

بررسی تطبیقی مدل چهار مرحله‌ای خودارزیابی در اسلام (مشارطه، مراقبه، محاسبه، معاتبه) با استراتژی‌های رفتار محور خود رهبری

رضا هویدا*

راضیه آقابابایی**

چکیده

خود رهبری، فرایند طراحی، ایجاد و حفظ رفتارهایی است که می‌تواند انسان را به رشد و کمال انسانی رهنمون کند. هدف این پژوهش، بررسی تطبیقی بین مدل چهار مرحله‌ای خود ارزیابی اسلامی و استراتژی‌های رفتار محور خود رهبری است. در این پژوهش، از روش تحلیل نظری محتوای متون دینی و شیوه کتابخانه‌ای استفاده شده است. این مقاله، بعد از طرح مباحثی در مورد خود ارزیابی و خودشناسی در اسلام، به بحث درباره خود رهبری و خودارزیابی پرداخته و در نهایت، مدل چهار مرحله‌ای خود ارزیابی در اسلام (مشارطه، مراقبه، محاسبه، معاتبه)، با استراتژی‌های رفتار محور خود رهبری، به عنوان یکی از تئوری‌های جدید مدیریت تطبیق می‌شود.

واژه‌های کلیدی: خود رهبری، استراتژی‌های رفتار محور، اسلام، خودارزیابی، مدل چهار مرحله‌ای

مقدمه

نظارت و ارزیابی از وظایف و روندهای اساسی مدیریت و رهبری است که صاحب‌نظران سنتی مدیریت، این وظایف را فقط بر عهده مدیران و رهبران می‌دانستند. نظریه‌پردازان جدید مدیریت بر این باورند که نظارت و ارزیابی می‌تواند توسط خود افراد در سازمان‌ها و جوامع نیز صورت گیرد و در نتیجه، به پدیده خودرهبری^۱ و خودمدیریتی^۲ اشاره نموده‌اند. در خودرهبری، افراد فعالیت‌ها و رفتارهای خود را مورد نظارت و بررسی دقیق قرار داده و با توجه به اهداف و وظایف خود، سعی در تغییر و اصلاح آنها می‌کنند، تا کیفیت فعالیت‌ها و رفتارهایشان را بهبود دهند.

خودرهبری می‌تواند دو دلیل عمده داشته باشد؛ دلیل اول، تمایل انسان‌ها به رشد و کمال است. همه انسان‌ها علاقه‌مند هستند که در ابعاد گوناگون زندگی فردی، اجتماعی و شغلی خود به بالاترین مراتب رشد و کمال برسند. دلیل دوم، احساس مسئولیت و پاسخگویی افراد نسبت به اعمال و رفتارهایشان در برابر خود، دیگران، جامعه و مهم‌تر از همه، پروردگار متعال است. انسان در برابر کوچک‌ترین اعمال و رفتارهای خود در این جهان باید پاسخگوی وجدان خود، دوستان، همکاران و قوانین اجتماعی بوده و در روز قیامت در دادگاه عدل الهی، پاسخگوی پروردگار عالم باشد. قرآن کریم می‌فرماید: «هر نفسی در گروهی عملی است که انجام داده است» (المدرثر، ۳۸). «هر شخصی در آن روز (روز قیامت) به تمام جزای اعمال خود خواهد رسید و به هیچ‌کس ستمی نخواهد شد» (آل عمران، ۲۵)؛ بنابراین، انسان در مقابل اعمال و رفتارهای خود مسئول بوده و باید پاسخگو باشد.

بدیهی است که خودرهبری مستلزم شناخت ضعف‌ها و قوت‌ها، فرصت‌ها و تهدیدهای انسان و به بیان بهتر، خودشناسی است و تئوری‌های جدید مدیریتی و روان‌شناختی به دنبال شناساندن نظام شناختی و افزایش دانش و آگاهی فرد نسبت به ویژگی‌های شخصیتی او می‌باشد. در حقیقت، آنچه که امروزه اهمیت دارد، دیدگاهی فراشناخت و پرورش افراد خودتنظیم و خودارزیاب است. حال باید بررسی نمود که دین مبین اسلام که رهنمودهایی متناسب با تمامی مراحل و شرایط زندگی انسان دارد، در این رابطه چه راهکارهایی را ارائه کرده است.

