

مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا براساس سیره حضرت ابراهیم (ع) در قرآن کریم با ملاحظاتی درحوزه تعلیم و تربیت

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۳/۱۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۷/۱۴

نیکو دیالمه^۱

مریم خداوردیان^۲

DOI: 10.30497/esi.2023.244953.1650



چکیده

هدف از پژوهش حاضر، شناسایی مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا براساس سیره حضرت ابراهیم (ع) در قرآن کریم با ملاحظاتی درحوزه تعلیم و تربیت است. برای انجام دادن تحقیق از روش کیفی از نوع تحلیل متن استفاده شده و منبع داده‌ها قرآن کریم و متون تخصصی مدیریتی و اسلامی بوده است. در بخش اول مقاله، منابع تخصصی مدیریتی، مبانی نظری و پیشینه پژوهش درحوزه رهبری تحول‌گرا بررسی شده و در بخش دوم، دراستای شناسایی مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا در سیره حضرت ابراهیم (ع)، بررسی آیات و روایات مرتبط با سیره آن حضرت در کتب تفسیری و روایی صورت گرفته است. بر مبنای یافته‌های تحقیق، مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا را می‌توان به سه حیطه اصلی تقسیم کرد: نخست، ویژگی‌های عامل تحول (شامل صداقت، بیان محبت‌آمیز و محترمانه همراه با قاطعیت، علم و آگاهی، و شجاعت و شهامت)؛ دوم، عوامل پیش‌برنده فرایند تحول (مشمول بر شروع درسطح فردی و از نزدیکان، توجه دادن افراد به سود و زیان شخصی، شناسایی تهدیدها و خطرات، بیان حجت و دلیل محکم، مهارت چرخش استدلالی، رجوع دادن به فطرت و عقل، استفاده از روش همراهی با مخاطب برای ترغیب او به تفکر، استفاده از روش گام‌به‌گام، برائت از عقیده و نه از صاحب عقیده، و بهره‌گیری از ادبیات پرسشی)؛ سوم، عوامل بازدارنده فرایند تحول (شامل ترس از تضعیف منافع و قدرت، تعصبات نابجا، جهل و توهم آسیب‌دیدن بر اثر تحول)؛ در نتیجه، رهبران آموزشی در سطحی پایین‌تر، همانند پیامبران، رسالتی خطیر درحوزه اصلاح و هدایت جامعه و ایجاد تحول در آن دارند. لازمه رخ دادن تحول درحوزه تعلیم و تربیت، وجود رهبران آموزشی تحول‌آفرین است که علاوه بر داشتن برخی ویژگی‌ها، به عوامل پیش‌برنده و بازدارنده توجه کنند و آن‌ها را در برنامه‌های تربیتی خود به کار بندند.

واژگان کلیدی: حضرت ابراهیم (ع)، رهبری، رهبری تحول‌گرا، تعلیم و تربیت.

۱. دانشیار گروه معارف اسلامی و علوم تربیتی، دانشگاه امام صادق (ع)، تهران، ایران. dialameh@isu.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه امام صادق (ع)، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

maryam.khodaverdian@yahoo.com

بیان مسئله

سازمان‌های امروزی به رهبرانی احتیاج دارند که با خلق چشم‌اندازهای نوین، تدوین کردن و توسعه‌دادن پیش‌ها، و الهام‌بخشی، موجبات تحول و نوآوری را فراهم آورند و با برانگیختن کارکنان، ایجاد تعهد و مسئولیت‌پذیری در وجود آن‌ها، و برقرارکردن هماهنگی در میان‌شان، عوامل و عناصر سازمانی را به‌گونه‌ای به‌کار گیرند که هم بقای سازمان را تضمین کنند و هم مقدمات رشد آن را فراهم آورند (شعبانی و تقوی قره‌بلاغ، ۱۳۹۰). نظریه رهبری تحول‌گرا در سال ۱۹۷۸ از سوی برنز^۱ مطرح شد. وی این نظریه را به‌عنوان فرایندی اخلاقی عرضه کرد که از طریق آن، پیروان به مراتب متعالی‌تر منزلت خواهند رسید (ساعتچی و عزیزپور شویی، ۱۳۸۴). رهبران تحول‌گرا کسانی هستند که پیروان خود را الهام می‌بخشند، به آنان روحیه می‌دهند و آن‌ها را به‌نحوی هدایت می‌کنند که اهداف سازمانی را محقق کنند (Bass, 1985)؛ اما در اینجا باید به این مسئله توجه کرد که رهبری در هر جامعه‌ای باید براساس فرهنگ آن جامعه صورت گیرد. مدیریت اعمال‌شده در غرب، متناسب با فرهنگ سازمانی حاکم بر جامعه اسلامی نیست و بنابراین، سازمان‌ها در جوامع اسلامی باید براساس اصول ارزشی خود به پایه‌ریزی نظامی مناسب برای مدیریت و رهبری سازمانی مبادرت ورزند. در پی مرور مختصر پیشینه اسلام، بررسی اجمالی آیات قرآن کریم و مطالعه احادیث ائمه اطهار (ع) درمی‌یابیم در اسلام بر جنبه‌های اجتماعی، اداره‌کردن افراد و به‌ویژه آیین مملکت‌داری و رهبری تأکید فراوان شده است (جوادی آملی، ۱۳۷۰). دگرگونی وضعیت مسلمانان از زمانی آغاز شد که مدیریت و رهبری جامعه اسلامی از هدف اصلی آن فاصله گرفت و افراد دچار انحراف شدند؛ از این روی، ضرورت پرداختن به الگوهای برآمده از متن آیات گهربار و نیز احادیث و روایات گران‌بهای ائمه معصومین (ع) همواره احساس می‌شود (خنیفر، رحمتی و رستمی‌پور، ۱۳۸۹). علاوه بر این منابع ارزشمند، یکی از تأکیدات رهبر معظم انقلاب اسلامی در جامعه امروز، تحول است. از نظر ایشان، تحول یعنی به‌روزی‌بودن، به‌هنگام جلورفتن و از حوادث عقب‌نماندن. هیچ کس نمی‌تواند درمقابل سیر عظیم تحولات بایستد؛ زیرا تحولات بشری، یکی پس از دیگری اتفاق می‌افتند. نکته مهم در این تحولات، آن است که باید از آن‌ها استقبال و آن‌ها

را به شکل صحیح مدیریت کرد تا به پیشرفت جامعه بینجامد؛ چون تحول، یک حرکت ریشه‌ای است (خامنه‌ای، ۱۳۸۵). پس از پیروزی انقلاب اسلامی، ضرورت وقوع تحول همه‌جانبه و عمیق در نهاد آموزش و پرورش، بیش از پیش احساس شد؛ زیرا انقلاب اسلامی در واقع، یک انقلاب فرهنگی است و تغییر فرهنگ و تحول در باورها و رفتارها را باید از سنین کودکی و نوجوانی آغاز کرد؛ بر این اساس، ایجاد تحولات بنیادین در دستور کار مسئولیت ارشد نظام آموزش و پرورش قرار گرفت و طرح‌ها و برنامه‌های تحولی فراوانی تدوین و اجرا شدند که هر یک از آنها به دلایلی نتوانستند انتظارات جامعه را برآورند (شورای عالی آموزش و پرورش، ۱۳۸۹)؛ لذا در این پژوهش، به دنبال شناسایی مؤلفه‌های رهبران تحول‌گرا با رویکرد تربیتی بوده و بدین منظور، به آیات قرآن کریم مراجعه کرده‌ایم. پس از بررسی این آیات، با توجه به وظایف انبیای الهی برای ایجاد تحول در جامعه، آیات مرتبط با سیره حضرت ابراهیم (ع) را انتخاب کردیم؛ هم به جهت محوریت این نبی خدا در تحقق بخشیدن تحول بنیادین توحیدی در جامعه و هم به جهت اقدامات و اصلاحات عظیم اجتماعی همچون شرک‌ستیزی، بت‌شکنی، احتجاج‌ها، و کمالات علمی و عملی ایشان مانند خُلت، صلاح، خلافت، رسالت و امامت. در این پژوهش، درصدد پاسخ‌گویی به این سؤال هستیم که مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا بر اساس سیره حضرت ابراهیم (ع) در قرآن کریم با ملاحظات بر تعلیم و تربیت، کدام‌اند.

مبانی نظری

در این بخش، مبانی‌ای بدین شرح را برمی‌شمیریم و شرح می‌دهیم:

الف) رهبری تحول‌آفرین:

برنز رهبری تحول‌آفرین را عبارت از فرایندی تعریف کرده است که در آن، رهبران و پیروان، یکدیگر را به سطح بالاتری از اخلاق و انگیزه ارتقا می‌دهند. رهبران تحول‌آفرین به پیروان خود القا می‌کنند که فراتر از اهداف و علایق شخصی‌شان بیندیشند. آنان با نشان دادن چشم‌انداز آینده، چنان بر پیروان خود اثر می‌گذارند که آنها چشم‌انداز را متعلق به خود بدانند و برای رسیدن به آن تلاش فراوان کنند. این رهبران قادرند با هماهنگ کردن کارکنان و ایجاد انسجام در کل نظام، مجموعه سازمانی را در مسیر چشم‌انداز موردنظر به

حرکت درآوردند (فراهانی، ۱۳۹۳، ص. ۱۶). بس^۱ رهبر تحول‌آفرین را عبارت از کسی دانسته است که پیروان را توانمند می‌کند، به آن‌ها در جهت عملکرد فراتر از انتظاراتشان انگیزه می‌دهد و آنان را به پیروی از اهداف دسته‌جمعی به‌جای در نظر داشتن منافع شخصی تشویق می‌کند (Kark, 2004). وی نظریه رهبری تحول‌آفرین را براساس چهار مؤلفه بدین شرح بنا نهاده است که در واقع، عناصر تشکیل‌دهنده این نظریه به‌شمار می‌آیند:

- نفوذ آرمانی^۲: این مؤلفه به ستایش و فرهمندی، احترام‌گزاردن و وفاداری بی‌چون‌وچرای پیروان به رهبری اشاره می‌کند که حس آرمانی را انتقال می‌دهد. نفوذ آرمانی موجب می‌شود رهبران، مدل‌هایی از نقش و الگوی رفتاری برای پیروان باشند (موغلی، ۱۳۸۲، ص. ۷۹). شاخص‌های اصلی نفوذ آرمانی عبارت‌اند از: تشریح استانداردهای روحیه قوی، تأکید بر اعتماد، عرضه کردن ارزش‌های اصیل اخلاقی، توجه به عواقب اخلاقی تصمیم‌های اتخاذشده در حوزه الگودهی نقش، ایجاد و تشریح ارزش‌ها، حس هدفمندی، اطمینان به پیروان، عزت‌نفس، حس واپایش (خودتنظیمی) عاطفی و خودسازمان‌دهی (Sarros and Santora, 2001).

- انگیزش الهام‌بخش^۳: این مؤلفه عبارت است از تقویت انگیزه پیروان از طریق تحریک احساسات زیردستان. در انگیزش الهام‌بخش بر انگیزه‌های درونی تأکید می‌شود (موغلی، ۱۳۸۲، ص. ۷۹) و رهبرانی موردنیازند که به اعضای سازمان، نیرو و توان می‌دهند. رهبران تحول‌آفرین اهمیت مأموریت و اهداف سازمان را به‌روشنی به کارکنان منتقل می‌کنند و بدین ترتیب، کارکنان می‌کوشند عملکردی فراتر از وظایف تدوین‌شده برای آنان داشته باشند (Beugre, Aear and Braun, 2006). شاخص‌های مهم انگیزش الهام‌بخش عبارت‌اند از: بیش سازمانی، ارتباطات، به چالش کشاندن کارکنان، ایجاد انگیزش به‌منظور افزایش دادن توان پیروان، تشویق و ترغیب پیروان، کارکردن با کارکنان و برخورداری از استقلال عمل (Ergeneli, Goharb and Temirbekova, 2007).

