

سبک رهبری فرا ملی در مکتب شهید سلیمانی*

جلال ریزانه^۱

چکیده

یکی از نیازهای اساسی در جوامع انسانی و سازمان‌ها موضوع رهبری است. انسان‌ها به‌طور فطری، هم رهبرند و هم پیرو. با دگرگونی‌هایی که در محیط بین‌الملل رخ داده است، سبک‌های سنتی رهبری برآمده از تجربه و دانش بشری، پاسخگوی همه نیازها نیست و اکنون به الگوهای مؤثرتر رهبری بیش از هر زمان دیگری احساس نیاز می‌شود. سبک رهبری شهید قاسم سلیمانی نمونه‌ای از الگوی جدید و منحصر به فرد رهبری است که شناسایی و تحلیل دقیق‌تر آن می‌تواند راهگشای بسیاری از مشکلات امروز در عرصه بین‌الملل باشد. این پژوهش با هدف استخراج سبک رهبری فراملی در مکتب شهید سلیمانی بر پایه روش فرا ترکیب انجام شده است. این مطالعه از جهت نوع کاربردی و شیوه بررسی آن براساس طرح تحقیق، توصیفی - تحلیلی (اسنادی)، می‌باشد که ضمن تحلیل و تشریح الگوی رهبری به موضوع رهبری فراملی با حضور شخصیتی چون سردار شهید سلیمانی به ابعادی همچون اندیشه راهبردی، موقعیت‌سنجی، تعامل فرهنگی، آگاهی محیطی، مهارت‌های ارتباطی، مربی‌گری و نهادسازی بین‌المللی را یافته و مورد تحلیل قرار داده است.

واژگان کلیدی

سبک رهبری فراملی، الگوی رهبری، اندیشه راهبردی، امت‌سازی، نهادسازی بین‌المللی.

مقدمه

رهبری برای تمام سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف، مهم می‌باشد. از آن جایی که رهبری یک عامل کلیدی برای بهبود عملکرد سازمان است، موفقیت یا شکست سازمان وابسته به اثربخشی رهبری در تمام سطوح می‌باشد. عوامل تنش‌زای منحصر به فردی که سازمان‌های سراسر جهان امروز با آن روبرو هستند، می‌طلبد که بر آنچه رهبری واقعی را تشکیل می‌دهد تمرکز دوباره صورت پذیرد. سازمان‌های دولتی، خصوصی و حتی نهادهای مدنی در حال رسیدگی به چالش‌هایی هستند که دامنه آنها از فروپاشی اخلاقی گرفته تا تروریسم را شامل می‌شود. آنچه که در این وضعیت عملکرد طبیعی را تشکیل می‌دهد، ظهور چالش‌های

* تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱/۱۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۲/۲۷

۱. استادیار گروه آینده‌پژوهی پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی قم، ایران (rizaneh1358@yahoo.com).

جدید، فناوری‌ها، تقاضاهای بازار و رقابت‌های دائماً روبه‌تزايد در عرصه مدیریت خرد تا کلان سازمان‌ها است.

نظریه و الگوهای متعددی در جهت مشخص کردن ویژگی‌های رهبری شکل گرفته است. بسیاری از تعاریف اولیه رهبری به نظر می‌رسد که روی فرآیندهای عقلایی و شناختی تأکید می‌کنند. به‌علاوه الگوهای قبلی رهبری به دلیل این‌که از تشریح رهبری تمام‌عیار سبک‌ها و رفتارهای رهبری موجود ناتوان بوده‌اند مورد انتقاد قرار گرفته‌اند. فضای جهانی شدن، موجب کمرنگ شدن مرزها شده است. افراد با فرهنگ‌ها و نژادهای مختلف به فعالیت در کنار یکدیگر مجبور و یا متمایل شده‌اند؛ در چنین فضایی، اصلی‌ترین چالش رهبران، مدیریت تعارضات و ایجاد اعتماد به‌منظور جلوگیری از افت اثربخشی سازمانی است؛ چنان‌که سازمان را معادل حکومت ملی در نظر بگیریم، این اثربخشی را می‌توان معادل اثربخشی ملی دانست. در این صورت مدیریت اعتماد و ایجاد ارتباط بین‌گرایش‌های مختلف اسلامی و چگونگی مشارکت افراد در اثربخشی مدیریت دولتی خود را نشان می‌دهد. تبلور چنین ارتباطی در سایه امنیت ملی و همزیستی مسالمت‌آمیز تداوم می‌یابد، این چنین نقشی را مدیریت اعتماد ملی می‌نامند (مقیم، ۱۳۹۹). شهید قاسم سلیمانی یکی از بارزترین فرماندهان و مدیرانی بود که با استفاده از قدرت رهبری خود توانست سبک رهبری ویژه‌ای را نشان دهد که با اعتماد ملی موجب انسجام و وحدت و یکپارچگی در ایران و دیگر ملت‌های مسلمان منطقه شود. در این میان بررسی و شناخت عنصر سبک رهبری ایشان، اهمیتی ویژه دارد.

روش‌شناسی و پیشینه پژوهش

این پژوهش براساس اهداف تحقیق، کاربردی و براساس طرح تحقیق، توصیفی تحلیلی (اسنادی) بر پایه روش فراترکیب انجام گردیده است. سؤال اصلی تحقیق بررسی چگونگی سبک رهبری فراملی در مکتب شهید سلیمانی می‌باشد. براین مبنا ابتدا شاخصه‌های رهبری در منابع رهبری کلاسیک بررسی شد، سپس با تحلیل داده‌های مستخرج از ۳۸ مقاله علمی پژوهشی ارائه شده در خصوص سبک زندگی، مدیریت، فرماندهی و رهبری شهید قاسم سلیمانی شاخص‌های مربوط کدگذاری و در نهایت با مقوله‌بندی شاخص‌ها، مولفه‌های مرتبط با رهبری فراملی استخراج شد. محقق در تلاش است با استفاده از روش فراترکیب به استخراج (مقوله)، مفاهیم (مؤلفه‌ها)، و کدهای (شاخص‌های) رهبری فراملی را از

طریق مرور سیستماتیک ادبیات استخراج کرده و مدل پیشنهادی خود را ارائه دهد. لذا در مرحله اول محقق با جست و جوی نظام مند کتب و مقالات منتشر شده در پایگاه های معتبر داخلی و خارجی و نیز منابع عمومی و سایت های معتبر خارجی و داخلی با هدف تعیین اسناد معتبر، موثق و مرتبط به ۳۸ عنوان مقاله و کتاب دست پیدا نمود. پس از انتخاب مقاله و کتاب های مناسب براساس پارامترهای مختلفی مانند؛ عنوان، چکیده، محتوی، دسترسی و کیفیت روش پژوهش، ۱۵ مقاله را حائز شرایط علمی متناسب با سوال پژوهشی تشخیص و به عنوان نمونه آماری منتخب و مورد تحلیل قرار داد. بر مبنای بررسی ۱۵ مقاله (سند)، ۱۳۴ کد، ۴۵ مؤلفه و ۴ مقوله استخراج و شناسایی و به عنوان یافته های پژوهش ارائه گردید.

