



شاخص های رهبری سازمانی در حیات سیاسی شهید فؤاد مصطفی سلطانی



بهزاد خوشحالی

دروازه: این پژوهش، به بررسی ویژه گی های رهبر از دیدگاه "مدیریت رفتار سازمانی" و نمودهای بارز آن در شخصیت سیاسی "شهید فؤاد مصطفی سلطانی" می پردازد. نگارنده در روش تطبیقی خود، ابتدا به مطالعه ی رهبر و نقش آن از دیدگاه "مدیریت رفتار سازمانی" پرداخته و سپس با بررسی دوره های مختلف زندگی "شهید" در کتاب ارزشمند "کاک فؤاد، ربه ر، سیاست تمه دار و زانایه کی سیاسی" اثر "کاک ره شاد موسته فا سولتانی"، به استخراج این ویژه گی ها از دوران های گوناگون مبارزه ی "کاک فؤاد" تا هنگام شهادت مبادرت نموده است. دوره های زندگی و فعالیت سیاسی "شهید فؤاد" که مطالعه تطبیق آنها در نهایت منجر به ابعاد گوناگونی نمودهای رهبری در وی شده است به ترتیب عبارتند از: بیانیه ی تاسیس کومله نگاهی به شکل ساخت آن، کاک فؤاد از اسارت تا آزادی، بررسی جریان ها و نیروهای سیاسی در رژیم پهلوی و جمهوری اسلامی، تشکل ها و سازمان های دموکراتیک و نقش کاک فؤاد، حرکت های سیاسی و مردمی شهروندان مریوان قبل و پس از انقلاب 1357، تاسیس "یه کیه تی جووتیاران" و نخستین واحد نیروهای "پیشمه رگه"، سخنرانی شهید فؤاد در مهاباد (تابستان 1358)، چند رویداد مهم (نهضت آزادیبخش کرد در عراق، قیاده موقت، طرح 8 ماده ای مهاباد و...)، راهپیمایی تاریخی مردم مریوان، فعالیت سیاسی و تشکیلاتی کاک فؤاد پس از راهپیمایی مریوان، مهندس فؤاد مصطفی سلطانی، رهبر و سیاستمدار فرهمند کرد و کومله پس از کاک فؤاد. امیدوارم گفتار حاضر سرآغازی نوین برای طرح یک قرائت جدید از حیات سیاسی این قهرمان ملی کرد و شخصیت شناسی او با رویکردی نظریه پردازانه باشد.

این گفتار در سه بخش ارائه خواهد شد:

- زمینه تاریخی و مطالعات کلاسیک رهبری
- شهید فوئاد مصطفی سلطانی، شاخص های رهبری
- آیا فوئاد مصطفی سلطانی یک رهبر اثربخش است؟

تعریف رهبری: "رهبری یعنی توانایی اثر گذاری بر یک گروه برای دستیابی به اهداف". یا به عبارت دیگر: "رهبری فرایند نفوذ در دیگران است به گونه ای که آنها با اشتیاق و جدیت در دستیابی به اهداف سازمانی تلاش نمایند".

این ساده ترین تعریف رهبری و مبتنی بر نظریات کلاسیک رهبری سازمان است. اما موضوع رهبری، تعاریف آن و اهمیت طرح بحث در "مدیریت رفتار سازمانی"، از سال 1930 با انتشار مطالعات دانشگاه آیوا در ایالات متحده وارد دوران جدید می شود. در این دوره ی سی ساله، سه مطالعه ی بنیادی در دانشگاه های "آیوا" (1930)، دانشگاه اوهایو (1940) و دانشگاه میشیگان (اواخر دهه ی چهل و اوایل دهه ی پنجاه میلادی) منتشر شد و به پیدایش سرفصل نوینی در مطالعات مرتبط با رهبری در "رفتار سازمانی" انجامید. ابتدا نگاهی کوتاه به این سه دیدگاه خواهیم داشت و پس از آن، به شاخصه های رهبری "شهید فوئاد مصطفی سلطانی" از منظر "مدیریت رفتار سازمانی" خواهیم پرداخت.

