



## Designing a leadership style model for Jihadi managers; Case study of Martyr Commander Sardar Hassan Tehrani Moghadam

Hossein Goudarzi <sup>1</sup> | Davoud Feiz <sup>2</sup>

1. Corresponding Author: PhD student in Business Administration, Marketing Management major, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Iran. Email: ho.goudarzi@semnan.ac.ir

2. Full Professor, Department of Business Administration, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Iran

### Abstract

Management is the process of effectively and efficiently utilizing material and human resources based on an accepted value system, which is carried out through planning, organizing, mobilizing resources, directing, and controlling operations to achieve predefined objectives. A key aspect of this definition is its foundation on an accepted value system. Thus, one approach to localizing the field of management and utilizing it effectively to address the challenges of the Islamic Revolution is to focus on indigenous values. In this context, Jihadi management, as a model rooted in the Islamic Revolution and based on Iranian-Islamic values combined with contemporary knowledge, has been consistently emphasized by the Supreme Leader of Iran. The authors of this study identified a gap in the literature regarding a leadership style model inspired by Martyr Hassan Tehrani Moghaddam, particularly the lack of research and analysis on this martyr's leadership approach. This research is applied, retrospective, and qualitative in nature. Furthermore, it adopts a non-experimental, descriptive-survey approach for data collection. Methodologically, the study employs a library-based approach to gather information and utilizes thematic analysis for classifying the collected data. By examining various aspects and dimensions of the life of this brave commander, focusing on themes related to the development of his character and leadership traits, the extracted elements are found to be unique and unprecedented. Three key factors in the development of Martyr Tehrani Moghaddam's personality were identified: family, the local mosque, and the Islamic Revolution. Faith and ethics, as the two main outcomes of his upbringing, significantly shaped his leadership character. Martyr Tehrani Moghaddam, with attributes such as loyalty to religious leadership (Wilayat), strategic thinking, heart-centered management, and Jihadi management, presented a comprehensive leadership model that can serve as a guide for managers in today's complex environments.

**Keywords:** Jihadi management, jihadi culture, leadership personality, jihadi management model, leadership style

**Cite this article:** Goudarzi.H, Feiz.D, (2025),. Designing a leadership style model for Jihadi managers; Case study of Martyr Commander Sardar Hassan Tehrani Moghadam. Journal of Islamic Management. **DOR** 20.1001.1.22516980.1404.33.2.1.3

#### Volume info

Vol. 33  
Issue: 2  
Summer 2025  
P.P: 11-53

#### Article Type

Research Paper

#### Article History

##### Received:

2020-12-27

##### Revised:

2024-12-18

##### Accepted:

2024-12-29

##### Published:

2025-09-17

#### ISSN – E-ISSN

ISSN: 2251-6980

E-ISSN: 2645-5234



Publisher: Imam Hossein University.

© The Author(s).



## طراحی الگوی سبک رهبری مدیران جهادی؛ مورد مطالعه فرمانده شهید سردار حسن طهرانی مقدم

حسین گودرزی<sup>۱</sup> | داوود فیض<sup>۲</sup>

۱. نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی گرایش مدیریت بازاریابی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری دانشگاه سراسری سمنان، ایران. [ho.goudarzi@semnan.ac.ir](mailto:ho.goudarzi@semnan.ac.ir)  
 ۲. استاد تمام، گروه آموزشی مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سراسری سمنان، ایران.

### چکیده

مدیریت فراگرد به کارگیری موثر و کارآمد منابع مادی و انسانی بر مبنای یک نظام ارزشی پذیرفته شده است که از طریق برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل عملیات برای دستیابی به اهداف تعیین شده، صورت می‌گیرد. یکی از نکات اساسی این تعریف ابتدای مدیریت بر نظام ارزشی پذیرفته شده است. بر این اساس یکی از طرق بومی‌سازی رشته مدیریت و استفاده موثر از این رشته برای حل مسائل انقلاب اسلامی، توجه به ارزش‌های بومی موجود است. از همین رو، مدیریت جهادی به عنوان الگوی مدیریتی برآمده از بطن انقلاب اسلامی که مبتنی بر ارزش‌های ایرانی-اسلامی و در پیوند با علم و دانش روز می‌باشد، همواره مدنظر مقام معظم رهبری بوده است. نویسندگان این متن، خلاء وجود الگوی سبک رهبری برآمده از شهید طهرانی مقدم به ویژه خلاء تحقیق و بررسی الگوی این سردار شهید را احساس نموده و درصدد پاسخ به چنین مسئله‌ای برآمده‌اند. پژوهش حاضر به لحاظ نوع‌شناسی پژوهش، کاربردی، گذشته‌گرا و کیفی به حساب می‌آید. همچنین این پژوهش از نظر جمع‌آوری اطلاعات از نوع غیرآزمایشی توصیفی پیمایشی می‌باشد. به لحاظ روش‌شناسی برای گردآوری اطلاعات با توجه به نوع داده‌ها و اطلاعات در این پژوهش، از روش کتابخانه‌ای استفاده شده و پس از جمع‌آوری اطلاعات برای طبقه‌بندی آن‌ها از روش تحلیل مضمون استفاده گردیده است. با بررسی ابعاد و مولفه‌های زندگانی این فرمانده غیور در مضامین فراگیر زمینه رشد، ظهور شخصیت و شخصیت رهبری میتوان گفت که مولفه‌های استخراج شده بدیع و بی نظیر است. سه عامل کلیدی در رشد شخصیت شهید طهرانی مقدم شناسایی شده‌اند: خانواده، مسجد و جریان انقلاب اسلامی. ایمان و اخلاق به‌عنوان دو ثمره اصلی تربیت او، باعث شکل‌گیری شخصیت رهبری وی شده است. شهید طهرانی مقدم با ویژگی‌هایی چون ولایت‌مداری، تفکر راهبردی، مدیریت بر قلب‌ها و مدیریت جهادی، الگویی جامع از رهبری ارائه داده که می‌تواند راهنمایی برای مدیران در محیط‌های پیچیده امروزی باشد.

**کلیدواژه‌ها:** مدیریت جهادی، فرهنگ جهادی، شخصیت رهبری، الگوی مدیریت جهادی، سبک رهبری

**استناد:** گودرزی حسین. فیض داوود. (۱۴۰۴). طراحی الگوی سبک رهبری مدیران جهادی؛ مورد مطالعه فرمانده

شهید سردار حسن طهرانی مقدم. مدیریت اسلامی. <http://dor:20.1001.1.22516980.1404.33.2.1.3>

سال و شماره

سال ۳۳ ، شماره: ۲  
تابستان ۱۴۰۴  
صص: ۵۳-۱۱

نوع مقاله

مقاله پژوهشی

سابقه مقاله

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۰۷  
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۹/۲۸  
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۰۹  
تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۶/۲۶

شابا چاپی و الکترونیکی

شابا چاپی: ۶۹۸۰-۲۲۵۱  
الکترونیکی: ۵۲۳۴-۲۶۴۵



نویسنده گان.

ناشر: دانشگاه جامع امام

حسین (ع).



OPEN ACCESS

## مقدمه و بیان مسئله

بررسی و مطالعه آثار گذشتگان نشان می‌دهد که مدیریت، از قدیم الایام در جوامع مختلف بشری وجود داشته است و بزرگان و رهبران ملل و ادیان مختلف ضرورت وجود مدیریت و رهبری را نیز یک امر مسلم بر شمرده‌اند (شفریتز<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶، ص: ۱۱-۳۳). در قرون اخیر هم نهضت‌های مختلفی در این رشته ظهور کرده‌اند که می‌توان به نهضت‌های مدیریت علمی، نظریه روابط انسانی، نظریه سیستم‌ها و... اشاره نمود (پورصادق، ذاکری قزآنی ۱۳۹۴، ص ۹۶). شاید امروزه نیز بتوانیم مدیریت را یکی از مهمترین فعالیت‌ها در زندگی اجتماعی بشر بدانیم، در عصر حاضر به مدد این فعالیت است که ماموریت‌ها و اهداف سازمان‌ها تحقق می‌یابند، از منابع و امکانات موجود بهره‌برداری می‌شود، و توانایی و استعداد انسان‌ها از قوه به فعل در می‌آید (الوانی ۱۳۹۱، ص ۳۵). همچنین تاملی بر تجربه سه دهه نخستین انقلاب شکوهمند اسلامی ایران در تلاش برای ساختن جامعه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی، بر ضرورت «دانش مدیریت» می‌افزاید. مدیریت فراگرد به کارگیری موثر و کارآمد منابع مادی و انسانی بر مبنای یک نظام ارزشی پذیرفته شده است که از طریق برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل عملیات برای دستیابی به اهداف تعیین شده، صورت می‌گیرد (رضائیان ۱۳۹۴، ص ۴۸). یکی از نکات اساسی این تعریف ابتدای مدیریت بر نظام ارزشی پذیرفته شده است. تبعا چنین نظام ارزشی در یک نظام سرمایه داری با یک نظام اسلامی کاملا متفاوت خواهد بود. بر این اساس یکی از طرق بومی‌سازی رشته مدیریت و استفاده موثر از این رشته برای حل مسائل انقلاب اسلامی، توجه به ارزش‌های بومی موجود است. به عنوان نمونه، فرماندهی و مدیریت را در جمهوری اسلامی میتوان در اندیشه و عملکرد ولایت فقیه جستجو کرد؛ رویکردی باورنکردنی که توانسته است انقلاب اسلامی را تحقق بخشد و توطئه‌ها، ناامنی‌ها و بحران‌های متعدد را مدیریت کند و راهگشای حل مسائل راهبردی امت اسلام و جوامع دیگر باشد (مبینی ۱۳۹۵، ص ۱۳۸).

از همین رو، مدیریت جهادی به عنوان الگوی مدیریتی برآمده از بطن انقلاب اسلامی که مبتنی بر ارزش‌های ایرانی-اسلامی و در پیوند با علم و دانش روز می‌باشد، همواره مدنظر مقام معظم رهبری بوده است (پورصادق، ذاکری قزآنی ۱۳۹۴، ص ۹۵)؛ و آن را مقوله‌ای می‌دانند که

1. shafritz

قابلیت حل مشکلات کشور را دارد (آیت الله خامنه ای ۱۳۹۲/۲۳/۱۰). اگرچه تعاریف متعددی از مدیریت جهادی ارائه شده است، اما میتوان آن را در تعریفی ابتدایی، به عنوان علم و هنر رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته جمعی مبتنی بر مبارزه‌ی نه صرفاً نظامی، در سایر عرصه‌های علمی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و... جهت نیل به اهداف راهبردی و کلان یک نظام و رفع موانع آن، دانست (کوشکی ۱۳۹۳/۶/۱). صحبت‌های زیادی در خصوص مدیریت جهادی، مبادی، مبانی و مولفه‌های آن صورت گرفته است که در قسمت ادبیات مفصلاً حول آن بحث خواهد شد. اما گزاره‌ای که مسئله تحقیق بر آن بنا نهاده شده، این است که: اساس مدیریت در نظام مدیریت جهادی بر پایه رهبری<sup>۱</sup> و هدایت انسان‌ها به سوی وظایف خودشان و در جهت سازندگی، پایه-گذاری شد (پورصادق، ذاکری قزآنی ۱۳۹۴، ص ۹۹).

لازم به اشاره است که در ادبیات نوین مدیریت، مفروض است که رهبری زیر مجموعه مدیریت به حساب می‌آید و هر یک از این دو برای تضمین موفقیت سازمانی مورد نیاز است (ادوارد<sup>۲</sup> ۲۰۱۵، ص ۳۲۹) اگرچه مفهوم رهبر و پیرو برای سده‌ها از اصول اساسی جامعه انسانی بوده است (دیکسون<sup>۳</sup> ۲۰۱۴، ص ۲۸۴)، اما موضوع رهبری به عنوان مسئله‌ای برای تحقیق به دهه ۱۹۵۰ باز می‌گردد، یعنی زمانی که نظریه پردازان شخصیت برای یافتن ویژگی‌های رهبر موفق، به مطالعه پرداختند. نظریه پردازان رفتاری به جای تمرکز بر ویژگی‌ها، بر روی رفتار و سبک فردی که به عنوان یک رهبر موفق تلقی می‌شد، متمرکز شدند (گنسر<sup>۴</sup> ۲۰۱۶، ص ۲۲۷). چرا که با تمرکز بر ویژگی‌های شخصیت، رهبری به عنوان یک ویژگی غیر اکتسابی تلقی می‌شد؛ اما با تاکید بر رفتار و سبک رهبری در تحقیقات، تلویحاً به اکتسابی بودن آن اشاره داشته‌اند و امروزه محققان معتقدند که هر فردی و در هر سطحی از سازمان میتواند یک رهبر باشد (الکس اپکو<sup>۵</sup> ۲۰۱۵، ص ۲۲۴) امروزه تحقیق در زمینه رهبری رشد داشته است (آلوندترینه<sup>۶</sup> ۲۰۱۶، ص ۱۴۰)، به حدی که طبق آمار پایگاه نمایه استنادی وب آو ساینس<sup>۷</sup>، با جستجوی واژه "رهبری" بیش از

1. Leadership
2. Edvard
3. Dikson
4. Genser
5. Aleks opku
6. Alundrine
7. Web Of Science

۱۶۵۰۰۰ مقاله نشان داده می‌شود (گیپسون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷، ص ۳۳) همچنین موضوع رهبری یکی از رایجترین موضوعاتی به شمار می‌آید که در رشته مدیریت مورد پژوهش واقع شده است (ادوارد، ۲۰۱۵، ص ۳۲۸).

