

تبیین مؤلفه‌های رهبر معنوی با استفاده از سیستم‌های عصبی فازی

انطباق‌پذیر

سیدمهدی الوانی^۱، غلامرضا معمارزاده طهران^۲، حسین کاظمی^{۳*}

۱. استاد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قزوین

۲. دانشیار مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران

۳. استادیار مدیریت دولتی، دانشگاه ولیعصر(عج)، رفسنجان

(تاریخ دریافت: ۹۱/۱۲/۱۶؛ تاریخ پذیرش: ۹۲/۰۴/۱۱)

چکیده

در دهه اخیر، با ورود معنویت به تحقیقات سازمان و مدیریت، رهبری معنوی نیز توجه زیادی را به خود جلب کرده است. در این مطالعه، با رویکردی توسعه‌ای و با بهره‌گیری از مبانی نظری و نظرهای خبرگان، مؤلفه‌های رهبر معنوی استخراج و به روش شبکه‌های عصبی فازی انطباق‌پذیر مدل‌سازی شد. سپس، آثار آن‌ها بر اثربخشی رهبری بررسی شد. داده‌های تجربی مؤلفه‌های رهبر معنوی و اثربخشی رهبری، که از تعدادی از دستگاه‌های دولتی جمع‌آوری و تحلیل شد، نشان می‌دهد ویژگی‌های خودآگاهی، انسان‌دوستی، تقوا، هوش معنوی و توانمندسازی کارکنان، همچنین وجود سطوح پایین‌تری از ویژگی‌های آرمان‌سازی، مدل‌سازی نقش و رفتار منصفانه می‌تواند اثربخشی رهبری را ارتقا دهد. مشارکت‌دهی شهروندان، تنها، در برخی وضعیت‌ها سازوکار مناسبی برای ارتقای اثربخشی رهبری است.

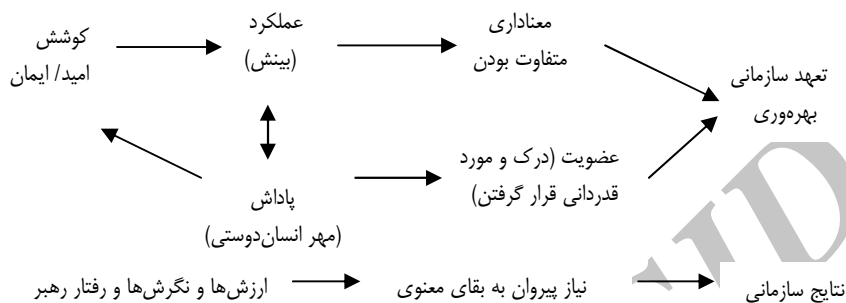
واژگان کلیدی

اثربخشی رهبری، رهبری معنوی، سیستم‌های عصبی فازی انطباق‌پذیر.

مقدمه

مدت زمان طولانی از ورود معنویت به عنوان مقوله‌ای غیرعلمی در تحقیقات سازمان و مدیریت گذشته بود که تحقیقات فزاینده نشان داد معنویت با بسیاری از نتایج در سطح فرد، سازمان و جامعه، مانند سلامت، روحیه، خلاقیت، درستکاری، توانایی بازیابی، یادگیری سازمانی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی مرتبط است (الوانی و دیگران، ۱۳۹۲). از نظر گیاکالون و جورکویکز، معنویت سازمانی چارچوبی از ارزش‌های سازمانی تبلور یافته در فرهنگ است که از طریق فرایندهای کاری تجربه‌ی تعالی و احساس مرتبط بودن با دیگران را ارتقا می‌دهد؛ به گونه‌ای که احساس کمال و رضایت فراهم آید (Giacalone & Jurkiewicz, 2003, p.13). فرهلم، از اولین محققانی بود که واژه‌های معنویت و رهبری را با هم، برای تشریح معنویت در رهبری محیط کار به کار برد (Fairholm, 1996, p.12). رهبری معنوی در برگیرنده ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهایی است که برای برانگیختن درونی خود و دیگران و برای تجربه‌ی بقای معنوی از طریق احساس تعالی و عضویت ضرورت دارد (Fry, 2003, pp.694-695). رهبری معنوی با تحول سازمانی برای انتقال به پارادایم یادگیری تطابق دارد. این پارادایم، به طور بنیادی، با شکل سازمانی بوروکراتیک رسمی، متمرکز سنتی و استاندارد شده بر مبنای ترس و اجبار، که از آغاز انقلاب صنعتی پایه‌گذاری شد، متفاوت است. این پارادایم بر عشق، انسان‌دوستی، برانگیختگی درونی و تیم توانمند شده مبتنی است (Fry, 2003, p.694).

غالب رویکردها و مدل‌های رهبری، صرف‌نظر از اینکه رویکرد رهبر-محور، رهبر-پیرو (دوگانه) یا رویکرد جمعی باشند، بر نقش رهبر در فرایند اعمال نفوذ اذعان دارند (الوانی و همکاران، ۱۳۹۲). ریو، مطرح می‌کند نظریه‌ی رهبری معنوی، هر دو رویکرد ویژگی‌های شخصی و رفتاری را دربرمی‌گیرد (Reave, 2005, p.657).



شکل ۱. مدل علی رهبری معنوی

فری^۱، بر اساس نظریه‌های انگیزشی، مدل علی رهبری معنوی (شکل ۱) را توسعه داد. اساس نظریه وی این ایده است که رهبران و پیروان نیاز به بقاء معنوی دارند و نیازهای دعوت یا معداری^۲ و عضویت^۳ در همین راستا می‌باشند. (Fry, 2003, p.711).

بیان مسئله

ماهیت فعالیت‌های مدیریت دولتی و دشواری‌های استقرار نظام ارزیابی ستاده‌محور، توجه به مکانیزم‌های کنترل و انگیزش درونی را الزامی می‌کند. ویلیام اوچی سه مکانیزم کنترل برای تحقق منافع واگرا را بازارها، بوروکراسی و سیستم‌های ارزشی-هنجاری معرفی می‌کند. هر چند سازمان‌ها از تلفیقی از روش‌های بازاری، بوروکراتیک و ارزشی-هنجاری استفاده می‌کنند؛ ولی در بخش دولتی که سایر مکانیزم‌ها ناکارآمدند، بر استفاده از مدل رهبری معنوی، که بر انگیزش و کنترل درونی مبتنی است، تأکید بیشتری می‌شود (الوانی، ۱۳۹۲، ص ۲۳).

با این که دین مبین اسلام برای معنوی زیستن انسان (رهبران و پیروان) رهنمودها و

1. Fry
2. Calling
3. Membership

دستورالعمل‌های ویژه‌ای دارد، اما در کشور ما با تأثیرپذیری از نگاه غالب بر تحقیقات سازمان و مدیریت مبنی بر غیرعلمی بودن موضوع معنویت، تاکنون به طور تجربی پیامدهای مؤلفه‌های رهبران معنوی مانند تقوا، انسان‌دوستی، خودآگاهی، رفتار منصفانه، توانمندسازی بر نتایج سازمانی بررسی نشده است. با توجه به اهمیتی که ارزش‌های معنوی در یکپارچگی و همراستایی نتایج در سطوح فرد، سازمان و جامعه دارند، این سؤال اساسی مطرح می‌شود که ویژگی‌ها و رفتار رهبران معنوی چگونه است و مؤلفه‌های رهبری معنوی بر اثربخشی رهبری چه تأثیری دارد؟

مؤلفه‌های رهبر معنوی

هوش معنوی یا فرقان

هوش، ظرفیت ذهنی گسترده‌ای است که در کنار سایر چیزها توانایی فرد در درک و تفکر درباره ایده‌های پیچیده برای برخورد با انتزاعات و حل مسائل و یادگیری سریع را شکل می‌دهد (Schmidt & Hunter, 2000, p.6). محققان تأکید دارند مهارت‌های تفکر انتقادی و تحلیلی برای ارزیابی زمینه‌های وضعیتی، کسب دانش جدید در حل خلاق مسائل و برای تفکر استراتژیک، دارایی‌های ارزشمندی‌اند (Cavazotte et al., 2011, p.2). هوش رهبر ارتقادهنده اثربخشی ارتباطات و استراتژی‌های ایجاد تصویر ذهنی برای نفوذ الهام‌بخش (House, 1977, p.411)، ارتقادهنده ظرفیت متقاعدکننده برای الهام‌بخشی و ایجاد انگیزه در پیروان و بهبوددهنده ظرفیت رهبر برای استفاده از اذهان پیروان در حل مسائل جمعی است (Cavazotte et al., 2011, p.2).

