p.334).

منابع انسانی از مهم‌ترین منابع سازمان‌ها هستند که می‌توانند در جهت دستیابی به اهداف سازمانی بسیار مؤثر باشند. به‌دلیل اهمیت و نقش‌آفرینی این منبع حیاتی، سازمان‌ها همیشه به‌دنبال دستیابی به حداکثرسازی توان کارکنان خود هستند. برای این منظور مدیران باید به‌گونه‌ای عمل کنند تا کارکنان، مشتاقانه و با میل خود در جهت اهداف سازمانی تلاش کنند و این اقدام، چیزی جز رهبری نیست.

برای رهبری تعاریف زیادی شده است ولی هیچ‌یک از آنها مورد پذیرش عام قرار نگرفته است اگرچه عناصر مشترکی در اغلب آنها وجود دارد که از طریق آنها می‌توان به یک تعریف مشترک دست یافت. برخی تعاریف رهبری عبارت‌اند از:

رهبری عبارت است از قرآیند هدایت و اعمال نفوذ بر فعالیت‌های کاری اعضای گروه (Stoner, 1992, p.472).

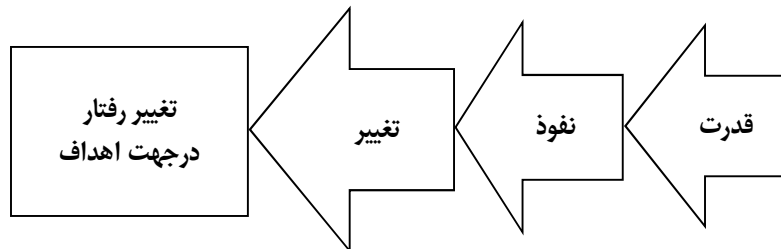
رهبری به‌عنوان یک قرآیند عبارت است از قدرت استفاده از نفوذ بدون اجبار برای هدایت و هماهنگ کردن فعالیت‌های اعضای گروه به‌منظور دستیابی به هدف (Moorhed & Griffin, 2001, p.334).

رهبری هنر یا قرآیند نفوذ بر مردم است طوری که از روی میل و اشتیاق در جهت دستیابی به اهداف گروه تلاش کنند (Koontz, 1990, p.397).

همچنان‌که ملاحظه می‌شود تعاریف با هم متفاوت هستند لکن در اکثر آنها عناصر مشترکی وجود دارد که می‌تواند به فهم ما از رهبری کمک کرده و به توافق بر روی یک تعریف بیانجامد. در اکثر تعاریف واژه توانایی نفوذ ذکر شده و در برخی نیز به‌جای آن، از واژه تأثیرگذاری استفاده شده که با توانایی نفوذ مترادف است. همچنین در بیشتر تعاریف،

عنصر اهداف نیز وجود دارد یعنی رهبر تلاش می‌کند تا با نفوذ در دیگران، اهداف را محقق سازد؛ بنابراین توانایی نفوذ در دیگران، جهت‌دار و به سمت اهداف است. در برخی تعاریف نیز چنین آمده، که افراد، با حرارت و علاقه خاص یا با اشتیاق به سمت اهداف تلاش می‌کنند آنها با میل و خواسته خود بدون آنکه زور و اجباری در کار باشد به‌سوی اهداف گام برمی‌دارند اما در برخی دیگر، چنین قیدی ذکر نشده است.

براین اساس معمولاً سه عنصر در تعاریف رهبری، یافت می‌شود (توانایی نفوذ - میل و اشتیاق افراد - جهت‌گیری به سمت اهداف) در یک جمع‌بندی می‌توان رهبری را «توانایی نفوذ در دیگران به منظور نیل به اهداف» تعریف کرد منتهی اگر این نفوذ به‌گونه‌ای باشد که افراد با میل و اشتیاق به سمت اهداف گام بردارند به‌طور مسلّم از مطلوبیت بیشتری برخوردار خواهد بود و شاید بتوان آن را نفوذ اثربخش نامید. برای رهبری فرآیندی ذکر می‌شود که از قدرت آغاز و به تغییر رفتار افراد در جهت اهداف، منتهی می‌گردد:



رهبر کسی است که بتواند در رفتار و افکار دیگران نفوذ کند و تغییراتی در رفتار و افکار آنها ایجاد کند و به عبارتی هر جا نفوذی صورت می‌گیرد، رهبری صورت گرفته است. از طرفی بالاترین رهبران اگر توان نفوذ در افراد را نداشته باشند طبق این تعریف در واقع رهبر نیستند. درحقیقت رهبری، پذیرش قلبی از جانب افراد موردنظر است دست‌مایه اصلی رهبری، توانایی نفوذ است و اگر نفوذی نباشد رهبری اتفاق نمی‌افتد،

اما این نفوذ نیز نیازمند قدرت است این قدرت ممکن است زور و تنبیه باشد که در شکل سیاسی‌اش با زندان و تبعید، در شکل اداری‌اش با توییح در پرونده و در شکل خانوادگی‌اش با محروم کردن از محبت، خود را نشان دهد و ممکن است این قدرت به صورت پاداش یا قدرت تخصص به وجود آید. ممکن است شخصیت الهی فرد (انسان الهی) انسان‌ها را تحت تأثیر قرار دهد.

۱. ماهیت و عناصر رهبری

۱-۱. چیستی رهبری

درباره رهبری سه دیدگاه اساسی وجود دارد که ماهیت رهبری بر اساس هر یک از آنها، متفاوت خواهد بود یک دیدگاه آن است که رهبری مساوی با همان رهبر است و رابطه نفوذی که بین رهبر و زیردستان وجود دارد یک رابطه یک طرفه است در موقعیت رهبری، عنصر دیگری مطرح نیست. در دیدگاه دوم رهبری مساوی با رهبر نیست بلکه ماهیت رهبری، تأثیرگذار (رهبر) و تأثیرپذیران (پیروان) هر دو را شامل می‌شود بر اساس این دیدگاه رابطه میان رهبر و پیرو، رهبری نامیده می‌شود در این دیدگاه باید، هم به تأثیرگذاری رهبر امتیاز داد و هم به تأثیرپذیری و تمکین پیروان امتیاز داد به عبارت دیگر تحقق رهبری در عالم ثبوت و اثبات امکان پذیر خواهد بود و تحقق عینی رهبری در گروه پذیرش و تمکین زیردستان خواهد بود بر اساس این دیدگاه ماهیت رهبری، رابطه مجموعه روابط انسانی میان رهبر و پیرو خواهد بود، اما دیدگاه سوم علاوه بر رهبر و پیرو، بر عنصر دیگری به نام موقعیت یا شرایط تأکید می‌شود موقعیت هم اعم از فیزیکی، ساختاری، فرهنگی و اقتصادی خواهد بود این موقعیت در تحقق عینی ماهیت رهبری نقش اساسی ایفاء می‌کند در این دیدگاه وجود شرایط بحرانی برای ظهور رهبری،



مهم‌ترین عامل به حساب می‌آید (عابدی جعفری، ۱۳۷۷، ص ۸-۱۰).

بر اساس رویکردهای بالا، ماهیت رهبری متفاوت خواهد بود در یک رویکرد ماهیت رهبری تنها شامل رهبر می‌شود در رویکرد دوم شامل رهبر و پیرو می‌شود و در رویکرد سوم شامل رهبر، پیرو و شرایط می‌شود.

واقعیت آن است که رهبری در دو مقام می‌تواند مورد بحث قرار گیرد یکی آنکه ماهیت رهبری چیست؟ و دیگر آنکه در موفقیت رهبری چه عواملی مؤثر هستند؟ ظاهراً سه رویکرد بیان شده مربوط به مقام دوم است یعنی برای موفقیت رهبری باید به پیروان تأثیرپذیری آنان و نیز شرایط و موقعیت‌ها توجه کرد اما ماهیت رهبری همان قرآیند نفوذ است که در تعریف گذشت: رهبری توانایی نفوذ در دیگران به گونه‌ای است که با اشتیاق در جهت تحقق اهداف تلاش کنند از این رو نظریه پردازان رهبری در گذشته و حال، همه روی عنصر «رهبر» تأکید داشته‌اند صفات رهبری، رفتار رهبری، رفتار رهبری با توجه به مقتضیات، رهبری اسنادی، رهبری کاریزما، تبادلی و... در همه آنها رهبری روی عنصر «رهبر» رفته است یعنی روی تأثیرگذاری و نفوذ نه روی تأثیرپذیری و شرایط؛ بر این اساس هیچ‌یک از عناصر پیروان و موقعیت، داخل در ماهیت رهبری نیستند، بلکه در موفقیت رهبری به طور قطع مؤثر هستند.

۱-۲. رهبری و عنصر قدرت

رهبری مستلزم نفوذ کردن و تأثیرگذار شدن بر افراد است و مدیر در نقش رهبر کسی است که بتواند بر افراد تحت سرپرستی خود نافذ و مؤثر باشد و به عبارت دیگر زیردستان نفوذ و قدرت او را بپذیرند. مسئله نفوذ و قدرت رهبری به منابعی که قدرت و نفوذ از آن سرچشمه می‌گیرد ارتباط پیدا می‌کند. اصولاً قدرت عبارت است از توانایی اعمال نفوذ بر دیگران. قدرت رابطه‌ای اجتماعی است که فرد بتواند اراده و نظر خود را به دیگران بقبولاند حتی

اگر آن نظر مخالف نظر سایرین باشد (لوکس، ۱۳۷۰، ص ۶۰-۶۱).

قدرت به توانایی اطلاق می‌شود که فرد «الف» را قادر می‌سازد تا بر فرد «ب» تأثیر و نفوذ کند به طوری که فرد به رفتار خاصی دست یابد که در غیاب عامل قدرت به آن دست نمی‌زد. قدرت توانایی تغییر در دیگران و نفوذ در آنان است (Luthans, 1985, p.447) و نفوذ عبارت است از اعمالی که مستقیم یا غیرمستقیم باعث تغییر در رفتار یا نظرات دیگران می‌گردد. به این ترتیب قدرت و نفوذ با یکدیگر در آمیخته‌اند و مسئله رهبری با هر دو آنها در ارتباط است؛ زیرا رهبری با نفوذ بر دیگران تحقق می‌یابد و نفوذ نیز از قدرت سرچشمه می‌گیرد. قدرت، لازمه یک رهبری اثربخش است و ابزاری است که به رهبر، این امکان را می‌دهد تا در دیگران نفوذ کند و رفتار آنان را تحت تأثیر قرار دهد. به بیان دیگر رهبری روندی است برای نفوذ اما چگونه می‌توان نفوذ کرد؟ به وسیله قدرت. قدرت توان نفوذ است منبعی است که رهبر را توانا می‌کند تا دیگران را به فرمانبرداری یا قبول مسئولیت وادارد.