-
1. B. M. Bass
 2. Idealized Influence
 3. Inspirational Motivation

- ترغیب ذهنی^۱: هدف از این مؤلفه، حل کردن مشکلات سازمانی است و در آن، رهبر از طریق ایجاد چالش برای پیروان، آن‌ها را به انجام‌دادن کار و تلاش بیشتر ترغیب و به اندیشیدن درباره راهکارهای بهتر برای انجام‌دادن کار وادار می‌کند (موغلی، ۱۳۸۲، ص. ۷۹). به عقیده بس، ترغیب ذهنی سبب می‌شود رهبران بتوانند راه‌های جدید نگاه کردن به مسائل را به کارکنان نشان دهند تا آن‌ها یاد بگیرند مشکلات را به‌عنوان مسائل حل شده ببینند و بر راه‌حل‌های منطقی تأکید کنند (Beugre, Aear and Braun, 2006). در واقع، ترغیب، جریانی از ایده‌های جدید و چالش‌برانگیز را برای زیردستان فراهم می‌آورد تا از این طریق، پیروان را تحریک کنند که درباره راه‌های جدید بیندیشند، ارزش‌ها و اعتقادات قدیمی‌شان را دوباره ارزیابی و بر حل مسئله تأکید کنند و از منطقی و استدلال قبل از عمل استفاده کنند (چوپانی، ۱۳۹۰).

- ملاحظات فردی^۱: این مؤلفه عبارت از توجه به تفاوت‌های فردی و ارتباط با تک‌تک پیروان و تحریک کردن آن‌ها از طریق واگذاری مسئولیت‌ها برای یادگیری تجربیات است. در این حوزه، رهبران پیروان را حمایت می‌کنند و درخصوص احساسات و نیازهای شخصی آن‌ها نگران هستند (موغلی، ۱۳۸۲، ص. ۸۰). شاخص‌های اصلی ملاحظات فردی، شامل ترغیب و تشویق، توسعه و رشد شکوفایی پیروان، مراقبت از کارکنان و هدایت کردن آن‌ها هستند (Sarros and Santora, 2001).

این چهار مؤلفه، فارغ از نوع جهان‌بینی رهبران بیان شده‌اند؛ حال آنکه جامعه اسلامی، نیازمند تحولاتی است که متناسب با ارزش‌های اسلامی و در چهارچوب آن تحقق یابند. امروزه، با توجه به چالش‌های تربیتی موجود در مدارس کشور، نیازمند تولید نظریه‌های اسلامی در حوزه تعلیم و تربیت هستیم؛ اما از طرفی نتایج تحقیقات غربی درخصوص مؤلفه‌های رهبران تحول‌گرا نمی‌تواند همه آنچه را رهبران آموزشی در مدارس کشور برای ایجاد تحول با رویکرد اسلامی و دینی مدنظر دارند، دربر گیرد و اصلاح این مسئله، نیازمند بررسی عمیق آموزه‌های اسلامی در این حوزه است؛ بنابراین، در ادامه، مطالعات پژوهشگران در زمینه رهبری تحول‌آفرین از دیدگاه قرآن را بررسی خواهیم کرد.

-
1. Intellectual Stimulation
 2. Intellectual Stimulation

ب) رهبری تحول‌آفرین در قرآن کریم:

رهبران در توسعه، حیات و مرگ جامعه، نقشی مهم دارند که از منظر پروردگار متعال در قرآن کریم، دارای اهمیت فراوان است؛ به‌گونه‌ای که از آن به‌عنوان نعمت یاد شده و درخصوص چگونگی تعامل با آن سؤال خواهد شد (تکاتر، ۸)؛ به همین سبب، اولین انسانی که خلق شد، امام، پیامبر و رهبر بود (بابایی، ۱۳۹۷). اساساً در قرآن کریم، مدیریت و رهبری الهی جامعه بشری، شأن اصلی انبیا و رسولان الهی دانسته شده است که از ابتدای خلقت با ظهور خانواده انسانی و رهبری حضرت آدم (ع) آغاز شد. متناسب با توسعه و پیچیدگی روابط و نیازهای اجتماعی، رهنمودهای الهی درباب اداره کردن و تدبیر امور اجتماعی، در ادیان انبیای اولوالعزم (صاحب‌شریعت)، گسترش یافت. به‌دنبال رهبری سیاسی- اجتماعی حضرت یوسف (ع) در نظام غیراسلامی و تشکیل حکومت و اداره کردن آن در سیره مدیریت و رهبری حضرت ابراهیم، موسی، یوشع، طالوت، داوود و سلیمان (ع) و اولیای الهی همچون ذوالقرنین، رهنمودهای الهی در قالب کتاب و نیز سیره قولی و فعلی رهبران الهی مؤید من عند الله، گسترش و جامعیت متناسب یافت (کارگروه بنیادین مدیریت اسلامی، ۱۳۹۵، ص. ۵۲).

بر مبنای همین دیدگاه می‌توان به اهمیت و ضرورت پژوهش درحوزه رهبری براساس سیره انبیای الهی پی برد؛ لذا در ادامه، پس از بررسی الگوهای رهبری تحول‌گرا با رویکرد اسلامی، دو الگو را که با موضوع پژوهش حاضر ارتباط بیشتری داشته‌اند، انتخاب و معرفی خواهیم کرد:

ب-۱. الگوی جامع شبکه مضامین رهبری تحول‌آفرین:

الگویی که در قرآن کریم درخصوص رهبری تحول‌آفرین عرضه شده، متناسب با توسعه و پیچیدگی روابط و نیازهای اجتماعی است. در این کتاب آسمانی، سبک‌ها و شیوه‌های رهبری، متأثر از مبانی هستی‌شناختی، معرفت‌شناختی و ارزش‌شناختی دانسته و بر همین اساس، اصول ناظر بر عملکرد رهبر به‌دست داده شده است تا از طریق به‌کار بستن آن‌ها بتوان به جامعه‌ای ایدئال رسید. این اصول عبارت‌اند از: خداباوری، آخرت‌باوری، توکل در امور، ایمان به امدادهای غیبی، رعایت کردن سلسله‌مراتب، مسئولیت‌پذیری، شایسته‌سالاری، بصیرت، هدایت، عدالت و حکمت. در قرآن کریم، رفتارهایی بدین شرح

برای رهبران در نظر گرفته شده است: پاسخ‌گویی، قانون‌گرایی، داشتن انگیزه الهی، صداقت در گفتار و رفتار، مردمی و مردم‌داری، توانمندی و توانمندسازی، رعایت ادب در خصوص پیروان، مشورت‌کردن با پیروان، خیرخواهی، فداکاری و ایثار، تواضع و عمل‌گرایی؛ همچنین هدف از رفتارهای تحول‌آفرین در پیروان، ایجاد اعتماد بین پیروان برای رهبر دانسته شده است. نتیجه این رفتارهای مطلوب رهبران با پیروان، کسب رضایت خداوند متعال، حکومت رهبران بر قلوب پیروان، رضایت الهی و کسب خشنودی پیروان است؛ افزون بر آن، هدف اصلی رهبران از تغییر دادن وضعیت موجود، کسب رضایت خدا و خشنودی پیروان از طریق ارتقادات سطح آگاهی و توانمندی و کارآمدی، ایجاد عزت‌نفس و اعتماد به نفس، و برجسته‌کردن ارزش‌ها و اعتقادات است. بازخورد این رفتارهای رهبران تحول‌آفرین، حمایت و تبعیت پیروان از رهبر، اعتماد کردن آنان به او و فداکاری آن‌ها برای رهبر است (توکلی، موسوی و نوروزی، ۱۴۰۰).

ب-۲. الگوی مبنای «رهبری تحول در اجتماعات انسانی براساس تدبیر موضوعی در آیات قرآن کریم»:

در این الگو، سی اصل براساس آیات قرآن استخراج و در قالب پنج دسته بدین شرح ذکر شده است:

نخست، منشأ الهی تحولات، هدایت الهی و گروه‌های معارض: شامل: وابستگی همه تحولات به خداوند یگانه؛ خلقت انسان به‌عنوان اشرف مخلوقات و هدف از آن؛ هدایت الهی و اختیار انسان در انتخاب هدایت؛ موانع ایجاد تحول به‌سوی تعالی (شیطان، گروه‌های معارض و نفس انسان).

دوم، وظایف انبیای الهی برای ایجاد تحول در جامعه: شامل: هدف مشترک همه انبیای الهی در ایجاد نظام الهی و نقش ایمان و صبر پیروان آن‌ها؛ چهار مرحله مأموریت پیامبران برای ایجاد تحول؛ مسئولیت مؤمنین در پیگیری تحقق یافتن وظایف در ایجاد تحول.

سوم، نقش اساسی انسان در ایجاد تحول در خود و جامعه: شامل: نامحدود بودن خزاین الهی و نازل کردن آن به‌اندازه معین؛ مستخر کردن آنچه در آسمان و زمین است، برای انسان؛ نقش کلیدی انسان در ایجاد تحول؛ امانت بودن آنچه در اختیار انسان قرار گرفته است؛

قواعد و سنت‌های حاکم بر انسان و جامعه؛ نحوه محاسبه و اثرگذاری اعمال انسان؛ آزمایش شدن همه انسان‌ها از سوی خدا؛ پیوستگی دنیا و آخرت.

چهارم، افزایش ایمان، عمل صالح و صبر آحاد مردم، راه اصلی برای ایجاد تحول در انسان و جامعه: شامل: ایمان و عمل صالح، شرط لازم و کافی برای سعادت انسان‌ها؛ ضرورت استقرار نظام الهی برای ارتقای ایمان و عمل صالح انسان‌ها و سعادت آن‌ها؛ رابطه مستقیم و متقابل ایجاد تحول در جامعه و ایجاد تحول در فرد؛ ضرورت قرارگرفتن تحت ولایت الهی و خارج شدن از ولایت طاغوت؛ ضرورت جبهه‌بندی بین حق و باطل، و ممنوعیت اطاعت از غیرخدا.

پنجم، الزامات فرایند استقرار نظام الهی، و حفظ و ارتقای آن به‌منظور ایجاد تحول در انسان و جامعه: ضرورت نقش‌آفرینی رهبران تحول‌گرا برای ایجاد تحول و ضرورت آغاز تحول از خود ایشان پیش از متحول شدن جامعه؛ ضرورت ایجاد هسته اولیه با محوریت رهبر تحول‌گرا؛ جایگاه قلب انسان در فرایند ایجاد تحول؛ نقش ادراک و بینش انسان‌ها در فرایند ایجاد تحول؛ نقش قدرت تفکر و تدبر انسان در فرایند ایجاد تحول؛ نقش علم در فرایند ایجاد تحول؛ نقش عمل کردن به دانسته‌ها در ایجاد تحول و تعالی انسان و جامعه؛ نقش عناصر غیرمادی در ایجاد تحول؛ دیگر عوامل مؤثر در فرایند ایجاد تحول (دعا، نماز، انفاق، جهاد، امر به معروف و نهی از منکر، و...)؛ عاقبت بشریت (جنابی، جبل عاملی و علی‌احمدی، ۱۳۹۷).

پیشینه پژوهش

درباره رهبری تحول‌گرا پژوهش‌های بسیار زیادی انجام شده است که در ادامه، برخی از آن‌ها را که دارای ارتباط بیشتری با موضوع این مقاله هستند، معرفی می‌کنیم:

الف) گودرزی، سلیمانی دره‌باغی و شاه‌احمد قاسمی (۱۳۹۷) در مقاله‌ای پس از بررسی آیات قرآن کریم دریافته‌اند درخصوص مقوله تحول در سازمان‌های آموزشی باید این مفهوم را در کارگزار تحول (انسان) بررسی کرد؛ بر این اساس، از نگاه اسلام، تحول عبارت از تغییرات همه‌جانبه، مطلوب و مثبتی است که انسان را به کمال و قرب الهی می‌رساند؛ بنابراین، مفهوم تحول براساس مؤلفه‌های فرایندی، تکاملی، درونی، فطری، انتخابی، آگاهانه و هدفمندبودن، و ظهور عینی در چهارچوب حاکمیت اراده الهی تعریف شده است و

مؤلفه‌ها با توجه به ماهیت مشترکشان به دو بُعد عوامل ذاتی (اراده انسان، درونی بودن، فطری بودن، آگاهانه بودن، مبتنی بر شناخت و موقعیت بودن، و تکاملی بودن) و عوامل ساختاری (هدفمند بودن، فرایندی بودن و ظهور عینی) طبقه‌بندی شده‌اند.

ب) مهری‌نژاد وردین (۱۳۹۶) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود، بررسی‌ای تطبیقی میان رهبری تحول‌آفرین و رهبری در اسلام انجام داده است و یافته‌های پژوهش وی نشان می‌دهد ابعاد رهبری در اسلام عبارت‌اند از: تکلیف در برابر خدا، تکلیف در برابر دیگران و تکلیف در برابر خود. او پس از تطبیق نتایج تحقیق با مفروضات رهبری تحول‌آفرین نتیجه گرفته است رهبری در اسلام علاوه بر اشتراک داشتن با رهبری تحول‌آفرین، به نوعی جامع‌تر از همه نظریات رهبری است.