مفهوم فرقان^۱، که بارها در قرآن کریم به کار رفته است، از ریشه «فرق»، به معنی جدا کردن و فاصله‌انداختن میان دو چیز، گرفته شده است. فرقان به معنای توانایی شناخت و تمایز بین حق و باطل، و درست و نادرست است (جعفری، ۱۳۷۰). همچنین، به معنای نیروی تشخیص و تمییز در امور معنوی به وسیله دلیل و برهان است (طباطبایی، ج ۲، ص ۳۱). رهبر معنوی می‌بایست توانایی

1. Criterion of right and wrong

تشخیص مسیر صحیح و توانایی هدایت دیگران را داشته باشد. بر اساس آیه ۳۵ سوره یونس، کسی که به سوی حق هدایت می‌کند از کسی که خودش راه به جایی نمی‌برد و نیازمند هدایت دیگران است، بیشتر سزاوار اطاعت است.

هوش معنوی را نوعی هوش قابل استفاده در حل مسائل معنوی و ارزشی، گسترده کردن زمینه فعالیت‌ها و زندگی، و تشخیص مسیر معنادارتر است (Zohar & Marshall, 2000, p.4). هوش معنوی نمایش ارزش‌هایی مانند درستکاری، اعتماد، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی، احترام و شجاعت در کار است. رهبری معنوی هرگز در رعایت استانداردهای اخلاقی در تصمیم‌گیری یا اقدامات با پیروانش، مصالحه یا سازش نمی‌کند (Wharff, 2004, p.158) و در همه مسائل کاری در جستجوی راه حلی اخلاقی و معنوی است. هوش معنوی، اثربخشی سایر هوش‌ها مانند هوش هیجانی، هوش سیاسی و هوش تجاری را افزایش می‌دهد. هوش معنوی به رهبر کمک می‌کند به موضوعات با نگاه شهودی بپردازد و به صحیح‌ترین و بامعناترین پاسخ دست یابد.

رفتار منصفانه

یکی دیگر از ویژگی‌های رهبر معنوی، رفتار منصفانه است. در دین اسلام بر رعایت عدالت و انصاف تأکید فراوان شده است. خدای تعالی که در فعلش، قائم به قسط، و در خلقتش، حاکم به عدل است (علامه طباطبایی، ج ۳، ص ۱۷۷)، دلیل فرستادن پیامبران با معجزات روشن را برقراری عدالت در بین مردم (حدید/ ۲۵) معرفی می‌کند و در آیات متعدد قرآنی اهمیت توجه به عدالت و مصادیق بی‌عدالتی را مطرح می‌کند.

انصاف به معنای برخورد با افراد به شیوه عادلانه، بی‌طرفانه و شایسته تعریف شده است (Sarros & Cooper, 2006, p.7). برخی بر این عقیده‌اند که احساسات و ارزیابی‌های پیروان در تعاملات اجتماعی، از بررسی میزان منصفانه بودن اقدامات رهبران با دیگران نشأت می‌گیرد (Cremer, 2004, p.468). رهبری معنوی به معنای برخورداری از مزیت‌های یکدیگر نیست؛ بلکه

کوشش برای برقراری عدالت و انصاف در بین افراد بهره‌مند و افراد کم بهره‌مند است (Wharff, 2004, p.158). اعتماد به رهبر بر پایه درستکاری، انصاف و عدالتی شکل می‌گیرد که پیروان به رهبران‌شان نسبت می‌دهند (Ryan, 2000, p.115). پیلائی و همکارانش نتیجه گرفته‌اند که رهبران از طریق به‌کارگیری رویه‌های منصفانه، تعهد سازمانی را ارتقا می‌دهد (Pillai et al., 1999, p.897).

الگوی نیکو (مدل‌سازی نقش)

اخلاقیات به میزان زیادی توسط رهبران در موقعیت رهبری تعیین می‌شود. شیوه‌ای که رهبران برای نفوذ به کار می‌برند، مستقیماً، در تقویت یا تضعیف تار و پود اخلاقیات در جامعه نقش دارد (Kriger & Seng, 2005, p.778). مدل‌سازی نقش^۱ به معنای اثرگذاری بر کنش‌ها و ارزش‌های پیروان از طریق ایجاد یک نمونه شخصی از اجراء، فراهم کردن یک ایده‌آل، یک نقطه مرجع و کانونی برای تقلید و یادگیری غیرمستقیم^۲ پیروان تعریف شده است (Shamir et al., 1993, p.585). رهبر معنوی مانند واعظی نیست که خود به گفته‌هایش عمل نمی‌کند. چطور می‌توان دیگران را به حق دعوت کرد و خود را فراموش کرد (بقوه/ ۴۴). اگر مدل‌های نقش به آنچه توصیه می‌کنند، عمل نکنند، عکس‌العمل دیگران بدیهی است. رهبران موفق برای دیگران استانداردهای اخلاقی واضح مشخص می‌کنند و خود نیز از این استانداردها تبعیت می‌کنند. با توجه به نقشی که تقویت در اثرگذاری بر رفتار پیروان دارد، طبیعی است پیروان به افرادی که کنترل منابع مهم و قدرت تشویق و تنبیه را در اختیار دارند، توجه کنند (Brown & Trevino, 2006, p.598). معمولاً، رهبران به خاطر جذابیت، جایگاه سازمانی و قدرت، کانون اخذ رهنمودهای اخلاقی و مدل‌سازی نقش هستند. در قرن هفتم میلادی امام علی (ع) به بهترین نحو ممکن، قدرت و اهمیت مدل نقش را خلاصه کرده است. آن حضرت می‌فرماید: «از نظر اخلاقیات، مردم از حاکمانشان بیش از پدران‌شان الگو می‌گیرند» (Kriger & Seng, 2005, p.778).

-
1. Role modeling
 2. Vicarious learning

آرمان‌سازی

بر اساس آیات قرآن کریم بشارت و تنذیر مبنای دعوت پیامبران الهی است (بقره/ ۲۱۳؛ انعام/ ۴۸؛ کهف/ ۵۶). قرآن کریم نیز، به همین‌گونه، مردم را به حق دعوت می‌کند. در متون مدیریت از مفهوم آرمان‌سازی، که فقط بشارت دادن را در بر می‌گیرد، استفاده شده است. در لغت‌نامه و بستر، آرمان‌سازی به معنای عمل یا قدرت خیال‌پردازی، طریق مشاهده یا تجسم‌بخشی ایده، یا تشخیص یا پیش‌نگری غیرمتداول تعریف شده است. برخی آرمان‌سازی را ایجاد تصویری از آینده که شور و اشتیاق ایجاد می‌کند، تعریف کرده‌اند. آرمان‌سازی مستلزم پیش‌بینی نیاز به تغییر و کنش پیشاپیش یا لزوم تمرکز و پرداختن به آینده است.