زمینه تاریخی و مطالعات کلاسیک رهبری

- 1- مطالعات رهبری آیوا: در این مطالعات در اواخر دهه 1930 در دانشگاه آیوا زیر نظر کرت لوین انجام شد و افراد تحت سه سبک رهبری الف - استبدادی ب - دمکراتیک ج - بی بند و بار مورد مطالعه قرار گرفتند .
- 2- مطالعات رهبری اهایو: این مطالعات در سال 1945 در دانشگاه اهایو انجام گرفت و عوامل مورد بررسی در این مطالعات دو بعد وظیفه یا هدف مداری (ساخت دهی) و تشخیص نیازها و روابط افراد (مراعات) می باشد.
- 3- مطالعات میشیگان: این مطالعات همزمان با مطالعات اهایو در دانشگاه میشیگان انجام و نتایج آن نشان داد که سرپرستان با بهره وری زیاد در سبکهای رهبریشان بیشتر کنترل کلی اعمال می کردند تا اینکه به کنترل نزدیک بپردازند و بیشتر کارمند مدار بودند و سرپرستان واحدهای با بهره وری کم ویژگیهای متضاد داشتند . از سال های آغازین دهه ی 50 به اینسو، مطالعات متعدد دیگری در جهان انجام شد که اگرچه منجر به ظهور و پیدایی نظریه های جدیدتری شد اما تمامی این تئوری ها با

برداشت از یکی از این سه مطالعه، یا درک روزآمد و مبتنی بر اصالت بخشی به یکی از عوامل بودند و یا با ترکیب بنیادهای این سه نظریه، مدل های تلفیقی ابتکاری به وجود آوردند. حاصل این دوران، تئوریزاسیون رهبری، نگرش خصوصیات رهبری، تئوری های گروه و مبادله ی رهبری، تئوری های اقتضایی رهبری، مدل اقتضایی فیدلر، تئوری مسیر_هدف، انواع رهبری، نظریه یادگیری اجتماعی، جانشینان رهبر، سبک های رهبری، جایگاه رهبری و سرانجام نظریه های رهبری زنان است که به تجزیه و تحلیل کامل رهبری و رهبران در سازمان های امروز و عملکرد، نقش و اهمیت آنها می پردازد.

شهید فوئاد مصطفی سلطانی، شاخص های رهبری

رفتارهای شهید فوئاد در حین هدایت گروه در جهت دستیابی به اهداف سازمان، توانایی های او را در رهبری به خوبی نشان می دهند. او با ساخت دهی سازمان متبوع خود، "وظیفه گرایی" و "رابطه مداری افقی" (در سطح لایه ی رهبری) و عمودی (از هرم به قاعده و همزمان از قاعده به هرم) را توسعه می دهد. در لایه ی رهبری به "گفتگو" و "انتقاد از خود" بسیار اهمیت می دهد و در رابطه با اعضای رده های پس از رهبری، به نظر اعضا اهمیت می دهد، با آنها رابطه دوستانه دارد و به شدت علاقه مند به "تغییرات پیش نگر" است. او به مدد "قدرت شخصیتی" بسیار توانمند، بر تغییر "رفتار فردی" و "رفتار جمعی" موثر است و هرگز از "قدرت مقام" به مثابه محرک تغییر استفاده نمی کند. فوئاد جریان رشد شتابنده ی سازمان متبوعش را در شرایط بحران مدیریت می کند، هرگز دوره های تئوریک آموزش نیروهای تازه پیوسته به سازمان را کاهش نمی دهد و دستاوردهای نهایی سازمان را حاصل آموزش های "نظری" و "عملی" و "کیفی" سازمان می داند. او بر این باور است که هرگاه اعضا و هواداران به صورت توأمان در همه هدف های سازمان شریک شوند "یگانگی راستین اهداف" محقق خواهد شد. فوئاد همچنین با ایجاد گرایش در رفتار جمعی، رفتارهای فردی را ارتقا می بخشد و اعتقاد همیشگی او، ایجاد گرایش در رفتار عضو و گروه، به منظور تحقق "عمومیت نگاه معرفت شناختی" نسبت به "ایدئولوژی" و "بایدانگاری رسمی" در سازمان است.