ج) نوروزی (۱۳۹۱) در مقاله‌ای نشان داده است اولاً پیامبران تا حد امکان به دنبال اصلاح و تحول جامعه بوده‌اند؛ ثانیاً توحید و طرد طاغوت، زمینه‌ساز صورت‌گرفتن هرگونه حرکت تحولی است؛ ثالثاً انسان، عاملی فعال در توسعه به‌شمار می‌آید؛ به‌گونه‌ای که عامل سازنده تاریخ و زندگی او دگرگونی‌هایی است که در روش، اخلاق، فکر و روح وی براساس اراده خودش پیدا می‌شود. تا وقتی در وضعیت انسان، دگرگونی ایجاد نشود و او از طریق خودسازی، خویشتن را تغییر ندهد، سرنوشتش هیچ‌گونه تحولی نخواهد یافت؛ رابعاً مقاومت در برابر پیامبران و احیاناً استهزا کردن آنان به‌خاطر اموری بوده است که وقوف بر آن‌ها راه را برای مقابله با مقاومت هموار می‌کند؛ خامساً ضایع‌نشدن اجر نیکوکاران از سوی خداوند متعال، ابتلای آبادی‌ها و شهرها به ناراحتی‌ها و خسارت‌ها به‌منظور بازگشت آن‌ها به سوی خدا، بشارت به این مسئله که باطل نابودشدنی و حق پایدار است، بیان این مسئله که زراعت برای آخرت، برکت دارد، همگی موجب برانگیختن تحول می‌شوند؛ سادساً مبنا قراردادن تقوا و خشنودی خدا، مخالف و دشمنی نکردن با خدا، ایمان و عمل صالح، و تقوا و سخن حق، چشم‌اندازهایی مطلوب را به دنبال دارد؛ سابعاً مجاهده در راه خدا، تأکید بر این مسئله که حتماً با هر سختی‌ای آسانی‌ای است، اجتناب از پیروی از غیرعلم، گشایش برکات آسمان و زمین در صورت پیشه کردن تقوا، و حرمت اشاعه فحشا موجب حمایت سیاسی از تحول می‌شود؛ ثامناً عمل صالح همراه با ایمان، حیات طیبه را به دنبال دارد و مدیریت گذار را تسهیل می‌کند و فسق ثروتمندان مست از شهوات، عذاب

الهی را به دنبال دارد و همراه با کفر که موجب حبط اعمال می‌شود، مانعی بر سر راه مدیریت گذار است و درنهایت، کفر و سد از راه خدا، پیروی از هوای نفس، و اطاعت نکردن از خدا و رسول، سرعت تغییر را کاهش می‌دهد.

بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد در برخی تحقیق‌ها عوامل مؤثر، ابعاد و مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا براساس رویکرد اسلامی شناسایی شده‌اند؛ اما در هیچ پژوهشی شناسایی مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا براساس سیره حضرت ابراهیم (ع) صورت نگرفته است.

روش پژوهش

برای انجام دادن پژوهش پیش‌روی از روش کیفی از نوع تحلیل متن استفاده کرده‌ایم. جامعه آماری تحقیق، آیات قرآن کریم بوده است و در این حیطه، با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند، آیات مرتبط با سیره حضرت ابراهیم (ع) را انتخاب کردیم. در این مرحله، تمام آیات مرتبط با آن حضرت (بیش از ۶۳ آیه) را بررسی و با توجه به تفاسیر ترتیبی و موضوعی موجود، آیات مرتبط با رهبری تحول‌گرا را استخراج کردیم. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از شیوه تحلیل محتوایی استقرایی استفاده کرده و بدین منظور، کدگذاری و مقوله‌بندی را انجام داده‌ایم. «کدگذاری به معنای طبقه‌بندی واحدهای معنی‌دار متن است و به دو شکل اولیه و استنباطی صورت می‌گیرد. کدگذاری اولیه متن (کدگذاری باز) پس از خواندن مکرر و دقیق مواد آن انجام می‌شود و مقولات اولیه یا کدهای اساسی استخراج می‌شوند» (ابوالمعالی، ۱۳۹۱، ص. ۹۲). درنهایت، کدهای باز براساس شباهت‌های مفهومی در سطح بالاتر از انتزاع دسته‌بندی شدند. در مجموع، بهره‌گیری از مؤلفه‌های رهبری نبی خدا در اجتماع، حداقل در برخی موارد، قابل تعمیم به سازمان‌های آموزشی با هدف تربیتی است.

یافته‌های پژوهش

براساس آیات مرتبط با سیره حضرت ابراهیم (ع) در راستای هدف پژوهش، هفده مؤلفه برای رهبران تحول‌گرا شناسایی و در سه حیطه اصلی طبقه‌بندی شد. این حیطه‌ها و مؤلفه‌ها به ترتیب عبارت‌اند از:

الف) ویژگی‌های عامل تحول: صداقت، بیان محبت‌آمیز و محترمانه همراه با قاطعیت، علم و آگاهی، شجاعت و شهامت.

ب) عوامل پیش‌برنده تحول: شروع در سطح فردی و از نزدیکان، توجه‌دادن افراد به سود و زیان شخصی، شناسایی تهدیدها و خطرات، بیان حجت و دلیل محکم، مهارت چرخش استدلالی، ارجاع‌دادن به فطرت و عقل، استفاده از روش همراهی با مخاطب برای ترغیب او به تفکر، استفاده از روش گام‌به‌گام، برائت از عقیده به‌جای برائت از صاحب عقیده، به‌کارگیری ادبیات پرسشی.

ج) عوامل بازدارنده تحول: ترس از تضعیف منافع و قدرت، تعصبات نابجا، جهل و توهم آسیب‌دیدن بر اثر تحول.

در ادامه، در جدول‌های ۱ تا ۳، این مؤلفه‌ها بر اساس آیات و تفاسیر مرتبط با موضوع در سه حیطه دسته‌بندی و سپس هریک از مؤلفه‌ها با ملاحظات بر تعلیم و تربیت تبیین شده‌اند. نهایتاً در جدول ۴، این مؤلفه‌ها به‌صورت کامل به‌دست داده شده‌اند.

جدول ۱. ویژگی‌های عامل تحول

مؤلفه	تفسیر مرتبط با موضوع	آیه
صدق	صدق: مبالغه از صدق باشد و صدیق، کسی را گویند که در صدق مبالغه کند؛ یعنی آنچه را که انجام می‌دهد، می‌گوید و آنچه را که می‌گوید، انجام می‌دهد و میان گفتار و کردارش تناقضی نباشد و ابراهیم (ع) چنین بود؛ چون در محیطی که یکپارچه بت‌پرست بودند، دم از توحید زد، با پدر و معاصرینش درافتاد و با پادشاه بابل درافتاد و خدایان دروغین را بشکست و بر آنچه می‌گفت، مقاومت و ایستادگی می‌نمود؛ تا آنجا که در آتش افکنده شد (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج. ۱۴، ص. ۷۳).	و اذْکُرْ فِي الْكِتَابِ اِبْرَاهِيمَ اِنَّهُ كَانَ صَدِيقًا نَبِيًّا (مریم، ۴۱). اِنِّي وَجَّهْتُ وَجْهِيَ لِلَّذِي فَطَرَ السَّمَاوَاتِ وَالْاَرْضَ حَنِيفًا وَاَنَا مِنَ الْمُشْرِكِينَ (انعام، ۷۹).
صلوات	و ما اَنَا مِنَ الْمُشْرِكِينَ: او کسی است که روی را به پاکی و خلوص متوجه خدا کرده بود و هرگز شرک نورزید (طباطبایی، ۱۳۷۹، ج. ۱، ص. ۳۵۲).	
توان محبت‌آمیز و محترمانه همراه با قاطعیت	برای نفوذ در افراد منحرف، قبل از توسل به خشونت باید از طریق منطق، منطقی آمیخته با احترام، محبت، دلسوزی و درعین حال، توأم با قاطعیت استفاده کرد؛ چراکه گروه زیادی از این طریق تسلیم حق خواهند شد؛ هرچند عده‌ای در برابر این روش بازهم مقاومت نشان می‌دهند که البته حساب آن‌ها جدا است و باید برخورد دیگری با آن‌ها داشت (مکارم شیرازی، ۱۳۷۳، ج. ۱۳، ص. ۸۰).	اِذْ قَالَ لَأَبِيهٖ يَأْتِ لَمْ تَعْبُدْ مَا لَا يَسْمَعُ وَاَلْبَصَرُ وَاَلْيَغْنِي عَنْكَ شَيْءٌ (مریم، ۴۲).

آیه	تفسیر مرتبط با موضوع	مؤلفه
	یا آبت: در دعوت و تبلیغ باید با بهره‌گیری از بیان محبت‌آمیز و محترمانه، زمینه پذیرش را فراهم کنیم (در این آیات، چهار مرتبه «یا آبت» آمده است) (قرائتی، ۱۳۸۴، ج. ۵، ص. ۲۷۳).	
يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قَدْ جَاءَنِي مِنَ الْعُلَمَاءِ مَا لَمْ يَأْتِكُمْ قَدْ جَاءَنِي مِنَ الْأَحْزَابِ وَالْأَنْصَارِ وَالْمُهَاجِرِينَ الَّذِينَ هَدَى اللَّهُ إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ (سوره انفجرات، آیه ۱۰)	قَدْ جَاءَنِي مِنَ الْعُلَمَاءِ مَا لَمْ يَأْتِكُمْ: حضرت ابراهیم آزر را به پیروی از خود دعوت می‌کند؛ با اینکه قاعدتاً عمویش از نظر سن، از او بسیار بزرگ‌تر بوده و در آن جامعه، سرشناس‌تر، و دلیل آن را این ذکر می‌کند که «من علومی دارم که نزد تو نیست» (قَدْ جَاءَنِي مِنَ الْعُلَمَاءِ مَا لَمْ يَأْتِكُمْ) (مکارم شیرازی، ۱۳۷۳، ج. ۱۳، ص. ۸۰).	علم و آگاهی
وَحَاجَّةٌ قَوْمُهُ قَالَ أَتُحْجَّوْنَ فِي اللَّهِ وَ قَدْ هَدَيْنَا لَنَا خَافُ مَا تُشْرِكُونَ بِهِ إِنْ أَنْ يَشَاءَ رَبِّي شَيْئًا وَسِعَ رَبِّي كُلَّ شَيْءٍ عِلْمًا أَفَلَا تَتَذَكَّرُونَ (انعام، آیه ۸۰)	مقابله با جمعیت نگرانی‌ای ندارد (قرائتی، ۱۳۸۴، ج. ۲، ص. ۴۹۸).	تجماعت و تهاجم

۱. ویژگی‌های عامل تحول

در این بخش، مواردی بدین شرح را می‌توان برشمرد:

۱-۱. صداقت

براساس نکات تفسیری آیه ۴۱ سوره مریم و آیه ۷۹ سوره انفجرات، یکی از ویژگی‌های مهم برای عامل تحول، تطابق میان گفتار و رفتار است؛ چنان‌که در آیه‌ای دیگر می‌خوانیم: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَمْ تَقُولُوا مَا لَمْ تَفْعَلُوا... كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَمْ تَفْعَلُوا»؛ یعنی: «ای کسانی که ایمان آوردید! چرا سخنی می‌گویید که [به آن] عمل نمی‌کنید؟ نزد خدا بسیار خشم‌آور است که سخنی بگویید که [به آن] عمل نکنید». امام صادق (ع) نیز در حدیثی مشهور خطاب به پیروان اهل بیت (ع) فرموده‌اند: «كونوا دعاةً للناس بغير ألسنتكم ليروا منكم الورع والاجتهاد والصلاة والخير فإن ذلك داعية»؛ یعنی: «مردم را غیر گفتارتان دعوت کنید تا پرهیزگاری، تلاش و مجاهدت، نماز و نیکوکاری را از شما ببینند. به‌درستی که دعوت‌کننده [واقعی] همین است» (مجلسی، ۱۴۱۲ق). بنابر آنچه گفتیم، رهبران تربیتی به‌عنوان رهبران تحول‌آفرین، با توجه به رسالت

خطیرشان در حوزه تعلیم و تربیت باید خود، عامل به گفتارشان باشند و ویژگی صداقت و خلوص را هرچه بیشتر در وجود خویش تقویت کنند.

