

رهبری معنوی

(الگوی جدید رهبری در هزاره سوم)

رحمان نورعلیزاده*

چکیده

تئوری علی رهبری بر مبنای الگوی انگیزه درونی که بینش و بصیرت، ایمان و امید و عشق به نوع دوستی و تئوری‌های معنویت محیط کاری و بقاء معنوی را با یکدیگر تلفیق می‌کند تدوین شده است.

رهبری معنوی شامل ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای مورد نیاز برای ایجاد انگیزه درونی در خود و دیگران به گونه‌ای که باعث بیداری معنویت از طریق معنا و هدف و عضویت در پیروان می‌گردد؛ که مستلزم:

۱- بینش و بصیرت سازمانی به گونه‌ای که پیروان احساس معنا و هدف‌مندی در زندگی نمایند.

۲- خلق فرهنگ سازمانی بر مبنای عشق به نوع دوستی به گونه‌ای که افراد احساس کنند، درک شوند و فعالیت ایشان مورد قدردانی قرار گیرد و به عواطف، احساسات و نیازهای روحی و روانی‌شان توجه شود و در نهایت باعث احساس عضویت در پیروان گردد.

که در نهایت منجر به نتایج فردی و سازمانی از قبیل بهداشت و سلامت روانی و بهره‌وری بالای سازمان می‌گردد.

کلید واژه‌ها

رهبری معنوی، معنا و هدف‌مندی، عضویت، رفاه و سعادت فردی، بهره‌وری سازمانی

* دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد دزفول

مقدمه

سازمان‌های عصر حاضر هم اکنون در محیطی فعالیت می‌کنند که بسیار پیچیده و پویا و متغیر می‌باشد. جهانی سازی فزآینده، فعالیت‌های اقتصادی و رشد فزآینده، تکنولوژی از عوامل شتابان و هدایت کننده این تغییرات بوده‌اند. بنابراین سازمان‌های عصر حاضر باید در یک عرصه اقتصادی بدون مرز با یک بازار کار مبتنی بر اقتصاد جهانی که بطور مداوم، با دانش و اطلاعات روز در ارتباط است فعالیت کنند.

این تغییرات سازمان‌هایی را می‌طلبد که چابک‌تر، فعال‌تر و پویاتر باشند. برای رویارویی با تغییرات فزآینده محیط بیرونی و چالش‌های محیطی، سازمان‌های معاصر باید محیط کاری‌ای را به‌وجود آورند که به آنان در جذب، نگهداری، ارتقاء و انگیزش یک تیم از کارکنان ماهر و متخصص کمک کند. به‌وجود آوردن و خلق محیط کاری‌ای که احساس معنا و هدف و رقابت را در کارکنان به‌وجود آورد یک الزام و ضرورت راهبردی برای هزاره سوم می‌باشد. (Whitting ton. 2006).

«جفری فِفر»^۱ چهار اهداف اصلی‌ای را که افراد در محیط کاری به‌دنبال آن هستند بدین گونه بیان می‌کند:

- ۱- کار با معنا و هدف‌مند که به زندگی کاری فرد هدف و معنا می‌بخشد
- ۲- احساس ارتباط عضویت و روابط اجتماعی مثبت با همکاران
- ۳- کار جالب و چالش برانگیز که زمینه رشد و پیشرفت و صلاحیت و شایستگی را در فرد به‌وجود آورد.
- ۴- توانایی زندگی به صورت یکپارچه و مکمل به گونه‌ای که نقش کاری فرد، با دیگر نقش‌های او و با ماهیت و طبیعت وجودی‌اش در تضاد نباشد.

1. Jeffrey Pfeffer

پاسخگویی به سؤالات فوق نیازمند یک تحول سازمانی است که هم باعث رشد و پیشرفت و اثر بخشی سازمانی گردد و هم سعادت و رفاه کارکنان را مورد توجه قرار دهد. (French & Bell & Zawacki, 2000).

به نظر می‌رسد که تئوری رهبری معنوی فرای یک چارچوب قوی برای برآورده کردن نیازهای فوق‌الذکر باشد. رهبری معنوی شامل برانگیختن و الهام بخشیدن کارکنان از طریق یک بینش متعالی و یک فرهنگ بر مبنای ارزش‌های نوع دوستانه برای پرورش نیروی انسانی با انگیزه، متعهد بهره‌ور می‌باشد.