همانطور که اشاره شد، از اولین روزهای پژوهش در حوزه رهبری، محققان به تدقیق و کنکاش در زمینه "سبک"<sup>۲</sup> رهبری، پرداخته‌اند. در مورد اولین کسانی که به تحقیق در این زمینه روی آورده‌اند، جای تردید وجود دارد، برخی لوین<sup>۳</sup> و همکارانش (۱۹۳۹) را مبدع مفهوم "سبک" رهبری میدانند و معتقدند که او سبک‌های رهبری قدرت طلب، مردم سالار و عدم مداخله‌گر را شناسایی کرده است و اظهار داشتند که سبک رهبری تاثیر ژرفی بر بهره‌وری گروه و رابطه با سایر اعضای گروه، دارد (دیکسون<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴، ۲۸۹) از طرفی برخی دیگر بلاک<sup>۵</sup> و موتون<sup>۵</sup> (۱۹۶۴) را به عنوان نخستین افراد فعال در این زمینه می‌دانند، آن‌ها سبک رهبری را به عنوان دسته‌ای نسبتاً پایدار از رفتارها که توسط یک رهبر به نمایش گذاشته می‌شود، تعریف کرده‌اند (گیپسون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷، ص ۴۸).

باید توجه داشت که شیوه رهبری و مدیریت هر جامعه، بستگی به ساخت فرهنگ و تمدن آن دارد (رضائیان<sup>۱۳۹۴</sup>). از طرف دیگر ابتدای علم بر عالم و فعل بر فاعل آن است؛ لذا نویسندگان از طرفی تصمیم گرفتند که با توجه به لزوم پرداختن به مدیریت جهادی، به بررسی مدیران جهادی بپردازند و از طرف دیگر با در نظر گرفتن ضرورت پرداختن به رهبری و سبک رهبری به عنوان یکی از مهمترین موضوعات مدیریت، به طراحی الگوی سبک رهبری مدیران جهادی همت گمارند. از دیگر سو، الزام وجود موردی ملموس، نویسندگان را بر آن داشت تا به سبک رهبری یکی از مدیران جهادی برای طراحی این الگو مراجعه کنند. در این بین سردار شهید حسن طهرانی مقدم، به حق یکی از الگوهای مدیریت جهادی بوده‌اند؛ به نحوی که ایشان «پدر صنعت موشکی» ایران لقب یافتند. از این رو نویسندگان این متن، خلاء وجود الگوی سبک رهبری برآمده از

1. Gipson  
2. style  
3. Lewin  
4. Blake  
5. Mouton

سرمایه های بومی، به ویژه خلاء تحقیق و بررسی الگوی این سردار شهید را احساس نموده و درصدد پاسخ به چنین مسئله ای برآمده اند.

### پیشینه پژوهش

موضوع مدیریت جهادی همزاد با انقلاب اسلامی ایران است. در ابتدا این امر با فرمان حضرت امام (ره) در سال ۱۳۵۸ منجر به تشکیل جهاد سازندگی شد؛ ولی تلنگری که آیت الله خامنه ای در سخنرانی شان در سال ۱۳۹۲ به جامعه علمی زدند، سبب تحقیق و پژوهش بیشتر در این باب شد (قربانی زاده، اصغرزاده ۱۳۹۴، ص ۱۷). لذا در این پژوهش برخی از مطالعات جدیدی که در این زمینه و مرتبط با موضوع پژوهش حاضر، صورت گرفته است را به اختصار توضیح می دهیم:

خادمی (۱۳۹۴) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان "تأثیر ویژگی های رهبر در مدیریت جهادی بر عملکرد مدیران رسانه ای" اشاره میکند که تأثیر سه ویژگی یعنی ایشارگری، ولایت محوری و قناعت مورد تأیید قرار گرفته و سه مولفه مردمی بودن، هوش معنوی و تفکر راهبردی مورد تأیید قرار نگرفته است.

ضمانی و حجر گشت (۱۳۹۴)، در مقاله خود، "طراحی و تبیین الگوی فرماندهی (رهبری) سردار شهید حسن باقری"، عناصر اصلی الگوی فرمان دهی شهید حسن باقری استخراج، و الگو رهبری آن شهید و الامقام طراحی شد. این الگو دارای پنج مؤلفه ای اصلی: «خدا محوری»، «حکمت ورزی»، «مهرورزی»، «صلابت» و «دشمن شناسی» است.

پورصادق و ذاکری (۱۳۹۴) در مطالعه ای با عنوان "بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بعد رهبر، پیرو و زمینه" نشان دادند که با بررسی نمونه آماری ۱۲۰ نفر از مدیران و کارشناسان اداره کل آموزش و پرورش استان تهران، نتایج بدین صورت خواهد بود: دو بعد پیرو و زمینه بر اثربخشی سازمان اثر معنی داری دارند، در حالی که بعد رهبر، اثر معنی دار و مثبتی نداشت.

باقری و سعدآبادی (۱۳۹۰) در مطالعه ای با عنوان "طراحی الگوی رهبری معنوی بر اساس ارزش های اسلامی: پژوهشی مبتنی بر راهبرد داده بنیاد با تأکید بر ویژگی های فرمانده شهید سرلشکر پاسدار احمد کاظمی"، با مذاقه و غور در طریقت و مشی فکری، عملی و مباشر سرلشکر

پاسدار شهید احمد کاظمی، به ارائه الگویی نظام‌مند از رهبری معنوی که بر اساس ارزش‌های معنوی اسلامی نهادینه شده و به معنای خدامحوری و خدااباوری در همه امور و حرکت در جهت کسب مقام خلافت الهی است، پرداخته شده است. در این مدل عواملی همچون محیط رشد، پیش زمینه‌های موثر در مسیر رشد افراد، معرفت و خودسازی و ویژگی‌ها و رفتارهای فرمانده منجر به ایجاد تولی روحی، فکری و رفتاری در نیروها می‌شود و فرآیند نفوذ اتفاق می‌افتد.

عباسی و دیگران (۱۳۹۰) نیز، در مطالعه‌ای تحت عنوان "مطالعه اکتشافی آئین رهبری فرماندهان شهید با استفاده از نظریه مبنائی"، با در نظر گرفتن نمونه‌ای شامل ۷ نفر از فرماندهان شهید، به خلق یک نظریه مبنائی پرداخته است. در نهایت آن‌ها نظریه خود را «رهبری شاهد» نامیدند و در چهار گزاره حکمی به تبیین این نظریه پرداخته‌اند.

با مرور پیشینه پژوهش، بدنه نحیفی از پژوهش در این حوزه به چشم می‌خورد. به ویژه اینکه برای جمع‌بندی، مطالعاتی که در دو حوزه رهبری و مدیریت جهادی صورت گرفته است، می‌توان ادعا کرد که تعداد اندکی از پژوهش‌ها به این مقوله پرداخته‌اند. از طرف دیگر، مسئله پژوهش حاضر که کشف سبک رهبری سردار شهید طهرانی مقدم بود، به طور کلی مغفول مانده و بدان پرداخته نشده است. این نتیجه از دو جهت به دست آمده است: اولاً در زمینه سبک رهبری در مدیریت جهادی پژوهش‌های اندکی صورت گرفته است و ثانیاً هیچ پژوهشی با مطالعه موردی سبک رهبری شهید طهرانی مقدم انجام نشده است.

## ادبیات پژوهش

### الف - جهاد

#### معنای لغوی

به لحاظ لغوی ریشه واژه جهاد، «ج-ه-د» می‌باشد. راغب اصفهانی در مفردات الفاظ قرآن کریم، می‌گوید: جَهْد و جُهْد یعنی طاقت، نیرو، مشقت و سختی (راغب اصفهانی ۱۳۶۲). علامه طباطبایی (ره) در ذیل آیه شریفه «وَمَنْ جَاهَدَ فَإِنَّمَا يُجَاهِدُ لِنَفْسِهِ إِنَّ اللَّهَ لَغَنِيٌّ عَنِ الْعَالَمِينَ<sup>۱</sup>» می‌فرماید: -مجاهده و جهاد مبالغه در جَهِدند، و جَهِد به معنای به کار بستن طاقت و قدرت است،

۱. سوره مبارکه عنکبوت - آیه شریفه ۶

پس مجاهده و جهاد، یعنی به کار بستن نهایت درجه قدرت و طاقت (علامه طباطبایی ۱۹۷۳، ص ۱۰۳). به عنوان جمع‌بندی اقوال لغوی، علامه مصطفوی (ره) نیز در معنای لغوی واژه جهاد در التحقیق فی کلمات القرآن الکریم، آورده است که مصدر این ماده به معنای "بذل طاقت و سعی بلیغ برای دستیابی به منتهی غایت ممکن"، است. وی اشاره میکند که واژه «مجاهده» به معنی ادامه دادن جهاد و واژه «اجتهاد» به معنی جهاد با رغبت و میل است (مصطفوی ۱۳۸۵).

### معنای اصطلاحی

شهید ثانی در شرح لمعه معنی اصطلاحی این واژه را اینگونه بیان نموده است: «بذل نفس و آنچه که متوقف بر آن است (مثل مال) در محاربه با مشرکین، یا باغین در راه اعتلاء کلامه‌ی اسلام» (شهید ثانی ۱۹۸۳، ص ۳۷۹). در تعریفی جامع‌تر صاحب جواهر علاوه بر تعریف لمعه که ناظر با محاربه با مشرکین بود، تعریف دیگری نیز ارائه می‌دهد: بذل نفس و مال و وسع برای اعتلای کلمه اسلام و اقامه شعائر ایمان (نجفی ۱۹۸۱). همانطور که مشاهده می‌شود در این تعریف صاحب جواهر، جهاد را منحصر در حرب نمی‌داند و هر گونه تلاشی چه از لحاظ نفس، مال و... را در راه رسیدن به آرمان‌های اسلامی، جهاد محسوب میکند و این دقیقاً همان معنای وسیع‌تری است که امام خمینی (ره) در فرمان تشکیل جهاد سازندگی (۱۳۵۸) و امام خامنه‌ای (مدظله) بدان اشاره داشته‌اند و در این مقاله نیز به همین معنای اصطلاحی التفات شده است.

### مدیریت جهادی

#### تعاریف

تا کنون از مدیریت جهادی تعاریف و ابعاد مختلفی به بحث گذاشته شده است و مقالات و کتب فراوانی این مسئله را مورد تدقیق قرار داده‌اند. پورصادق و ذاکری (۱۳۹۴) به خوبی به جمع‌آوری تعاریف مختلف مدیریت جهادی پرداخته‌اند که ثمره کار آن‌ها در قالب جدول زیر نشان داده می‌شود:

جدول ۱. تعریف‌ها و رویکردهای مدیریت جهادی (پورصادق، ذاکری‌قزآنی ۱۳۹۴، ص ۹۹-۱۰۰)

نظریه پردازان	تعریف	رویکرد
رهبر معظم انقلاب اسلامی (۱۳۹۳)	به‌عنوان یک الگوی مدیریتی بر اساس تلاش بی‌وقفه، روحیه ایثار، نیت الهی و مقابله با موانع تعریف کرده‌اند. این نوع مدیریت به معنای بهره‌گیری از تمام ظرفیت‌ها در تمامی عرصه‌ها (سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و علمی) است و بر پیاده‌سازی ارزش‌های اسلامی در جهت پیشرفت جامعه تأکید دارد. تفاوت اصلی آن با مدیریت‌های دیگر در پایه‌های فکری و اخلاقی مبتنی بر ایمان و آرمان‌گرایی است، که با مصرف‌گرایی، سستی و اشرافی‌گری مبارزه می‌کند	رویکرد ارزشی و فرهنگی
عظیمی و حدائق (۱۳۸۸)	مدیریت جهادی بهره‌گیری از علم و فناوری هم جهت با اراده الهی جهت رسیدگی به امور است که مهمترین مولفه آن عقل و عشق است	توجه به سرمایه انسانی
کوشکی (۱۳۹۳)	مدیریت جهادی یعنی علم و هنر رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته جمعی مبتنی بر مبارزه نه صرفاً نظامی در سایر عرصه‌های علمی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و... جهت نیل به اهداف راهبردی و کلان یک نظام و رفع موانع آن	توجه ویژه به نقش رهبر در مدیریت جهادی
موحد	مدیریت جهادی عبارت است از	

جدول ۱. تعریف‌ها و رویکردهای مدیریت جهادی (پورصادق، ذاکری قزآنی، ۱۳۹۴، ص ۹۹-۱۰۰)

