



مدیریت جهادی به کمک رهبری معنوی

علی نصر اصفهانی^{۱*}

علی شائمی برزکی^۲

منیر بهرامیان^۳

دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، گروه مدیریت، alin@ase.ui.ac.ir
دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، گروه مدیریت، alishaemi@yahoo.com
دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، گروه مدیریت، monir2006b@yahoo.com

چکیده

با تغییر و تحولاتی که در محیط پیرامون رویداده است، مدل های سنتی رهبری دیگر پاسخگوی نیازهای عصر حاضر نیستند و نیاز به مدل های جدید رهبری بیش از هر زمان دیگری به چشم می خورد. تاکنون مدل ها و تئوری های متفاوتی از رهبری ارائه شده است که در این میان تئوری رهبری معنوی از جمله تئوری هایی به شمار می رود که می تواند برای مدیران و رهبران سازمان ها کمک بزرگی باشد و برای مشکلاتی که سازمان ها با آن روبرو هستند راه حل های مناسبی ارائه دهد. در ایران پس از به ثمر رسیدن انقلاب اسلامی بحث مدیریت جهادی مطرح شد که بسیاری از خصوصیات و ویژگی ها و اهداف آن مشابه با رهبری معنوی است که مورد توجه صاحب نظران علوم رفتاری قرار دارد و می توان به کمک رهبری معنوی، مدیریت جهادی را ارتقا داد و از مزایای آن بهره مند شد. در این مقاله ابتدا به مرور سیر تکوینی مطالعات رهبری و مدیریت علمی پرداخته شده است و سپس ابعاد رهبری معنوی و ویژگی رهبران معنوی و مدیران جهادی بیان گردیده است.

واژه های کلیدی: رهبری، معنویت، رهبری معنوی، مدیریت جهادی.

۱- مقدمه

رهبری موضوعی است که از دیرباز نظر محققان و عموم مردم را به خود جلب کرده است. شاید علت جذابیت گسترده ی رهبری این باشد که رهبری، موضوعی است که همه ی افراد با آن سر و کار دارند. صاحب نظران علوم رفتاری کوشیده اند تا بدانند براساس چه ویژگی ها، توانایی ها، رفتارها، منابع قدرت یا با تکیه بر چه جنبه هایی از موقعیت، توان رهبر در تأثیر بر پیروان و تحقق اهداف گروهی را می توان تعیین کرد [۴۲].

در طلیعه ی قرن جدید که سازمان ها با محیط رقابت جهانی مواجه هستند، همواره نیاز به تغییرات ریشه ای و خلاقیت های کاری احساس می شود؛ نیروی رقابتی جهانی، سازمان های امروزی را مجبور کرده است که بعد از ده ها سال ادامه ی روش ها و رویه های کاری ثابت خود، روش های کاری جدید را در پیش بگیرند، به گونه ای که سازمان ها دارای ثبات کاری نبوده و از نوعی ثبات نسبی برخوردارند [۲۴]. برای اینکه سازمان ها از رقابت عقب نیافتند اکثر سازمان ها توجه خود را

۱ و * - نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت، دانشگاه اصفهان

۲- استادیار گروه مدیریت، دانشگاه اصفهان

۳- کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی - گرایش تحول، دانشگاه اصفهان



معطوف به رهبران سازمانی کرده و با شجاعت و جسارت خاصی سعی در ایجاد تغییرات بنیادی در درون سازمان دارند، چرا که رهبری با ایجاد تغییر سروکار دارد.

تئوری های سنتی رهبری مبتنی بر مدل سلسله مراتبی بوده اند که قدرت در بالای سازمان وجود داشت و دستورات را از بالا به پایین دیکته می کرد و پیروان در سطوح پایین تر به عنوان یک عضو سازمانی، ملزم به پیروی از این دستورات بوده اند. گذشته از این، محیط کار در حال تغییر، محققان زیادی را بر آن داشته که تئوری های سنتی در زمینه ی رهبری را مورد بازبینی قرار داده و تئوری های متناسب با این عصر و دوره را عرضه کنند [۲۷]. تحقیق و پژوهش در زمینه ی رهبری منجر به تئوری های پیشرفته در حوزه ی رهبری شدند. بعضی از این تئوری ها و مدل ها عبارتند از: رهبری کاریزماتیک^۱، تعاملی^۲، تحول آفرین^۳، معنوی^۴ و رهبری خدمتگزار^۵.

اگر با تعمقی دقیق به سیر تکوین مطالعات رهبری توجه شود، تاکنون تحقیقات مختلفی در مورد ویژگی های فیزیکی، ذهنی و عاطفی رهبران صورت گرفته اما موضوعی که در سال های اخیر توجه زیادی را به خود جلب کرده است ویژگی رهبران معنوی است و اینکه چگونه می توان با توسل به معنویت، سلامت سازمانی و انگیزش کارکنان را به ارمغان آورد [۲۲]. بخصوص بر چگونگی بکارگیری عقاید معنوی و ارضاء نیازهای معنوی کارکنان در محیط کار تأکید شده و معنویت را به عنوان پایه و اساس رهبری مطرح می کنند [۱۸]. امروزه سازمان ها به رهبرانی نیاز دارند که به بعد دیگری از زندگی انسانی که فراتر از روابط عادی رهبر-پیرو است توجه کنند، رهبرانی که در موقعیت ها به جای مداخله در امور به بصیرت بخشی؛ به جای کنترل به اعتماد؛ به جای اعمال محدودیت به استقلال؛ به جای اقدام به تصویرسازی و به جای مطرح نمودن خود به فروتنی تأکید نمایند [۳۱]. گسترش معنویت و توجه به آن باعث شده است که عصر فعلی را، عصر معنویت نام نهند.

