

International Conference on The School of Martyr Soleimani (ICSMS ۲۰۲۱)

Synthesis of the components of transformational leadership in the school of Shahid Soleimani

Maliheh Asghari*^۱

Reza Jafari Harandi**^۲

Abstract

Sardar Soleimani, as an exemplary manager in the Islamic Republic, has gone beyond contemporary management theories with a special mastery and, with many successful experiences, has confirmed his management style. Transformational leadership is one of the new management styles to strengthen the performance of employees and The organization moves the subordinates in line with the desires of the group and the organization. Considering that the review of Martyr Soleimani's brilliant record in the field of management showed that he benefited from leadership indicators in the field of management, The present study is qualitative and has studied the synthesis of written texts about Martyr Soleimani by descriptive and review methods. For this purpose, written texts about Martyr Soleimani were collected (n = ۶۶). Then, according to the steps of Strauss coding, management expressions were identified as open coding. The number of codes in this step was ۳۴. Then, the codes obtained were centered on the management categories of the Holy Prophet (PBUH), the Imams (AS), Imam Khomeini, the Supreme Leader of the Revolution, the commanders of the Holy Defense, Current managers and Martyr Soleimani. Finally, it was categorized into ۴ concepts of transformational leadership (ideal influence, inspirational motivation, subjective persuasion, individual considerations). Studies have shown that in Sardar Soleimani's school, all components of transformational leadership have been realized and Sardar Qassem Soleimani can be introduced as a prominent model of transformational leadership in management.

Keywords: Sardar Soleimani; Transformational Leadership; Synthesis research; Management

^۱ .PhD student in Curriculum Planning, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran m_asghariajiri@sbu.ac.ir
۰۹۱۴۵۷۲۷۲۵۱

^۲ .Associate Professor in Educational Sciences Department, Literature & Human Sciences Faculty, University of Qom, Qom, Iran

سنتر پژوهی مولفه های رهبری تحول آفرین در مکتب شهید سلیمانی

ملیحه اصغری*

دکتر رضا جعفری هرنندی**

چکیده

سردار سلیمانی به عنوان مدیر نمونه در نظام جمهوری اسلامی با تبحر خاصی از نظریه های مدیریتی معاصر فراتر رفته و با تجارب موفق فراوان، مهر تاییدی بر سبک مدیریت خویش نهاد. رهبری تحول آفرین از سبک های جدید مدیریتی است که به منظور تقویت عملکرد کارکنان و سازمان، زیردستان را در راستای تمایلات گروه و سازمان پیش می برد. با توجه به این که مرور سوابق درخشان شهید سلیمانی در عرصه مدیریت، نشان از بهره مندی ایشان از شاخص های رهبری در عرصه مدیریت داشت، این مقاله مولفه های سبک مدیریتی رهبری تحول آفرین را در مکتب سردار سلیمانی مورد بررسی قرار داده است. مطالعه حاضر کیفی بوده و به سنتز پژوهی متون به جامانده از شهید سلیمانی با روش توصیفی و مروری پرداخته است. به همین منظور متون کتبی مربوط به شهید سلیمانی گردآوری شد ($n=66$). سپس با توجه به مراحل کدگذاری اشتراوس، عبارات مدیریتی به صورت کدگذاری باز مشخص شدند. تعداد کدها در این مرحله ۳۴ عدد بود. سپس کدهای بدست آمده در مقوله های مدیریتی پیامبر اکرم (ص)، ائمه طاهرين (ع)، امام خمینی، رهبر معظم انقلاب، فرماندهان دفاع مقدس، مدیران کنونی و شهید سلیمانی محور بندی گردید. در نهایت مقولات در ۴ مفهوم رهبری تحول آفرین شامل (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی، ملاحظات فردی) دسته بندی شد. بررسی ها نشان داد در مکتب سردار سلیمانی تمام مولفه های رهبری تحول آفرین محقق گردیده اند و می توان سردار قاسم سلیمانی را به عنوان الگوی بارز رهبر تحول آفرین در مدیریت معرفی نمود.

کلیدواژه ها: سردار سلیمانی؛ رهبری تحول آفرین؛ سنتز پژوهی؛ مدیریت

* دانشجوی دکتری برنامه ریزی درسی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

۰۹۱۴۵۷۲۷۲۵۱ m_asghariajiri@sbu.ac.ir

** دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه قم، قم، ایران

مقدمه

یکی از نظریه‌های نوین در زمینه‌ی رهبری سازمانی، رهبری تحول آفرین است. رهبران تحول آفرین از تحریک فرهیختگی جهت به چالش کشیدن افکار و تصورات و خلاقیت‌های پیروان و شناخت ارزش‌ها و باورهایشان استفاده می‌کنند. این امر مستلزم آن است که رهبران، پیروان را جهت آزمایش دوباره روش‌های سنتی حل مسائل سوق دهند در حالی که آن را تلاش در جهت رویکردهای جدید و خلاق برای انجام کارها تشویق می‌کنند. رهبران تحول آفرین اثربخشی را به کارایی ترجیح می‌دهند و سعی می‌کنند با توجه به روحیات خود و کارکنان، از منابع انسانی سازمان بهره‌مند شوند (یعقوبی، اروعی، بدرالدین، ۱۳۸۸). باس رهبر تحول آفرین را کسی می‌داند که به منظور تقویت عملکرد کارکنان و سازمان، رابطه مثبتی با زیردستان برقرار میکند، کارکنان را تشویق می‌کند که از نیازهای شخصی فراتر رفته و در راستای تمایلات گروه و سازمان کار کنند. رهبران تحول آفرین زیردستان خود را برمی‌انگیزانند تا آنچه را در توان دارند، انجام دهند (زهو^۱ و دیگران، ۲۰۰۹). با توجه به تجربه موفق سردار سلیمانی در مدیریت طولانی مدت در رده‌های گوناگون صف و ستاد مطالعه سبک مدیریت ایشان با توجه به مولفه‌های رهبری تحول آفرین در این مطالعه مدنظر بوده است.

^۱. Zhu

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

بیان مسئله:

در عصر حاضر که بسیاری از ایده های بشر در مدیریت آزموده شده و به بن بست رسیده اند و ضعف اخلاق در مدیران بالادستی اختلاس ها و رانت ها را به بار آورده است شناخت مدیریت موفق که با وجود دسترسی به منابع قدرت کوچکترین استفاده شخصی از این منابع ننموده است برای جامعه معاصر از جهت فردی و اجتماعی حائز اهمیت است. مدیری که با تکیه بر کاریزما و نفوذ بر زیردستان توانست آنها را در اجرای مطلوب و وظایف خویش در بهترین حالت پیش برد، در واقع حاج قاسم یک شخصیت جامع بود (صداد و سیمای جمهوری اسلامی ایران ۱۳۹۸/۱۱/۲۴) که توانست با بکارگیری تخصص و مهارت در کنار ایمان و اعتقاد، الگویی بسیار موفق از مدیریت را به جهان عرضه کند. نقش مدیر موفق در جامعه مانند مغز متفکری است که رفتارهای اکثریت را جهت دهی می نماید و سیستم را به سوی اهداف مطلوب پیش می برد. به عبارتی یک جامعه اگر بخواهد منزه شود اولین چیزی که اثر بر تنزیه جامعه دارد و در تربیت جامعه دارد، مدیران جامعه هستند اگر فکر مدیر و رفتار مدیر یک رفتاری بود که به آن اصولی که بیان می کند اعتقاد عملی داشت، این اثر گذار است (متن سخنرانی سردار سلیمانی در یادواره ی شهدای محله ی کن تهران).

وجود کژی ها و انحرافات در سطوح مدیریتی نظام جمهوری اسلامی ایران همانند همه نظام های پویا که دارای آنتروپی منفی هستند اگرچه ناگزیر است ولی برای پیشگیری و درمان زود هنگام می توان با فرهنگ سازی بین مدیران کنونی و درونی کردن ارزش ها در نسل آینده به حیات طیبه نظام امیدوار بود. امروزه در سازمانها رفتارهایی از بعضی از کارکنان در سطوح مختلف دیده می شود که باعث بهم خوردن تعادل در رفتار فرد و سازمان می گردد رفتارهایی مانند تاخیر در ورود و تعجیل در خروج از سازمان، عدم توجه به ارباب رجوع، چرت زدن در محل کار، صرف وقت به گردش در اینترنت، صحبت تلفنی بیش از حد، عدم انجام کار اداری در ساعت خاصی از روز، طول دادن وقت ناهار، حضور در اتاق سایر همکاران برای گپ و گفت و... بنابراین فردی که تا پیش از این جزء کارکنان بسیار متعهد و منظم بوده، دچار بی نظمی در زندگی شخصی و کوتاهی و نقصان در امور محوله سازمانی می گردد. واضح است که این رفتارها با وجود اجرای برنامه ریزی، سازماندهی، هدف گذاری و... به منظور دستیابی به اهداف سازمان همراستا نبوده و با این قبیل بی نظمی در رفتار سازمان دچار بی نظمی و عدم دستیابی به اهداف خواهد گردید (۱۳۹۰:۱۰۳).

میرفردی). در سنوات اخیر شاهد بروز رفتارهایی از مدیران در سطح خرد و کلان بوده ایم که با معیارهای مدیریت اسلامی همسو نمی باشند، با وجودی که اصلاح رفتارهای موجود در مدیران کنونی شاید سخت و غیرممکن باشد ولی آموزش نسلی که برای مدیریت در آینده آماده خواهند

شد مدیریت سالم را برای آینده نظام جمهوری اسلامی ایران به ارمغان خواهد آورد . شاید بتوان یکی از علل این کج رفتاری ها را در عدم شناخت مدیران خالصی دانست که هم زمان با مدیران آلوده مشغول خدمت بوده اند و علاوه بر پاداش اخروی به دلیل انجام امور موثر در زندگی مردم ، بازخوردهای مثبت فراوانی را از مردم در سطح جامعه دریافت می کنند .