نظریه پردازان	تعریف	رویکرد
(۱۳۸۶)	هدایت، رهبری و سوق دادن انگیزه‌ها برای کار و تلاش مبتنی بر سازندگی.	نقش انگیزه در تجهیز و هدایت انسان‌ها
رحمانی (۱۳۸۷)	مدیریت جهادی همان مدیریت اسلامی به صورت تام و کامل است که رسالت آن تغییر مبانی مدیریت غربی و جایگزینی مبانی اسلامی است.	توجه به مبانی اسلامی و جایگزینی مدیریت اسلامی به جای نمونه های مدیریتی غربی
پالوج و نقی پور فر (۱۳۸۶)	مدیریت جهادی برگرفته از مدیریت اسلامی است با هدف قرب به خداوند و خدمت به بندگان و گرمی داشتن مردم و یا به عبارت دیگر مدیریت جهادی یعنی انجام کار به شیوه مناسب و کسب رضای خداوند که محوری ترین مولفه تعهد است.	تعهد در مدیریت جهادی
زواره (۱۳۹۰)	مدیریت جهادی، نوعی الگوی مدیریتی بومی است که ویژگی‌ها و شاخصه‌های آن عبارت است از عشق به ولایت و ولایت پذیری و ولایت محوری، عشق به خدمت به مردم به ویژه روستائیان، تأمین رفاه عمومی، توجه به مسائل فرهنگی و نیازهای فرهنگی مردم و جهادگران، مسئولی تپذیری، رعایت شئونات اسلامی و دینی، ساده زیستی و سلامت، سخت کوشی و پر تلاش	تولید الگوی مدیریتی بومی

جدول ۱. تعریف‌ها و رویکردهای مدیریت جهادی (پورصادق، ذاکری قزآنی ۱۳۹۴، ص ۹۹-۱۰۰)

نظریه پردازان	تعریف	رویکرد
محمود زاده (۱۳۸۸)	بودن، رعایت رفتار اسلامی با مردم مدیریت جهادی یعنی شناخت و به فعلیت رساندن ظرفیت‌های نهفته و همچنین ایجاد مشارکت جامعه روستایی در عرصه اجتماعی و اقتصادی است	توجه به ظرفیت‌های نهفته / توجه به جامعه روستایی
پورصادق و ذاکری (۱۳۹۴)	مدیریت جهادی نوعی مدیریت بومی ایرانی است که برگرفته از مدیریت اسلامی است که ارکان اصلی آن از جنس مردم بودن و با مردم بودن، روحیه ایثارگری، تفکر راهبردی، کار و تلاش فراوان و ولایت محوری است.	شناسایی ابعاد رهبر، پیرو و زمینه در مدیریت جهادی

علاوه بر تعاریف فوق، میتوان تعاریف دیگری را نیز با رویکردهای متفاوت در نظر گرفت: حیدری تفرشی (۱۳۹۳)، معتقد است که: روش زندگی مدیریتی بر اساس شاخص‌ها و ارزش‌های تجربه شده دفاع مقدس، مدیریت جهادی نام دارد (حیدری تفرشی ۱۳۹۳، ص ۱۵)؛ همچنین رویکرد او در این تعریف، توجه به سبک زندگی مدیریتی است.

مرتضوی و عراقی (۱۳۸۷) معتقدند که مدیریت جهادی مبتنی بر فرمول‌ها و قوانین مطرح در دانش مدیریت و نظام ارزشی اسلامی است. به عبارتی دانش و هنر به کارگیری منابع انسانی برای دستیابی به اهداف سازمان به شیوه مطلوب مبتنی بر نظام ارزشی اسلام (قربانی زاده و دیگران ۱۳۹۴، ص ۲۲۸). گفتنی است که رویکرد او در این تعریف توجه به سرمایه انسانی و ارزش‌های اسلامی است.

اسحاقی (۱۳۹۳) در تعریف دیگری که ارائه می‌دهد مدیریت جهادی را فعالیتی همراه با از خودگذشتگی و فراتر از روال عادی، برنامه‌ریزی صحیح و ... می‌داند. وی معتقد است که در این نوع از مدیریت، فرد به خود فکر نمی‌کند و گروه را در نظر می‌گیرد. خدمت را به معنای واقعی و

برای رضای خدا انجام می‌دهد (اسحاقی ۱۳۹۳). رویکرد این تعریف نیز در نظر گرفتن از خود گذشتگی در اقدامات مدیر است.

اما با در نظر گرفتن تعاریف فوق و همچنین با عنایت به مسائل دیگری که موثر در مدیریت جهادی هستند، به نظر نویسندگان تعریفی که لطیفی و سعدآبادی (۱۳۹۳) از منبع دیگری نقل میکنند، تعریفی به نسبت جامع و شامل است و با تعاریف لغوی و اصطلاحی جهاد که در این مقاله ذکر شد، همخوانی دارد؛ آن‌ها مدیریت جهادی را اینگونه تعریف میکنند:

مدیریت جهادی سبکی از مدیریت است که استوار بر ارزش‌های اسلامی است. همان‌گونه که جهاد به معنای کوشش تمام و همه جانبه برای رسیدن به هدف است، مدیریت جهادی نیز نوعی مبارزه و تلاش مقدس برای حذف استثمارگری و استبداد می‌باشد که به دنبال ایجاد فضای نوع دوستانه و ارزش محور بر مبنای اصول اسلامی برای اعضای سازمان و حذف محرومیت‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و صنعتی جامعه می‌باشد. در این سبک از مدیریت، هدف ایجاد بستری مناسب برای رشد کارکنان و در نتیجه رسیدن به قرب الهی است (لطیفی و سعدآبادی ۱۳۹۳، ص ۹۹).

## مؤلفه‌ها

در مطالعات متعددی که صورت گرفته است، مؤلفه‌هایی برای مدیریت جهادی، مدیر جهادی و... ذکر شده است. البته هر مطالعه با رویکرد خاص خود به بیان این مؤلفه‌ها پرداخته است؛ ما در جدول ذیل به تعدادی از این مطالعات و مؤلفه‌هایی که ذکر کرده است همراه با رویکرد آن پژوهش پرداخته‌ایم:

جدول ۲. مؤلفه‌های مدیریت جهادی

شرح	مؤلفه‌های ذکر شده	نظریه پردازان
در این مطالعه ضمن بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بعد رهبر، پیرو و زمینه، برای هر یک از ابعاد به بیان مؤلفه‌هایی پرداخته	رهبر: هوش معنوی، تفکر راهبردی، ولایت محوری، روحیه ایثارگری، از جنس مردم و با مردم بودن، قناعت و ساده‌زیستی پیرو: بلوغ و شایستگی، مشارکت فعال، روحیه ایثارگری، مردم دوستی زمینه: مأموریت و اهداف معنوی، اعتماد	پورصادق و ذاکری (۱۳۹۴)

جدول ۲. مولفه های مدیریت جهادی

شرح	مولفه های ذکر شده	نظریه پردازان
شده است.	متقابل در تمامی سطوح، انعطاف پذیری، ساختار و فرایند معنوی (پورصادق، ذاکری قرآنی ۱۳۹۴)	
در این پژوهش، نگارنده جهت تبیین ویژگی های مدیریت جهادی، به تبیین مولفه های آن در سه بعد ساختاری، رفتاری و زمینه ای پرداخته است.	بعد ساختاری: مدیریت برای خدا، مدیریت ولایتی، انعطاف پذیری ساختار و تشکیلات مناسب با شرایط بعد رفتاری: مدیریت داوطلبانه، تحول- آفرین، پویا و انعطاف پذیر در مأموریت ها، خودباوری، توجه به نیرو انسانی به عنوان منابع مهم کاری، پرکاری، سخت کوشی، خستگی ناپذیری و سرعت عمل در کارها بعد زمینه ای: مدیریت مشارکت پذیری، نهادینه کردن اخلاق و ارزش های دینی در محیط کار، مدیریت قناعتی با اهمیت دادن به بیت المال (موحد ۱۳۸۶)	موحد (۱۳۸۶)
این تحقیق به دنبال شناسایی ویژگی های شخصیتی سیاست گزاران عمومی مبتنی بر مدیریت جهادی بوده است و برای تبیین ویژگی های شخصیتی مدیران جهادی، به معرفی مولفه هایی برای این مدیران می پردازد	روحیه ایثارگری، کار و تلاش مضاعف، مسئولیت پذیری، شایسته سالاری، وجدان کاری، شجاعت و قاطعیت در امور، خودباوری، از جنس مردم بودن، قناعت و ساده زیستی، حسن خلق، دین مداری، ولایت محوری، تفکر راهبردی، هوش معنوی، تصمیم گیری مشارکتی، عزت نفس، اعتماد متقابل در تمامی سطوح (فرهنگ اعتماد)، توانمندسازی، اعتقاد و همبستگی، انتقاد پذیری، انصاف، نوآوری و مردم- دوستی (کیانی زاده، گلشنی ۱۳۹۵، ص ۶۲)	کیانی زاده و گلشنی (۱۳۹۵)
	در این سیستم، ابتدا رسالت و فلسفه وجودی سازمان مشخص می شود. این	

جدول ۲. مولفه های مدیریت جهادی

شرح	مولفه های ذکر شده	نظریه پردازان
نگارنده در این مطالعه معقد است که فعالیت های مدیریت، بر اساس جهاد، در یک سیستم با سه مولفه اساسی در نظر گرفته شده است. در ادامه نویسنده به تبیین این مولفه های سه گانه می پردازد.	رسالت در مسیر خداوند و برای خدمت به مردم تعیین می گردد. در گام دوم، ارزش ها مشخص می شود. ارزش ها به عنوان «سیستم نرم»، فرهنگ یک سیستم را طراحی و مهار می کنند. فعالیت های اعضا در سازمان، در چارچوب تعیین شده سیستم ارزش ها صورت می گیرد. در گام سوم، سیستم سخت، که ناظر به اقدامات عملی است، شکل می گیرد (منطقی ۱۳۹۵، ص ۳۶).	منطقی (۱۳۹۵)
این تحقیق در پی ارائه یک جمع بندی جامع از مولفه های مدیریت جهادی به دو عنصر اساسی که در تعریف جهاد آمده توجه نموده است.	مهمترین مولفه های مدیریت جهادی عبارت است از دو عنصر تلاش خستگی ناپذیر و آمادگی بذل جان و مال در برابر دشمن یا احيانا مانعی بزرگ (احمدیان ۱۳۹۳، ص ۱۶۵)	احمدیان (۱۳۹۳)

با توجه به بررسی ادبیات و پیشینه تحقیق، جمع بندی مولفه های مدیریت جهادی در ذیل بیان می گردد.

جدول ۳. جمع بندی مولفه های مدیریت جهادی

مولفه ها	حوزه/بعد	ردیف
-هوش معنوی -تفکر راهبردی -ولایت محوری -روحیه ایثارگری -ساده زیستی و قناعت -از جنس مردم بودن و همراهی با مردم	رهبر (ویژگی های رهبری جهادی)	۱
-بلوغ و شایستگی -مشارکت فعال -روحیه ایثارگری -مردم دوستی	پیرو (ویژگی های نیروی انسانی جهادی)	۲

جدول ۳. جمع بندی مولفه های مدیریت جهادی

ردیف	حوزه/بعد	مولفه ها
۳	زمینه ای (بسترها و شرایط)	-اهداف و ماموریت های معنوی -اعتماد متقابل در تمام سطوح -انعطاف پذیری در شرایط مختلف -ساختار و فرایندهای مبتنی بر ارزش های دینی
۴	ساختاری	-مدیریت برای خدا -مدیریت ولایتی -انعطاف پذیری ساختار و تشکیلات متناسب با شرایط
۵	رفتاری	-مدیریت داوطلبانه -تحول آفرینی و پویایی -سخت کوشی و خستگی ناپذیری -خودباوری و اعتماد به توانایی ها -سرعت عمل -توجه به نیروی انسانی به عنوان مهم ترین سرمایه
۶	ارزش محور	-تعیین رسالت سازمان در مسیر الهی -طراحی سیستم ارزش ها برای ایجاد فرهنگ سازمانی -فعالیت های عملی در چارچوب ارزش های تعیین شده
۷	ویژگی های کلیدی	-روحیه ایثارگری و آمادگی برای فداکاری (مالی و جانی) -کار و تلاش مضاعف -شایسته سالاری و توانمندسازی -تصمیم گیری مشارکتی -انتقادپذیری -عزت نفس -وجدان کاری -شجاعت و قاطعیت -نوآوری و پویایی

### بررسی سبک رهبری شهید حاج قاسم سلیمانی

مطالعات صورت گرفته درباره سبک رهبری شهید قاسم سلیمانی نشان می دهند که این سبک، بر پایه مجموعه ای از ویژگی ها و اصول منحصر به فرد شکل گرفته که او را به عنوان یک الگوی موفق در زمینه رهبری نظامی و مدیریتی متمایز می کند. طبق پژوهشی با هدف «تدوین الگوی

فرماندهی شهید قاسم سلیمانی»، پنج بعد اصلی در این الگو شناسایی شده‌اند: بُعد معنوی و ارزشی، رفتارهای فردی، روش‌های فرماندهی و مدیریت، توانمندی‌های نظامی و تأثیرات عملیاتی (اسفندیاری صفا و دهقان، ۱۳۹۴؛ خودسیانی و همکاران، ۱۳۹۱).

سبک رهبری سردار سلیمانی مبتنی بر تعامل نزدیک و اعتمادسازی با نیروهای تحت فرمان بود و با تأکید بر ارزش‌های اخلاقی و معنوی، روحیه جهادی و خودباوری را در آن‌ها تقویت می‌کرد (بیات و همکاران، ۱۳۹۵). این رویکرد نه تنها باعث افزایش کارایی و بهره‌وری نیروها می‌شد، بلکه پیوندی عمیق بین رهبری و پیروانش ایجاد می‌کرد که نمونه‌ای از «رهبری خادم» را به نمایش می‌گذاشت (ایمانی حسنلویی، ۱۳۹۵).