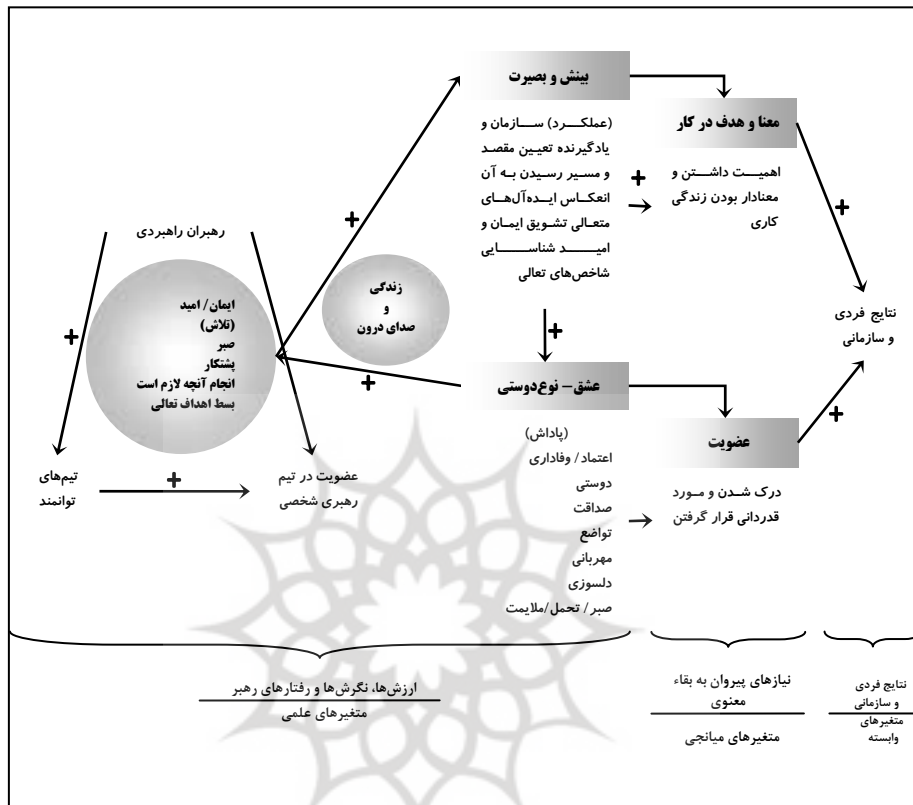
تئوری رهبری معنوی یک تئوری علی برای تغییر و تحول سازمانی و خلق یک سازمان یادگیرنده و خود انگیزه می‌باشد. این تئوری بر مبنای الگوی انگیزه درونی که بینش و بصیرت، ایمان و امید، عشق به نوع دوستی، معنویت محیط کاری و سعادت و بقاء معنوی را با یکدیگر تلفیق و ترکیب می‌کند تدوین و تکمیل گردید. (Fry, 2003).

هدف رهبری معنوی این است که نیازهای معنوی رهبر و پیروان را برای بقاء معنویت و سعادت معنوی از طریق احساس عضویت و معنا در کار برای خلق بینش و بصیرت و هم‌خوانی ارزشی در سطوح فردی تیمی و سازمانی و سرانجام پرورش سلامت روانی مثبت و تعهد و بهره‌وری سازمانی تحقق بخشد. (Fry, 2005).

تئوری رهبری معنوی عبارتست از ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهایی که برای انگیزش درونی خود و دیگران به گونه‌ای که سبب بقاء معنویت و رفاه سعادت فردی از طریق معنا، هدف‌مندی و عضویت در خود و دیگران گردد، می‌باشد؛ بنابراین مستلزم:

۱- خلق بینش و بصیرتی است که در آن رهبر و پیروان احساس معنا، هدف‌مندی و اهمیت می‌کنند.