1. self- leadership
2. self- management

خودشناسی و خودارزیابی از دیدگاه اسلام

خودشناسی و معرفت نفس از موضوعاتی است که در علم روان‌شناسی و معارف اسلامی مورد تأکید و توجه قرار گرفته است. از نظر امام علی (ع)، خودشناسی سودمندترین شناخت‌هاست و برترین خرد، خودشناسی انسان است؛ پس هر که خود را شناخت، خردمند شد و هر که خود را نشناخت، گمراه گشت. بزرگ‌ترین نادانی، نادانی انسان نسبت به خویش است و هر که خود را شناخت، پرورگارش را شناخته است (محمدی ری‌شهری، ۱۳۸۳، ج ۸، ص ۳۵۶۷). خودشناسی از این نظر در معارف اسلامی اهمیت دارد که انسان را متوجه عظمت، قدرت و علم الهی نموده و او را به خداشناسی رهنمون می‌کند.

وقتی درباره معرفت نفس و خودشناسی صحبت می‌کنیم، باید بدانیم که منظور از نفس و خود انسانی چیست؟ نفس، نام‌های گوناگونی دارد. گاه به آن روح، جان، دل، قلب، فؤاد، عقل، خرد و یا خود می‌گویند. همه این نام‌ها برای یک چیز و واقعیت است که از زاویه‌های مختلف به آن می‌نگرند. نفس را از آن جهت که انسان را به آن سوی خواهش‌های خویش تحریک می‌کند، خود انسانی می‌گویند. نفس را از آن نظر که عامل حیات است، جان می‌نامند و از آن لحاظ که مرکز احساس‌ها، عواطف و هیجان‌ها است، قلب، فؤاد یا دل گویند. در نهایت، نفس از آن نظر که مرکز ادراک، فهم و شعور است، عقل خوانده می‌شود (آقانهانی، ۱۳۸۶).

نفس انسان، حالت‌های مختلفی دارد که به برخی از آنها اشاره می‌کنیم:

۱. حالت ملهمه: نفس، قدرت الهام‌گیری از خداوند متعال را دارد. قرآن در این‌باره می‌گوید: «سوگند به نفس و آن کس که آن را درست کرد، سپس پلیدکاری و پرهیزگاری‌اش را به آن الهام کرد» (شمس، ۷ و ۸).
۲. حالت اماره: یعنی نفس به بدی امر می‌کند. در قرآن آمده است: «هر آینه نفس به بدی امر می‌کند، مگر کسی را که خدا به او رحم کند» (یوسف، ۵۳).
۳. حالت لوامه: نفس، انسان را نسبت به گناه سرزنش می‌کند.
۴. حالت مطمئنه: یعنی نفس دارای آرامش و اطمینان است. در این‌باره قرآن می‌گوید: «ای نفس مطمئنه! خشنود و خداپسند به سوی پروردگار باز گرد و در میان بندگان من در آی و در بهشت من داخل شو» (فجر، ۲۷-۳۰).

