

مدل مفهومی سبک رهبری انسان شناسانه در سازمان های معاصر با تأکید بر آموزه های فلسفی حکمت متعالیه

فاطمه صابریان^۱

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی، دانشگاه الزهرا (س)، تهران، ایران

نویسنده مسئول:

فاطمه صابریان

چکیده

ادبیات علمی سازمان و مدیریت، هر روز شاهد شکل گیری و ارائه نظریه های مختلف است. استمرار همیشگی ارائه نظریه ها و دیدگاه های نوین، از این جهت می باشد که راهکارهایی مناسب تر برای موفقیت سازمانها و رهایی آنها از چالشهای پیش رو ارائه شود. در این میان، تئوری های رهبری، به موازات توسعه نظریه های سازمان و مدیریت، در تلاش برای بهبود فرایند هدایت سازمان در راستای مأموریت ها و رشد و تعالی همزمان کارکنان و سازمان؛ مطرح گردیده اند. تاکنون، سبک های رهبری متعددی در متون علمی معرفی شده است؛ اما در غالب این سبک ها، بر فرایند رهبری و نحوه جهت دهی به اراده و تمایلات کارکنان در راستای مأموریت و ارزش های سازمانی تمرکز نشده و بیشتر بر ارائه فهرستی از انگیزه های کارکنان و چگونگی افزایش بهره وری حداکثری آن ها در سازمان (از طریق انتخاب سبک های آمرانه کنترلی، حمایتی، مشارکتی و ...) تأکید گردیده است.

بنابراین، با توجه به اینکه پویایی و پیچیدگی، ابهام و سنت گریزی از جمله بارزترین ویژگی های سازمانهای امروزی است و در شرایط کنونی، کارکنان سازمان دائماً از محیط اطراف خود تأثیر می پذیرند و تغییر و انعطاف پذیری؛ به عنوان ضرورتی اجتناب ناپذیر در حوزه سازمان ها مطرح گردیده است؛ ضرورت اتخاذ شیوه های سازگار فراعقلایی و بکارگیری الگوهای انسان محور در رهبری بیش از قبل نمایان می گردد. بر همین اساس، این مقاله با هدف مفهوم سازی سبک رهبری انسان شناسانه در سازمان های معاصر تنظیم گردیده و در قالب آن تلاش شده تا با تحلیل محتوای کیفی آراء و نظریات انسان شناسانه علامه طباطبائی (ره) و علامه جعفری (ره) به عنوان دو تن از شناخته شده و برجسته ترین اندیشمندان مکتب حکمت متعالیه، مدل مفهومی نوینی از رهبری انسان شناسانه ارائه گردد که در آن بر فرایند شکل دهی به اراده و تمایلات کارکنان، تمرکز می شود. ارائه این مدل مفهومی به پر شدن شکاف موجود در ادبیات کمک نموده و زمینه مناسبی برای برنامه ریزی و ارائه الگوهای عملی برای هدایت سازمان ها بر مبنای اراده های انسانی فراهم می نماید.

کلمات کلیدی

سبک رهبری انسان شناسانه، حکمت متعالیه، اراده و تمایلات کارکنان، الگوی هدایت انسان محور

مقدمه

پویایی و پیچیدگی، ابهام و ساختار شکنی از جمله بارزترین ویژگی های سازمانهای امروزی است و در شرایط کنونی، کارکنان سازمان دائماً از محیط اطراف خود تأثیر می پذیرند و تغییر و انعطاف پذیری؛ به عنوان ضرورتی اجتناب ناپذیر در حوزه سازمان ها مطرح گردیده است (البین و آرنه، ۲۰۱۶، فقیه، ۱۳۸۲).

تاکنون مقالات متعددی در مورد ویژگی های رهبران و حوزه های عملکردی آن ها و همچنین سبک های رهبری نگاشته شده است. با این وجود، تعداد مقالاتی که بر نحوه اثرگذاری رهبران بر کارکنان و در حقیقت، شیوه اجرایی رهبری تمرکز نموده اند، بسیار اندک می باشد. لذا تعداد

پاسخ های قابل اتکاء به این پرسش که رهبران، چگونه می توانند در عمل، موجب جهت دهی به دیدگاه ها، اقدامات و رفتارهای کارکنان شوند؛ بسیار محدود است (علی و تانگ، ۲۰۱۶، هاشم زاده و همکاران، ۱۳۹۳).