او تنها هنگامی به "اخلاق بازدارنده" روی می آورد که دریابد یکی از اعضای لایه ی رهبری، هنوز نتوانسته است چنان خود را به لحاظ شخصیتی تکامل بخشد که رگه هایی از تمایل به "سلطه" و "تجاوز" را در بیان رویکردهای خود نمایش می دهد یا منافع و خواسته های شخصی را بر شخصیت سازمانی یا شخصیت سازمانی را بر "روح مقاومت مشترک" ترجیح می دهد. از نگاه او رهبری، نه به معنای "انباشت قدرت" و تلاش برای بسط بی قاعده ی آن، بلکه به مثابه تعالی بخشیدن به رویاها و

چشم اندازهای اعضا و توسعه ی دیدگاه‌هاست، به زعم فوئاد، رهبر خوب باید سطح عملکرد اعضا را ارتقا بخشیده و چنان شخصیتی در آنها ایجاد کند که محدوده آن از مرزهای شناخته شده و معمولی فراتر رود. فوئاد در نشست های متعدد با برگزیدگان شورای رهبری، همواره بر سه نکته ی اساسی در رابطه با اهداف سازمان تاکید می ورزد:

- ایجاد یک بستره ی مناسب و قابل اتکا برای تغییر (از " وضع موجود " به " وضعیت جدید " و از " وضع جدید " به " وضعیت مطلوب " متناسب با اقتضات زمانی، مکانی، امکانی در تطابق با ایدئولوژی سازمان).

- ایجاد تعهد در اعضا نسبت به سازمان، آرمان، ایدئولوژی و مردم.

- ایجاد " احساس مالکیت " در اعضا نسبت به سازمان

- ایجاد توازن بین ثبات و نوآوری.

فوئاد با تقسیم بندی مبتنی بر اصول متدولوژیک،

- در حوزه ی " مهارت های مفهومی "، باورمند به " تعریف چارچوب "، " مدیریت مساله "، " تصویرسازی خلاق " و " تصویر سازی فرهیخته " از آینده است.

- در حوزه ی " مهارت های تکنیکی "، به دلیل تحصیلات مقطع دانشگاهی در رشته ی مهندسی برق، " درک سیستمی " دارد، دارای " توانایی برقراری روابط در تمامی عرصه ها " ست، و از " شایستگی های اجتماعی و سیاسی " قابل توجهی برخوردار است

و بالاخره، در " حوزه ی مهارت های بین فردی "، دارای " توانایی ایجاد اجماع بر سر موضوعات بحث برانگیز " است، قابلیت های قابل توجهی برای " مذاکره " دارد و به خوبی می تواند " ارتباطات مناسب " را " خلق " و " هدایت " کند.

2- شهید فوئاد صفات دیگری در خود و با خود دارد که او را جلوتر از دیگران به سوی هدف راهنمون می شود و بدین ترتیب، نقش پیشرو را برای او تعریف می کند: - ویژگی ها رفتاری را بیشتر در شرایط ضعیف پیش بینی می کند تا شرایط قوی. - در شناسایی، تعریف، تبیین و اولویت بندی ها ی علی و معلولی از توان بسیار بالایی برخوردار است.

- ارزشهای انسانی که اینک و در هنگامه نبرد سرنوشت، در او نهادینه شده است و به سرعت در میان نیروهای فعال توزیع می شود، او را بیش از هم‌زمان، در برابر دیدگان برجسته و متمایز می کند.

3- او شرایط نیرومند و اثرگذار را با شکل دهی معیارهای پرتوان ایجاد کرده است و با استفاده از مشوق های الهام بخش به مثابه عامل انگیزشی، انواع خاصی از رفتار و انتظارات واضح را به عنوان رفتار سازمانی در فضای سازمان خود گسترانیده است.