۲- برقراری و خلق فرهنگ سازمانی بر مبنای ارزش‌های عشق به نوع دوستی که به موجب آن رهبر و پیروان احساس عضویت، درک شدن، مورد قدردانی قرار گرفتن، مراقبه، توجه و تقدیر از خود و دیگران می‌نمایند. (matherly & fry, 2005)



شکل شماره (۱): رابطه مفروض میان متغیرهای مدل علی رهبری

زندگی درونی و صدای درون به عنوان منبع و سرچشمه اصلی و بنیادی الهام و بینش و بصیرت می‌باشد که بطور مثبت و مستقیم بر روی رشد و توسعه، ایمان، امید، بینش و بصیرت، خدمت به هم نوعان و عشق به نوع دوستی تأثیر دارد.

نیاز به معنویت نیز همانند نیازهای احساسی، ذهنی و فیزیکی یکی از نیازهای عمده انسان می‌باشد. فرد تمام این نیازها را با خود به محیط کار می‌آورد ریشه ارتباط بین معنویت و رهبری شناخت این مسئله است که همگی ما دارای یک صدای درونی هستیم که منبع نهایی در حل مشکلات فردی و کاری و رویارویی با مسائل و مشکلات می‌باشد.

(Fry & Melane, 2008)

بینش و بصیرت

در فرآیند رهبری معنوی چیزی که از بیشترین اهمیت برخوردار است بینش و بصیرتی روشن از مقصدی می‌باشد که سازمان می‌خواهد در آینده‌ای نه چندان دور به آنجا برسد. اصطلاح بینش و بصیرت تا دهه ۱۹۸۰ به ندرت در ادبیات مربوط به رهبری و مدیریت مورد استفاده قرار می‌گرفت. از آن زمان بود که رهبران سازمانی به واسطه رقابت شدید جهانی، کوتاه شدن چرخه‌های تولید و تکنولوژی و کهنه شدن سریع راهبردها به آینده سازمان توجه بیشتری مبذول داشتند. (Conger & Kanungo, 1998)

بینش به تصویری از آینده به همراه تفسیری روشن از چرایی تلاش افراد برای خلق چنین آینده‌ای اشاره دارد. (Kotter, 1996)

بینش و بصیرت سه وظیفه مهم در ایجاد و تغییر به عهده دارد:

- ۱- روشن نمودن جهت کلی تغییر؛
- ۲- آسان سازی صدها و هزاران تصمیم جزئی و پیچیده؛
- ۳- کمک به هماهنگی و یک‌پارچگی فعالیت‌های و گوناگون افراد.

بینش مسیر حرکت سازمان و این که چرا رهبران و پیروان بایستی در این مسیر حرکت کنند را توصیف می‌کند بینش و بصیرت بایستی به افراد توانایی ببخشد. به کارشان معنا و هدف دهد و تعهد را در آنان به وجود آورد و استانداردهای تعالی را تدوین کند بینش بایستی در به حرکت در آوردن افراد جذبه‌ای وسیع داشته باشد مقصد و مسیر را مشخص کند و ایده‌آل‌های متعالی را منعکس و ایمان و امید را تقویت کند. (Daft & Lengal, 1998)

عشق به نوع دوستی

عشق به نوع دوستی واژه‌ای است که اغلب با نیکوکاری مترادف است و از طریق ارزش‌هایی نظیر وفاداری نیکوکاری، خیرخواهی و تشکر و قدردانی از خود و دیگران نمایان می‌گردد. در رهبری معنوی عشق به نوع دوستی عبارتست از حس تمامیت، هماهنگی و بهروزی و خوشبختی به واسطه توجه و مراقبه، دلواپسی و قدردانی از خود و دیگران.

عشق به نوع دوستی و توجه و علاقه به دیگران و تبسم مزایای عاطفی عظیمی دارد. هم علم پزشکی و هم علم روانشناسی به تاثیر قدرتی که عشق می‌تواند در غلبه بر چهارگروه عمده از عواطف مخرب داشته باشد پرداخته‌اند (snyder & Ingram, 2000) که عبارتند از:

- ۱- ترس: شامل دلهره، نگرانی و دلواپسی
- ۲- عصبانیت: شامل خصومت، ناخشنودی، حسادت و بخل و تنفر
- ۳- احساس شکست: شامل مواردی چون یأس، افسردگی و احساس گناه که به خودکشی منجر می‌گردد.
- ۴- غرور: شامل پیش‌داوری، خودخواهی، خودبینی و تکبر

