

مطالعه اکتشافی آئین رهبری فرماندهان شهید با استفاده از نظریه مبنائی

دکتر علی اصغر پورعزت**
دکتر مصباح الهدی باقری کنی****

داوود عباسی*
دکتر آرین قلی پور***

چکیده:

این پژوهش به صورت کیفی و با هدف کشف آئین رهبری فرماندهان شهید، به منظور خلق یک نظریه بسترزاد (مبنائی) انجام شده است. نمونه انتخابی شامل هفت نفر از فرماندهان شهید می باشد که به هنگام شهادت عالی ترین درجه فرماندهی یعنی مسئولیت رهبری یک یا چندین لشکر را عهده داشتند. در این تحقیق ابتدا با بررسی آثار مکتوب و صوتی نمونه ها، مضامین اولیه - طی فرآیند کدگذاری باز - استخراج و از دل آنها مقولات شناسائی شدند. آنگاه با انجام کدگذاری محوری، مقوله اصلی و رابطه آن با سایر مقولات مشخص گردید. طبق نتایج پژوهش، «میل به اسوگی» کانون رهبری فرماندهان شهید است. این مقوله از الزامات و راهبردهای معینی مثل اعتقادات و باورها، جهاد نرم، بصیرت، جهاد سخت، انفاق و شهادت طلبی سرچشمه می‌گیرد. پژوهشگران پیامد این بحث را، «رهبری شاهد» نامیده؛ و در نهایت با استنباط از مستندات تحقیق، چهار گزاره حکمی پژوهش را تنظیم کردند.

واژه‌های کلیدی: آئین رهبری، فرماندهان شهید، رهبری شاهد، نظریه مبنائی

۱. مقدمه

هزاره سوم در حالی آغاز شده که مهمترین چالش‌های آن، از نوع فرهنگی است؛ و بی شک در این شرایط، رهبری موثر عهده‌کسانی است که قادر به الهام بخشی پیروان خود بر

* نویسنده مسئول - دانشجوی دکتری دانشکده مدیریت دانشگاه تهران و عضو هیات علمی دانشگاه زنجان

** دانشیار دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

*** دانشیار دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

**** استادیار دانشکده مدیریت دانشگاه امام صادق (ع)

اساس مفاهیم خرد معنوی باشند. توماس دی لینچ^۱ (2002) معتقد است: این مفاهیم جهان شمول اند؛ و با آنها می‌توان به وحدت رسید. همان طور که اصول اخلاقی به طور فردی، انسان‌ها را به سوی خیر و صلاح هدایت می‌کند، رهبری نیز با قوانین و سیاست‌های مبتنی بر تجارب اخلاقی مشترک، مطلوب و طبیعی است. انتظار می‌رود با انجام این تحقیق و کشف نتایج آن - که در ادامه آن را به نام نظریه آئین رهبری فرماندهان شهید خواهیم شناخت - گزاره‌های پویا، پیشرو، هدفدار و جهان شمول برای انجام پژوهش‌های کمی و تعمیم آنها به جوامع مختلف تدوین شوند. این فرماندهان در عزم جهاد، عالی‌ترین نگرش را به مسائل گوناگون از جمله مفهوم رهبری داشته‌اند؛ و در ادامه با نائل آمدن به فیض شهادت، از فعل و شعور دائمی برخوردار شده؛ و به مقام درک حقایق اعمال و معانی نفسانی، رسیدند. وَلَا تَحْسَبَنَّ الَّذِينَ قُتِلُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ أَمْوَاتًا بَلْ أحيَاءٌ عِنْدَ رَبِّهِمْ يُرْزَقُونَ، فَرِحِينَ بِمَا آتَاهُمُ اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَيَسْتَبْشِرُونَ بِالَّذِينَ لَمْ يَلْحَقُوا بِهِمْ مِنْ خَلْفِهِمْ أَلَّا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ^۲. طبق آیه شریفه، کشته شدگان راه خدا، روزی دارند و خوشحالی می‌کنند. روزی خوردن نمونه فعل و خوشحالی کردن نمونه شعور آن‌ها برای درک حقایق اعمال و معانی نفسانی تا قیام قیامت است.

آئین به معنی دستور، رسم و عادت، نظم و قاعده، سنت و کیش، همچنین مجموعه‌ای از اعمال نمادین متعارف و مرسوم بوده؛ و در این پژوهش به معنی «وجه مشترک» رهبری فرماندهان شهید استفاده شده است.

۲. چارچوب نظری تحقیق

این تحقیق سابقه مشابه ندارد؛ و از طرفی به لحاظ بررسی مقوله رهبری، دارای ادبیات بسیار غنی است. عمده این مطالعات از دهه ۱۹۳۰ با استفاده از مفروضات اساسی زیر انجام شدند. این مفروضات پایه و اساس تحقیقات رهبری بوده (Melanie et al, 2004)؛ و با

1 - Thomas D. Lynch

- یعنی: ای پیامبر هرگز گمان مبر کسانی که در راه خدا کشته شدند، مردگانند! بلکه ایشان زنده‌اند، و نزد پروردگارشان روزی داده می‌شوند. ایشان به جهت نعمتهای فراوانی که خداوند از فضل خود به آن‌ها بخشیده است، خوشحالند؛ و برای کسانی که هنوز به آنها ملحق نشده‌اند (مجاهدان و شهیدان آینده)، خوشوقتند؛ زیرا مقامات برجسته آن‌ها را در آن جهان می‌بینند؛ و می‌دانند که نه ترسی بر آن‌هاست، و نه غمگین خواهند بود. (آیات ۱۶۹ و ۱۷۰، سوره مبارکه آل عمران)

شناخت آنها، محققین مسائل خود را ساده، و مبانی حاکم بر پژوهش را منعکس می‌کنند. جدول شماره ۱ این مفروضات را به طور خلاصه نشان می‌دهد.