با در نظر داشتن چنین مسائلی و چالش هایی، ضرورت اتخاذ شیوه های سازگار فراعقلایی و بکارگیری الگوهای انسان محور در رهبری بیش از قبل نمایان می گردد. بنابراین؛ این مقاله با هدف پر کردن بخشی از این شکاف، تنظیم گردیده است و تلاش دارد تا با بررسی ابعاد وجودی انسان و صفت اختیار در وی با تأکید بر دیدگاه های مطرح در حکمت متعالیه (به ویژه آراء علامه طباطبائی (ره) و علامه جعفری به عنوان دو تن از برجسته ترین اندیشمندان و نظریه پردازان این مکتب) و همچنین، بررسی و تبیین مبانی انجام فعل اختیاری توسط انسان و آنچه رفتار اختیاری او را تحت تأثیر قرار می دهد؛ در قالب طراحی مدل مفهومی سبک رهبری انسان شناسانه، راهکارهای عملی به عنوان پاسخ به این مسئله اصلی ارائه نماید.

2- مروری بر ادبیات

۱-۲- تئوری های رایج رهبری

ظهور سازمانها به نخستین دوران های حضور انسان بر روی زمین بازمی گردد. شاید اولین سازمان ها با هدف شکار دسته جمعی و مهاجرت قبایل، شکل گرفته باشند. تصور می شود بحث رهبری و ارتباطات بین اعضای گروه نیز از همان زمان وجود داشته است. به همین جهت است که نقش رهبری در اساطیر و افسانه ها و همچنین تاریخ ملت ها، نقش بارزی است و روایات بسیار از رهبران بزرگ تاریخ در دست است (رضائیان، ۱۳۹۵، سجادی و همکاران، ۲۰۱۴).

در ادبیات، مفهوم رهبری از زوایای گوناگون توسط اندیشمندان مختلف مورد بررسی قرار گرفته است. در ادامه به تعدادی از شناخته شده و رایج ترین تعاریف و تئوری های مرتبط با این مفهوم اشاره شده است:

۱-۱-۲- رابطه رهبری و مدیریت

برخی از نظریه پردازان، مدیریت را اعم از رهبری دانسته و رهبری را جزئی از وظایف مدیریت انگاشته اند. در مقابل برخی دیگر رهبری را اعم از مدیریت دانسته، مدیریت را یکی از وظایف رهبری می دانند و سرانجام عده ای دیگر آن دو را یکی دانسته، یا برای هر یک وظایفی برشمرده اند (احمد و همکاران، ۲۰۱۶، موسی خانی و محمدنیا، ۱۳۸۵).

در یک بیان کلی، رهبری در مفهوم سازمانی آن، به عنوان جزئی مجزا و مستقل از مدیریت مطرح نبوده، بلکه یکی از وظایف عمده و اصلی مدیر به شمار می رود (هوس، ۱۹۷۷، الگهتانی، ۲۰۱۴).

۲-۱-۲- تعاریف و صفات رهبر

در تعاریف جدید، رهبری عبارت است از فرایند نفوذ در دیگران و برانگیختن آنان برای همکاری با یکدیگر در جهت تحقق اهداف سازمانی. اگر چه بسیاری از مدیران رهبرند و بسیاری از رهبران مدیر ولی فعالیت رهبری و مدیریت یکسان نیست. توانایی تأثیرگذاری مدیران بر مبنای اختیار رسمی است که از پست سازمانی آنان ناشی شده است. اما رهبران می توانند بر عملکرد دیگران تأثیر گذارند بدون اینکه قدرت تأثیر گذاری آنان از اختیار رسمی ناشی شده باشد. در این تعاریف خصوصیاتمانند هوش، بلوغ اجتماعی و وسعت دید، انگیزه های توفیق طلبی و نیل به اهداف و انسان گرایی را به رهبران نسبت می دهند (مانند جویسه، ۲۰۱۶، استاگدیل، ۱۹۷۴، کونتز و ادانل، ۱۹۵۹، تری، ۱۹۶۰، هرسی و بلانچارد، ۱۹۶۹، دکوتلیس و دیگران، ۱۹۷۹ و ...).

کتابها و مقالات زیادی درباره ویژگیهای رهبری نوشته شده است. در اینجا از ارایه اقوال مختلفی که در این باره ذکر شده، صرف نظر شده و بر پنج ویژگی بارز که خلاصه ای از نتایج این تحقیقات محسوب می شود، تأکید می گردد (فرهنگی و دیگران، ۱۳۸۳):

۱ - رویارویی: رهبر باید بتواند آینده سازمان را برای خود و دیگران تصویر کند و بدین ترتیب دیدگاهی از آینده را در میان افراد تحت تأثیرش به وجود آورد. این موضوع کاملاً بدیهی است، چرا که در غیراین صورت انگیزه ای برای افراد پیرو باقی نمی ماند.

۲ - برقرارکننده ارتباط: رهبری را تصور کنید که منطری جذاب و شفاف را در ذهن خود دارد، اما قادر به برقراری ارتباط برای درمیان گذاشتن آن با دیگران نیست. مهارت پایین ارتباطاتی برای یک رهبر، بدون شک، شکست او را در پی خواهد داشت.