در بین مطالعات انجام پذیرفته ۳۸ عنوان مورد پذیرش و تحلیل اولیه محقق قرار گرفته است که به برخی از آنان اشاره می شود؛ شیری و نصرالهی (۱۳۹۶) تأثیر رهبری تعالی بخش بر پاسخگویی اخلاقی تبیین نقش معنویت در محیط کار، تقی زاده و زیرکی (۱۳۹۷) رابطه رهبری معنوی در پرتو باورهای اخلاقی کارکنان با سازگاری سازمانی، عقیقی (۱۳۹۸) تبیین نقش هوش اخلاقی بر مؤلفه های رهبری فروتنانه، مولایی و همکاران (۱۳۹۸) ارتباط رهبری اخلاقی با حکمرانی خوب در سازمان های دولتی را بررسی کرده اند. موسوی (۱۳۹۸) مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در دفاع از حریم اهل بیت، قره باغی و ازگلی (۱۳۹۹) واکاوی سبک رهبری سردار شهید حاج قاسم سلیمانی الگوی متعالی رهبری خدمتگزار، پهلوان شریف و کاظمی (۱۳۹۹) تبیین الگوی شایستگی مدیران جهادی تمدن ساز (مورد مطالعه: شهید قاسم سلیمانی)، پورقیومی و علویان (۱۳۹۹) چارچوبی برای تحلیل جنبه های انسانی مکتب شهید سلیمانی، مقیمی (۱۳۹۹) در پژوهش رهبری اخلاص مدار؛ جوهره مکتب شهید سلیمانی، دهقانی پوده و پاشایی (۱۳۹۹) تدوین الگوی فرماندهی شهید قاسم سلیمانی، کریمی خویگانی (۱۳۹۹) رهبری معنوی و متواضعانه در مکتب تربیتی شهید سلیمانی، جلیلیان (۱۳۹۹) الگوی تفکر راهبردی مدیران جهادی براساس وصیت نامه الهی سیاسی شهید قاسم سلیمانی، لطیفی (۱۳۹۹) روش موردکاوی به مثابه الگوی آموزش دلالت هایی برای تبیین مکتب شهید سلیمانی و تاج بخش (۱۴۰۰) واکاوی مؤلفه های سبک زندگی شهید سلیمانی را مورد بررسی قرار دادند.

رهبری

مطابق نظر ارن^۱ (۲۰۱۰)، رهبری یعنی توانایی جمع‌آوری یک گروه از افراد پیرامون اهداف و مجموع کل دانش و توانایی‌های مورد نیاز برای رسیدن به این هدف و کوکل (۲۰۰۳) رهبری را به عنوان نفوذ و اداره کردن دیگران برای رسیدن برخی اهداف شخصی یا گروهی تعریف کرده است (سلیک^۲ و دیگران، ۲۰۱۶). همچنین رهبری را فرآیند تعامل بین اشخاص در شرایط خاص که یک گروه را به سمت یک هدف مشخص هدایت می‌کند، تعریف می‌کنند. رهبری یک مشخصه و فرآیند است. در فرآیند رهبری فعالیت همه اعضا هماهنگ شده و از طریق نفوذ غیراجباری، به منظور دست‌یابی به اهداف سازمان هماهنگ می‌شود (وال و سیویو^۳، ۲۰۱۲).

رهبری اصیل

نظریه رهبری اصیل در اثر نامیدی فزاینده از رهبری مدرن همراه با جنبش مثبت روانشناسی ایجاد و تکامل یافته است. در هر نوع سبک رهبری، اصالت عامل اصلی در رهبری مؤثر است. رهبری اصیل ریشه در فلسفه انسان‌گرایانه دارد. انسان‌گرایان، خود واقعی‌سازی را بالاترین نقطه دستاورد انسان می‌دانند. به عبارت دیگر، شخصی که خود واقعی می‌شود، اصیل است (جیسون^۴، ۲۰۱۹).

والومبوا^۵ و همکاران (۲۰۰۸) رهبری اصیل را الگویی از رفتار رهبر تعریف می‌کنند که از هر دو ظرفیت روان‌شناختی مثبت و فضای اخلاقی مثبت برای ارتقای خودآگاهی بیشتر، دیدگاه اخلاقی درونی، پردازش متعادل اطلاعات و شفافیت ارتباطی با دیگران استفاده می‌کند و آنها را ارتقا می‌دهد؛ رهبرانی که با پیروان کار می‌کنند و رشد مثبت خود را تقویت می‌کنند (دیتا^۶، ۲۰۱۵).

تحقیقات براوو^۷ (۲۰۱۸) نشان می‌دهد که اگر رهبر، همدلی را به عنوان بخشی از رهبری اصیل اعمال کند، می‌تواند انگیزه مؤثرتری در پیروان ایجاد کند و روابط کاری قوی‌تری داشته باشد. از مزایای رهبری از طریق افزایش تعامل با پیروان، ارتقای بهره‌وری، تعهد، وفاداری سازمانی و تلاش داوطلبانه است (اسپارکز^۸، ۲۰۲۱).

1. Eren
2. ÇELİK,
3. Waal & sivro
4. Johnson
5. Walumbwa
6. Datta
7. Bravo
8. Sparks

جدول (۱) ابعاد رهبری اصیل

ردیف	بعد	منبع
۱	خودآگاهی	دیدمز و چانگ ^۱ (۲۰۱۲)
۲	جنبه‌های درونی اخلاق	پترسون و همکاران ^۲ (۲۰۱۲)
۳	پردازش متعادل اطلاعات	نایدر و شریشه‌ایم ^۳ (۲۰۱۱)
۴	شفافیت ارتباطات با کارکنان	فورمانزیک ^۴ (۲۰۱۰)
۵	عمل به ارزش‌های ثابت	بیل جورج ^۵ (۲۰۱۰)
۶	رهبری با قلب	بیل جورج ^۵ (۲۰۱۰)
۷	پیگیری کردن هدف با علاقه زیاد	بیل جورج ^۵ (۲۰۱۰)
۸	ایجاد ارتباطات با دوام	بیل جورج ^۵ (۲۰۱۰)
۹	داشتن نظم شخصی	بیل جورج ^۵ (۲۰۱۰)

سبک رهبری

سبک رهبری به عنوان یک فرآیند تعامل میان گروه‌های فردی است که شامل یک موقعیت ساختاریافته یا تجدید شده، انتظارات و ادراکات اعضا تعریف شده است. از نظر میلر و همکاران، سبک رهبری به عنوان الگوی تعامل بین رهبران و زیردستان تعریف شده است که شامل: کنترل، هدایت، تکنیک‌ها و روش‌هایی که توسط رهبران برای ایجاد انگیزه در زیردستان جهت اجرای دستورالعمل استفاده می‌گردد (الابانه^۵، ۲۰۱۳). خونگ و خانج^۶ (۲۰۱۶) انواع سبک‌های رهبری را در هفت دسته مورد بررسی قرار دادند که عبارتند از سبک رهبری وظیفه‌گرا، سبک رهبری رابطه‌گرا، سبک رهبری تحول‌گرا، سبک رهبری مشارکتی، سبک رهبری کارزماتیک، سبک رهبری استبدادی و سبک رهبری اخلاقی.