جدول ۱: مفروضات رهبری

<p>مفروض سوم: آمیختگی رهبری با تغییر حکمن، جانسون (1996) و یوکل (2002)، کلمه تغییر را جزئی از ذات رهبری فرض کرده و معتقدند که رهبری اثربخش با استفاده از تغییرات عمده به نتایج موفقیت آمیز می‌رسد. ماهیت تغییرات، اگر چه غیر قابل کنترل و متشکل از فعل و انفعالات پیچیده است، اما رهبری با تسلط بر حوزه های گوناگون (اطلاعات اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و تکنولوژی) می‌تواند آن‌ها را بفهمد.</p>	<p>مفروض سوم: آمیختگی رهبری با گروه رهبری زمینه گروهی دارد و در درون گروه اتفاق می‌افتد. به واقع پدیده ای است که با حضور افراد و تبعیتی که از طرف آن‌ها صورت می‌گیرد، ظاهر می‌شود. این پدیده دو طرفه است و برای درک آن بایستی ارتباط با پیروان را درک کرد، حتی اگر رفتار و عملکردشان مورد قبول نباشد.</p>
<p>مفروض دوم: آمیختگی رهبری با نفوذ تحقیقات باندورا (1965,1977)، بس و گولدمن (2001)، هانت (1991)، پری (1998,1999) و یوکل (1999,2002)، رهبری را پدیده اجتماعی با جریانی از نفوذگذاری و نفوذپذیری می‌داند. این بحث در بررسی احوال رهبران توانمند، بیش از همه جلب توجه می‌کند.</p>	<p>مفروض چهارم: آمیختگی رهبری با هدف اهداف راهنمای خلق آینده و ابزاری برای اثربخشی برنامه‌های رهبری است. بس (1985,1990,1998) تعیین اهداف را مهم و هدف‌گرائی را اساس تحول می‌داند و معتقد است: رهبری برای کسب موفقیت، می‌بایست افراد را به تحقق چشم‌اندازهای مشترک ترغیب کند؛ زیرا تدوین اهداف معتبر، واقعی و جذاب، انگیزش و پیشرفت پیروان را به دنبال دارد. با تعیین اهداف رهبری قادر به درک گذشته، واقعیت‌های کنونی و مسائل آینده است.</p>

بنابراین به واسطه آگاهی از مفروضات رهبری و نظریه‌هایی که بر اساس آنها تولید شدند، رهبری می‌تواند با ویژگی‌های مطلوب فردی؛ و گاه با استفاده از موقعیت و رفتارهای گوناگون، بر فرد یا گروهی از افراد اثر گذارده و موجب تحقق اهداف مشترک شود^۱.

در ادامه، برای جلوگیری از اطاله بحث، صرفاً به نظریه‌هایی از رهبری توجه شده که: اولاً جنبه نئوکاریزماتیک داشته و دارای زمینه مناسبی برای مقایسه با یافته‌های این پژوهش باشند؛ ثانیاً در آنها علاوه بر ایجاد تحولات عمیق کارکردی به بهبود ارتباطات میان فردی اثربخش توجه شود؛ و ثالثاً این نظریه‌ها اعتقادی به رفتارهای یکدست نداشته؛ و اساساً به دنبال بررسی درک عمیق رهبری از عواطف و احساسات (خود و دیگران) برای

۱- مهمترین پژوهش‌های مربوط به این تعریف را استاگدیل (1948,1963,1974)، مان (1959)، لرد، دی وادر و الیگر (1986)، کرک پاتریک و لوک (1991)، لیکرت (1961,1967)، بلیک و موتان (1985)، هرسی و بلانچارد (1977)، فیدلر (1964,1967)، ایوانز (1970)، هاوس (1971)، هاوس و میچل (1974)، دانسرو، گرین و هاگا (1975) و گرین و کاشمن (1975) انجام دادند.

تأثیرگذاری باشند (Antonakisl et al, 2009, 250). جدول شماره ۲ این قسم از نظریه‌ها را به طور خلاصه نشان می‌دهد.

جدول ۲: نظریه‌های رهبری مورد نظر این پژوهش

<p>رهبری تحول آفرین</p> <p>رهبری تحول آفرین به چشم اندازه‌های جذاب، اعمال جسورانه، جنبه های جمعی رشد که فراتر از علایق شخصی است، مأموریت ها و انگیزش های مبتنی بر منافع گروهی می اندیشد و می کوشد تا از طریق آن ها احساس توانمندی زیردستان را ارتقاء دهد. مهاتما گاندی و مارتین لوتر کینگ از همین طریق توانستند میلیون ها انسان را شیفته خود کنند. این رهبران نه تنها مربی بلکه عامل توسعه پیروان خود (Jefferson et al. 2010) با استفاده از نفوذ آرمانی، انگیزش معنوی/الهام بخش، ترغیب فکری و ملاحظاتی شخصی بودند.</p>	<p>رهبری مبتنی بر ارزش</p> <p>هاوس و همکاران (1997) توسعه این نظریه را مدیون رهبری کارزماتیک دانسته و معتقدند ارزش‌ها، اعتقادات و باورهای فرهنگی قدرتمند برای شتون گوناگون زندگی فردی و اجتماعی اند و حضور آنها به شکل گیری تصمیمات اصیل و ایجاد اعتماد و تعهد زیردستان، کمک می کند. همان طور که احترام به ارزش‌ها نشانه‌ای از حیات و نشاط در زندگی است، نادیده گرفتن آنها نیز می تواند به افسردگی و رکود فعالیت‌ها منجر شود.</p>
<p>رهبری بصیر</p> <p>طبیعت این نظریه شامل اصول اثر بخشی که دارای حس روشن از مسیر حرکت است. با انتقال این اصول به زیردستان کمک می شود تا آن ها به امید آینده بهتر برانگیخته؛ و با صرف کمترین هزینه، آرزوهای بلند سازمانی (چشم انداز) را محقق کنند. محققان با انجام تحقیقات گسترده، صورت بندی، ارتباط دهی، وحدت عمل، توانمندسازی و انگیزش را به عنوان رفتارهایی نام برده اند که در کنار چشم انداز، معرف رهبری بصیرند (Kantabutra, 2006.42).</p>	<p>رهبری معنوی</p> <p>لویس دلبیو. فرای (2003, 710-715) با در نظر گرفتن ترکیبی از ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهایی که به طور ذاتی و با یک حس عمیق معنوی منجر به انگیزش درونی رهبر و دیگران می شوند؛ تعیین چشم انداز، داشتن ایمان/ امید و برقراری فرهنگ اجتماعی مبتنی بر نودوستی را به عنوان مهمترین مولفه های رهبری تعریف کرده و حاصل روابط بین آن ها را تعهد، بهره وری و سلامت اخلاقی کارکنان می داند.</p>
<p>رهبری سطح پنجم کالینز</p> <p>کالینز (2001) با ارائه مدل سلسله مراتب پنج سطحی رهبری (Level Leadership 5) معتقد است که در بالاترین سطح (سطح پنجم)، افراد با ویژگی های مثبتی مانند تواضع و در عین حال قاطعیت و جسارت موجب اثر بخشی بلند مدت سازمان می شوند. وی معتقد است، در این سطح، تنها به تحول آفرینی فکر نمی شود بلکه رهبری با پندار و کردار نیک خود نقش اصلی را برای پیشرفت برنامه های یک سازمان دارد. سطح اول این مدل به عادات کاری خوب، دانش، هوش و در کل به توانایی های فردی اختصاص دارد. سطح دوم تیمی است و در آن به اهداف، موفقیت ها و مهارت های گروهی توجه می شود. سطح سوم سازمانی است و به تلاش مدیریت برای اثربخشی منابع اشاره می کند. سطح چهارم انگیزشی است و در آن به برانگیختننده های مختلف مثل تعهد و اجرای چشم انداز برای کسب عملکرد عالی سازمان فکر می شود (Strang, 2007.435).</p>	<p>رهبری اصیل</p> <p>این نظریه بر اساس مفهوم اصالت پایه گذاری شده و شرایطی را بیان می کند که در آن افراد به دور از تزویر و ریا، مطابق با ارزش‌ها و اعتقادات خود، رفتار می کنند. آوالیو و همکاران این افراد را امیدوار، خوشبین و مورد اعتماد توصیف کرده، و معتقدند آن ها به طور عمیق از ارزش‌ها، اعتقادات و اصول اخلاقی خویش و دیگران آگاهی دارند (Cooper et al 2005.478). در واقع رهبری اصیل متعلق به مردمانی است که از بالاترین حد خودآگاهی، خود تنظیمی، رابطه شفاف، رفتارهای روانشناختی مثبت و اخلاقی برخوردار باشند</p>