۳ - اقدام کننده: رهبر در هنگام لزوم باید اقدام کننده و کننده کار باشد. این افراد منتظر نمی مانند تا واقعه ای رخ دهد و سپس شروع به کار کنند، آنها خود وقایع را شکل می دهند. اقدام کنندگان خود را در معرض دیگران قرار می دهند؛ دیگرانی که دنباله روی رهبران خواهند شد.

۴ - تسهیل کننده: رهبر در این نقش به دیگران کمک می کند تا کارهایشان را راحت تر و سریعتر انجام دهند؛ راههای جدیدی را پیش رویشان می گذارد، از آنها حمایت، به ایشان اعتماد و وفاداری و صداقت را در سازمان ایجاد می کند.

۵ - یکپارچه کننده: رهبر توانایی آن را دارد تا اجزا و موضوعهای مختلف را در کنار هم گرد آورد و یک کل کارآمدتر پدید آید. او به رابطه ها و پیوندهایی می اندیشد که به ذهن دیگران خطور نمی کند. به تعبیر دیگر، رهبر دارای نگرشی سیستمیک است و از آن برای یکپارچه کردن سازمانها و افراد منفصل استفاده می کند.

۲-۱-۳- سبک های رهبری

سبک رهبری رفتاری است که رهبر در برخورد با اعضای سازمان (پیروان) در جهت هدایت آن ها از خود بروز می دهد. رفتار رهبران دو بعد اصلی دارد. یک بعد آن توجه به وظیفه و کار است و بعد دیگر توجه به انسان (رابینز، ۱۳۸۳، پیمایش مؤسسه بوردرلس، ۲۰۱۶). محققین مختلف، دیدگاه های متفاوتی در مورد سبک مناسب رهبری ارائه کرده اند. در بسیاری از این تحقیقات، با شناسایی و طبقه بندی انگیزه ها و تمایلات کارکنان؛ برخوردی خاص برای رهبر تجویز شده و نوعی ارتباط از قبل طراحی شده، میان رهبر و کارکنان پیشنهاد گردیده است. این محققان با تفکر مدرنیستی و با تأکید بر انگیزه های کارکنان، نظریاتی را جهت اتخاذ سبک مناسب رهبری در سازمان ارائه کرده اند که شبکه مدیریت، نظریه موقعیتی - اقتضایی، نظریه اقتضایی فیدلر، نظریه چرخه زندگی و نظریه جایگزین های رهبری از آن جمله اند (رابینز، ۱۳۸۳، ون و گنر، ۲۰۰۸).

برای مثال، در نظریه جایگزین های رهبری، با تأکید بر خصوصیات و انگیزه های کارکنان، برخی ویژگیهای فردی، وظیفه ای و سازمانی شناسایی شده اند که فرض شده در صورت وجود آن ها در کارکنان، توانایی رهبری در اثرگذاری بر رضایت و عملکرد زیردستان، کاهش می یابد. بر اساس این دیدگاه، ویژگیهای فردی که می تواند رفتار رهبر را خنثی کند عبارتند از توانایی، تجربه، آموزش، دانش، نیاز به استقلال، گرایش حرفه ای و بی تفاوتی نسبت به پاداش های سازمان.

همچنین اگر وظیفه ای که به عهده کارکنان واگذار می شود؛ معمولی و یکنواخت بوده و کارکنان همواره بازخورد عملکرد خود را در اختیار داشته باشند، ممکن است این وضعیت موجب شود که رفتار رهبر به صورت غیرضروری و نامرتبط به نظر برسد. در نظریه جایگزین (جانشین های) رهبری به صفات و خصوصیات نیز اشاره شده که در صورت وجود آن ها در رهبر، رفتار رهبری وی بی اثر می گردد. برای نمونه انزوا و دوری رهبر از پیروان، عدم انعطاف پذیری سازمان و قدرت محدود برای رهبر، از جمله این صفات به شمار می روند (اسمیت و همکاران، ۲۰۱۶، موسی خانی و محمدنیا، ۱۳۸۵).

آن دسته از ویژگی های سازمان نیز که ممکن است بتوانند جایگزین رهبری شوند در این نظریه معرفی شده که عبارتند از: وجود برنامه ها و هدف های صریح و روشن، مقررات و روشها، ساختاری دقیق برای پاداش و فاصله فیزیکی بین بالادست و زیردست (اسمیت و همکاران، ۲۰۱۶).