نمونه بارز این مدیران سردار قاسم سلیمانی بود که مردم واقعا دوستش داشتند چون سلیمانی به خوبی نشان داد که چگونه می شود حرفه‌ارابه عم لتبديل کرد . داستان داعش نمونه خوبی از این ماجراست . داعش آمده بود تاریخه ایران و شیعه را بنزد . سردار ایرانی اما به خوبی جلوی آنها ایستاد و اجازه نداد وحشی های تروریست داعش خراشی راه روی گره زیبای ایران بیندازد . سلیمانی حتی دست‌انهار از عراق و سوریه هم کوتاه کرد . مردم تلاشهای او را دیدند و دوستش داشتند . نکته دیگر این است که سردار سلیمانی وارد بازی های سیاسی معمول ایران نشد . اولباس نظامی خود را به سیاست آلوده نکرد و به خاطر همین محبوب همه جناحهای سیاسی ایران بود .

ضرورت انجام پژوهش:

رهبر معظم انقلاب اسلامی از مکتب سردار سلیمانی یاد می کنند (۹۸/۱۰/۲۷) و وظیفه محققین و پژوهشگران را در شناسایی و معرفی پایه های مکتب این شهید بزرگوار یاد آور می گردند . شهید قاسم سلیمانی به همه آرزوهای که مسئولیتی در کشور دار ندر هر لباس و جایگاهی ، یاد داد چگونه می شود محبوب مردم بود . سلیمانی از آدم هایی بود که خوی دوران جبهه و ابتدای انقلاب که فدا کاری و از خود گذشتگی بود را با خود به دهه ۹۰ آورده بود . خوبی که فراموش و به کناری گذاشته شده بود (کاوه، ۱۳۹۸) . عدم مطالعه و معرفی شخصیت ممتاز شهید سلیمانی در مدیریت خسارتی بزرگ برای نظام ما به بار خواهد آورد مثال های مختلفی از مدیران نالایق در جامعه حاضر شناسانده شده اند ولی انگشت شماری از مدیران موفق در تراز اسلام معرف مردم هستند . سردار سلیمانی به عنوان مدیر چیره دست در الگوی حکومت داری اسلامی با تبحر خاصی از نظریه های مدیریتی معاصر نیز فراتر رفته و عملکرد ایشان در چارچوب «رهبری» به جای مدیریت ابتدایی قابل مطالعه است . رهبری که با ایجاد تغییرات شگرف در سازمان تحت امر خویش با وجودی که مطبوعا تا آمریکا این نقش او را در منطقه منفی ارز با بیمیکند (حمیدزاده، ۱۳۹۸) به بالاترین دستاوردها از دید مردم منطقه و جهان رسیده است . هدف از مطالعه حاضر واکاوی مولفه های رهبری تحول آفرین در مکتب شهید سلیمانی از طریق سنتز پژوهی بوده است . بدون شک شناخت سیره مدیریتی سردار سلیمانی برای مدیرانی که در جامعه ایرانی تصمیم سازی می کنند لازم و حیاتی است ، زیرا این شهید بزرگوار با بکارگیری مهارت ، تجربه و دانش و در هم آمیختن آن با ایمان و ولایت پذیری عصاره مدیریت مقتدر اسلامی را در مقابل دیدگان جهانیان به نمایش

گذاشت و با وجودی که به دست تروریست ها خونش ریخته شد، خون پاکش گواه مصونیت او از رذائل مدیریتی معاصر شد، خونی که نه بر «زمین» بلکه در «زمان» ریخته شد تا برای همیشه ی تاریخ، «باغ بینش» جان ها را آبیاری کند (بابایی به نقل از خنیفر، ۱۳۹۸)

با توجه به مطالب مذکور این مقاله در پی پاسخ به این سوال بوده است که آیا می توان مولفه های رهبری تحول آفرین را در مکتب مدیریتی سردار سلیمانی یافت و بررسی کرد ؟

رهبری تحول آفرین

باس و ریگو (۲۰۰۶)، رهبری تحول آفرین را دارای چهار جزء اصلی شامل نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی در نظر می گیرند (تیسسن، والد و اسپیت^۱، ۲۰۱۴) نفوذ آرمانی^۲ که به تحسین، احترام، اخلاقیات، اعتماد و تسهیم ریسک مرتبط است و ایفای نقش به عنوان الگویی که در حد بالای توجه، ارزشمندی، اعتماد قرار دارد و شایسته تقلید است. انگیزش الهام بخش نیز به اشتیاق و علاقه، روحیه تیمی و چشم انداز مشترک ارتباط دارد. این جزء تقویت شور و اشتیاق در دیگران از طریق ایجاد چالش و القای حس اهمیت داشتن در حین ترویج همبستگی، توازن و اطمینان است. ترغیب ذهنی^۳ در برگیرنده برافروختن خلاقیت و ابتکار از طریق تشویق ایده های بدیع، پرسشگری و تفکر خارج از چارچوب و کلیشه است. ملاحظات فردی^۴ شامل حساسیت به نیازهای پیروان برای رشد و توسعه و نیز توجه ویژه به نیازهای فردی هریک از پیروان است (علی و دیگران^۵، ۲۰۱۴). اسپکتور^۶ (۲۰۰۴) نفوذ آرمانی را اینگونه تعریف می کند: در این حالت فرد خصوصیات رهبر کاریزماتیک را دارد، مورد اعتماد و تحسین زیردستان است، زیردستان او را به عنوان یک الگو و مدل می شناسند و سعی می کنند که همانند او شوند (گموزاوغلو، آیگون و هرست^۷، ۲۰۰۹). چنانچه رهبری تحول آفرین باشد، کاریزما یا نفوذ آرمانی آن بینش ساز بوده و استانداردهای بالایی برای رقابت ایجاد می کند. (باس و استیدمیر^۸، ۱۹۹۹). باس (۱۹۹۷) می گوید آنها نیازهای دیگران را بر نیازهای خود اولویت می دهند و استانداردهای بالایی رفتارهای اخلاقی و معنوی را به نمایش می گذارند (کیم و کیم^۹

^۱. Tyssen, wald & Spieth

^۲. Idealized Influence (II)

^۳. Intellectual Simulation (IS)

^۴. Individualized Consideration (IC)

^۵. Ali & et al

^۶. Spector

^۷. Gumusluoglu, Aygun & Hirst

^۸. Bass & Steidlmeier, ۱۹۹۹

^۹. Kim & Kim,

۲۰۱۴) رهبرانی با ویژگی انگیزش الهام بخش^۱ از پیروانشان انتظارات بالایی دارند و به آنها از طریق انگیزش، الهام می بخشند تا متعهد شوند و بخشی از چشم انداز مشترک سازمانی باشند. در عمل مدیران از نمادها و سمبل های احساسی جهت جلب توجه تلاش های اعضای گروه برای رسیدن به چیزی فراتر از منافع شخصی خود استفاده می کنند. روح گروه توسط این نوع از رهبری ارتقا می یابد (بواهما و دیگران، ۲۰۱۵)^۲ مولفه های رهبری تحول آفرین را می توان این گونه معرفی نمود:

- ۱- نفوذ آرمانی: در این حالت فرد، خصوصیات رهبر کارزماتیک را دارد، مورد اعتماد و تحسین زیردستان است. زیردستان او را به عنوان یک الگو و مدل می شناسند و سعی می کنند همانند او شوند.
- ۲- انگیزش الهام بخش: رهبر کارکنان را ترغیب می نماید تا به هدف و قابلیت دستیابی به آن باور پیدا کنند. این افراد معمولاً نسبت به آینده خوش بین هستند.
- ۳- ترغیب ذهنی: رهبر پیروانش را تشویق می کند که در حل مسائل خلاقانه برخورد کنند و فروض بدیهی را مورد سوال قرار دهند. آنها زیردستان را ترغیب می کنند که مشکلات را از زوایای مختلف بررسی کرده و فنون حل مساله نوآورانه، پیاده کنند.
- ۴- ملاحظات فردی: رهبر نیازهای احساسی زیردستان را برآورده می کند. این موضوع تاثیر بر رضایتمندی، تلاش و تعهد پیروان دارد. رهبر تحول آفرین توجه ویژه ای به نیازهای هر یک از پیروان برای دستیابی به موفقیت یا رشد دارد و به تفاوت های فردی پیروان توجه دارد و با تک تک آنها ارتباط برقرار می کند (هماینی، میرکمالی، ۲۰۱۸).

آولیو و دیگران (۲۰۰۴) برانگیختن پیروان توسط رهبری را به منظور کشف راه حل های جدید و تفکر مجدد در مورد حل مشکلات سازمانی توسط پیروان، ترغیب ذهنی می نامند. در واقع رفتار رهبر چالشی را برای پیروان ایجاد می کند که دوباره در مورد کاری که انجام می دهند، کوشش و تلاش و در مورد چیزی که می تواند انجام یابد، تفکر دوباره کنند (Hoffmeister&et al, ۲۰۱۴). مرور سبک مدیریتی سردار سلیمانی در سنوات خدمت ایشان، بهره مندی آن شهید بزرگوار از مولفه های رهبری به عنوان سطح عالی مدیریت را نشان می دهد.

^۱ . Inspirational Motivation (IM)

^۲ . Boehma&et al .