در سبک رهبری وظیفه‌گرا بیشترین توجه مدیر به انجام کار برای رسیدن به هدف سازمان می‌باشد و سبک رهبری رابطه‌مدار بیشترین توجه مدیر به نیازهای اجتماعی - روانی افراد و کارکنان سازمان است (باقرپور و عبدالله زاد، ۱۳۹۱). رهبری تحول‌گرا را پرورش رضایت شغلی زیردستان و تعهدسازمانی که منجر به خدمات عالی و بهبود عملکرد می‌گردد تعریف می‌کنند. این سبک رهبری الهام‌بخش است و به دنبال منافع جمعی تا منافع شخصی و غالباً اثرات

1. Diddams & Chang
2. Peterson et al
3. Neider & Schriesheim
4. Furmanczyk
5. Al-Ababneh
6. Khuong & Khanh

فوق العاده‌ای دارد (میتال و دار^۱، ۲۰۱۶).

سبک رهبری کاریزماتیک فرض می‌کند که رهبران می‌توانند هویت افراد زیردست را با رفتار رهبر به یک باور درونی تبدیل کنند و یک مکانیزم تشویقی ایجاد کنند که بر رفتار زیردستان و نگرش آنان نسبت به کار اثر بگذارد (چن و لی^۲، ۲۰۱۳). در سبک رهبری استبدادی بر قدرت مرکزی تأکید می‌شود تصمیم‌گیری مشورتی نمی‌باشد. از قدرت قانونی و فشار به عنوان ابزار انگیزشی استفاده می‌شود، بی‌اعتمادی در زیردستان متداول و توانمندسازی در حداقل است (سلیک و دیگران، ۲۰۱۶).

سبک رهبری اخلاقی

مفهوم رهبری اخلاقی یکی از زیرشاخه‌های رفتارهای اخلاقی است که اخیراً در سازمان‌ها به مسئله‌ای مهم تبدیل شده است. رهبران اخلاقی افرادی پایبند به اصول، جامعه‌پذیر و درستکار شناخته می‌شوند که تصمیم‌های متعادل و خوب می‌گیرند، غالباً پیرامون اصول اخلاقی با پیروان‌شان ارتباط برقرار می‌کنند، معیارهای اخلاقی شفاف را تنظیم می‌کنند و پاداش‌ها و تنبیه‌ها را به کار می‌برند تا محیطی سالم و با بهره‌وری بالا در سازمان ایجاد کنند (براون، تروینو^۳، ۲۰۰۶). سبک رهبری اخلاقی به طور مثبتی ادراک و رفتار اخلاقی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین نتایج مثبت دیگری نظیر اعتماد، خوش بینی نسبت به آینده، رضایت، عملکردشغلی و رفتار شهروند سازمانی را به دنبال خواهد داشت (کوئینتانا، پارک و کابرا^۴، ۲۰۱۵).

جدول (۲) ابعاد رهبری اخلاقی

منبع	بعد
رسیک و همکاران (۲۰۰۶)	سیرت و صداقت، آگاهی اخلاقی، جامعه‌محوری، مردم‌مداری، انگیزه‌بخشی، تشویق و توانمندسازی، مدیریت پاسخگویی اخلاقی
براون و تروینو (۲۰۰۶)	مقبولیت (شخص دوست داشتنی)، وظیفه‌شناسی، پرهیز از تمایلات بچه‌گانه (عصبیت)، پرهیز از فریب‌کاری (ماکیاولیسم)، استدلال اخلاقی، کانون کنترل
دهوق و دن هارتگ (۲۰۰۸)	انصاف، شفاف‌سازی، تسهیم قدرت
کالشن و همکاران (۲۰۱۱)	جهت‌گیری مردمی، انصاف، تسهیم قدرت، نگرانی برای پایداری (ثبات)،

1. Mittal & Dhar
2. Chen & Liu
3. Brown & Trevion
4. Quintana, Park, Cabrera

پرهیز از عصبیت، هدایت اخلاقی، وضوح نقش، صداقت	
نگاهی خیراندیشانه، خوش بینانه و مثبت به تمامی ذی حقان به شناسایی و رتبه بندی حقوق، برابری و عدالت اجتماعی، عدل، رأفت و شفقت، درستکاری و اعتقاد صحیح، خودکنترلی، احترام به مالکیت شخصی، رشد شخصی از طریق آموختن مداوم	رفیعی و همکاران (۱۳۹۲)

رهبری معنوی

معنویت در سازمان عبارت است از تسهیلات سازمانی در جهت تجربه معنویت کارکنان از کار خویش و احساس معنوی کارمند از طریق شغلی که انجام می دهد (پاور ۲۰۰۹، به نقل از رضایی و همکاران، ۱۳۹۷). بسیاری معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان ها دانسته اند که می تواند به آنها در زمان های پرتلاطم و آشوب زده، یاری رساند و تناقض نمایی نظم و بی نظمی در سازمان را حل و فصل کند و بدون طرد هر یک، آنان را به صورت مقتضی به کار ببندد چرا که سازمان ها برای فعالیت مستمر در عرصه های مختلف، نیازمند رفت و آمد همیشگی بین و حالت تغییر و ثبات هستند (جرالد، ۱۹۹۹، به نقل از رضایی و همکاران، ۱۳۹۷).

جدول (۳) ابعاد رهبری معنوی

ردیف	مؤلفه	منبع
۱	امید، بینش، صداقت، عشق به هم نوع و چشم انداز	(فری، ویتوس)
۲	تفکر، ادراک، ارزش گذاری و روحیه ای تیمی داشتن	(فرناندو و همکاران)
۳	احساس هدفمندی، معنا بخش در زندگی، قابلیت مدیریت اثربخش	(فرناندو و همکاران)

رهبری متواضعانه

تواضع به صورت مفهومی شبیه فروتنی است. اما به طور دقیق معادل آن نیست (اکسلین و گیر^۱، ۲۰۰۴). فروتنی به طور ظاهری قابل رویت است (لباس فروتنانه) در حالی که تواضع حالت درونی تر دارد با این حال این دو سازه اغلب به طور یکجا و به صورت (تواضع فروتنی) ارزیابی می شوند. صداقت مفهوم دیگری است که با تواضع همپوشانی دارد. سازه تواضع و صداقت روی هم برگرفته بی طرفی، خلوص، اجتناب از حرص و فروتنی است (لابوف، روات و جانسون^۲، ۲۰۱۲).

برخی صاحب نظران استدلال کردند که فروتن بودن به عنوان یک ویژگی انسانی که هم

1. Exline & Geyer
2. LaBouff., Rowatt, Johnson

پایدار و هم جاودانه است، درک می‌شود. با این حال، آنها تشخیص دادند که تواضع نیز تحت تأثیر عوامل موقعیتی قرار دارد و انسان‌ها تابع برخی از تعصبات ادراکی و تصمیم‌گیری هستند (پترسون و سلیگمن^۱، ۲۰۱۲، به نقل از کریمی خویگانی، ۱۳۹۹).