۱-۲. بیان محبت‌آمیز و محترمانه همراه با قاطعیت

در آموزه‌های اسلام بر نرم‌خویی هنگام دعوت کردن افراد به حق تأکید فراوان شده؛ چنان‌که در آیه ۴۲ سوره مریم آمده است که حضرت ابراهیم (ع) با پدر خود بسیار محترمانه و محبت‌آمیز سخن می‌گفت تا شاید این سخن‌گفتن در او اثر کند؛ همچنین در آیه ۴۴ سوره طه، خداوند متعال به حضرت موسی (ع) و هارون (ع) توصیه کرده است با فرعون به نرمی سخن گویند تا شاید او حق و حقیقت را بپذیرد: «فَقُولَا لَهُ قَوْلًا لَيْنًا لَعَلَّهُ يَتَذَكَّرُ أَوْ يَخْشَى»؛ یعنی: «و با او به نرمی سخن گویند. شاید که پند پذیرد یا بترسد». امام علی (ع) در خطبه «متقین» در بیان اوصاف افراد متقی می‌فرماید: «و حَزَمًا فِي لِينٍ»؛ یعنی: «می‌بینی هر یک از متقین را که] دوراندیش و نرم‌خو هستند». در مبحث تعلیم و تربیت نیز رهبران آموزشی تحول‌گرا باید بدانند که وجود داشتن سه ویژگی محبت، احترام و قاطعیت به صورت توأمان در رفتار آنان متربی را در مسیر پذیرش تحول به صورتی نرم و همراه درمی‌آورد.

۱-۳. علم و آگاهی

رهبران تحول‌آفرین برای موفق شدن باید ویژگی‌هایی داشته باشند تا بر اساس آن‌ها بتوانند به صورتی اثربخش، وظایفشان را انجام دهند. بر اساس آنچه در قرآن کریم آمده، آگاهی و علم و معرفت، یکی از این ویژگی‌هاست؛ چنان‌که در آیه ۲۴ سوره مریم، حضرت ابراهیم (ع) به پدرش فرمود: «علمی نزد من است که تو از آن آگاه نیستی»؛ همچنین در آیه‌ای دیگر، خداوند متعال یکی از علت‌های انتخاب طالوت برای رهبری قوم را علم و آگاهی او دانسته و فرموده است: «إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ»؛ یعنی: «خدا او را برگزید و در دانش و توانایی و قوت جسم، فزونی بخشید» (بقره، ۲۴۷). در آیه‌ای دیگر می‌خوانیم: «إِنَّمَا يَخْشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ»؛ یعنی: «تنها مردمان عالم و دانا مطیع و خداترس‌اند» (فاطر، ۲۸). رهبر مسلمانان باید عالم باشد؛ زیرا علم حقیقی، زمینه‌ساز عصمت، دوری از گناهان و خشیت از پروردگار است (فاطر، ۲۸). با توجه به آنچه گفتیم، یکی از ویژگی‌های بسیار مهم رهبران تربیتی، برخورداری از علم و آگاهی است که در ایجاد تحول در حوزه تعلیم و تربیت اهمیت فراوان دارد.

۴-۱. شجاعت و شهامت

بر اساس آیات و روایات می‌توان چنین استدلال کرد که یکی از ویژگی‌های رهبران تحول‌گرا شجاعت و شهامت است؛ چنان‌که در آیه ۸۱ سوره انعام، حضرت ابراهیم (ع) خطاب به کافران می‌فرماید: «من از آنچه شما شریک خدا قرار می‌دهید، نمی‌ترسم و تنها از خدا که از همه چیز آگاه است، می‌ترسم»؛ همچنین در روایتی آمده است که پیامبر اکرم (ص) از خداوند متعال به حضرت علی (ع) فرمود:

از خدا خواستم بین من و تو برادری قرار دهد و چنین کرد، و از او خواستم تو را صاحب‌اختیار هر مؤمنی بعد از من قرار دهد و چنین کرد، و از او خواستم حال که لباس پیامبری و رسالت را بر من پوشانده است، لباس وصایت و شجاعت را هم به تو بپوشاند و چنین کرد (هلالی، ۱۳۷۵، ص. ۴۹۶).

این روایت نشان‌دهنده لزوم شجاعت رهبران برای هدایت و متحول کردن جامعه است. رهبران تربیتی نیز همانند پیامبران، رسالتی خطیر در حوزه تعلیم و تربیت متریان برعهده دارند که دارای مشکلات و سختی‌های بسیار زیاد است. تنها راه فائق آمدن بر این مشکلات، برخوردار بودن از روحیه مقاومت و شجاعت است.

جدول ۲. عوامل پیش‌برنده تحول

آیه	تفسیر مرتبط با موضوع	مؤلفه
إِذْ قَالَ لِأَبِيهِ يَا أَبَتِ لِمَ تَعْبُدُ مَا لَا يَسْمَعُ وَلَا يُبْصِرُ وَلَا يُغْنِي عَنْكَ شَيْئًا (مریم، ۴۲).	در حقیقت، ابراهیم در اینجا دعوتش را از پدرش شروع می‌کند؛ به این دلیل که نفوذ در نزدیکیان، لازم‌تر است؛ همان‌گونه که پیامبر اسلام (ص) نخست مأمور شد که اقوام نزدیک خود را به اسلام دعوت کند؛ همان‌گونه که در آیه ۲۱۴ سوره شعراء می‌خوانیم: «وَ أَنْذِرْ عَشِيرَتَكَ الْأَقْرَبِينَ» (مکارم شیرازی، ۱۳۷۳، ج. ۱۳، ص. ۷۷).	شروع در سطح فردی و از نزدیکان
وَمَا أَنَا مِنَ الْمُشْرِكِينَ وَ لِلَّذِي فَطَرَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ حَنِيفًا وَ مَا أَنَا مِنَ الْمُشْرِكِينَ (انعام، ۷۹).	و ما أنا من المشركين: او کسی است که روی را به پاکی و خلوص متوجه خدا کرده بود و هرگز شرک نورزید (طباطبایی، ۱۳۷۹، ج. ۱، ص. ۳۵۲).	شروع در سطح افراد به سواد و زبان
إِذْ قَالَ لِأَبِيهِ يَا أَبَتِ لِمَ تَعْبُدُ مَا لَا يَسْمَعُ وَلَا يُبْصِرُ وَلَا يُغْنِي عَنْكَ شَيْئًا (مریم، ۴۲).	پدرش: «ای پدر! چرا چیزی را پرستش می‌کنی که نمی‌شنود و نمی‌بیند و هیچ مشکلی را از تو حل نمی‌کند؟». این بیان کوتاه و کوبنده، یکی از بهترین دلایل نفی شرک و بت‌پرستی است؛	

آیه	تفسیر مرتبط با موضوع	مؤلفه
چراکه یکی از انگیزه‌های انسان در مورد شناخت پروردگار، انگیزه سود و زیان است که علمای عقاید از آن تعبیر به مسئله دفع ضرر محتمل کرده‌اند (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج. ۱۴، ص. ۷۵).		
يَأْتِ لَاتَعْبُدَ الشَّيْطَانَ إِنَّ الشَّيْطَانَ كَانَ لِلرَّحْمَنِ عَصِيًّا (مریم، ۴۴).	لَا تَعْبُدِ الشَّيْطَانَ: ولایت و دوستی شیطان خطرناک است. او که خدا را معصیت کرده، بر سر ما چه خواهد آورد؟ إِنَّ الشَّيْطَانَ كَانَ لِلرَّحْمَنِ عَصِيًّا (خدایی که سرچشمه همه رحمت‌هاست، عصیانش چقدر قبیح است؟) (قرائتی، ۱۳۸۴، ج. ۵، ص. ۲۷۳).	شناسایی تهدیدها و خطرات
أَلَمْ تَرَ إِلَى الَّذِي حَاجَّ إِبْرَاهِيمَ فِي رَبِّهِ أَنْ آتَاهُ اللَّهُ الْمُلْكَ إِذْ قَالَ إِبْرَاهِيمُ رَبِّيَ الَّذِي يُحْيِي وَيُمِيتُ قَالَ أَنَا أُحْيِي وَأُمِيتُ قَالَ إِبْرَاهِيمُ فَإِنَّ اللَّهَ يَأْتِي بِالسَّمْسِ مِنَ الْمَشْرِقِ فَأْتِ بِهَا مِنَ الْمَغْرِبِ فَبُهِتَ الَّذِي كَفَرَ وَاللَّهُ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الظَّالِمِينَ (بقره، ۲۵۸).	حاج: حجت به معنای دلیل و برهان، و محاجه به معنای چیره شدن با حجت بر خصم است؛ به سخن دیگر، محاجه، حجت آوردن در برابر حجت دیگری است؛ خواه برای اثبات مدعای خود یا ابطال دلیل خصم. گفتنی است که ریشه «حج» به معنای قصد است و غالباً کاربردش در جایی است که به قصد اثبات مدعا دلیل آورده شود (جوادی آملی، ۱۳۹۱، ج. ۱۲، ص. ۲۲۷). فَأْتِ بِهَا مِنَ الْمَغْرِبِ فَبُهِتَ الَّذِي كَفَرَ: حق اگر منطقی و مستدل ارائه شود، بر باطل پیروز و حاکم است. فَأْتِ بِهَا مِنَ الْمَغْرِبِ فَبُهِتَ الَّذِي كَفَرَ (قرائتی، ۱۳۸۴، ج. ۱، ص. ۴۱۳).	توان حجج و دلیل محکم
فَلَمَّا أَفَلَتْ قَالَ إِبْرَاهِيمُ رَبِّيَ هَذَا أَكْبَرُ فَلَمَّا أَفَلَتْ قَالَ يَقَوْمِ إِنِّي بَرِيءٌ مِّمَّا تُشْرِكُونَ (انعام، ۷۸).	فَلَمَّا أَفَلَتْ قَالَ: در احتجاج حضرت ابراهیم، نکات فراوانی هست؛ مثلاً این مسئله که دعوت انبیا امری نظری و محتاج تحقیق است؛ نه بدیهی؛ و گرنه او به استدلال نیاز نداشت. دین بر دلیل استوار است؛ نه تقلید (جوادی آملی، ۱۳۹۱، ج. ۲۶، ص. ۱۱۸). برائت‌جستن باید پس از بیان برهان و استدلال باشد. (اول افول و غروب را مطرح کرد؛ بعد برائت از شرک را) (قرائتی، ۱۳۸۴، ج. ۲، ص. ۴۹۷).	
وَ حَاجَّهُ قَوْمُهُ قَالَ أَتُحْجُونِي فِي اللَّهِ وَقَدْ هَدَانِ وَ لَأَخَافُ مَا تُشْرِكُونَ بِهِ إِنْ أَنِ يَشَاءَ رَبِّي شَيْئًا وَسِعَ رَبِّي كُلَّ شَيْءٍ عَدْوًا (مائدة، ۲۶).	أَفَلَا تَتَذَكَّرُونَ: حقیقت، امری فطری و وجدانی است که برای شناخت آن، تذکر کافی است (قرائتی، ۱۳۸۴، ج. ۲، ص. ۴۹۹). أَحِبُّ الْأَقْلِينَ: معبود باید محبوب و عبادت باید عاشقانه باشد. روح دین، عشق است (قرائتی، ۱۳۸۴، ج. ۲، ص. ۴۹۵). محبت به خدای هستی‌بخش و کمال‌آفرین که همواره انسان را در نیل به	رجوع دادن به فطرت و عقل