در یک مطالعه دیگر که به بررسی ویژگی‌های رهبری شهید سلیمانی پرداخته شده، مشخص شد که یکی از عوامل کلیدی موفقیت وی، تلفیق توانایی‌های نظامی با ویژگی‌های فردی مانند شجاعت، دوراندیشی و تصمیم‌گیری سریع بود (اسکندری و همکاران، ۱۳۹۳). این ویژگی‌ها او را قادر ساخت که در شرایط بحرانی بهترین تصمیمات را اتخاذ کند و در پیچیده‌ترین موقعیت‌ها هدایت اثربخشی ارائه دهد.

از دیدگاه مدیریتی، سبک رهبری شهید سلیمانی بر الگوی «رهبری تحولی» نیز منطبق بود؛ یعنی به گونه‌ای عمل می‌کرد که افراد تحت امر خود را برای رسیدن به اهداف مشترک تحریک و انگیزه می‌بخشید (خیرگو، ۱۳۹۵؛ خان‌احمدی و مدنی، ۱۳۹۲). تأثیرات مثبت این رویکرد بر موفقیت‌های عملیاتی و رهبری موثر در طول دوران حیات وی بارها مورد تأکید قرار گرفته است.

جدول ۴. بررسی پیشینه پژوهش مولفه‌های سبک رهبری شهید حاج قاسم سلیمانی

نظریه پردازان و سال	مؤلفه‌های اصلی شناسایی شده	شرح
اسفندیاری صفا و دهقان (۱۳۹۴)	الگوی فرماندهی مطلوب	این مطالعه الگوی فرماندهی شهید سلیمانی را بر اساس ویژگی‌های رهبری اخلاقی و معنوی او بررسی کرده و تأکید بر اعتمادسازی و همبستگی میان نیروها دارد.
خودسیانی و همکاران (۱۳۹۱)	نقش رهبری در دفاع مقدس	این پژوهش به بررسی اهمیت تصمیم‌گیری سریع، شجاعت و دوراندیشی در سبک رهبری نظامی شهید سلیمانی پرداخته است.
بیات و همکاران	ویژگی‌های	این مطالعه به تحلیل ویژگی‌های شخصیتی و معنوی رهبران

جدول ۴. بررسی پیشینه پژوهش مولفه های سبک رهبری شهید حاج قاسم سلیمانی

شرح	مؤلفه های اصلی شناسایی شده	نظریه پردازان و سال
نظامی و ارتباط آن با موفقیت رهبری در شرایط بحرانی پرداخته است.	استعدادی فرماندهان	(۱۳۹۵)
الگوی رهبری سردار سلیمانی با تأکید بر روحیه جهادی و الهام بخش بودن برای نیروها، به عنوان یک نمونه موفق از رهبری تحولی معرفی شده است.	الگوی اسلامی - ایرانی مدیریت	ایمانی حسنلویی (۱۳۹۵)
پژوهش بر مبنای آموزه های نهج البلاغه، ویژگی های رهبری نظیر عدالت، شجاعت و تدبیر در رهبری شهید سلیمانی را مورد بررسی قرار داده است.	سبک رهبری فرماندهان نظامی	اسکندری و همکاران (۱۳۹۳)
این تحقیق نشان می دهد که سبک رهبری سردار سلیمانی ترکیبی از اصول نظامی و معنوی بود که در افزایش کارآمدی و انگیزش نیروها نقش کلیدی داشت.	مفهوم سازی رهبری کارآمد	خیرگو (۱۳۹۵)

## رهبری

رهبری، در واقع سازه ای پیچیده و چند بعدی است که از طریق آن رهبران، پیروان خود را به سمت یک هدف مشترک رهنمون میکنند (میکلسون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷، ص ۲). به دلیل همین ماهیت چند بعدی و پیچیده، مشکل است که تعریف واحدی از رهبری ارائه دهیم تا تمام جنبه های آن را پوشش دهد. برخی از تعاریف، رهبری را به عنوان فرایندی برای اثرگذاری بر افراد برای دستیابی به هدف یا نتیجه ای مشخص تعریف کرده اند این در حالی است که محققان دیگر بر روی قابلیت ها و صلاحیت های رهبر در تعریف این مفهوم، تأکید داشته اند (آلوند رینه ۲۰۱۶، ص ۳۸). رضائیان معتقد است که "رهبری فراگرد نفوذ اجتماعی است که در آن رهبر مشارکت داوطلبانه کارکنان را در تلاش برای کسب اهداف سازمانی طلب می کند" (رضائیان ۱۳۹۰، ص ۳۷۵). ساعتچی نیز رهبری را عبارت از "توانایی تاثیرگذاری بر یک گروه جهت دستیابی به اهداف آن"، می داند (ساعتچی ۱۳۹۳، ص ۱۶۵). اخوان و دیگران هم در تعریفی کلی تر رهبری را فرآیند

1. Mikelson

جهت‌دهی و تاثیرگذاری بر پیروان قلمداد می‌کنند (اخوان ۱۳۹۰، ص ۲۶). شرمهرون<sup>۱</sup> هم در تعریف خود از رهبری آن را فرآیند نفوذ می‌داند که در هنگام ترکیب شدن اقدامات رهبر و پیرو که هر دو افرادی در محیط کاری هستند، برای رسیدن به اهداف متقابل صادر می‌شود (اهل بین<sup>۲</sup> ۲۰۱۴، ص ۲۸۲). یکی از صاحب نظران بیان داشته است که تقریباً به تعداد کسانی که کوشیده‌اند مفهوم رهبری را تعریف کنند، برای آن تعریف وجود دارد (اوت<sup>۳</sup> ۲۰۰۸، ص ۳۲) اما برای جمع بندی تعاریف متعدد این حوزه میتوان گفت تقریباً همه تعاریف توافق دارند که رهبری فرایند نفوذ است (رضائیان ۱۳۹۰، ص ۳۷۲).

### سبک رهبری

در قسمت قبل اشاره شده که رهبری یکی از قدیمی‌ترین پدیده‌های جوامع بشری به حساب می‌آید، با این حال در نیمه دوم قرن بیستم نظریه‌های متعددی در مورد آن ارائه گردید که هر کدام از این نظریه‌ها دارای نقاط قوت و ضعف می‌باشد (ابراهیم پور ۱۳۹۳، ص ۲۸). این ادبیات مانند جنگل حجیم و اکثراً گیج‌کننده و متناقض است. اما برای جمع بندی آن می‌توان به چهارگونه نظریه اشاره نمود. این چهارگونه نظریه شامل: نظریه‌های شخصیت محور، رفتارمحور، سبک محور و اقتضایی (ساعتچی ۱۳۹۳، ص ۱۶۶).

اگرچه تحقیقات در زمینه سبک رهبری، بسیار پر بار است و به فهم ما از رهبری کمک میکند، اما مسئله‌ای در بدنه این دانش وجود دارد و آن مسئله عبارت است از اینکه یک سبک رهبری که متناسب همه باشد، وجود ندارد (ایگلی<sup>۴</sup> ۲۰۱۳، ص ۳۲).

### روش‌شناسی پژوهش

#### کلیات، نوع‌شناسی و روش‌شناسی پژوهش

روشن است که روش‌شناسی صحیح یک تحقیق، اصل و اساس تحقیق را شکل می‌دهد که بدون توجه به آن، نتایج پژوهش حاصلی برای محقق و دیگر پژوهشگران نخواهد داشت. بنابراین تلاش محقق در به کارگیری یک روش علمی و منطقی صحیح برای دستیابی به نتایج مطلوب

- 
1. Schermerhorn
  2. Ohi bin
  3. Out
  4. Eagli

ضروری تلقی می‌شود (ضمائنی، حجر گشت ۱۳۹۴، ص ۵۹۶). پژوهش حاضر به لحاظ نوع-شناسی پژوهش، بنیادین، گذشته‌گرا و کیفی به حساب می‌آید. همچنین این پژوهش از نظر جمع‌آوری اطلاعات از نوع غیرآزمایشی توصیفی پیمایشی می‌باشد. به لحاظ روش‌شناسی برای گردآوری اطلاعات با توجه به نوع داده‌ها و اطلاعات در این پژوهش، از روش کتابخانه‌ای استفاده شده و پس از جمع‌آوری اطلاعات برای استخراج مولفه‌ها و طراحی الگو، از روش تحلیل مضمون استفاده گردیده است.

در این پژوهش، تلاش شد تا در گام نخست ضمن بهره‌گیری از ادبیات موجود در این زمینه و یافته‌های سایر پژوهش‌ها چارچوب پژوهش تدوین گردد، سپس در گام بعد با بازخوانی متون مصاحبه و مستندهای ویدئویی اعضای نمونه به مدل‌سازی و تدوین بایسته‌های سبک رهبری شهید طهرانی مقدم پرداخته شد و در نهایت الگویی برای سبک رهبری ایشان استخراج گردید. این اعضای نمونه شامل نزدیک‌ترین افراد به ایشان بودند. از اعضای خانواده یعنی دو برادر، مادر و فرزند ایشان؛ دوستان نزدیک؛ همکاران نزدیک؛ نیروها و فرماندهان این شهید و الامقام تشکیل می‌شدند.

### معرفی روش و ابزار اندازه‌گیری

پس از گردآوری اطلاعات، نیاز به طبقه‌بندی، تدوین و تحلیل داده‌های موجود احساس می‌شود، برای انجام اینکار از روش تحلیل مضمون استفاده شده است. در اینجا به دلیل شناخته شده بودن این روش، به بیانی مختصر از آن اکتفا می‌شود. تحلیل مضمون یک روش کیفی است که برای شناسایی و تحلیل الگوها و مضامین در داده‌های متنی طراحی شده است. این روش اغلب برای درک عمیق‌تر و استخراج معانی از داده‌های کیفی مانند مصاحبه‌ها، گروه‌های کانونی، و یادداشت‌های میدانی استفاده می‌شود. فرآیند تحلیل مضمون شامل چندین مرحله است که در ابتدا محقق با دقت به داده‌ها آشنا می‌شود، سپس کدگذاری اولیه انجام می‌دهد تا اجزای مهم داده‌ها را شناسایی کند. در مرحله بعد، مضامین کلیدی از این کدها استخراج می‌شود و پس از آن مضامین بازبینی شده و اصلاح می‌شوند تا از صحت آن‌ها اطمینان حاصل شود. در نهایت، محقق باید این مضامین را به طور جامع تبیین کرده و آن‌ها را در قالب یک گزارش نهایی ارائه دهد. تحلیل مضمون می‌تواند به طور خاص برای توسعه نظریه‌ها، شناسایی الگوهای پنهان، و کشف مفاهیم

عمیق تر از داده‌ها مفید باشد (براون و کلارک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶). این روش در انواع مختلف تحلیل می‌تواند به کار رود. در تحلیل مضمون استقرایی، پژوهشگر به دنبال شناسایی مضامین جدید از داده‌ها است، در حالی که در تحلیل مضمون استنتاجی، از پیش فرض‌ها و نظریه‌های موجود برای شناسایی مضامین استفاده می‌شود. این تحلیل می‌تواند به صورت صریح<sup>۲</sup> انجام شود، جایی که داده‌ها به طور مستقیم تجزیه و تحلیل می‌شوند، یا به صورت نهفته<sup>۳</sup> که به بررسی معانی پنهان و پیام‌های زیرمتنی پرداخته می‌شود. تحلیل مضمون از مزایای زیادی برخوردار است؛ از جمله انعطاف‌پذیری بالا، توانایی در پردازش داده‌های بزرگ، و امکان استخراج معانی از داده‌ها بدون نیاز به پیش فرض‌های نظری مشخص. با این حال، تحلیل مضمون نیازمند دقت بالا است، زیرا ممکن است برخی از الگوهای ظریف داده‌ها نادیده گرفته شوند یا در انتخاب اولویت‌های داده اشتباهاتی رخ دهد (براون و کلارک، ۲۰۰۶؛ گست<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۲).

در معرفی تحلیل مضمون، باید ابتدا درک درستی از مضمون ارائه گردد. مضمون یا تم مبین اطلاعات مهمی درباره داده‌ها و سوالات تحقیق است و تا حدی، معنی و مفهوم الگوی مجموعه‌ای از داده‌ها را نشان می‌دهد. مضمون الگویی است که در داده‌ها یافت می‌شود و حداقل به توصیف و سازماندهی مشاهدات و حداقل به تفسیر جنبه‌هایی از پدیده می‌پردازد. به طور کلی مضمون ویژگی تکراری و متمایزی در متن است که به نظر پژوهشگر، نشان‌دهنده درک و تجربه خاصی در رابطه با سوالات تحقیق است (لطیفی و دیگران ۱۳۹۵، ص ۱۴۲). آتراید استیرلینگ<sup>۵</sup> (۲۰۰۱) در دسته‌بندی خود از مضمون، سه گونه مضمون پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر شناسایی نموده و معتقد است با تحلیل مضامین شبکه‌ای از مضامین ایجاد شده و در نهایت با تحلیل آنها مفاهیم کلیدی استخراج و مدل تبیین می‌گردد (استیرلینگ، آتراید<sup>۶</sup> ۲۰۰۱، ص ۱۲۵)

## اجرای روش

در ادامه به مسیری که برای تحلیل داده‌ها پیموده شده، اشاره می‌شود:

1. Braun & Clarke
2. Semantic
3. Latent
4. Guest
5. Stirling- Attride
6. Stirling, Atrid

## کدگذاری اولیه داده

برای انجام مراحل کدگذاری و تحلیل مضمون، از نرم افزار مکس کیو دی ای<sup>۱</sup> نسخه ۱۰ استفاده شده و کار کدگذاری صورت گرفته است. در کدگذاری داده-ها تلاش شده تا با دقت تمام متون مربوطه مطالعه و کدگذاری شود. نکته مهم در این مسیر، توجه و رعایت همزمان تلخیص مطالب و عدم حذف نابجای آن‌ها بود. در واقع استخراج و نام گذاری کدها به نحوی بود که هم به خوبی بیانگر محتوای کدها باشد و اجمال آن سبب از دست رفتن اطلاعات موجود در متن نگردد و هم آنقدر کدها پراکنده تعریف نشود که خاصیت طبقه‌بندی و تلخیص کدگذاری فراموش شود.