رهبری خدمتگزار

استفان کاوی، روحیه رهبری خدمتگزار را روحیه اخلاقی دانسته و معتقد است هر فردی که از قدرت اخلاقی برخوردار باشد، می تواند رهبر خدمتگزار باشد و جیم کوزس معتقد است، گرین لیف (نظریه پرداز رهبری خدمتگزار) پس از سی سال کار، با طرح این نظریه، چنان طنینی بر ذهن و قلب پژوهشگران و متصدیان انداخته که با گذشت زمان، پیام او هنوز زنده است و همچنان به راه خود ادامه می دهد. فلسفه رهبری خدمتگزار "اهمیت دادن به مردم" است. اگر خدمت سرلوحه فعالیت های جامعه ای باشد، آن جامعه محبوب تر شده و فرصت بهتری برای ارتقاء عملکرد خواهد داشت (Humphreys, 2005) چون با فکر، احساس و عمل رهبری، مردم به جایی که لیاقت دارند، می رسند (Doborah, 2005). با اینکه گرین لیف در مطالعات خود ساختار خاص و تعریف شده ای برای رهبری خدمتگزار ارائه نداده؛ اما بسیاری آن را تحت عنوان کسی که به عزت نفس اشتها یافته و به پیروان خود احترام می گذارد می شناسند و یا آن را به کسی اطلاق می نمایند که با میل و علاقه در خدمت دیگران بوده و آن ها را رهبری می کند.

به این ترتیب، اگرچه موضوع مورد بررسی این پژوهش با مفروضات و نظریه های مذکور وجه اشتراک داشته و با آنها هم پوشانی دارد؛ اما ویژگی متمایز و برجسته فرماندهان شهید، کاوش مستقلی می طلبد تا جوانب گوناگون رهبری آنها، با توجه به مقتضیات فرهنگی، طبیعت اصیل انسانی، اصول اخلاقی و ارزش های اسلامی، ملی و انقلابی مورد بررسی و مذاقه قرار گیرد.

۳. هدف غائی و سوالات پژوهش^۱

هدف غائی از انجام این پژوهش خلق نظریه بسترزاد (مبنائی)، در باره آئین رهبری فرماندهان شهید است؛ و در این راستا از سوالات پژوهشی: نظریه آئین رهبری فرماندهان شهید چیست؟، عناصر تشکیل دهنده (مقوله محوری، الزامات، متغیر واسطه، راهبردها و پیامدها) نظریه مزبور کدام اند؟ و این نظریه شامل چه گزاره های حکمی است؟، استفاده می کند.

۴. روش شناسی پژوهش

در این تحقیق، از روش گلاسر و استراس (1967)، گلاسر (1992) و کوربین و استراس (1990)، یعنی روش بسترزاد (مبنائی) استفاده شده، تا با فهم دقیق مسئله، و با استفاده از سلسله رویه های نظام یافته، و مبتنی بر استقراء درباره پدیده مورد مطالعه به عرضه چارچوب منطقی یا تصویری از نظریه در حال تکوین اقدام شود.

۱- برای تنظیم این فراز از بحث؛ و در ادامه برای بیان گزاره های حکمی پژوهش و نیز برخی از عناوین دیگر، از نظرات جناب آقای هادوی نژاد و همکاران (۱۳۸۹) استفاده شده است.

۵. گردآوری و تفسیر داده‌ها

۵-۱. رویه نمونه‌گیری

نمونه‌گیری در این تحقیق نظری است. یعنی محققان با تشخیص خود نمونه‌هایی انتخاب کردند که آثار مکتوب و صوتی آنها متن یا تصویر قابل استفاده برای تدوین نظریه می‌داد. جدول شماره ۳ تعداد و مشخصات نمونه‌های منتخب را نشان می‌دهد. این افراد به وقت شهادت عالی‌ترین سطح فرماندهی را عهده داشتند.

جدول ۳: مشخصات نمونه آماری

نام و نام خانوادگی	مسئولیت	ولادت	شهادت
مصطفی چمران	وزیر دفاع/ فرمانده جنگ‌های نامنظم	تهران	دهلاویه/ سوسنگرد
مهدی باکری	فرمانده لشکر ۳۱ عاشورا	ارومیه	منطقه عملیاتی بدر
مهدی زین‌الدین	فرمانده لشکر ۱۷ علی ابن ابیطالب	تهران	سردشت
محمود کاوه	فرمانده لشکر ویژه شهدا	مشهد	کربلای ۲
احمد کاظمی	فرمانده نیروی زمینی سپاه پاسداران	نجف آباد	ارومیه/ سانحه هوایی
علی صیاد شیرازی	فرمانده نیروی زمینی ارتش/ جانشین ستاد	مشهد	تهران / ترور
محمد ابراهیم همت	فرمانده لشکر ۲۷ محمد رسول‌الله(ص)	شهرضا	منطقه عملیاتی خیبر

۵-۲. کدگذاری داده‌ها

کدگذاری رویه نظام یافته و تکنیک تجزیه و تحلیل پدیده مورد مطالعه به صورت باز، محوری و انتخابی است. یافته‌هایی که از این طریق به دست می‌آیند، برای نیل به یک چارچوب تحلیلی نظری است. کدگذاری باز، بخشی از تجزیه و تحلیل است که به نامگذاری (مفهوم پردازی) و مقوله‌بندی پدیده‌ها می‌پردازد. با کدگذاری محوری، مقوله محوری تعیین و مقولات دیگر در قالب الزامات، متغیر واسطه، راهبردها و پیامدها، به آن مرتبط می‌شوند. الزامات وقایع و اتفاقاتی هستند که در وقوع یا گسترش مقوله محوری نقش داشته؛ و بستر خاص می‌باشند. در ادامه با استفاده از کدگذاری انتخابی، فرآیند پژوهش و یکپارچه سازی مقوله‌ها، روایت می‌شود.

۶. یافته‌ها و گزاره‌های حکمی پژوهش

در این بخش بر اساس کدگذاری داده‌ها؛ و به ترتیب روند تحقیق، اول مفاهیم، مقولات و مقوله محوری پژوهش مشخص گشته؛ و آنگاه پس از تفسیر پیامد ناشی از آنها، برای تدوین گزاره‌های حکمی یا قضایای پژوهش اقدام شده است. این گزاره‌ها به روایت روابط

بین مقوله‌ها اشعار دارند. استراس و کوربین^۱ از این مرحله، به منزله جریانی برای تلفیق و پالودن نظریه یاد کرده‌اند (بازرگان، ۱۳۸۷: ۱۰۲).