مؤلفه	تفسیر مرتبط با موضوع	آیه
	<p>کمالات و شکوفاساختن استعدادهايش از لطف خاص خود بهره‌مند می‌سازد، در سرشت انسان نهفته است و پرستش چنین خدای دلپذیری با فطرت و خمیرمایهٔ بشر آمیخته شده است؛ بدین جهت، موجود زوال‌پذیری همچون ستاره که ارتباط فیضش از انسان بریده می‌شود، برای ربوبیت و خدا بودن، شایستگی ندارد و نمی‌تواند محبوب و دلپذیر انسان باشد (جوادی آملی، ۱۳۹۱، ج. ۲۶، ص. ۱۰۵).</p>	<p>شَيْءٌ عَلِمًا أَفَلَا تَتَذَكَّرُونَ (انعام، ۸۰). فَلَمَّا جَنَّ عَلَيْهِ اللَّيْلُ رَأَى كَوْكَبًا قَالَ هَذَا رَبِّي فَلَمَّا أَفَلَ قَالَ لَأَحِبُّ الْأَفْلِينَ (انعام، ۷۶).</p>
<p>مهارت چرخش استدلالی</p>	<p>با اینکه مسلم است که مسئلهٔ حیات و مرگ از جهاتی مهم‌تر از مسئلهٔ طلوع و غروب آفتاب است و سند گویاتری بر علم و قدرت پروردگار محسوب می‌شود و به همین دلیل، ابراهیم نخست به آن استدلال کرد، و اگر افراد با فکر و روشن‌ضمیری در آن مجلس بودند، طبعاً با این دلیل قانع شدند؛ زیرا هرکس می‌داند مسئلهٔ آزادکردن و کشتن یک زندانی، هیچ‌گونه ربطی به مسئلهٔ حیات و مرگ طبیعی واقعی ندارد؛ ولی برای آن دسته که درک کافی نداشتند و ممکن بود تحت تأثیر سفسطهٔ آن جبار حيله‌گر قرار گیرند، دست به استدلال دوم زد و مسئلهٔ طلوع و غروب خورشید را مطرح ساخت تا حق بر هردو دسته روشن گردد (مکارم شیرازی، ۱۳۷۳، ج. ۲، ص. ۲۸۹). بَهْتَ الَّذِي كَفَرَ: در مباحثه‌ها از استدلال‌های فطری، عقلی و عمومی استفاده کنید تا مخالف لجوج نیز مقهور و مبهور شود. بَهْتَ الَّذِي كَفَرَ (قرائتی، ۱۳۸۴، ج. ۱، ص. ۴۱۳).</p>	<p>أَلَمْ تَرَ إِلَى الَّذِي حَاجَّ إِبْرَاهِيمَ فِي رَبِّهِ أَنْ آتَاهُ اللَّهُ الْمُلْكَ إِذْ قَالَ إِبْرَاهِيمُ رَبِّيَ الَّذِي يُحْيِي وَيُمِيتُ قَالَ أَنَا أُحْيِي وَأُمِيتُ قَالَ إِبْرَاهِيمُ فَإِنَّ اللَّهَ يَأْتِي بِالشَّمْسِ مِنَ الْمَشْرِقِ فَأْتِ بِهَا مِنَ الْمَغْرِبِ فَبُهِتَ الَّذِي كَفَرَ وَاللَّهُ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الظَّالِمِينَ (بقره، ۲۵۸).</p>
<p>استفاده از روش همراهی با مخاطب برای ترغیب فرد به تفکر</p>	<p>ابراهیم (ع) قبل از فرارسیدن شب و روز، مشغول احتجاج با قوم خود دربارهٔ بت‌ها بوده و این احتجاج همچنان ادامه داشته تا شب فرارسیده و چشمش به ستارهٔ زهره که معبود طایفه‌ای از آن قوم بوده، افتاده است و ناچار، سرگرم به احتجاج و استدلال علیه آنان شده است و درعین سرگرمی‌اش منتظر بود ببیند کار این ستاره به کجا می‌کشد تا اینکه می‌بیند پس از ساعات کوتاهی غروب کرد؛ لذا همین معنا را حجت خود قرار داده و از ربوبیت آن بیزار می‌گردد. در همین حال بوده که می‌بیند ماه از طرف مشرق سر</p>	<p>فَلَمَّا جَنَّ عَلَيْهِ اللَّيْلُ رَأَى كَوْكَبًا قَالَ هَذَا رَبِّي فَلَمَّا أَفَلَ قَالَ لَأَحِبُّ الْأَفْلِينَ (انعام، ۷۶). أَنِّي وَجَّهْتُ وَجْهِيَ لِلَّذِي فَطَرَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ حَنِيفًا وَمَا أَنَا مِنَ الْمُشْرِكِينَ (انعام، ۷۹).</p>

مؤلفه	تفسیر مرتبط با موضوع	آیه
	<p>زده. باز به احتجاج خود ادامه داده و روی سخن را متوجه مردمی می‌کند که قائل به ربوبیت ماه بوده و در همان جا حضور داشته‌اند. نخست از باب مماشات می‌گوید: «این است پروردگار من!»؛ آن‌گاه حرکت ماه را تحت مراقبت قرار داده؛ سپس می‌بیند آن نیز غروب کرد. در همین حال بوده است که جرم آفتاب از افق سر زده است. وقتی دید که این از آن‌دو بزرگ‌تر است، باز باینکه به بطلان ربوبیت ستاره و ماه پی برده بود، به عذر اینکه این بزرگ‌تر است، از راه افتراض یا مماشات گفت: «این پروردگار من است!». آن‌گاه حرکت آفتاب را زیر نظر قرار داد تا آنکه آن هم به پشت افق فرونشست؛ لذا از ربوبیت آن هم بیزاری جُسته، یکباره حساب خود را با قوم خویش که مرکب از این طوایف بودند، تصفیه کرده و گفت: «ای قوم! من بیزارم از این چیزهایی که شما شریک خدا قرار می‌دهید!»؛ آن‌گاه به اثبات ربوبیت خدای سبحان پرداخته و گفته است: «من بدون هیچ انحرافی روی خود را متوجه آن کسی می‌کنم که آسمان‌ها و زمین را آفریده است و من از مشرکین نیستم»؛ یعنی هیچ‌کدام از آفریده‌های او را شریک او قرار نخواهم داد (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج. ۷، ص ۲۵۹).</p>	
استفاده از روش گام‌به‌گام	<p>در انتقاد باید از روش گام‌به‌گام بهره گرفت. در آیه قبل فرمود: «من آفلین را دوست ندارم»؛ ولی اینجا می‌فرماید: «پرستش ماه، انحراف و ضلالت است» (قرائتی، ۱۳۸۴، ج. ۲، ص. ۴۹۶).</p>	<p>فَلَمَّا جَنَّ عَلَيْهِ اللَّيْلُ رَأَىٰ كَوْكَبًا قَالَ هَذَا رَبِّي فَلَمَّا أَفَلَ قَالَ لَأُحِبُّ الْأَفْلِينَ (انعام، ۷۶).</p>
برائت از عقیده به‌جای صاحب عقیده	<p>مِمَّا تُشْرِكُونَ: برائت از شرک است؛ نه از افراد. «مِمَّا تُشْرِكُونَ»؛ نه «مَنْكُم» (قرائتی، ۱۳۸۴، ج. ۲، ص. ۴۹۷).</p>	<p>فَلَمَّا رَأَى السَّمْسَ بَازِعَةً قَالَ هَذَا رَبِّي هَذَا أَكْبَرُ فَلَمَّا أَفَلَتْ قَالَ يَاقَوْمِ إِنِّي بَرِيءٌ مِّمَّا تُشْرِكُونَ (انعام، ۷۸).</p>
بهره‌گیری از ادبیات پرستی	<p>درواقع، منطق حضرت ابراهیم (ع) در اینجا یک منطق عقلی براساس این واقعیت است که «شما مرا تهدید به خشم بت‌ها می‌کنید؛ درحالی که تأثیر وجودی آن‌ها موهوم است؛ ولی از</p>	<p>وَ كَيْفَ أَخَافُ مَا أَشْرَكْتُمْ وَ لَا تَخَافُونَ أَنَّكُمْ أَشْرَكْتُمْ بِاللَّهِ مَا</p>

آیه	تفسیر مرتبط با موضوع	مؤلفه
لَمْ يَنْزَلْ بِهِ عَلَيْكُمْ سُلْطَانًا فَأَيُّ الْفَرِيقَيْنِ أَحَقُّ بِالْأَمْنِ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ (انعام، ۸۱).	خشم خداوند بزرگ که من و شما هردو او را پذیرفته‌ایم و باید پیرو دستور او باشیم و هیچ‌گونه دستوری از طرف او دربارهٔ پرستش بت‌ها نرسیده است، ترس و وحشتی ندارد. یک موضوع قطعی را رها کرده‌اید و به یک موضوع موهوم چسبیده‌اید؟. در آیه بعد، پاسخی از زبان ابراهیم به سؤالی که خودش در آیه قبل مطرح نمود، نقل شده است (و این، یک شیوهٔ جالب در استدلال‌های علمی است که گاهی شخص استدلال‌کننده سؤالی از طرف مقابل می‌کند و خودش بلافاصله به پاسخ آن می‌پردازد؛ اشاره به اینکه مطلب به قدری روشن است که هرکس پاسخ آن را باید بداند) (مکارم شیرازی، ۱۳۷۳، ج. ۵، ص. ۳۱۹).	

۲. عوامل پیش‌برندهٔ تحول

در این بخش، موارد ذیل درخور ذکرند:

۲-۱. شروع در سطح فردی و از نزدیکان

یکی از مؤلفه‌های مؤثر در پیشبرد تحول در جامعه، شروع کردن این مأموریت در سطح فردی و از خویشاوندان و نزدیکان است؛ همان‌گونه که حضرت ابراهیم (ع) دعوت خود را از پدرش آغاز کرد؛ زیرا نفوذ در نزدیکان، ضروری‌تر است. پیامبر اکرم (ص) نیز معتقد بود اساس اصلاحات، اصلاح داخله است و تا وقتی انسان فرزندان و خویشاوندان خود را از کارهای نکوهیده باز ندارد، هرگز تبلیغ او دربارهٔ بیگانگان، مؤثر نخواهد افتاد؛ زیرا در این صورت، مخالفان زبان به اعتراض می‌گشایند و کردار نزدیکانش را به رخ او می‌کشند. برپایهٔ این ملاحظات، خداوند متعال آن حضرت را دربارهٔ دعوت خویشاوندان بدین صورت، مخاطب قرار داد و فرمود: «وَإِنذِرْ عَشِيرَتَكَ الْأَقْرَبِينَ»؛ یعنی: «خویشاوندان نزدیک خود را از عذاب الهی بترسان» (شعراء، ۲۱۴)؛ لذا اگر سازمان آموزشی، یک جامعهٔ کوچک در نظر گرفته شود، معاونان و کارکنان این سازمان همانند نزدیکان رهبران آموزشی هستند که باید تحول و اصلاح از آنان شروع شود؛ زیرا متریبان در پی مشاهدهٔ اثربخشی نزدیکان از رهبر، و تغییر یافتن رفتار و نگرش آن‌ها بهتر می‌توانند رهبر تحول‌گرا را بپذیرند و او را الگوی خود قرار دهند.

۲-۲. توجه‌دادن افراد به سود و زیان شخصی آنان

رهبر برای ترغیب افراد به متحول‌شدن باید توجه آنان را به سود و زیان شخصی‌شان جلب کند؛ زیرا یکی از انگیزه‌های انسان از شناخت پروردگار، سود و زیان است که علمای عقاید از آن به قاعده «دفع ضرر محتمل» تعبیر کرده‌اند. این قاعده از جمله قواعد عقلی و مضمون آن، حکم عقل به دفع ضرر محتمل است؛ بنابراین، اگر انسان درباره چیزی احتمال ضرر بدهد، از منظر عقل، دفع آن ضرر محتمل، واجب خواهد بود؛ چنان‌که در آیه ۴۲ از سوره مریم می‌خوانیم که حضرت ابراهیم (ع) به پدرش می‌فرماید: «چرا چیزی را می‌پرستی که هیچ سودی برایت ندارد و نمی‌تواند تو را از آسیب و گزند درآمان بدارد؟»؛ همچنین در آیه ۱۹۵ از سوره بقره، خداوند متعال انسان را از ضرر رساندن به خود برحذر داشته و فرموده است: «لَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ»؛ یعنی: «با دست خویش، خود را به هلاکت نیفکنید» (بقره، ۱۹۵)؛ بنابراین، یکی از راه‌های مؤثر در پیشبرد تحول ازسوی رهبران تربیتی، توجه‌دادن متریبان به سود و زیان شخصی محتمل برای آنان است که ماحصل پذیرش یا رد تحول قلمداد می‌شود.