## شناسایی و جستجوی مضامین

هدف اصلی در این مرحله، شناسایی مضامین پایه بود تا بتوان در گام‌های بعدی به طبقه‌بندی آن‌ها پرداخت. در این گام، شناسایی مضامین بر اساس جستجوی پاسخ به سوال تحقیق صورت گرفت. به این منظور با بهره‌گیری از نرم‌افزار، ابتدا فهرستی از کدها و درختواره‌ی آن‌ها، تدوین شده و کدهای همسان، ذیل یکدیگر تلفیق و سازمان‌دهی شدند. پس از مطالعه کدها، مجموعه یک یا چند کد که بیانگر یکی از مصادیق با زیرمجموعه یکی از کدهای پایه بود در کنار هم چیده و خوشه‌ای از کدها که بیانگر یک مضمون بود را شکل می‌داد. سوال‌های پژوهش مبنایی برای فهم مضامین بود.

## مرتب نمودن، طبقه‌بندی و تشکیل شبکه مضامین

در گام پیشین مضامینی که شکل گرفت، مصادیق و نمونه‌هایی از سبک رهبری شهید طهرانی مقدم بوده است. اما به هر ترتیب این مضامین هنوز به اندازه‌ای مجرد و تلخیص نشده بودند، لذا در این گام از مجموع یک یا چند مضمون پایه مرتبط با هم، مضامین سازمان‌دهنده شکل گرفتند. سپس از مجموع مضامین سازمان‌دهنده، مضامین فراگیر شکل می‌گیرند. در این تحلیل سه مضمون فراگیر شکل گرفت که عبارتند از: زمینه رشد و تربیت، ظهور شخصیت‌های اجتماعی متمایز و سبک رهبری.

پس از اینکه شبکه مضامین تدوین گردید، پژوهشگران سعی کردند تا مدتی از فضای داده‌ها و این طبقه‌بندی‌ها دور شده و خو گرفتن ذهن با داده‌ها را تعدیل و کم نمایند. پس از آن دوباره به سراغ داده‌ها رفته، اما این بار مسیری معکوس را طی نمودند. به این نحو که با نگاهی نقادانه در هر مضمون این سوال را مطرح نمودند که آیا این کدها و مضامین واقعا به مضمون اشعار دارند یا خیر. آیا می‌توان در شبکه مضامین تغییراتی ایجاد نمود یا خیر؟ اما به هر ترتیب نیاز بود تا نگاه و رویکردی جدید به داده‌ها طبقه‌بندی‌ها نگاه نماید. از این رو یافته‌های حاصل، مجددا مورد بازنگری قرار گرفت.

### تحلیل و تدوین نهایی

در نهایت پس از شناسایی مضامین و تدوین شبکه‌ی مضامین، مرحله نگارش و تدوین یافته‌ها در قالب گزارش پژوهش بود. در این گام هر کدام از مضامین مجددا مورد تدقیق قرار گرفت و همچنین سعی شد تا در توضیح آن مضامین، به قسمت‌هایی از متن مصاحبه‌های مورد تحلیل، به عنوان شواهد بحث اشاره گردد. بر این اساس کدهای به دست آمده در این مرحله، در ۳ محور فراگیر یعنی: زمینه رشد و تربیت، ظهور شخصیت اجتماعی متمایز و سبک رهبری تقسیم بندی شد. که در جدول زیر، محورهای کدهای استخراج شده و تعداد کدهای مستخرجه در هر محور را نمایش می‌دهیم.

جدول ۵. مولفه‌ها و مضامین استخراج شده

مضامین پایه	تعداد مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	تعداد مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر
مادر و خانواده	۵	عوامل تربیت	۲۸	زمینه رشد و تربیت
روحانی مسجد محل	۱۴			
امام و انقلاب	۹			
شجاعت	۱	اخلاق (میوه تربیت)	۸	
رعایت ضوابط شرعی	۴			
نصیحت عملی	۲			
ولایت مداری	۸			

جدول ۵. مولفه ها و مضامین استخراج شده

مضامین پایه	تعداد مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	تعداد مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر
با محبت	۳	ایمان(میوه تربیت)	۹۰	
منظم	۱			
با انرژی	۱			
دلجویی	۱			
قدرت برقراری ارتباط با دیگران	۷			
شکوفای کردن استعداد دیگران	۲			
احترام به والدین	۲			
آرامش	۱			
اهمیت به وقت	۲			
صبور	۳			
اهل علم	۲			
شوخی طبع	۶			
سخاوت	۲			
پشت کار	۶			
تواضع	۱۳			
خوش خلقی	۶			
عدم وارد کردن مسائل کاری به منزل	۱			
به دنبال گمنامی	۷			
دوری از القاب	۳			
زاهد	۲			
بی ادعا	۳			
اخلاص	۱۷			

جدول ۵. مولفه ها و مضامین استخراج شده

مضامین پایه	تعداد مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	تعداد مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر
تقوا	۱۰			
توسل	۲۳		۸۳	
عبادت	۳۳			
متمایز	۱۰	شخصیت اجتماعی	۴۲	ظهور شخصیت اجتماعی
چند وجهی	۱۹			
جامع اضداد	۲			
لایق شهادت	۸			
با ثبات	۳			
هیئت	۲	شخصیت فرهنگی	۱۶	
کار خیر	۱۴			
فوتبال	۳	شخصیت ورزشی	۹	
کوهنوردی	۶			
صاحب سبک	۴	شخصیت کاری	۴	
کار با حداقل خطا	۲	جهادی	۱۹	سبک رهبری
اهمیت به بیت المال	۲			
اراده و پشت کار	۱۰			
سریع در انجام کار	۲			
خستگی ناپذیر	۳			
بخورد صمیمی با نیروها و همکاران	۲۹	نفوذ در قلبها	۷۸	
کادر ساز	۲۰			
به دنبال گمنامی	۱۸			
حاضر در صحنه	۱۱			
دشمن بینی	۶			
مأموریت محوری	۱			

جدول ۵. مولفه ها و مضامین استخراج شده

مضامین پایه	تعداد مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	تعداد مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر
ممکن دانستن غیر ممکن ها	۵۱	راهبردی	۱۲۱	
باهوش	۳			
روحیه علمی	۲۱			
ایده پرداز	۱۳			
بلند نظر	۲۲			
توسعه طلب	۴	ولایت مداری	۳۲	
ولایت مداری	۳۲			

## ابعاد و مولفه های مدل

جدول ۶. ابعاد و مولفه های مدل

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	شاهد مثال
زمینه رشد و تربیت	عوامل تربیت	مادر شهید نیز که از نزدیک شاهد اثرات این زمینه رشد در شهید طهرانی مقدم بودند درباره مسجد و امام آن این چنین تعبیر می کنند: «مسجد زینب کبری (س) از نظر بنده یک دانشکده بود که آقای لوسانی این بچه ها را می ساختند.» (مادر شهید، ۱۳۹۰)
	اخلاق (میوه تربیت)	تا آن زمان یکبار هم ندیدم حاج حسن ناراحت شود. همیشه می گفت دست شما درد نکند. خوش خلق بود و این عادتش بود. (محمود احمدپورداریانی، ۱۳۹۰)

جدول ۶. ابعاد و مولفه های مدل

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	شاهد مثال
	ایمان (میوه تربیت)	« بارها شد که ما به همراه حسن به دلیل اینکه در تاریکی شب، خط خودی را گم کردیم، در آستانه اسارت قرار گرفتیم اما به او که نگاه می کردیم، با قلبی مطمئن به کارش ادامه می داد.» (سردار امیرعلی حاجیزاده، ۱۳۹۰ ب)
	شخصیت اجتماعی	او یک اسطوره تاریخ ساز و مردی کم نظیر و سرشار از درخشندگی و خورشیدی بی غروب در عرصه جهاد و دفاع بود. (سردار رحیم صفوی، ۱۳۹۱)
ظهور شخصیت اجتماعی	شخصیت فرهنگی	او دست بسیاری از مستمندان را گرفت و سعی در خدمتگزاری به مردم داشت و به نظر من همه مدیون این شهید بزرگوار هستند. (یزدان راد، ۱۳۹۰)
	شخصیت ورزشی	حسن مقدم تا پایان عمرش هرگز ورزش را کنار نگذاشت. (سردار احمد حق طلب، ۱۳۹)
	شخصیت کاری	این تعریف مقام معظم رهبری از مدیریت شهید طهرانی مقدم در پیامی که به مناسبت شهادت ایشان صادر گردید هم با عبارت «سردار عالی قدر» بیان شد. (رهبری، ۱۳۹۰)
سبک رهبری	مدیریت جهادی	در تمام طول این سالها شهید حاج حسن طهرانی مقدم فردی بود که به تمام معنا سخت کوش، پرتلاش و

جدول ۶. ابعاد و مولفه های مدل

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	شاهد مثال
		خستگی ناپذیر بود. (محمد حجازی، ۱۳۹۲)
	نفوذ در قلب ها	هیچ موقع مدیریت معنوی و رابطه عاطفی را با مجموعه کارکنانش بر سیستم تشکیلاتی ترجیح نمی داد. به نظر می رسد حاج حسن در حوزه مدیریت، مدیریت بر قلب ها و دل ها را بر مدیریت ساختار از باب سیستمهای امروز که ما گرفتارش هستیم ترجیح داد بود. (محمد قالیباف، ۱۳۹۱)
	مدیریت راهبردی	باهوش و بلندپرواز بود همیشه قبل از پایان برنامه هایش روی یک برنامه بزرگتر فکر می کرد. (احمد طهرانی مقدم، ۱۳۹۰)
	ولایت مداری	تکلیف مداری بسیار خوبی داشت البته منظور تکلیف مداری از جانب ولایت است. وی سلسله مراتب ولایی را به بهترین حالت رعایت می کرد. (محمد رضا وکیلی، ۱۳۹۰)

### زمینه رشد و تربیت

قبلاً اشاره شد که برای بررسی سبک رهبری یک فرد خاص به منظور الگو گیری می بایست به زمینه رشد آن شخص یعنی دوران تربیت و پرورش او نیز توجه ویژه داشت. «تربیت به طور کلی با صنعت یک فرق دارد که از همین فرق، انسان می تواند جهت تربیت را بشناسد. صنعت عبارت است از «ساختن» به معنی اینکه میان اشیاء و میان قوای اشیاء ارتباط برقرار می کنند، قطع و وصل هایی در جهت مطلوب انسان صورت می گیرد و آنگاه این شیء می شود مصنوعی از

مصنوع‌های انسان. ولی تربیت عبارت است از پرورش دادن، یعنی استعداد‌های درونی‌ای را که بالقوه در یک شیء موجود است به فعلیت درآوردن و پروردن این پرورش دادن‌ها به معنی شکوفا کردن استعداد‌های درونی آن موجودها است. « (مطهری ۱۳۷۴، ص ۶۵)

مقاله حاضر نشان‌دهنده اهمیت و تأثیر زمینه رشد و تربیت در شکل‌گیری الگوی رهبری است که از منابع متعدد و متنوعی سرچشمه می‌گیرد. این زمینه رشد، به‌ویژه تحت تأثیر عوامل تربیت قرار دارد که به شکل‌گیری شخصیت رهبر و تأثیرات شگرف آن بر مسیر زندگی و مسئولیت‌های اجتماعی او منجر می‌شود. بررسی‌های انجام‌شده در این تحقیق، بر اساس مصاحبه‌ها و منابع مختلف، نشان می‌دهد که تأثیرات تربیتی از خانواده، به‌ویژه از سوی مادر، از مهم‌ترین عوامل در رشد فردی و رهبری فرد است. مادران نه تنها به‌عنوان نهاد اولیه تربیت بلکه به‌عنوان اولین الگوهای رهبری در زندگی فرزندان، نقش اساسی در شکل‌دهی شخصیت آنان دارند. در کنار این، روحانی مسجد محل به‌عنوان مرجع معنوی و فرهنگی، به‌ویژه در جامعه اسلامی، نقشی کلیدی در تربیت نسل‌های آینده ایفا می‌کند. در این راستا، امام و انقلاب نیز به‌عنوان منابع عظیم تربیتی در جامعه، تأثیرات ژرفی بر نگرش‌ها، ارزش‌ها و اصول رهبری افراد دارند. به‌ویژه در نظر مادر شهید طهرانی مقدم، مسجد به‌عنوان "دانشکده‌ای" معرفی می‌شود که در آن فرد تربیت می‌شود و پایه‌های رهبری شکل می‌گیرد. این توصیف از مسجد به‌عنوان مکانی آموزشی و تربیتی، نشان‌دهنده تأثیر شگرف محیط‌های مذهبی در فرآیند شکل‌گیری شخصیت و قابلیت رهبری است. در نتیجه، می‌توان گفت که زمینه‌های تربیتی، با تأکید بر نهادهای معنوی، فرهنگی و خانوادگی، نقشی محوری در رشد رهبران ایفا می‌کنند و این فرآیند رشد از عناصر اساسی در طراحی الگوی رهبری کارآمد و مؤثر به شمار می‌آید.