جدول (۴) مؤلفه‌های رهبری متواضعانه

ردیف	مؤلفه	منبع
۱	افزایش معنویت در سازمان	برک
۲	شکسته نفسی	نراقی
۳	صداقت	استون ولی
۴	خاکی بودن	عقیقی
۵	خودآگاهی، باز بودن، متعالی بودن	استون ولی
۶	قضاوت عینی از خود، تقدیر از نقاط قوت دیگران، توانایی آموختن	کارنوال
۷	تصدیق مشارکت دیگران	سولومون
۸	پذیرش میان فردی، تنظیم عواطف دیگران	پاین

رهبری تحول‌آفرین

هدف رهبری تحول‌آفرین فراتر از ارضای نیازهای فوری است. رهبری تحول‌آفرین خوش بینی و جاذبه هوشی و بسیاری از توانایی‌های شخصی خود را به کار می‌گیرد تا به ارتقای آرمان‌های دیگران پرداخته و افراد و سازمان‌ها را به سمت عملکرد بالاتری ارتقا دهد. در واقع رهبری تحول‌آفرین یک فرایند آگاهانه معنوی و اخلاقی است که الگوهای مساوی والگوهای قدرت میان رهبران و پیروان را جهت رسیدن به یک هدف جمعی یا تحول واقعی بنا می‌کند. این نوع رهبری در سازمان‌های امروزی نیازمند تغییرات معنادار روابط قدرت در سازمان و در سایر سیستم‌های اجتماعی، توجه نمودن به اصل تساوی و برابری است (اسکون و همکاران^۲، ۲۰۱۰).

جدول (۵) ابعاد رهبری تحول‌آفرین

ردیف	مؤلفه	منبع
۱	نفوذ آرمانی، ترغیب به تفکر، انگیزش الهام بخش، ملاحظات فردی	باس (۱۹۸۵)
۲	توجه به دیدگاه و ارزش گذاشتن به ارتباطات، توسعه شخصیت و ایجاد اعتماد	بنیس و نانس (۱۹۸۵)
۳	درک موقعیت و طراحی دیدگاه، توانمندسازی دیگران، ایجاد ارتباطات مؤثر، ترویج تعهد و اعتمادسازی	کانگر (۱۹۸۹)

- Peterson, Seligman
- Skakon at al

۴	بیان دیدگاه، گسترش پذیرش اهداف، انتظار عملکرد بالا، حمایت فردی، ترغیب به تفکر	پودساکوفتال (۱۹۹۰)
۵	ترویج دیدگاه مشترک، توانمندسازی دیگران، تشویق و طراحی مسیر	کوززو و پوسنر (۱۹۹۵)
۶	ایجاد دیدگاه، خلق امکانات، ارتباطات مؤثر، ایجاد روحیه و اشتیاق و خودمدیریتی	کنت و همکاران (۱۹۹۶)
۷	انگیزش الهام بخش، نوآوری، مدیریت تأثیر، توجه به افراد و ترغیب تفکر	پوندر (۲۰۰۱)
۸	ارتباطات الهام بخش، ترغیب به تفکر، رهبری حمایتی، شناخت کارکنان	رافریتوگریفین (۲۰۰۴)

رهبری خدمتگزار

رهبری خدمتگزار بر توسعه دادن حداکثر پتانسیل کارکنان در حوزه اثربخشی کار، نظارت اجتماعی، خودانگیزی و قابلیت های رهبری آینده تمرکز دارد. رهبری خدمتگزار یک رهیافت در مورد رهبری و خدمت است که در آن رهبر، در مرحله اول خادم و در مرحله دوم رهبر محسوب می شود. این سبک رهبری، ظرفیت و ویژگی شفاف بخشی احساسی، رفتار اخلاقی، توانمندسازی، انگیزش، الهام بخشی، ارتقای مهارت های ادراکی، ارزش افزایی برای جامعه و رشد و توسعه حرفه ای را که لازمه مدیریت سازمان های مردم نهاد است، داراست. رهبر خدمتگزار به خودی خود انگیزه بیشتری دارد و این انگیزه معنوی را در راستای ارتقای عملکرد در اختیار زیبردستان خود قرار می دهد (اوترو، وارا و باند، ۲۰۱۶).

شیخ زاده در جمع بندی به نقل از دنیس و باکارنی (۲۰۰۵) هفت سازه عشق الهی، تواضع و فروتنی، نوع دوستی، توانمندسازی، اعتماد، ترسیم چشم انداز و خدمت رسانی را عناصر اصلی رهبری خدمتگزار معرفی کرد (شیخ زاده، ۱۳۹۲).

جدول (۷) ابعاد تأثیرگذار سبک های رهبری در رهبری فراملی

رهبری اصیل	رهبری اخلاقی	رهبری متواضعانه	رهبری خدمتگزار	تحول آفرین	رهبری معنوی
خودآگاهی	جهت گیری مردمی	خودآگاهی	ترسیم چشم انداز	نفوذ آرمانی	تفکر
جنبه های درونی اخلاق	انصاف	متعالی بودن	توانمندسازی	ترغیب به تفکر	ارزش گذاری
پردازش متعادل اطلاعات	تسهیم قدرت	تقدیر از نقاط قوت دیگران	نوع دوستی	انگیزش الهام بخش	روحیه ای تیمی داشتن
شفافیت	نگرانی برای	تصدیق	اعتماد	ملاحظات	

1. Otero, Varela & Bande

	فردی		مشارکت دیگران	پایداری (ثبات)	ارتباطات با کارکنان
			پذیرش میان فردی و تنظیم عواطف دیگران	پرهیز از عصبیت	عمل به ارزش های ثابت
				هدایت اخلاقی	پیگیری کردن هدف با علاقه
				وضوح نقش	رهبری با قلب
				صداقت	ایجاد ارتباطات با دوام

مکتب شهید قاسم سلیمانی

مکتب مجموعه جهان بینی و باور انسان است که به تفسیر انسان و جهان می پردازد؛ هنجارهای انسانی را مشخص و معین می سازد؛ نیاز انسان را به جهان بینی برطرف، و در نهایت نظام ارزشی برای زیستن و چگونه زیستن ارائه می کند. استاد شهید مطهری در تعریف مکتب می گوید: یک نظریه کلی و یک طرح جامع و هماهنگ و منسجم است که هدف اصلی آن کمال انسان و تأمین سعادت همگانی است و نوع برداشت و طرز تفکری که یک مکتب درباره جهان و هستی عرضه می نماید، زیرساز و تکیه گاه فکری آن مکتب به شمار می رود. این زیرساز و تکیه گاه اصطلاحاً جهان بینی نامیده می شود. هدف هایی که یک مکتب عرضه می دارد و به تعقیب آنها دعوت می کند و راه و روش هایی که تعیین می کند و مسئولیت هایی که به وجود می آورد، همه به منزله نتایج لازم و ضروری جهان بینی است که عرضه داشته است (مطهری، ۱۳۹۲).

به منظور بررسی مکتب شهید سلیمانی، تعریف مجموعه ای از اعتقادات محکم و منسجم، رفتارهای مرتبط و نمودهای برخاسته از اعتقادات، خلیقات و رفتار است به گونه ای که از فرد شخصیتی الگو و جامع ارائه می کند. سردار سلیمانی مصداق چنین انسانی بود. با نگاه اول به این ویژگی ها، شخصیتی «فیلسوف» از ایشان استنباط می شود در حالی که ایشان فیلسوف و یا دارای مشرب و سبک فلسفی خاصی نبود؛ هرچند می توان از همه رفتارهای ایشان به اصلی از اصول فلسفه اشاره کرد. وی به صورت مألوف در مدرسه علمیه یا دانشگاه تحصیل نکرده بود؛ هرچند می توان ایشان را فرزند حوزه های علمیه و دانشگاه دانست و می توان برای هر باور و رفتار و روش های ایشان تفسیری دینی و علمی ارائه کرد. همان طور که در بیان مقام معظم رهبری (مدظله العالی) و در بیانیه شهادت ایشان آمده بود، شهید حاج قاسم پیرو مکتب

حضرت امام خمینی علیه السلام 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). شهید سلیمانی به عنوان شاگرد این مکتب توانست جامع ارزش‌های اخلاق فردی و اجتماعی باشد و این امر اهمیت بسیار زیادی دارد؛ چون این وجه امتیاز «دینداری انقلابی» از «دینداری عافیت طلبانه» و «انقلابی‌گری سکولار» است. 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.