رهبران به آرمانشان زندگی می‌بخشند و به دیگران کمک می‌کنند تا ممکنات مهیج و برانگیزاننده‌ای را برای آینده ببینند. بنیس^۱ (۲۰۰۲) بیان کرده است که رهبران می‌بایست یک آرمان مشترک بامعنا ایجاد کنند، آرمانی که پیروان را در کانون، و نه در پیرامون، در نظر آورد (Dennis & Bocarnea, 2005). والکر، بر نقش امید در آرمان‌سازی تأکید می‌کند (Walker, 2006, p.541).

در مدل رهبری معنوی فری، ایمان به آرمانی واضح و متقاعدکننده موجب ایجاد احساس بقای معنوی در پیروان می‌شود. در این مدل فرض می‌شود که امید/ایمان به آرمان سازمان موجب توجه کارکنان به آینده می‌شود و تمایل و انتظارات مثبتی را ایجاد می‌کند که از طریق انگیزش درونی موجب تقویت کوشش‌ها می‌شود (Fry et al., 2005, p.839).

توانمندسازی

توانمندسازی^۲ به معنای اعطای مسئولیت تصمیم‌گیری به افراد، همچنین، اطمینان‌بخشی به آن‌ها از طریق آموزش، پشتیبانی و رهنمودهای لازم برای به‌کارگیری مناسب آن مسئولیت است (Armstrong, 2006, p.330). توانمندسازی همان تسهیم قدرت و اطلاعات بین کارکنان، مشارکت

1. Bennis
2. Empowerment

دادن آنان در تصمیم‌گیری و تشویق به استقلال عمل آنهاست (Carless et al., 2000, p.391). بیچلر و بالتزلی (۲۰۰۹) بر اهمیت ویژگی‌های روانی مثبت رهبران مانند دوری از پیش‌داوری، خودآگاهی، ابهام‌پذیری و توانایی در اعتمادسازی تأکید می‌کند و این ویژگی‌ها را متمایزکننده رهبران جهانی از سایرین می‌داند. کوشش در ارتقای توانمندی کارکنان، بدون توجه به نتایج اقتصادی حاصله، از مسئولیت‌های اخلاقی مدیران است (Beechler & Baltzley, 2009, p.423).

تعامل مشارکت‌جویانه با شهروندان

از دیگر ویژگی‌های رهبران معنوی، مشارکت‌جویی یا تعامل مشارکت‌جویانه است. علی‌رغم اینکه در جنگ احد مشورت پیامبر اکرم (ص) نتیجه مثبتی در پی نداشت (علامه طباطبایی، ج ۴، ص ۲۱) و برخی تصور می‌کردند که آن حضرت دیگر مشورت ننماید؛ خداوند متعال در آیه ۱۵۹ سوره آل عمران، آن حضرت را با وجود بی‌نیازی، امر به مشورت کرده است و آن حضرت، از این دستور به منزله رحمتی برای مردم یاد کرده است (علامه طباطبایی، ج ۴، ص ۱۰۸). خداوند متعال مشورت کردن را از ویژگی‌های مؤمنین بر شمرده است (شوری / ۳۸).

اهداف بالقوه مشارکت مردم، افزایش آگاهی عمومی از موضوعات و درک متقابل از منافع طرفین، جمع‌آوری اطلاعات و ارتقای دانش از شهروندان، بهبود تحویل کالا و خدمات، تسهیل مشارکت در فرایندهای تصمیم‌گیری و ارتقای پذیرش خط‌مشی‌ها و طرح‌ها و عملیات، افزایش شفافیت و پاسخگویی در تصمیم‌ها، و شناسایی و مدیریت تعارضات با مشارکت طرفین و به شیوه‌ای عادلانه و منصفانه است (Hjortso, 2004). آرنشتین^۱ (۱۹۶۹)، میزان مشارکت شهروندان در برنامه‌ها را در قالب نردبان مشارکت^۲، شامل هفت مرحله دستکاری یا کنترل وضعیت، درمان آگاهی دادن، مشاوره، آشتی دادن یا تسکین^۳، شراکت و تفویض قدرت و کنترل شهروندان معرفی می‌کند (Green, 2007, pp.182-183).

-
1. Arnstein
 2. ladder of Citizen Participation
 3. Placation

آنچه از جنگ احد و تفسیر علامه طباطبایی از آیه ۱۵۹ سوره آل‌عمران به دست می‌آید این است که پیامبر اکرم(ص) پیروان خود را در عالی‌ترین سطح ممکن، یعنی مشارکت در اتخاذ تصمیم نهایی، مشارکت می‌دادند.

رشد اینترنت و فن‌آوری‌های مروج همکاری، به طور مجازی، تعاملات شهروندان و حکومت را توسعه می‌دهد و بهره‌گیری از چنین ابزارهایی به منظور افزایش مشارکت شهروندان در فرایند تصمیم‌گیری (مردم‌سالاری الکترونیکی) وظیفه حکومت‌هاست (Pynes, 2004, p.11). هم اکنون، شهروندان دسترسی زیادی به مدیران دولتی و عملکرد و داده‌های بودجه‌ای دارند و کارگزاران دولتی در انجام امور دولت، به طور فزاینده‌ای، پاسخگو شده‌اند (Buss et al., 2006, p.31).

دان و میلر، ضمن انتقاد از نگاه ابزاری به مشارکت شهروندان، بیان کردند که هیچ یک از نتایج عدالت، برابری، آزادی، انصاف و پیش‌بینی‌پذیری رویه‌ها، به خودی خود، به کارایی اقتصادی کمک نمی‌کنند. مباحث مشارکت کارکنان و شهروندان، که در نگاه اول به حکمرانی دموکراتیک مربوط می‌شود، به مباحث صرفاً ابزاری در مورد آثار مشارکت در ارتقای بهره‌وری و رشد اقتصادی تنزل یافته است (Dunn & Miller, 2007).

تقوا و پرهیزکاری

تقوا از ماده «وقی» به معنی خود نگهداری است. تقوای الهی نگهداری خود است از آنچه بد است برای [نزد] خدا (مطهری، ۱۳۷۰، ص ۱۶). در اصطلاح قرآن، تقوا یک حالت روحی و ملکه اخلاقی است که هرگاه این ملکه در انسان ایجاد شد، قدرتی پیدا می‌کند که می‌تواند از گناه پرهیز کند (مطهری، ۱۳۷۰، ص ۲۰). هر چند تقوا به عنوان یک مؤلفه رهبر معنوی، تاکنون بررسی نشده است، اما اعتقاد یا احساس پیوند به خداوند یا قدرت برتر، رکن مشترک بسیاری از تعریف‌های معنویت است (به عنوان مثال، تعریف‌های گورتزن و باربوتو، ۲۰۰۱؛ هوارد، ۲۰۰۲؛ استراک و همکارانش، ۲۰۰۲؛ گیونز، ۲۰۰۰؛ دنت و دیگران، ۲۰۰۵).

سایمون (۱۹۹۹) میزان تطابق بین ارزش‌ها و اقدامات مورد حمایت رهبران و پایبندی واقعی به آن ارزش‌ها را به منزله درستکاری رفتاری یا پرهیزکاری یاد می‌کند (Bass & Riggio, 2006, p.36).

درستکاری، به معنای به‌کارگیری حقیقت در اقدامات است (Ryan, 2000, p.115). درستکاری، توانمندی و موفقیت رهبران به آن‌ها اعتبار می‌بخشد (Bass & Riggio, 2006, p.140).

خودشناسی

در آموزه‌های اسلامی از مفهوم خودشناسی یا معرفت نفس، غنی‌تر از خودآگاهی^۱ استفاده شده است و در قرآن کریم و روایات متعددی به عنوان آیت و مسیری برای نیل به خداشناسی معرفی شده است.