4- فوئاد جامع ترین و سازگار ترین نظریه های رفتاری را برای تقویت استخوان بندی سازمان مورد رهبری در عمل آزموده و اکنون به عنوان منسجم ترین تشکل ایدئولوژیک میلیشیایی، از مدار بازدارندگی، به مدار بالاتر اقدام ارتقا داده است:

- ایجاد ساختار : رفتارهایی که در مسیر سازماندهی اقدامات و روابط کار برنامه ریزی و اجرا می شوند. از این بعد ویژه ی رهبری، او افراد گروه را به انجام وظایف خاصی و می دارد و از نیروهای تحت امر خود انتظار دارد استاندارد تعیین شده ای برای عملکرد به کار بسته و با با سازوکارهای بازخوردی، در حفظ وضع موجود و در ادامه، تغییر با هدف ایجاد وضعیت مطلوب تلاش کنند. او به عنوان رهبر، نقش خود و تمامی نیروهای سازمان را برای دستیابی به اهداف تعریف نموده است.

- نظم سازمانی در عین توجه کامل به نیازهای روانی و شخصیتی میلیشیا:

او در عین توجه به ضرورت نظم دقیق در روابط کاری، اعتماد دو طرفه مبتنی بر احترام متقابل میان نیروهای راس و قاعده ی هرم سازمان تحت رهبری خود ایجاد کرده است و با احترام به افکار نیروهای پیرو و توجه به احساسات آنها، به شکل گیری جریان نیرومند خلاقیت فردی و سازمانی یاری می رساند.

5- او همزمان، دو بعد از رفتار در رهبری را نیز در سازمان تحت زعامت خود عملیاتی ساخته است:

-نخست: بر روابط شخصی نیروهای سازمانی تاکید دارد، به نیازهای شخصی نیروهای تحت امر خود نشان می دهد و تفاوت های آنان را می پذیرد.

- دوم: بر روی اقدامات تاکتیکی و تکنیکی سازمان تاکید دارد و همزمان، توجه ویژه ای به تکمیل وظایف گروهی دارد. از نگاه او، اعضا گروه نخستینها برای تحقق اهداف تاکتیکی و تکنیکی هستند.

6- رفتار توسعه - محور : فوئاد مصطفی رسلطانی از رهبرانی است که با هدف توسعه بخشی ساخت سازمانی و ایدئولوژی برگزیده در جستجوی ایده های جدید و تحقق تغییر نیز هست.

7- او در عملیاتی نمودن نظریه ی سازمان تحت رهبری خود، اگرچه نیک می داند که فاکتورهای اقتضایی بر موفقیت یا شکست اثر می گذارند، اما با لحاظ نمودن سه عامل مکانی، زمانی و امکانی، تلاش می کند اندیشه ی اعتقادی سازمان را به لحاظ مکانی، بومی ساخته، مطابق موقعیت زمانی آن را به روز و بر اساس امکانات موجود، گستره ی عملیات خود را به چارچوب های حقیقی قابل دستیابی محدود و مقید سازد، به گونه ای که شرایط رهبری خود را به لحاظ دامنه و برد موثر همچنان حفظ و کنترل کند.

8 _ فوئاد در رهبری اقتضایی، هر سه فاکتور کلاسیک را با ظرافت به کار می بندد:

