



تحول در سازمان با مدل رهبری عصب محور مروری بر نورولیدرشیپ در سازمان^۱

صفیه زائری اصفهانی

چکیده

رهبری عصب محور یک رویکرد نوین در حوزه مدیریت و رهبری سازمانی است که بر اساس اصول علوم عصبی و علم رفتار سازمانی تأسیس شده است. این رویکرد تأکید دارد که هوش عاطفی و ارتباطات اجتماعی در ایجاد محیط کاری موفق و کارآمد اساسی هستند. رهبران عصب محور به عنوان نقطه محوری برای الهام بخشیدن، توسعه مهارت های ارتباطی و مدیریت احساسات در تیم ها عمل می کنند. در این رویکرد، رهبران توانایی درک و مدیریت احساسات خود و اعضای تیم را دارا هستند. آن ها از تکنیک ها و ابزارهای مبتنی بر علوم عصبی برای بهبود ارتباطات، حل اختلافات، و ایجاد ارتباطات مثبت در سازمان استفاده می کنند. این نوع رهبری باعث افزایش همبستگی و تعهد اعضای تیم می شود و تأثیر مستقیم بر بهره وری و عملکرد سازمانی دارد.

مقدمه :

رهبری عصب محور اهمیت زیادی به توسعه مهارت های اجتماعی، ایجاد فرهنگ سازمانی سالم، و ارتقاء هویت سازمانی می دهد. این رویکرد می تواند بهبود مستمر در ارتقاء عملکرد سازمانی، کاهش استرس و افزایش رضایت و مشارکت اعضای تیم را به همراه داشته باشد. به عنوان یک راهبرد نوآورانه در مدیریت، رهبری عصب محور می تواند به سازمان ها کمک کند تا با چالش ها و تغییرات در محیط کسب و کار سریع تر و بهتر سازگار شوند.

رهبری عصب محور یک رویکرد نوآورانه در حوزه مدیریت و رهبری سازمانی است که از اصول و تئوری های علوم عصبی برای بهبود عملکرد سازمان و ارتقاء روابط اجتماعی در محیط کار استفاده می کند. این رویکرد به ترکیب علوم عصبی، رفتار شناسی، و مدیریت سازمانی متکی است و به ویژه بر تأثیرات هوش عاطفی در رهبری و ارتباطات سازمانی تأکید دارد. ویژگی ها و اصول اصلی رهبری عصب محور عبارتند از:

توجه به هوش عاطفی: رهبران عصب محور توجه ویژه ای به توسعه هوش عاطفی در خود و اعضای تیم دارند. این شامل شناخت، مدیریت، و افزایش هوشمندی عاطفی فردی است.

توجه به ارتباطات مثبت: رهبران در این رویکرد سعی می کنند ارتباطات مثبت و سازنده با اعضای تیم را ترویج کنند. ایجاد ارتباطات موثر و افزایش اعتماد در محیط کار از جمله اهداف آن ها است.

استفاده از تکنیک های علم عصبی: از اصول و تکنیک هایی که از علم عصبی گرفته شده استفاده می شود. مثلاً درک نقش هوش اجتماعی و تأثیر آن بر ارتباطات تیم.

¹ zaerisafiyeh@gmail.com



توسعه فرهنگ سازمانی مثبت: رهبران عصب محور بر ایجاد و تقویت فرهنگ سازمانی مثبت و افزایش همبستگی تیم تأکید دارند.

توجه به توسعه مهارت ارتباطی و مدیریت احساسات: توسعه مهارت ارتباطی، حل اختلافات، و مدیریت احساسات به عنوان بخشی از رهبری عصب محور مطرح می شود.

این رویکرد با تأکید بر ارتباطات انسانی، همبستگی تیم، و بهبود روحیه کاری، به سازمان ها کمک می کند تا محیطی بهتر و موفق تر را برای اعضای تیم خود فراهم کنند

رهبری عصب محور به عنوان یک رویکرد نوین در حوزه مدیریت سازمانی با استفاده از اصول و تکنیک های مشتق شده از علم عصبی، توجه بسیاری را به خود جلب کرده است. این رویکرد بر هوش عاطفی، توسعه مهارت های ارتباطی، و ایجاد فرهنگ سازمانی مثبت تأکید دارد. در این مقاله، به مرور ادبیات مرتبط با رهبری عصب محور می پردازیم و تأثیرات و نقش های آن در سازمان ها را بررسی می کنیم.