۲-۳. شناسایی تهدیدها و خطرها

اگر انسان تهدیدها و خطرات پیش‌روی خود را بشناسد، می‌تواند برای جلوگیری از آنها وضعیت را اصلاح کند یا تغییر دهد؛ لذا یکی از وظایف رهبر تحول‌گرا نشان‌دادن تهدیدها و خطرات به افراد است تا از این طریق، آنان را به ایجاد تحول ترغیب کند؛ همان‌گونه که حضرت ابراهیم (ع) خطاب به پدرش فرمود: «شیطان را نپرست؛ زیرا ولایت شیطان، خطرناک است». در آیه ۳۸ از سوره ص نیز خداوند متعال بار دیگر از شیطان به‌عنوان تهدید و خطر برای انسان یاد کرده و فرموده است: «وَأَخْرَجَ مَقْرِنَيْنِ فِي الْأَصْفَادِ»؛ یعنی: «و دیگر شیاطین را [که در پی اضلال خلق بودند، به‌دست او] در غل و زنجیر کشیدیم». امام رضا (ع) نیز در نامه‌ای خطاب به حضرت عبدالعظیم (ع) می‌فرماید: «مردم باید به یکدیگر تکیه کنند و در رابطه‌ای صمیمی و دوستانه از یکدیگر بهره‌مند شوند و درخصوص خطر وام‌داری از دشمن، بیدار باشند» (محمدی ری‌شهری، ۱۳۹۲، ص. ۱۱۷). رهبران آموزشی تحول‌آفرین باید ابتدا خود، تهدیدات و خطرات محتمل را شناسایی و سپس متریبان خویش را از آن خطرات آگاه کنند.

۲-۴. بیان حجت و دلیل محکم

یکی از مهم‌ترین عوامل پیش‌برنده تحول، به‌دست‌دادن حجت و دلیل محکم است؛ زیرا حق اگر به‌صورت منطقی و مستدل بیان شود، بر باطل پیروز خواهد شد؛ همان‌گونه که حضرت ابراهیم (ع) به‌منظور هدایت‌کردن قوم خود، برای آنان حجت و دلیل محکم آورد و فرمود: «خدای من خورشید را از مشرق بیرون می‌آورد. تو آن را از مغرب بیاور» و بدین صورت، آنان را مغلوب می‌کند؛ همچنین خداوند متعال در آیات ۳۳ و ۳۴ سوره طور به مشرکان می‌فرماید: «أَمْ يَقُولُونَ تَقَوَّلَهُ بَلْ لَا يُؤْمِنُونَ * فَلْيَأْتُوا بِحَدِيثٍ مِثْلِهِ إِنْ كَانُوا صَادِقِينَ»؛ یعنی: «می‌گویند آن را برافته؛ [نه] بلکه باور ندارند» پس اگر راست می‌گویند، سخنی مثل آن بیاورند». ادعای بدون استدلال، قابل قبول نیست؛ بنابراین، رهبران آموزشی و تربیتی نیز باید بدانند که یکی از مهم‌ترین راهکارهای مؤثر برای ایجاد تحول در حوزه تعلیم و تربیت، بیان همراه با ذکر حجت و دلیل محکم است.

۲-۵. مهارت چرخش استدلالی

رهبر تحول‌آفرین، رفتار و عملکردی بسیار هوشمندانه دارد و به‌خوبی از فرصت اقتناع دیگران استفاده می‌کند؛ چنان‌که حضرت ابراهیم (ع) در آیه ۲۵۸ سوره بقره، زمانی که در جمع نمرود و پیروانش قرار گرفت، در مجادله‌ای احسن، ابتدا به این مسئله اشاره کرد که «خدای من آن کسی است که مرده را زنده می‌کند»؛ اما وقتی با این جواب نمرود روبه‌رو شد که گفت: «من هم زنده می‌کنم و می‌میرانم» و یک زندانی را آزاد کرد و دیگری را کشت، با اینکه عمل او با مرگ و حیات طبیعی هیچ‌گونه ارتباطی نداشت و افراد روشن‌ضمیر آگاه در جمع به‌خوبی از این سفسطه‌اش آگاه بودند، آن حضرت به این استدلال اکتفا نکرد؛ زیرا ممکن بود برخی افراد نادان تحت تأثیر سفسطه آن جبار حيله‌گر قرار گیرند؛ بدین ترتیب، آن حضرت از مهارت چرخش استدلالی استفاده و طلوع و غروب خورشید را مطرح کرد تا حق برای هر دو دسته روشن شود و دشمن شکست بخورد. این قابلیت رهبران تحولی درخصوص رهبران تربیتی نیز صدق می‌کند؛ زیرا رهبران حوزه تعلیم و تربیت برای ایجاد تحول در متربیان، نیازمند به مهارت‌های اقتناع هستند.

۲-۶. رجوع‌دادن به فطرت و عقل

رهبر تحول‌گرا باید در مباحثه‌ها از استدلال‌های فطری، عقلی و عمومی استفاده کند تا بدین

صورت، مخالف لجوج نیز مقهور و مبهوت شود؛ همان‌گونه که حضرت ابراهیم (ع) در آیه ۲۵۸ از سوره بقره، نمرود را با استدلال‌های عقلی و منطقی خود به مبارزه می‌طلبد و با رجوع‌دادن او به فطرت و عقل انذار می‌کند. حقیقت، امری فطری و وجدانی است که برای شناخت آن، تذکردهی کفایت می‌کند. در آیه ۷۶ از سوره انعام نیز حضرت ابراهیم (ع) می‌فرماید: «من غروب‌کنندگان را دوست ندارم»؛ پس آنچه مورد تأیید عقل و فطرت انسان نباشد، دوست‌داشتنی نیست. این آیه از مصادیق برهان محبت است. نکته قابل توجه در خصوص برهان محبت، این است که محبت حسی و عاطفی، سهمی در برهان عقلی ندارد. محبت عقلی، فعلی عملی و به تعبیر دیگر، وصفی است علمی؛ همانند نیت و اراده که از اوصاف و افعال عقل عملی و مجردند. «معبود باید محبوب عقلی باشد» از قضایای حکمت نظری است؛ چنان‌که «آفل نمی‌تواند محبوب باشد» از احکام عقل نظری است (جوادی آملی، ۱۳۹۱، ج. ۲۶، ص. ۱۰۴)؛ بدان معنا که افراد آنچه را با فطرت و عقلشان مطابقت داشته باشد، بهتر می‌پذیرند و توجه به برهان محبت می‌تواند رهبران تربیتی را در مسیر تحول‌آفرینی، بسیار کمک کند.

۲-۷. استفاده از روش همراهی با مخاطب برای ترغیب او به تفکر

یکی از دیگر مؤلفه‌های پیش‌برنده تحول، استفاده از روش همراهی با مخاطب برای ترغیب فرد به تفکر است؛ زیرا یکی از شیوه‌های احتجاج، اظهار همراهی با عقیده باطل و سپس رد کردن آن است؛ چنان‌که مطابق آیه ۷۶ از سوره انعام، حضرت ابراهیم (ع) در برابر مشرکین، ابتدا با آنها همراهی کرد و اظهار داشت «من خدای شما را می‌پرستم»؛ اما سپس با ذکر دلیل محکم، آن را نفی کرد تا بتواند با استفاده از این روش، آنان را به تفکر وادارد. رهبران حوزه تعلیم و تربیت نیز ابتدا باید با مرتبی همراه و همسو شوند و مطابق میل و خواست او عمل کنند و پس از اطمینان یافتن از جلب اعتماد و علاقه مرتبی به خود، با ذکر دلایل منطقی، او را به تفکر وادارند.

۲-۸. استفاده از روش گام‌به‌گام

برای اثبات حقانیت باید از روش گام‌به‌گام استفاده کرد؛ همان‌گونه که در آیه ۷۹ از سوره انعام، حضرت ابراهیم (ع) برای اثبات حقانیت خداوند یکتا ابتدا خدایان باطل آنان را با برهان و استدلال قوی رد و سپس در گام بعدی، خدای خود را معرفی کرد و با این کار،

مقدمات پذیرش تحول را فراهم آورد. مسئله مهمی که باید مورد توجه رهبران تربیتی قرار گیرد، این است که تحول، فرایندی گام به گام، تدریجی و نیازمند مقاومت و استمرار است؛ پس در راستای تحول آفرینی در متریان، توجه به این مسئله، تأثیر و اهمیت فراوان دارد.

۹-۲. برائت از عقیده به جای برائت از صاحب عقیده

در آیه ۷۸ از سوره انعام، حضرت ابراهیم (ع) از شرک و بت پرستی برائت جسته و گفته است: «من این‌ها را نمی‌پرستم»؛ ولی از افراد برائت نجسته و به دنبال تخریب شخصیت آنان و سرزنش کردنشان نبوده است؛ زیرا توجه نکردن رهبر به کرامت انسانی افراد، مانع اثربخشی و پذیرش او در جامعه می‌شود و بنابراین، یکی از عوامل بسیار مؤثر در موفقیت فرایند تحول در متربی، توجه به شخصیت افراد و حفظ کرامت و عزت آنان است.

۱۰-۲. بهره‌گیری از ادبیات پرسشی

رهبران تحول آفرین از ادبیات پرسشی برای متقاعد کردن دیگران استفاده می‌کنند؛ همان‌گونه که در آیات ۸۱ و ۸۲ از سوره انعام، حضرت ابراهیم (ع) ابتدا یک سؤال را مطرح کرده و سپس در آیه بعد، خود به این سؤال پاسخ داده است. این عمل، شیوه‌ای جالب در استدلال‌ات علمی است که براساس آن، گاه شخص استدلال‌کننده، سؤالی را از طرف مقابل می‌پرسد و خودش بلافاصله به آن پاسخ می‌دهد تا بگوید مطلب به قدری روشن است که هرکسی باید پاسخ آن را بداند؛ بنابراین، یکی از مهارت‌های لازم برای رهبران تحول آفرین تربیتی، توانایی آنان در متقاعد کردن دیگران است. یکی از روش‌های مورد استفاده در این مهارت، به کارگیری ادبیات پرسشی است تا بدین صورت، از طریق ایجاد پرسشی با پاسخ واضح و روشن، فرد را به تفکر وادارد.

جدول ۳. عوامل بازدارنده تحول

مؤلفه	تفسیر مرتبط با موضوع	آیه
ع	مشرکان در ربوبیت تشریعی، خود، داعیه رهبری و اداره امور	أَلَمْ تَرَ إِلَى الَّذِينَ حَاجَّ
ع	اجتماعی مردم را داشتند و بر این باور بودند که جامعه باید با	إِبْرَاهِيمَ فِي رَبِّهِ أَنْ آتَاهُ
ع	قوانین فرآورده افکار آنان اداره شود. فرعون که گاهی می‌گفت:	اللَّهُ الْمَلِكَ إِذْ قَالَ
ع	«من پروردگار برتر شما هستم» (أَنَا رَبُّكُمْ الْأَعْلَى) و زمانی	إِبْرَاهِيمَ رَبِّيَ الَّذِي
ع	می‌گفت: «مَاعَلِمْتُ لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرِي»، ادعای خالقیت مردم	يُحْيِي وَيُمِيتُ قَالَ أَنَا
ع	مصر یا ربوبیت بر نظام هستی را نداشت؛ بلکه می‌گفت: «تدبیر	أَحْيَى وَ أَمِيتُ قَالَ
ع	امور اجتماعی شما باید به دست من باشد؛ چون من می‌توانم	إِبْرَاهِيمَ فَإِنَّ اللَّهَ يَأْتِي