- رابطه‌ی رهبر_سازمان: رابطه‌ی او با اعضای سازمان، به یکی از بی بدیل ترین روابط در تاریخ نهضت های آزادیبخش تبدیل می شود و اعتبار و احترامی که اعضا در ازای صیانت فوئاد از هویت و شخصیت آنها برای رهبرشان قایل می شوند پس از سه دهه‌ی پرنشیب و فراز، همچنان گسترش می یابد.
- ساختار وظیفه‌ای: برنامه‌ریزی و ساختار بندی، در عالیترین سطوح تعریف و پس از اعلام موجودیت در قالب آشکار، بنیادگر خلق یکی از منظم ترین و ساخت یافته ترین احزاب اپوزیسیون خاورمیانه می شود
- اقتدار در جایگاه: تاثیر و نفوذ او بر پایه‌ی "ارزش های انسانی رهبر" و "دانش ساخت یافته"، از فوئاد، رهبری می سازد که تا همین لحظه هم، بسیاری، روح او را همچنان پاسدار سازمان و اندیشه‌های گسترش یابنده‌ی آن می دانند.
- 9 _ او در جایگاه یک رهبر وظیفه - محور، در شرایطی که برای سازمانش بسیار آرمانی است و در اصطلاح رهبری استراتژیک، زمانه‌ی تقویت نقاط قوت و بالفعل ساختن فرصت های بالقوه است و یا بسیار نامطلوب که بر اساس همین دیدگاه، نقاط ضعف برجسته تر و تهدیدها فزاینده است بهتر عمل می کنند، یعنی با تلفیق سیاست های ترکیبی و اتخاذ تدابیر هوشمندانه (که اغلب در قالب هوش هیجانی، در کمترین زمان از شکست پیروزی می سازند)، همزمان از همه‌ی نیروها برای کاهش نقاط ضعف و تهدیدها و افزایش نقاط قوت و فرصت ها، به شکل بهینه شده استفاده می کنند.
- 10- او ویژه گی بسیار برجسته ای دارد که بسیاری از رهبران تاریخ، از فقدان یا نقص آن، آسیب های جبران ناپذیر آن _هم به شخصیت خود و هم به گروه تحت رهبری - وارد ساخته اند و آن، تاکید و پافشاری بر این بنیاد تئوری نوین به عنوان یک نظریه‌ی منبع شناختی است که اساس استرس "دیگری من را دشمن پنداشته"، عقلانیت "من" است که با به کارگیری ابزار به عنوان "سخت افزار" حول محور آن، به پدیدآیی "دانش افزار" منجر و " و به همراه "منابع انسانی به مثابه "نرم افزار" و چارچوبه سازی برای این سه در بافتار "سازمان افزار، بهره‌وری سازمان را در مسیر دستیابی به اهداف و صیانت از دستاوردها، به ظرفیت واقعی، می پیوندد.
- 11- رهبری او به گونه‌ای ساخت یافته است که هنگام ضرورت یافتن رفتار مستقیم، برای آنکه عملکرد، مثبت باشد و عملکرد مثبت به نتایج آرمانی یا قابل انتظار منتهی گردد از هوش بالا به عنوان شرط حمایت کننده استفاده و با همین کاربردی ساختن هوش، حتی استرس های طبیعی را هم به منظور خنثی ساختن آن در نتایج، به صفر نزدیک سازد.
- 12- توانایی های ذهنی فوئاد مصطفی سلطانی در جایگاه یک رهبر و استفاده از هوش به صورت توامان _ هم برای غلبه بر استرس و هم بن مایه‌ی دانش افزار، عملکرد گروه را

هم به سطحی ارتقا می دهد که در نهایت به هم افزایی اندیشه _ عملکرد رهبر_ گروه خواهد انجامید.

13- فوناد در جایگاهی دیگر، تئوری مسیر _ هدف را در سیاست های رهبری مناسب می یابد و به یاری پیروان و هواداران می شنابد تا آنها را در دستیابی به اهداف معین سازمان همراهی و راهبری کند. او با مهیا ساختن شرایط و ارائه ی رهنمود های مقتضی (در زمان و مکان و امکان) اطمینان می یابد که منافع و مصالح سازمان و افراد هم راستاست و مسیر انتخابی، بیشترین سازگاری را با ارکان و اجزای سازمان(تئوری و عمل) دارا است.

14- فوناد در جایگاه رهبر، به پیروان می فهماند که چه از آنها انتظار از آنها می رود، کارها را برای آنها برنامه ریزی می کند، هم زمان به نیازهای پیروان و هواداران می پردازد، در پاره ای اوقات، سازمان رسمی را موقتا از فعالیت انداخته و ساخت غیر رسمی و رفتارهای تعریفی این مدل را هنجار می کند، از مشورت غافل نیست و در تصمیم سازی و تصمیم گیری و تصمیم_ عملیاتی ساختن، به مشارکت فعال روی می آورد. او حتی در پاره ای موارد که تهدید به مرحله ی بود و نبود وارد می شود، از انتخاب هدف چالشی صرفنظر نمی کند و از رهروان و پیروان می خواهد که قواعد بازی را به سوی حداکثر هزینه_ حداکثر بهره مندی سوق دهند و در بالاترین حد ممکن عمل کنند.