در فرهنگ عمومی و در میان مردم، واژه «قدرت» مفهوم خوشایند و مطلوبی ندارد و اغلب مردم، قدرت را به معنای زور، خشونت، استبداد، استعمار و قوه قهریه می‌دانند، اما در ادبیات مدیریت، قدرت، مفهوم نامطلوب و ناخوشایندی نیست؛ قدرت در سازمان به معنای نیرویی است که مدیران و رهبران سازمان نیاز دارند تا به وسیله آن، امکانات و نیروهای سازمان را برای انجام وظایف و مأموریت‌های آن بسیج کنند و بدین وسیله سازمان را به سمت دست‌یابی به اهداف از پیش تعیین شده‌اش حرکت دهند. مهم‌ترین توصیه در این باب آن است که مدیران در انجام وظیفه رهبری، خود را به همه قدرت‌ها تجهیز کنند. هر اندازه که توان و قدرت برای اعمال نفوذ بیشتر باشد، به همان میزان تأثیرگذاری نیز بیشتر خواهد بود.

بیان دو نکته درباره قدرت ضروری است اول آنکه قدرت یک توانایی بالقوه



است؛ یعنی: لازم نیست که در زمان وقوع کار، به صورت بالفعل وجود داشته باشد تا بتوانیم بگوییم «الف» بر «ب» قدرت و نفوذ دارد، بلکه وجود بالقوه آن کافی است (نادری، ۱۳۷۷، ص ۲۱).

دوم آنکه در تأثیر قدرت، آنچه مهم است تصور قدرت است، نه خود قدرت؛ یعنی: اگر «الف» قدرتی داشته باشد اما «ب» نسبت به این مسئله آگاه نباشد، این قدرت در رابطه بین «الف» و «ب» تأثیری نخواهد داشت؛ بنابراین در یک رابطه، تصور قدرت از خود قدرت مهم تر است.

این مقاله ناظر به شبهات در حوزه دین و قدرت یا دین و استبداد (مسئله استبدادی بودن قدرت دینی) (ر.ک: کواکبی، ۱۳۷۸، ص ۸۳) یا نظریه «دین قدرت است»؛^۱ نخست انواع قدرت و ماهیت آن را بررسی می کند و در ادامه استدلال می کند که قدرت رهبری در مدیریت اسلامی، دارای ویژگی های اساسی نظیر اخلاق محوری، حکیمانه، عدالت محور و... است. در ویژگی اخلاق محوری، اصل تقدم حق بر قدرت و رعایت اصولی مانند صداقت، انصاف و پرهیز از استثمار (نظیر نهی قرآن از «اکل مال به باطل») مورد تأکید است. بر پایه ویژگی حکیمانه بودن قدرت دینی، استفاده از قدرت در رهبری تنها در چهارچوب مصلحت سنجی عقلانی و الهی (مانند مشورت پذیری در سیاست گذاری ها) مطرح است و هرگونه خشونت، انحصارطلبی نفی می شود و بر پاسخگویی دائمی حاکمان در برابر مردم (بر اساس اصل «النصیحة لائمة المسلمین») تأکید می گردد. همچنین، در موارد

۱. ناظر به نشست دکتر عبدالکریم سروش (دی ماه ۱۳۹۹ در کالیفرنیا) درباره نسبت «دین و قدرت» که رشد دین را در سایه قدرت و سلطه جویی معرفی می کند و بر پایه آن، قرآن را کتاب بیم و ترس نام نهاده که حاصل تجربه پیامبر اسلام ﷺ بوده و معتقد است جنبه های ترسناک آن بیشتر از جنبه های رحمانی است. به باور او دین یک قدرت است که با تعامل با دیگر قدرت ها به تثبیت خود می پردازد.

به ظاهر خشن (مانند مقابله با ظلم)، اولویت، «اصلاح بدون خشونت» (مانند روش پیامبر ﷺ در صلح حدیبیه) است و تنها در شرایط اضطرار و برای دفاع از حقوق پایمال شده انسان‌ها، به اقدام قهری، مشروعیت می‌بخشد، آن هم با رعایت دقیق تناسب و انصاف؛ بنابراین قدرت در گفتمان دینی، همواره ابزاری اخلاقی و حکیمانه برای تحقق آرمان‌های الهی و انسانی است، نه غایتی استبدادی و خودکامه.

۲. انواع قدرت و ماهیت آن

در یک تقسیم‌بندی کلی، می‌توان قدرت سازمانی را به دو نوع عمده؛ یعنی «قدرت پست و مقام» و «قدرت شخصی» تقسیم کرد.

قدرت مقام یا قدرت سازمانی، به پست و مقام سازمان تعلق دارد و قدرتی است که بدون توجه به اینکه چه کسی تصدی شغل و پستی را داشته باشد، در آن پست و مقام وجود دارد. وقتی که یک شغل و پست سازمانی ایجاد می‌شود، برای متصدی آن شغل، مقدار مشخصی از قدرت در نظر گرفته می‌شود. قدرت پست و مقام یا قدرت سازمانی که در سایه احراز پست خاصی به دست می‌آید، دارای انواع مختلفی است و به شکل‌های متفاوتی بروز و ظهور پیدا می‌کند؛ مثل قدرت قانونی، قدرت پاداش و قدرت تنبیه.

قدرت مقام، نیرویی است که در نقش و پست رهبر قرار دارد. اگر رهبر، دارای قدرت ارجاع کار باشد و بتواند به کارکنان خود پاداش دهد یا آنها را تنبیه کند، دارای قدرت پست و مقام است، اما اگر رهبر برای ارجاع کار، نیاز به تأیید شخص دیگری داشته و حق دادن پاداش یا اعمال تنبیه را نداشته باشد، از قدرت پست و مقام به مقدار کافی برخوردار نیست. البته قدرت مقام هر رهبر و مدیری، دارای محدودیت‌هایی نیز هست و به صورت مطلق و نامحدود نیست.

«قدرت شخصی» قدرتی است که هیچ ارتباطی به پست و مقام سازمانی ندارد و تنها



به فرد و شخصیت و ویژگی‌های شخصی او بستگی دارد. قدرت شخصی نیز به‌دو صورت قدرت تخصص و اطلاعات و قدرت مرجعیت، نمود و ظهور پیدا می‌کند. وجود قدرت شخصی، به‌ویژه نوع دوم آن - یعنی قدرت مرجعیت - باعث می‌شود که رهبر، نفوذ و تأثیرگذاری فراوانی بر کارکنان داشته باشد و به این وسیله، اعمال و رفتار آنان را در جهت موردنظر خود یا سازمان هدایت کند؛ چراکه کارکنان در برابر خواسته‌ها و انتظارات رهبرانی که بر قدرت شخصی متکی هستند، به‌سرعت واکنش نشان می‌دهند و سعی می‌کنند خواسته‌ها و انتظارات آنان را برآورده کنند. برای آشنایی بیشتر با انواع قدرت، به توضیح هر یک می‌پردازیم.

۲-۱. قدرت قانونی

قدرت قانونی یا قدرت مشروع، قدرتی است که به پست و مقام سازمانی تعلق دارد و هرکس که در آن پست و مقام قرار می‌گیرد، از آن قدرت برخوردار می‌شود. این قدرت با اتکا به مقام سازمانی، به فرد اعطا می‌شود و منشأ ایجاد آن، سازمان است. قدرت قانونی یا مشروع، زمانی وجود دارد که «ب» در مقابل خواسته‌های «الف» تسلیم می‌شود؛ زیرا احساس می‌کند که «الف» از حق اعمال قدرت، در محدوده و قلمرو خاصی برخوردار است.

در سازمان، زیردستان همواره خود را تابع مقامات عالی سازمان می‌دانند و تحت تأثیر آنان فعالیت می‌کنند؛ چراکه احساس می‌کنند آنان از قدرت مشروع و قانونی برخوردار هستند و این، حقی است که از سوی سازمان به آنان اعطا شده است. قدرت قانونی با دو نوع دیگر قدرت؛ یعنی قدرت پاداش و قدرت اجبار، بسیار نزدیک است؛ زیرا کسی که برحسب قانون، صاحب قدرت شده است، موقعیت پاداش دادن یا تنبیه کردن را نیز دارد، لیکن قدرت قانونی با آن دو تفاوت دارد؛ تفاوت قدرت مشروع یا

قانونی، با قدرت پاداش و قدرت اجبار در این است که قدرت قانونی، به روابط و مناسبات صاحب آن با دیگران متکی نیست، بلکه به موقعیت و مقام رسمی او متکی است؛ یعنی افراد، به خاطر داشتن عناوین شغلی مختلف و قرارگرفتن در یک مقام یا موقعیت خاص، صاحب قدرت قانونی می‌شوند، نه اینکه به دلیل روابط ویژه یا میزان تأثیرگذاری خود بر دیگران، دارای چنین قدرتی شوند.