۱-۶. مفاهیم و مقولات

مفهوم برجسب یا نشانه‌ای است که با تحلیل رویدادها و رخدادهای طبیعی یک پدیده، ظاهر شده و به جای آن می‌نشیند. مقولات نسبت به آنچه مفاهیم نشان می‌دهند تجریدی بوده و از ترکیب یا کنار هم قرارگرفتن چند مفهوم تشکیل می‌شوند. جدول شماره ۴، مفاهیم و مقولات برخاسته از آثار مکتوب و صوتی فرماندهان شهید را طی کدگذاری باز نشان می‌دهد.

جدول ۴: مفاهیم و مقولات

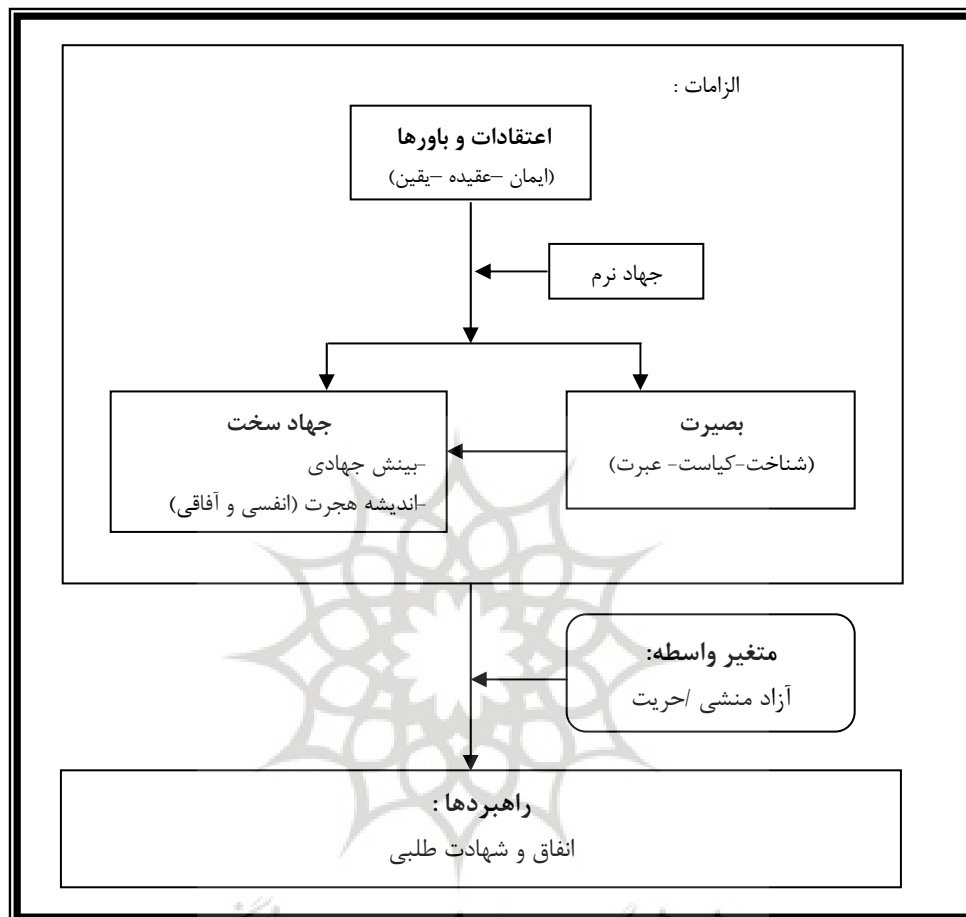
نام مقوله	مفاهیم
اعتقادات و باورها	معرفت خدا و رسالت انبیاء - دوستی اهل بیت (ع) - قلب سلیم - خوف و رجاء (بیم از جهل و نادانی و امید به آینده و قیامت روشن) - خشوع و خضوع - باور صادق - نیت خالص - توجه به واسطه بودن رهبری - معاد اندیشی و اعتقاد به اراده خداوند در تعیین مرگ و زندگی - پابندی به توحید/ استمداد از خداوند - توسل به ائمه و امام حاضر(عج) - تفویض واقعی کار به خداوند/ توکل - تاثیرپذیری از دین و احکام الهی - عشق به خدا/ حب الهی - ولایت مداری و ولایت پذیری - قدر دانی از موهبت های الهی - امر به معروف و نهی از منکر - رد مظالم / ادای دین - حفظ بیت المال - قناعت - خوش روئی/ برخورد محترمانه -
جهاد سخت	مهارت رزمی - حرکت/ عزمیت - توانمندسازی - روحیه مبارزه گری و مبارزه طلبی - قدرت نمائی - آمادگی بیش از حد - مبارزه با دشمنان بر مبنای عقیده - عمل به حکم خدا - شوق پیروزی - نمایش عزم و اراده - شکست ناپذیری/ روحیه پایداری - مقاومت بی نقص (کامل) - پابندی به اطاعت از فرمانده و احتراز از نافرمانی در گفتار و عمل - شجاعت و ثبات قدم/ غیرتمندی - تبری از دشمنان خدا -
انفاق	طبع جود و سخا - دهش مال/ ایثار مال - دهش جان/ ایثار جان - احسان - دفع ضرر از دیگران - بذل مهر و محبت - نועدوستی - دستگیری از مستمندان و بینوایان -
آزادگی (حریت)	هویت - اتکاء به خود - بلند همتی - استقلال - عزت - ارزشمندی - خود فریختگی - خودبالندگی - مردم سالاری - وارستگی - تکریم/کرامت - احتراز از تعصب، تصلب فکری و طفیلی گرایی - نقد، تحلیل و بررسی - تدقیق - ژرف نگری - نکته سنجی - حقیقت یابی - تبادل افکار و اندیشه های سازنده - رقابت سالم - نوآوری و خلاقیت - افکار بدیع، ژرف و متعالی - جرات و شجاعت - مبارزه با ظلم (صاحبان زر و زور و تزویر) - مسئولیت پذیری در برابر وظایف و احساس خوشایند از انجام آن ها -
جهاد نرم	فرار از خودکامگی - اطاعت/ بندگی حق - اخلاص - استغفار/ توجه و مراقبه - تسلیم و رضا در برابر اراده خداوند - کنترل درونی نهادینه شده/ مهار نفس - پیوستگی با حق - احتراز از خود برتربینی - توجه به دیگران - دوری از دنیا - حق گرایی - احتراز از آلودگی، انحراف، افراط و تفریط - سلطه بر غرایز و شهوات -
شهادت طلبی	عشق حقیقی به خدا - کشته شدن آگاهانه - راه حق - سرآمدی و شاخص شدن - فوق فعال بودن - مقام رفیع و غیر قابل تعریف - شفاعت نیکو - عمل خالص