مکتب شهید سلیمانی

همانطور که در بیان حضرت امام خامنه‌ای (مدظله العالی) و در بیانیه شهادت ایشان آمده بود، شهید حاج قاسم دارای مکتب بوده و همچنین پیرو مکتب حضرت امام خمینی (ره) بود و از این نظر هر آنچه در آموزه‌های دینی و سیاسی، اجتماعی آمده بود در وجود و رفتار این شهید تجلی داشت (زارعی، ۱۳۹۸: ۸). شهید سلیمانی به عنوان شاگرد این مکتب توانست جامع ارزش‌های اخلاق فردی و اجتماعی باشد و این امر اهمیت بسیار زیادی دارد؛ شهید سلیمانی نمونه موفق از جمع بین «معنویت دینی» و «جامعه‌گرایی» ارائه کرد. عرفان را با سیاست و مبارزه گره زد و در مقام عمل آن را در حوزه نظامی نیز اعمال کرد (سخنرانی دکتر جمیل علم الهدی، مورخ ۱۳۹۸/۱۱/۱۲). در مکتب شهید سلیمانی بسیاری از نظریات جدید چون مدیریت تنوع، تحول آفرینی، بهسازی نیروی انسانی با استاد-شاگردی^۱ و مربی‌گری^۲ دیده می‌شود و در عین حال التزام به پایه‌های مدیریت اسلامی نیز مشهود بود. به طور خلاصه در توصیف مکتب سردار می‌توان گفت: صلابت و عدم تزلزل در ایده و عمل (با توجه به این که اکثر بزرگان ایده‌های خوبی دارند ولی همه فرصت عمل نمی‌یابند) و مطیع ولایت، جامع الاضداد (شفقت در خارج از میدان، شجاعت در میدان جنگ)، تجربه رزمی، عدم تعلق به دنیا، تفکر استراتژیک، موثر در نبرد، خدمت بی منت، فرماندهی در سایه، محصول فرهنگ عاشورا، ظهور باوری، مدیریت چند فرهنگی، یکی بودن وعده و عمل، جسم و روح قوی جزو ویژگی‌های اساسی مکتب شهید سلیمانی بوده است. از این‌روی مطالعه مولفه‌های رهبری تحول آفرین در مکتب سردار سلیمانی برای آشکار نمودن ابتکارات و تجربیات آن شهید بزرگوار بسیار ضروری می‌باشد.

پیشینه پژوهش

از جدیدترین رویکردهای رهبری، مدل رهبری تحول آفرین - مبادله‌ای^۳ می‌باشد که توسط برنز^۴ مطرح و توسط بس و آولیو^۵ عملیاتی شده است. از ویژگی‌های رهبران تحول آفرین بالا بردن نیازها و انگیزه‌های پیروان می‌باشد (Burke & Collins, ۲۰۰۱). رهبران تحول آفرین زیردستان خود را برمی‌انگیزانند تا آنچه را در توان دارند انجام دهند (Spector, ۲۰۰۴). از جدیدترین رویکردهای رهبری، مدل رهبری تحول آفرین - مبادله‌ای^۶ می‌باشد که توسط برنز^۷

۱. mentoring

۲. coaching

۳. Transactional

۴. Burns

۵. Bass & Avolio

۶. Transactional

۷. Burns

مطرح و توسط بس و آولیو^۱ عملیاتی شده است. رهبران به عنوان مربی و مشاور عمل می کنند ، در حالی که سعی در کمک کردن به پیروان جهت شکوفایی دارند. رهبران تحول آفرین ملاحظاتی انفرادی را به نمایش می گذارند. آنه به طور فعال گوش می دهند، توانایی ها ، نیازها و علایق افراد را شناسایی می کنند ، آنها چالش ها و فرصت هایی متناظر را برای یادگیری در یک محیط حمایتی فراهم می کنند ، به عنوان روشی برای پرورش افراد به آنها تفویض اختیار می کنند ، بازخوردهایی پرورش دهنده ارائه کرده و افراد خود را مربی گری می کنند (Baldwin, ۱۹۹۷). با نگاهی به توصیف رهبری تحول آفرین در ادامه به معرفی پژوهش های انجام شده در زمینه رهبری تحول آفرین و نقش آن در مدیریت سازمانها می پردازیم :

نتایج تحقیقات مختلف نشان دهنده وجود رابطه میان رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی بوده است (رحیم نیا، حاجیان و زارعی، ۲۰۱۵).، رابطه بین هوش عاطفی با سبک رهبری تحول آفرین معنادار است. واز میان مؤلفه های هوش عاطفی، خودآگاهی و مدیریت روابط بیشترین تأثیر را در رهبری تحول آفرین دارند (یعقوبی، اورعی و مقدمی، ۱۳۸۸). رهبری تحول آفرین ادراک شده نقش میانجی کامل در تأثیر گذاری ذهن آگاهی بر بهزیستی ذهنی دارد (نظری پور، باقرزاده و آزادی، ۲۰۲۰) بین رهبری تحولی مدیران و مؤلفه های آن با نوآوری شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد (مددی، طالبی، ۱۳۹۸). بین سبک رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد؛ اما افزودن اعتماد عاطفی و اعتماد شناختی به این موضوع رهنمون شد که بین رهبری تحول آفرین و این دو متغیر رابطه مثبتی وجود دارد؛ همچنین بین اعتماد عاطفی و شناختی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد (ابراهیمی نژاد و زارعی، ۲۰۱۸). بین استراتژی منابع انسانی و ابعاد آن با تعهد عاطفی و بین رهبری تحول آفرین و ابعاد آن با تعهد عاطفی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین اثر استراتژی جذب کارکنان و ویژگی ترغیب ذهنی بر تعهد عاطفی دارای بالاترین بار عاملی بود (ناصری، محمدخانی، ۱۳۹۵).

رابطه ای مثبت و معنادار بین رهبری تحول آفرین و چابکی نیروی انسانی وجود دارد. به عبارت دیگر، رهبری تحول آفرین می تواند چابکی نیروی انسانی را افزایش دهد. همچنین ابعاد رهبری تحول آفرین غیر از متغیرهای انگیزش الهام بخش و حمایت رشد دهنده، رابطه ای مثبت و معنادار با چابکی نیروی انسانی دارند. (تاجی و بردبار، ۱۳۹۴). با بکارگیری سبک رهبری تحول آفرین و ایجاد فرصت هایی برای شکوفایی و ارتقا و افزایش رضایت کارکنان و در نهایت افزایش اثربخشی سازمان، ایجاد جو اعتماد نسبت به مدیران و اهداف سازمانی در آن ها و حتی الامکان با مشارکت و

^۱. Bass & Avolio

تعامل بین مدیران و کارکنان با مذاکره و جلب تعهد همگانی زمینه مناسبی برای کارآفرینی و نوآوری سازمانی در سازمان فراهم می شود (درگاهی و موسوی، ۱۳۹۷). بین رهبری تحول آفرین و رهبری معتبر با نوآوری سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد لیکن تسهیم دانش نقش تعدیل گر بین رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی را ایفا نمی کند. (زارعی و حیدری، ۱۳۹۹).

فرهنگ گروهی بر مبادله رهبر - پیرو و فرهنگ توسعه ای بر هر دو سبک رهبری تحول آفرین و مبادله رهبر - پیرو اثر مثبت و معناداری دارند اما فرهنگ سلسله مراتبی اثر منفی بر هر دو سبک رهبری از خود بر جای می گذارد (حسینی، رایج، شریفی، ۱۳۸۹). دیدگاه کارکنان دانشگاه قم به نقش مؤثر سبک رهبری تحول آفرین مدیران در افزایش عملکرد سازمانی، مثبت بوده است (جعفری، ۱۳۹۷). مولفه های رهبری تحول آفرین در صمیمیت سازمانی تاثیر مثبت دارد و چاپلوسی، خودمحوری و اشرافی گری به عنوان عوامل فردی - فرهنگی بر صمیمیت سازمانی تاثیر منفی دارد (شریعتی و محمودی، ۱۳۹۶). پژوهش های مذکور بر تاثیر رهبری تحول آفرین در مدیریت مطلوب سازمان ها تاکید دارد ، با توجه به این که شهید سلیمانی به عنوان یکی از مدیران عالی کشور توانسته سیاستهای کلان کشور و اسناد بالادستی را در حوزه وظایف خود بخوبی اجرایی کند و هم اثرگذار و محبوب در جامعه خود باشد، بررسی و تدقیق در سبک مدیریتی ایشان می تواند به غنای دانش در این زمینه کمک کند (دهقانی و پاشایی، ۱۳۹۹). شناخت مدیریت سردار سلیمانی با توجه به ویژگی های خاص آن در قالب رهبری تحول آفرین می تواند الگوی جدیدی از مکتب آن شهید بزرگوار به نمایش بگذارد. برخی از شایستگی های شهید سپهد سلیمانی به عنوان فرمانده نیروی قدس سپاه پاسداران جمهوری اسلامی ایران و مرد اول مبارزه با تروریسم بین الملل در منطقه غرب آسیا دریانات مقام رهبری به خوبی تبیین شده است: "حاج قاسم از دفاع مقدس تا پایان عمر با شجاعت به دل خطر می رفت؛ اما در عین حال با تدبیر و فکر و منطق عمل میکرد و نه تنها در میدان نظامی بلکه در میدان سیاست هم شجاعت و تدبیر توأمان داشت و سخنانش قانع کننده، منطقی و تأثیرگذار بود که بنده این واقعیت را بارها به دوستان فعال در عرصه سیاسی گفته ام. در مسائل داخلی اهل حزب و جناح و این گونه تقسیم بندی ها نبود؛ اما بشدت انقلابی و پاینده به خط نورانی و مبارک امام بود و انقلاب و انقلابیگری، خط قرمز جدی او بود. حاج قاسم واقعا ذوب در انقلاب بود و برخی سعی نکنند که این واقعیتها را کمرنگ کنند (ظاهری، ۱۳۹۹). بررسی پیشینه نشان از وجود مولفه های رهبری تحول آفرین در سبک مدیریتی سردار سلیمانی دارد که بر این اساس بررسی مولفه های رهبری ایشان در ادامه تحقیق مدنظر قرار گرفت.