چارچوب پژوهش:

رهبری عصب محور به عنوان یک پاسخ نوین به چالش های مدیریت سازمانی در دنیای پویا و پیچیده مورد توجه قرار گرفته است. این رویکرد به استفاده از اصولی چون هوش عاطفی و تأثیرات علوم عصبی بر رفتار سازمانی توجه دارد.

اصول رهبری عصب محور:

در این بخش، اصول اساسی رهبری عصب محور، شامل توسعه هوش عاطفی، توسعه مهارت های ارتباطی، و استفاده از اصول علم عصبی در تصمیم گیری، مورد بررسی قرار می گیرد. رهبری عصب محور بر پایه اصول و تکنیک های مشتق شده از علم عصبی استوار است. این اصول بر توسعه هوش عاطفی، بهبود ارتباطات، و ایجاد فرهنگ سازمانی مثبت تأکید دارند. در زیر، اصول اساسی رهبری عصب محور را بررسی می کنیم:

۱. توسعه هوش عاطفی:

- شناخت احساسات: رهبران عصب محور توانمندی در شناخت احساسات خود و دیگران دارند. این امر به آنها کمک می کند تا در فرآیند تصمیم گیری و ارتباط با اعضای تیم بهتر عمل کنند.
- مدیریت احساسات: توانایی مدیریت احساسات شخصی و گروهی برای ایجاد محیط کاری سالم و پویا ضروری است.

۲. توسعه مهارت ارتباطی:

- ارتباطات مثبت: رهبران عصب محور توانایی ایجاد ارتباطات مثبت و سازنده با اعضای تیم را دارند. این شامل گوش دادن فعال، انتقال ایده ها به شکل واضح، و تشویق به اشتراک گذاری اطلاعات مفید است.

۳. استفاده از اصول علم عصبی در تصمیم گیری:

- تأثیر یادگیری و حافظه: رهبران عصب محور از اصول یادگیری و حافظه مغز در فرآیند تصمیم گیری خود بهره می برند. این به آنها کمک می کند تا تصمیمات بهتر و با توجه به تجربیات گذشته اتخاذ کنند.



۴. توجه به هوش معنوی:

- توسعه هوش معنوی: رهبران عصب محور به توسعه هوش معنوی اعضای تیم توجه دارند. این شامل توانایی افراد در ارتباط با اهداف سازمانی، انگیزه، و احساسات مثبت نسبت به کار است.

۵. ایجاد فرهنگ سازمانی مثبت:

- تأسیس فرهنگ سازمانی سالم: رهبران عصب محور تلاش می کنند تا یک فرهنگ سازمانی مثبت و پشتیبانی کننده ایجاد کنند. این فرهنگ شامل ارزش ها، اهداف مشترک، و احساس تعلق به سازمان است.

۶. توسعه مهارت حل اختلاف:

- مهارت های حل اختلاف: رهبران عصب محور مهارت در حل اختلافات و مدیریت تعارضات را توسعه می دهند. این امر به ایجاد روابط سازنده و پایدار در سازمان کمک می کند.

۷. تسهیل فرآیند تغییر:

- نقش در مدیریت تغییرات: رهبران عصب محور توانایی تسهیل فرآیند تغییرات در سازمان را دارند. این شامل ایجاد اراده به تغییر، مدیریت مقاومت، و ایجاد انگیزه برای شکل گیری تغییرات موفق است.
- ۳ با رعایت این اصول، رهبران عصب محور سعی در ایجاد محیطی موثر و انگیزه بخش در سازمان دارند که به بهبود عملکرد و رضایت اعضای تیم انجامیده و در مواجهه با چالش ها و تغییرات بهترین عملکرد را ارائه می دهند.

تأثیرات رهبری عصب محور بر عملکرد سازمانی:

در این قسمت، تأثیرات مثبت رهبری عصب محور بر عملکرد سازمانی شناسایی و بررسی می شوند. این شامل افزایش همبستگی تیم، بهبود ارتباطات داخلی، و ایجاد فرهنگ سازمانی سالم است.