مدیریت جهادی که در ایران مطرح شده، بر پایه ی معنویت استوار است و توجه ویژه ای به آموزه های الهی دارد، نمونه ای از سبک رهبری معنوی است که در سال های اخیر مورد توجه صاحب نظران غربی قرار گرفته است. بعد از به ثمر رسیدن انقلاب اسلامی ایران، رهبر کبیر انقلاب با فرمانی تاریخی مردم را به جهاد خواند. جمعی از مردم مسلمان و متعهد ایران اسلامی به قصد قربت و در جهت خدمت به قشر مستضعف و محروم راهی روستا شدند. جهاد، مرکزی برای پرورش انسان ها و رشد نیروهای مؤمنی که آمادگی داشتند که در تخصص های بالا و تعهدهای فراوان کار کنند تبدیل گردید. هرچند که در ابتدای کار نه سازمانی بود و نه مدیریتی متشکل، ولی پس از زمانی کم، جهاد انسجام لازم خود را بدست آورد و نظام مدیریتی جهاد شکل گرفت. اساس مدیریت در نظام جهادی بر پایه ی رهبری و هدایت انسانها به سوی وظایف خودشان و به سوی سازندگی پایه گذاری شد. مدیران در جهاد وظیفه ی هدایت، رهبری و نقش سوق دادن انگیزه ها را برای کار و تلاش داشتند.

۲- رهبری

اصطلاح رهبری بنا بر تحقیقات به ۱۳۰۰ سال قبل از میلاد بر می گردد و سابقه ای دیرینه دارد [۷]. بحث رهبری و تأثیر آن بر اثربخشی سازمان سابقه ی طولانی دارد و تاکنون مورد بررسی و بحث صاحب نظران این رشته بوده است [۲۳]. رهبری در مفهوم سازمان آن به عنوان جزئی مجزا و مستقل از مدیریت مطرح نبوده بلکه یکی از وظایف عمده و اصلی آن به شمار می آید. هر مدیری علاوه بر وظایفی چون برنامه ریزی، سازماندهی و کنترل باید انجام این وظیفه یعنی هدایت افراد سازمان را نیز عهده دار گردد. رهبری فرآیندی است که ضمن آن مدیریت سازمان تلاش می کند تا با ایجاد انگیزه و ارتباطی مؤثر، انجام سایر وظایف خود را در تحقق اهداف سازمانی تسهیل کند و کارکنان را از روی میل و علاقه به انجام وظایفشان ترغیب کند.

1. Charismatic
2. Transactional
3. Transformational
4. Spiritual Leadership
5. Servant Leadership



در تعریف رهبری تفاوت آرا و نظریه ها بسیار زیاد است [۳]. نقطه ی مشترک همه ی آنها این است که رهبری فرآیند نفوذ و تأثیرگذاری بر افراد است. برخی صاحب نظران معتقدند؛ رهبری یعنی فعالیت هایی که مردم را برای تلاش مشتاقانه در جهت تحقق اهداف گروهی، تحت تأثیر قرار می دهد. برای ورود به بحث به بعضی از تعاریف اشاره می شود:

- رهبری عبارت است از عمل تأثیرگذاری بر افراد به طوری که از روی میل و علاقه برای هدف های گروهی تلاش کنند (هرسی و بلانچارد، ۱۹۷۲).

- رهبری عبارت از ارتباط بین گروهی از افراد که در آن یک نفر تلاش می کند تا با ایجاد انگیزه در افراد، آنان را به سوی هدف معینی سوق دهد (ایوانسویچ و همکاران، ۱۹۷۷).

- رهبری کوششی است برای تأثیرگذاری بر افراد یا گروه بدون اعمال قدرت [۳۷].

- رهبری هنر به حرکت در آوردن دیگران است تا با میل خود در جهت آرزوهای مشترک گام بردارند. رهبری فرآیند نفوذ در دیگران است در جهت تفهیم و موافقت در مورد آنچه که نیاز است انجام شود و اینکه چگونه می تواند به نحو مؤثری انجام شود. رهبری فرآیند تسهیل تلاش های فردی و جمعی در جهت دستیابی به اهداف مشترک است [۴۲].