روش شناسی پژوهش

مطالعه حاضر کیفی بوده و به سنتز پژوهی متون کتبی و شفاهی به جا مانده از شهید سلیمانی با روش توصیفی و مروری و از طریق کدگذاری اشتراوس پرداخته است. به عقیده کوربین و اشتراوس (۱۹۹۸) تحلیل داده‌های کیفی مستلزم سه مرحله است. معمولاً با بررسی مجموعه‌ای از داده‌ها که متضمن اطلاعاتی درباره یک پدیده است کار تحلیل آغاز می‌شود و از طریق این تحلیل مؤلفه اصلی تشکیل دهنده پدیده شناسایی می‌شود. در مرحله دوم هر یک از این مؤلفه‌ها به تفصیل بیان می‌شود تا ویژگی‌ها و جنبه‌های هر مؤلفه شناسایی شود. در مرحله سوم، شناخت بدست آمده از مطالعه هر پدیده به منظور درک بهتر پدیده مورد مطالعه بکار می‌رود و استنباط‌های مربوط به هر پدیده شکل می‌گیرد (Strauss & Corbin ۱۹۹۸). به همین منظور متون مکتوب و سخنرانی‌های شهید سلیمانی گردآوری شد که تعداد متون ۶۶ عدد بود. سپس با توجه به مراحل کدگذاری اشتراوس، عبارات مدیریتی به صورت کدگذاری باز مشخص شدند. تعداد کدها در این مرحله ۳۴ عدد بود. سپس کدهای بدست آمده در مقوله‌های مدیریتی پیامبر اکرم (ص)، ائمه طاهرين (ع)، امام خمینی، رهبر معظم انقلاب، فرماندهان دفاع مقدس، مدیران کنونی انقلاب و شهید سلیمانی محور بندی گردید. در نهایت مقولات در ۴ مفهوم رهبری تحول آفرین (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی، ملاحظات فردی) دسته بندی شد. در مفهوم ملاحظات فردی به سیره عملی شهید سلیمانی که در سخنرانی‌های سایرین و خاطرات از ایشان بازگویی شده بود استناد گشت زیرا ایشان در متون سخنرانی خویش به نحوه فعالیت خود به صورت مستقیم اشاره ننموده اند.

یافته‌های پژوهش

بر اساس بررسی‌های انجام شده در مولفه‌های رهبری تحول آفرین (۱۲) مورد در مفهوم نفوذ آرمانی و (۸) مورد در انگیزش الهام بخش، (۹) مورد در مفهوم ملاحظات فردی و (۵) مورد در مفهوم ترغیب ذهنی در سیره عملی سردار سلیمانی شناسایی شد.

جدول شماره ۱: تحلیل مولفه نفوذ آرمانی رهبر تحول آفرین در مکتب شهید سلیمانی

مقوله	منبع گفتار	متن گفتار سردار سلیمانی در مولفه نفوذ آرمانی
امام خمینی	سخنرا نی سردار در کرمان (مردا د ۹۷)	باید بینیم امام خمینی (ره) با جامعه شاهزده چگونه عمل کرد؟ ایشان اصل القایی و تربیت القایی را جدی گرفت که تأثیرات تربیتی بسیاری داشت.
امام خمینی	سخنرا نی سردار در یادواره ۸۰۰۰ شهید گیلان	امام با اسلام دو کار مهم انجام داد با زوجیت دینی و قومی و ملت در چارچوب یکپارچه و در هیکل یک حکومت دو کار مهم را انجام داد. اول اینکه ملت و ایران را بیدار کرد.
مقام معظم رهبری	سخنرا نی سردار در یادواره ۸۰۰۰ شهید گیلان	امروز تأثیر مقام معظم رهبری بر جامعه ما بر مصونیت جامعه ما، در حفظ تدین در جامعه ما، در معنویت جامعه ما بیش از تأثیر یک حکومت است. این تأثیر قله است.
مقام معظم رهبری	سخنرا نی سردار در سالگرد شهید شاطر ی	وی با اشاره به تأکید رهبری در موعظه حسنه در امر تربیت گفت: رهبری می‌فرماید: «اگر استاد و انسان مراقب کلام خود نباشد و موعظه حسنه را به کار نگیرد، نمی‌تواند منشأ تربیت صحیح شود.»
مقام معظم رهبری	وصیتن امه	دفاع از اسلام نیازمند هوشمندی و توجه خاص است. در مسائل سیاسی آنجا که بحث اسلام، جمهوری اسلامی، مقدسات و ولایت فقیه مطرح می‌شود، اینها رنگ خدا هستند؛ رنگ خدا را بر هر رنگی ترجیح دهید.

<p>مقام معظم رهبری</p>	<p>سخنرا نی سردار در دانشگاه شهید باهنر کرمان</p>	<p>سلیمانی با بیان اینکه رهبری خودسازی به معنای شناخت معارف و رسیدن به تقوا به معنای پیشگیری را از اهم مسائل مسائل تربیتی می دانند، بیان کرد: ایشان همچنین هشداردهی و غفلت زدایی را از وظایف اساتید و مربیان می دانند که در دانشگاه ها و مراکز پرورشی باید مورد توجه قرار گیرد.</p>
<p>مقام معظم رهبری</p>	<p>سخنرا نی سردار در سالگرد شهید شاطر ی</p>	<p>شما می بینید در بعد رهبری، مقام معظم رهبری به رغم این که ولی فقیه است، مرجع تقلید است، عالم دینی است، حکیم است، زاده پیامبر (ص) است، عمامه پیامبر را بر سر دارد اما اصرار دارد در هر جلسه رسمی و غیررسمی این چفیه دوران دفاع مقدس را دور گردن خودش داشته باشد، همان که در همه جلسات همه مشتاقانه می خواهند از او بگیرند. این چیست؟ یک مدل موفق است</p>
<p>خطاب به مدیران کنونی</p>	<p>سخنرا نی سردار در کرمان(مردا د ۹۷)</p>	<p>سردار سلیمانی مدیران را رهبران یک جامعه قلمداد کرد و افزود: «مدیران یک استان از فرماندار گرفته تا فرمانده سپاه و استاندار و فرمانده نیروی انتظامی و... جزء اشخاص عادی نیستند و رفتار و گفتار آنها بر جامعه اثرگذار است؛ بنابراین باید مدیریت آنها نیز مانند دوران دفاع مقدس باشد». فرمانده سپاه قدس با اشاره به اینکه ارزش و اهمیت مسئولیت قدری خدشه دار شده است، گفت: «من به عنوان فرمانده نیروی قدس در کنار ولی فقیه در جایگاه مالک اشتر نشسته ام البته مالک اشتر نیستم اما در جایگاه او هستم و باید مراقب اعمال و رفتار خود باشم.</p>
<p>فرماندهان دفاع مقدس</p>	<p>سخنرا نی سردار در سالگرد شهید شاطر ی</p>	<p>در بعد انسانی، اخلاقی، رفتاری، دینی، آن جامعه امام زمانی و آخرالزمانی «دفاع مقدس» است. شهید باکری، شهید خرازی در این الگو بودند. شهید باکری رئیس مدرسه ای بود که یکمدرسه را به نام عاشورا تأسیس کرد و یک مدل رفتار را به نام مدل رفتار باکری پایه گذاشت. از اسلام ناب، از متن اسلام، از عمق اسلام این کار کرد و دگرگونی به وجود آورد. این مدل در مقابل مدل دشمن بود که پر از ظلم و جور و اعدام و شکنجه و اجحاف و گورهای دسته جمعی بود. تازه او فرمانده لشکر نبود. او مثل یک مرجع تقلید بود، اما نه در بعد احکام دینی، که در اخلاق و رفتار و مدیریت از او تقلید می کردند. من در زمان جنگ می دیدم، جمعیت وسیعی که در بین آنها معلم بود، استاد دانشگاه بود، دانشجو بود، دانش آموز بود، کارگر بود، استاد بنا بود، از تن صدای شهید خرازی، نوع ذکر او، لباس او، کلاه سر او را تقلید می کردند. ما از مرجع تقلیدمان حکم می گیریم و حکم را عمل می کنیم. شما اگر نگاه بکنید، می بینید مقدس ترین افراد در درون جامعه ما و ماندگارترین چهره ها، چهره های شهید ما هستند. سراسری هم هست، با این عکس و با این نام و با این سیره عشق می ورزند. این بالاترین نقش را در صدور انقلاب ما داشت و بالاترین نقش را در تطهیر جامعه ما و سوق دادن جامعه ما به سمت مذهب و</p>