به نظر می‌رسد که قدرت قانونی، در مدیریت اسلامی نیز مورد تأیید می‌باشد و استفاده از آن به منظور دستیابی به اهداف مشروع سازمان، بدون اشکال است؛ چراکه رهبران دین از این نوع قدرت استفاده کرده و به کارگزاران و نمایندگان خود نیز تفویض کرده‌اند؛ برای مثال، امیر مؤمنان حضرت علی علیه السلام در دوران ۵۲ ساله‌ای که به ظاهر و به صورت رسمی، منصب خلافت را بر عهده نداشتند، در هیچ‌یک از کارهای حکومتی به صورت رسمی و مستقیم دخالت نمی‌کردند، اما آنگاه که به صورت رسمی به مقام خلافت رسیدند، همه کارهای حکومتی و مسئولیت‌های مربوط به خلافت را بر عهده گرفتند و با استفاده از قدرت قانونی‌ای که در این مقام رسمی وجود داشت، به اداره امور جامعه اسلامی همت گماشتند. همچنین آن حضرت هنگامی که اشخاصی را به عنوان استاندار یا فرماندار منصوب می‌کردند و اختیاراتی به آنها تفویض می‌نمودند، در واقع قدرت قانونی موجود در مقام استانداری یا فرمانداری را به او واگذار می‌کردند و اجازه می‌دادند که از این قدرت، استفاده شود.

البته اینکه می‌گوییم استفاده از قدرت قانونی در مدیریت اسلامی منعی ندارد، این یک حکم کلی و مطلق نیست، بلکه شروطی دارد که مهم‌ترین آن شروط، این است که این قدرت، از یک منبع مشروع نشئت گرفته باشد، مثلاً استفاده از قدرت قانونی در مقام رسمی دولتی در یک جامعه اسلامی، زمانی مجاز خواهد بود که از سوی حاکم عادل اسلامی تفویض شده باشد، نه حاکم جور و طاغوت. به عبارت دیگر استفاده از قدرت



قانونی موجود در مقام استناداری، زمانی مجاز است که از طرف امام معصوم علیه السلام یا نایب او؛ یعنی ولی فقیه جامع الشرایط، واگذار شده باشد. شرط دیگر این است که از این قدرت، تنها برای دستیابی به اهداف مشروع و مجاز استفاده شود، نه هر هدفی. البته این دو شرط، مخصوص به استفاده از این نوع قدرت نیست، بلکه در استفاده از انواع دیگر قدرت نیز به نوعی باید مورد توجه قرار گیرد.

۲-۲. قدرت پاداش

قدرت پاداش یا قدرت مبتنی بر پاداش، یکی از پایگاه‌های قدرت سازمانی است. قدرت پاداش قدرتی است که بر اساس میزان کنترل یک شخص بر پاداش‌هایی که برای دیگران با ارزش است، سنجیده می‌شود؛ بنابراین کسی که بتواند پاداش‌هایی را که برای دیگران ارزشمند است، توزیع کند، بر آنان قدرت دارد و می‌تواند در آنها نفوذ کند و اعمال و رفتار آنان را تحت تأثیر قرار دهد و مطابق خواسته‌های خود هدایت نماید. پاداش‌هایی که یک فرد با در اختیار داشتن آنها می‌تواند قدرت کسب کند و در دیگران نفوذ کند، انواع و مصادیق مختلفی دارد؛ مثل حقوق، دستمزد، ارتقا، واگذاری مأموریت و مزایای حاشیه‌ای. در سازمان، کسی که در مورد حقوق کارکنان و میزان آن اختیاراتی داشته باشد و نیز کسی که در مورد ارتقای کارکنان و سپردن مأموریت به آنان صاحب رأی باشد، نسبت به کارکنان، از قدرت بالایی برخوردار است و می‌تواند در آنها نفوذ کند و اعمال و رفتار آنها را تغییر دهد.

استفاده از قدرت پاداش به منظور تأثیرگذاری و نفوذ در کارکنان، این امکان را به سازمان و مسئولان آن می‌دهد که اعمال و رفتار کارکنان خود را در مسیری هدایت کنند که مورد نظر و مطلوب باشد؛ علاوه بر اینکه تشویق کارکنان و دادن پاداش به آنان باعث ایجاد انگیزه در آنها می‌شود و انگیزه‌های موجودشان را تقویت می‌کند.

امیر مؤمنان حضرت علی علیه السلام در قسمتی از عهد مالک اشتر می‌فرماید:

و لایکوننَّ المحسن والمسیء عندک بمنزلة سواء؛ فأنَّ فی ذلک تزهیدا لاهل الإحسان فی الإحسان و تدریبا لاهل الأساعة علی الأساعة؛ والزم کلاً منهم ما لزم نفسه؛ هرگز نباید افراد نیکوکار و بدکار در نظر تو مساوی باشند؛ زیرا این کار سبب می‌شود که افراد نیکوکار در نیکی‌هایشان بی‌رغبت شوند و بدکاران در عمل بدشان تشویق شوند و هرکدام از اینها را مطابق کارشان جزا بده (نهج البلاغه: نامه ۵۳).

در هر سازمان و مجموعه‌ای، کارکنان را می‌توان به دو گروه عمده تقسیم‌بندی کرد: گروه اول کسانی هستند که تعهد بالایی نسبت به سازمان دارند و برای دستیابی به اهداف سازمان، با تمام توان خود تلاش می‌کنند و از هیچ کوششی فروگذار نمی‌کنند؛ گروه دوم کسانی هستند که تعهد زیادی به سازمان ندارند و تلاش قابل توجهی نیز برای دستیابی به اهداف سازمان از خود نشان نمی‌دهند.

مدیران و مسئولان سازمان، در صورتی می‌توانند در کارکنان خود انگیزه لازم برای کار را ایجاد کنند و آنان را به کار و تلاش تشویق نمایند که بین این دو گروه تفاوت قائل شوند و پاداش‌های مادی و معنوی به کسانی که عملکرد بهتری دارند، در آنان نفوذ کنند و رفتار آنها را در مسیر حرکت سازمان هدایت نمایند و با تنبیه کسانی که عملکرد مطلوبی نداشته‌اند، آنان را به تلاش در جهت دستیابی به اهداف سازمان وادار کنند.

در این قسمت از عهدنامه نیز امیر مؤمنان علیه السلام این نکته را یادآور می‌شود که یک مدیر یا یک فرمانده، باید زندگی و نیازمندی‌های زیردستان را تأمین کند و ازدادن پاداش‌های مادی به آنان غفلت نکند. البته حضرت علی علیه السلام پاداش را در پاداش مادی منحصر ندانسته‌اند، بلکه به پاداش‌های معنوی نیز توصیه کرده‌اند. یکی از نمونه‌های پاداش‌های معنوی، همان چیزی است که در قسمت دیگری از عهدنامه به آن تأکید شده است؛

آن حضرت می‌فرماید:

و اصل فی حسن الثناء علیهم و تعدید ما ابلی ذوو البلاء منهم فان كثرة الذکر لحسن افعالهم تهزّ الشجاع و تحرض الناکل و پیوسته آنان را به نیکویی یاد کرده و تشکر کن و کارهای مهمی را که انجام داده‌اند بر شمار (همان).

۱۴۱



استفاده از قدرت پاداش، هم می‌تواند در کارکنان انگیزه برای کار و تلاش بیشتر ایجاد کند و هم آمادگی لازم را برای تأثیرپذیری از رهبران، در آنان ایجاد نماید. به عبارت دیگر قدرت پاداش یکی از ابزارهایی است که رهبر می‌تواند به وسیله آن، در کارکنان و پیروان خود نفوذ کند و رفتارهای آنان را تحت تأثیر قرار دهد و در مسیر مورد نظر و مطلوب هدایت کند.

۲-۳. قدرت اجبار

قدرت زور و اجبار یا به عبارت دیگر قدرت تنبیه، عبارت است از توانایی یک فرد در تنبیه یا وارد آوردن لطمه‌های جسمی یا روحی به شخصی دیگر. پایه و مبنای اصلی قدرت، زور، اجبار و ترس است و این قدرت، زمانی به وجود خواهد آمد که یک فرد، از ترس پیامدهای منفی و عواقب ناخوشایند، در مقابل شخص دیگر، عکس العمل یا رفتاری را نشان بدهد که مطلوب او است.

شخصی که دارای قدرت زور و اجبار است، می‌تواند فرد دیگری را تنبیه کند یا یک فعل را به او تحمیل نماید یا حداقل او را تهدید کند که کارهای او به تنبیه یا نتایج نامطلوب و ناخوشایند منجر خواهد شد (لوتانز، ۱۹۸۹، ص ۴۳۱).

قدرت زور و اجبار، مظاهر و نمودهای گوناگونی دارد و به شکل‌های متفاوتی اعمال می‌شود. در سازمان ممکن است مدیران و مسئولان سازمان، با استفاده از قدرت اجبار، کارکنان را اخراج کنند، یا جلوی ترفیع و ارتقای آنان را بگیرند، یا حقوق و دستمزد آنان

را کم یا قطع کنند. اگر کارکنان احتمال بدهند که مطیع نبودن و پیروی نکردن از مدیران سازمان این پیامدها و عواقب بد و ناخوشایند را برای آنها به دنبال خواهد داشت، مجبور می‌شوند که از مدیران و رهبران سازمان تبعیت کنند. به عبارت دیگر مدیران و رهبران توانسته‌اند به وسیله استفاده از قدرت و زور و اجبار یا تهدید، در کارکنان خود نفوذ کنند و در عملکرد و رفتار آنها اثرگذار باشند.

امیر مؤمنان حضرت علی علیه السلام به خاطر حساسیت وافر خویش برای عدالت‌گستری و جلوگیری از ظلم و اجحاف بر مردم، به ویژه از سوی کارگزاران حکومتی، همواره کارگزاران خویش را به وسیله این قدرت، تهدید می‌کرد، تا آنان را از خیانت در اموال مسلمانان، یا ظلم و ستم در حق مردم باز دارد.

البته تلاش اصلی حضرت علی علیه السلام بر پیش‌گیری بود؛ آن حضرت همواره سعی می‌کرد با تصویرسازی از قدرت تنبیه و اجبار و نیز تهدید کارگزاران به استفاده از این قدرت، از خیانت و ستم آنان جلوگیری نماید.