خودارزیابی به معنای مراقبت و محاسبه نفس است. انسانی که در صدد اصلاح رفتار و رشد و تعالی خویش است، باید مراقب خود بوده و بر اعمال خویش اشراف داشته باشد که چه می‌کند؛ به این معنا که اگر تصمیم گرفت که کار خوبی انجام بدهد، زود این تصمیم را اجرا کند و اگر تصمیم گرفت که کار بدی انجام دهد، فوراً از آن برگردد. در کنار مراقبت، محاسبه مطرح است. پیامبر اکرم (ص) فرمود: «به محاسبه خود برسید، قبل از آنکه به حساب شما رسیدگی کنند و اعمال خود را بسنجید، پیش از آنکه با ترازوی عرصه محشر آنها را بسنجند» (حرعاملی، ۱۳۶۷، ج ۱۱، ص ۳۸۰). حضرت علی (ع) می‌فرماید: «با نفس خود مبارزه کن و مانند شریکی که از شریک خود حساب می‌کشد، حساب بکش و حقوق خدا را از او مانند دشمنی که از دشمن حقوق خود را طلب می‌کند، بخواه؛ زیرا سعادت‌مندترین مردم کسی است که بر محاسبه نفس سخت‌گیر باشد» (نوری، ۱۴۰۹ق، ج ۱۲، ص ۱۵۴). همچنین ایشان می‌فرماید: «قبل از اینکه انسان را در روز توزین و حساب، وزن کنند، یا او را به محاسبه فراخوانند، او باید خود را توزین و به حسابرسی دعوت کند» (جوادی آملی، ۱۳۸۲، ص ۱۹۵).

فردی که اهل محاسبه است، همان‌گونه که مواظب زبان خویش است، مواظب نشستن، برخاستن، خوردن، آشامیدن، امضا کردن و اندیشیدن خود نیز می‌باشد. مواظب است که در مسائل علمی به مغالطه نیفتد و دیگران را به غلط نیندازد و می‌کوشد که در مسائل علمی به گمراهی مبتلا نشود و دیگران را گمراه نکند و این از بهترین دلایل بر لزوم محاسبه است (جوادی آملی، ۱۳۸۲).

امام علی (ع) فرمود: «هر کسی به محاسبه نفس خود بپردازد، به عیب‌هایش آگاه شده و به گناهانش پی می‌برد و گناهان را جبران نموده و عیب‌ها را برطرف می‌کند. ثمره محاسبه، اصلاح نفس است» (محممدی ری‌شهری، ۱۳۸۳، ج ۳، ص ۱۱۶۷). خودارزیابی از راه رابطه (مشارطه، مراقبه، محاسبه و معاتبه) می‌تواند راه تزکیه نفس و حرکت به سوی بهشت و سعادت جاودانه باشد (فیض کاشانی، ۱۴۰۲ق، ج ۸).

خودرهبی و خودارزیابی

تحقیقات انجام شده بر روی رهبری و تغییر سازمانی، گویای این امر است که در محیط کاری در حال تغییر امروزی، بیشتر صلاحیت‌های استراتژیک لازم برای نیروی کار

قرن ۲۱، زیرمجموعه تئوری‌های رهبری قرار می‌گیرد (پیرس و کانگر،^۱ ۲۰۰۳). اگرچه تعدادی از تئوری‌های رهبری به منظور برآورده کردن چالش‌های امروزی، امیدوارکننده به نظر می‌رسد؛ ولی بیشتر محققان با این امر موافقند که رهبری مؤثر با اثربخش بودن فرد آغاز می‌شود. برخی از تئوری‌های رهبری، مفاهیمی را ارائه می‌دهد که اصل آنها به توانایی فرد در بهبود اثربخشی و حداکثرسازی توان فردی اشاره دارد. خودرهبری می‌تواند توجه ویژه‌ای را به عنوان عامل ارتقاءدهنده عملکرد به خود معطوف کند. خودرهبری، فرایندی است که در آن افراد در راستای رسیدن به خودهدایتی و خودانگیزگی لازم برای عمل بر خود تأثیر می‌گذارند (هافتون و بنهام،^۲ ۲۰۰۴). در کنترلی که از طرف ناظران و محیط کاری بر افراد اعمال می‌شود، محدودیت وجود دارد و بقیه کنترل یا انگیزه به کار، از درون سرچشمه می‌گیرد. هنگامی که کارکنان برای تبدیل شدن به نیروی کار خودمدیریتی آموزش دیده و توانمند می‌شوند، ناظران می‌توانند بر مقوله‌های بلندمدت متمرکز شده و از نقش خود که کنترل و تشخیص غفلت‌های جزئی است، فاصله بگیرند. اولیو^۳ (۱۹۹۹) اظهار می‌دارد که فرد باید هم یک رهبر اثربخش و هم یک پیرو اثربخش باشد و آن از راه به کارگیری خودتأملی امکان‌پذیر است. بنیس^۴ (۱۹۹۴) به این امر، به عنوان روند خودشناسی اشاره می‌کند که فرایند یک رهبر خوب شدن تقریباً همان فرایند یک انسان کامل شدن است. دراکر^۵ (۱۹۹۹) روند خودارزیابی را مطرح می‌کند، فرایندی که او آن را مدیریت خود می‌نامد. هیفتز^۶ (۱۹۹۴) نیز روند خودارزیابی را با تأکید بر آگاهی فرد از گرایش‌ها و عقایدش شرح می‌دهد. تیچی و دوانا^۷ (۱۹۹۰) اظهار می‌دارند که رهبران اثربخش از خودارزیابی برای شناخت نقاط قوت و ضعف خود بهره می‌گیرند. کوزس و پوسنر^۸ (۱۹۹۵) بیان می‌کنند که رهبران اثربخش به طور مداوم در جستجوی راه‌هایی برای بهبود خود و سازمان از راه شناخت و تفکر در خود هستند؛ بنابراین، توانایی فرد در خودارزیابی و مدیریت بر خود می‌تواند در بهبود اثربخشی او مؤثر باشد و استراتژی‌های خودرهبری می‌تواند در این راه، یاری‌دهنده فرد باشد.