انبوه نظریه های ارائه شده در مورد رهبری را به طور خلاصه می توان ذیل سه عنوان کلی طبقه بندی کرد: الف- نظریه های رهبر محور، ب- نظریه های موقعیت محور، و ج- نظریه های پیرو محور [۵]. تمرکز اصلی نظریه های رهبر محور بر شخص رهبر است. صاحب نظران، با اندکی اختلاف، این نظریه ها را به سه گروه اصلی به این ترتیب تقسیم بندی کرده اند: نظریه ی رهبری آبرمرد یا تئوری های رهبری مردان بزرگ، نظریه های خصیصه های رهبر یا صفات فردی رهبری که در آن رهبر به وسیله ی صفات درونی که با آن به دنیا می آید، توصیف می شد. نتیجه ی این تحقیقات نشان داده است که ویژگی های شخصیتی احتمال موفقیت رهبر را افزایش می دهد ولی هیچ یک از آنها نمی توانند موفقیت او را تضمین کنند [۲]. و نظریه های رفتار رهبر، که کانون توجه نظریه های رفتاری بر این موضوع معطوف می شد که معمولاً رهبران اثربخش چه رفتارهایی را از خود بروز می دهند. از معروف ترین مطالعات در این زمینه می توان به مطالعات دانشگاه اوهایو، مطالعات دانشگاه میشیگان، شبکه مدیریت بلیک و موتون و سبک های چهارگانه رهبری لیکرت اشاره کرد. همه ی نظریه های موقعیت محور، یک فرض اساسی مشترک دارند؛ رهبری موفق هنگامی واقع می شود که سبک رهبر با موقعیت (یا وضعیت) منطبق باشد. این نظریه ها بر انعطاف پذیری تأکید می کنند. از تئوری های اقتضایی می توان به الگوی فیدلر، مدل اقتضایی هرسی و بلانچارد، تئوری تعامل رهبر- پیرو، تئوری مسیر- هدف، نظریه ی جایگزین های رهبری و نظریه ی دوره ی زندگی هرسی و بلانچارد اشاره کرد [۹]. در سال های اخیر و در بازگشتی آگاهانه نسبت به ایده ها و رویکرد نظریه های شخصیتی رهبری و در قالبی نو و تحت عناوینی مانند نظریه های اسناد رهبری، نظریه رهبری فره مند، رهبری خدمتگزار، رهبری ممتاز، نظریه رهبری مبادله ای، رهبری تحول آفرین و رهبری معنوی تغییرات ویژه ای در نظریه پردازی صورت گرفته است [۲۸]. ویژگی نظریه های اخیر این است که آنها به دنبال لحاظ کردن عواملی هستند که به طور درونی اشخاص را بر می انگیزاند تا به گونه ای اثربخش عمل کنند.

از ویژگی های اصلی مدیریت جهادی می توان به تعامل مثبت و سازنده ی رهبر- پیرو و اهمیت قائل شدن به ارزش های والای انسانی اشاره کرد. عمده ترین سرمایه ی سازمان ها نیروهای انسانی هستند که با احساس تکلیف، معجزات چشمگیری را انجام می دهند. دیدگاه مدیران جهادی با این سرمایه ی عظیم از ویژگی های ذیل برخوردار است: توجه خاص به کرامت والای انسانی نیروها و نگهداری آنها در جو معنوی از سرلوحه کارهای مدیر جهادی است. عدم برخورد ابزاری با آنها و حساسیت نسبت به حل مشکلات آنها.

۳- معنویت و رهبری معنوی

سازمان های امروزی به کارکنان خود بسیار توجه دارند، چرا که تجربه ثابت کرده است که هر چه نیاز مادی و به اصطلاح نیازهای بیرونی بیشتر ارضا شود، نیازهای روانی و فیزیولوژیکی یا نیازهای درونی آنها بیشتر ارضا می شود. ارضا نشدن



این دسته از نیازها عملکرد و کارایی فرد را به طور چشمگیری کاهش می دهد و باعث می شود که کارکنان از کار خود زده شوند و تمایل به انجام کار در آنان کاهش یابد. بنابراین رهبر باید بر پیروانش تاثیر بگذارد تا قدرت و توانایی آنان به منظور تحقق اهداف سازمان افزایش یابد. در این شرایط رهبر علاوه بر جنبه های فیزیکی پیروان به جنبه های دیگری همچون ذهن (فکر)، قلب (احساسات، هیجانات) و روح توجه خاص می کند؛ هر چند که در سال های گذشته تئوری های رهبری بیشترین توجه خود را معطوف فاکتورهای فیزیکی، احساسی و ذهنی کارکنان کرده اند و معنویت را نادیده گرفته اند [۲۰].

هنسن (۲۰۰۱) به تغییرات نیازهای کارکنان اشاره دارد و بیان می دارد در صورتی سازمان ها موفق خواهند بود که به طور کامل به همه نیازهای کارکنان یعنی زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی پاسخگو باشند [۲۶].

بعد از سال ها تحقیق و تجربه هم اکنون سازمان ها به سمتی حرکت می کنند که معنویت نام گرفته و مقصد و هدف جدیدی برای سازمان ها در حال شکل گیری است. این هدف جدید حمایت از توسعه معنوی رهبران، کارکنان، مشتریان و سایر ذینفعان سازمان می باشد [۶].

برخی از پژوهشگران مدیریت، پارادایم جدید پاسخگویی به چالش های آینده مدیریت را معنویت می دانند. آنان بر این عقیده اند که ارضای نیازهای متعالی کارکنان را می توان در مدل مربوط به معنویت جستجو کرد [۲۹]. معنویت در کار می تواند برای سازمان ها انسانیت، برای اجتماع فعالیت و برای محیط مسئولیت به ارمغان آورد [۲۵]. کارکنان رشد یافته امروز چیزی فراتر از پاداش های مادی در کار جستجو می کنند [۱۴].