بصیرت	<p>اغتنام/ فرصت شناسی- مطلع کردن/ اطلاع رسانی- رابطه و همبستگی با واقعیات ماورائی- چشم انداز از خود و دیگران- مواجهه برنامه ریزی شده و مدیرانه- التزام به وقت/وقت شناسی- مدل سازی- مواجهه منطقی با مشکلات - سکوت استراتژیک- درک صحیح مسئولیت- پیش بینی شرایط خاص- دوراندیشی/ آینده نگری- به روز بودن- دانش افزایی/ تمایل به کسب دانش- هوشیاری دینی- مشارکت سازمان یافته- بینش پدافندی- درک موقعیت- تشخیص درست- حساسیت و آمادگی- بینش آفندی- یاد آوری سنت‌های نیک- یادآوری سنت‌های ناروا- ریسک‌پذیری- درک اختلاف- وحدت بخشی و انسجام بین افراد- هویت شناسی دوستان- دشمن شناسی- تغییرات بنیادین- تبدیل تهدید به فرصت امتحان- آموزش و مهارت-</p>
-------	---

۶-۲. مقوله محوری

مقوله محوری ایده‌ای است که سایر مقولات بر محور آن گرد آمده و کلیتی را تشکیل می‌دهند یا واقعه‌ای که سلسله کنش / واکنش‌ها به سوی آن رهنمون می‌شود (استراس و کوربین، ۱۳۸۷: ۹۷). نظرات متعدد و بی‌آلایش فرماندهان شهید مبنی بر اینکه روش ما، بایستی روش انبیاء و معصومین علیه السلام باشد و یا اینکه هیچوقت نباید راه امام و شهدا را فراموش کرد، باعث شد تا پژوهشگران، مهمترین پیام داده‌ها را «میل به اسوگی» بدانند؛ و در ادامه، «اعتقادات و باورها»، «جهاد نرم»، «بصیرت» و «جهاد سخت» را به عنوان الزامات؛ «آزادمنشی» را متغیر واسطه و «نفاق»، «شهادت طلبی» را به عنوان راهبرد آن تعیین کنند. شکل شماره یک، روابط بین مقولات مذکور را نشان می‌دهد. اسوه بر وزن عروه به معنی آن حالتی است که انسان به هنگام پیروی از دیگران به خود می‌گیرد (عباسی فرد، ۱۳۸۷: ۲۷). همچنان که خداوند متعال در آیه بیست و یکم سوره مبارکه الاحزاب، مومنان راستین را به الگوگیری از زندگی رسول گرامی اسلام (ص) دعوت فرموده‌اند. لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا^۱.

- مسلماً برای شما در زندگی رسول خدا سرمشق نیکویی بود، برای آن‌ها که امید به رحمت خدا و روز رستاخیز دارند و خدا را بسیار یاد می‌کنند.



شکل ۱: تبیین روابط بین مقوله ها

۶-۲-۱. الزامات

۶-۲-۱-۱. اعتقادات و باورها

طبق یافته‌های پژوهش، این مقوله جمع سالم ایمان، عقیده و یقین است. ایمان پذیرش قلبی و زبانی دین، معارف آن یا آموزه‌های دینی است و عقیده (از مصدر عَقَدَ)، به معنی گره زدن و محکم کردن؛ پیوند دین و معارف آن با قلب است، مثل اعتقاد به توحید، نبوت، قیامت، عدالت و امامت (د/وودی، ۱۳۸۸: ۵۰-۴۸). یقین، به معنای لغوی وضوح و ثبوت چیزی است (مثل اعتقاد ثابت و قطعی انسان به چیزی که مطابق با واقع است؛ و زوال ندارد)، اما حقیقت آن عبادت الهی است که ایمان و عقیده را به اوج می‌رساند. اگر لحظه‌ای

عبادت نباشد آن چه مشهود است مستور می‌گردد و آن که شاهد است محجوب می‌شود
(جوادی آملی، ۲، ۱۳۹۰: ۲۵)

۶-۲-۱-۲. جهاد نرم

جهاد از کلمه جهد- به فتح یا ضم جیم- به معنی قدرت، مشقت، سختی و برای به کار گرفتن نهایت سعی و تلاش است. وجود نازنین پیامبر(ص) به هنگام بازگشت پیروزمندانه از غزوه‌ای خطاب به لشکریان فرمودند: رَجَعْنَا مِنَ الْجِهَادِ الْأَصْغَرِ إِلَى الْجِهَادِ الْأَكْبَرِ. جهاد بر دو قسم است: الْأَصْغَرُ وَالْأَكْبَرُ، با دشمن به تیغ؛ و با نفس به قهر(انصاری، ۱۳۶۸: ۲۲). جهاد با نفس که ماهیت نرم دارد؛ باطن انسان را صیقل می‌دهد و از بند شهوت آزاد می‌کند (اخلاقی، ۱۳۸۳: ۳۸). این جهاد برای تحقق بصیرت و جهاد سخت حیاتی است.

۶-۲-۱-۳. بصیرت

بصیرت، به قوه‌ای تشبیه شده که منور به نور قدسی است و صاحب آن قادر به درک حقایق امور و اشیاء است؛ همان‌گونه که افراد به وسیله چشم، صورت‌ها و ظواهر را می‌بینند. این مقوله ماهیت شهودی دارد؛ و طبق یافته‌های پژوهش، مبتنی بر شناخت، کیاست و عبرت است. شناخت، به معنی اطلاع و آگاهی است. کیاست مقابل حماقت قرار دارد و به زیرکی خدادادی اطلاق می‌شود؛ و عبرت، به تعبیر امام سجاد علیه السلام، وسیله رعایت حق چشم(ر.ک، رساله حقوق، حق چشم) و نیز ابزاری برای شناساندن و متوجه ساختن انسان به قوانین ثابت و پایدار مانند کنش و واکنش، مقدمه و نتیجه و محاسبات قانونی در شئون مختلف زندگی است(جعفری، ۱۳۶۸، جلد ۱: ۹۸).

۶-۲-۱-۴. جهاد سخت

جهاد سخت جنبه نظامی دارد؛ و شامل هرگونه تلاشی است که برای حفظ شأن و استقلال مسلمین و خودکفایی آن‌ها در ابعاد مختلف سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی، به عمل می‌آید. طبق یافته‌های پژوهش، این مقوله جمع بینش جهادی و اندیشه هجرت است. بینش جهادی مقدمه هجرت و اندیشه هجرت پیش نیاز جهاد سخت با جوشش درونی و بیرونی است.