1. Pearce & Conger
3. Avolio
5. Drucker
7. Tichy & Devanna

2. Houghton & Bonham
4. Bennis
6. Heifetz
8. Kouzes & Posner

جدول (۱): استراتژی‌های خودرهبی

استراتژی‌های رفتارمحور ^۵	خودهدف‌گذاری ^۱ خودتشویقی ^۲ خودتوبیخی ^۳ خودنگری ^۴
استراتژی‌های پاداش طبیعی ^۶	تمرکز تفکر بر پاداش طبیعی
استراتژی‌های تفکر سازنده ^۸	ترسیم عملکرد موفق ^۷ خودمصاحبتی ^۷ ارزیابی اعتقادات و پنداشتها

استراتژی‌های رفتارمحور، شامل توانایی مشاهده رفتار، شناسایی و ارزیابی رفتارهای مؤثر و غیر مؤثر به منظور بهبود عملکرد است.

استراتژی‌های پاداش طبیعی، توانایی فرد در دریافت جنبه‌های مثبت وظیفه و تمرکز بر پاداش‌های درونی آن است.

استراتژی‌های تفکر سازنده، به دلیل تأثیر تفکر فرد بر رفتار او برای سازمان‌ها سودبخش است و تفکر پیشرفت‌گرای مثبت و سازنده را تشویق می‌کند (هافتون و نک، ۲۰۰۲).

استراتژی‌های رفتارمحور خودرهبی و تطابق آن با مدل چهار مرحله‌ای خودارزیابی در اسلام

تئوری خودکنترلی به عنوان اساس و پایه استراتژی‌های رفتارمحور خودرهبی به کار می‌رود. همان‌گونه که بیان شد، استراتژی‌های رفتارمحور، شامل توانایی مشاهده رفتار توسط فرد، تأمل در رفتار، شناسایی و ارزیابی رفتارهای مؤثر و غیر مؤثر و تعیین اهدافی برای بهبود و تغییر رفتار است. اساساً استراتژی‌های رفتارمحور خودرهبی به این تجربه مثبت منتهی می‌شود که رفتار غیر مؤثر شناسایی شده و با رفتار مؤثر برای ارتقای عملکرد جایگزین شود. به نظر مانز و نک^{۱۰} (۱۹۹۹) استراتژی‌های رفتارمحور دارای خودهدف‌گذاری، خودمشاهده‌ای، خودپاداشی و خودتوبیخی است که اساس

1. self- goal setting
3. self- reward
5. behavior focused strategies
7. constructive thought strategies
9. Houghton & Neck

2. self- observation
4. self- punishment
6. natural reward strategies
8. self- talk
10. Manz & Neck