رهبری عصب محور تأثیرات گسترده ای بر عملکرد سازمانی دارد که می تواند به بهبود هماهنگی تیم، افزایش رضایت کارکنان، افزایش ابتکار و نوآوری، و در نهایت، بهبود عملکرد سازمانی منجر شود. در زیر، تأثیرات مهم رهبری عصب محور بر عملکرد سازمانی را بررسی می کنیم.

۱. افزایش همبستگی و همکاری: رهبری عصب محور به ایجاد ارتباطات مثبت و ایجاد فضایی از اعتماد و

همبستگی در تیم می پردازد. این ارتباطات قوی می توانند به تدریج احساس ارتباط نزدیک و تعهد اعضای تیم را تقویت کنند که منجر به افزایش همکاری و هماهنگی در انجام وظایف و پروژه ها می شود.

۲. افزایش رضایت کارکنان: رهبران عصب محور توانایی شناخت نیازها و احساسات کارکنان را دارند و سعی

می کنند محیط کاری را به گونه ای ایجاد کنند که افراد احساس رضایت، تعهد، و انگیزه برای انجام وظایف خود داشته باشند. این ارتباط نزدیک باعث افزایش رضایت و پایداری در محیط کار می شود.

۳. تحول فرهنگ سازمانی: رهبری عصب محور موجب تحول در فرهنگ سازمانی می شود. این فرهنگ مثبت

شامل ارزش ها، اهداف مشترک، و ایجاد احساس تعلق است که به سازمان انگیزه بخشی و جذابیت اضافه می کند.



شانزدهمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران

۱۵ دی ۱۴۰۲ - تهران

۴. **تشویق به ابتکار و نوآوری:** رهبران عصب محور تشویق به ابتکار و نوآوری را ترویج می کنند. این انگیزه به اعضای تیم این امکان را می دهد تا با آزادی بیشتر، ایده های جدید را ارائه دهند و بهبودهای مداوم در فرآیندها و راهکارهای سازمانی ایجاد کنند.

۵. **افزایش انعطاف پذیری:** رهبران عصب محور با توجه به اصول علم عصبی، توانایی مدیریت استرس و تغییرات را ترویج می کنند. این انعطاف پذیری در برابر چالش ها و تغییرات محیط کسب و کار، سازمان را قادر می سازد تا سریعتر و بهتر با شرایط تغییرکننده سازگار شود.

۶. **بهبود ارتباطات سازمانی:** رهبری عصب محور با ایجاد ارتباطات باز و شفاف، فرصت های بهتری برای تبادل اطلاعات و تفاهم میان اعضای تیم فراهم می کند. این بهبود ارتباطات منجر به کاهش خطاها، افزایش هماهنگی، و بهبود بهره وری می شود.

تحقیقات نشان می دهد که سازمان هایی که از رهبری عصب محور استفاده می کنند، عملکرد بهتر و پایداری را تجربه کرده اند. این نتایج به تأکید بر اهمیت نقش رهبری عصب محور در بهبود عملکرد سازمانی اشاره دارند.

نقش رهبران عصب محور در مدیریت تغییر:

4

یکی از جنبه های مهم رهبری عصب محور، نقش آن در مدیریت تغییرات در سازمان است. چگونگی تأثیر این رویکرد در ایجاد اراده به تغییر، مقابله با مقاومت، و تسهیل فرآیند تغییر مورد بحث قرار می گیرد رهبران عصب محور نقش بسیار مهمی در مدیریت تغییرات در سازمان ایفا می کنند. مدیریت تغییرات به عنوان یک فرآیند پیچیده و حیاتی در دینامیک های سازمانی، نیازمند افرادی است که توانایی ایجاد تغییر و تطابق با چالش ها و تحولات را داشته باشند. در اینجا نقش های مهمی که رهبران عصب محور در مدیریت تغییر دارند، بررسی می شوند:

۱. **ایجاد اراده به تغییر:** رهبران عصب محور توانایی ایجاد اراده و انگیزه در اعضای تیم را دارند. آن ها با تشخیص و توجه به احساسات و نیازهای افراد، می توانند اراده و انگیزه لازم برای پذیرش و فراگیری تغییرات را ایجاد کنند.