به نظر گلמן و همکارانش، خودآگاهی اساسی‌ترین جنبه هوش هیجانی است که برای افراد امکان آگاهی از قوت‌ها و محدودیت‌هایشان را فراهم می‌کند تا درباره خود قضاوت کنند و بدانند چگونه بر دیگران اثر می‌گذارند (Goleman et al., 2001, p.49). خودآگاهی، به معنای توانایی تشخیص و درک انگیزاننده‌ها، هیجانات و خلق و خوی خود، و آثار این درک و تشخیص بر دیگران است. خودآگاهی، به سه شایستگی شامل اعتماد به نفس، ارزیابی واقع‌بینانه از خود و خودآگاهی هیجانی مربوط می‌شود (Armstrong, 2006, p.170). خودآگاهی به منزله آگاهی از قوت‌ها و ضعف‌های خود و چگونگی اثرگذاری آن‌ها بر دیگران است (Carless et al., 2000). از دیدگاه ریو (۲۰۰۵) همه آموزه‌های معنوی بر نیاز افراد به نیایش و تعمق در خود تأکید دارند و هدف از چنین اقداماتی، توسعه روابط مثبت با دیگران، با خود و با خدا یا قدرت برتر است (Reave, 2005, p.660).

مردم‌دوستی

خداوند در آیات متعدد قرآنی دلایل موفقیت رسول اکرم (ص) را حسن خلق (قلم/ ۴)، ناراحتی از ضرر و هلاکت مردم، حریم بر هدایت مردم (توبه/ ۱۲۸)، مهربانی و نرم‌خویی (آل‌عمران/ ۱۵۹ و توبه/ ۱۲۸)، و رحمت برای جهانیان (انبیاء/ ۱۰۷)، معرفی کرده است. امیرمؤمنان (ع) ابزار

رهبری را سعه صدر یا گشادگی روح و روان می‌داند (نهج‌البلاغه، حکمت ۱۷۶). علامه طباطبایی در تفسیر اسوت‌الحسنه یا الگوی نیکو، علت الگوبودن پیامبر اعظم را مواسات، به معنای هم‌سطح دانستن خود با سایر مردم می‌داند (طباطبایی، ج ۱۶، ص ۴۳۲).

به نظر کاپلان (۲۰۰۰)، نوع دوستی^۱، کمک غیرخودخواهانه به دیگران است که از خودگذشتگی بدون کسب هرگونه عواید شخصی را شامل می‌شود. ایزنبرگ (۱۹۸۶) رفتار نوع‌دوستانه را نوعی رفتار داوطلبانه با هدف کمک به دیگران و بدون انتظار دریافت پاداش خارجی تعریف می‌کند (Dennis & Bocarnea, 2005, p.602).

روش تحقیق

از آنجا که هدف این پژوهش طراحی مدل رهبر معنوی در دستگاه‌های دولتی ایران و توسعه مجموعه دانسته‌های موجود درباره اصول و روابط شاخص‌های رهبر معنوی است؛ بر حسب هدف، تحقیق توسعه‌ای محسوب می‌شود و از آنجایی که نتایج حاصل از آن در دستگاه‌های دولتی قابلیت کاربرد دارد، لذا، پژوهشی کاربردی است. همچنین، در این تحقیق، مدل رهبر معنوی با استفاده از سیستم استنتاج فازی انطباق‌پذیر بر اساس داده‌های تجربی تعداد زیادی از دستگاه‌های دولتی شبیه‌سازی شده است، لذا، این پژوهش از نظر طرح تحقیق نوعی تحقیق شبه‌آزمایشی است.

ابزار گردآوری داده‌ها و روایی و پایایی آن

به منظور تعیین مؤلفه‌های رهبر معنوی، از متون موضوعی، مصاحبه‌های اکتشافی و نظرات خبرگان استفاده شده است. خبرگان مؤلفه‌ها و گویه‌های شناسایی شده را بررسی و پالایش کردند و از دو پرسشنامه بسته در مقیاس لیکرت که برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به مؤلفه‌های رهبر معنوی و اثربخشی رهبری طراحی شده بود، برای پیمایش استفاده شد پرسشنامه ارزیابی اثربخشی رهبری

1. Altruism

معنوی، سه سطح فرد (شامل مؤلفه‌های رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی)، سطح سازمان (شامل مؤلفه‌های کارآیی، اثربخشی و شفافیت سازمانی) و سطح جامعه (شامل مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اعتماد شهروندان) را در بر می‌گیرد. برای ارزیابی پایایی ابزار اندازه‌گیری، آلفای کرونباخ محاسبه شد و ضریب پایایی ابزار رهبر معنوی، با ۳۱ گویه، معادل ۰/۹۶۶ و ضریب پایایی ابزار نتایج رهبری، معادل ۰/۸۸۶ به دست آمد.

جامعه آماری و نمونه‌گیری

جامعه آماری این تحقیق دستگاه‌های بخش دولتی نظام جمهوری اسلامی ایران است. به منظور آزمون مدل تحقیق، تعداد ۳۰ دستگاه دولتی (به استثنای شرکت‌های دولتی و بانک‌ها و بیمه‌ها)، در هر یک از استان‌های کرمان، سیستان و بلوچستان، یزد و خراسان جنوبی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند و داده‌های لازم در سطوح تحلیل اداره کل (حوزه ستادی) و اداره (اداره‌های شهرستانی) جمع‌آوری شد. پس از بررسی ۱۹۵ پرسشنامه دریافتی، ۲۵ پرسشنامه ناکامل حذف شد. در نهایت، ۱۷۰ پرسشنامه تحلیل شد.

طراحی سیستم استنتاج فازی عصبی تطبیقی

برای تحلیل داده‌ها از سیستم استنتاج عصبی- فازی انطباق‌پذیر (با نرم‌افزار MATLAB) استفاده شد. پس از طراحی الگوی مفهومی، که شامل نه بعد رهبر معنوی است، سیستم استنتاج فازی مبتنی بر پنج تابع عضویت نوع گوسی برای هر یک از ورودی‌ها و پنج تابع خروجی خطی سوگنو طراحی شد که به روش ترکیبی آموزش دیده‌اند. در سیستم‌های استنتاج فازی^۱ متغیرهای ورودی و خروجی در قالب مجموعه‌ای از قواعد فازی اگر- آنگاه^۲ دریافت می‌شود. این مجموعه به منزله موتور استنتاج عمل کرده و ورودی‌های این سیستم بر مبنای این موتور استنتاج ترکیب شده و

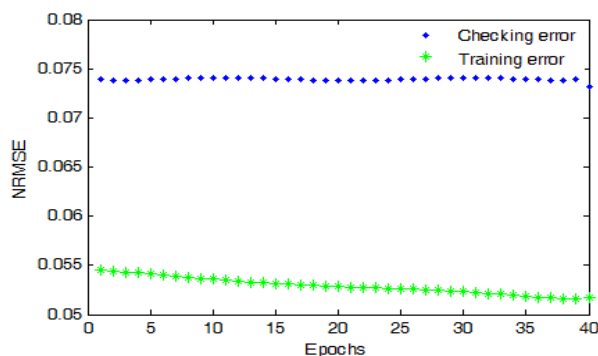
1. Fuzzy Inference System (F.I.S.)

2. If- Then

منجر به نداشت خروجی می‌شود. تکنیک‌های آموزشی عصبی- تطبیقی روشی را برای روند مدل‌سازی فازی به منظور آموزش اطلاعات یک مجموعه مهیا می‌کند، به صورتی که پارامترهای تابع عضویت به گونه‌ای انتخاب شوند که سیستم استنتاج فازی با بهترین رابطه منجر به نداشت فضای ورودی به فضای خروجی شود.