اداره معنویت در سازمان یکی از مهم ترین فعالیت های مدیریت می باشد و آنچه بشریت در این وضعیت بحران زده با آن مواجه است، انتخاب این نیست که آیا سازمان ها باید معنوی شوند یا خیر؟ بلکه انتخاب این است که آن ها چگونه می توانند معنوی باشند. اگر قرار است سازمان ها با تأکید بر توسعه و پیشرفت باقی بمانند آنگاه صادقانه راه چاره ای جز معنوی شدن آن ها نیست [۳۴].

تحقیقات نشان داده که مطالعه معنویت در محیط کار را می توان بدین صورت توجیه کرد که خودشکوفایی و بروز خود تمام عیار در زمینه ی قابلیت ها و توانمندی های فردی با ورود معنویت به سازمان میسر خواهد بود [۲۹]. معنویت در کار با افزایش خلاقیت و نوآوری، صداقت، اعتماد و تعهد در کار همراه با افزایش احساس تکامل شخصی کارکنان پیوند می خورد [۳۰].

به نظر نلسون (۲۰۰۲) رهبری معنوی محل تلاقی ویژگی های معنوی و رهبری است، در جایی که اشخاص از لحاظ معنوی با مفهوم خدا همگام بوده و تحت لوای او زندگی می کنند و با استعدادهایی که دارند بر دیگران تأثیر می گذارند [۳۵].

نهضت رهبری معنوی شامل مدل های خدمتگزاری رهبری، مشارکت دادن کارکنان و توانمندسازی آنان می باشد و براساس فلسفه ی رهبری خدمتگزار بنا نهاده شده است. نوعی رهبری که بر ارائه ی خدمت به دیگران، دیدگاه کلی نسبت به کار، توسعه ی فردی و تصمیم گیری مشترک تأکید دارد [۳۱]. در واقع رهبران معنوی ایمان، اشتیاق و نتایج کار خودشان را بروز می دهند [۱۳].

رهبری معنوی مستلزم کنار گذاشتن مدل هایی از رهبری است که بر منافع شخصی شکل گرفته اند. مدل های پیشین رهبری بر ارزش های مشخصی از جمله قدرت، ثروت و پرستیژ تأکید داشتند. علاوه بر این که رهبران معنوی ارزش های شخصی را رد می کنند، آنها بر ارزش های اخلاقی از قبیل صداقت، درستی، آزادی و عدالت تأکید دارند. رهبران معنوی هویت اخلاقی پیروان خود را جلا داده، تعهد عمیقی در آنان بوجود می آورند و میان انعکاس اخلاقی درونی و بیرونی کار و روابط اجتماعی کارکنان پیوند برقرار می کنند [۱۶].

این رهبران دارای ویژگی های زیر می باشند:

- تعریف اهداف الهی برای پیروان
- متوسل شدن به خدا
- احساس مسئولیت در مقابل خدا



- توانایی نفوذ بر همه افراد، نه فقط افراد خداشناس
- کار براساس فرامین خداوند [۳۲].

رهبران معنوی رهبران اخلاقی هستند [۲۱]، در مواردی که ارزش های اصلی مورد پذیرش رهبران اخلاقی در خطر باشد، آنان هیچگونه تمایلی به همکاری و سازش نخواهند داشت بلکه ترجیح می دهند به جای تطبیق با افکار و عقاید دیگر، آنها را به چالش بکشند. رهبران معنوی در برخورد با سیستم های ارزشی رک بوده و کاملاً سنجیده و با تفکر و مشورت اقدام می کنند. رهبران معنوی صحبت از ارزش برتر معنویات در مدل های رهبری دارند.

رهبران معنوی براساس اعتقادات اخلاقی و عقاید شخصی خود برای سازمان ها بهترین تصمیمات را اتخاذ می کنند، تصمیماتی که براساس فشارهای بیرونی و انتقاد نیست بلکه براساس نیازهای سازمان و آنچه برای سازمان بهترین وضعیت را ایجاد می کند و نه تصمیماتی که منافع شخصی رهبر را به دنبال دارد و برای او ساده تر است [۴۱]. رهبران معنوی افراد فروتنی هستند و از افرادی که فقط به ترقی و تعالی خود می اندیشند و توانایی تشخیص قدرت ها و امکانات بزرگتر از خود را ندارند متمایزند [۳۹].

ویژگی مهم و کلیدی دیگر رهبری معنوی توانایی الهام بخشی و توانمندسازی هر فرد درون سازمان و ایجاد محیط مشارکت تیمی در سازمان است. کاوی (۱۹۹۸) نشان داد که رهبران معنوی با نشان دادن معنویت واقعی برای همه ی افراد در سازمان، مشکلات مربوط به عدم همکاری را حل می کنند و برای تمامی افراد در سازمان اهمیت قائلند [۱۵]. تامپسون در سال ۲۰۰۵ براساس پژوهش های خود دریافت که رهبران معنوی دارای صفات ذیل می باشند: ایثار، فداکاری، ایستادگی و اندیشمندی در سخت ترین شرایط و همدردی با تمام افراد سازمان. رهبران معنوی توانایی معنا بخشی به تمام قسمت های سازمان را دارند و بر همکاری و کار تیمی تأکید دارند تا سازمان را به یک سیستم کارآمد تبدیل کنند [۳۹].