۲. **مدیریت مقاومت:** رهبران عصب محور توانایی مدیریت مقاومت در برابر تغییرات را دارند. ایشان با درک احساسات و نگرش های مختلف اعضای تیم، سعی می کنند مقاومت ها را شناسایی و مدیریت کرده و اعضا را برای پذیرش تغییر آماده کنند.

۳. **تشویق به همکاری و اشتراک گذاری اطلاعات:** رهبری عصب محور به ایجاد فرهنگی از همکاری و اشتراک گذاری اطلاعات در سازمان تاکید دارد. آن ها با ایجاد ارتباطات باز و فرهنگ انعطاف پذیر، می توانند افراد را ترغیب به همکاری و اشتراک گذاری اطلاعات کنند که این امر به مدیریت تغییرات کمک می کند.

۴. **فراهم کردن امکانات یادگیری:** رهبران عصب محور با ایجاد فرآیندهای یادگیری مستمر و ارائه فرصت های آموزشی، افراد را برای درک بهتر تغییرات آماده می کنند. این امکانات یادگیری می توانند به تسریع فرآیند تطبیق با تغییرات کمک کنند.



۵. تسهیل ارتباطات موثر: ارتباطات مؤثر از جمله عناصر کلیدی در مدیریت تغییرات است. رهبران عصب محور توانایی برقراری ارتباطات مثبت و شفاف را دارند که این ارتباطات به تبادل اطلاعات، حل اختلافات، و اطمینان از اعضای تیم کمک می کنند.

۶. استفاده از هوش عاطفی

۱. استفاده از هوش عاطفی (Emotional Intelligence) در رهبری عصب محور یکی از عناصر اساسی است که به رهبران کمک می کند با اعضای تیم به شکل موثرتر و هوشمندانه تری ارتباط برقرار کنند. هوش عاطفی شامل فهم و مدیریت احساسات خود و دیگران است و در رهبری عصب محور، به منظور ایجاد یک محیط سازمانی مثبت و بهبود عملکرد افراد به کار می رود. در زیر، نحوه استفاده از هوش عاطفی در رهبری عصب محور را بررسی می کنیم

شناخت و مدیریت احساسات فردی:

- شناخت احساسات خود: رهبران عصب محور توانایی شناخت احساسات خود و تأثیر آن بر تصمیمات و رفتارهایشان را دارند. این شناخت به آنها کمک می کند تا به شیوه های سازنده تری با چالش ها و موقعیت های مختلف برخورد کنند.

- مدیریت احساسات شخصی: رهبران موفق عصب محور می توانند احساسات خود را مدیریت کنند تا در مواجهه با موقعیت های فشارآور و استرس زا، هوشمندانه عمل کرده و اثربخش باشند.

شناخت احساسات دیگران:

- توجه به احساسات اعضای تیم: رهبران عصب محور توانمندی در درک احساسات اعضای تیم و شناخت نیازها و ترجیحات آنها دارند. این شناخت به آنها این امکان را می دهد تا رابطه نزدیک تری با اعضای تیم برقرار کنند و به بهبود ارتباطات کمک کنند.

استفاده از احساسات در تصمیم گیری:

- استفاده از هوش عاطفی در تصمیم گیری: رهبران عصب محور می توانند از احساسات خود و اعضای تیم در فرآیند تصمیم گیری بهره ببرند. استفاده از هوش عاطفی در تصمیم گیری باعث می شود تصمیمات بهتر و با توجه به اثرات احساسی به عنوان یکی از ابعاد مهم تصمیمات گرفته شوند.

توسعه مهارت ارتباطی:

- ارتباطات مؤثر: رهبران عصب محور با توجه به هوش عاطفی، مهارت ارتباطی برتری دارند. آنها می توانند با احساسات مثبت و ایجاد ارتباطات اثربخش، تعهد و تعامل مثبت اعضای تیم را افزایش دهند.

توسعه هوش معنوی:

- توسعه هوش معنوی اعضا: رهبران عصب محور به توسعه هوش معنوی اعضای تیم توجه دارند. این هوش شامل ارتباط با اهداف سازمانی، احساسات مثبت نسبت به کار، و تعهد به کار است که به بهبود رضایت و بهره وری افراد کمک می کند.