۶-۲-۲. متغیر واسطه

۶-۲-۲-۱. آزادمنشی(حریت)

آزادمنشی، بزرگترین تصمیم انسان برای رهایی عقل و جان از زندان شهوت است؛ و آزادمنش کسی است که در امتداد این تصمیم به بندگی حق برسد. وقتی انسان اسیر قوای

شهوانی مثل: خشونت، قساوت، خیانت و مانند این هاست، جاذبه شهوت استعدادها و عناصر شخصیت او را به اختیار ربنده؛ و اسیر خود می کند.

۶-۲-۳. راهبردها

۶-۲-۱. انفاق

انفاق، به معنی بخشش؛ و دادن چیزی به دیگری است، چیزی که متعلق به ماست و او ندارد (اسپونویل، ۱۳۸۸: ۱۱۹). مکاتبی که جهان را منحصر به عالم طبیعت می دانند و عالم غیب و حساب و کتاب و قیامت را انکار می کنند، تنها به بخشش مقداری از اموال خود خشنود می شوند، اما در جهان بینی توحیدی، مطابق کلام الهی که فرموده اند: لَنْ تَنَالُوا الْبِرَّ حَتَّى تُنْفِقُوا مِمَّا تُحِبُّونَ^۱؛ انفاق از دوست داشتنی ترین چیزهاست و بر اساس عشق و علاقه واقعی به انسانیت و اخلاق است.

۶-۲-۲. شهادت طلبی

استقبال از شهادت و کسب فیض آن، بالاترین حد نیکوکاری است. امام صادق علیه اسلام از قول پدر بزرگوارشان و به نقل از پیامبر عظیم الشان (ص) فرموده اند: بالاتر از هر نیکی، نیکی برتری است تا اینکه شخص در راه خدا کشته شود، پس هنگامی که در این راه کشته شد، عمل نیکی بالاتر از آن نخواهد بود.^۲

۶-۳. تفسیر پیامد

وقتی انفاق و شهادت طلبی با تأثیر از آزادمنشی و در پاسخ به الزامات تحت عنوان راهبرد میل به اسوگی انتخاب شدند؛ آنگاه پژوهشگران پیامد خاص و عام یافته های تحقیق را « رهبری شاهد » تفسیر نمودند. به این معنی که فرماندهان شهید با میل به اسوگی، سراج منیر؛ و صاحب ابشار و انذار بودند.^۳ هدف از این هدایت تعالی دنیا (نیل به حسنات و ترفیع درجات) و تعالی آخرت (رفع عذاب و بخشش گناهان) پیروان با استفاده از تدین،

۱- هرگز به (حقیقت) نیکوکاری نمی رسید مگر اینکه از آنچه دوست می دارید، (در راه خدا) انفاق کنید؛ و آنچه انفاق می کنید، خداوند از آن آگاه است (آیه نود و دوم سوره مبارکه آل عمران)

-فوق کل ذی بر، بر حتی یقتل الرجل فی سبیل الله عز و جل، فلیس فوقه بر (ر.ک. ملا محمد علی امیر، ۱۳۸۴، ص ۸۱، به نقل از کلینی، فروع کافی، ج ۵، چاپ سوم، بیروت، دار احیاء التراث العربی، ۱۴۰۳ ه. ق. ص ۵۳)

- یا أَيُّهَا النَّبِيُّ إِنَّا أَرْسَلْنَاكَ شَاهِدًا وَمُبَشِّرًا وَنَذِيرًا وَدَاعِيًا إِلَى اللَّهِ بِإِذْنِهِ وَ سِرَاجًا مُنِيرًا (ای پیامبر! ما تو را گواه فرستادیم و بشارت دهنده و انذار کننده؛ و تو را دعوت کننده بسوی خدا به فرمان او قرار دادیم، و چراغی روشنی بخش!) - آیات ۴۵ و ۴۶ سوره مبارکه الاحزاب

خردورزی، افتادگی، پیشگامی، خدمت و وحدت بخشی است. به توضیحات جدول شماره ۵ توجه کنید.

جدول شماره ۵: مشخصات رهبری شاهد

مشخصه	تعریف	مصادق
تدین	نتیجه باور به مجموعه‌ای از عقاید، اخلاق، قوانین فقهی و حقوقی است که از ناحیه خداوند برای هدایت و رستگاری بشر تعیین می‌شود ^۱	« زمانی که آماده می‌شوید برای عملیات هفتاد مرتبه قل هو الله را بخوانید. زمانی که شروع به حرکت می‌کنید باید لاجول و لاقوه الا بالله العلی العظیم را بگویید و زمانی که می‌خواهید تیراندازی کنید برای هر تیرتان سبحان الله بگویید- مهدی باکری »
خردورزی	پذیرش عقل برای اندیشیدن با استفاده از برهان تجربی محض یا تجریدی صرف یا تلفیقی از تجربی و تجریدی است ^۲	« تدبیر و فکر کردن، باعث می‌شود که خدا رضایت داشته باشد و لطف کند - محمد ابراهیم همت »
افتادگی	به معنی فرو نهادن و تذلل است؛ و کنایه از گسترش محبت و مهربانی فرادست بر فرودست دارد.	« برادران فرمانده بایستی نسبت به نیروهای تحت امرشان مثل پدر به فرزند باشند. این را من از برادران تقاضا دارم که رعایت نکنند..... وقتی می‌گوئیم نسبت پدر به فرزند شوخی نیست، خیلی موضوع مهمی است. ببینید وقتی که یک فرزند کاری را انجام می‌دهد، یک خطائی را انجام می‌دهد، پدر در مقابلش چه عکس‌العملی نشان می‌دهد، همان طوری باشید- محمود کاوه »
پیشگامی	مبنایی برای نفوذ بوده؛ و با تاثیرات عملی رهبری جهت نشان دادن ارزش‌ها، باورهای قوی، ریسک‌پذیری، ترک محیط امن، ورود به محیط‌های ناشناخته، ایجاد راه‌های جدید و روش‌های نو، ارتباط دارد.	« وقتی با چشم خود دیدم که شهید چمران، وزیر دفاع وقت، یوزی بدست در کنار ما می‌جنگد، جنگیدن برای ما ساده می‌شد. روش شهید چمران این گونه بود که به سرعت اطلاعات را می‌گرفت و روی نقشه بررسی می‌کرد، خیلی برکارش مسلط بود، به سرعت گروه را سازماندهی می‌کرد و با هلیکوپتر روی سرخود انقلاب می‌رفت. انگیزه اول خود را از او گرفتم و بعد، از دانش و آگاهی در مورد جنگیدن- علی صیاد شیرازی »
خدمت	توجه به علایق و خواسته‌های دیگران است، و سودمندی آن‌ها را بیش از هر چیز دیگری دنبال می‌کند.	« من درحد سربازها هم نیستم و خودم را پائین تر از آن‌ها می‌دانم - احمد کاظمی »
وحدت بخشی	پیوند افراد برای مواجهه با موانع غیر طبیعی و یا رفتارهایی است که باعث جدایی، کینه و دشمنی می‌شوند.	« از اختلاف می‌ترسیدم، به همین دلیل در مورد اختلاف با قاطعیت رسیدگی می‌کردم، سریع مسئله را بررسی می‌کردم و در قضاوت هم ممکن بود نتیجه به تنبیه بکشد- علی صیاد شیرازی »

۱-۲- این فراز از بحث با استفاده از نظرات استاد جواد آملی تنظیم شده است.