امیر مؤمنان حضرت علی علیه السلام علاوه بر اینکه خود، در مورد کارگزاران خویش از قدرت تنبیه و اجبار جهت وادار کردن به عملکرد مطلوب و در پیش‌گرفتن رفتارهای مورد نظر و نیز پیش‌گیری از عملکردها و رفتارهای نامطلوب، استفاده می‌کرد، به کارگزاران ارشد خود نیز توصیه و سفارش می‌کرد تا در مورد کارکنان خویش، از کارایی این قدرت غفلت نکنند و در صورت ضرورت، از آن استفاده نمایند. یکی از نمونه‌های بارز این مسئله، توصیه‌ای است که به مالک اشتر کرده است:

و تحفظ من الأعوان؛ فإن أحد منهم بسط يده إلى خيانه اجتماعت بها عليه عندك أخبار عيونك، اكتفيت بذلك شاهدا، فبسطت عليه العقوبه في بدنه و أخذته بما أصاب من عمله؛ ثم نصبته بمقام المذله و وسمته بالخيانه و قلده عار التهمه؛
اعوان و انصار خویش را سخت زیر نظر بگیرد؛ اگر یکی از آنها دست به خیانت زد و



مأموران سری تو، جملگی چنین گزارشی را دادند، به همین مقدار شهادت قناعت کن و او را زیر تازیانه کیفر بگیر و به مقدار خیانتی که کرده مجازاتش کن؛ سپس وی را در مقام خواری و مذلت بنشان و نشانه خیانت را او بنه و گردن بند ننگ و تهمت را به گردنش بیفکن (همان، نامه ۵۳).

حضرت علی علیه السلام در این بخش از حکم خود، به مالک اشتر توصیه می‌کند که با مجرم و خیانتکار، چنان سخت و قاطع برخورد نماید و او را تنبیه کند که نه تنها در مجرم اثر بگذارد و مانع تکرار اعمال و رفتار نامطلوب او گردد، بلکه عبرتی برای دیگران شود و به عبارت دیگر تصویری از قدرت تنبیه به دیگران ارائه شود تا در آنان نیز اثر بگذارد و عملکرد و رفتار آنان را نیز تحت تأثیر قرار دهد.

البته استفاده از قدرت اجبار و تنبیه، محدودیت‌ها و شرایطی دارد که عدم توجه به آنها می‌تواند صدمات جبران‌ناپذیری به دنبال داشته باشد. یکی از این شرایط اصلی استفاده از قدرت تنبیه در سازمان این است که کارکنان سازمان باید به طور کامل با قوانین و مقررات سازمان آشنا باشند و بدانند در صورتی که قوانین و مقررات را مراعات نکنند، چه جریمه و تنبیهی در انتظار آنان خواهد بود.

یکی دیگر از مسائلی که قبل از به‌کاربردن قدرت تنبیه باید مدنظر قرار گیرد، این است که مدیران و رهبران باید پیش از اعمال تنبیه، به صورت کامل و دقیق در جریان وقایع قرار گیرند و با آگاهی و اطمینان کامل، از قدرت تنبیه استفاده کنند؛ تا مبادا اشتباهی رخ دهد؛ چراکه اشتباه در این مسئله، عواقب بد و پیامدهای نامطلوبی برای رهبران خواهد داشت. اگر رهبر یا مدیر، شخصی را به اشتباه تنبیه کند - مثلاً کسی را تنبیه کند که مستحق تنبیه و مجازات نبوده است - علاوه بر رنجش و نارضایتی او، موجب نارضایتی در میان سایر کارکنان می‌شود و صدمات جبران‌ناپذیری برای رهبر به دنبال خواهد داشت.

نکته دیگری که رهبران باید مدنظر داشته باشند، این است که در استفاده از قدرت اجبار و تنبیه، مسئله مهم و اساسی، این است که عدالت و انصاف را از یاد نبرند؛ عدالت اقتضای کند که نوع و میزان تنبیه، با نوع و میزان خطا تناسب داشته باشد و رهبران از اعمال تنبیه و مجازات‌های سنگین، در مقابل خطاها و اشتباهات کم‌اهمیت، اجتناب کنند.

در مدیریت اسلامی و الهی که نمونه‌های بارز آن، مدیریت پیامبر گرامی اسلام ﷺ و امیر مؤمنان علیه السلام می‌باشد، نیز از قدرت تنبیه استفاده می‌شود و این کار، مجاز است، اما به هیچ‌وجه نخستین گزینه نبوده است. در یک جمع‌بندی می‌تون به این نتیجه رسید که استفاده از قدرت تنبیه در مدیریت اسلامی و الهی، تنها زمانی توصیه شده است که راه دیگری نمانده و چاره‌ای جز استفاده از قدرت تنبیه وجود نداشته باشد؛ چراکه اصل اولیه در مدیریت الهی و اسلامی بر رحمت و گذشت است.

۲-۴. قدرت تخصص و اطلاعات

قدرت تخصص و اطلاعات؛ یعنی داشتن مهارت و توانایی ویژه، یا دارا بودن آگاهی و اطلاعات خاص در مورد یک موضوع. قدرت تخصص و اطلاعات یکی از ابزارهای نفوذ است و رهبران می‌توانند از این قدرت، برای نفوذ در دیگران استفاده کنند و آنان را به انجام اعمال و رفتار مطلوب و مورد نظر خود وادار سازند.

تخصص و اطلاعات، تنها در سازمان به‌عنوان یک قدرت و ابزار نفوذ تلقی نمی‌شود، بلکه در زندگی عمومی مردم نیز تخصص و اطلاعات، یکی قدرت محسوب می‌شود و کسی که تخصص ویژه با اطلاعات خاصی در اختیار دارد، از نوعی قدرت برخوردار است و می‌تواند در افراد دیگر نفوذ کند و رفتار و عملکرد آنها را طبق نظر خود تغییر دهد؛ برای مثال، پزشکی که تخصص لازم درباره بیماری‌ها



دارد و راه‌های علاج آن را می‌داند، دارای قدرت تخصص است و در بیماران خود نفوذ دارد؛ چراکه آنان به حرف او گوش می‌دهند و طبق نظر او عمل می‌کنند. تخصص‌های دیگر نیز چنین هستند؛ مثل تخصص امور ساختمانی، متخصص کامپیوتر، حسابداری، مهندسی فضایی و

همچنین اگر فردی، اطلاعات منحصر به فردی در اختیار داشته باشد که دیگران به این اطلاعات نیازمندند، این فرد بر آنان قدرت دارد و می‌تواند در آنان نفوذ کند و به این وسیله، اعمال و رفتار مورد نظر خود را بر آنها تحمیل کند.

در سازمان، برخی از کارکنان از تخصص ویژه‌ای برخوردار هستند که هیچ‌کس دیگری این تخصص را ندارد؛ ممکن است در یک سازمان، یک حسابدار، تجربه زیادی داشته باشد و تنها کسی باشد که سیستم حسابداری سازمان را به‌خوبی می‌فهمد؛ چنین شخصی، از قدرت بالایی در سازمان برخوردار است و می‌تواند در برابر رهبران و مدیران سازمان، عرض اندام کند؛ چراکه عوض کردن او به‌راحتی امکان‌پذیر نیست.

مسئله‌ای که در مورد قدرت تخصص و اطلاعات، بسیار مهم و حایز اهمیت است، تصور دیگران است؛ تخصص و اطلاعات زمانی می‌تواند به‌عنوان یک قدرت تلقی شود و کارایی داشته باشد که دیگران از آن اطلاع داشته باشند؛ بنابراین اگر رهبران بخواهند از این نوع قدرت استفاده کنند، باید دیگران را از میزان تحصیلات، تجربه‌ها، تخصص‌ها و معلومات خود آگاه سازند، تا تصور دیگران را در مورد قدرت تخصص و اطلاعات خود افزایش دهند.

به‌نظر می‌رسد که استفاده مناسب و به‌جا از این قدرت نیز در مدیریت اسلامی و الهی، منعی نداشته باشد و بتوان ادعا کرد که رهبران دین، استفاده از این نوع قدرت را مورد تأیید قرار داده و حتی از آن استفاده کرده‌اند. پیامبران به‌عنوان رهبران دینی جامعه، نیاز به ابزارهایی داشتند که به‌وسیله آنها در مردم نفوذ کنند و اعمال و رفتار و بینش‌های آنها را مطابق معیارهای مطلوب و مورد نظر، تغییر دهند.

قرآن کریم در باره ذوالقرنین می‌فرماید: انا مکننا له فی الأرض و آتیناه من کل شیء سبیا فأتبع سبیا (کهف: ۸۴)

ما به او در روی زمین، قدرت و حکومت دادیم و اسباب هر چیز را در اختیارش گذاشتیم، پس او از این اسباب (پیروی و استفاده) کرد. خداوند برای پیشرفت کار ذوالقرنین «اسباب» پیشرفت و پیروزی را به او داد (و آتیناه من کل شیء سبیا) و او هم به خوبی از این اسباب بهره گرفت (فأتبع سبیا)؛ یعنی او از اسباب آگاه بود، (تخصص داشت) آنها را در اختیار داشت و به کار گرفت.

پیامبران الهی و امامان معصوم علیهم‌السلام نسبت به برخی از مسائل و موضوعات غیبی که برای مردم پوشیده بود، آگاهی و علم داشتند و به اصطلاح از «علم غیب» برخوردار بودند؛ این مسئله نیز قطعاً فلسفه مهم‌تر و اهداف مختلفی داشته است، اما وقتی از منظر مدیریت به آن نگاه می‌شود، به نظر می‌رسد که هدف این است که پیامبر و امام به‌عنوان یک رهبر، از قدرت تخصص و اطلاعات برخوردار باشد، تا بتواند در مسیر اهداف گام بردارد.

رهبران دین، علاوه بر آگاهی از برخی مسائل غیبی، در مورد مسائل عادی نیز آگاه‌تر و آشنا تر از دیگران بودند و درباره علوم مختلف، سرآمد اهل زمان خویش به‌شمار می‌آمدند. روایت مشهوری از پیامبر گرامی اسلام صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم نقل شده است که فرمود:

انا مدینة العلم و علی بابها؛ من شهر عمل هستم و علی دروازه آن است (مجلسی، ۱۴۲۳، ج ۴۲، ص ۷۰۱).

شاید یکی از اهداف اصلی صدور این سخن از زبان پیامبر اکرم صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم این بود که آن حضرت می‌خواست گوشه‌ای از قدرت تخصص و اطلاعات ویژه خود و امام علی علیه‌السلام را برای مردم به تصویر بکشد، تا بدین وسیله در دل‌های مردم نفوذ کرده و در نتیجه، بینش و رفتار مردم را در جهت مورد نظر - که همان جهت الهی است - تغییر دهند.