با بررسی‌های انجام‌شده سه عامل اصلی در زندگی شهید حسن طهرانی مقدم شناسایی شدند که زمینه تربیت ایشان را فراهم کرده است:

- ۱) خانواده، با محوریت مادر بزرگوار ایشان
- ۲) مسجد محله، با محوریت آیت‌الله لواسانی؛ امام جماعت
- ۳) جریان انقلاب با محوریت امام خمینی (ره)

## دو میوهی تربیت در ایشان

ثمره تربیت شایسته و عالی ایشان در سه بستری که معرفی شد، ایمان و اخلاق مثال‌زدنی ایشان بود که تقریباً تمامی کسانی که با ایشان ارتباط داشتند به آن اذعان می‌نمایند.



نمودار ۱. مضامین و مولفه‌های تربیت

### ایمان

منظور از ایمان در کلام خبرگان، به معنی باورها و عقاید درونی و اخلاق به معنای صفات رفتاری بیرونی است.

با تحلیل کدها و مضامین شناسایی‌شده، شاخصه‌های ایمان در این شخصیت برجسته، با اخلاص، تقوا، توسل و عبادت شناسایی شد.

ایمان به‌عنوان یکی از میوه‌های اساسی تربیت، نقشی محوری در شکل‌گیری الگوی رهبری مؤثر دارد. ایمان، با ویژگی‌های خاص خود مانند اخلاص، تقوا، توسل و عبادت، باعث می‌شود که رهبران در مواجهه با چالش‌ها و آزمون‌های زندگی، از قدرت درونی و آرامش قلبی برخوردار باشند. این ویژگی‌های معنوی باعث می‌شوند که رهبران در شرایط دشوار، نه تنها اعتماد به نفس خود را حفظ کنند، بلکه دیگران را نیز به آرامش و اعتماد به راه صحیح هدایت کنند.

اخلاص در اعمال و نیت‌ها، تقوا به‌عنوان رعایت اصول اخلاقی و دینی، و توسل به کمک‌های الهی، همگی ویژگی‌هایی هستند که رهبران را از هرگونه انگیزه‌های دنیوی و فریبکارانه دور نگه می‌دارد و آن‌ها را به سمت اهداف عالی انسانی و الهی هدایت می‌کند. این ویژگی‌ها به‌ویژه در رهبران جهادی، همچون شهید طهرانی‌مقدم، باعث می‌شود که در حین مواجهه با سختی‌ها و خطرات، همچنان با قلبی مطمئن و عزم راسخ به وظایف خود ادامه دهند و از هیچ چالشی هراسی

نداشته باشند. در نتیجه، می‌توان نتیجه گرفت که ایمان با اجزای سازنده‌اش، نه تنها به رهبری فردی، بلکه به تقویت روحیه جمعی و افزایش کارایی در تیم‌ها و سازمان‌ها نیز منجر می‌شود، و این فرآیند را به یک الگوی رهبری پایدار و مؤثر تبدیل می‌کند.

## اخلاق

اخلاق اساساً یک مقوله‌ی وجودی و عدمی است؛ توضیح اینکه ما در اسلام هم توصیه به یک سری اخلاق پسندیده<sup>۱</sup> داریم و از طرفی هم توصیه‌هایی مبنی بر دوری از برخی اخلاق ناپسند<sup>۲</sup> و این دو نوع اخلاق را در این شهید بزرگوار تحت دو عنوان "دوری از رذایل اخلاقی" (اخلاق سلبی) و "جذابیت‌های اخلاقی" احصا شد.

اخلاق به‌عنوان میوه تربیت و رکن اساسی در فرآیند رشد و شکل‌گیری رهبران مؤثر تأکید می‌کند. بر اساس مضامین پایه‌ای که در این تحقیق شناسایی شدند، اخلاق نه تنها در رفتار فردی رهبر، بلکه در تعاملات اجتماعی و مدیریتی او نقش کلیدی دارد. ویژگی‌هایی مانند شجاعت، رعایت ضوابط شرعی، نصیحت عملی و ولایت‌مداری به‌عنوان اصول اولیه اخلاقی، بنیان‌گذار رفتارهای مسئولانه و متعهدانه رهبران هستند. این ویژگی‌ها موجب می‌شوند که رهبران ضمن حفظ ارزش‌های دینی و اجتماعی، در موقعیت‌های مختلف تصمیم‌گیری‌های اخلاقی و حکیمانه‌ای اتخاذ کنند.

علاوه بر این، خصوصیات مانند با محبت بودن، منظم بودن، با انرژی بودن و دلجویی از دیگر ابعاد اخلاقی هستند که رهبران را قادر می‌سازند تا فضای کاری مثبت و انگیزشی ایجاد کرده و روابط انسانی مؤثری با تیم خود برقرار کنند. توانایی رهبر در شکوفا کردن استعداد دیگران و احترام به والدین نیز نمادهایی از رهبری اخلاق‌مدار هستند که به‌طور مستقیم بر تقویت انسجام درون‌سازمانی و رشد فردی اعضای تیم تأثیر می‌گذارند.

در این میان، ویژگی‌هایی چون آرامش، صبوری و تواضع به‌ویژه در شرایط چالش‌برانگیز، رهبر را قادر می‌سازند تا بحران‌ها را با دقت و خونسردی مدیریت کرده و تصمیمات بهینه‌ای اتخاذ

۱. مَنْ حَسَنَتْ خَلِيقَتَهُ طَابَتْ عَشْرَتُهُ؛ هر کس خوش‌اخلاق باشد، زندگی‌اش پاکیزه و گوارا می‌گردد. (تصنیف غررالحکم و

دررالكلم ص ۲۵۵، ح ۵۳۷۸)

۲. لَيْسَ الْكُذِبُ مِنَ خَلَائِقِ الْإِسْلَامِ؛ دروغ‌گویی از اخلاق اسلام نیست. (تصنیف غررالحکم و درر الکلم ص ۲۲۰، ح ۴۳۷۹)

کند. همچنین، خوش خلقی، سخاوت و به دنبال گمنامی بودن به عنوان نشانه‌هایی از تواضع و عدم توجه به تحسین‌های ظاهری، موجب می‌شوند که رهبر همواره در مسیر خدمت به دیگران قرار گیرد و از هرگونه خودستایی و تکبر اجتناب کند. همان‌طور که در مصاحبه‌ها به‌ویژه در توصیف شخصیت شهید طهرانی مقدم اشاره شده است، رهبرانی که با ویژگی‌هایی چون عدم وارد کردن مسائل کاری به منزل و دوری از القاب شناخته می‌شوند، به‌طور طبیعی در پی ایجاد فضایی از صداقت، سادگی و دلسوزی برای دیگران هستند.

در نتیجه، می‌توان گفت که اخلاق به‌عنوان میوه تربیت، نه تنها موجب ارتقاء شخصیت فردی رهبر می‌شود بلکه بر کیفیت روابط اجتماعی و سازمانی نیز تأثیرگذار است. رهبرانی که از این ویژگی‌ها برخوردارند، قادرند نه تنها در سطح فردی بلکه در سطح کلان اجتماعی و سازمانی نیز به‌طور مؤثر عمل کنند و به‌عنوان الگوهای معتبر در جامعه و سازمان خود شناخته شوند.

### ظهور یک شخصیت اجتماعی متمایز چندوجهی

برآیند زمینه رشد و تربیت، و میوه‌های آن یعنی ایمان و اخلاق، سبب ظهور یک شخصیت خاص و متمایز از شهید طهرانی مقدم شد.

ظهور شخصیت اجتماعی رهبران، نتیجه تعامل پیچیده‌ای از ویژگی‌های شخصیتی متعدد است که در زمینه‌های مختلف شخصیت اجتماعی، فرهنگی، ورزشی و کاری نمود پیدا می‌کند. رهبرانی که دارای ویژگی‌های متمایز، چندوجهی و جامع‌اضداد هستند، توانایی بالایی در مدیریت و هدایت در زمینه‌های مختلف را دارند و در مواجهه با موقعیت‌های چالش‌برانگیز، قادرند از توانایی‌های متنوع خود به‌طور هم‌زمان بهره‌برداری کنند. ویژگی لایق شهادت بودن در این رهبران، نمایانگر صداقت، فداکاری و تعهد به اصول اخلاقی است که آنها را از دیگران متمایز می‌کند و موجب می‌شود که در موقعیت‌های دشوار، همچنان به اهداف والای خود پایبند بمانند.

در زمینه‌های شخصیت فرهنگی و شخصیت اجتماعی، رهبران با ویژگی‌هایی چون هیئت مناسب و صاحب سبک بودن، توانسته‌اند اثرات مثبت و پایدار در جوامع خود ایجاد کنند. این ویژگی‌ها نه تنها در بُعد فردی، بلکه در تأثیرگذاری بر دیگران نیز نقش حیاتی دارند. رهبران با ثبات در رفتار و عملکرد، در حوزه‌های مختلف، از کار خیر گرفته تا ورزش‌هایی مانند فوتبال و

کوهنوردی، توانسته‌اند تصویری جامع از توانمندی‌ها و قابلیت‌های خود ارائه دهند که این امر باعث می‌شود تا در هر عرصه‌ای به‌عنوان فردی موفق، الهام‌بخش و تأثیرگذار شناخته شوند.

این ترکیب از ویژگی‌های شخصیت اجتماعی، فرهنگی، ورزشی و کاری به رهبران امکان می‌دهد که نه تنها در کارهای روزمره، بلکه در فعالیت‌های اجتماعی و فرهنگی نیز به‌عنوان الگوهای تمام‌عیار عمل کنند. در نهایت، ظهور چنین شخصیتی در رهبران موجب می‌شود که آنها در تمامی عرصه‌ها، از زندگی شخصی و اجتماعی گرفته تا محیط کاری، اثرگذاری پایدار و مثبتی داشته و قادر به ایجاد تحولات شگرف در جامعه و سازمان خود شوند.

به تصریح خبرگان، شخصیت چندوجهی شهید طهرانی مقدم از نظر اجتماعی در سه بعد ظهور و بروز بیشتری داشت: ۱) ورزشی ۲) شخصیت فرهنگی ۳) شخصیت رهبری (مدیریتی)

ظهور و بروز شخصیت رهبری و مدیریتی ایشان به گواه همکاران نزدیک شهید طهرانی مقدم، در چهار جنبه نمایان است: ۱) ولایت مداری ۲) تفکر راهبردی ۳) مدیریت بر قلب‌ها ۴) مدیریت جهادی

### ولایت مداری

مضمون میانی ولایت‌مداری به‌عنوان یکی از مفاهیم کلیدی در سبک رهبری، بر تعهد و وفاداری عمیق به ارزش‌ها و مبانی ولایت تأکید دارد. این نوع رهبری نه تنها بر پابندی به اصول اخلاقی و عدالت در تمامی جنبه‌های مدیریتی دلالت دارد، بلکه شامل تکلیف‌مداری خاصی است که از جانب ولایت نشأت می‌گیرد. رهبران ولایت‌مدار با رعایت دقیق سلسله‌مراتب ولایت و پیروی از رهنمودهای آن، مسئولیت‌پذیری بالا و رفتار منصفانه را در مدیریت خود به نمایش می‌گذارند. این رویکرد با تکیه بر پیروی از قواعد مشروع و الهی، موجب ایجاد ثبات و پایداری در سازمان شده و به ایجاد فضایی مبتنی بر اعتماد، انسجام و مشارکت فعال میان اعضای سازمان کمک می‌کند. چنین رهبرانی، با رعایت اصول ولایت و اجرای وظایف خود بر مبنای تعالیم و رهنمودهای آن، به‌عنوان الگویی برای سایر اعضای سازمان عمل می‌کنند و حرکت سازمان به سوی اهداف مشترک و ارزش‌های کلان را تسهیل می‌نمایند.

## تفکر راهبردی

مضمون میانی تفکر راهبردی به عنوان یکی از ابعاد حیاتی در سبک رهبری، شامل مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و توانمندی‌هایی است که رهبران را قادر می‌سازد تا سازمان را در مسیر تحقق اهداف بلندمدت هدایت کنند. یکی از جنبه‌های مهم این نوع تفکر، دشمن‌بینی است که به معنای شناخت دقیق و تحلیل تهدیدات و چالش‌های بیرونی و اتخاذ رویکردهای مناسب برای مقابله با آنهاست. مأموریت‌محوری نیز بخش مهمی از تفکر راهبردی است و نشان‌دهنده تمرکز رهبر بر تحقق مأموریت‌های اصلی سازمان در تمامی تصمیم‌گیری‌ها و اقدامات است.

رهبرانی که دارای تفکر راهبردی هستند، با برخورداری از روحیه ممکن دانستن غیرممکن‌ها، توانایی تصور و اجرای راه‌حل‌های نوآورانه و جسورانه را دارند. باهوشی و توانایی تحلیل دقیق اطلاعات و داده‌ها، همراه با روحیه علمی که متکی بر روش‌های تحقیقاتی و داده‌محور است، رهبران را در تصمیم‌گیری‌های آگاهانه و دقیق توانمند می‌سازد.