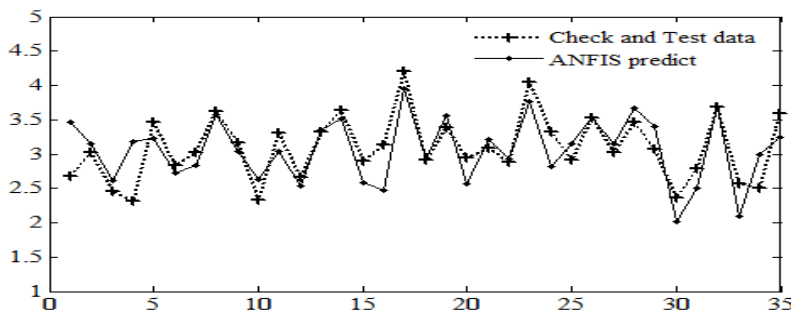
اعتبارسنجی مدل

به منظور اعتباریابی مدل طراحی‌شده از شاخص $NRMSE$ ، آزمون تی زوجی مقایسه مقدارهای پیش‌بینی‌شده و مقادیر مشاهده‌شده به تفکیک داده‌های واری و آزمون، همچنین، تحلیل رگرسیون خطی استفاده شده است. با توجه به نمودار ۱ شاخص $NRMSE$ برای آموزش، 0.054 و برای واری، 0.074 به دست آمد که با توجه به کوچکتر بودن این مقادیر از 0.08 ، اعتبار مدل تأیید می‌شود.



نمودار ۱. روند تغییرات خطای آموزش و واری در ۴۰ تکرار

به عنوان روشی دیگر از روش‌های اعتبارسنجی، داده‌های مربوط به مؤلفه‌های رهبر معنوی به عنوان متغیرهای مستقل وارد مدل شد و خروجی سیستم به عنوان داده‌های پیش‌بینی شده انفیس، با مقدارهای تجربی اثربخشی رهبری مقایسه شد. تساوی مقدارهای پیش‌بینی‌شده داده‌های آزمون با مقدارهای مشاهده‌شده آن‌ها می‌تواند نشانگر اعتبار مدل باشد. نمودار ۲ مقادیر پیش‌بینی و مشاهده‌شده را برای ۳۵ داده واری و آزمون نشان می‌دهد.

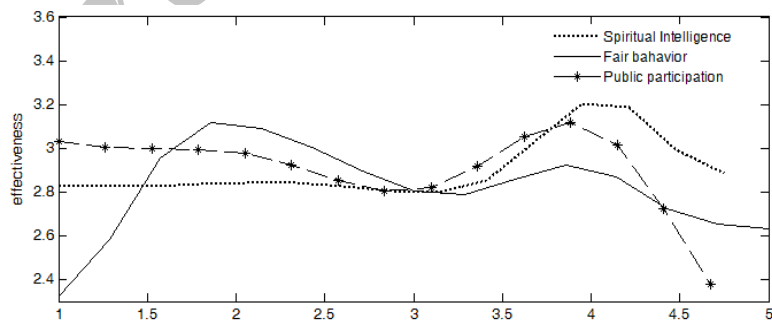


نمودار ۲. مقایسه مقادیر پیش بینی شده انفیس و مقادیر مشاهده شده و آرسی و آزمون

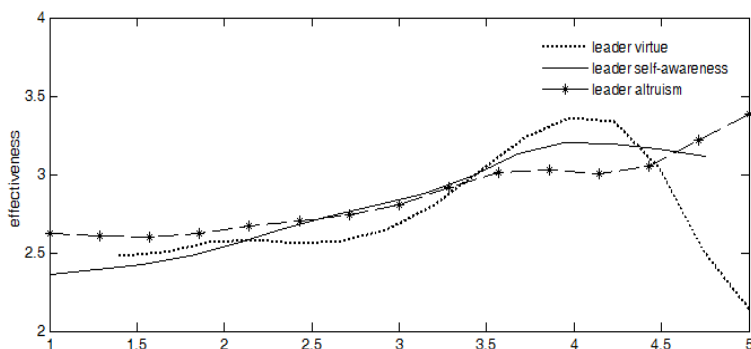
بر اساس نتایج آزمون تی برای مقایسه مقادیرهای پیش‌بینی شده و مشاهده شده برای داده‌های آرسی و آزمون، ضریب معناداری بزرگتر از ۰٫۰۵ و حد بالا و پایین در سطح اطمینان ۹۹ درصد مثبت و منفی است. بنابراین، فرض تساوی مقادیرهای مشاهده شده و پیش‌بینی شده تأیید می‌شود.

نتایج مدل‌سازی

بر اساس نتایجی که در قالب نمودارهای دو بعدی ۳، ۴ و ۵ نشان داده شده است، افزایش متغیرهای انسان‌دوستی و خودآگاهی رهبر در همه سطوح، و ارتقای ویژگی تقوای رهبر تا سطح زیاد منجر به ارتقای اثربخشی رهبری می‌شود.

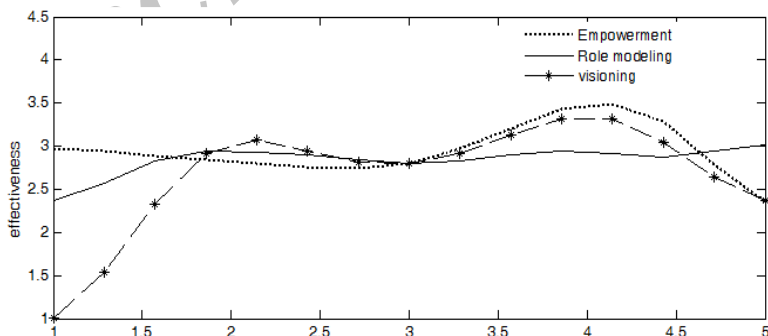


نمودار ۳. نمایش رابطه هوش معنوی، رفتار منصفانه و مشارکت شهروندان و اثربخشی رهبری



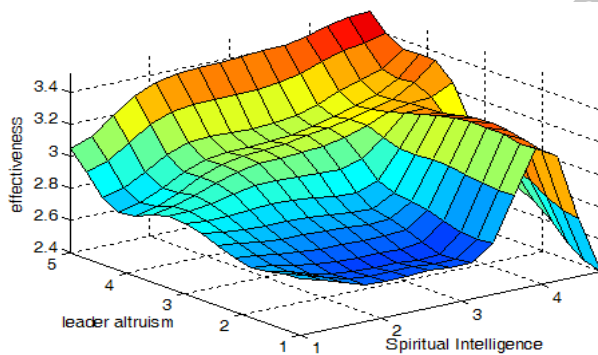
نمودار ۴. نمایش رابطه تقوی، خودآگاهی و انسان‌دوستی رهبر و اثربخشی رهبری

افزایش تقوای رهبر، همچنین افزایش مؤلفه‌های هوش معنوی، رفتار منصفانه، مشارکت شهروندان، توانمندسازی کارکنان و آرمان‌سازی از زیاد به بسیار زیاد، در صورتی که با سایر ویژگی‌های رهبر، پیروان یا زمینه جبران نشود منجر به کاهش اثربخشی رهبری می‌شود. ارتقای مؤلفه‌های آرمان‌سازی و تا حدودی مدل‌سازی نقش از بسیار کم به کم با افزایش اثربخشی رهبری همراه است؛ ولی افزایش این ویژگی‌ها بیش از این میزان نقش چندانی ندارد.