همچنین در حدیثی از امیر مؤمنان علیه‌السلام نقل شده که فرمود:



الْعِلْمُ سُلْطَانٌ، مَنْ وَجَدَهُ صَالِحًا بِهِ، وَمَنْ لَمْ يَجِدْهُ صَالِحًا عَلَيْهِ: دانش، سلطنت و قدرت است، هر که آن را بیابد با آن یورش برد و هر که آن را از دست بدهد بر او یورش برند (ابن ابی الحدید، [بی تا]، ج ۲۰، ص ۳۱۹).

هرکس این قدرت را به چنگ آورد، می تواند غلبه پیدا کند؛ هرکسی که این اقتدار را به دست نیاورد، «صیل علیه»؛ بر او غلبه پیدا خواهد شد؛ دیگران بر او قهر و غلبه پیدا می کنند؛ به او تحکم می کنند، کسی که این قدرت را پیدا کند، دست برتر را دارد و آن کسی که نتواند قدرت علمی را به دست بیاورد، زیر دست باقی می ماند و دیگران بر او دست برتر را خواهند داشت. علم و فناوری یک چنین ویژگی دارد. علم مایه قدرت و اقتدار است. هرکس این اقتدار را داشت، می تواند حرکت کند؛ هرکسی، هر ملتی، هر جامعه ای که نداشت، مجبور است از اقتدار دیگران پیروی کند.^۱

۲-۵. قدرت مرجعیت

قدرت مرجعیت یا صلاحیت عبارت است از جذابیت و مطلوبیت یک فرد، به گونه ای که افراد دیگر تمایل به همانندی با او داشته باشند. وقتی که یک شخص، دارای جذابیت و مشخصات ویژه فردی باشد، مورد احترام و مقبول در نزد دیگران می شود و دیگران علاقه مند می شوند که مثل و همانندی او شوند؛ بنابراین قدرت مرجعیت، ناشی از شخص و ویژگی های شخصی او است و همیشه به مقام سازمانی بستگی ندارد. قدرت مرجعیت، با انواع دیگر قدرت متفاوت است و مدیر یا رهبری که می خواهد از قدرت مرجعیت بهره مند شود، باید رأساً برای کارکنان و زیردستان، جذابیت داشته باشد، تا بتواند در آنان نفوذ کند و آنان برای همانندی با او تمایل نشان دهند.

۱. برگرفته از سخنان رهبر معظم انقلاب در جمع دانشگاهیان.

قدرت مرجعیت آنگاه ظهور و بروز پیدا می‌کند که افرادی سعی کنند تا نگرش‌ها، ارزش‌ها و رفتارهای خود را طبق خواسته رهبر تغییر دهند؛ چراکه او را به‌عنوان مرجع و الگو قبول دارند و تلاش می‌کنند که از عملکرد و رفتار او تبعیت کنند. این مسئله زمانی اتفاق می‌افتد که رهبر، دارای ویژگی‌ها و صفات ویژه‌ای باشد که آن ویژگی‌ها و صفات، از نظر زبردستان، مطلوب و مناسب باشند.

به نظر می‌رسد که این نوع از قدرت نیز در مدیریت الهی و اسلامی، کاربرد داشته باشد؛ خداوند متعال این قدرت را به پیامبران و امامان علیهم‌السلام عنایت کرده و به آنان جذابیت و مطلوبیت عطا کرده است، تا مردم آن را اسوه و الگوی عملی خویش قرار دهند و تلاش کنند که اعمال و رفتار خود را با اعمال و رفتار آنان تطبیق کنند و همانند آنان شوند.

پیامبران الهی و ائمه هدی علیهم‌السلام شخصیت ویژه‌ای داشتند و از جذابیت و محبوبیت خاصی در میان مردم برخوردار بودند. این جذابیت و محبوبیت که باعث می‌شد تا آنان در اعماق دل‌های مردم نفوذ کنند، به‌خاطر لطف ویژه خداوند متعال به آنان و نیز ویژگی و صفات خاصی است که آن رهبران الهی دارا بودند.

خداوند متعال، علاوه بر اعطای قدرت مرجعیت به رهبران دینی، مردم را نیز به تبعیت و الگوپذیری از آنان دعوت کرده است؛ یعنی از یک‌سوی، در رهبران دین، صفات و ویژگی‌های مطلوبی ایجاد کرد تا آنان در نظر مردم، جذاب و مطلوب باشند و از سوی دیگر به مردم سفارش مؤکد نمود که آنان را مقتدا و اسوه خود قرار دهند و از آنها تبعیت نمایند؛ برای مثال، خداوند متعال درباره پیامبر گرامی اسلام صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم می‌فرماید:

لقد كان لكم في رسول الله أسوة حسنة لمن كان يرجو الله واليوم الآخر وذكر الله كثيراً؛ قطعاً برای شما در (زندگی) رسول خدا، سرمشقی نیکو است، برای آن کس که به خدا و روز بازپسین امید دارد و خدا را فراوان یاد می‌کند (احزاب: ۱۲).



شاید بتوان اخلاق و معنویت را از شاخه‌های قدرت مرجعیت برشمرد در این صورت لازم است این دو شاخه به دلیل اهمیت هریک، به صورت مستقل مورد بحث قرار گیرد.

۲-۶. قدرت اخلاق

قدرت اخلاقی یک تعبیر کلی برای مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و رفتارهای خاصی است که هم در توصیه‌ها و سفارشات معصومین علیهم‌السلام از اهمیت خاصی برخوردار بوده است و هم در سیره عملی آن بزرگواران دارای جایگاه ویژه‌ای می‌باشد. علت این امر شاید این نکته اساسی باشد که نوع و ماهیت این قدرت و نیز میزان نفوذی که با استفاده از این قدرت به دست می‌آید، با قدرت‌های دیگر متفاوت است؛ چراکه با استفاده از «قدرت اخلاقی» می‌توان در دل‌ها و جان‌های افراد نفوذ کرده و طوری آنها را تحت تأثیر قرار داد که از روی میل و رغبت و به صورت مشتاقانه اعمال و رفتار خود را طبق ملاک‌ها و معیارهای مورد نظر تغییر دهند.

به اعتقاد اغلب صاحب‌نظران مدیریت، رهبری عبارت است از نفوذ و تأثیرگذاری در دیگران بدون وجود هرگونه زور و اجبار و رهبر اثربخش کسی است که بدون زور و اجبار در زیردستان خود نفوذ کند و اعمال و رفتار آنان را تحت تأثیر قرار دهد.

علت اصلی که باعث شده است تا دانشمندان مدیریت در مورد عدم وجود هرگونه زور و اجبار حساسیت نشان داده و بر روی این مسئله تأکید کنند، آن است که اگر رهبر بتواند بی‌آنکه زور، فشار و اجباری در کار باشد، در دیگران نفوذ کند و آنان را تحت تأثیر قرار دهد، این نفوذ و تأثیرگذاری بسیار بهتر، عمیق‌تر و پایدارتر خواهد بود. برخی گزاره‌های دینی که در متون غنی اسلامی وجود دارد ما را به این مهم رهنمون می‌سازد که بهترین و مطمئن‌ترین راه برای نفوذ در دل و جان دیگران، بی‌آنکه زور، فشار و اجباری در کار باشد، استفاده از «قدرت اخلاقی» است؛ بنابراین رهبر اثربخش به‌ویژه در جوامع

اسلامی و سازمان‌های موجود در آنها - کسی است که با استفاده از «قدرت اخلاقی» بتواند در دل و جان کارکنان و زیردستان خود نفوذ کرده و اعمال و رفتار آنها را در جهت تحقق اهداف سازمانی هدایت نماید.

«قدرت اخلاقی» یک عبارت عام و جامع برای مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و رفتارهای خاصی است که بیشتر جنبه اخلاقی دارند و در بدو امر یک سلسله ویژگی‌ها، خصایص و رفتارهای اخلاق اجتماعی به‌شمار می‌روند، لیکن با دقت و تأمل در آنها می‌توان به کارکرد مدیریتی آنها نیز واقف شد. در این نوشتار تنها برخی از موضوعات مهم اخلاقی که بیشترین کارکرد مدیریتی، به‌ویژه در زمینه قدرت و نفوذ دارند، مورد توجه قرار گرفته و تبیین می‌شوند. این موضوعات عبارت‌اند از: نرم‌خویی، رفق و مدارا، گشاده‌رویی و محبت و خوبی در برابر بدی.

یکی از مصادیق قدرت اخلاق که تأثیر بسزایی در میزان نفوذ در دیگران دارد، الفت و ورزیدن و محبت کردن به دیگران می‌باشد. تقریباً همه انسانها در این خصیصه با هم مشترک هستند که هرکس به آنها لطف و محبت کند، او را دوست می‌دارند و دل در گرو او می‌گذارند و به او روی می‌آورند. امیرمؤمنان حضرت علی علیه السلام در تبیین این نکته مهم می‌فرماید:

قُلُوبُ الرِّجَالِ وَخَشِيَّةٌ؛ فَمَنْ تَأَلَّفَهَا أَقْبَلَتْ عَلَيْهِ: دل‌های مردمان وحشی است؛ پس هرکس به آنها الفت و ورزد به او روی می‌آورند (نهج البلاغه: حکمت ۵۰).

این یک قاعده کلی است که لطف و محبت به افراد، باعث می‌شود که انسان در نزد آنها محبوب شود و آنگاه که فردی در چشم دیگران محبوب و دوست‌داشتنی شد، میزان نفوذ و تأثیرگذاری او بر آنان به مراتب بیشتر می‌شود و میزان اطاعت و پیروی آنها نیز از او بیشتر می‌گردد.

خداوند متعال، انسان را فطرتاً به‌گونه‌ای آفریده است که دل و جان او در تسخیر



لطف و محبت است؛ فطرت آدمی چنان است که اگر از کسی لطف و محبت و احسان ببیند، به تسخیر او در می‌آید و تحت تأثیر او قرار می‌گیرد. یکی از رموز موفقیت پیامبر گرامی اسلام ﷺ در نفوذ بر دل‌های مسلمانان و تسخیر قلوب آنها همین مسئله رحمت و محبت است.