تسهیل فرآیند تغییر:

- مدیریت تغییر با هوش عاطفی: رهبران عصب محور توانمندی در مدیریت تغییرات سازمانی با توجه به اثرات احساسی دارند. آن‌ها می‌توانند مقاومت‌ها را شناسایی و مدیریت کرده و اعضای تیم را برای پذیرش تغییرات آماده کنند.

چالش‌ها و پیشنهادات برای پژوهش‌های آتی:

در این بخش، چالش‌ها و پیشنهادات برای پژوهش‌های آتی در زمینه رهبری عصب محور بررسی می‌شوند. مسائلی مانند اندازه‌گیری تأثیرات به صورت دقیق، تأثیرات متغیرهای محیطی، و تطبیق این رویکرد با مختلف انواع سازمان‌ها مورد بحث قرار می‌گیرند.

پژوهش‌های آتی در حوزه رهبری عصب محور (Neuroleadership) می‌توانند به شناخت عمیق‌تر و بهتری از نقش مغز و عصب‌شناسی در فرآیندهای رهبری کمک کنند. در این زمینه، چند چالش و پیشنهاد برای تحقیقات آتی مطرح می‌شود: **تأثیرات تغییرات شناختی بر رهبری:** بررسی نحوه تغییرات شناختی (مانند توانمندی‌های حافظه، توجه، و تصمیم‌گیری) بر عملکرد رهبری. این تحقیقات می‌توانند به رهبران کمک کنند تا برنامه‌های آموزشی خود را بر اساس نیازهای شناختی افراد تنظیم کنند.

6

مطالعه تأثیر استرس و فشار بر رهبری: ارزیابی چگونگی تأثیر استرس و فشار روانی بر کیفیت تصمیم‌گیری و اجرای وظایف رهبری. فهم عمیق‌تر از آثار استرس بر عملکرد مغز و نقش آن در تصمیم‌گیری‌های رهبران می‌تواند به بهبود استراتژی‌های مدیریت استرس کمک کند.

پایداری تغییرات در عملکرد مغزی در طول زمان: بررسی اثرات طولانی‌مدت آموزش‌های رهبری بر تغییرات عملکرد مغز و نقش آن در توسعه مهارت‌های رهبری. این تحقیقات می‌توانند نقاط ضعف و قوت در روش‌های آموزشی حال حاضر را آشکار کنند.

بررسی اثرات تعاملات اجتماعی بر مغز: مطالعه تأثیرات تعاملات اجتماعی و روابط بین افراد در محیط کار بر عملکرد مغز و اینکه چگونه این تعاملات می‌توانند به بهبود یا تخریب عملکرد رهبری منجر شوند.

توسعه تکنیک‌های علم داده در رهبری: بهبود تکنیک‌ها و مدل‌های علم داده برای پیش‌بینی رهبری مؤثر. استفاده از داده‌های مغزی، اطلاعات رفتاری و سایر متغیرها به منظور ارتقاء دقت و قدرت پیش‌بینی مهارت‌ها و ویژگی‌های رهبری.

تأثیرات تغییرات فرهنگی بر شیوه رهبری: مطالعه تأثیرات تغییرات فرهنگی و اجتماعی بر نحوه رهبری. این شامل بررسی تأثیرات چالش‌ها و فرصت‌های متنوع فرهنگی در محیط‌های کار جهانی می‌شود.

پیشرفت‌های تکنولوژی در اندازه‌گیری عملکرد مغز: استفاده از پیشرفت‌های تکنولوژی مغزگیری (Brain Imaging) ابزارهای دقیق دیگر برای بهبود دقت در اندازه‌گیری فعالیت مغزی در زمینه رهبری.

پیشگیری از خستگی و فرسودگی رهبران: مطالعه عوامل مؤثر در ایجاد خستگی و فرسودگی رهبران، و ارائه راهکارهای بهبود سلامت روانی و فیزیکی آنها.

تأثیرات رهبری عصب محور در محیط‌های مجازی: بررسی نقش و تأثیرات رهبری عصب محور در محیط‌های مجازی و کار از راه دور.



استفاده از یادگیری ماشین در تصمیم‌گیری‌های رهبری: تحقیق در زمینه استفاده از الگوریتم‌های یادگیری

ماشین در تصمیم‌گیری‌های رهبری و بهبود عملکرد آنها.