15- فوناد ظاهرا کاربست تئوری رهبری اقتداگرا را در تصمیم گیری های عمومی که ضرورت مشارکت هواداران احساس و اندیشیده می شود را مطلوب می داند. او بر این باور است پیروان و به ویژه هواداران، باید در توانایی های فوق العاده و قهرمانی رهبری سهیم شوند و این تنها هنگامی میسر و ممکن خواهد شد که هر دو گروه قاعده نشین، رفتارهای خاصی را در رهبر مشاهده، تثبیت، توزیع و تبلیغ کنند.

15 - فوناد مصطفی سلطانی از اقتدار ویژه شده و منحصر به فرد خود، نیروگاه تولید قدرت راه اندازی نمی کند و از احساس شکل گرفته در پیروان و هواداران نسبت به خود، به عنوان یک عامل شتاب دهنده برای ایجاد انگیزه در خدمت دستیابی به هدف استفاده می کند. او با غنی ساختن "تعهد ایدئولوژیک" در پیرو و هوادار، آنها را کانونی می سازد و ضمن "مهندسی مداوم" انگیزش فعال، پیروی کردن را در سازمان ارتقا می بخشد.

16- او در سیاست های "انگیختن روح جمعی"، استادی به تمام معنا است و با تحت تاثیر قرار دادن مخاطب در عالی ترین شکل ممکن، از احساسات به غلیان درآمده ی هواداران، پتانسیلی ایجاد می کند که به مهمترین نیروی محرکه تحول گرایی و عملگرایی در نقطه ی صفر رویارویی تبدیل شود.

17- فوناد در تحول گرایی مورد نظر خود، به پیروان و هواداران الهام می بخشد، به آنها روحیه می دهد و آنها را در مسیری هدایت می کند که منافع سازمان تایید شود و

بدین وسیله، بیشترین تأثیر را بر روی آنها می گذارد. او به عنوان یک رهبر تحول گرا بر فرآیند ایجاد و تقویت تعهد پیروان به اهداف سازمان و تقویت آنان در رسیدن به این اهداف تأکید می کند. فؤاد مصطفی سلطانی تحول گرا، نمودی از این ویژه گی های کلاسیک را در شرایط مقاومت آشکار می سازد

- بر اهداف طولانی مدت تأکید می کند و در سخنرانی هایش بدانها اشاره می کند.

- او پیروان سازمان ایدئولوژیک خود را به تعقیب بینش سازمانی تشویق می کند و بجای آنکه اهمیت دادن به حفظ وضع موجود، با تغییر و دگرگونی سیستم سازمانی به پیشبرد بینش سازمانی اش می پردازد.

- فؤاد به پیروان کمک می کند تا مسوولیت بیشتری برای پیشرفت خود و سازمان بپذیرند.

- مصطفی سلطانی برنامه رهبری موفق را به صورت افقی در لایه ی اول و دوم سازمان توسعه می دهد، و به جای آنکه آن را در افراد بخصوصی جستجو تداوم بخشد، در سیستم سازمان متبوع خود و به صورت یک پیوستار ادامه می دهد.

- او بر تقویت پیروان و پی گیری تغییرات سازمانی و رسمی سیستم ، فرآیندها

و ارزشهای جدید اصرار می ورزد. او قاعده ی هرم سازمانی تشکیلات سیاسی و نظامی را به تحرک وا می دارد و برای نیل به اهداف، الهام بخش آنها می شود و آنان را درباره چگونگی دستیابی به هدف تحریک می کند. او از هیچ اقدامی برای تعمیق رابطه با بخش میانی هرم و قاعده ی آن چشم پوشی نمی کند.