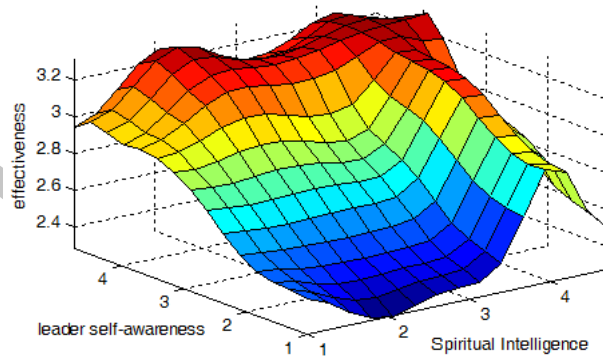


نمودار ۵. نمایش رابطه توانمندسازی، الگوی نیکو و آرمان‌سازی رهبر و اثربخشی رهبری

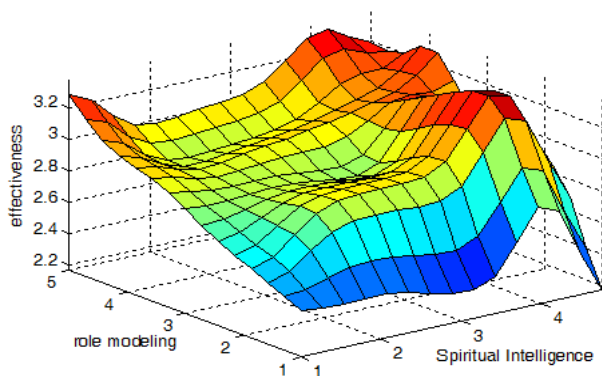
ویژگی‌های انسان‌دوستی (نمودار ۶)، خودآگاهی (نمودار ۷) و مدل‌سازی نقش (نمودار ۸) می‌تواند آثار بسیار زیاد کاهشی هوش معنوی بر اثربخشی رهبری را خنثی کند. به عبارت دیگر، کاهش اثربخشی رهبری ناشی از افزایش هوش معنوی از زیاد به بسیار زیاد، تنها مربوط به شرایطی است که این ویژگی‌ها، متوسط و کمتر است.



نمودار ۶. نمایش رابطه هوش معنوی و انسان‌دوستی رهبر با اثربخشی رهبری

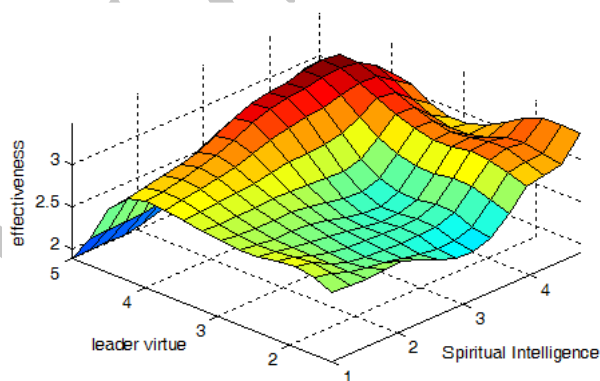


نمودار ۷. نمایش رابطه هوش معنوی و خودآگاهی رهبر با اثربخشی رهبری



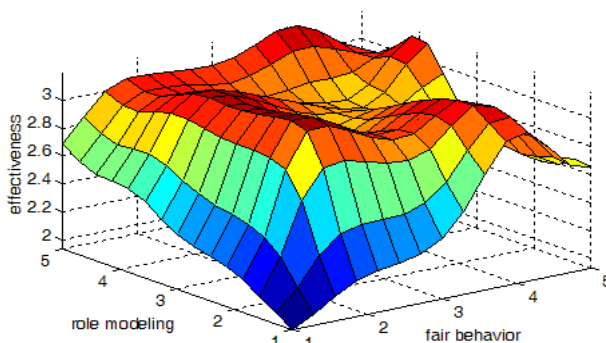
نمودار ۸. نمایش رابطه هوش معنوی و مدل‌سازی نقش با اثربخشی رهبری

همانند هوش معنوی، در صورتی که تقوای رهبر نیز از زیاد به بسیار زیاد افزایش یابد، با کاهش اثربخشی رهبری همراه می‌شود (نمودار ۹). بر این اساس، میزان بیشینه اثربخشی رهبری مربوط به شرایطی است که این دو ویژگی زیاد است.



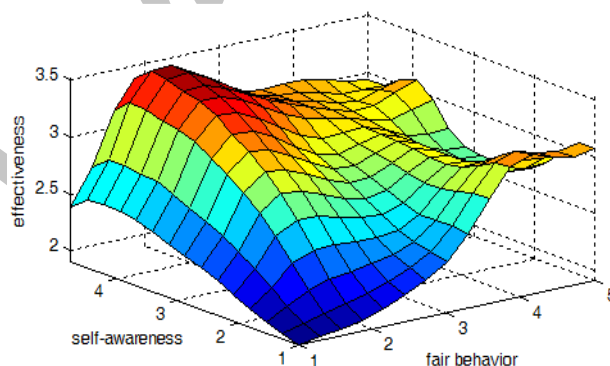
نمودار ۹. نمایش رابطه هوش معنوی و تقوی رهبر با اثربخشی رهبری

بر اساس نتایج نشان داده شده در نمودار ۱۰، وجود رفتار منصفانه و مدل‌سازی نقش تا سطح کم، منجر به ارتقای اثربخشی رهبری تا حدود متوسط می‌شود و افزایش این ویژگی‌ها بیش از این میزان تأثیر کمی بر اثربخشی رهبری خواهد داشت.

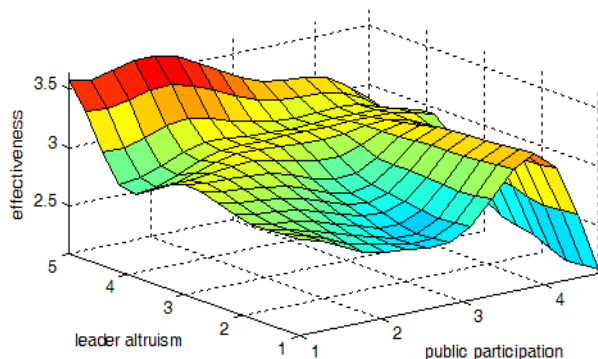


نمودار ۱۰. نمایش رابطه رفتار منصفانه و مدل‌سازی نقش با اثربخشی رهبری

بر اساس نتایج ارائه شده در نمودار ۱۱، افزایش خودآگاهی رهبر، تقریباً، در همه سطوح رفتار منصفانه، منجر به افزایش اثربخشی رهبری شده است. بیشترین اثربخشی رهبری جایی است که رفتار منصفانه رهبر کم و خودآگاهی رهبر بسیار زیاد است.

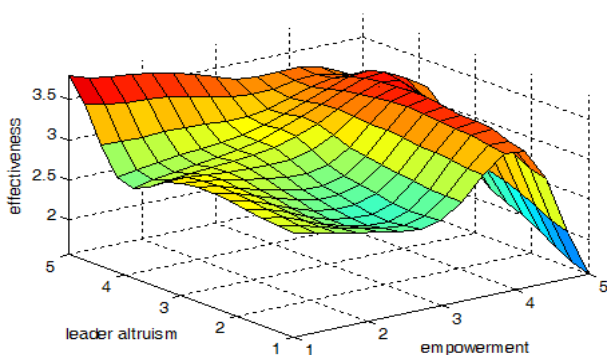


نمودار ۱۱. نمایش رابطه رفتار منصفانه و خودآگاهی رهبر با اثربخشی رهبری



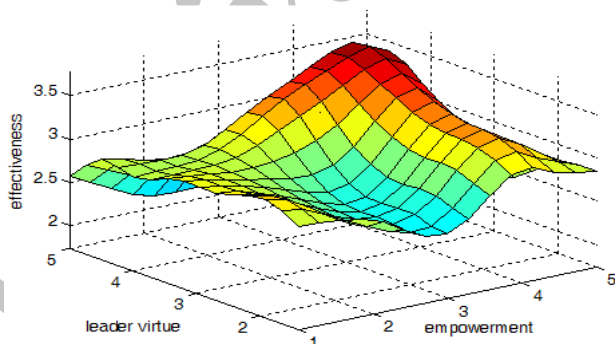
نمودار ۱۲. نمایش رابطه مشارکت عمومی و انسان‌دوستی رهبر با اثربخشی رهبری