خداوند در قرآن خطاب به پیامبر اسلام ﷺ می‌فرماید: «فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظًا لَفُضُّوا مِنْ حَوْلِكَ» (آل عمران: ۱۵۹).

ای پیامبر! به واسطه رحمت الهی است که با مردم نرم‌خو شدی و اگر تندخو و سخت‌دل بودی از اطرافت پراکنده می‌شدند این‌که توانستی در میان مردم نفوذ کنی و جمع‌کثیری را در مسیر توحید قرار دهی به دلیل نرم‌خویی است؛ چراکه نرم‌خویی باعث نفوذ می‌شود.

پیامبر گرامی اسلام ﷺ پیام آور رحمت و محبت و مظهر تام و کامل رحمت فراگیر الهی نسبت به همه جهانیان بود. خداوند متعال خطاب به این پیامبر رحمت می‌فرماید: «وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ: ما تو را جز به‌عنوان رحمتی برای جهانیان نفرستادیم» (انبیاء: ۱۰۷).

آری! رسول خدا ﷺ بزرگ‌ترین مظهر لطف و رحمت خداوند متعال به جهانیان بود و جامعه را با قدرت رحمت و محبت خود اداره می‌کرد. رحمت و محبت پیامبر گرامی اسلام ﷺ نسبت به مردم به اندازه‌ای بود که مردم شیفته وجود مبارک آن حضرت می‌شوند و دوستی و محبت او را در دل آنان جای می‌دادند و در نتیجه، اطاعت و پیروی از آن حضرت را از صمیم جان می‌پذیرفتند.

خداوند متعال در توصیف سیمای رئوف و مهربان آن حضرت می‌فرماید:

لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنْفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ بِالْمُؤْمِنِينَ رَءُوفٌ رَّحِيمٌ:

همانا رسولی از خودتان به‌سوی شما آمد که رنج‌های شما بر او سخت است و بر هدایت



شما بسیار حریص است و نسبت به مؤمنان، رثوف و مهربان است (توبه: ۱۲۸).
 در این آیه شریفه، خداوند متعال برخی از ویژگی‌های پیامبر گرامی اسلام ﷺ را بیان می‌کند؛ یکی از ویژگی‌هایی که برمی‌شمارد عبارت از این است که آن حضرت نسبت به مؤمنان، رثوف و مهربان است. البته رأفت و محبت پیامبر گرامی اسلام ﷺ مخصوص مؤمنان نبود و همه انسانها را شامل می‌شد، اما نسبت به مؤمنان، محبت و لطف ویژه‌ای داشت.

یکی دیگر از ویژگی‌های پیامبر اکرم ﷺ در این کریمه با عبارت «خَبْرِيصٌ عَلَيْكُمْ» بیان شده است. کلمه «حرص» در لغت عرب به معنای علاقه وافر و شدید به چیزی است؛ بنابراین معنای عبارت این می‌شود که او نسبت به شما علاقه وافر و شدید دارد و به شما عشق می‌ورزد.

یکی دیگر از مصادق اخلاقی که نقش مهمی در تأثیرگذاری بر دیگران و نفوذ در آنان دارد، این است که انسان، بدی‌های دیگران را با خوبی و نیکی جواب دهد. برخورد خوب در مقابل برخوردهای بد و تلخ دیگران، می‌تواند در جلب محبت و دوستی آنان تأثیر به‌سزایی داشته باشد. به هر میزان که دیگران، انسان را دوست داشته و نسبت به او محبت داشته باشند، به همان میزان قدرت نفوذ و تأثیرگذاری انسان در آنان افزایش می‌یابد. خداوند متعال درباره دفع بدی به خوبی، خطاب به پیامبر گرامی اسلام ﷺ می‌فرماید:

وَلَا تَسْتَوِي الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ فَإِذَا الَّذِي بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ؛ هرگز نیکی و بدی یکسان نیست؛ بدی را با نیکی دفع کن؛ ناگاه (خواهی دید) همان‌کس که میان تو و او دشمنی است، گویی دوستی گرم و صمیمی است! (فصلت: ۳۴).

اصولاً در مقابل بدی‌ها و برخوردهای نامناسب دیگران، سه نوع عکس‌العمل می‌توان نشان داد:



اول اینکه انسان در مقابل رفتار و برخورد بد دیگران، مقابله به مثل کند و با آنان برخورد بد و نامناسب داشته باشد؛

دوم اینکه در مقابل رفتار بد دیگران، عکس‌العملی نشان ندهد و آنان را عفو کند؛

سوم اینکه در مقابل برخورد نامناسب و بد دیگران، عکس‌العمل مثبت نشان دهد و در مقابل بدی‌های آنان، از خود خوبی نشان دهد و به اصطلاح، بدی را با خوبی دفع کند. خداوند متعال در آیه کریمه‌ای که مطرح شد، به پیامبر گرامی اسلام ﷺ دستور می‌دهد که در مقابل رفتارهای بد و برخوردهای نامناسب دیگران، راه‌حل و عکس‌العمل نوع سوم را انتخاب نماید؛ یعنی علاوه بر اینکه در مقابل آنان برخورد بد نداشته باشد و آنان را عفو نماید، بلکه برخورد خوب و مناسب داشته باشد.

در ادامه آیه، خداوند متعال به برخی از آثار و پیامدهای مثبت این عمل اشاره می‌کند و می‌فرماید که اگر بدی را با خوبی پاسخ دادی، در آن صورت خواهی دید که آن کس که دشمن تو بود، تبدیل به یک دوست بسیار گرم و صمیمی برای تو خواهد شد. تعبیر زیبایی که در این آیه آمده این است، «كَانَتْهُوَ وِئَامٌ حَمِيمٌ» اشاره به همین معنا دارد که دشمن تو تبدیل به دوست صمیمی خواهد شد؛ چراکه کلمه «حمیم» به معنای داغ و گرم است.

اکنون این پرسش مطرح می‌شود که زمینه‌ها و بسترهای مناسب برای به وجود آمدن این قدرت چیست؟ و به عبارت دیگر چه کسی می‌تواند دارای این قدرت باشد و این گونه در دیگران نفوذ کند و آنان را به شدت تحت تأثیر قرار دهد؟

خداوند متعال در آیه بعدی، پاسخ این پرسش را داده و اعمال این قدرت را منوط به دارا بودن صفت صبر و شکیبایی و داشتن ایمان قوی دانسته است:

وَمَا يَلْقَاهَا إِلَّا الَّذِينَ صَبَرُوا وَمَا يَلْقَاهَا إِلَّا ذُو حَظٍّ عَظِيمٍ: جز کسانی که پایداری می‌کنند، به این مقام نمی‌رسند و جز کسانی که بهره عظیمی [از ایمان و تقوا] دارند به آن نایل نمی‌گردند! (فصلت: ۳۵).



پیشوایان دینی که در عمل به دستوره‌های دین همواره جلوتر از دیگران بوده‌اند، در مورد مسئله دفع بدی با خوبی و داشتن عکس‌العمل مثبت در مقابل رفتارهای منفی دیگران نیز، پیش قدم بودند. موارد متعددی در منابع و متون اسلامی ذکر شده است که نشان می‌دهد معصومان علیهم‌السلام در مقابل برخوردهای بد و رفتارهای نامناسب دیگران، نه تنها مقابله به مثل نمی‌کردند و عکس‌العمل منفی نشان نمی‌دادند، بلکه با حلم و بردباری و صبر و متانت، با آنان برخورد همراه با مهر و محبت می‌نمودند و بدین وسیله در اعماق دل‌های آنان نفوذ می‌کردند.

یکی از نمونه‌های بارز این مسئله، جریانی است که درباره امام حسن مجتبی علیه‌السلام نقل شده است؛ روزی مردی از اهالی شام که متأثر از تبلیغات سوء معاویه بر ضداهل بیت پیامبر صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم بود، آن حضرت را دید و او را به دشنام گرفت. امام حسن علیه‌السلام چیزی نفرمود و پاسخ او را نداد؛ تا اینکه حرف‌های او تمام شد. وقتی که او ساکت شد، امام علیه‌السلام با لبخندی شیرین به او سلام کرد و فرمود: پیرمرد! فکر می‌کنم غریب هستی و احتمالاً در اشتباه افتاده‌ای؛ اگر از ما رضایت بخواهی، رضایت خواهیم داد و اگر چیزی از ما طلب کنی، به تو عطا خواهیم کرد و اگر راهنمایی بخواهی، تو را راهنمایی خواهیم کرد و اگر باری بر دوش داری، برمی‌داریم و اگر گرسنه هستی، تو را سیر می‌سازیم و اگر لباس در اختیار نداری، به تو لباس خواهیم داد و اگر نیازمند هستی، نیاز تو را برطرف خواهیم کرد و اگر رانده شده‌ای، به تو پناه خواهیم داد و اگر حاجتی داری، آن را برطرف خواهیم کرد، اگر بر ما وارد شوی و میهمان ما شوی، راحت‌تر خواهی بود؛ چراکه همه وسایل و امکانات پذیرایی برای ما فراهم است.

مرد آنگاه که سخنان حضرت را شنید، گریست و گفت: گواهی می‌دهم که تو جانشین خدا در زمین هستی و خدا بهتر می‌داند که رسالت خویش را کجا قرار دهد. تو و پدرت مبعوض‌ترین بندگانی که خدا در نزد من بودید، اما الآن دوست‌داشتنی‌ترین مخلوقات خدا در



نزد من هستید. پیرمرد اثاث سفر خود را در اختیار آن حضرت قرار داد و میهمان ایشان شد و یکی از دوست‌داران آن حضرت گردید (مجلسی، ۱۴۲۳، ج ۴۳، ص ۳۴۴).