همچنین، ایده‌پردازی و داشتن ذهنی خلاق به رهبران امکان می‌دهد تا راهکارهای بدیع و اثربخشی برای مسائل پیچیده پیدا کنند. بلندنظری، که به معنای داشتن دیدگاه‌های گسترده و جامع نسبت به آینده است، و توسعه‌طلبی که نشان‌دهنده تمایل به رشد و گسترش پایدار سازمان است، از دیگر عناصر مهم تفکر راهبردی محسوب می‌شوند. این مجموعه ویژگی‌ها رهبران را قادر می‌سازد تا سازمان را به سوی پیشرفت و تحقق اهداف استراتژیک سوق دهند و در محیطی پیچیده و پویا، به شکلی موفق عمل کنند.

با نظر به کدهای احصا شده از مصاحبه با همکاران شهید طهرانی مقدم می‌توان در بعد تفکر راهبردی به عناصر متمایز و خاصی پی برد. این عناصر در نمودار ذیل بیان شده‌اند:

## تفکر راهبردی

ایده  
پرداز

روحیه  
علمی

ممکن  
دانستن  
غیرممکن‌ها

مأموریت  
محور

دشمن شناس

بلند نظر

### مدیریت بر قلب ها

مضمون میانی مدیریت بر قلب ها به عنوان یکی از ابعاد اساسی سبک رهبری، به توانایی رهبران در ایجاد پیوندهای عمیق عاطفی و روانی با اعضای سازمان اشاره دارد. این نوع مدیریت، رهبر را به عنوان فردی نشان می دهد که با برخورد صمیمی با نیروها و همکاران، فضای اعتماد و همدلی را تقویت می کند و از این طریق باعث افزایش انگیزه و وفاداری در تیم می شود. رهبرانی که در مدیریت بر قلب ها مهارت دارند، کادرساز هستند و با پرورش افراد توانمند، توسعه و پایداری سازمان را تضمین می کنند.

یکی از جنبه های متمایز این نوع رهبری، به دنبال گمنامی بودن است؛ رهبرانی که مدیریت بر قلب ها را اجرا می کنند، به جای جلب توجه و نمایش قدرت، تمایل دارند دستاوردهای خود را به عنوان موفقیت تیمی معرفی کنند و با تواضع، انگیزه ای برای دیگران فراهم کنند. حاضر در صحنه بودن نیز یکی دیگر از اصول کلیدی این سبک است که نشان دهنده حضور فعال و مستمر رهبر در تمامی مراحل اجرایی و مواجهه با چالش هاست، به طوری که اعضای سازمان در هر شرایطی می توانند به حمایت و همراهی او اعتماد کنند.

این ویژگی ها در مجموع، رهبری مبتنی بر مدیریت بر قلب ها را به رویکردی اثربخش در ایجاد محیطی پربار، انگیزه بخش و یکپارچه تبدیل می کنند که در آن تمامی اعضای سازمان احساس ارزشمندی و مشارکت می کنند و برای دستیابی به اهداف مشترک تلاش می ورزند.

### مدیریت جهادی

مضمون میانی رهبری جهادی بر پایه مجموعه ای از ویژگی های کلیدی شکل گرفته است که آن را از دیگر سبک های رهبری متمایز می سازد. این رهبری به معنای تعهد به انجام کارها با حداقل خطا و با نهایت دقت است، به طوری که تضمین کننده کیفیت بالا در فرآیندها و نتایج باشد. توجه و احترام به بیت المال و بهره برداری بهینه از منابع عمومی، از اصول غیرقابل چشم پوشی در رهبری جهادی است، که تعهد به مسئولیت پذیری و حفاظت از منافع جمعی را نمایان می سازد. اراده قوی و پشتکار بی وقفه رهبران جهادی، آنان را در پیشبرد اهداف و مقابله با چالش ها متمایز می کند و باعث می شود همواره به عنوان الگویی الهام بخش برای دیگران عمل کنند. سرعت عمل

در انجام وظایف نیز از دیگر ویژگی‌های مهم این نوع رهبری است که در دستیابی به نتایج سریع و کارآمد تأثیر بسزایی دارد. در نهایت، روحیه خستگی‌ناپذیر و توان مداومت در انجام کارها، رهبران جهادی را قادر می‌سازد تا حتی در شرایط پیچیده و دشوار، با انرژی و انگیزه بالا به فعالیت خود ادامه دهند و سازمان را به سوی موفقیت هدایت کنند.

جدول ۷. مضامین مدل

مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر
مادر و خانواده	عوامل تربیت	زمینه رشد و تربیت
روحانی مسجد محل		
امام و انقلاب		
شجاعت	اخلاق (میوه تربیت)	
رعایت ضوابط شرعی		
نصحیت عملی		
ولایت مداری		
با محبت		
منظم		
با انرژی		
دلجویی		
قدرت برقراری ارتباط با دیگران		
شکوفای کردن استعداد دیگران		
احترام به والدین		
آرامش		
اهمیت به وقت		
صبور		
اهل علم		
شوخی طبع		
سخاوت		

جدول ۷. مضامین مدل

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه		
		پشت کار		
		تواضع		
		خوش خلقی		
		عدم وارد کردن مسائل کاری به منزل		
		به دنبال گمنامی		
		دوری از القاب		
		زاهد		
		بی ادعا		
		اخلاص		
		تقوا		
	ایمان (میوه تربیت)	توسل		
		عبادت		
		تمایز		
		چند وجهی		
		جامع اضداد		
		لایق شهادت		
		با ثبات		
		هیئت		
		کار خیر		
		فوتبال		
ظهور شخصیت اجتماعی	شخصیت اجتماعی	کوهنوردی		
		صاحب سبک		
		شخصیت فرهنگی	کار با حداقل خطا	
			اهمیت به بیت المال	
			اراده و پشت کار	
سریع در انجام کار				
شخصیت ورزشی	شخصیت کاری	جهادی		
			سبک رهبری	

جدول ۷. مضامین مدل

مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر
خستگی ناپذیر	نفوذ در قلب‌ها	
بخورد صمیمی با نیروها و همکاران		
کادر ساز		
به دنبال گمنامی		
حاضر در صحنه		
دشمن بینی	راهبردی	
مأموریت محوری		
ممکن دانستن غیر ممکن‌ها		
باهوش		
روحیه علمی		
ایده پرداز		
بلند نظر	ولایت مداری	
توسعه طلب		
ولایت مداری		

### نتیجه گیری و مدل

مدیریت در مفاهیم غربی معمولاً به فرآیند سازماندهی، هدایت، و نظارت بر منابع مختلف، از جمله منابع انسانی، مالی، و مادی، به منظور دستیابی به اهداف مشخص و کارآمد سازمانی تعریف می‌شود. این رویکرد بیشتر مبتنی بر کارکردهای عقلانی، هدف‌مدار و کارآیی است که در آن تصمیم‌گیری‌ها بر اساس تحلیل داده‌ها، استراتژی‌های اقتصادی، و سودآوری انجام می‌شود. مدیریت در غرب اغلب بر مفاهیمی چون سازماندهی سلسله‌مراتبی، شفافیت در فرآیندهای کاری، تخصیص منابع بهینه، و انگیزش کارکنان از طریق مشوق‌های مالی و غیرمالی تأکید دارد. در این مدل، تمرکز بر استفاده بهینه از منابع و دستیابی به اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت اقتصادی است از همین رو، مدیریت جهادی به عنوان الگوی مدیریتی برآمده از بطن انقلاب اسلامی که مبتنی بر ارزش‌های ایرانی - اسلامی و در پیوند با علم و دانش روز می‌باشد، همواره مدنظر مقام معظم

رهبری بوده است. نویسندگان این متن، خلاء وجود الگوی سبک رهبری برآمده از شهید طهرانی مقدم به ویژه خلاء تحقیق و بررسی الگوی این سردار شهید را احساس نموده و درصدد پاسخ به چنین مسئله‌ای برآمدند. با بررسی ابعاد و مولفه های زندگانی این فرمانده غیور در مضامین فراگیر زمینه رشد، ظهور شخصیت و شخصیت رهبری میتوان گفت که مولفه های استخراج شده بدیع و بی نظیر است. طوری که میتوان توجه به تقدم و تأخیر و هر یک از زیر مولفه هایی هر شاخص، به یک مدل عملی و قابل تجویز رسید.

تربیت، فرایندی پرورش دهنده است که برخلاف صنعت که به ساختن اشیا اشاره دارد، استعدادهای درونی افراد را به فعلیت می‌رساند. در مطالعه حاضر، سه عامل اصلی در رشد و پرورش شخصیت شهید حسن طهرانی مقدم شناسایی شده‌اند: خانواده با محوریت مادر ایشان، مسجد محله با نقش برجسته امام جماعت، و جریان انقلاب اسلامی تحت رهبری امام خمینی (ره). این عوامل بنیادی، زمینه‌ساز شکل‌گیری شخصیت وی بوده و مسیر تربیتی او را تعیین کرده‌اند.

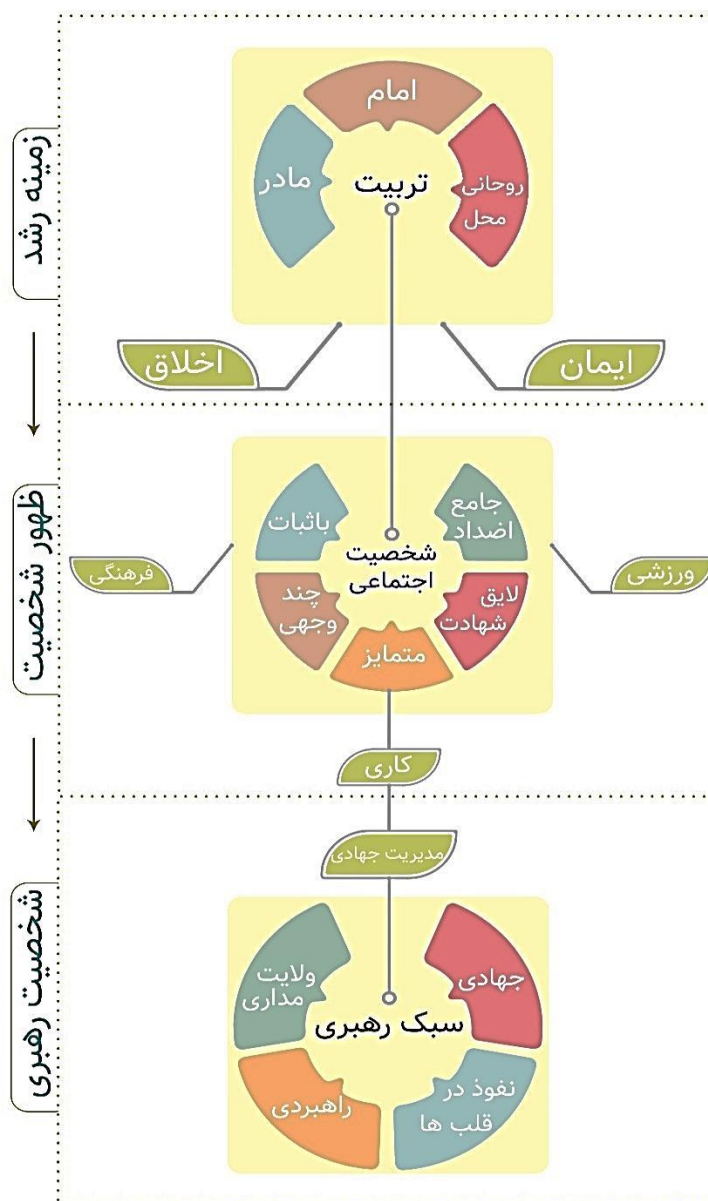
ثمرات این تربیت را می‌توان در دو حوزه ایمان و اخلاق مشاهده کرد. ایمان شهید طهرانی مقدم که شامل اخلاص، تقوا، توسل و عبادت می‌شد، به او قدرت درونی و آرامش قلبی می‌بخشید و او را به رهبری مؤثر تبدیل می‌کرد. این ایمان، علاوه بر افزایش اعتماد به نفس، به او توان هدایت دیگران در مسیر صحیح را می‌داد.

اخلاق به عنوان بخش دیگری از شخصیت او، شامل رفتارهای مسئولانه و متعهدانه بود. ویژگی‌هایی چون شجاعت، نصیحت عملی، رعایت ضوابط شرعی، و ولایت‌مداری از ابعاد بارز اخلاقی او محسوب می‌شد. رفتارهای محبت‌آمیز، نظم، انرژی و دلجویی وی، محیط کاری مثبتی ایجاد کرده و باعث برقراری روابط مؤثر با دیگران می‌شد. در شرایط بحرانی، آرامش و صبوری او نقش کلیدی در مدیریت بحران‌ها داشت.