همه این عواطف مخرب از ترس، از دست دادن چیزی که برای فرد ارزشمند است به‌وجود می‌آید. بنابراین عشق مبنایی را برای از بین بردن ترس فراهم می‌آورد و اساسی برای همه عواطف التیام بخش می‌باشد. عشق، توجه و علاقه به دیگران هم چنین باعث وفاداری و تعهد به افراد و شبکه‌ای اجتماعی می‌شود عشق به نوع دوستی، بقای معنوی، منافع چون مسرت، آرامش، صلح و صفا را برای فرد به دنبال داشته که خود منجر به تعهد و بهره‌وری بالای سازمانی و کاهش استرس می‌گردد که هدف بیشتر مدیران و سازمان‌ها می‌باشد. (Romain, 1997)

ایمان و امید

فرهنگ لغت وبستر ایمان را بدین صورت تعریف کرده است «اطمینان و یقین به چیزهایی که آرزویش را داریم و اعتماد به چیزهایی که دیده نمی‌شوند» در حقیقت ایمان، اعتقاد و باور راسخ به چیزی که برای اثباتش برهانی وجود ندارد و شواهد فیزیکی و مادی وجودش را ثابت نکرده است

امید نیز شوق به چیزی است که انتظار داریم تحقق یابد. ایمان به امید حقیقت می‌بخشد افراد دارای ایمان و امید از مقصدی که به سمت آن در حال حرکت هستند و نحوه رسیدن به آن بینش روشنی دارند و برای رسیدن به اهداف‌شان دوست دارند که با سختی‌ها و ناملازمات مواجه شوند (Deci & Ryan, 2000) بنابراین ایمان و امید منشأ این اعتقاد است که بینش، هدف و رسالت سازمان تحقق خواهد یافت.

رهبری معنوی و سازمان یادگیرنده

سازمان یادگیرنده بینشی از آنچه که می‌تواند باشد را به وجود می‌آورد. سازمان یادگیرنده نتیجه یادگیری در تمام سطوح سازمان است عامل موثر در یک سازمان یادگیرنده این است که یادگیری تمام اعضاء و تحولات مداوم خود را تسهیل کند. (Senge, 1994)

در سازمان یادگیرنده به گونه‌ای توانمند شده‌اند که به بینش سازمان که به روشنی بیان شده است دست پیدا کند محصولات و خدمات کیفی نیز از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده می‌باشد. سازمان یادگیرنده سازمانی است مشتری محور و تیم مدار و مسطح (در ساختار)، انعطاف‌پذیر (در توانایی‌ها)، متنوع (از نظر ترکیب کارکنان)، و شبکه‌ای (همکاری و رابطه هم‌زیستی با دیگر سازمان‌ها) در اتحاد با عرضه کنندگان، مشتریان / مراجعان و حتی رقبا می‌باشد. (Oncona & Kochon & mannen, 2004)

بنا به نظر پیترسنکه^۱ (۱۹۹۴) سازمان‌های یادگیرنده، سازمانی است که افراد به طور مداوم توان خود را برای تولید نتایجی که مطلوب آنهاست افزایش می‌دهند. جایی که الگوهای جدید تفکر پرورش می‌یابند. آمال جمعی رها می‌شوند و افراد بطور مداوم یاد می‌گیرند که با هم یاد بگیرند.

کارکنان سازمان یادگیرنده باز، سخاوتمند، قادر به تفکر در تیم‌های گروهی، ریسک‌پذیر و دارای توانایی‌های درونی برای ایجاد انگیزه و برانگیختگی دیگران هستند. علاوه بر این آنان باید قادر باشند پیوندهای قدیمی را رها کنند و در پی ایجاد پیوندهای جدید باشند. اشتباهات را به عنوان ضرورتی برای یادگیری تلقی می‌کنند و تلاش‌های با شکوه را جشن می‌گیرند.