کدام قدرت را سراغ دارید که بتواند این‌گونه نفوذ و تأثیرگذاری داشته باشد که دشمن را به دوست صمیمی تبدیل کند؟ آیا واقعاً قدرت اخلاق تأثیرگذارترین قدرت‌ها نیست؟

نمونه دیگر، قضیه‌ای است که درباره حضرت امام زین‌العابدین علیه السلام روایت شده است. مردی از خاندان حضرت امام سجاد علیه السلام در محضر آن حضرت ایستاد و شروع به دشنام و ناسزاگویی کرد. حضرت به او چیزی نگفت. وقتی که آن مرد برگشت و رفت، آن حضرت به همنشینان خود فرمود: آنچه را که آن مرد گفت، شنیدید؛ دوست دارم که با من بیایید و جواب من به او را نیز بشنوید.

امام کفش‌های خود را پوشید و به راه افتاد، درحالی‌که این آیه را تلاوت می‌کرد:
 وَالْكٰظِمِيْنَ الْغَيْظَ وَالْعٰفِيْنَ عَنِ النَّاسِ وَاللّٰهُ يَحِبُّ الْمُحْسِنِيْنَ: ... و کسانی که خشم خود را فرو می‌برند و از خطای مردم در می‌گذرند و خدا نیکوکاران را دوست دارد (آل‌عمران: ۱۳۴).

پس ما دریافتیم که حضرت چیزی به او نخواهد گفت. به در خانه آن مرد که رسیدیم، حضرت با صدای بلند او را صدا زد و فرمود: بگوئید علی بن‌الحسین است. آن مرد از خانه خارج شد و به طرف ما آمد، درحالی‌که تردیدی نداشت که امام علیه السلام برای تلافی آمده است. آن حضرت به او فرمود: برادرم! لحظاتی پیش در نزد من، آنچه را که خواستی گفתי؛ پس اگر آنچه را گفתי در من باشد، از خدا برای خودم طلب بخشش می‌کنم و اگر آنچه را گفתי در من نیست، خدا تو را ببخشد. در این هنگام آن مرد، میان دو چشم آن حضرت را بوسید و گفت: آنچه را گفتم در شما نیست و من خود به آن سزاوارتر هستم (مجلسی، ۱۴۲۳، ج ۴۶، ص ۵۴).

۲-۷. قدرت معنویت

یکی از شاخه‌های قدرت مرجعیت، معنویت است این معنویت با آن «رهبری معنوی» که یکی از نظریه‌های رهبری است متفاوت است رهبری معنوی یعنی کار را با معنا و اهمیت جلوه‌دادن به گونه‌ای که شخص برای خود انجام آن را افتخار بداند و راغب به آن شود.

اما قدرت معنویت مورد نظر ما که از رابطه با خداوند ناشی می‌شود، نفوذآور است به گونه‌ای که به صاحب خود، قدرت فوق‌العاده‌ای در تأثیرگذاری بر دیگران می‌بخشد نمونه‌های بارز آن را در رهبران دینی می‌توان یافت، معنویت این بزرگواران چنان ابهت و هیبتی به آنها داده که دیگران را مجذوب خود ساخته و تحت تأثیر فراوان خود قرار می‌دهد. این قدرت در سایه تقوای الهی به دست می‌آید.

شاید در ابتدا پذیرش این مسئله که میان تقوا و نفوذ رابطه‌ای وجود دارد، سخت باشد و چنین به نظر برسد که تقوا و پرهیزکاری یک مقوله معنوی و رابطه‌ای است میان انسان و خدا؛ بنابراین هیچ ربطی به مدیریت و رهبری در سازمان ندارد و نمی‌توان آن را به عنوان یکی از عواملی که در میزان نفوذ و تأثیرگذاری رهبر بر پیروان، نقش دارند، پذیرفت، اما با یک نگاه عمیق و تحلیلی به موضوع تقوا و پرهیزکاری، می‌توان نقش به‌سزای آن را در میزان نفوذ و تأثیرگذاری رهبر، روشن کرد و به رابطه وثیق و عمیق آن پی برد. در توضیح مطلب باید گفت که تقوا و پرهیزکاری باعث می‌شود که انسان در میان مردم، از عزت و احترام بیشتری برخوردار باشد و محبوب دل‌های آنان گردد و هرکس که از عزت و احترام بیشتری در میان مردم برخوردار باشد و مردم او را دوست داشته باشند، نفوذ بیشتری بر آنان خواهد داشت و بهتر از دیگران می‌تواند بر مردم تأثیرگذار باشد.

امام حسن مجتبی علیه السلام در تبیین یکی از آثار مثبت و برکات معنوی تقوا و پرهیزکاری می‌فرماید:
 إِذَا أَرَدْتَ عِزًّا بِالْأَعْشِرَةِ، وَهَيْبَةً بِالْأَسْلُطَانِ، فَأَخْرُجْ مِنْ ذُلِّ مَعْصِيَةِ اللَّهِ إِلَى عِزِّ طَاعَةِ اللَّهِ:



اگر می‌خواهی بدون داشتن عشیره و طایفه، عزت و احترام داشته باشی و بدون برخورداری از سلطنت و مقام، شکوه و هیبت داشته باشی، از ذلت معصیت خدا به‌سوی عزت اطاعت الهی حرکت کن (همان، ج ۴۴، ص ۱۳۹).

امام مجتبی علیه السلام در این سخن نورانی، رابطه عمیق میان تقوا و اطاعت الهی از یک سو و برخوردار شدن از عزت، احترام و هیبت در میان مردم از سوی دیگر را تبیین می‌کند و این حقیقت را بیان می‌دارد که تقوای الهی پیشه‌کردن باعث می‌شود که موقعیت اجتماعی فرد، تغییر کند و انسان از پایگاه اجتماعی بهتر و والاتری برخوردار شود. آنگاه که فرد، پایگاه اجتماعی قوی‌تر و بهتری در میان مردم داشته باشد و مردم برای او عزت، احترام و شکوه ویژه‌ای قائل شوند، آن فرد به راحتی می‌تواند در مردم نفوذ کند و بر اعمال و رفتار آنان تأثیرگذار باشد؛ چراکه مردم همواره تحت تأثیر افرادی قرار می‌گیرند که موقعیت اجتماعی بهتر و برتری داشته باشند و در چشم آنان از عزت، احترام، شکوه و هیبت ویژه‌ای برخوردار باشند.

پیامبر گرامی اسلام صلی الله علیه و آله نیز در یکی از بیانات روشنگر خویش، برخی از آثار مثبت و برکات تقوا را متذکر می‌شود و می‌فرماید:

خَصْبَلَةٌ مِّنْ لِّزْمِهَا أَطَاعَتُهُ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةُ وَ رِيحُ الْقَرُورِ بِالْجَنَّةِ « قِيلَ: وَ مَا هِيَ يَا رَسُولَ اللَّهِ؟ قَالَ: «التَّقْوَى؛ مَنْ أَرَادَ أَنْ يَكُونَ أَعَزَّ النَّاسِ فَلْيَتَّقِ اللَّهَ، عَزَّوَجَلَّ». ثُمَّ تَبَلَا: «وَ مَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجاً وَ يَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ: يَكِ خَصْلَتِ اسْتِ كِه هِرْكَسِ هِمَوَارِ دَارَايِ اَنِّ بَاشِدِ، دُنْيَا وَ اَآخِرَتِ اَزِ اَوِ اِطَاعَتِ وَ پِیروِي مِی‌كِنْدِ وَ سَوْدِ سِرْشَارِ دَسْت‌یابی بِه بَهْشْتِ نَصِیْبِ اَوِ مِی‌گَرْدَدِ. سَوْآلِ شَدِ كِه يَا رَسُوْلَ اللّٰهِ! اَنِّ وِیژْگِیِ وَ اَنِّ خَصْلَتِ چِیْسْتِ؟ اَنِّ حَضْرَتِ فَرْمُوْد: تَقْوَا؛ هِرْكَسِ كِه مِی‌خَوَاهِدِ عَزِیْزَتَرِیْنِ وَ گِرَامِی‌تَرِیْنِ مَرْدَمِ بَاشِدِ، بَايْدِ تَقْوَايِ اِلَهِي پِشِه كِنْدِ. سِپَسِ اِيْنِ آيَه شَرِیْفَه رَا تَلَاوْتِ كَرْدِ كِه «هِرْكَسِ تَقْوَايِ اِلَهِي پِشِه كِنْدِ، خَدَاوَنْدِ مَتَعَالِ بَرَايِ اَوِ گِشَايِشِ قَرَارِ مِی‌دِهْدِ وَ اَزِ



جایی که گمان نمی‌کرد، برای او روزی می‌رساند (همان، ج ۷۰، ص ۲۸۵).
رسول گرامی اسلام ﷺ در این سخن گهربار، برخی از آثار تقوا و پرهیزکاری را مطرح می‌کند که عبارت‌اند از:

۱. اطاعت و پیروی دنیا و آخرت از فرد پرهیزکار و با تقوا؛

۲. دستیابی فرد پرهیزکار به بهشت برین الهی؛

۳. عزیز و ارجمند شدن در میان مردم.^۱

در توضیح قسمت اول این روایت باید گفت، اگر کسی تقوای الهی پیشه کند و همواره خود را از عصیان و نافرمانی خدا دور نگه دارد، خداوند متعال چنان نیرو و قدرتی به او عطا خواهد کرد که بتواند در دنیا و آخرت، نفوذ کند و آنها را تحت کنترل و اطاعت خود درآورد. یکی از مصادیق روشن و مسلّم این مسئله - تبعیت دنیا و آخرت از انسان با تقوا - تبعیت و پیروی انسان‌های دیگر از انسان با تقواست. به عبارت دیگر خداوند متعال، انسان با تقوا را در میان مردم از عزت، شکوه و جلال خاصی برخوردار می‌کند، تا آنان بتوانند در مردم نفوذ کنند و اعمال و رفتار آنان را تحت تأثیر قرار دهند.