نتایج منعکس در نمودار ۱۲، نشانگر اهمیت بیشتر انسان‌دوستی رهبر در مقایسه با مشارکت‌دهی شهروندان در ارتقای اثربخشی رهبری است. تنها در صورتی که ویژگی انسان‌دوستی رهبر پایین باشد، ارتقای مشارکت شهروندان می‌تواند اثربخشی رهبری را تا سطح متوسط افزایش دهد. در صورتی که رفتار نوع‌دوستانه رهبر بالاتر از متوسط باشد، ارتقای مشارکت شهروندان منجر به کاهش اثربخشی رهبری می‌شود. بر این اساس، بیشترین اثربخشی رهبری در شرایطی است که مشارکت‌دهی شهروندان بسیار کم و کم، و انسان‌دوستی رهبر بسیار زیاد است. مقایسه نتایج منعکس در نمودارهای ۱۲ و ۱۳، برخلاف وجود برخی شباهت‌ها، نشانگر اهمیت بیشتر توانمندسازی کارکنان در مقایسه با مشارکت‌دهی شهروندان در تبیین اثربخشی رهبری است. بر خلاف مشارکت‌دهی شهروندان، ارتقای توانمندسازی کارکنان تا سطح زیاد، می‌تواند اثربخشی رهبری را به میزان بیشینه نزدیک کند. اگر انسان‌دوستی رهبر از بسیار کم تا سطح زیاد باشد، ارتقای توانمندسازی کارکنان تا میزان زیاد، می‌تواند به طور قابل توجهی، در اثربخشی رهبری مؤثر باشد.



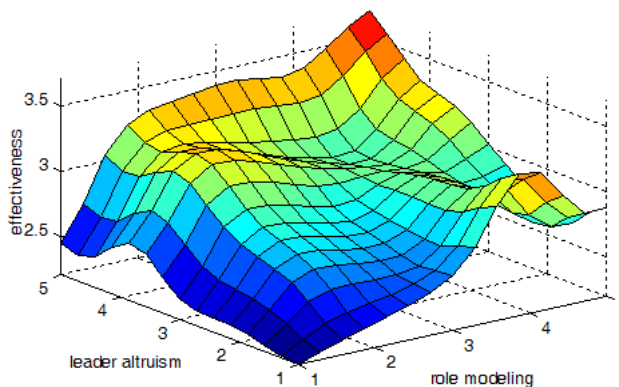
نمودار ۱۳. نمایش رابطه توانمندسازی و انسان‌دوستی رهبر با اثربخشی رهبری

همان‌طور که در تحلیل نمودارهای دوبعدی نیز بیان شد، بیشترین اثربخشی رهبری در هنگامی اتفاق می‌افتد که توانمندسازی کارکنان زیاد و تقوای رهبر نیز زیاد باشد. نمودار ۱۴ نیز، همین وضعیت را نشان می‌دهد. در میزان بسیار زیاد هر یک، یا هر دوی این ویژگی‌ها، اثربخشی رهبری کاهش می‌یابد.



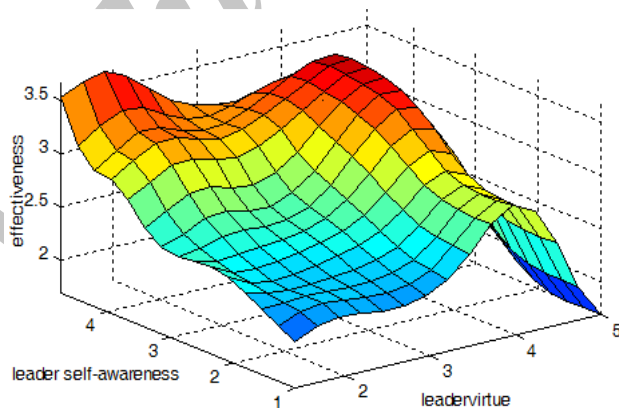
نمودار ۱۴. نمایش رابطه توانمندسازی و تقوای رهبر با اثربخشی رهبری

تلفیق ویژگی‌های مدل‌سازی نقش و انسان‌دوستی رهبر، تقریباً در همه سطوح منجر به افزایش اثربخشی رهبری می‌شود. کمترین میزان اثربخشی هنگامی است که این دو ویژگی در کمترین میزان خود باشند، و بیشترین اثربخشی در شرایطی است که این دو ویژگی زیاد باشد (نمودار ۱۵).



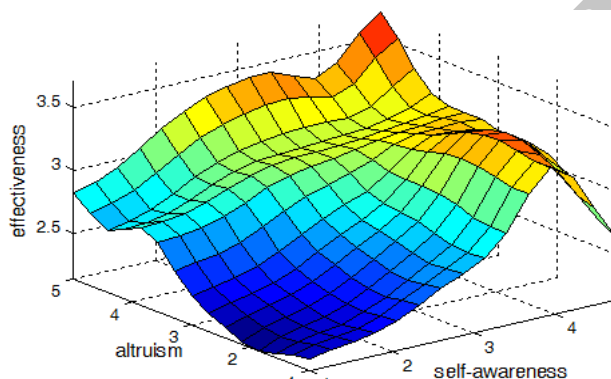
نمودار ۱۵. نمایش رابطه مدل‌سازی نقش و انسان‌دوستی رهبر با اثربخشی رهبری

همان‌طور که در نمودار ۱۶ نیز منعکس است، مقدار بیشینه اثربخشی رهبری در شرایطی محقق شده است که تقوای و خودآگاهی رهبر زیاد است. تقریباً در همه سطوح تقوای رهبر، افزایش خودآگاهی رهبر منجر به افزایش اثربخشی رهبری می‌شود.



نمودار ۱۶. نمایش رابطه تقوا و خودآگاهی رهبر با اثربخشی رهبری

همان‌طور که در نمودار ۱۷ منعکس شده است، خودآگاهی و انسان‌دوستی رهبر دو ویژگی اساسی رهبر است که منجر به ارتقای اثربخشی رهبری می‌شود. مقدار بیشینه اثربخشی رهبری مربوط به شرایطی می‌شود که هر دو ویژگی خودآگاهی و انسان‌دوستی رهبر بسیار زیاد است. زمانی که انسان‌دوستی رهبر کم است، افزایش خودآگاهی رهبر از زیاد به بسیار زیاد منجر به کاهش اثربخشی رهبری می‌شود.



نمودار ۱۷. نمایش رابطه خودآگاهی و انسان‌دوستی رهبر با اثربخشی رهبری

نتیجه‌گیری

استفاده از شبکه‌های عصبی فازی، به دلیل معماری شبکه‌ای و الگوریتم‌های یادگیری، از قدرت پیش‌بینی‌کنندگی بالاتر، همچنین، به لحاظ توسعه سیستم‌های استنتاج فازی سنتی، ابزاری سودمند برای مدل‌سازی و کنترل سیستم‌های پیچیده است و همان‌طور که ملاحظه شد، می‌تواند به خوبی پیچیدگی‌ها و پویایی‌های مدل‌های پیچیده را نشان دهد.

نتایج این تحقیق مبنی بر اثرگذاری رهبری معنوی بر اثربخشی رهبری با نتایج مطالعات فری (۲۰۰۵؛ ۲۰۱۱) تطابق دارد. همچنین، نتایج این تحقیق توجیه‌کننده نتایج تحقیق‌های دیگر است که به نتایج متعارضی درباره آثار مؤلفه‌های رهبری مانند هوش، خودآگاهی رهبر یا مشارکت

شهروندان دست یافته‌اند. برخی از تحقیقات در توجیه نتایج متعارض به‌دست‌آمده، از اثرگذاری هوش بر نتایج سازمانی به مفهوم «فاصله هوش رهبر از پیروان» اشاره کرده‌اند و نشان داده‌اند که این فاصله رابطه معکوس با نتایج سازمانی دارد. لذا، در صورتی که هوش رهبر بسیار زیاد باشد، نتایج سازمانی کاهش می‌یابد. بر اساس یافته‌های این تحقیق، زمانی که مردم‌دوستی یا خودآگاهی رهبر کم است، افزایش هوش معنوی نمی‌تواند منجر به افزایش اثربخشی رهبری شود. به طور مشابه، باس (۱۹۸۸) و هاول و آولویو (۱۹۹۲) مطرح می‌کنند که رهبران کاریزماتیک و تحول‌آفرین می‌توانند به خاطر علایق خودخواهانه، و نه مردم‌دوستانه، تحریک شوند که در این صورت نتایج منفی را در پی دارند. نتایج اثرگذاری مؤلفه‌های انسان‌دوستی، آرمان‌سازی، توانمندسازی، رفتار منصفانه بر اثربخشی رهبری با نتایج سایر تحقیقات تطابق دارد؛ ولی در این تحقیق میزان اثرگذاری این مؤلفه‌ها در سطوح مختلف نشان داده شد که در تحقیقات قبلی بدان پرداخته نشده است.