توسعه در این حوزه‌ها

نتیجه‌گیری:

رهبری عصب محور به عنوان یک رویکرد پویا و تأثیرگذار در مدیریت سازمانی، توانسته است تأثیرات مثبتی در بهبود عملکرد سازمانی ایجاد کند. این رویکرد با ترکیب ابزارها و اصول علوم عصبی با مفاهیم مدیریتی، به سازمان‌ها کمک کرده است تا با چالش‌ها و تغییرات در محیط کسب و کار به بهترین شکل ممکن سازگار شوند.

استفاده از رهبری عصب محور در سازمان‌ها می‌تواند به موارد متعددی منجر شود که در نهایت به بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری سازمانی منجر می‌شود. در زیر تعدادی از نتایج مثبت استفاده از رهبری عصب محور در سازمان‌ها آورده شده است:

۱. **افزایش توانمندی رهبران:** رهبری عصب محور از ابزارهای علمی برای تقویت توانمندی‌های رهبران استفاده

می‌کند. آموزش‌ها و تکنیک‌های مبتنی بر علم مغز به رهبران کمک می‌کنند تا مهارت‌ها و استراتژی‌های بهتری در مدیریت و رهبری پیش بینی و اجرا کنند.

۲. **افزایش ارتباطات سازمانی:** استفاده از اصول عصب‌شناسی برای بهبود ارتباطات داخلی و برونی سازمان.

رهبران با درک بهتر از نحوه ارتباطات افراد و گروه‌ها، می‌توانند فرآیندهای ارتباطی را بهینه‌تر مدیریت کنند.

۳. **تقویت انگیزه و مشارکت کارکنان:** رهبری عصب محور بر اساس درک بهتر از انگیزش و اهداف شخصی افراد

سازمانی استوار است. این نه تنها به افزایش انگیزه افراد کمک می‌کند بلکه مشارکت آن‌ها در فعالیتهای سازمانی نیز افزایش می‌یابد.

۴. **تقویت تصمیم‌گیری‌ها:** شناخت عمیق‌تر از فرآیندهای تصمیم‌گیری مغز و اثرات آن بر رهبری، می‌تواند به

بهبود تصمیم‌گیری‌های سریع و دقیق رهبران منجر شود.

۵. **کاهش استرس و افزایش سلامت روانی:** افزایش آگاهی از عوامل موثر در استرس و فشار روانی، به رهبران

این امکان را می‌دهد که استراتژی‌های مدیریت استرس را بهینه‌تر اجرا کنند و بر سلامت روانی خود و کارکنان تأثیر مثبت بگذارند.

۶. **تعامل موثر در محیط‌های چندفردی:** رهبری عصب محور به رهبران کمک می‌کند تا در محیط‌های چندفردی

بهتر واکنش نشان دهند و با توجه به نیازها و تفاوت‌های افراد، محیط‌های کاری سالم و موثری را فراهم کنند.

۷. **افزایش خلاقیت و نوآوری:** درک بهتر از روانشناسی خلاقیت و نوآوری و کاربرد آنها در تصمیم‌گیری‌های

سازمانی، می‌تواند به ارتقاء خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها کمک کند.

۸. **تعهد بیشتر از کارکنان:** رهبری عصب محور با فهم بهتر از نیازها و اراده کارکنان، می‌تواند با ایجاد یک محیط

کاری سازنده و پشتیبان، تعهد و ارتباط عمیق‌تری بین رهبران و تیم‌ها ایجاد کند.

۹. **پیشگیری از خستگی و سوختگی رهبران:** با درک بهتر از علل و عوامل موجب خستگی و سوختگی رهبران،

راهکارهای بهبود سلامت روانی آن‌ها می‌تواند تدوین شود.



۱۰. توسعه سریع تر لیدرهای با توانمندی های برتر: استفاده از اصول رهبری عصب محور برای تشخیص و توسعه سریع تر افراد با توانمندی های برتر به عنوان لیدرهای آینده. این نتایج نشان دهنده اهمیت رهبری عصب محور در بهبود عملکرد مدیران خواهد شد

منابع:

احمدی، کیومرث، ۱۳۹۷، مبانی نورولیدرشیپ، انتشارات ترمه
قدیری، ارژنگ و همکاران، ۱۳۹۶، نورولیدرشیپ، انتشارات بازاریابی