رهبران سازمان یادگیرنده به عنوان یک مربی فعالیت می‌کنند و بطور مداوم در تلاش‌اند تا گوش کنند، تجربه کنند، بهبود بخشند، نوآور باشند و رهبرانی جدید خلق کنند. عمده‌ترین چالش سازمان‌های یادگیرنده پرورش، هدایت، برانگیختن، سازماندهی و حفظ افرادی است که به بینش، اهداف و فرهنگ سازمان وفادار باشند. این امر در پی ارتقای مواردی است که عبارتند از:

1. Peter Senge

- ۱- هر فردی می‌تواند اهمیت داشته باشد
 - ۲- سازمان و کارکنان را نمی‌توان از هم جدا نمود
 - ۳- کارکنان به لحاظ جسمی، ذهنی و روحی قوی هستند
 - ۴- رشد شخصی و فرصت و غرور و افتخار در کارکنان. (Senge, 1994)
- راه حل این مسائل فراتر از عوامل انگیزش بیرونی همچون حقوق و مزایا می‌باشد. رهبری معنوی از طریق بینش و بصیرت، ایمان و امید و عشق به نوع دوستی مبنایی را برای انگیزه درونی از طریق مشارکت شغلی و شناخت اهداف فراهم می‌کند زیرا باعث تحقق نیازهای سطح بالای افراد نظیر خودکارآمدی شده و احساس استقلال، شایستگی و اجتماعی بودن را در افراد به وجود می‌آورد. (Deci & Ryan, 2000)
- بنابراین رهبری معنوی به عنوان شرط ضروری و نه کافی برای موفقیت سازمان‌های گیرنده در محیط غیرقابل پیش بینی، پرآشوب و اینترنت محور امروزی می‌باشد. افراد و کارکنان نیاز به رهبری دارند که به آن اعتقاد داشته باشند و او نیز به آنان اعتقاد داشته باشد. (Fry, 2005)

بحث و نتیجه‌گیری

بطور خلاصه رابطه مفروض میان متغیرهای مدل علی رهبری معنوی شکل شماره (۱) را می‌توان چنین بیان نمود انجام آنچه را که در کار لازم است با ایمان به بینش و بصیرتی شفاف به فرد احساس معنا و هدف‌مندی می‌بخشد (آن بخش از بقای معنوی که به فرد احساس اهمیت داشتن می‌دهد) بنابراین فرد احساس می‌کند که زندگی‌اش معنادار است. ایمان و امید نیز اعتماد به عملکرد کاری برای دستیابی به این بینش را افزایش می‌دهد بنابراین رهبری معنوی بیان می‌دارد که ایمان و امید به بینش سازمان باعث می‌شود تا پیروان همواره مشتاقانه چشم به راه آینده باشند و انتظار مثبتی را که تلاش و انگیزه درونی را تقویت می‌کند فراهم می‌آورد.

عشق به نوع دوستی که از سوی سازمان داده می‌شود ترس مربوط به نگرانی، عصبانیت، حسادت، خودخواهی، شکست و گناه را از بین می‌برد و به فرد احساس عضویت و در ارتباط با دیگران بودن می‌دهد (آن بخش از بقای معنوی که به فرد آگاهی از درک شدن و مورد قدردانی قرار گرفتن) می‌بخشد.

بنابراین چرخه انگیزش درونی مبتنی بر بینش و بصیرت (عملکرد)، عشق نوع‌دوستانه (پاداش) و ایمان و امید (تلاش) بر مبنای ارزش‌های فرهنگی سازمان یادگیرنده به افزایش احساس بقای معنوی احساس معنا و هدف در زندگی و عضویت سازمانی و نهایتاً به نتایج فردی سازمانی ذیل منجر خواهد شد:

۱- **تعهد سازمانی:** افرادی که دارای احساس معنا و هدف و عضویت می‌باشند به سازمان وفادارتر و وابسته‌ترند و میل به کار در سازمانی که مبتنی بر فرهنگ عشق به نوع‌دوستی را دارند.

۲- **بهره‌وری و بهبود مداوم:** افرادی که به بینش سازمان ایمان و امید دارند و معنا و عضویت را تجربه کرده‌اند. آنچه را که برای انجام کار لازم است انجام می‌دهند تا به بینش و بصیرت بهبود مداوم و بهره‌وری نایل آیند.