نتیجه تعامل پیچیده ایمان و اخلاق، ظهور شخصیت شهید طهرانی مقدم به عنوان رهبری جامع و الهام‌بخش بود که توانمندی‌های چندوجهی او را در عرصه‌های مختلف اجتماعی، فرهنگی و مدیریتی نمایان می‌کرد. این ویژگی‌ها در رهبری شهید طهرانی مقدم به عنوان یک الگوی جامع تجسم یافته است که بر اساس اصول ولایت‌مداری، تفکر راهبردی، مدیریت بر قلب‌ها و مدیریت

جهادی شکل گرفته است. سبک رهبری او نمادی از ارتباطات انسانی، پایبندی به ارزش‌ها، و تصمیم‌گیری‌های استراتژیک است که در شرایط پیچیده اثربخشی خود را به نمایش می‌گذارد. ولایت‌مداری در رهبری شهید طهرانی مقدم به تعهد عمیق به مبانی دینی و اصول اخلاقی اشاره دارد که باعث تقویت عدالت، انسجام و ثبات در مدیریت او می‌شود و فضایی پایدار در سازمان به وجود می‌آورد. تفکر راهبردی او با ویژگی‌هایی چون دشمن‌بینی، مأموریت‌محوری و روحیه علمی، او را قادر ساخت که چالش‌ها را مدیریت کرده و راهکارهای نوآورانه برای مقابله با تهدیدات بیابد. در کنار این‌ها، مدیریت بر قلب‌ها و ارتباط صمیمی او با اعضای تیم، فضایی عاطفی و روانی ایجاد کرد که موجب اعتماد و انگیزه مضاعف آن‌ها در مسیر اهداف مشترک شد. مدیریت جهادی شهید طهرانی مقدم در تعهد به دقت و حداقل خطا، احترام به بیت‌المال و روحیه خستگی‌ناپذیر، باعث هدایت سازمان به سوی موفقیت شد. ترکیب این ویژگی‌ها در شخصیت او موجب شد که شهید طهرانی مقدم در عرصه‌های نظامی، اجتماعی و فرهنگی نقش آفرینی کرده و الگوی منحصر به فردی از رهبری جهادی ارائه دهد که ابعاد اخلاقی، معنوی و عملی را در خود دارد. این الگو نه تنها در زمان حیاتش موفقیت‌های بزرگی را رقم زد، بلکه پس از او نیز به‌عنوان الگویی برای رهبران و مدیران آینده باقی مانده است.

بنابراین، الگوی رهبری شهید طهرانی مقدم بر اساس یک مجموعه ارزش‌ها و اصول اخلاقی و مدیریتی استوار است که اهمیت تلفیق مهارت‌های مدیریتی با بینش عمیق و ارتباط مؤثر با نیروها را نشان می‌دهد. این الگو می‌تواند راهنمایی برای رهبران در سازمان‌های پیچیده و محیط‌های پویای امروزی باشد و مسیر رسیدن به اهداف عالی و تحقق مأموریت‌های بزرگ را هموار کند.



## فهرست منابع

- ابراهیم پور حبیب؛ خلیلی، حسن؛ اصغری نیاری، یعسوب: (1393) تحلیل نقش رهبری خدمتگزار در کارآفرینی سازمانی In پژوهش های مدیریت عمومی، 26 (7)، pp. 27-44.
- احمدیان، علی اکبر: (1393) مدل سازی مدیریت جهادی «با بهره گیری از بیانات مقام معظم رهبری». سیاست دفاعی، 87 (22)، pp. 137-170.
- اخوان، پیمان؛ سنجقی، محمدابراهیم؛ ظهوریان نادعلی، ایمان: (1390) بررسی اثر رهبری و مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در مراکز تحقیق و توسعه ای. مدیریت فردا، 27 (10)، pp. 25-40.
- اسحاقی، سید حسین: (1393) مولفه های مدیریت جهادی. قم: نشر هاجر.
- اسفندیاری صفا، خ. و دهقان، ح. (۱۳۹۴). الگوی فرماندهی مطلوب از دیدگاه فرمانده کل قوا. فصلنامه مدیریت نظامی، ۱۵ (۱۵)، ۸۷-۱۰۵.
- اسکندری، م.، محمدی، ا.، علی اکبری، ح. و سیف، ب. (۱۳۹۳). سبک رهبری فرماندهان نظامی از دیدگاه نهج البلاغه. دو فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۲ (۱)، ۹-۴۰.
- الوانی، سید مهدی: (1391) مدیریت عمومی. ویراست سوم. تهران: نشر نی.
- امام خمینی، روح الله: (1358) پیام امام خمینی (ره) به ملت ایران درباره تشکیل جهاد سازندگی. قم.
- آیت الله خامنه ای، سید علی: (1392) دیدار شهردار و اعضای شورای اسلامی شهر تهران با رهبر انقلاب. تهران، 10/23/1392. Available online at <http://farsi.khamenei.ir/news-content?id=24963>.
- ایمانی حسنلویی، م. (۱۳۹۵). الگوی اسلامی-ایرانی مدیریت و رهبری. فصلنامه مدیریت و پژوهش های دفاعی، ۱۵ (۸۳)، ۱-۳۱.
- بیات، ع.، محمددینی، م.، صادقی، م. و حیدری دلگرام، م. م. (۱۳۹۵). بررسی ویژگی های استعدادی فرماندهان نظامی از دیدگاه قرآن. فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۴ (۲)، ۱۶۱-۱۸۶.
- پالوج، مجتبی؛ نقی پور فر، ولی اله (۱۳۸۶)؛ نقش فرهنگ و مدیریت جهادی در تقویت و توسعه سرمایه های اجتماعی و مشارکت مردمی؛ همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی.
- پورصادق ناصر؛ ذاکری قزآنی، زهرا: (1394) بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بعد رهبر، پیرو و زمینه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، 22 (7)، pp. 95-116.
- حیدری تفرشی، غلام حسین: (1393) مدیریت جهادی. تحقیقات مدیریت آموزشی، 20 (5)، pp. 13-46.
- خودسیانی، م.، پیری، ه. م. و خان احمدی، ا. (۱۳۹۱). بررسی نقش رهبری و فرماندهی نظامی در دفاع مقدس. مجله سیاست دفاعی، ۲۰ (۸۱)، ۶۹-۱۰۸.
- خیرگو، م. (۱۳۹۵). مفهوم سازی رهبری کارآمد برگرفته از نهج البلاغه. دو فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۱ (۲)، ۲۲۳-۲۵۳.

- راغب اصفهانی، ابی القاسم الحسین بن محمد: (1362) المفردات فی غریب القرآن. تهران: کتاب فروشی مرتضوی.
- رضائیان، علی: (1390) مبانی مدیریت رفتار سازمانی. تهران: سمت.
- رضائیان، علی: (1394) مبانی سازمان و مدیریت. تهران: سمت.
- زواره، علیرضا (۱۳۹۰)، «راهکارهای توسعه و ترویج و نهادینه کردن فرهنگ و مدیریت جهادی در نظام اداری»، مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران: وزارت جهاد کشاورزی، نشر دفتر نماینده ولی فقیه.
- ساعتچی، محمود: (1393) مبانی رفتار سازمانی (رفتار و بهره‌وری سازمانی با نگرشی بومی). تهران: نشر ویرایش.
- شهید ثانی، زین‌الدین الجبعی العاملی: (1983) اللعنة الدمشقیة. الروضة البهیة فی شرح اللعنة الدمشقیة. الطبعة الثانية. بیروت-لبنان: دار احیاء التراث العربی (الجزء الثاني).
- ضمأهانی، مجید و حجر گشت، سعید: (1394) طراحی و تبیین الگوی فرماندهی (رهبری) سردار شهید حسن باقری. In فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی. 4 (13), pp. 584-607.
- علامه طباطبائی، سید محمد حسین: (1973) المیزان فی تفسیر القرآن. الطبعة الثانية. قم المقدسة: مؤسسه المطبوعاتی الاسماعیلیان) المجلد السادس عشر.
- قربانی‌زاده، وجهاله؛ اصغرزاده، حسین علی: (1394) تحلیل مدیریت جهادی با رویکرد پویایی شناسی سیستم. In مدیریت منابع در نیروی انتظامی. 9 (3), pp. 11-42.
- قربانی‌زاده، وجهاله؛ الوانی، سیدمهدی؛ علی‌اصغرزاده‌رومیانی، حسین: (1394) تحلیل محتوای متون سبک مدیریت جهادی. In مطالعات مدیریت انتظامی. 34 (10), pp. 219-250.
- کوشکی، امین: (1/6/1393) مدیریت جهادی چیست؟ با تاکید بر منظومه فکری مقام معظم رهبری. سلام سردار. Available online at <http://www.salamsarbedar.com/vdce.o8fbjh87f9bij.html>.
- کیانی‌زاده، میثم؛ گلشنی، علیرضا: (1395) شناسایی ویژگی‌های شخصیتی سیاست‌گذاران مبتنی بر مدیریت جهادی. In مطالعات راهبردی بسیج. 72 (19), pp. 57-78.
- لطیفی، میثم؛ سعدآبادی، حسن: (1393) پژوهشی پدیدارشناسانه برای فهم جوهره مدیریت جهادی. In راهبرد فرهنگ. 28 (0), pp. 91-122.
- لطیفی، میثم؛ هاشمی‌گلپایگانی، سیدمحمدحسین؛ یخچالی، مصطفی: (1395) شناسایی و توصیف مولفه‌های سازمانهای جهادی. In مدیریت اسلامی. 14 (24), pp. 135-165.
- مبینی، محمد: (1395) طراحی الگوی اسلامی-ایرانی مدیریت جهادی در راستای عینیت بخشی ام‌القرای جهان اسلام. In فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت اسلامی. 4 (24), pp. 137-160.

مصطفوی، حسن: (1385) التحقیق فی کلمات القرآن الکریم، الطبعة الاولى، المجلد الثاني. طهران: مرکز نشر آثار العلماء المصطفوی.

منطقی، محسن: (1395) گامی در مدیریت جهادی. In اسلام و پژوهش‌های مدیریتی. 13 (0), pp. 23–37.  
 موحد، خسرو: (1386) (Ed.) تبیین ویژگیهای مدیریت جهادی. اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران: وزارت جهاد کشاورزی.

مطهری، مرتضی (۱۳۷۳). تعلیم و تربیت در اسلام (چاپ بیست و سوم). تهران: نشر صدرا  
 موسسه فرهنگی هنری شهدای غدیر (۱۳۹۱). ویژه نامه سرلشگر پاسدار دکتر حسن طهرانی مقدم و شهدای غدیر. تهران: موسسه فرهنگی هنری شهدای غدیر

موسسه صبح قریب ایرانیان (۱۳۹۰). دو ماه نامه صبح قریب ویژه نامه سرلشگر پاسدار شهید طهرانی مقدم. تهران: موسسه صبح قریب ایرانیان

- Alex Opoku, Professor Vian Ahmed an, Dr; Opoku, Alex; Ahmed, Vian; Cruickshank, Heather (2015): Leadership style of sustainability professionals in the UK construction industry. In *Built Env Proj and Ass Man* 5 (2), pp. 184–201. DOI: 10.1108/BEPAM-12-2013-0075.
- Alonderiene, Raimonda; Majauskaite, Modesta (2016): Leadership style and job satisfaction in higher education institutions. In *Intl Jnl of Educational Mgt* 30 (1), pp. 140–164. DOI: 10.1108/IJEM-08-2014-0106.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Dickson, Graham; Owen, Karen; Chapman, Ann L. N.; Johnson, David; Kilner, Karen (2014): Leadership styles used by senior medical leaders. In *Leadership in Health Services* 27 (4), pp. 283–298. DOI: 10.1108/LHS-03-2014-0022.
- Eagly, Alice H. (2013): Women as leadership. Leadership Style Versus Leaders' Values and Attitudes. In *Harvard Business Review*, pp. 4–11.
- Edwards, Gareth; Schedlitzki, Doris; Turnbull, Sharon; Gill, Roger (2015): Exploring power assumptions in the leadership and management debate. In *Leadership & Org Development J* 36 (3), pp. 328–343. DOI: 10.1108/LODJ-02-2013-0015.
- Gençer, Mehmet Salih; Samur, Yavuz (2016): Leadership Styles and Technology. Leadership Competency Level of Educational Leaders. In *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 229, pp. 226–233. DOI: 10.1016/j.sbspro.2016.07.132.
- Guest, G., MacQueen, K. M., & Namey, E. E. (2012). *Applied thematic analysis*. Sage Publications.
- Gipson, Asha N.; Pfaff, Danielle L.; Mendelsohn, David B.; Catenacci, Lauren T.; Burke, W. Warner (2017): Women and Leadership. In *The Journal of Applied Behavioral Science* 53 (1), pp. 32–65. DOI: 10.1177/0021886316687247.
- Mikkelsen, Alan C.; Sloan, David; Hesse, Colin (2017): Relational Communication Messages and Leadership Styles in Supervisor/Employee Relationships. In *International Journal of Business Communication* 16 (1), pp. 232948841668726. DOI: 10.1177/2329488416687267.
- Ott, J. Steven; Parkes, Sandra J.; Simpson, Richard B. (2008): *Classic readings in organizational behavior*. 4th ed. Belmont CA: Thomson/Wadsworth.

- Robbins, Stephen P.; Judge, Tim (2013): *Organizational behavior*. 15th ed. Boston: Pearson.
- Shafritz, Jay M.; Ott, J. Steven; Jang, Yong Suk (2016): *Classics of organization theory*. Eighth edition / [edited by] Jay M. Shafritz, J. Steven Ott, Yong Suk Jang. Australia: Cengage Learning.
- Stirling, Attridge, Jennifer (2001): Thematic networks: an analytic tool for qualitative research. In *Qualitative Research* 1 (3), pp. 385–405.
- Uhl-Bien, Mary; Schermerhorn, John R.; Osborn, Richard N. (2014): *Organizational behavior*. 13th ed.; binder-ed. Hoboken (N.J.): Wiley