در قسمت سوم روایت نیز پیامبر گرامی اسلام ﷺ همین مسئله را با عبارت دیگر و به صورت دیگری مطرح کرده است و آن اینکه تقوا و پرهیزکاری موجب می‌شود که انسان در میان مردم، عزیز و دوست‌داشتنی شود و مردم، احترام ویژه‌ای برای فرد با تقوا قائل شوند و در نتیجه انسان با تقوا می‌تواند در دل‌های مردم نفوذ کند و اعمال و رفتار و نیات آنها را

۱. در حدیثی از پیامبر ﷺ وارد شده که فرمود: من أحب أن يكون أعز الناس فليتق الله: هرکس دوست دارد که با عزت‌ترین مردم باشد، پس تقوای الهی پیشه کند (یعقوبی، [بی‌تا]، ج ۲، ص ۲۰۶). آن که توفیق اصلاح رابطه میان خود و خدا را یافته و مقرب درگاه حق شده، به کلیدی دست یافته است که گشاینده قلب‌ها و رفع‌کننده موانع اصلاح امور است.

تحت تأثیر قرار دهد.

کم نیستند انسان‌های باتقوایی که در اثر ارتباط با خداوند و انس با او، دارای چنان هیبت و قدرت روحی شده‌اند که دیگران براحتی تحت تأثیر آنها قرار می‌گیرند. در خاتمه شاید بتوان گفت که اخلاق و معنویت به دلیل اهمیتی که دارد قابلیت طرح مستقل نیز دارد و می‌تواند جدای از قدرت مرجعیت و صلاحیت، به انواع قدرت اضافه شود.

۳. نقد نظریه «دین، قدرت است»

بر پایه ماهیت قدرت و انواع آن در رهبری بر اساس مدیریت اسلامی، می‌توان نظریه دکتر سروش تحت عنوان «دین، قدرت است» را مورد نقد و بررسی قرار داد. مدعای اصلی نظریه دکتر سروش درباره دین و قدرت، این است که اولاً، قدرت در منظومه فکری اسلام، مفهومی اعم داشته و شامل انواع قدرت (مثبت و منفی) می‌شده است و به تبع آن، پیامبر ﷺ به عنوان رهبر جهان اسلام، فردی مستبد، قدرت‌طلب، سلطه‌جو و اقتدارگرا بوده و برای کسب، حفظ و توسعه قدرت، دست به هر نوع اقدام خشونت‌آمیز می‌زد. البته سروش لفظ «خشونت» را به کار نمی‌برد، اما محتوا و مثال‌های ایشان مانند سربریدن و دستور به ترور، به دلالت تضمینی و التزامی، گویای این معنای از قدرت است و حتی ختم نبوت را به معنای ختم قدرت‌طلبی، اقتدارگرایی و خشونت پیامبر ﷺ است؛ بنابراین معتقد است با ختم نبوت، مسلمانان، مکلف به پیروی از چنین قدرتی نیستند و بر اساس آن، به مسلمانان نیز توصیه می‌کند که از این مدل قدرت که ریشه در بنیادگرایی و رویکرد افراطی دارد پیروی نکنند و در نتیجه، قدرت‌طلب و اقتدارگرا نباشد و از هرگونه خشونت پرهیزند.

۳-۱. کاربست روش مغالطی در استفاده از مفاهیم گوناگون

یکی از آسیب‌های سخنان آقای سروش در نظریه دین و قدرت، کاربست روش

نادرست و مغالطی در استخدام واژگان و مفاهیم است. ایشان مفاهیمی نظیر قدرت، عشق، شکنجه، ایمان، عذاب، ترساندن و ارعاب و... را به گونه‌ای به کار می‌برند که مغایر با مفاهیم عمومی است؛ مثلاً برای تبیین «عذاب»، از واژه «شکنجه» استفاده می‌کنند، در حالی که مفهوم شکنجه به معنای امروزین آن، غیر از مفهوم عذاب است. اصطلاح شکنجه هر عملی است که به واسطه آن و تعمداً درد و رنجی شدید، خواه جسمی یا روحی، بر فرد اعمال شود، آن هم برای اهدافی چون کسب اطلاعات یا اعتراف‌گیری از او یا از یک شخص ثالث، یا با هدف تنبیه او به دلیل انجام عملی که او یا شخص ثالثی مرتکب شده، یا مظنون به ارتکاب آن است، یا با هدف ارعاب و واداشتن او یا شخص ثالث (به انجام کاری)، یا برای هردلیلی که بر پایه تبعیض از هر نوعی باشد، به ویژه هنگامی که چنین درد و رنجی از سوی یک مقام یا فرد دیگری برخوردار از سمتی رسمی یا به تحریک یا رضایت یا قبول وی اعمال شده باشد. شکنجه شامل درد و رنجی که صرفاً منبث از احکام قانونی یا ذاتی این احکام یا بخشی از آنها باشد، نیست. این معنا از شکنجه، امری مذموم است. حتی کیفرکردن خلافکار، پس از احراز جرم در دادگاه، شکنجه به‌شمار نمی‌رود. همچنین به‌کاربردن واژه قدرت به معنای استبداد، خشونت و اجبار و اکراه و مفاهیمی نظیر سیف و ذبح و قتل و غارت و امثال آن را از مصادیق قدرت دینی دانستن، نوعی مغالطه و انحراف معنایی است. یا لغت اسلام را تسلیم بی‌چون و چرا در برابر حکومت معنا می‌کنند؛ بنابراین شیوه دکتر سروش در کار بست مفاهیم و جایگزینی یک مفهوم با مفهوم دیگر، نوعی معناسازی و مغالطه مفهومی است.

۳-۲. نسبت دادن خشونت‌ورزی بنیادگرایان مسلمان به دین و قرآن

دکتر سروش در نظریه «دین و قدرت» معتقد است پیامبر اسلام، آدمی اهل جنگ بود و این اهل جنگ و قدرت و سلطه‌بودن از اول با ایشان بود و این روح را در دین خودش خوب



دمید. سروش با این بیان، ریشه خشونت‌های افراطیون و تکفیری‌های معاصر نظیر القاعده، داعش و امثال آن را به خود دین، قرآن و پیامبر ﷺ می‌داند و این نوعی مشروعیت‌بخشی به خشونت‌های افراطیون است، درحالی‌که خشونت‌های تکفیری‌ها، از یک‌سو به دلیل فاصله گرفتن از سنت واقعی اسلامی است و از سوی دیگر ریشه در دسیسه‌ها و انحرافات دنیای مدرن و کشورهای استعمارگر دارد.

۳-۳. اخذ معنای منفی قدرت و غفلت از دیگر معانی

از میان معانی گوناگون قدرت، اعم از قدرت قانونی، قدرت پاداش، قدرت تخصص و اطلاعات، قدرت اخلاق و قدرت معنویت، تنها معنای منفی آن هم به معنای خشونت و اجبار را اخذ کرده و از دیگر معانی مثبت، غفلت کرده است.

۳-۴. نفی حجیت سخنان و شأن اسوه‌بودن پیامبر ﷺ

سروش، رهبری پیامبر اسلام را مساوی خشونت می‌داند و سعی می‌کند با وقایع نادر و بعضاً نامعتبر راهی برای اثبات خشونت پیامبر ﷺ و به اسم اسلام دست‌وپا کند. پرسشی که مطرح است آیا نظریه «دین و قدرت» سروش جایی برای حجیت رهبری پیامبر ﷺ باقی می‌گذارد؟ پیامبری که رهبریش همراه با خشونت‌گرایی، قدرت‌طلبی و اقتدارگرایی باشد چگونه می‌تواند الگوی سایر مسلمانان باشد.

نقدهای ذیل دیده شود:

- مروری بر نقد دکتر کدیور بر مقوله «دین و قدرت» / عبدالکریم سروش؛
- چگونگی مواجهه پیامبر اسلام با مخالفان / حسن یوسفی اشکوری؛
- چالش اسلام و قدرت؛ نقد سروش / محسن کدیور؛
- روح مصباح یزدی و گلوی عبدالکریم سروش؟ / طاهای پارسا؛
- شش نکته سنجش‌گراانه در باب نظریه «دین و قدرت» سروش / یاسر میردامادی؛

- نقد نقد؛ منتقدانِ سروش و غفلت از سه اصل/ صدرا معصوم‌زاده؛
- نقدی بر نسبت «دین و قدرت» از منظر عبدالکریم سروش/ مصطفی حسینی طباطبایی؛
- دین و تجلیات تاریخی؛ نقدی بر سخنان سروش در نسبت «دین و قدرت»/ عدنان فلاحی.

۱۶۲



سال بیست و چهارم / شماره ۱۰۳-۱۰۴ / تابستان و پاییز ۱۴۰۱

منابع

۱. ابن ابی الحدید، عبدالحمید؛ شرح نهج البلاغه؛ بیروت: دارالمکتبة الحیاه، [بی تا].
۲. شفیع، عباس و دیگران؛ رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی؛ قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، ۱۳۸۵.
۳. عابدی جعفری، حسن؛ «میزگرد رهبری سازمانی»، مصباح؛ ش ۲۵، پاییز ۱۳۷۷، ص ۳۵-۸.
۴. کواکبی، عبدالرحمن؛ طبایع الاستبداد یا سرشت های استبداد، ترجمه عبدالحسین میرزای قاجار؛ نقد و تصحیح محمدجواد صاحبی؛ ج ۳، قم: دفتر تبلیغات اسلامی، ۱۳۷۸.
۵. لوکس، استیون؛ قدرت فر انسانی یا شر شیطانی؛ ترجمه فرهنگ رجایی؛ تهران: مؤسسه مطالعات و تحقیقات فرهنگی، ۱۳۷۰.
۶. مجلسی، محمدباقر؛ بحار الأنوار؛ بیروت: لجامعة الدرراخبار الأئمة الاطهارؑ، ۱۴۲۳ق.
۷. نادری، محمد مهدی؛ «تنبیه در مدیریت اسلامی»، معرفت؛ ش ۲۷، زمستان ۱۳۷۷، ص ۱۲-۳۲.
۸. یعقوبی، احمد بن اسحاق؛ تاریخ یعقوبی، بیروت: دار صادر، (بی تا).
9. Moorhead, Gregory & Ricky W. Griffin, *Organizational Behavior*, Boston: Houghton Mifflin, 2001.
10. Luthans. F , *organizational Behavior*. N. Y. Mcgraw- Hill. 5 TH. ed. 1985.
11. Koontz, Harold & Heinz Wehrich, *Essentioals of Management*, New York: McGrow-Hill, 1990.
12. Stoner, James & Edward Freeman; *Mangement*; London: Prentic-Hall 1992.