ویژگی‌های رهبری فراملی شهید قاسم سلیمانی

شرایط زمانی و مکانی در برخی موارد، سبک خاصی از مدیریت و رهبری را طلب می‌کند؛ محور مقاومت، با سرزمینی وسیع و جمعیتی گسترده، دارای اقوام، فرقه و مذاهب مختلفی است که در گوشه گوشه سرزمین‌های اسلامی و حتی در دوردست‌هایی چون آفریقا و امریکای جنوبی در حال زندگی و فعالیت هستند. انسجام و یکپارچگی مستلزم داشتن چشم‌اندازی مشترک است. ایجاد افق مشترک و همگرایی ذیل آن موجب هم‌افزایی در سطح جهانی و تحقق اهداف بین‌المللی خواهد شد، سردار قاسم سلیمانی از جمله رهبرانی است که با ارائه عملی الگوی بومی رهبری توانست از یک سو بین افراد دغدغه مند در محور مقاومت همگرایی لازم را ایجاد کند و از سوی دیگر میان نهادهای مختلف و مرتبط قدرت در ساختار سیاسی جمهوری اسلامی ایران هماهنگی لازم را تمهید کرده و با بهره‌گیری از چنین سبک رهبری، اهدافی پیچیده را محقق کند؛ بنابراین واکاوی سبک رهبری ایشان می‌تواند برای مدیران بسیار راهگشا باشد؛ که در ادامه به برخی ویژگی‌های موثر در رهبری فراملی شهید سلیمانی اشاره می‌شود:

اندیشه راهبردی: شهید سلیمانی اندیشمندی سیاسی و یکی از بزرگ‌ترین استراتژیست‌ها و تحلیل‌گران سیاسی بود. به عنوان فرمانده سپاه در منطقه هم محرومیت‌زدایی می‌کرد و هم کار فرهنگی می‌کرد. اندیشه راهبردی بسیار قوی داشت و چشم‌انداز روشنی مبتنی بر واقعیات میدانی برای اقدامات خود و دیگران ترسیم می‌کرد. او تهدید داعش را به فرصت تبدیل کرد. قدرت فرماندهی همزمان در سطوح تاکتیکی، عملیاتی و راهبردی و توان اداره امور راهبردی و آگاهی به مسائل سیاسی، دفاعی و امنیتی از جمله ویژگی‌های مشخصه آن شهید بزرگوار بود.

آگاهی محیطی: فعالیت‌های شهید سلیمانی عمدتاً در محیط‌های متلاطم و ناآرام بود و

به خوبی می‌دانست که چگونه باید خود را با محیط تطبیق دهد و یا معادلات محیطی را مورد دستکاری و تغییر قرار دهد. آگاهی محیطی ایشان در سه مضمون تهدیدشناسی، جذب حداکثری و ظرفیت‌سازی مطرح شده است.

ظرفیت‌سازی: شهید سلیمانی بیان می‌کند که وحدت جامعه از طریق توجه به اصول حاصل می‌شود و رقابت صحیح باید بر پایه اصول باشد. حاج قاسم کانون رسیدن به مرحله امت‌سازی است. وی دست‌های سنی و شیعه را به هم گره زد و تمام قومیت‌های مسلمان و غیرمسلمان را زیر پرچم دفاع از شرف انسانی قرار داد. ایشان شرط با هم بودن را، توافق و بیان صریح حول اصول می‌دانند. از دیدگاه ایشان اصول عبارت است از: اعتقاد عملی به ولایت فقیه و جمهوری اسلامی، به کارگیری افراد پاک‌دست، رویارویی با فساد، و عبادت دانستن خدمت. طرح وحدت اسلامی را از تمامی قید و بندهای قومیتی، نژادی و مذهبی خارج کرده بود. حاج قاسم در راستای سمت و سو دادن این ظرفیت‌ها به سمت آن هدف واحد، موفق بود و در این راه جان خود را از دست داد؛ به طوری که رهبر حماس ایشان را شهید قدس و فلسطین خطاب می‌کند. ایشان تمام ارزیابی‌های خود را با معیار فلسطین می‌سنجید. شناخت ظرفیت‌های مردمی و خلق قدرت از این ظرفیت‌ها، از ویژگی‌های منحصر بفرد او بود. در مکتب سلیمانی از ظرفیت‌های ملت‌های اسلامی خوب استفاده شد و او توانست امنیت را مردمی کند.

موقعیت‌سنجی: شهید سلیمانی پیش از آن‌که اراده کاری را بکند، موقعیت را می‌سنجید و تأکید می‌کرد ما باید مصالح را تشخیص بدهیم. تا زمانی که ابعاد موضوع به دقت بررسی نشده بود، دست به اقدامی نمی‌زد و اگر بررسی‌ها ناکافی بود، دستور می‌داد تا موضوع دوباره با دقت بیشتری مورد بررسی و ارزیابی قرار گیرد. ایشان به عنوان یک چهره‌ای بین‌المللی در جمهوری اسلامی و مدیری راهبردی در عرصه نظامی، بسیاری از توطئه‌های دشمنان در منطقه غرب آسیا و علیه جهان اسلام را خنثی کرد و در وضعیت پیچیده و خطیر، مدیریت جهادی را به منصف ظهور و بروز رساند.

دین‌مداری: این بعد شامل التزام به اصول دین، حق‌شناسی و شکرگزاری، معادگرایی و قرب الهی است.

ولایت‌مداری: شامل اقتدا به ولایت، پیروی از امامت و سیره اهل بیت و حمایت از ولی فقیه است.

فرهنگ شهادت‌طلبی: شامل ایثار و جان‌فشانی، حفظ یاد شهدا، تکریم خانواده شهدا و

آرزوی شهادت است.

وحدت‌گرایی اسلامی: شهید سلیمانی ایران را مرکز اسلام و حفظ نظام اسلامی، حفظ ولایت فقیه، وحدت امت اسلامی و هوشیاری علما و مراجع را مورد توجه قرار می‌داد.

تعامل فرهنگی: حضور افراد با ملیت‌ها و زبان‌ها و قومیت‌های گوناگون در گروه‌های مختلف رزمی زینبیون، فاطمیون، حیدریون، علویون و حزب‌الله و... از چندین کشور مختلف با زبان‌های متفاوت، نیازمند رهبری بود که برای برقراری ارتباط با مجموعه‌ای از رفتارها، مهارت‌ها و ویژگی‌هایی که متعلق به نگرش‌ها و ارزش‌های فرهنگی خاصی است، از شایستگی لازم برخوردار باشد. شهید سلیمانی به عنوان رهبر جبهه مقاومت اسلامی با هوش فرهنگی فوق‌العاده خود، به خوبی توانست این سازمان متنوع و چندملیتی را در جهت تحقق اهداف عالی‌اش هدایت کند.