مؤلفه	تفسیر مرتبط با موضوع	آیه
	شما را به کمال مطلوب برسانم؛ درمقابل، شما نیز باید فقط مرا اطاعت کنید» (جوادی آملی، ۱۳۹۱، ج. ۱۳، ص. ۲۳۳).	بِالشَّمْسِ مِنَ الْمَشْرِقِ قَاتَ بِهَا مِنَ الْمَغْرِبِ فَبِهَتَ الَّذِي كَفَرَ وَاللَّهُ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الظَّالِمِينَ (بقره، ۲۵۸).
تخصیصاتی است	«حَاجَهُ قَوْمُهُ»: از این آیه به‌خوبی استفاده می‌شود که جمعیت بت‌پرستان قوم ابراهیم تلاش و کوشش داشتند که به هر قیمتی که ممکن است، او را از عقیده خود بازدارند و به آیین بت‌پرستی بکشانند؛ ولی او با نهایت شهامت مقاومت کرد و با دلایل منطقی، سخنان همه را پاسخ گفت (مکارم شیرازی، ۱۳۷۳، ج. ۵، ص. ۳۱۷). «أَتُحَاجُّونِي فِي اللَّهِ»: اهل باطل، تعصب دارند (آن‌گونه که اگر بدهکار را آرام بگذارند، طلبکار می‌شود، قوم منحرف هم به‌جای شرم از شرک خود، قد علم کرده، احتجاج می‌کنند). تعصب و پافشاری اهل باطل، شگفت‌آور است (قرائتی، ۱۳۸۴، ج. ۲، ص. ۴۹۹).	وَ حَاجَهُ قَوْمُهُ قَالَ أَتُحَاجُّونِي فِي اللَّهِ وَ قَدْ هَدَّيْنِ وَ لَأَخَافُ مَا تُشْرِكُونَ بِهِ إِلَّا أَنْ يَشَاءَ رَبِّي شَيْئًا وَسِعَ رَبِّي كُلَّ شَيْءٍ عِلْمًا أَفَلَا تَتَذَكَّرُونَ (انعام، ۸۰).
توجه آسیب‌پذیر برای تحول	«لَأَخَافُ مَا تُشْرِكُونَ»: از ریشه‌های شرک، گمان ضرر و ترس از آسیب‌رسانی بت‌ها و طاغوت‌ها می‌باشد (ترس از بت‌ها، سبب پافشاری و تعصب بر بت‌پرستی بود) (قرائتی، ۱۳۸۴، ج. ۲، ص. ۴۹۸). مشرکان به‌جای اقامه حجت و ارائه دلیل، به تهاجم و تهدید رو آوردند که «اگر از بدگویی به خدایان ما دست برداری، به خشم آنان گرفتار خواهی شد و خود را از خوشبختی محروم خواهی کرد»؛ پس بت‌پرستی مشرکان نیز از ترس و قهر و غضب معبودشان برخاسته بود (جوادی آملی، ۱۳۹۱، ج. ۲۶، ص. ۱۶۲).	وَ حَاجَهُ قَوْمُهُ قَالَ أَتُحَاجُّونِي فِي اللَّهِ وَ قَدْ هَدَّيْنِ وَ لَأَخَافُ مَا تُشْرِكُونَ بِهِ إِلَّا أَنْ يَشَاءَ رَبِّي شَيْئًا وَسِعَ رَبِّي كُلَّ شَيْءٍ عِلْمًا أَفَلَا تَتَذَكَّرُونَ (انعام، ۸۰).
	سُلْطَانًا: کلمه «سلطان» به‌معنای دلیل و حجت و برهان است. برخلاف آنان که ترس را انگیزه اعتقاد به خداوند می‌دانند، این آیه، ترس را انگیزه شرک می‌داند. از تهدیدات موهوم نهراسید. «كَيْفَ أَخَافُ مَا أُشْرِكُكُمْ». امنیت روحی درپرتو توحید حاصل می‌گردد. «كَيْفَ أَخَافُ مَا أُشْرِكُكُمْ» (مکارم شیرازی، ۱۳۷۳، ج. ۷، ص. ۳۱۷).	وَ كَيْفَ أَخَافُ مَا أُشْرِكُكُمْ وَ لَأَتَخَافُونَ أَنْكُمْ أَشْرِكُكُمْ بِاللَّهِ مَا لَمْ يَنْزِلْ بِهِ عَلَيْكُمْ سُلْطَانًا فَأَيُّ الْفَرِيقَيْنِ أَحَقُّ بِالْأَمْنِ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ (انعام، ۸۱).

۳. عوامل بازدارنده تحول

این عوامل عبارت‌اند از:

۳-۱. ترس از تضعیف منافع و قدرت

یکی از عوامل بازدارنده در فرایند تحول، ترس افراد از به‌خطرافتادن منافع و قدرت آنهاست؛ زیرا تغییر وضع موجود و آگاهی‌نداشتن از چگونگی وضعیت آینده، موجب اضطراب و نگرانی فرد می‌شود. غالباً افراد ترجیح می‌دهند در وضعیت موجود باقی بمانند و ریسک تغییر و خطرات احتمالی آن را نمی‌پذیرند؛ چنان‌که در آیه ۲۵۸ از سوره بقره، به ترس نمود از ایجاد تحول در جامعه اشاره شده است که موجب به‌خطرافتادن موضع قدرت او می‌شود. براساس آنچه گفتیم، رهبر تحول‌آفرین باید وضعیت موجود را برای افراد تبیین کند و وضعیت مطلوبی را که قرار است بعد از تحول یافتن در آن قرار گیرند، برای آنان ترسیم کند. رهبر تربیتی نیز باید بتواند منافع و مزایای تحول را برای متربی با عرضه‌کردن برهان قوی بیان کند تا متربی بتواند از منافع، آرامش و ثبات کنونی بگذرد و وارد مرحله‌ای جدید از تکامل و تحول شود.

۳-۲. تعصبات نابجا

همان‌گونه که در آیه هشتاد از سوره انعام می‌خوانیم، یکی از دیگر عوامل بازدارنده تحول افراد، تعصبات نابجای آنهاست. باورها و اندیشه‌هایی که در طول عمر انسان‌ها در وجودشان نهادینه و تثبیت می‌شود، آنان را دچار تعصباتی می‌کند و از بین بردن این تعصبات نابجا و غلط، نیازمند ممارست و تلاش بسیار زیاد رهبر تحولی است؛ چنان‌که حضرت ابراهیم (ع) با صبوری و محبت همراه با قاطعیت توانست به جنگ این تعصبات نابجا برود و آنها را شکست دهد؛ البته دستیابی به این هدف با استفاده از مهارت‌های ویژه رهبران تحول‌گرا امکان‌پذیر است؛ بنابراین، رهبر تربیتی در مسیر ایجاد تحول به مجموعه‌ای از عوامل نیاز دارد تا با استفاده از آنها بتواند به موفقیت دست یابد. او باید بدون تحریک‌کردن تعصبات افراد، برای اصلاح‌کردن باورها و اندیشه‌ها تلاش کند.

۳-۳. جهل و توهم آسیب‌دیدن بر اثر تحول

ریشه بیشتر تعصبات نابجا توهم و جهل است: توهم بروز آسیب‌های احتمالی بر اثر ایجاد تحول و جهل در خصوص آسیب‌های ناشی از ایجادنشدن تحول و حفظ وضعیت موجود. همه این عوامل دست به دست هم می‌دهند تا فرد را در تاریکی فروبرند و دچار توهمات

کند؛ چنان‌که براساس آیه هشتاد از سوره مبارکه انعام، یکی از توهمات مشرکان، گمان آسیب‌دیدن بر اثر خشم بت‌هاست. در آیه ۸۱ از سوره انعام نیز به این نکته اشاره شده است که برخلاف کسانی که ترس را انگیزه اعتقاد به خداوند متعال می‌دانند، ترس، انگیزه شرک است؛ لذا حضرت ابراهیم (ع) به مردم توصیه کرده‌اند از تهدیدات موهوم نهراسند. امنیت روحی در پرتو توحید حاصل می‌شود؛ بنابراین، رهبران تحول‌گرا باید بتوانند افراد را از توهم و جهل بیرون آورند و خود، نمونه‌ای کامل از انسان عالم و آگاه باشند. در حوزه تعلیم و تربیت نیز پرورش یافتن چنین رهبرانی بسیار مهم است که می‌توانند با اعطای علم و آگاهی به متریان، در مسیر اصلاح و تعالی آنان گام بردارند.

جدول ۴. مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا براساس سیره حضرت ابراهیم (ع)

حیطه‌ها	مؤلفه‌ها
ویژگی‌های عامل تحول	۱. صداقت ۲. بیان محبت‌آمیز و محترمانه همراه با قاطعیت ۳. علم و آگاهی ۴. شجاعت و شهامت
عوامل پیش‌برنده تحول	۵. شروع در سطح فردی و از نزدیکان ۶. توجه‌دادن افراد به سود و زیان شخصی آنان ۷. شناسایی تهدیدها و خطرات ۸. بیان حجت و دلیل محکم ۹. مهارت چرخش استدلالی ۱۰. ارجاع‌دهی به فطرت و عقل ۱۱. استفاده از روش همراهی با مخاطب برای ترغیب او به تفکر ۱۲. استفاده از روش گام‌به‌گام ۱۳. برائت از عقیده به‌جای برائت از صاحب عقیده ۱۴. بهره‌گیری از ادبیات پرسشی
عوامل بازدارنده تحول	۱۵. ترس از تضعیف منافع و قدرت ۱۶. تعصبات ناپجا ۱۷. جهل و توهم آسیب‌دیدن بر اثر تحول

نتیجه‌گیری

مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا براساس سیره حضرت ابراهیم (ع) را می‌توان به سه حیطه اصلی

و هفده مؤلفه بدین شرح تقسیم کرد: ویژگی‌های عامل تحول (صداقت، بیان محبت‌آمیز و محترمانه همراه با قاطعیت، علم و آگاهی، و شجاعت و شهامت)؛ عوامل پیش‌برنده فرایند تحول (شروع در سطح فردی و از نزدیکان، توجه دادن افراد به سود و زیان شخصی آن‌ها، شناسایی تهدیدها و خطرات، بیان حجت و دلیل محکم، مهارت چرخش استدلالی، رجوع دادن به فطرت و عقل، استفاده از روش همراهی با مخاطب برای ترغیب او به تفکر، استفاده از روش گام‌به‌گام، برائت از عقیده به‌جای برائت از صاحب‌عقیده، و بهره‌گیری از ادبیات پرسشی)؛ عوامل بازدارنده فرایند تحول (ترس از تضعیف منافع و قدرت، تعصبات نابجا، جهل و توهم آسیب‌دیدن بر اثر تحول). پس از بررسی هریک از این مؤلفه‌ها با ملاحظاتی بر حوزه تعلیم و تربیت می‌توان نتیجه گرفت رهبران آموزشی در سطحی کوچک‌تر، همانند پیامبران، رسالتی خطیر را در حوزه اصلاح، هدایت و متحول کردن جامعه برعهده دارند و لازمه ایجاد تحول در حوزه تعلیم و تربیت، وجود داشتن رهبران آموزشی تحول‌آفرین است که علاوه بر داشتن دسته‌ای از ویژگی‌ها به برخی عوامل پیش‌برنده و بازدارنده نیز توجه کنند و آن‌ها را در برنامه‌های تربیتی خود به‌کار گیرند.

در پی مقایسه یافته‌های پژوهش با نظریات محققان غربی در حیطه رهبری تحول‌گرا می‌توان شباهت‌ها و تفاوت‌هایی را میان این دو دیدگاه، یعنی دیدگاه اسلامی و غربی یافت. محققان مدیریتی، چهار مؤلفه نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی را به‌عنوان ویژگی‌های رهبران تحول‌گرا شناسایی کرده‌اند. این مؤلفه‌ها با مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا براساس سیره حضرت ابراهیم (ع) در قرآن کریم شباهت‌هایی دارند؛ اما این شباهت‌ها به کلیات این مفاهیم محدود می‌شوند و در تبیین‌های عمیق، میان این مفاهیم، تفاوت‌هایی قابل ملاحظه وجود دارد. برخی از این شباهت‌ها عبارت‌اند از: شباهت مؤلفه نفوذ آرمانی با مؤلفه‌های بیان محبت‌آمیز و محترمانه همراه با قاطعیت، صداقت، شجاعت و شهامت، و علم و آگاهی؛ شباهت مؤلفه انگیزش الهام‌بخش با مؤلفه‌های توجه دادن افراد به سود و زیان شخصی آنان، شناسایی تهدیدها و خطرات و ارجاع دادن افراد به فطرت و عقل؛ شباهت مؤلفه ترغیب ذهنی با مؤلفه‌های، بیان حجت و دلیل محکم، مهارت چرخش استدلالی، استفاده از روش همراهی با مخاطب برای ترغیب او به تفکر، استفاده از روش گام‌به‌گام و استفاده از ادبیات پرسشی؛ شباهت مؤلفه ملاحظات

فردی با مؤلفه‌های شروع در سطح فردی و از نزدیکان، و برائت از عقیده به جای برائت از صاحب عقیده؛ بنابراین، در نگاهی کلی، مؤلفه نفوذ آرمانی، ویژگی‌های عامل تحول را دربر می‌گیرد که در اصل، همان ویژگی‌هایی است که رهبران را به شخصیت‌هایی دارای کاریزما تبدیل می‌کند که زیردستانشان آنان را الگوی خود قرار می‌دهند؛ همچنین مؤلفه‌های انگیزش الهام‌بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی، عوامل پیش‌برنده فرایند تحول را دربر می‌گیرند و بر این اساس، رهبران بر جهت‌گیری آینده، نوآوری، تغییر و اصلاح تأکید می‌کنند. در پژوهش پیش‌روی، علاوه بر این عوامل، دسته‌ای از عوامل بازدارنده فرایند تحول (ترس از تضعیف منافع و قدرت، تعصبات نابجا، جهل و توهم آسیب‌دیدن بر اثر تحول) نیز شناسایی شده‌اند که در مطالعات محققان غربی به آن اشاره‌ای نشده است و مطمئناً شناسایی این موانع و ازمیان برداشتن آن‌ها سرعت انجام‌شدن فرایند تحول را افزایش خواهد داد. دیگر تفاوت‌های این دو دیدگاه را از طریق بررسی دقیق تبیین‌های عرضه‌شده در پژوهش برای هر یک از مؤلفه‌ها، چه از دیدگاه غربی و چه از دیدگاه اسلامی به‌راحتی می‌توان شناسایی کرد؛ اما آنچه به‌عنوان تفاوت اساسی این دو رویکرد اهمیت دارد، تفاوت در جهان‌بینی و ارزش‌های حاکم بر این دو دیدگاه است که موجب تفاوت‌یافتن اهداف آن‌ها می‌شود. هدف در دیدگاه اسلامی، قرب الهی و حاکمیت احکام دینی در سازمان است که بهره‌وری، اثربخشی، منافع و مصالح در این چهارچوب، موردنظرند؛ اما هدف در دیدگاه غربی، بهره‌وری، کارایی، اثربخشی و منافع، صرفاً در چهارچوب‌های دنیای مادی و فلسفه‌های غیرتوحیدی است.