۶-۴. گزارهای حکمی پژوهش

بدین ترتیب با تفسیر مقوله محوری و تبیین سایر مقولات و پیامد ناشی از آنها، گزاره‌های ذیل تدوین شدند:

گزاره ۱. اعتقاد و باور فرماندهان شهید، با تأثیر از جهاد نرم، ایجاد بصیرت و قبول جهاد سخت، بستر خاص (الزامات) میل آنها به اسوگی است.

گزاره ۲. انفاق و شهادت طلبی فرماندهان شهید، راهبرد اجابت میل به اسوگی است.

گزاره ۳. آزادمنشی بستر عام بروز انفاق و شهادت طلبی است.

گزاره ۴. بواسطه اعتقادات و باورها، جهاد نرم، بصیرت، جهاد سخت، آزادمنشی، انفاق و شهادت طلبی فرماندهان شهید، میل به اسوگی رهبری شاهد را به دنبال دارد.

۷. روائی پژوهش

برای حصول اطمینان از روائی پژوهش، همکاران تحقیق با تشکیل جلسات متوالی، فرآیند تحلیل و مقوله‌های کشف شده را چندین بار بازبینی و هر بار پس از اصلاحات لازم، آنها را مورد تأیید قرار دادند.

۸. نتیجه گیری و پیشنهادات:

با توجه به هدف غائی و تلاش محققان برای پاسخ به سوالات پژوهش، نتایج ذیل به عنوان عناصر تشکیل دهنده نظریه آئین رهبری فرماندهان شهید کسب شدند:

الف. میل به اسوگی قلب رهبری فرماندهان شهید است و طبق مستندات تحقیق در این مقوله بیشترین توجه به سیره انبیاء و معصومین علیه السلام، و نیز منویات امام خمینی (قدس سره) و شهدای قبلی می شود.

ب. «اعتقادات و باورها»، «جهاد نرم»، «بصیرت» و «جهاد سخت» که جمع سالم آن‌ها «الزامات» خوانده شدند، وقایع یا اتفاقاتی اند که در وقوع یا گسترش میل به اسوگی نقش اصلی داشته؛ و بستر خاص بودند.

ج. «انفاق» و «شهادت طلبی» راهبرد اجابت میل به اسوگی است و با آن‌ها فرماندهان شهید احساس و فکر خود را به طور همزمان، برای تعالی دنیا (نیل به حسنات و ترفیع درجات) و تعالی آخرت (رفع عذاب و بخشش گناهان) پیروان به کار برده‌اند.

د. «آزاد منشی» با تأثیر بر الزامات، انفاق و شهادت طلبی را توسعه داده و برای بروز آنها، بستر عام است.

۵. «رهبری شاهد» پیامد اصلی است و از مقوله محوری یعنی میل به اسوگی به طور اعم و انفاق و شهادت طلبی به طور اخص ناشی شده است. جدول شماره ۶، مشخصات این پیامد را در مقایسه با یافته‌های دیگر نشان می‌دهد.

جدول ۶: مقایسه مشخصات رهبری شاهد با یافته‌های دیگر

<ul style="list-style-type: none"> ▪ رهبری تحول آفرین - نفوذ آرمانی (کاریزماتیک) - انگیزش الهام بخش - ترغیب فکری - ملاحظات شخصی 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ رهبری مبتنی بر ارزش - اعتقادات و باورهای فرهنگی فردی - اعتقادات و باورهای فرهنگی سازمانی
<ul style="list-style-type: none"> ▪ رهبری معنوی - ایمان / امید - نועدوستی - چشم انداز 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ رهبری سطح پنجم کالینز - فروتنی - قاطعیت
<ul style="list-style-type: none"> ▪ رهبری اصیل - خود آگاهی - خود تنظیمی - رابطه شفاف - رفتارهای روانشناختی مثبت - اخلاق 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ رهبری خدمتگزار - خدمت - گوش دادن - اعتماد سازی - پرورش
<ul style="list-style-type: none"> ▪ رهبری شاهد - تدین - خردورزی - افتادگی - پیشگامی - خدمت - وحدت بخشی 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ رهبری بصیر - چشم انداز - استاندارد سازی - ارتباط محوری - وحدت عمل - توانمند سازی - انگیزش

با عنایت به نتایج مذکور، پیشنهاد می‌شود:

۱. این نظریه که دارای خاستگاه الهی و برخاسته از یک محیط فرهنگی است، مورد اقبال اندیشمندان؛ بویژه نهادهای انقلابی قرار گیرد. در این نظریه، رهبری به عهده کسی است که راه صواب و ثواب خداوند را دنبال می‌کند.
۲. گزاره‌های حکمی فرارو با هدف آزمون، مورد توجه محققین پژوهش‌های کمی واقع شده؛ و برای تعمیم آن اقدام کنند.

منابع فارسی

- ۱- استراس آنسلم، کوربین جولیت، ترجمه بیوک محمدی، ۱۳۸۷، اصول روش تحقیق کیفی - نظریه مبنائی، انتشارات پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
- ۲- اسپونویل آندره کنت، رساله ای کوچک در باب فضیلت های بزرگ، ترجمه مرتضی کلانتریان، ۱۳۸۸، انتشارات آگه، چاپ سوم
- ۳- اخلاقی مرضیه، ۱۳۸۳، هدایت و ضلالت در حکمت متعالیه صدرائی، دوماهنامه علمی - پژوهشی حکمت سینوی (مشکوه النور)، سال هشتم، شماره ۲۴-۲۵ (بهار و تابستان)
- ۴- انصاری قاسم، ۱۳۶۸، صد میدان خواجه عبدالله انصاری، نشر کتابخانه طهوری
- ۵- بازرگان عباس، ۱۳۸۷، مقدمه ای بر روش های تحقیق کیفی و آمیخته رویکردهای متداول در علوم رفتاری، انتشارات دیدار
- ۶- جعفری محمد تقی، ۱۳۶۸، ترجمه و تفسیر نهج البلاغه، نشر فرهنگ اسلامی
- ۷- جوادی آملی ۱ عبدالله، ۱۳۹۰، گزیده ای از منزلت عقل در هندسه معرفت دینی، دفتر نشر معارف
- ۸- جوادی آملی ۲ عبدالله، ۱۳۹۰، حکمت عبادات، مرکز نشر اسراء
- ۹- داوودی محمد، ۱۳۸۸، تاملی در هدف تربیت اعتقادی، دوفصلنامه علمی-پژوهشی تربیت اسلامی، سال چهارم، شماره نهم (پائیز و زمستان)
- ۱۰- عباسی مقدم مصطفی، ۱۳۸۷، کلمات جاودان، انتشارت زعیم با همکاری اداره کل امور فرهنگی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، چاپ دوم
- ۱۱- ملامحمدعلی امیر، ۱۳۸۴، ادله مشروعیت عملیات استشهادی از منظر فقه امامیه، فصلنامه مریبان، سال پنجم، شماره ۱۸
- ۱۲- هادوی نژاد مصطفی و همکاران، ۱۳۸۹، کاوش فرآیند رفتارهای منافقانه در ارتباطات بین فردی در سازمان با استفاده از نظریه داده بنیاد، دوفصلنامه اندیشه مدیریت راهبردی، سال چهارم، شماره ۱-پیاپی ۷.
- ۱۳- وصیتنامه شهدا و نرم افزارهای چند رسانه‌ای شاهد، ۱۳۸۶، تهران: انتشارات شاهد