مهارت ارتباطی: ارتباطات انسانی یکی از مهارت‌های مدیران کارآمد است که شهید سلیمانی در این زمینه از سرآمدی ویژه برخوردار بود. به گفته ناظران و شواهد واقعی، چگونگی تعاملات انسانی ایشان، از جمله ویژگی‌های منحصر به فرد است که می‌تواند الگویی برای رهبران باشد.

همدلی: شهید سلیمانی در ابراز احساسات متناسب با حالات مخاطب، سرآمد بود. به عنوان نمونه، آیت‌الله سیدحسین نصرالله نقل می‌کند:

شهید سلیمانی در خوشی‌های ما خوشحال و در ناراحتی‌ها با ما گریه می‌کرد. دردمان را حس می‌کرد و یکی از ما بود.

نفوذ: اثرگذاری شهید سلیمانی بر دیگران نیز منحصر به فرد بود و به قلب انسان بسیار نزدیک می‌شد. افراد به دلیل عشق و علاقه و محبتی که به ایشان داشتند، از وی حرف‌شنوی کامل داشتند و با رغبت دستوراتش را اجرا می‌کردند. او حتی در عرصه بین‌المللی در سیاست‌مداران جهان نفوذ فوق‌العاده‌ای داشت و در مذاکرات سیاسی و امنیتی با افرادی همچون پوتین رئیس‌جمهور روسیه، بشار اسد و... از قدرت متقاعدکنندگی و مهارت ارتباطی بالایی برخوردار بود.

صراحت کلامی: شهید سلیمانی در عین احترام به طرف مقابل، حرفش را با صراحت بیان می‌کرد. یکی از این نمونه‌ها طرد فردی از رزمندگان عراقی بود که زیر پرچم امریکا رفته بود.

نهادسازی بین‌المللی: شهید سلیمانی در سوریه ارتش بین‌المللی ایجاد کرده بود و در شکل‌گیری گروه‌های جدید مقاومت و تقویت گروه‌های موجود، استادانه عمل می‌کرد. از

قدرت بسیج و همبستگی بالایی برخوردار بود. بنا به نقل همزمانش از کشورهای مختلف، حاج قاسم با برادران سوری، عراقی، فلسطینی و... روابط شخصی محکم و صمیمی داشت که یکی از عوامل موفقیتش بود. حاج قاسم، نقطه تلاقی و هماهنگ‌کننده تمامی گروه‌های مقاومت از پاکستان تا عراق تا سوریه، یمن و لبنان و فلسطین بود. عامل تقویت مجاهدان فلسطینی بود و قدرت موشکی حزب‌الله با تلاش وی حاصل شده بود.

یافته‌های پژوهش

سبک رهبری سردار شهید قاسم سلیمانی به عنوان مصداقی متعالی از رهبری، سبکی بومی و مؤثر است که موفقیت‌های شگرف از جمله نابودی داعش را پدید آورد، بعد از شهادت ایشان و روشن‌تر شدن ابعاد گسترده‌تری از شخصیت و مأموریت وی، سبک رهبری ایشان به عنوان سبکی متناسب با ذات انقلاب اسلامی، بیشتر مورد توجه قرار گرفت. همچنین مکتب شهید سلیمانی به عنوان یک چهره بین‌المللی در جمهوری اسلامی و مدیریت راهبردی در عرصه نظامی، سیاسی و امنیتی، بسیاری از توطئه‌های دشمنان در منطقه غرب آسیا و علیه جهان اسلام را خنثی کرد.

نتایج پژوهش نشان داد که براساس تحقیقات انجام شده ویژگی‌های رهبری اصیل (خودآگاهی، اخلاق‌مداری، پردازش متعادل اطلاعات، شفافیت ارتباط با کارکنان، ایجاد ارتباطات با دوام، نظم شخصی) در رفتار رهبری شهید سلیمانی قابل مشاهده است. همچنین ابعاد بررسی شده در الگوی رهبری اخلاقی از جمله جهت‌گیری مردمی، انصاف، تسهیم قدرت، نگرانی برای پایداری (ثبات)، پرهیز از عصبیت، هدایت اخلاقی، وضوح نقش، صداقت، نگاهی خیراندیشانه، خوش‌بینانه و مثبت به تمامی ذی‌حقان، عدل، رأفت و شفقت، درستکاری و اعتقاد صحیح، خودکنترلی، احترام به مالکیت شخصی، رشد شخصی از طریق آموختن مداوم در سبک رهبری ایشان مورد توجه قرار گرفته است. ویژگی‌های تربیت کارکنان، محبت به زیردستان، اخلاق حسنه، تفکر عاشورایی، پایبندی به اصول، جذب حداکثری، عشق به مردم، تواضع و فروتنی، بصیرت و ادراک بالا، حسن تدبیر، دنیاگریزی، عبادت فردی، خودسازی، مبارز بودن، استقامت زیاد، اعتماد به خدا، پرهیز از حواشی، میدانی بودن، نهراسیدن از خطر، شخصیت الهام‌بخش و صلابت شخصیت در سبک رهبری شهید قاسم سلیمانی مشاهده می‌شود. لیکن نقطه تمایز سبک رهبری شهید سلیمانی با سایر سبک‌های مطرح شده تاکنون ویژگی‌هایی مثل تفکر عاشورایی، دنیاگریزی، عبادت فردی، خودسازی،

مبارز بودن و اعتماد به خداست که مختص سبک رهبری ایشان است که اتفاقاً موجب تأثیر بیشتر آن و در نتیجه موفقیت‌های چشمگیر در رسیدن به اهداف شده است. شاید در یک نگاه کلان‌تر بتوان جنس مؤلفه‌های متمایز شهید قاسم سلیمانی از دیگر مؤلفه‌های مشخص شده رهبری در دیگر پژوهش‌ها را در اعتقاد راسخ و جهان‌بینی عمیق ایشان ترسیم کرد. این بروز عملی جهان‌بینی الهی شهید قاسم سلیمانی در رفتار و کردار و مدیریت او، سبب جاذبه‌ای فطری و قوی در مسلمانان جهان شده و امداد الهی در کنار ظرفیت بالای وجودی شهید قاسم سلیمانی، نوع خاصی از یک سازمان بین‌المللی مبتنی بر اعتقاد را شکل داده است که مسلماً سبک خاص رهبری شهید قاسم سلیمانی، به علت سنخیت با اهداف و نیروهای حاضر، مدیریتی منحصر به فرد را سبب شده است.

پیشگامی در مدیریت میدانی با اعتقاد و ایمان به منبع لایزال الهی، ولایت‌مداری، متشرع و انقلابی بودن و پرهیز از تظاهر و ریاکاری، همراه با شجاعت و صلابت فرماندهی و تواضع و ایثار و بهره‌گیری از مهارت‌های ارتباطی (همدلی، صداقت در کلام، روابط مستحکم و نفوذ در قلب‌ها) باعث ایجاد پیوند مستحکم بین ایشان و سایر رهبران جبهه مقاومت در سطح بین‌الملل شده بود. آگاهی از موقعیت‌های محیطی و فرهنگی هر منطقه و احترام به ارزش‌های انسانی فراتر از آئین و مسلک و احترام به انسان به مفهوم خلیفه‌الله و حمایت از او در مقابل ظلم باعث اعتماد و جذب همه گروه‌های منطقه‌ای به مسلک شهید سلیمانی و ایجاد روند شکل‌گیری امت واحد شده بود.



نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش بیان می‌دارد سبک رهبری فراملی شهید قاسم سلیمانی را می‌توان در چهار مقوله اصلی (ابعاد رهبری، ویژگی‌های فردی و سازمانی و دستاوردها) دسته‌بندی نمود. همان‌گونه که در مدل ارائه شده است هریک از این مقوله‌ها دارای مفاهیمی می‌باشند که در مطالعات انجام شده مورد بررسی قرار گرفته است. سبک رهبری فراملی شهید قاسم سلیمانی، نقشی ارزنده در جذب، به‌کارگیری، انگیزش و ارتقای عملکرد نیروی انسانی در سطح منطقه‌ای و فراتر از کشور داشته است. الگوبودن و توانایی او برای انگیزش نیروها به‌منظور دستیابی به اهدافی مهم که از سبک رهبری منحصر به فرد وی نشأت می‌گرفت، بسیار قابل توجه است. استفاده مناسب از افراد، درک احساسات و عواطف، برخورد اخلاقی و صمیمی و در عین حال نظامی، توجیه و آموزش، تشویق، کمک به رفع مشکلات شخصی یا خانوادگی آنها، استفاده از فکر و ابتکار افراد و... از موارد مورد عنایت این سبک است که این سبک خاص از رهبری که برگرفته از سبک‌های رهبری در دفاع مقدس است، سبک جدید و مؤثری در رهبری است که با شیوه فرماندهی معمول، تفاوت اساسی و ریشه‌ای دارد. مکتب شهید سلیمانی، همان مکتب انقلاب و مدیریت اسلامی است که به خوبی توانسته در عرصه عملیاتی، عمده ویژگی‌های آن را محقق سازد و در عمل می‌توان تبلور و تجلی آن را در امثال سردار شهید سلیمانی و سازمان تحت امر وی شاهد و ناظر بود.

یافته‌های پژوهش بیان می‌دارد این سبک رهبری فرا ملی توانسته است، امت‌سازی، مکتب‌سازی و تربیت کارکنان را به همراه داشته باشد.

امت‌سازی: سبک رهبری فراملی حاج قاسم کانون اصلی گذر از مرحله کنونی و رسیدن به مرحله امت‌سازی است. طرح حاج قاسم در امت واحد دارای جزئیات و شفافیت بود. طرح امت اسلامی او فراقومیتی و فرامذهبی است. طرحی که با محوریت مودت با دوستان پیامبر ﷺ و دشمنی با دشمنان پیامبر ﷺ بود. واژه‌سازی، فرهنگ‌سازی، شکل‌گیری و گسترش لشکر عظیم مقاومت برای دفاع از کشورهای منطقه بود. فرهنگ‌سازی مدافعان حرم توانست تهدید داعش و تکفیری‌ها را به سرعت به فرصتی کم‌نظیر برای جمهوری اسلامی و کشورهای منطقه از جمله: عراق، سوریه، لبنان و... تبدیل کرده و این کشورها را در برابر مناقشات و ستیزه‌جویی قدرت‌های جاه‌طلب منطقه‌ای و فرامنطقه‌ای از مصونیت امنیتی و نظامی در قالب امنیت امت اسلامی برخوردار کند.

شهید سلیمانی قبل از این‌که فرمانده باشد، با نگرش تربیتی خود و ارائه الگوهای موفق

شهدا و فرماندهان و بهره‌گیری از داستان‌های واقعی دفاع مقدس، شناسایی و معرفی نمادهای ایثار و شهادت، در جایگاه یک معلم و مربی برای رزمندگان ایفای نقش می‌کرد. سردار سلیمانی معتقد بود باید با گسترش حلقه‌های مقاومت اسلامی در همه کشورهای منطقه، منطقه جدیدی ساخت که آمریکا و رژیم اسرائیل و به طور کلی، غرب نتواند در آن رسوخ کرده و به سیاست‌های تجاوزکارانه خود ادامه دهد. او در مذاکره با مقامات مختلف منطقه از جمله افغانستان، پاکستان و آذربایجان، همکاری با نیروهای مقاومت را به نفع آنان اعلام کرد. حضور سردار و معرفی انقلاب، فرهنگ بسیجی و جهاد در بین فرماندهان باعث ایجاد وحدت در بین نیروهای مقاومت شد، به گونه‌ای که سربازان زینبیون کشمیر، فاطمیون افغانستان، جیش الشعبی سوریه، هسته مقاومت لبنان، هسته مقاومت فلسطین و حشد الشعبی عراق همه برای یک هدف واحد مبارزه می‌کنند.

مکتب‌سازی: تلاش‌های مجاهدانه شهید سلیمانی به بار نشست و رهبر معظم انقلاب درباره سردار شهید با مروضات و مسیری که آن شهید بزرگوار طی کرد، می‌فرماید: «به شهید حاج قاسم به چشم یک فرد نگاه نکنیم؛ به چشم یک مکتب، یک راه و یک مدرسه درس‌آموز نگاه کنیم، اگر با این چشم نگاه کنیم، آن وقت اهمیّت این قضیه شهید سلیمانی روشن خواهد شد. قدر و قیمت این قضیه روشن خواهد شد». شهید سلیمانی فرماندهان دفاع مقدس را که خود نیز در جرگه آنان قرار می‌گرفت، به مثابه مرجع تقلید می‌دانست که تقلیدش می‌کردند. اقدامات منحصر به فرد شهید سلیمانی، او را صاحب مکتب کرده است و ایشان با علم به این موضوع، تلاش داشت تا مکتب مدیریتی خود را برای دیگران تشریح نماید. امروز شاهد آن هستیم که ارادتمندانش در جهان اسلام به مثابه یک مرجع تقلید مدیریتی، مقلد او هستند.

منابع

۱. باقرپور، م؛ عبدالله زاده، ح (۱۳۹۱)، «رابطه بین هوش معنوی و سبک رهبری مدیران مدارس متوسطه شهر گرگان»، فصل‌نامه علمی آموزشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، شماره ۲.
۲. پهلوان شریف، م؛ کاظمی، م (۱۳۹۹)، «تبیین الگوی شایستگی مدیران جهادی تمدن‌ساز (مورد مطالعه: شهید قاسم سلیمانی)»، نشریه مدیریت اسلامی، شماره ۱.
۳. پورقیومی، ا؛ علویان، م (۱۳۹۹)، «چارچوبی برای تحلیل جنبه‌های انسانی مکتب شهید سلیمانی»، نشریه مطالعات راهبردی جهان اسلام، شماره ۸۲.