ویژگی دیگر رهبران معنوی قدرت ایجاد چشم انداز روشن و راهنمایی های با ارزش آنها در سازمان است. رهبران بیانیه های روشنی از ارزش های سازمان را با افراد به اشتراک می گذارند که این ارزش ها باید به طور گسترده درک شوند و همه ی افراد باید از این ارزش ها و چشم انداز سازمان آگاه بوده و در جهت تحقق آن همکاری کنند. رهبران معنوی از پیامدهایی که درصدد دست یافتن به آنها هستند آگاه بوده و اهداف را با سرسختی دنبال می کنند و در نهایت پاسخگوی دستاوردهای سازمان خود می باشند [۳۳].

رهبر معنوی کسی است که با استفاده از ارزش ها، طرز تلقی ها و رفتارهایی که لازمه ی انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم کند. وی این کار را در دو مرحله ی زیر انجام می دهد: ۱. در حالی که هر یک از رهبران و پیروان سازمان از طریق دیگر همکاران احساس می کنند که دارای شغل با اهمیت و معنادار می باشند، رهبر معنوی، اقدام به ایجاد چشم اندازی مشترک می کند. ۲. رهبر معنوی با استقرار فرهنگ سازمانی / اجتماعی بر اساس ارزش های انسانی موجب می گردد که کارکنان علاقه ی خاصی به خود و دیگران نشان دهند و این احساس در آنان بوجود می آید که سایرین نیز دارای اهمیت می باشند و باید از آنان به خاطر شغلشان قدردانی به عمل آید [۲۰]. در واقع، رهبر معنوی از طریق ایجاد حساسیت نسبت به خود و دیگران در افراد سازمان، آنها را نسبت به شغل و کار خود علاقمند می کند، سپس باعث برانگیختن آنان نسبت به وظایف کاری خود می شود و در نتیجه موجبات بقای معنوی آنان را فراهم می آورد.

رویکرد رهبری معنوی یک نظریه ی علی برای تحول سازمانی می باشد که به منظور ایجاد سازمانی یادگیرنده و دارای محرک درونی بوجود آمده است. با توجه به نظریه ی رهبری تحول آفرین، این نظریه نیز توانایی رهبران را در به کارگیری قابلیت های پیروان خود در محیط متغیر امروزی کاملاً همساز نموده و به رهبری از دیدی تازه نگاه می کند. نظریه ی رهبری معنوی براساس مدل انگیزش درونی توسعه یافته است که ترکیبی از چشم انداز، ایمان به کار، عشق به نوع دوستی، معناداری در کار و عضویت و تعلق در سازمان می باشد. لذا، هدف رهبری معنوی توجه به نیازهای اساسی پیروان می باشد تا موجبات بقای معنوی آنان را فراهم کند، چنین رهبری موجب می گردد که کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کرده و برای شغلی که دارند اهمیت قائل شوند (معناداری در کار)، همچنین این احساس به آنان دست دهد که شغل شان از نظر سازمان و



سایر همکاران نیز دارای اهمیت است (عضویت و تعلق)، این رهبران چشم انداز و ارزش های مشترکی برای کارکنان ایجاد کرده و موجبات توانمندی تیمی و سازمانی آنان را فراهم می کنند که در نهایت سطح رفاه زیستی و سلامتی و تندرستی کارکنان و همچنین بهره وری و تعهد سازمانی افزایش خواهد یافت [۲۰].

رهبر معنوی چشم اندازی از آینده ی سازمان ایجاد کرده و به گونه ای در کارکنان نفوذ می کند که آنان به تحقق چشم انداز سازمان ایمان آورند و به آینده سازمان امیدوار باشند، به این ترتیب انگیزه ی درونی کارکنان را برای تلاش بیشتر افزایش می دهد. از طرف دیگر با رواج فرهنگ نوع دوستی در درون سازمان موجب می گردد که افراد توجه عمیقی به خود و زندگی گذشته ی خود داشته و روابط مطلوبی با دیگران برقرار کنند، این امر به نوبه ی خود موجب احساس هدفمند بودن زندگی و معنا بخشیدن به آن، توان مدیریت مؤثر دنیای پیرامون خود، توانایی شنیدن ندای درونی خود و احساس رشد و خود شکوفایی مستمر خواهد شد.

براساس نظر فرای (۲۰۰۳) رهبری معنوی دارای پنج بعد زیر می باشد:

۱- چشم انداز: در فرآیند رهبری معنوی چیزی که از بیشترین اهمیت برخوردار است، چشم انداز روشن از مقصودی می باشد که سازمان می خواهد در آینده ای نه چندان دور به آنجا برسد. چشم اندازی که به خوبی ابلاغ می گردد دارای نوعی انرژی جنبشی است که سازمان را فعال تر کرده و موجب بهبود عملکرد آن می شود.

۲- عشق به نوع دوستی: عشق به نوع دوستی واژه ای است که اغلب با نیکوکاری مترادف است و از طریق ارزش هایی نظیر وفاداری، نیکوکاری، خیرخواهی و تشکر و قدردانی از خود و دیگران نمایان می گردد. عشق، توجه و علاقه به دیگران را باعث می شود، هم چنین باعث وفاداری و تعهد افراد به شبکه اجتماعی می شود. عشق به نوع دوستی منافعی چون مسرت، آرامش، صلح و صفا را برای فرد به دنبال داشته که خود منجر به تعهد و بهره وری بالای سازمانی و کاهش استرس می گردد که هدف بیشتر مدیران و سازمان ها می باشد [۳۶].