		<p>انقلابی گری داشت. این دو عنصر مهم یک نیروی انقلابی بود؛ روح مبارزه طلبی و روح مذهبی. شهید شاطری از این جنس بود. یک مدل بود؛ مدل رفتاری، مدل اخلاقی، یک الگو بود. لذا وقتی این فکر در لبنان رفت، آنچنان این چهره غم گرفته در اثر این خرابه های وسیع را با رفتار خودش عوض کرد که من فکر نمی کنم هیچ کسی به این اندازه توانسته باشد تبلیغ مذهب کند. شما به شاطری یک مدال نمی توانید بدهید؛ بگوییم مرحبا شاطری این تپه را گرفت. بزرگ تر از گرفتن یک تپه بود. بزرگ تر از گرفتن یک جبهه یا یک منطقه بود. او با حقیقت عمل خودش و اخلاق خودش دلها را گرفت، دلها را تصرف کرد. لذا بزرگی اش وقتی نمایان شد که رفت. آن وقت شما باید می رفتید جنوب لبنان و می دیدید. مسیحی ها برای کمتر شهیدی در کلیساهای خودشان و مناطق خودشانمی آیند مجلس بگیرند. تمام مذاهب و ادیانی که در جنوب وجود داشتند، برای شهید شاطری مراسم گرفتند. صدور اخلاق کرد، صدور رفتار کرد، این ماندگار شد. در جای دیگری هم من او را دیدم. مردم آنجا که حکومت داشتند، نظامی داشتند، نظام داشتند، ولی برای او دست تکان می دادند. در مشکلاتشان به او رجوع می کردند</p>
فرماندهان دفاع مقدس	سخنرانی سردار در یادواره ۸۰۰۰ شهید گیلان	<p>اما امروز حسین خرازی، املاکی شما، تک تک شهدای شما، احمد کاظمی، همت، باکری بیش از یک مرجع تقلید رهروی می شوند. نه در فقه در سلوک متعدد، در سلوک متعدد.</p>
فرماندهان دفاع مقدس	سخنرانی سردار در یادواره ۸۰۰۰ شهید گیلان	<p>این فرمانده شما بود توی صحنه جنگ، وقتی که شهید شد توی یک گودال بود در نوک، فرماندهی در جنگ ما امامت بود نه هدایت. برو نبود بلکه بیا بود. فرق است بین این دو کلمه، در کلمه برو و بیا. آنها در نوک بودند فریادشان این بود، بیا نه اینکه برو. آن که می گوید بیا، آن امامت می کند. فرماندهان ما امامت می کردند بر صحنه های جنگ، فرماندهان شهید ما. او در گودال نشست، در گودال در کنار جاده اماره، این صدا ضبط است. به شهید احمد کاظمی گفت، که شهید کاظمی تا آخرین لحظه زمان شهادتش از این درد به خود می پیچید، صدایش این بود و حرفش این بود: «احمد بیا اینجا. اینجا من چیزی می بینم اگر تو ببینی از اینجا نخواهی رفت». برادر زاهدی و برادر عبداللهمی هستند توی جزیره مجنون جنوبی رفته توی سنگر کوچکی بود. شهید زین الدین بود، شهید باکری بود. شهید کاظمی بود. آن روز برادر مهدی شهید شده بود. حمید جامانده بود.</p>
مدیران کنونی جامعه	سخنرانی سردار	<p>مدیر همچون یک قله برافراشته است، گفت: نقش آن از یک منبر بالاتر است، چون اگر جامعه به سمت صلاح یا غیر صلاح حرکت کند به مدیر آن</p>

<p>در کرمان (مردا د ۹۷)</p>	<p>جامعه برمی گردد. سردار سلیمانی ادامه داد: مدیر دامنه ها را متاثر می کند و دینداری و امانتداری مدیر بر جامعه اثر دارد. وی با بیان اینکه باید مدیریتی که در دوران دفاع مقدس لحاظ شد را در جامعه پیاده کرد، تصریح نمود: باید به نحوی پیش رفت که معنویت در جامعه رونق پیدا کند. فرمانده نیروی قدس سپاه در ادامه بیان کرد: مردم از رهبر خود تابعیت دارند و تمام سطوح مدیریتی به نوعی نقش رهبر در جامعه هدف خود را دارند.</p>
-----------------------------	--

جدول شماره ۲: تحلیل مولفه انگیزش الهام بخش رهبر تحول آفرین در مکتب شهید

سلیمانی

مقوله	منبع گفتار	متن گفتار سردار سلیمانی در مولفه انگیزش الهام بخش
ائمه طاهرین (ع)	سخنران ی سردار در یادواره ۸۰۰۰ شهید گیلان	<p>هر کس به امیرالمؤمنین نزدیک تر شد به این مدار مغناطیسی علی بن ابی طالب، این مدار به او اثر می گذارد. او کمیل بن زیاد می شود. او ابوذر غفاری می شود. او سلمان پاک می شود. فلسفه شهید فلسفه ای این اتصال است. این قطره اتصال یافته به دریا قطره دیگر دیده نمی شود. او همگی دریاست. دریای الهی. او وصل به مدار مغناطیسی الهی و ائمه شده. دیگر او دیده نمی شود چون آن مدار اتصال را دارد. او جزئی از ائمه شده و جزئی از معصوم شده. مقامی است اینکه امیرالمؤمنین با همه عظمتش با همه زخم های تنش با لبه میبش با همه عظمت های امیرالمؤمنین از دوران کودکی تا دوران شهادت، در حادثه احد گریست برای شهادت و تا پیامبر وعده شهادت را به او نداد آرام نگرفت و وقتی شمشیر بر فرق سر مبارک او فرود آمد این جمله را فرمود: (فزت و رب الکعبه) به خدای کعبه رستگار شدم. این رستگاری دو وجه دارد. یکی آسودگی از نامردمان و یکی رسیدن به اون جایگاه بزرگی که امیرالمؤمنین در عطش آن به سر می برد.</p>
امام خمینی	سخنران ی سردار در جمع مدافعان حرم	<p>ما در عملیات بدر در زمان جنگ موفق نشدیم. خیلی ناراحت بودیم و شهید هم خیلی داده بودیم. روز بعد عملیات همه ما در جزیره مجنون جمع شدیم. همه ناراحت بودند و آن روز امام (ره) پیامی داده بود که این پیام خیلی عجیب بود. این پیام منتشر نشد اما بخشی از آن در ذهن من باقی ماند. این برای شما خیلی مهم است. ما نباید به پیروزی ها و شکست ها نگاه کنیم. امام (ره) فرموده بودند که «به من گزارشی دادند و ما نباید به پیروزی ها و شکست ها نگاه کنیم، بلکه باید به تکلیف مان نگاه کنیم».</p>
امام خمینی	سخنران ی سردار در یادواره	<p>دلیل امام در پیام حجتان فرمودند: ای نشستگان در مقابل خانه خدابه ایستادگان در مقابل دشمنان خدا دعا کنید. بین چقدر عظمت دارد. این ها بودند این قله ها. این است اطمینان می دهد از راه جنگ و از حق جنگ و حقیقت جنگ.</p>

	۸۰۰۰ شهید گیلان	
مقام معظم رهبری	و صیتنام ه	من حضرت آیت الله العظمی خامنه‌ای را خیلی مظلوم و تنها می‌بینم. او نیازمند همراهی و کمک شماست و شما حضرات با بیانتان و دیدارهای تان و حمایت‌های تان با ایشان می‌بایست جامعه را جهت دهید. اگر این انقلاب آسیب دید، حتی زمان شاه ملعون هم نخواهد بود، بلکه سعی استکبار بر الحادگری محض و انحراف عمیق غیر قابل برگشت خواهد بود.
مقام معظم رهبری	سخنران ی سردار در دانشگاه شهید باهنر کرمان	از مشخصه‌های مهم اسلام ناب در نظریه رهبری ظلم‌ستیزی، عدالت‌خواهی، دفاع از مظلومان، امیدبخشی، از بین بردن ترس و جهل از جامعه است.
فرمانده ان دفاع مقدس	سخنران ی سردار در یادواره ۸۰۰۰ شهید گیلان	<p>خصیصه دیگر شاید این بود که در سطح جنگ هیچ گونه احساس توقعی از پادشاه نداشتند. جنگ ما افتخارش این است که رتبه‌ای نبود. این پارچه‌های روی دوش من نبود آن وقت کلمه رایج، کلمه سردار، سرهنگ نبود، کلمه رایج کلمه برادر بود. کلمه برادر، برادر حسین، برادر احمد، برادر مهدی، کلمه رایج این بود. یک وقتی در پایان جنگ کسی فکر نمی‌کرد حقوق فرمانده سپاه ۲۵۰۰ تومان است و حقوق رزمندگان عادی هم ۲۵۰۰ تومان است. این جنگ بود. این زیبایی‌های جنگ ما را به اینجا رساند. آن وقت در والفجر ۸ شنیدم فرمانده ای از فرماندهان بچه‌اش در اثر تصادف کشته شده است. او را خواستم، در بچه‌ها جنگ والفجر ۸۰ او را خواستم به او گفتم فلانی این جنگ طولانی است، فکر کردم به او نگویم پسرش کشته شده است. گفتم این جنگ طولانی است، این عملیات. تو برو جانشین تو بماند. یک خنده‌ای کرد. وقتی پیش من آمد، خیلی شاداب بود. به‌رغم سختی‌های فراوان جنگ، خندید و گفت: می‌دانی چی میگویی. به من میگویی تو بچه‌ها عملیات من بروم. گفتم آره. گفت بخاطر پسر من؟! او امانت بود از پیش خدا به من تماس گرفتند و گفتم که بچه را دفن کنید، رضایت بدهید و راننده را آزاد کنید. از این موضوع گذشت و روزی من در روز پاسدار یکسال قبل از شهادت او در اجتماعی که پاسدارها بودند گفتند که من پاسدار نمونه رو بنابه توصیه برادری انجام بدهم. بالای سن آمدم، آنجا شروع کردم به صحبت کردن در بحث پاسدار نمونه او هم آن آخر جمعیت نشسته بود یک چغیه سفید دور سرش بسته بود، دستش زیر چانه‌اش بود. این چهره توی چشمان من به یادگار جامانده است. وقتی رسیدم به اسم او و گفتم فلانی، من دیدم، احساس کردم انگار زمین باز شده و او در زمین فرومی‌رود. آن قدر گریست، زیر بازوهایش را گرفتند آوردند به سمت من، وقتی این شی را از دست من گرفت با چشم پر از اشک تو چشم من نگاه کرد و گفت به من ظلم کردی.</p>