از دیگر سو در مقام یک رهبر عمل گرا، با شرح وظایف پیروان خود آنها را در جهت اهداف ثابت و از پیش تعیین شده ی سازمان تحت رهبری سوق داده و به پیروان (بیشتر) و هواداران (کمتر) برای " اقدام " انگیزه می بخشد. او در بسیاری از موارد به دلیل احتمال بالا رفتن هزینه برای هواداران، " بازدارندگی " را به مثابه نمودی مناسب از عملگرایی به هواداران توصیه می نماید.

18- او در مقام یکی از اعضای موسس سازمان تحت عامت، رهبری " هدف گرا " می شود و از این توانایی، برای ایجاد و تدوین اهداف واقع گرایانه ، ایدئولوژی معتبر و رویکرد جذاب برای سازمان - که سبب ایجاد انگیزه و پیشرفت در بین پیروان خواهد شد و به

بسیج هواداران در نقطه ی عطف خواهد انجامید- به بهترین شیوه بهره برداری می کند.

19- او در مقام یک رهبر، یک عمل کننده عالی نیز هست و ضمن دارا بودن پنج ویژه گی لازم در این گستره، توانایی ویژه ای برای گسترش خود به پیروان و هواداران گردآورده است:
- خودآگاه است.

توان ویژه ای برای خود گردانی دارد - خود انگیزشی را به خوبی آموخته است.
- همدلی را از همان بدو تشکیل سازمان، به عنوان ارزش متمایز کننده ی سازمان از سایر سازمان ها و احزاب، و به مثابه "اصل مقدس" نهادینه ساخته است.
- مهارت های اجتماعی را به عنوان "سرمایه ی استراتژیک"، بن مایه ی روابط سازمان _ هواداران نموده است.

20- توانایی هوش هیجانی او برای اثر بخشی کنشها، واکنشها و کنشهای متقابل، بسیا تر درخور توجه است. این توانایی سبب می شود که فوئاد، در بحرانی ترین شرایط، به جای نشان دادن واکنش از جنس رفتار کنشگرانه، کنش متقابل را برگزیده و کنشگر را به طور کامل منفعل سازد.

21- او به مثابه یک رهبر، مورد اعتماد است و انتظار مثبت پیروان و هواداران را پیوسته در مسیر دستیابی به آرمان سرمایه گذاری نموده است. فوئاد از معدود رهبران شرق به صورت عام و خاورمیانه به ویژه است که پیروان، هواداران و رهبران خلف او - چه در میان کلمات، چه در اعمال و چه در تصمیم در برابرش، فرصت طلبانه عمل کرده اند. او ارکان بنیادی اعتماد را به تمامی، در خود پرورده و آنها را به عنوان ارزش های متمایز کننده از سایر سازمان ها به اعضایش آموزش می دهد. او صادق است، شایستگی او را همه پذیرفته اند، بر ثباتش صحه می گذارند، وفاداری اش را مثال می زنند و درستکاری اش را نمونه می آورند. اعتماد یکی از بارزترین نشانه های فوئاد مصطفی سلطانی به عنوان رهبر است.

اما تیپولوژی اعتماد به فوئاد، در چارچوب کدام یک از روابط سازمانی قابل شناسایی است؟

اعتماد به او از گونه ی اعتماد بر پایه ی بازدارندگی نیست چون "بازدارندگی"، پادکنش "اقدام" است و رابطه ی این دو مفهوم از جنس قدرت و همذات آن، در حالی که در میان پیروان، هواداران و رهروان سازمان متبوع شهید مصطفی سلطانی، _ به جرات می توان گفت _ انسانی را نمی توان یافت که بنیادهای اعتماد خود را بر بازدارندگی و به تبع، قدرت و هیمنه ی فوئاد پی افکنده باشد.

رابطه ی سازمانی او با اعضای سازمان _ رسمی و غیر رسمی _ ریشه در اعتماد بر پایه شناخت از او و یقین به او دارند، اعتمادی است که از سابقه ی او سرچشمه

گرفته است و فوئاد را به مثابه "امر یقینی" در بلندترین جایگاه سازمان اش به کرسی نشانیده است. او در کنار این "امر به یقین درآمده اکنون"، رابطه ای دو وجهی نیز با پیروان و هواداران و رهروانش دارد، رابطه ای نه از جنس احساس و نه از جنس خرد، رابطه ای فراتر براساس عاطفه و از جنس شرقی آن، عشق، رابطه ای که بسیاری از رهبران جهان، بهره ای از آن ندارند و به تعبیر عرفا "جمع همه ی معنا" "محیط بر زمان و مکان" است و از این منظر، نمی توان هیچکس را در جغرافیای سرزمینی کردستان، به مقایسه با او یارست.