خودارزیابی را در این تئوری تشکیل می‌دهد. بانچ^۱ (۲۰۰۱) معتقد است که خودرهبر، خواستار آن است که افراد و گروه‌های کاری، اهداف خود را تنظیم نموده و آنها را اجرا کنند و نهایتاً عملکرد خود را ارزیابی کنند. در حقیقت، فرایند خودهدف‌گذاری، تسهیل‌کننده خودمشاهده‌ای و خودپاداشی و یا خودتوییحی است. خودهدف‌گذاری، شاخص‌های عملکرد را مشخص نموده و میزان موفقیت فرد را در راستای اهداف سازمانی نشان می‌دهد. خودمشاهده‌ای در رفتار می‌تواند باعث آگاهی از چرایی و چگونگی رفتارهای خاصی شود که انسان انجام می‌دهد. این افزایش خودآگاهی نیز سبب شناسایی رفتارهایی می‌شود که باید تغییر یا ارتقا یافته و یا حذف شود. خودپاداشی می‌تواند در راه تقویت رفتارهای مطلوب و تحقق اهداف، اثربخش باشد و خودتوییحی، راهگشای تصحیح عملکرد است (مانز و نک، ۱۹۹۹). به طور کلی، هدف از استراتژی‌های رفتارمحور خودرهبری، تشویق و تقویت عملکرد مثبت مطلوب به منظور موفقیت و سرکوب عملکرد منفی برای جلوگیری از نتایج نامطلوب است. از این‌رو، با کمی مسامحه می‌توان آنها را با مدل چهار مرحله خودارزیابی (مشارطه، مراقبه، محاسبه و معاتبه) تطبیق داد.

خودهدف‌گذاری - مشارطه

خودهدف‌گذاری، برگزیدن اهداف سطح بالا، چالش برانگیز، ولی قابل دستیابی به منظور ارتقای عملکرد است. مشارطه عبارت از این است که انسان در هر شبانه‌روز یک‌بار با نفس خود شرط نموده و از آن عهد و پیمان بگیرد که پیرامون گناهان نرفته و چیزی که سبب ناخشنودی پروردگار شود، از او صادر نشود. پس سفارش بسیار به خود کند و هر رفتاری که در آن شبانه‌روز می‌خواهد انجام دهد، عاقبت آن را ملاحظه کند. مردی از حضرت رسول - صلی الله علیه و آله - درخواست نصیحتی نمود، حضرت تا سه مرتبه به او فرمود: اگر تو را نصیحتی کنم، به جا خواهی آورد؟ هر بار آن شخص گفت: بله. پس حضرت فرمود که هر وقت اراده کاری کردی، در عاقبت آن تأمل کن. اگر نیک باشد، بکن و اگر عاقبت نیکی نداشته باشد، آن را ترک کن (نراقی، ۱۳۸۴، ص ۵۶۵).

خودمشاهده‌ای - مراقبه و محاسبه

خودمشاهده‌ای، به معنای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به عملکرد برای انتخاب تصمیم صحیح است. مراقبه عبارت از آن است که فرد در تمام شبانه‌روز متوجه نفس خود باشد و در هر کاری که می‌خواهد انجام دهد، مراقب احوال آن باشد؛ زیرا اگر نفس را به خود واگذاریم، همه آن سفارش‌های گذشته را فراموش می‌کند و عهد و پیمان را می‌شکند. از جمله اموری که در مراقبه لازم است، اینکه انسان در هر حالی از حرکت و سکون متوجه حضور خدا باشد و او را مراقب خود دانسته و بداند که خدای تعالی بر ضمیر همه کس آگاه و به تمام اعمال و افعال آنها بینا بوده و اسرار دل در نزد او مکشوف و ظاهر است. خداوند می‌فرماید: «الْمُ يَعْلَمُ بِأَنَّ اللَّهَ يَرَى؛ آیا انسان عالم نیست به اینکه خدا همه چیز را می‌بیند» (علق، ۱۴). در حدیث قدسی نقل شده است: «این است و جز این نیست که کسانی در بهشت جاودان ساکن می‌شوند که چون قصد معصیتی کردند، عظمت من را یاد آورده و متوجه من باشند و به این جهت آن را ترک کنند» (همان، ص ۵۶۸).