		<p>است، عنوان کرد: «اساس گودال فساد این است که در انتخاب مدیران به نگاه جناحی و حزبی توجه شود، زیرا در آن صورت اگر به مدیری اعتراض شود او برای خود پوشش و منطقه امنی می سازد و برخورد با خود را به برخورد با جناح، شخصیت و یک گروه نسبت می دهد»</p>
مدیران کنونی جامعه	سخنران ی سردار در جمع مردم کرمان (مرداد ۹۷)	<p>او با اشاره به اینکه مدیران باید خلاق باشند، نه اینکه فقط به فکر تزریق بودجه باشند و اگر نشد نتوانند کاری از پیش ببرند، گفت: «این حرف های من مربوط به یک دوره نیست و اصولگرا و اصلاح طلب هم ندارد. هر دو گروه به نوعی مقصرند. اینکه بنشینیم و بگوییم تا وقتی پولی بیاید من مدیرم و اگر نیاید نمی توانم کاری انجام دهم، درست نیست و باید این شیوه تغییر کند سردار سلیمانی با بیان اینکه مدیر باید خلاق باشد و از دل بحران خلاقیت ایجاد کند، افزود: «مدیر باید بحران را دور بزند و آن را به ضد بحران تبدیل کند که در دوره انقلاب این اتفاق افتاد»</p>
مدیران کنونی جامعه	سخنران ی سردار در جمع مردم کرمان (مرداد ۹۷)	<p>وی در پایان با اشاره به اهمیت مدیریت در اداره کشور بیان کرد: مدیر باید بحران را مدیریت کند و خلاق باشد و در بحران ها نترسد و جا نخورد چراکه لشکر متلاشی می شود.</p>
مدیران کنونی جامعه	سخنران ی سردار در جمع مردم کرمان (مرداد ۹۷)	<p>«این دولت و تمام دولت ها خدمتگزارند و هر دولتی به میزانی کشور را جلو برده است؛ اما اگر نکاتی مورد توجه دولت ها قرار بگیرد تاثیرات شگرفی خواهد داشت. ممکن است در مدیریت نتوانیم معجزه کنیم اما می توانیم رضایتمندی، عدالت محوری، همزیستی، اخوت و مثل هم بودن را ایجاد کنیم.»</p>

جدول شماره ۴: تحلیل مولفه ملاحظاتی فردی در مکتب شهید سلیمانی

مقوله	منبع گفتار	متن گفتار در خصوص سردار سلیمانی در مولفه ملاحظاتی فردی
سبک مدیریت سردار سلیمانی	سایت فرهیختگان	<p>پاسدار رشید اسلام بارها و به دفعات خضوع در برابر مردم مظلوم و خروش در برابر زورگویان و گردن کشان را به نمایش گذاشتند. مهربانی کردن های فراوان او به مردم مصیبت دیده خوزستان از سیل اخیر و همچنین مردم محنت کشیده عراق و سوریه در این سالها نمونه های بارز نزدیکی عمل سردار سلیمانی به سیره نبوی است. سپهبد شهید سلیمانی در خلال عملیات آزادسازی بوکمال مدتی مجبور به استفاده از منزل یکی از برادران اهل سنت آن منطقه به عنوان مقر فرماندهی می شود. پس از پایان عملیات، ایشان نامه ای برای صاحب خانه نوشته، ضمن معرفی خود، بابت استفاده از</p>

		<p>منزل او عذرخواهی کرده، با نوشتن شماره تلفن شخصی در انتهای نامه، برای جبران هر گونه خسارت احتمالی یا هرگونه درخواستی دیگر ابراز آمادگی کامل می کند. از سوی دیگر، سردار دلها، رئیس جمهور آمریکا را با ادبیاتی تهدید و تحقیر آمیز، ترامپ قمارباز خطاب می کند؛ آن هم زمانی که پیوسته در مناطقی حضور می یافت که در تیررس نیروهای ترامپ بود او در سلوک عملی خود نیز چنین بود. هیچ گاه با ماشین های ضد گلوله و شیشه دودی به مناطق آزاد شده از دست تکفیری ها و داعشی ها نرفت؛ بلکه با تبسم همیشگی و چهره مهربان خود برای دیدار با مردم رنج کشیده عراق و سوریه آغوش باز می کرد؛ چهره به چهره و روبه رو. سردار دلها در جایی دیگر و در نقدی توجیهی به مردم و لزوم جذب اذهان و قلوب می گوید: «همان دختر کم حجاب، دختر من و شماست. جامعه ما خانواده ماست. اینها مردم ما و بچه های ما هستند. باید راه افتاد و رفت داخل مردم؛ باید آنها را جذب کرد. تنها رابطه حزب اللهی با حزب اللهی که معنا ندارد. رابطه حزب اللهی با کسی که دینش ضعیف تر است، موضوعیت دارد و باید این کار را بکنیم.</p>
سبک مدیریت سردار سلیمانی	کرام تی	<p>سردار سلیمانی به خاطر روحیه ای که دارد، هر رزمنده ای را ترغیب می کند تا در اولین ورودش فرمانده غیورشان را ببیند و رفتار و کردار و روحیه شهادت طلبی وی را سرمشق زندگی اش قرار دهند. اخلاق پسندیده و شجاعت وی باعث شده تا رزمندگان از وی به عنوان فرماندهی غیور یاد نمایند.</p>
سبک مدیریت سردار سلیمانی	کرام تی	<p>سردار بر اساس روحیه رزمندگان با آنها معاشرت کرده و پدران نکات جنگی را گوشزد می کنند و رزمندگان با دیدن صلابت و بزرگی ایشان روحیه ای مضاعف را در خودشان می بینند. رابطه رزمندگان با سردار به مثابه رابطه پدر و فرزند می باشد.</p>
سبک مدیریت سردار سلیمانی	حجه الاسلام سعادت نژاد	<p>در مقابل جانبازان هم نهایت خشوع و تواضع رو داشت. خدا رحمت کند یک جانباز قطع نخانی و نابینا هم بود شهید تویبان از لشکر ثارالله بود و بچه اصفهان بود. حاج قاسم مرتب با این جانباز بسیجی در ارتباط بود و سالی چندبار هم خانه آنها می رفت و وقتی می خواست به او سر بزند زنگ میزد به خانواده شان و میگفت زمانی که من پیام تمامی کارهای تویبان برعهده ی من است. و میگفت شما دست نزدیک و وقتی میرسید منزل آقای تویبان به همراه سوخاتی، بعد از رفع خستگی میگفت تویبان بیا بریم حمام! و حاج قاسم بغلش میکرد و میردش حمام و دوش میگرفت و کیشش میکشید و صابونش میزد. قطع نخایی و نابینا بود. حاج قاسم لباس نو را به تنش میکرد و تمام کارهای وی را انجام میداد و بغلش میکرد و روی تخت می گذاشتش و بوسه میزد و میگفت تویبان منو حلال کنی. وقتی خانواده تویبان میگفتند ناهار چی میخوردی؟ حاج قاسم میگفت شما دست نزدیک آشپزی امروز و غذای امروز برعهده من است. دست پخت حاج قاسم هم خوب بود و خودش غذا رو درست میکرد و گاهی هم میگفت بریم باغ های اطراف اصفهان ناهار بخوریم و تویبان هم سوار ماشین میکرد و می برد. دو روز خدمت میکرد به خانواده شهید تویبان و باز هم باز میگشت سر کار. مانوس بود با</p>

		<p>شهدا و رزمندگان و جانبازان؛ اگر جانبازی کاری از حاج قاسم میخواست ایشان حتما او را پیدا می کرد و مشککش را حل می کرد</p>
<p>سبک مدیریت سردار سلیمانی</p>	<p>د کتر اکبری</p>	<p>سوری حاج قاسم را سوری تر از خودش می داند و می گوید این فداکاری که برای سوریه کرد، هیچ کس به اندازه ایشان این کار را نکرد. یک عراقی حاج قاسم را عراقی تر از خود می داند و می گوید اگر حاج قاسم نبود، معلوم نبود داعش تا کجا می آمد. یک گُرد در عراق حاج قاسم را گُردتر از خود می دانست و می گفت اگر حاج قاسم نبود، اربیل سقوط کرده بود. یکی یمنی، حاج قاسم را یمنی تر از خود می دانست. ببینید، انسان وقتی به این مرحله و به این شرایط برسد در واقع ترجمه نظریه امام(ره) است و این انسان تعریف دیگری پیدا می کند و ونزولا می گوید جمهوری اسلامی اگر از ما حمایت کند حتماً ما در مقابل آمریکا می ایستیم. تعریف این یکی چه می باشد که از اینجا با این مسافت دور بلند شود، به آنجا برود، مشاوره بدهد و ونزولا بگوید ما روی پای خود ایستاده ایم و بعد اینها باید در حوزه مدیریت و ادبیات سیاسی و علم جامعه شناسی در تمام علوم اینها را تئوریزه کنند.</p>
<p>سبک مدیریت سردار سلیمانی</p>	<p>د کتر اکبری</p>	<p>چند وقت پیش در وزارت خارجه جلسه ای را در رابطه با بحث های حقوقی داشتیم که اکثراً داشتند گریه می کردند و می گفتند که ما یک روز با حاج قاسم جلسه گذاشتیم با اینکه من یک کارمند درجه چند هستم ولی حاج قاسم تا پای پله ها آمد و من را بدرقه کرد. یک قطعه ای را می گوید که هیچ وقت یادش نمی رود. همه اینها هم واقعی بود نه اینکه تظاهر کند یا اینکه خدای نکرده مثلاً این کار را بکند که از او تعریف کنند، واقعا اعتقادش این بود. وقتی مهمان برای او می آمد حتی به نوع غذا و چیش آن هم فکر می کرد یا مثلاً اتاق استراحت مهمان کجا باشد و مسائل اینگونه را هم حتی دقت می کرد. تا جایی که آن مهمان با خودش می گفت شما یک فرمانده بزرگ هستی ولی می دید که حاج قاسم حتی روی میوه ای هم که می خواهند برای او بخرند، توجه دارد. این آدم فراموش نمی کند و تا زنده هست، به افراد اطرافش هم منتقل می کند و هیچکدام این را فراموش نمی کنند. با همه برخورد صادقانه داشت، ولی در حوزه بین الملل به مراتب بیشتر بود. به نظر من این یک ویژگی ایشان بود که توانست یک ارزش و یک باور و یک اندیشه در جامعه ای که ما امروز اسمش را مقاومت می گذاریم را نهادینه کند.</p>