۳- **سلامت روانی مثبت:** عدم توجه به معنویت در محیط کار دارای نتایجی از قبیل، از بین رفتن احساسات فردی یأس و ناامیدی و احساس خلأ در زندگی فردی می‌باشد و بر عکس وجود معنا و هدف در زندگی کاری باعث سلامت روانی مثبت نظیر امید، انگیزه، هدف، تلاش، پشتکار و کوشش و داشتن آرمان‌های متعالی در زندگی می‌گردد.

منابع:

- Pfeffer, J. (2003). "*Business and the spirit: Hand book of workplace spirituality and organizational performance*" (pp. 29-45)
- French, w. l , Bell, C. H and zawacki, R. A (2000). "*organizarron development and transfomatron managing effecrive Burr Ridge*". Irwin. Ma Graw- Hill.
- Fry. L. W. (2003). "*Towarda Theory of Spiritual leadership the leadershrp Qvarterly*". 14. 693-124.
- Whi, J. L. & muellaro, R.(2006). "*Servant- Leadership at TD Industres: prlnclpe & practice*". the jahn Ben shepperd journal of prucerlcal leadership (130-144).
- Matherly, L & Fry, L.W.(2005). "*Spiritval leadership and the Strategic scorecard model of performance oxcellence: the case of tomasso corporatlom: the leadership Quarrerly*". 16. 320-325
- Conger, J.A. & Kanungo, R. N (1998). "*Charlsmaric leadership In organnations*". Tgousand oacks. CA: sage
- DAFT, R. I & lengal, R. H (1998). "*Fuslon leadership: uniliarions*". San Francrsco CA: Berrerr koehller.
- Snyder & ingram (2000). "*handbook of psyscholoylcal changes: psychorherapy processes and pracrrces for the 21 cenrury*". Newyork. Wiley.
- Romain, St. (1997). "*Refleclrons on the serenlty prayer liguori mo hgain press*".
- Senge. p (1994). "*The fifth diserpline*". Newyork Doubleday.
- Fry, L.W. & Cohen melanre, (2008). "*Splritual leadership as a paradigm for ovganizational transformanon ind recovery from entended work hours Colvre*", journal of Business Ethics.
- Fry, L. W. (2005). "*Toward a theory of Ethical and spiritual well beiny, positive psychology in Business ethics and corporare responsibility (information age poblising)*", pp 47. 83.
- Allen, C. L. (1972). "*The miracle of love. Old Tappan* ", NJ: Fleming H. Revell.
- Covey, S. R. (1991). "*Principle-centered leadership*". New York: Fireside/Simon & Schuste
- Deci, E. L. , & Ryan, R. M. (1985). "*Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*". New York:

- Daft, R. L. , & Lengal, R. H. (1998). *"Fusion leadership: Unlocking the subtle forces that change people and organization"*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Fairholm, G. W. (2001). *"Maturing inner leadership"*. Westport, CT: Quorum.
- Fry, L. W. , Vitucci, S. , & Cedillo, M. (2003). *"Transforming the army through spiritual leadership"*. Unpublished
- manuscript. *"Tarleton State University-Central Texas"*, Killeen, TX. Available: <http://www.tarleton.edu/~fry/resources.html>
- Giacalone, R. A. , & Jurkiewicz, C. L. (2003). *"Toward a science of workplace spirituality"*. In R. A. Giacalone, &
- C. L. Jurkiewicz (Eds.), *"Handbook of workplace spirituality and organizational performance"*, (pp. 3-28)
- Galbraith, J. R. (1977). *"Organization design. Reading"*, MA: Addison-Wesley.
- Greenleaf, R. K. (1977). *"Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness"*. NewYork: Paulist Press
- Malone, P. , & Fry, L. W. (2003). *"Transforming schools through spiritual leadership: A field experiment"*. Paperpresented at the 2003 Meeting of the Academy of Management, Seattle, WA
- Neal, J. A. (2001). *"Leadership and spirituality in the workplace"*. In R. N. Lussier, & C. F. Achua (Eds.),
- Ryan, R. M. , Stiller, J. , & Lynch, J. H. (1994). *"Representations of relationships to teachers, parents, and friends as predictors of academic motivation and self-esteem."* *Journal of Early Adolescence*, 14, 226-249
- L. W. Fry, *"The Leadership Quarterly 14"*, (2003) 693-727 727