محاسبه آن است که فرد زمانی را در ابتدای هر روز برای شرط و عهد با نفس معین کند، همچنین باید زمانی را در پایان هر روز برای محاسبه معین کند، تا در آن وقت از نفس خود آنچه را که در ابتدای روز شرط کرده بود و عهدهایی را که گرفته بود، حسابرسی نماید.

در احادیث متعددی وارد شده است که در روز قیامت از هر فردی سؤال می‌کنند: عمری که به تو داده شد، چگونه آن را صرف نموده‌ای؟ از جسمی که به تو عطا شد، چگونه استفاده نموده‌ای؟ مالی که داری، از کجا تحصیل کرده و به چه مصرفی رسانده‌ای؟ (همان).

خودتوبیخی - معاتبه

خودتوبیخی، نوعی خودمدیریتی برای افزایش رفتار مطلوب و کاهش رفتار نامطلوب است. معاتبه، آخرین مرحله رابطه می‌باشد؛ یعنی بعد از آنکه در پایان روز، حساب نفس خود را رسید و آن را خیانتکار و مقصر یافت، سزاوار نیست که مسامحه کند و آن را وا گذارد؛ زیرا این باعث جرئت نفس می‌شود و عادت به خیانت و تقصیر پیدا می‌کند؛ پس باید در مقام عتاب و سرزنش نفس برآید.

امام جعفر صادق (ع) در مورد تزکیه نفس می‌فرماید: «خوشا به حال بنده‌ای که با هوای نفس خود جهاد کند و هر کس لشکر هوای نفس خود را شکست دهد، به

رضای پروردگار می‌رسد و هر که عقل او بر نفس اماره‌اش غالب شود، پس به تحقیق به پیروزی بزرگی رسیده است» (همان، ص ۵۷۲).

نتیجه‌گیری

همان طور که بیان شد، آنچه که امروزه مورد توجه است، حرکت از رویکرد شناخت‌گرا به فراشناخت با ایجاد خودتنظیمی و خودکنترلی است. فراشناخت دانش یا آگاهی فرد از نظام شناختی خود و یا دانستن درباره‌ی دانستن است. از نظر فراشناختی، انسان‌های خودتنظیم، افرادی هستند که به طراحی، سازماندهی، خودآموزی، خودگردانی و خودارزیابی می‌پردازند. از نظر انگیزشی، انسان‌های خودتنظیم در تمام مراحل مختلف زندگی، خود را افرادی شایسته، کارآمد و مستقل می‌بینند و از نظر رفتاری، به انتخاب، سازماندهی و خلق محیط‌هایی می‌پردازند که سبب افزایش بازده عملکرد می‌شود. مطابق رویکرد شناختی - اجتماعی، این افراد از ارتباط کنشی بین الگوهای تفکر و عمل خود و نیز از نتایج محیطی و اجتماعی آن آگاه هستند. استفاده مؤثر از راهبردهای خودتنظیمی، ادراک‌های خودتعیین‌کنندگی و اطمینان مثبت نسبت به خود را افزایش می‌دهد و همین خودپنداره‌های مثبت، پایه‌ی انگیزشی برای عمل خودتنظیم، خودکنترل و خودارزیاب را فراهم می‌کند.

نظام ارزشی اسلام با ویژگی‌های ممتازش، تمامی ابعاد زندگی انسان را در بر می‌گیرد؛ یعنی با در نظر گرفتن زندگی ابدی برای انسان که جزای کامل اعمال انسان را امکان‌پذیر می‌کند، با بیان تقوی و آثار آن به عنوان مهم‌ترین عامل سعادت انسان، با تکریم انسان و اختیار و آگاهی او، زمینه خودارزیابی را در عالی‌ترین سطح در انسان فراهم می‌کند و از طرف دیگر، اقدام‌های عملی برای تذکر و گرایش به این ارزش‌ها و تحقق آثار آن و از جمله خودارزیابی، در دین اسلام ارائه شده است.