۴. تاج‌بخش، غ (۱۴۰۰)، «واکاوی مؤلفه‌های سبک زندگی شهید سلیمانی»، فصل‌نامه علمی *مطالعات دفاع مقدس*، دوره ۷، شماره ۱.
۵. جلیلیان، ح (۱۳۹۹)، «الگوی تفکر راهبردی مدیران جهادی براساس وصیت‌نامه الهی سیاسی شهید قاسم سلیمانی»، فصل‌نامه *مدیریت اسلامی*، دوره ۲۸، شماره ۴.
۶. دهقانی پوده، ح؛ پاشایی، ا (۱۳۹۹)، «تدوین الگوی فرماندهی شهید قاسم سلیمانی»، *نشریه مدیریت اسلامی*، سال ۲۸، شماره ۲.
۷. رضایی، ب؛ بجانی، ح؛ تارین، ح (۱۳۹۷)، «تبیین نقش معنویت در بهبود عملکرد سازمانی»، فصل‌نامه علمی *پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، سال ششم، شماره ۲.
۸. رفیعی، م؛ علی‌احمدی، ع؛ موسوی، م؛ کرمانی، م (۱۳۹۲)، «رهبری اخلاق مدار، ثمره پارادایم مدیریت اسلامی»، فصل‌نامه *پژوهش‌نامه اخلاق*، سال ششم، شماره ۲۰.
۹. زارعی، س (۱۳۹۸)، «کنکاشی مقدماتی در مکتب سلیمانی»، فصل‌نامه *مطالعات راهبردی جهان اسلام*، شماره ۳.
۱۰. شیخ‌زاده، م (۱۳۹۲)، *رهبری خدمتگزار: پارادایم نوین رهبری از دیدگاه امام خمینی (ع)*، تهران، انتشارات پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۱۱. شیرینی، ا؛ نصرالهی، س (۱۳۹۶)، «تأثیر رهبری تعالی بخش بر پاسخگویی اخلاقی تبیین نقش معنویت در محیط کار»، فصل‌نامه علمی *پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، سال ۲۶، شماره ۸۴.
۱۲. عقیقی، ع (۱۳۹۸)، «تبیین نقش هوش اخلاقی بر مؤلفه‌های رهبری فروتنانه»، فصل‌نامه *اخلاق در علوم و فناوری*، سال چهاردهم، شماره ۴.
۱۳. قره‌باغی و ازگلی (۱۳۹۹)، «واکاوی سبک رهبری سردار شهید حاج قاسم سلیمانی الگوی متعالی رهبری خدمت‌گزار»، *نشریه مدیریت اسلامی*، سال ۲۸، شماره ۴.
۱۴. کریمی خویگانی، ر (۱۳۹۹)، *رهبری معنوی و متواضعانه در مکتب تربیتی شهید سلیمانی*، دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی: مکتب شهید سلیمانی، الگوی تربیتی مدیران جهادی تمدن‌ساز.
۱۵. لطیفی، م (۱۳۹۹)، «روش موردکاوی به‌مثابه الگوی آموزش دلالت‌هایی برای تبیین مکتب شهید سلیمانی»، فصل‌نامه *مدیریت اسلامی*، دوره ۲۸، شماره ۴.
۱۶. مطهری، م (۱۳۹۲)، *مقدمه‌ای بر جهان بینی اسلامی*، تهران، انتشارات صدرا.
۱۷. مقیمی، س (۱۳۹۹)، «رهبری اخلاص مدار؛ جوهره مکتب شهید سلیمانی»، *نشریه مدیریت*

اسلامی، شماره ۱۵.

۱۸. موسوی، س (۱۳۹۸)، «مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در دفاع از حریم اهل بیت»،

فصل نامه علمی ترویجی مطالعات بیداری اسلامی، شماره ۱۵.

۱۹. نراقی، م (۱۳۸۹)، علم اخلاق اسلامی، ترجمه: سیدجلال الدین مجتبوی، تهران، انتشارات

حکمت.

20. Al-Ababneh, M., (2013), Leadership Style of Managers in Five-Star Hotels and its Relationship with Employee's Job Satisfaction, International Journal of Management & Business Studies (IJMBS) Vol. 3, Issue 2.
21. Bravo Patricia C. (2018), Empathy as a Vehicle to Authentic Leadership and Followership in Latin America: A Practitioner Perspective, in Authentic Leadership and Followership International Perspectives, by: Dorianne Cotter-Lockard, Switzerland: Palgrave Macmillan.
22. Brown, M.E., & Trevion, L.K . (2006). Role modeling and Ethical leadership. Paper presented at the 2006 Academy of Management Annual Meeting Atlanta ,GA.
23. ÇELİK, S., GÜNGÖR, A., ÖZKUL, E. T., Pelin Fatma. (2016). The Relationship Between Strategic Decision-Making and Leadership Styles: An Application in 4 and 5-Star Hotels in Istanbul, Journal of Business Research-Türk, Tuna 8/1 , 240-264
24. Chen, W. J., Liu, C., (2013), The Relationship between of Leadership Styles and Internal Service Quality at Taiwan's International Tourism Hotels, Conference on Hospitality , tkuir.lib.tku.edu.tw.
25. Datta Biplab (2015), assessing the effectiveness of authentic leadership, International Journal of Leadership Studies, Vol. 9 ,Issue 1.
26. Diddams, M., & Chang, G. C. (2012). Only human: Exploring the nature of weakness in authentic leadership. The Leadership Quarterly, 23(3), 593-603 .
27. Exline, J. J., & Geyer, A. L. (2004). Perceptions of humility: A preliminary study. Self and Identity, 3(2), 95-114.
28. Johnson Sara L. (2019), Authentic Leadership Theory and Practical Applications in , Journal of Nuclear Medicine Technology , Vol. 47 , No. 3.
29. Khuong, M. N., Khanh, L. K., (2016), The Influence of Leadership Styles on Employee Mood and Job Performance: A Study of Hotels and Restaurants in Ho Chi Minh City Vietnam, International Journal of Trade, Economics and Finance, Vol. 7, No. 4.
30. Khuong, M. N., Khanh, L. K., (2016), The Influence of Leadership Styles on Employee Mood and Job Performance: A Study of Hotels and Restaurants in Ho Chi Minh City Vietnam, International Journal of Trade, Economics and Finance, Vol. 7, No. 4.
31. LaBouff, J. P., Rowatt, W. C., Johnson, M. K., Tsang, J.-A., & Willerton, G. M. (2012). Humble persons are more helpful than less humble persons: Evidence from three studies. The Journal of Positive Psychology, 7(1), 16-29.
32. Mittal, S., Dhar, R. L., (2016), Effect of green transformational leadership on green creativity: A study of tourist hotels, Tourism Management 57 (2016) 118e127.
33. Neider, L. L., & Schriesheim, C. A. (2011). The authentic leadership inventory (ALI): Development and empirical tests. The leadership quarterly, 22(6), 1146-116 .

34. Otero-Neira, C., Varela-Neira, C., & Bande, B. (2016). Supervisory servant leadership and employee's work role performance: A multilevel mediation model. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(7), 860-881.
35. Peterson, S. J., Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., & Hannah, S. T. (2012). RETRACTED: The relationship between authentic leadership and follower job performance: The mediating role of follower positivity in extreme contexts
36. Quintana, T.A., Park, S., Cabrera, Y.A., (2015), Assessing the Effects of Leadership Styles on Employees' Outcomes in International Luxury Hotels, *Journal of Business Ethics*, Springer.
37. Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V., & Guzman, J. (2010). "Are leaders' wellbeing, behaviors and style associated with the affective wellbeing of their employees?", A systematic review of three decades of research", *Work & Stress*, Vol. 24, pp: 139-147.
38. Sparks Royce (2021) , *The authentic leader : using the Meisner technique for embracing the values of genuine and effective leadership potential*, New York: Routledge.
39. Waal, A., sivro, M., (2012), The Relation Between Servant Leadership, Organizational Performance, and the High-Performance Organization Framework, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol 19, Issue 2.