۳- ایمان به کار: 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 سختی ها و ناملازمات مواجه شوند. بنابراین ایمان و امید منشأ این اعتقاد است که بینش، هدف و رسالت سازمان تحقق خواهد یافت [۱۷]. مدل رهبری معنوی مطرح می کند که ایمان به کار و چشم انداز سازمان، اعضا را چشم انتظار آینده نگه می دارد و در آنها آرزو و انتظار مثبت به وجود می آورد و از این طریق انگیزه ی درونی برای تلاش بیشتر فراهم می کند [۱۹].

۴- معناداری در کار: یک جنبه اساسی معنویت در کار شامل یک حس عمیق معنا و مقصود در کار است. هر فردی انگیزش درونی، تمایل و علاقه برای مبادرت به انجام فعالیت هایی دارد که معنای بیشتری به زندگی خودش و دیگران می بخشد [۱۱].

۵- عضویت و تعلق سازمانی: یک حس تعلق و احساس قوی دلبستگی و کشش عاطفی را شامل می شود و هم چنین به احساس غرور فرد از اینکه عضو سازمان است، اشاره می کند.

۴- پژوهش های انجام شده در زمینه ی پیامدهای معنویت و رهبری معنوی

ذبیح زاده (۱۳۸۹) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود به بررسی رابطه میان رهبری تعالی بخش و رفتار شهروندی سازمانی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان، اثر واسطه ای معنویت در محیط کار پرداخت. به منظور جمع آوری داده های مورد نیاز، تعداد ۲۳۰ نفر از کارکنان بخش میانی فولاد مبارکه با استفاده از نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که میان معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی در شرکت فولاد مبارکه رابطه وجود دارد، رهبری تعالی بخش با رفتار شهروندی سازمانی رابطه دارد و معنویت در محیط کار تبیین کننده چگونگی این رابطه است به گونه ای که می توان گفت معنویت در رابطه میان رهبری تعالی بخش و رفتار شهروندی نقش واسطه گری کامل ایفا می کند [۱].



ضیائی و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهشی به بررسی نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران پرداختند. یافته‌های مقاله حاکی از آن است که بین رهبری معنوی در دانشگاه تهران و توانمندسازی کارکنان رابطه معنی دار وجود دارد. همچنین بین چشم انداز سازمانی، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، معناداری در کار و عضویت در سازمان رابطه علی معنی دار و مثبت و تعهد سازمانی رابطه منفی و بازخورد عملکرد رابطه علی معنی دار و معکوسی با توانمندسازی کارکنان وجود دارد. جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان شاغل دانشگاه تهران بود [۴].

مقیم و همکاران (۱۳۸۶) در پژوهشی با عنوان معنویت سازمانی و تأثیر آن بر خلاقیت کارکنان به بررسی تأثیر معنویت سازمانی بر خلاقیت نمونه‌ای به حجم ۱۰۸ نفر از کارکنان شاغل در محیط‌های مختلف کاری و با سطح تحصیلات متفاوت پرداختند و وابستگی دو متغیر معنویت و خلاقیت کارکنان در سطح اطمینان ۹۹٪ تأیید شد [۱۰].

فرهنگی و همکاران (۱۳۸۵) در پژوهشی به بررسی معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشکده‌های دانشگاه تهران پرداخت. در این تحقیق، ابتدا ادبیات این مفهوم مرور شده و سپس با انجام دادن نوعی مفهوم سازی درون گرا از آن، برای نخستین بار این متغیر به عنوان یکی از عوامل ایجاد کننده رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشکده‌های دانشگاه تهران در نظر گرفته شده است. رفتار شهروندی سازمانی، شامل رفتارهای اختیاری کارکنان است که جزئی از وظایف رسمی آن‌ها نیست و مستقیماً از سوی سیستم رسمی پاداش سازمان در نظر گرفته نمی‌شود؛ ولی میزان اثربخشی سازمان را افزایش می‌دهد. این مفهوم جدید نیز به دلیل توانایی پیش بینی و اثرگذاری بر اثربخشی سازمانی، در دهه اخیر اهمیت زیادی یافته است. نتایج آزمون فرضیات تحقیق به روش مدل سازی معادلات ساختاری گویای وجود رابطه معنادار بین معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد [۸].

عثمان (۲۰۱۰) در پژوهش خود تحت عنوان بررسی رابطه بین رهبری معنوی با تعهد سازمانی در بین ۱۲۱ نفر از مدیران بخش خصوصی و دولتی دریافت که رهبری معنوی در پیش بینی تعهد مؤثر می‌باشد [۴۰].

آیدین و سیلان (۲۰۰۹) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری معنوی بر ظرفیت یادگیری سازمانی پرداختند. هدف از این پژوهش یافتن اثرات رهبری معنوی بر ظرفیت یادگیری سازمانی که ممکن است باعث توسعه سازمانی شود، بود. پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها نتیجه گیری شد که همبستگی مثبت قابل ملاحظه‌ای بین هر یک از عناصر رهبری معنوی و ظرفیت یادگیری سازمانی وجود دارد [۱۲].