دانشمندان اسلامی برای خودارزیابی، چهار مرحله مشارطه، مراقبه، محاسبه و معاتبه را مطرح نموده‌اند. یکی از نظریه‌های رهبری در حوزه مدیریت، نظریه خودرهبری است که صاحب‌نظران مدیریتی، استراتژی‌هایی را برای خودرهبری مطرح کرده‌اند که برخی از این استراتژی‌ها قابل تطبیق با مراحل خودارزیابی از نظر دانشمندان اسلامی است.

در مجموع، قابل توجه است که دین مبین اسلام، شیوه‌ها و راه‌هایی را برای سعادت دنیوی و اخروی انسان بیان کرده است که با شناخت و استفاده عملی از آنها می‌توان وضعیت زندگی فردی و اجتماعی را اصلاح و بهبود بخشید.

منابع

- قرآن کریم، ترجمه ناصر مکارم شیرازی، تهران: دارالقرآن الکریم.
 آفاتهرانی، مرتضی (۱۳۸۶)، *از خود تا خدا*، چاپ اول، نشر باقیات.
 جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۲)، *تفسیر موضوعی قرآن کریم*، مراحل اخلاق در قرآن، ج ۱۱، قم: مرکز نشر اسراء.
 حر عاملی، محمد بن الحسن (۱۳۶۷)، *وسایل الشیعة* (۲۰ جلدی)، چاپ ششم، تهران: انتشارات اسلامیة.
 فیض کاشانی، مولی محسن (۱۴۰۲ق)، *المحجة البیضاء*، تصحیح و تعلیق علی اکبر غفاری، بیروت: مؤسسه الاعلمی للمطبوعات.
 محمدی ری شهری، محمد (۱۳۸۳)، *میزان الحکمة*، ج ۳ و ۸، چاپ چهارم، قم: مرکز تحقیقات دارالحدیث.
 نراقی، مولی احمد (۱۳۸۴)، *معراج السعادة*، چاپ دوم، قم: انتشارات قائم آل محمد (ع).
 نوری طبرسی، میرزا حسین (۱۴۰۹ق)، *مستدرک الوسایل و مستنبط المسائل*، بیروت: مؤسسه آل البیت لإحیاء التراث.
 Avolio, B. J. (1999), *Full leadership development: Building the vital forces in organizations*, Thousand Oask, CA: sage Publication, Inc.
 Bennis. W. G. (1994), *On becoming a leader*, NewYork, NY: Perseus Book.
 Bunch, J. F. S. (2001), "The new super-leadership: Learning others to lead themselves", *The Academy of Management*, 15(4), pp.147-148.
 Drucker, P. F. (1999), *Management challenges for the 21 century*, New York, NY: HJarper Collins Publishers, INC.
 Heifetz, R. (1994), *Leadership without easy answers*, Cambridge, MA: Belnap Press of Harvard University Press.
 Houghton, J. D. & C. P. Neck (2002), "The revised self- leadership questionnaire: testing a hierarchical factor structure for self- leadership", *Journal of managerial psychology*, 17, pp.627-691.

- Houghton, J. D.; T. W. Bonhom; C. P. Neck & K. Sing (2004), "The relationship between self- leadership and personality: A comparison of hierarchical factor structures", *Journal of Managerial psychology*, 1, pp.424-441.
- Kouzes, J. M. & B. Z. Posner (1995), *The leadership challenge*, (2nd ed.), New York NY: oJessey - Bass.
- Manz, C. C. & C. P. Neck (1999), *Mastering self- leadership; Empowering your self- personal excellence*, 2nd Ed, Upper saddle river, NJ: prentice- hall, Inc.
- Pearce, C. L. & J. A. Conger (2003), *Shared leadership: Reframing the hows & whys of leadership*, Thousand Oask, CA: sage publications, Inc.
- Tichy, Nm. M. & M. A. Devanna (1990), *The transformational leader*, New York: NY: John Wiley & Sons, Inc.