آیا فوئاد مصطفی سلطانی یک رهبر اثربخش است؟

اما یک پرسش بسیار مهم: آیا فوئاد مصطفی سلطانی، یک رهبر اثر بخش است و آموخته است چه زمانی باید اعضای سازمان خود را تنها بگذارد و چه زمانی در کار آنان مداخله کند؟

شاید او همواره در بهترین زمان، در کار سازمان دخالت نموده و روش ها را پس از حذف و اضافه و در بسیاری موارد کاملاً مکانیکی (به دلیل ذهن ریاضی اش) به سوی مرکز سیل نشانه رفته است اما شهادت او با آن شرایط دردناک _ که به دلیل انتخاب نامناسب ترین زمان، گزینش بدترین زمان و اختیار نمودن مهلک ترین امکان، رقم خورد، ما را در برابر چالشی قرار می دهد که نباید از آن گریخت، چالشی که تقریباً تمام رهبران ملت کرد را به کام مرگ فرستاده است. این فقدان اثربخشی نباید به حساب اما و اگرها گذاشت یا با "تئوری سازی توطئه" و انگشت اتهام دراز کردن به سوی "دیگری"، از سه انگشتی که همزمان به سوی خود ما دراز می شود غافل شویم.

به مسلخ رفتن رهبران ملت کرد با اراده ی شخصی و تنها گذاردن نابه موقع پیروان و اعضای سازمان متبوعه، آن هم هر کوارتر _ 25 سال _ یکبار، و هر مرتبه توسط یکی از نحله های فکری حاکم _ اعم از لایبیک، ایدئولوژیک،... موضوعی نیست که بتوان با چند جمله در نکوهش دیگری ناخود و نمایش مظلومیت خود، از کنار آن گذشت.

فوئاد مصطفی سلطانی از نگاه بسیاری از پژوهندگان تاریخ معاصر کرد، بر اساس تئوری های مدیریت رفتار سازمانی، نظریه های روانشناختی سیاسی و رهبری استراتژیک سازمان، همه ی ویژگی های یک رهبر را داراست و در طول زندگی بسیار کوتاه خود، آن را به عمل نشانده است. اما او نیز از این راه، برون رفت نتوانست و سرانجام قربانی همین سیکل تکرار شونده ی "رهبر _ خودقربانگری" شد.

با همه ی احوال، شهید فوئاد مصطفی سلطانی، بر اساس همه ی آنچه در بندهای قبلی اشاره رفت یک "رهبر" با اکثریت قریب به اتفاق شاخصه های "رهبری" است که با فورماسیون ساختارمند یک ایدئولوژی بومی شده توسط خودش، سازمانی بنیاد نهاد

که علیرغم بزرگترین "سیاست های نابودمحور" به عنوان عامل خارجی (تهدید) و نیرومندترین زلزله های سیاسی در ساختار درونی به عنوان عامل داخلی (نقطه ضعف) همچنان پابرجاست و با وجود کالبدی که نحیف به چشم می آید، "روح مشترک کومله" را همچنان پویان با خود و در خود دارد....

توضیح: در آماده سازی این گفتار، علاوه بر کتاب "کاک فوناد، ریبه ر، سیاسه تمه دار و زانایه کی سیاسی"، اثر برادر ارجمندم، کاک رشاد مصطفی سلطانی، از 9 جلد کتاب با موضوع رفتار سازمانی، مدیریت رفتار سازمانی، تئوری رفتار سازمانی، تئوری و سازمان به زبان های انگلیسی و فارسی رای تبیین نظریه ها استفاده شده است که در صورت تمایل خوانندگان عزیز، به آدرس درخواست کنندگان گرامی ارسال خواهد شد

www.helwist.com