فرای و مترلی (۲۰۰۶) در پژوهشی به بررسی رابطه بین رهبری معنوی و عملکرد سازمانی پرداختند. هدف از این مطالعه آزمون مدل علی تئوری رهبری معنوی و تأثیر آن بر عملکرد سازمانی بوده است. نتایج این تحقیق، تئوری رهبری معنوی را عامل مهمی در تعهد سازمانی (۸۰٪)، بهره‌وری (۵۶٪) و افزایش فروش (۱۳٪) می‌داند [۲۲].

ثانکاپان (۲۰۰۵) در پژوهشی به بررسی نقش رهبری معنوی در حل چالش‌های سازمانی قرن ۲۱ پرداخت. در این تحقیق با استفاده از رویکرد نظریه زمینه‌ای با تعداد ۳۴ نفر از رهبران معنوی به منظور بررسی ایده‌های آن‌ها در مورد معنویت، دین، رهبری معنوی و تغییر سازمانی، مصاحبه انجام شد. نتایج نشان داد که رهبران معنوی بر سازمان‌های خود بوسیله توسعه معنوی خود و سپس کاربرد دانش معنویشان روی ارتباط رهبر-پیرو تأثیر می‌گذارند. همچنین همواره باعث رشد و توسعه کیفیت‌های مطلوب کارمندان در سازمان‌ها می‌شوند [۳۸].

میتروف و دنتون (۱۹۹۹) در نتیجه پژوهش خود با عنوان نگاه عمیق به معنویت، مذهب و ارزش‌ها در محیط کار دریافتند که حداقل ۶۰ درصد پاسخ دهندگان نسبت به معنویت اعتقاد مثبت دارند. در نهایت این دو پژوهشگر مذهب را موضوع نامناسبی برای مباحث کاری تشخیص دادند و در مقابل معنویت را به عنوان موضوع کاملاً قابل قبول برای طرح در محیط کار معرفی کردند [۳۴].



۵- نتیجه گیری

یکی از مدل ها و تئوری های رهبری که در سال های اخیر مورد توجه صاحب نظران علوم رفتاری قرار گرفته است، رهبری معنوی است که در این مقاله به توضیح ابعاد و ویژگی های رهبران معنوی پرداخته شد. می توان اذعان داشت که مدیریت جهادی شباهت های اساسی و ریشه ای با رهبری معنوی دارد و می توان آن را نمونه ای از این سبک رهبری دانست. رهبری معنوی در واقع داشتن آگاهی عمیق فرد از خود و پویایی های محیطی و سازمانی است. رهبری معنوی دارای ارزش های اخلاقی عمیق از قبیل استقلال، آزادی، انصاف، نوع دوستی، مهربانی و صداقت و کمال است. رهبری معنوی دارای قدرت ترکیب گذشته سازمان با اصول و چشم انداز سازمانی و ایجاد وحدت و انسجام است. ویژگی اصلی رهبر معنوی را می توان در تعامل بین رهبر-پیرو دریافت. رهبری معنوی به دنبال ایجاد ارتباط بازی است تا انسجام شخصی، اراده و ایجاد استانداردهای بالای معنوی را تشویق و حمایت کند. نقش رهبران معنوی تلاش برای خود شکوفایی و بهبود مستمر در جامعه پیرامون که خود جزیی از آن است، می باشد.

مراجع

- [۱] ذبیح زاده، کاظم. (۱۳۸۹). رابطه رهبری تعالی بخش و رفتار شهروندی سازمانی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان: اثر واسطه ای معنویت در محیط کار. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم اداری و اقتصاد.
- [۲] رابینز. استیفن پی، (۱۳۷۴)، مدیریت رفتار سازمانی، جلد دوم، ترجمه سید محمد اعرابی و علی پارسائیان، چاپ اول، موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی، صص ۵۴۳-۵۵۳.
- [۳] رضاییان، علی، (۱۳۸۴)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران - انتشارات سمت.
- [۴] ضیائی، محمد صادق؛ نرگسیان، عباس؛ آیبیگی اصفهانی، سعید. (۱۳۸۷). رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران. نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۱، صص ۶۷-۸۶.
- [۵] عابدی جعفری، حسن. (۱۳۷۲). نظریه رهبری ابرمرد، فصلنامه مصباح، سال دوم، تهران، شماره ۷.
- [۶] عابدی جعفری، حسن؛ رستگار، عباسعلی. (۱۳۸۶). ظهور معنویت در سازمان ها (مفاهیم، تعاریف، پیش فرض ها و مدل مفهومی). فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۵، صص ۹۹-۱۲۱.
- [۷] علوی، سید امین الله. (۱۳۷۶). روانشناسی مدیریت و سازمان (رفتار سازمانی). تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- [۸] فرهنگی، علی اکبر؛ فتاحی، مهدی؛ واثق، بهاره. (۱۳۸۵). معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی. فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره ۱۳، صص ۵-۳۶.
- [۹] مقیمی، سید محمد. (۱۳۷۷). نقش پیرو مؤثر در فرآیند رهبری سازمانی. فصلنامه مصباح، سال هفتم، تهران، شماره ۲۵.
- [۱۰] مقیمی، سید محمد؛ رهبر، امیرحسین؛ اسلامی، حسن. (۱۳۸۶). معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکردی تطبیقی). فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوم، شماره های ۳ و ۴، صص ۸۹-۹۸.