<p>سبک مدیریت سردار سلیمانی</p>	<p>سخنرا نی سید حسن نصرالله در هفتم سردار</p>	<p>روابط وی با برادران ما در مقاومت لبنان به حدی رسیده بود که آن‌ها را دوست داشت و آن‌ها نیز وی را دوست داشتند. با آن‌ها انس گرفته بود و آن‌ها نیز با وی انس گرفته بودند. عاشق آن‌ها بود و آن‌ها نیز عاشق وی بودند. واقعا از خوشحالی ما خوشحال و از ناراحتی ما ناراحت می‌شد. رابطه حاج قاسم با ما و مقاومت لبنان اینگونه بود. این‌ها صرفا نمونه است. به جای این که ما نزد وی برویم همیشه او نزد ما می‌آمد.</p>
<p>سبک مدیریت سردار سلیمانی</p>	<p>سخنرا نی سردار در سالگرد شهدای کن</p>	<p>من اگر آدمم در جمع شما صحبتی را بیان کردم اما در خلوت خودم خلاف این عمل کردم، من نمی‌توانم اثرگذار باشم.</p>
<p>سبک مدیریت سردار سلیمانی</p>	<p>دکتر مبینی دهکردی</p>	<p>شاخص بعدی تفکر راهبردی شهید سلیمانی، شناخت مقتضیات زمان و مکان است. تکلیف-مداری ایشان بر اساس همین رویکرد شکل می‌گرفت. در عموم حوادث مهمی که در دوران فرماندهی ایشان در نیروی قدس اتفاق افتاد (که نزدیک به بیست حادثه می‌باشند) در همه آنها بدون استثنا پیروز میدان جمهوری اسلامی ایران بود. ایشان در تمام این رخدادها اعم از سقوط طالبان، جنگ عراق، یمن، سوریه، فلسطین، جنگ ۳۳ روزه و انواع رخدادهایی که در موج سوم بیداری اسلامی اتفاق افتاد پیروز میدان بود. تحلیل چرایی عدم شکست موضوع پیچیده‌ای است و علل و عوامل زیادی در آن نقش داشته‌اند. اما یکی از آنها تکلیف-شناسی، شناخت همزمان مقتضیات زمان و مکان و درک و فهم و تشخیص درست از تکلیف و فهم آن است که بر اساس این تکلیف چه باید کرد. آنچه امروز در مدیریت راهبردی به نام محیط-شناسی و ارزیابی دقیق از محیط و روند و تحولات آن شناخته می‌شود اگر مورد توجه قرار گیرد تکلیف-گرایی با نتیجه مطلوب توأم خواهد شد.</p>

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

الف. نتیجه‌گیری

با نگاهی گذرا به سبک مدیریتی سردار سلیمانی می‌توان دریافت مدیریت ایده آلی که با عنوان رهبری در میان نظریه پردازان غربی معرفی می‌گردد، در مکتب ایشان بروز کرده است، در واقع با توجه به

نقش پررنگ سردار سلیمانی در تغییر معادلات مدیریتی در منطقه خاورمیانه و جهان، می‌توان گفت شهید سلیمانی از مهارت‌های سطوح بالای مدیریت که همان استفاده از کاریزما و رهبری می‌باشد، بهره‌مند بوده‌اند. این پژوهش در پی آن بوده است تا با تحلیل و بررسی «سخنان شهید سلیمانی» به عنوان نماد آشکار نظام فکری این مدیر لایق به درون مایه سبک مدیریتی ایشان پی‌برد. به همین منظور تمام سخنرانی‌های به‌جامانده از این شهید بزرگوار طی تحقیق حاضر گردآوری شد و به‌واکاوی مولفه‌های رهبری تحول‌آفرین در این متون اقدام گردید. در بخش ملاحظات فردی که مولفه چهارم از رهبری تحول‌آفرین می‌باشد، به دلیل این که ایشان در هیچ یک از سخنرانی‌ها به اظهار وجود شخصی و تبلیغات فردی رفتار مدیریتی خویش نپرداخته‌اند، به سخنان و متونی رجوع گردید که در باره ایشان از لسان دیگر افراد صادر گردیده است، پس از بررسی هر دو شاخه متون موجود مطالعه حاضر نشان داد در مکتب سردار سلیمانی تمام مولفه‌های رهبری تحول‌آفرین محقق گردیده‌اند و می‌توان سردار قاسم سلیمانی را به عنوان الگوی بارز رهبر تحول‌آفرین در مدیریت معرفی نمود. بر اساس یافته‌ها در مولفه‌های رهبری تحول‌آفرین (۱۲) مورد در مفهوم نفوذ آرمانی و (۸) مورد در انگیزش الهام بخش، (۹) مورد در مفهوم ملاحظات فردی و (۵) مورد در مفهوم ترغیب ذهنی در سیره عملی سردار سلیمانی شناسایی شد. سردار سلیمانی در لحظات خطر مسئولیت خویش به عنوان نمونه کامل رهبر تحول‌آفرین عمل نموده و حتی مرزهای رهبری تحول‌آفرین را به فراتر از آنچه نظریه پردازان آن تعیین نموده‌اند برده است. تلاش ایشان در سال‌های خدمت صادقانه، الگوی موفق رهبری است که با توان کاریزماتیک خویش زیردستان را در اجرای وظایف به نحو مطلوب سازماندهی نموده و تحولات اساسی در انجام وظایف و در شخصیت زیردستان خویش ایجاد نموده است. راه عبور کشور ما از تنگناها و مشکلات موجود با وجود ثروت و ظرفیت‌های فراوان و متنوع و انبوه نیروی متخصص و تحصیلکرده جوان، خلاق و توانمند، سپردن امور به مدیران کارآمد، متعهد و مسئولیت‌پذیر و ترویج این مسئولیت‌پذیری به عنوان یک ارزش است (روزنامه کیهان، ۱۳۹۹/۷/۳۰ ساعت ۱۷:۵۷:۲۱).

ب. پیشنهاد

۱- با توجه به این که شهادت مدیر کارآمدی چون سردار سلیمانی نباید خاتمه راه او باشد، لازم است جهت استمرار سبک مدیریتی ایشان و تربیت نیروهای شایسته‌ای که آینده نظام جمهوری اسلامی ایران را با سیاق شهید سلیمانی مدیریت کنند، در رده‌های مختلف سازمانی دوره‌های آشنایی با سبک رهبری ایشان برگزار گردد، این دوره‌ها می‌تواند به صورت ماژول‌های مشخص طراحی شده و در اختیار مسئولین آموزش نیروی انسانی سازمان‌ها قرار گیرد. همچنین در این راستا می‌توان

به تربیت مربی ویژه تدریس دوره های مذکور به صورت متمرکز در یک سازمان مسئول اقدام نمود .

۲- ورود مشی شهید سلیمانی به متون کتب در سی جهت ایجاد سرمایه عظیم ملی در چارچوب ایشان مدنظر باشد، با توجه به نقش موثر الگوها در زندگی بشر، آشنا نمودن نسل جدید با قهرمان معاصری که دنیا را متحول نمود در ایجاد حس اعتماد به نفس و نقشه راه برای نوجوانان و کودکان ما بسیار مفید خواهد بود .

۳- سبک مدیریتی شهید سلیمانی به عنوان چهره بین المللی در شبکه های اجتماعی پربازدید دنیا به زبان های مختلف معرفی گردد تا تشنگان حقیقت از وجود نورانی ایشان به عنوان نماینده مدیریت موفق اسلامی بهره مند گردند زیرا « شهادت حاج قاسم، پایان راه او نیست، آغاز راه او است . حاج قاسم تازه شروع شده است و این همان چیزی است که ذهن مادی گرای مقامات غربی و آمریکایی، از قدرت فهم آن عاجزند» (خط حزب الله، ش ۲۱۸).