منابع انگلیسی

- 1-Antonakis,J&N.M.Ashkanasy and M.T. Dasborough (2009) "Does leadership need emotional intelligence?" The Leadership Quarterly, 20, 247-261
- 2-Bandura, A.(1965). Influence of models' reinforcement contingencies on the acquisition ofimitative responses. Journal of Personality and Social Psychology,1(6),589-595.
- 3-Bandura, A. (1977). Social Learning Theory. Oxford, England: Prentice-Hall.
- 4-Bass,B.M.(1985).Leadership and performance beyond expectations.New York: Free Press
- 5-Bass, B. M. (1990).Bass and Stogdill's handbook of leadership (3rd ed.). New York: The Free Press.
- 6-Bass,B. M.&Golman,p.(2001) leadership ambiguity and K-12 schools and the limits of contemporary leadership theory. The Leadership Quarterly,12(4),419-450.
- 7-Blake,R.R & J.S.Mouton(1985)"The managerial Grid III, Houston, TX, Golf publishing.
- 8-Corbin,J &,A.Strauss(1990)Grounded theory research: Procedures, canons, and evaluative criteria,Qualitative Sociology, 13, 3-21.
- 9-Collins,J.(January 2001) Level 5 Leadership: The Triumph of Humility and Fierce Resolve. Harvard Business Review, pp. 66-76.
- 10-Cooper,C.D&T.AScandura,C.A.Schriesheim(2005)"Looking forward but learning from our past:Potential challenges to developing authentic leadership theory and authentic leaders", The Leadership Quarterly, 16 , 475-493
- 11-Dansereau,F&G.Graenand,W.J.Haga(1975) "A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations:A longitudinal investigation of the role-making process" Organizational Behavior and Human Performance ,13,46-78
- 12-Doborah Eichercatt (2005), The myth of servant leadership:A feminist perspective, women and language, Vol. 28, No.1.
- 13-Fry,L.W. (2003) Toward a theory of spiritual leadership,The Leadership Quarterly,Vol.14 pp.693-727
- 14-Evans, M .G.(1970) "The effects of supervisory behavior on the Path-goal relationship" organizational behavior and human performance,5 ,277-298
- 15-Fiedler,F.E(1967)"A theory of leadership effectiveness" New York: McGraw-Hill

- 16-Fiedler, F. E.(1964)"A contingency model of leadership effectiveness. In L.Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, 1, 149–190
- 17-Glaser,B .G & A.L.Strauss (1967) *The discovery of grounded theory*. Chicago: Aldine
- 18-Glaser, B .G. (1992) *Basics of grounded theory analysis: Emergence vs. forcing*. Mill Valley, CA: Sociology Press.
- 19-Graen, G.,& ,J.F.Cashman(1975)" A role making model of leadership in formal organization: a development approach. In J. G. Hunt & L. L. Larson (Eds.), *Leadership frontiers*. Kent, OH:kent State University Press
- 20-Jefferson,J.K(2010) leader?Manager?Both,Proceedings of ASBBS Annual Conference:las Vegas
- 21-Hackman,M.Z,& Johnson,c.e.(1996) *leadership:A communication perspective*.(2nd ed.).Illinois:Waveland Press
- 22-Hersey, P & K. H.blanchard(1977) "*management of organization behavior: Utilizing human resources*
- 23-House,R. J.(1971) "A path-goal theory of leader effectiveness *Administrative Science Quarterly*, 16, 321–339
- 24-House, R. J & T. R. Mitchell (1974)"Path-goal theory of leadership" *Journal of Contemporary Business*, 4, 81–97
- 25-Humphreys J.H (2005) Contextual implications for transformational and servant leadership, *management Decision*,Vol.43, No.10,2005.
- 26-Hunt,J.G(1991) *The leadership:A new synthesis*.Newbury Park, CA:Sage
- 27-Kantabutra,S(2006) "Relating Vision-based Leadership to Sustainable Business Performance:A Thai Perspective,"*Kravis Leadership Institute Leadership Review*, Vol. 6, 37-53.
- 28-Kirk Patrick,S.A& E.A.Locke(1991)"Leadeaship:Do Triats matter?" *Academy of management executive*, vol.5, pp.48-60
- 29-Likert.R (1961)" *New patterns of management*",NewYork,McGrow-Hill
- 30-Likert.R (1967)"*The human organization:Its management and value*", NewYork, McGrow-Hill
- 31-Lord,R.G&C.L.Devader and G.M.Alliger (1986)"A meta-analysis of the relation between personality triat and leadeaship perception" *Journal of applied psychology*,vol.71, pp.402-410
- 32-Lynch,T.D&C.E.Lynch(2002)" *Applying spiritual wisdom*" *Public administration & management an interactive journal*(7/1) 8-25

- 33-Melanie M.Kan & KenW.Parry(2004) Identifying paradox: A Grounded Theory of leadership in overcoming resistance to change, The Leadership Quarterly,15(2004) ,491-493
- 34-Mann,R.D.(1959)"A review of the relationship between personality and performance in small groups" Psychological bulletin, Vol. 56 ,pp. 241-270
- 35-Parry, K.W. (1998) Grounded Theory and social process: A new direction for leadership Research. The Leadership Quarterly,9(1),85-105
- 36-Parry, K .W.(1999) Enhancing adaptability: leadership strategies to accommodate change in local government settings. Journal of organizational change management,12(2),134-156
- 37-Strang,K.D (2007)"Examining effective technology project Leadership traits and behaviors" computers in human behavior 23,424-462
- 38-Stogdill, R. M. (1974)" Handbook of leadership: A survey of the literature" New York: Free Press.
- 39-Stogdill, R. M. (1948) "Personal factors associated with leadership: A survey of the literature" Journal of Psychology, 25, 35-71.
- 40-Stogdill,R.M.(1963)"Manual for the leader behavior description questionnaire" Form XII,Columbus,Ohio state university,Bureau of business research
- 41-Yukl, G (1999) An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories, The Leadership Quarterly, 10, 285-305.
- 42-Yukl,G(2002)leadership in organization.(5th ed).Upeer Saddle Creec ,NJ: Prentice-Hall