در ادامه، مقایسه‌ای میان یافته‌های پژوهش حاضر یا یافته‌های دیگر پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه رهبری تحول‌گرا صورت گرفته است تا میزان همسویی نتایج پژوهش پیش‌روی با نتایج پژوهش‌های پیشین بررسی شود. توکلی، موسوی و نوروزی (۱۴۰۰) در مقاله‌ای پس از بررسی آیات قرآن کریم، ۲۵۱ مضمون پایه، ۴۸ مضمون سازمان‌دهنده و هفت مضمون فراگیر را شناسایی کردند. مضامین فراگیر در قالب مفاهیمی مانند مبانی فکری، اصول رهبری، رفتارهای تحول‌آفرینانه، بازخورد رهبری تحول‌آفرین، نتایج رهبری تحول‌آفرین و درنهایت، مؤلفه‌های رهبری شکل گرفت. براساس مجموع آیات بررسی‌شده نتیجه می‌گیریم در برخی آیات، نظریاتی خاص بیان شده که ناشی از جهان‌بینی متفاوت

بین دو دیدگاه غربی و اسلامی است. مؤلفه‌های به‌دست‌آمده در پژوهش حاضر با مضامین و مفاهیم استخراج‌شده در پژوهش توکلی، موسوی و نوروزی (۱۴۰۰) همسویی دارد که در آن، همانند پژوهش حاضر، علت اصلی تفاوت دو دیدگاه غربی و اسلامی، تفاوت در جهان‌بینی دو دیدگاه دانسته شده است. جنابی، جبل‌عاملی و علی‌احمدی (۱۳۹۷) در مقاله‌ای سی اصل را درخصوص رهبری تحولی براساس آیات قرآن کریم شناسایی کرده‌اند که در قالب پنج دسته کلی بدین شرح طبقه‌بندی می‌شوند: منشأ الهی تحولات، هدایت الهی و گروه‌های معارض؛ وظایف انبیای الهی برای ایجاد تحول در جامعه؛ نقش اساسی انسان در ایجاد تحول در خود و جامعه؛ افزایش ایمان، عمل صالح و صبر آحاد مردم، راه اصلی برای ایجاد تحول در انسان و جامعه؛ الزام‌های فرایند استقرار نظام الهی و حفظ و ارتقای آن به‌منظور ایجاد تحول در انسان و جامعه. بررسی‌های انجام‌شده درخصوص مطالعه مذکور نشان می‌دهد میان دسته‌های پنج‌گانه شناسایی‌شده در این پژوهش با مؤلفه‌های سه‌بعدی پژوهش حاضر، مشابهت‌های بسیار زیادی وجود دارد. گودرزی، سلیمانی دره‌باغی و شاه‌احمد قاسمی (۱۳۹۷) در مقاله‌ای در پی بررسی آیات قرآن دریافته‌اند تحول عبارت از تغییرات همه‌جانبه، مطلوب و مثبتی است که انسان را به کمال و قرب الهی می‌رساند؛ بنابراین، مفهوم تحول براساس مؤلفه‌های فرایندی‌بودن، تکاملی، درونی، فطری، انتخابی، آگاهانه، هدفمندی، و بروز و ظهور عینی در چهارچوب حاکمیت اراده الهی تعریف شده است و با توجه به ماهیت مشترک مؤلفه‌ها، آن‌ها به دو بُعد تقسیم شده‌اند: یکی عوامل ذاتی (اراده انسان، درونی‌بودن، فطری‌بودن، آگاهانه و مبتنی بر شناخت و موقعیت بودن، و تکاملی‌بودن)؛ دیگری عوامل ساختاری (هدفمندبودن، فرایندی‌بودن، و بروز و ظهور عینی). در این پژوهش نیز تحول در انسان، وابسته به عواملی دانسته شده که با عوامل شناسایی‌شده در مقاله پیش‌روی هماهنگ است؛ لذا هریک از این پژوهش‌ها به‌نوعی در شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا براساس دیدگاه اسلامی، مؤثر بوده‌اند؛ اما با توجه به خلأ موجود در زمینه شناسایی مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا براساس سیره حضرت ابراهیم (ع) در قرآن کریم با ملاحظاتی بر تعلیم و تربیت، این پژوهش می‌تواند مفید و سازنده باشد. نهایتاً پیشنهاد می‌شود در آینده، به‌منظور تکمیل یافته‌های

پژوهش حاضر، برای دستیابی به الگوی مطلوب رهبری تحول‌گرا بر اساس دیدگاه اسلامی، سیره تمام انبیای اولوالعزم در قرآن کریم مطالعه و بررسی شود.

منابع

- قرآن کریم (ناصر مکارم شیرازی، مترجم).
ابوالمعالی، خدیجه (۱۳۹۱). پژوهش کیفی از نظریه تا عمل. تهران: نشر علم.
بابایی، محمدباقر (۱۳۹۷). تحلیل و نقدی بر نظریه رهبری تحول‌آفرین. دوفصلنامه علمی- تخصصی اسلام و مدیریت، ۱(۲۶)، ۱۱۳-۱۶۴.
توکلی، عبدالله؛ موسوی، سید تقی؛ و نوروزی، محمدتقی (۱۴۰۰). ارائه و تحلیل الگوی رهبری تحول‌آفرین از منظر قرآن کریم. نشریه مدیریت اسلامی، ۲۹(۴)، ۴۹-۷۹.
جنابی، شهاب؛ جبل‌عاملی، محمدسعید؛ و علی‌احمدی، علیرضا (۱۳۹۷). نظریه مبنای تحول در اجتماعات انسانی بر اساس تدبر موضوعی در آیات قرآن کریم. فصلنامه مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی- ایرانی، ۶(۱۱)، ۷۳-۱۰۳.
جوادی آملی، عبدالله (۱۳۷۰). اخلاق کارگزاران. تهران: مرکز نشر فرهنگی رجاء.
جوادی آملی، عبدالله (۱۳۹۱). تسنیم. قم: اسراء.
چوپانی، حیدر (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با گرایش به نوآوری سازمانی در شرکت بیمه البرز. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه تهران، تهران، ایران.
خامنه‌ای، سید علی (۱۳۸۵). سخنرانی مقام معظم رهبری - مدّ ظلّه - در دیدار مسئولان مؤسسه‌های آموزش عالی، رؤسای دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی. ۱۳۸۵/۵/۳۳.
خنیفر، حسین؛ رحمتی، محمدحسین؛ و رستمی‌پور، علی (۱۳۸۹). مبانی تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش مبتنی بر دیدگاه امام خمینی (ره)، مقام معظم رهبری و صاحب‌نظران تعلیم و تربیت. تهران: نورالثقلین.
ساعتچی، محمود؛ و عزیزپور شوبی، علی‌اکبر (۱۳۸۴). طراحی الگوی رهبری اثربخش دانشگاهی. دو ماهنامه دانشور رفتار، ۱۲(۱۱)، ۱-۱۸.
شعبانی، علی؛ و تقوی قره‌بلاغ، حسین (۱۳۹۰). بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین با رفتار مدنی سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه تهران. نشریه تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، ۱۳(۳)، ۳۹-۶۲.
شورای عالی آموزش و پرورش (۱۳۸۹). صورت مذاکرات تصویب قانون شورای عالی. تهران: دبیرخانه شورای عالی آموزش و پرورش.

- طباطبایی، سید محمدحسین (۱۳۷۴). ترجمه تفسیر المیزان (محمدباقر موسوی، مترجم). قم: جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
- طباطبایی، سید محمدحسین (۱۳۷۹). *داستان‌های قرآن و تاریخ انبیا در المیزان* (فعال عراقی، گردآورنده) (جلد ۱). تهران: نشر سبحان.
- فراهانی، ریحانه (۱۳۹۳). *نقش رهبری تحول‌آفرین در کارآفرینی سازمانی*. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.
- قرائتی، محسن (۱۳۸۴). *تفسیر نور* (دوازده جلدی). تهران: مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن کریم.
- کارگروه بنیادین مدیریت اسلامی (۱۳۹۵). *پیش‌نویس نقشه جامع مدیریت اسلامی*. قم: دانشگاه قم.
- گودرزی، اکرم؛ سلیمانی دره‌باغی، فاطمه؛ و شاه‌احمد قاسمی، زهرا سادات (۱۳۹۷). *چیستی و مؤلفه‌های تحول در انسان در سازمان‌های آموزشی براساس آموزه‌های اسلامی*. *دوفصلنامه علوم تربیتی از دیدگاه اسلام*، (۱۰)، ۱۰۱-۱۲۲.
- مجلسی، محمدباقر (۱۴۱۲ق). *بحار الأنوار الجامعة لدرر أخبار الأئمة الأطهار* (گروه مترجمان، مترجمان) (جلد ۵). بیروت: دار إحياء التراث العربی.
- محمدی ری‌شهری، محمد (۱۳۹۲). *حکمتنامه حضرت عبدالعظیم الحسنی (ع)* (مرتضی خوش‌نصیب، مترجم). قم: مؤسسه علمی - فرهنگی دارالحدیث.
- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۳). *تفسیر نمونه*. قم: چاپخانه مدرسه امیرالمؤمنین علیه السلام.
- موغلی، علیرضا (۱۳۸۲). *طراحی و تبیین مدل توسعه یافته رهبری اصیل مبتنی بر دیدگاه علامه طباطبایی*. (رساله دکتری). دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.
- مهری‌نژاد وردین (۱۳۹۶). *بررسی تطبیقی رهبری تحول‌آفرین با رهبری در اسلام*. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.
- نوروزی، محمدتقی (۱۳۹۱). *مدیریت تحول در قرآن*. *فصلنامه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، (۴)، ۳۵-۶۰.
- هلالی، سلیم بن قیس (۱۳۷۵). *اسرار آل محمد علیهم السلام* (اسماعیل انصاری زنجانی خوئینی، مترجم). قم: نشر الهادی.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations*. New York: Free Press.

Beugre, C. D.; Aear, W.; and Braun, W. (2006). *Transfor Mational Leadership in Organization, an Envivoment: Indced Model*. *International Journal of Manpower*, 27(1), 52-62.

- Ergeneli, A.; Gohar, R.; and Temirbekova, Z. (2007). Transformational Leadership: It's Relationship to Culture Value Dimensions. *International Journal of Intercultural Relations*, 31, 703-724.
- Kark, R. (2004). The Transformation Leader: Who Is (S) He? A Feminist Perspective. *Journal of Organization Change Management*, 17(2), 160-176.
- Sarros, J. C.; and Santora, J. C. (2001). The Transformational-Transactional Leadership in Model. *Leadership and Organization Development Journal*, 22(8), 383-394.