منابع فارسی

- ابراهیمی نژاد، زارعی مژگان. (۲۰۱۸). تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۷(۹۰)، ۱۶۰-۱۴۱.
- اکبری، مجموعه گفتار پژوهی های مکتب شهید سلیمانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تابستان ۱۳۹۹، تعداد صفحات ۳۷ :
- بابایی طلائی، محمد باقر (۱۳۹۸) بیابید این گونه باشیم (مبانی و اصول مکتب شهید سلیمانی)
- تاجی، زهرا، بردبار، غلامرضا. (۱۳۹۴). بررسی رابطه رهبری تحول آفرین و چابکی منابع انسانی. پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۷(۲)، ۱۷۷-۱۵۳
- جعفری هرندی، رضا. (۱۳۹۷). نقش سبک رهبری تحول آفرین و مبادله ای مدیران بر عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه قم. پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی، ۴(۱۶)، ۳۵-۱
- حسینی، فرشید، رایج، حمزه، استری، مهرداد، شریفی، سید مهدی. (۱۳۸۹). بررسی ارتباط میان فرهنگ سازمانی و سبک های رهبری تحول آفرین و مبادله رهبر-پیرو. مدیریت دولتی، ۲(۴)، (4)
- حمیدزاده، محسن، بازنمایی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی در رسانه های غربی؛ مطالعه موردی سردار قاسم سلیمانی در شش نشریه غربی از سال ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۵ میلادی، پایان نامه کارشناسی ارشد، ۱۳۹۸ دانشگاه امام صادق (ع) دانشکده معارف اسلامی و فرهنگ و ارتباطات
- خامنه ای، سید علی (۱۳۹۸)، سخنرانی در خصوص مکتب سردار سلیمانی، ۲۷/۱۰/۹۸
- خط حزب الله، هفته نامه خبری-تبیینی نمازهای جمعه، مساجد و هیئت های مذهبی، سال پنجم، شماره، ۲۱۸ هفته سوم دی ۹۰
- درگاهی حسین، موسوی جم سیده فاطمه. رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین و کار آفرینی سازمانی در بین کارکنان بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۹۷. نشریه آزمایشگاه و تشخیص. ۱۳۹۷؛ ۱۰(۴۱): ۴۰-۲۴
- دهقانی، حسین؛ پاشایی، امین (۱۳۹۹) تدوین الگوی فرماندهی شهید قاسم سلیمانی، نشریه مدیریت اسلامی، سال ۲۸، ش ۳۷: ۲-۱۳.
- رحیم نیا، فریبرز، حاجیان، زارعی، سُمیه. (2015, December). رابطه فرهنگ و نوآوری سازمانی بواسطه رهبری تحول آفرین و خلاقیت سازمانی In. کنفرانس سالانه کسب و کار مدیریت و اقتصاد.
- روزنامه کیهان، تاریخ انتشار: ۳۰ مهر ۱۳۹۹ - ۵۷:۲۱

- زارعی، زهرا، حیدری، مرضیه. (۱۳۹۹). تاثیر رهبری تحول آفرین و رهبری معتبر بر نوآوری سازمانی با در نظر گرفتن نقش تعدیلگر تسهیم دانش. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۹(۴)، ۱۶۱-۱۹۲.
- زارعی، سعیدالله (۱۳۹۸) کنکا شی مقدماتی در مکتب سلیمانی، فصلنامه مطالعات راهبردی جهان اسلام، س بیستم، ش ۳: ۵- ۲۵
- سعادت نژاد، اسماعیل، مجموعه گفتار پژوهی های مکتب شهید سلیمانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه جامع امام حسین (ع)، پاییز ۱۳۹۹، تعداد صفحات 12 :
- سلیمانی، قاسم (۱۳۹۳)، سخنرانی در سالگرد شهید شاطری
- سلیمانی، قاسم (۱۳۹۵)، سخنرانی در گرامیداشت ۸۰۰۰ شهید استان گیلان
- سلیمانی، قاسم (۱۳۹۵)، سخنرانی در جمع مردم مدافعان حرم
- سلیمانی، قاسم (۱۳۹۷)، سخنرانی در دانشگاه شهید باهنر کرمان
- سلیمانی، قاسم (۱۳۹۷)، سخنرانی در جمع مردم کرمان در مرداد ۱۳۹۷
- سلیمانی، قاسم، سخنرانی در یادواره ی شهدای محله ی کن تهران
- سلیمانی، قاسم (۱۳۹۸)، وصیت نامه
- شریعتی مسعود، محمدی مقدم یوسف و باقریان ، محمد رضا (۱۳۹۶). تاثیر سبک رهبری تحول آفرین بر صمیمیت سازمانی (مورد مطالعه: سازمان عقیدتی سیاسی ناجا). فصلنامه بصیرت و تربیت اسلامی، دوره ۱۴، ش ۴۱، صص ۸۷-۶۹
- صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۸/۱۱/۲۴) مصاحبه سید حسن نصرالله به مناسبت چهلم شهادت حاج قاسم سلیمانی)
- ظاهری، محمد (۱۳۹۹) ارائه الگوی مدیریتی در تراز انقلاب برای مدیران عالی جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر سبک مدیریتی شهید سپهد قاسم سلیمانی، نشریه علمی مدیریت اسلامی سال ۲۸، شماره ۱، صص ۲۱-۴۶.
- علم الهدی، جمیله، (۱۳۹۸) سخنرانی در مراسم اختتامیه دوره «حیات طیبه» برگزیدگان دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان در تاریخ ۸ بهمن در پردیس نسیم تهران
- کاوه، ناصر (۱۳۹۸) من قاسم سلیمانی هستم، تهران، نشر نو آران سینا
- کرامتی مشکینی، مرتضی (۱۳۹۵)، سربازان سردار، تهران: انتشارات سه نقطه صص ۳۸-۳۷

- مبینی دهکردی، (۱۳۹۹)، مجموعه گفتار پژوهی های مکتب شهید سلیمانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه جامع امام حسین(ع)، تابستان تعداد صفحات 56 : ویراستار علمی: دکتر مهدی مهتدی
- مددی رقیه، طالبی بهنام. تحلیل ساختاری نوآوری شغلی معلمان بر اساس رهبری تحول آفرین. دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت بر آموزش سازمانها. ۱۳۹۸؛ ۸(۲): ۱۰۲-۸۳
- میرفردی، اصغر، (۱۳۹۰) میزان جهت گیری عامیانه و عوامل اقتصادی و اجتماعی موثر بر آن در شهر یاسوج، مجله جامعه شناسی ایران، ش ۳۰، ۱۲۳-۱۰۳
- ناصحی فر، وحید، محمدخانی، الهه. (۱۳۹۵). رابطه استراتژی منابع انسانی و رهبری تحول آفرین با تعهد عاطفی کارکنان. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۵(۸۱)، ۸۰-۵۷. doi: 10.22054/jmsd.2016.6757
- نصرالله، سید حسن (۱۳۹۸)، سخنرانی در هفتم شهید سلیمانی
- نظری پوری، امیر هوشنگ، باقرزاده خداشهری، آزادی. (۲۰۲۰). بررسی نقش رهبری تحول آفرین در رابطه بین ذهن آگاهی و بهزیستی ذهنی (مورد مطالعه: کارکنان مجتمع فولاد گیلان). مجله علمی، ۱۸(۱)، ۴۷-۶۷.
- همایونی دمیرچی، امین، میرکمالی، همایون اریا، شاهین. (۲۰۱۸). بررسی رابطه رهبری تحول آفرین و درگیری شغلی کارکنان با میانجی گری اشتیاق شغلی (مطالعه موردی: دانشکده های علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران). فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۲۹۶-۲۷۵، ۹(۳۴)،
- یعقوبی، نور محمد، اورعی یزدانی، بدرالدین، مقدمی، مجید. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین هوش عاطفی و سبک رهبری تحول آفرین. پژوهشنامه مدیریت اجرایی، دوره اول، ش ۳۳، صص. ۱۱۹-۱۴۴

منابع انگلیسی

- Ali, N., Jan, S., Ali, A., & Tariq, M. (۲۰۱۴). Transformational and Transactional Leadership as Predictors of Job Satisfaction, Commitment, Perceived Performance and Turnover Intention (Empirical Evidence from Malakand Division, Pakistan). Life Science Journal, ۱۱(۵), ۴۸-۵۳.
- Baldwin, M. W. (۱۹۹۷). Relational schemas as a source of if-then selfinference procedures. Review of General Psychology, ۱(۴), ۳۲۶.

Beck, A. T., Emery, G., & Greenberg, R. L. (۱۹۹۰). Anxiety Disorders and Phobias: A cognitive perspective. New York: Basic Books

- Bass, B. M., & Steidlmeier, P. (۱۹۹۹). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *The leadership quarterly*, 10(۲), ۱۸۱-۲۱۷.
- Boehm, S. A., Dwertmann, D. J., Bruch, H., & Shamir, B. (۲۰۱۵). The missing link? Investigating organizational identity strength and transformational leadership climate as mechanisms that connect CEO charisma with firm performance. *The Leadership Quarterly*, ۲۶(۲), ۱۵۶-۱۷۱.
- Burke, s. & Collins, M. Gender differences in leadership styles, ۲۰۰۱.
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (۲۰۰۹). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of business research*, 62(۴), ۴۶۱-۴۷۳.
- Hoffmeister, K., Gibbons, A. M., Johnson, S. K., Cigularov, K. P., Chen, P. Y., & Rosecrance, J. C. (۲۰۱۴). The differential effects of transformational leadership facets on employee safety. *Safety science*, ۶۲, ۶۸-۷۸.
- <http://farhikhtegandaily.com/news/>
- Kim, S. G., & Kim, J. (۲۰۱۴). Integration Strategy, Transformational Leadership and Organizational Commitment in Korea's Corporate Split-offs. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, ۱۰۹, ۱۳۵۳-۱۳۶۴.
- Spector, P., Borman, W. emotional intelligence & leadership styles, ۲۰۰۴.
- Strauss, A., & Corbin, J. (۱۹۹۸). Basics of qualitative research: grounded theory, procedures and techniques (2nd edition) Newbury Park, London, CA: Sage
- Tyssen, A. K., Wald, A., & Spieth, P. (۲۰۱۴). The challenge of transactional and transformational leadership in projects. *International Journal of Project Management*, 32(۳), ۳۶۵-۳۷۵. ALI
- Zhu, W., Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (۲۰۰۹). Moderating role of follower characteristics with transformational leadership and follower work engagement. *Group & Organization Management*, 34(۵), ۵۹۰-۶۱۹. ۶