[11] Ashmos, B. J., & Duchon, D. (2000). *Spirituality at work: A conceptualization and measure*. Journal of Management Inquiry, 9(2), 134-145.



- [12] Aydin, B., & Ceylan, A. (2009). *The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity*. African Journal of Business Management, 3(5), 184-190.
- [13] Bishop John, R. Schol. (2006), *Becoming a spiritual leader, Lewis Center for Church Leadership*.
- [14] Bradley, J., & Kuanui, S. K. (2003). *Comparing spirituality on three southern California college campuses*. Journal of Organizational Change Management, 16(4), 448-462.
- [15] Covey, S. R. (1998). *The ideal community*. In F. Hesselbein, M. Goldsmith, R. Beckhard, & R. F. Schubert (Eds), *the community of the future* (49-58). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- [16] Crossman, J. (2010). *Conceptualising spiritual leadership in secular organizational contexts and its relation to transformational, servant and environmental leadership*. Leadership and Organization Development Journal, 31(7), 596-608.
- [17] Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and self-determination of behavior*. Psychological Inquiry, 11, 227-268.
- [18] Fairholm, G. W. (1996). *Spiritual leadership: Fulfilling whole-self needs at work*. Leadership and Organizational Development Journal, 17 (5), 11-17.
- [19] Fairholm, G. W. (2001). *Mastering inner leadership*. Westport, CT: Quorum.
- [20] Fry, L.W. (2003). *Toward a theory of spiritual leadership*, The Leadership Quarterly, 14(6), 693-727.
- [21] Fry, L. W. (2005). *Introduction to The Leadership Quarterly special issue: Toward a paradigm of spiritual leadership*. The Leadership Quarterly, 16(5), 619-622.
- [22] Fry, L.W. and Matherly, L.L. (2006), *Spiritual Leadership and Organizational Performance: An Exploratory Study*, Tarleton State University – Central Texas.
- [23] Fulford M. D., Enz C. A. (1995). *The impact of empowerment on service employee*; Journal of Managerial Issues, 7(2).
- [24] Geijsel, f.; Slegers, p.; Leithwood, k. and Jantzi, D. (2003), *Transformational leadership effect on teacher's Commitment and effort toward school reform*, Journal of Educational Administration, 41(3), 228-256.
- [25] Gibbons, P. (2000) *Spirituality at work: Definitions, measures, assumptions, and validity claims*, Paper presented at the academy of management annual meetings, Toronto.
- [26] Hansen, L. S. (2001). *Integrating work, Family and Community through Holistic Life Planning*. Journal of Career Development Quarterly, 49, 261-277.
- [27] Humphreys, J.H. (2005). *Contextual implications for transformational and servant leadership*, Management Decision, 43(10), 1410-1431.
- [28] Humphreys J.H., Einstein W.O.; (2003). *Nothing new under the sun: transformational leadership from a historical perspective*; Management Decision, 41(1), 85-95.
- [29] Kennedy, M. (2002). *Spirituality in the Workplace: An Empirical Study of this Phenomenon*. DBA, Dissertation, Nova Southeastern University.
- [30] Kinjerski, V.M. and Skrypnek, B.J. (2004). *Defining spirit at work: finding common ground*. Journal of Organizational Change Management, Vol.17, No.1, pp.26-42.
- [31] Korac-Kakabadse, N.; Kouzmin, A. (2002), *Spirituality and leadership Praxis*, Journal of Managerial Psychology, 17(3), 165-182.



- [32] Leavenworth, P. (2002). *Leadership Tips*. A Publication of Leadership Development and Church Ministries, Spring 2002.
- [33] Leithwood, K., & Riehl, C. (2003). *What do we already know about successful school leadership?* Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, Chicago. Retrieved October 16, 2005, from the Google Scholar database.
- [34] Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). *A spiritual audit of corporate America: A hard look at spirituality, religion, and values in the workplace*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- [35] Nelson, A, E. (2002). *Spirituality and Leadership: Harnessing the wisdom, guidance, and power of the soul*. Colorado Springs, CO: NavPress. Sage.
- [36] Romain, St. (1997). *Refleclons on the serenlty prayer liguori mo hgain press*.
- [37] Russell R.F. and stone, A.G.(2002). *A review of servant leadership attributes Developing a practical model*, leadership and organization Development journal,23, 145-157.
- [38] Thankappan, S. (2005). *The role of spiritual leadership in meeting the organizational challenges of the 21st century*. Unpublished doctoral dissertation, Walden University, Baltimore.
- [39] Thompson, S. (2005). *Leading from the eye of the storm: Spirituality and public school Improvement*. Lanham, MD: Rowman and Littlefield Education.
- [40] Usman, A. (2010). *Leadership Spirituality in Banking Professionals and Its Impact on Organizational Commitment*. International Journal of Business and Management, 5(3), 185-193.
- [41] Wheatley, M. (2002). *Spirituality in turbulent times*. School Administrator, 59(8), 42-46.
- [42] Yukl, G. A. (2002). *Leadership in organizations*. Upper Saddle River, NJ: Prentice- Hall.