با توجه به اینکه در مدل‌سازی عصبی - فازی امکان تحلیل آثار چندین متغیر ورودی بر تنها یک متغیر خروجی وجود دارد و نیز، از آن جایی که هریک از مؤلفه‌های رهبر معنوی احتمالاً نقش متفاوتی در اثربخشی رهبری در سطوح فردی، سازمانی و جامعه خواهد داشت، لذا، لازم است طی یک تحقیق جداگانه آثار مؤلفه‌ها به تفکیک نتایج در سطح فرد، سازمان و جامعه مطالعه شود.

منابع و مأخذ

۱. قرآن کریم
۲. الوانی، سیدمهدی؛ معمارزاده، غلامرضا؛ البرزی، محمود؛ کاظمی، حسین (۱۳۹۲). «طراحی مدل رهبری معنوی در نظام اداری ایران». فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۵، شماره ۱۳، صفحات ۴۰-۲۱.
۳. جعفری، یعقوب (۱۳۷۰). «نام‌های قرآن در قرآن». ماهنامه درس‌هایی از مکتب اسلام، دوره ۳۱، شماره ۳، صفحات ۵۶-۵۲.
۴. طباطبایی، محمدحسین (۱۳۷۴). تفسیر المیزان: به قلم سید محمدباقر موسوی همدانی. تهران، انتشارات اسلامی.
۵. مطهری، مرتضی (۱۳۷۰). آشنایی با قرآن ۳، تهران، انتشارات صدرا.
6. Armstrong M., (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*, 10th Edition, London & United Kingdom, Kogan Page.
7. Bass, B. M. (1998). *Transformational leadership: Industrial, military and educational impact*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
8. Bass, B. M., Riggio R. E., (2006). *transformational leadership*. New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates.
9. Beechler S., Baltzley, D. (2009). *Identifying and developing Global Leaders*. In John Storey, Patrick M. Wright and Dave Ulrich (Eds), *The Routledge Companion to Strategic Human Resource Management*, London, Routledge Taylor & Francis Group.
10. Brown M. E. , Treviño L. K. (2006). "Ethical leadership: A review and future directions". *The Leadership Quarterly*, 17, 595-616.
11. Buss, T. F., Redburn, F. S. & Guo, K. (2006). *Modernizing Democracy: Innovations in Citizen Participation*. M.E. Sharpe.
12. Carless, S. A., Wearing, A. J. & Mann, L. (2000). "A Short Measure of Transformational Leadership". *Journal of Business and Psychology*, 14(3), 389-405.
13. Carnevale D. & Ham K. (2005). *Public Human Resource Management: An Organizational Development Perspective*. In Stephen E. Condrey (Ed), *Handbook of Human Resource Management in Government*, 2nd Ed, San Francisco, John Wiley & Sons.

14. Cavazotte, F. , Moreno V. & Hickmann M. (2011). *Effects of leader intelligence, personality and emotional intelligence on transformational leadership and managerial performance*. The Leadership Quarterly (2011), doi:10.1016/j.leaqua.2011.10.003.
15. Cremer D. D., (2004). "Distributive justice moderating the effects of self-sacrificial leadership". *The Leadership & Organization Development Journal*, 25(5), 466-475.
16. Dennis, R. S. & Bocarnea, M. (2005). "Development of the servant leadership assessment instrument" *Leadership & Organization Development Journal*, 26(8), 600-615.
17. Dunn, W. N., Miller, D. Y.(2007). "A Critique of the New Public Management and the Neo-Weberian State: Advancing a Critical Theory of Administrative Reform". *Public Organiz Rev*, 7,345-358
18. Fairholm, G. W. (1996). "Spiritual leadership: fulfilling whole-self needs at work". *Leadership & Organization Development Journal*, 17 (5), 11-17.
19. Fry L. W., Vitucci, S. & Cedillo, M. (2005). "Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline". *The Leadership Quarterly*, 16, 835-862.
20. Fry, L. W. (2003). "Toward a theory of spiritual leadership". *The Leadership Quarterly*, 14, 693-727.
21. Fry, L. W., Hannah, S. T., Noel, M., & Walumbwa, F. O. (2011). "Impact of spiritual leadership on unit performance". *The Leadership Quarterly*, 22, 259-270.
22. 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* , New York, M. E. Sharp.
23. Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2001). "Primal leadership: The hidden driver of great performance". *Harvard Business Review*, 79(11), 43-51.
24. Green, M. (2007). *Change management masterclass: A Step by Step Guide to Successful Change Management*. London and Philadelphia, kogan-page.
25. House, R. J. (1977). A 1976 theory of charismatic leadership. In J. G. Hunt, & L. L. Larson (Eds.), *Leadership: The cutting edge*. Carbondale, IL: Southern Illinois University Press.
26. Howell, J. M., & Avolio, B. J. (1992). "The ethics of charismatic leadership: submission or liberation". *Academy of Management Executive*, 6, 43-54.
27. Hjortsø, C. N. (2004). "Enhancing public participation in natural resource management using Soft OR—an application of strategic option development and analysis in tactical". *European Journal of Operational Research*, 152, 667-683.
28. Kaplan, S. (2000). "Human nature and environmentally responsible behavior". *Journal of Social Issues*, 56(3), 491-505.
29. Kriger, M. & Seng Y. (2005). "Leadership with inner meaning: A contingency theory of leadership based on the worldviews of five religions". *Leadership Quarterly*, 16, 771-806.
30. Pillai, R., Schriesheim, C.A. & Williams, E.A. (1999). "Fairness perceptions and trust as mediators for transformational and transactional leadership: a two-sample study".

- Journal of Management*, 25, 897-933.
31. Pynes, J. E. (2004), *Human Resources Management for Public and Nonprofit Organizations*, San Francisco, John Wiley & Sons.
 32. Reave, L. (2005). "Spiritual values and practices related to leadership effectiveness". *The Leadership Quarterly*, 16, 655-687.
 33. RYAN, L. V. (2000). "Moral Aspects of Executive Leadership: Searching for a New Leadership Paradigm". *International Journal of Value-Based Management*, 13, 109-122.
 34. Sarros, J. C., Cooper, B. K. (2006). "Building character: A leadership essential". *Journal of Business and Psychology*, 21(1), 1-22.
 35. Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (2000). *Select on intelligence*, In Edwin A. Locke (Ed.), *The Blackwell handbook of principles of organizational behavior*. Blackwell Publishing.
 36. Shamir, B., House, R. J. & Arthur (1993). "The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory". *Organizational Science*, 4, 1-17.
 37. Walker, K, D. (2006). "Fostering hope: a leader's first and last task". *Journal of Educational Administration*, 44(6), 540-569.
 38. Wharff, D. M. (2004). *Expressions of Spiritually Inspired Leadership in the Public Sector: Calling for a New Paradigm in Developing Leaders*. A Dissertation for the Degree of Doctor of Management. University of Maryland.
 39. Zohar, D., Marshall, I. (2000). *Spiritual intelligence: the ultimate intelligence*. London, Bloomsbury.