با این وجود بسیاری از صاحب نظران بر این باورند که سبک رهبری مدیر تحت تأثیر نحوه نگرش وی به نقش خود و کارکنانش قرار دارد. اگر او کارکنان را افرادی تحت امر خود محسوب کند، احتمالاً از سبکی آمرانه و محافظه کار استفاده می کند؛ در حالی که اگر کارکنان را همکاران خود بشمار آورد و چنین فرض کند که او فقط مسئولیت بیشتری به نسبت دیگر کارکنان دارد، ممکن است بیشتر از سبکهای مشارکتی استفاده کند (مانند بلیک و موتون، ۱۹۶۴؛ هوس، ۱۹۷۱، هرسی و بلانچارد، ۱۹۷۷). مدیران معمولاً از سبک هایی استفاده می کنند که برایشان ساده تر و با ویژگیهای شخصیتی

خودشان تناسب بیشتری دارد. در واقع فقط تعداد معدودی از مدیران می توانند سبک خود را با مقتضیات و موقعیت های مختلف تطبیق دهند (احمد و همکاران، ۲۰۱۶).

۲-۱-۴- تئوری های رایج رهبری

در ادامه، تعدادی از تئوری های رایج رهبری بررسی شده است.

نظریه های موقعیتی و اقتضایی :

در این نظریه ها بر یک شیوه و یا سبک رهبری تأکید نمی شود. و رهبری بر اساس شرایط مختلف متفاوت است. سه گروه عوامل در این نظریه ها در سبک رهبری موثر شناخته شده است (افجه، ۱۳۹۰):

- ۱- عوامل مربوط به رهبر؛ مثل دانش و آگاهی، ارزش ها و اعتقادات رهبر
 - ۲- عوامل مربوط به پیروان؛ مثل میزان مستقل بودن، مسئولیت پذیری، همسویی با اهداف سازمانی و تجربیات آنان
 - ۳- عوامل مربوط به موقعیت و شرایط محیطی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی.
- بر این اساس عوامل موثر در رهبری موفقیت آمیز به شرح زیر بیان می شود:

- ۱- شخصیت و خصوصیات رهبر
- ۲- اهداف و مأموریت های سازمان
- ۳- فضا و فرهنگ سازمانی
- ۴- شخصیت؛ انتظارات و رفتار مافوقان
- ۵- شخصیت و رفتار همکاران و زیر دستان

بر این اساس، می توان نتیجه گرفت که برخی از مهمترین تئوری های مختلفی که با رویکرد اقتضایی ارائه گردیده، عبارتند از: شبکه مدیریت سه بعدی (ریدینگ)، نظریه اقتضایی (فیدلر)، تئوری مسیر - هدف (هوس)، نظریه دوره زندگی (هرسی و بلانچارد)، نظریه مدل تجویزی رهبری (ویکتور و روم و فیلیپ یتون)، نظریه جانشین های رهبری، (کر (Kerr) و جرمیر (Jermie))، تئوری رفتار رهبری (مک گریگور)، تئوری صفات ویژه رهبری (استاگدیل)، رهبری خدمتگزار (گرین لیف) (موسی خانی و محمد نیا، ۱۳۸۵).

۲-۲- جهت دهی به تمایلات و اراده های کارکنان با تأکید بر آموزه های انسان شناسانه حکمت متعالیه

علیرغم اهمیت مباحث مرتبط با موضوع رهبری و توجه خاص به آن در ادبیات علمی سازمان و مدیریت، همچنان رهبری و ارتباطات سازمانی از جمله مباحث ابهام انگیز و پیچیده و مبتنی بر فرضیات نامطمئن محسوب می شود (ترک زاده و جعفری، ۱۳۹۱).

در فرآیند یکصد ساله نظریه های سازمان، مدیریت و رهبری؛ همزمان با خصوصی سازی، آزاد سازی و مقررات زدایی جهت کوچک سازی مؤسسات دولتی و توسعه کسب و کارهای کوچک و متوسط، روندهای جدیدی مانند اخلاق و مسئولیت پذیری محیطی مورد توجه مدیران و رهبران قرار گرفت. رهبری چنین سازمانهایی با آنچه که در ادبیات بسیار وسیع و قدیمی رهبری آمده، متفاوت خواهد بود (قرا ملکی، ۱۳۹۳). در چنین شرایطی سازمانهای فرامدرن متفاوت با سازمان های مدرن به ویژه در مباحث رهبری شکل می گیرند و ساختار شکنی مدیران و کارکنان آغاز می شود. این ساختار شکنی ضرورت اتخاذ شیوه های سازگار فراعقلایی و بکارگیری الگوهای انسان محور در رهبری را می نمایاند. ساختارهایی که در قالب آن ها، بیش از توجه به انگیزه ها و تمایلات کارکنان که در محیط متلاطم امروزی فعالیت سازمان ها، هر روز امکان تغییر و تحول آن ها وجود دارد؛ به چگونگی ایجاد تمایلات و جهت دهی به اراده های انسانی در چارچوب مأموریت ها و اهداف متعالی سازمانی توجه شود و الگوهای هدایتی فراهم گردد که رهبران با بهره گیری از آن ها بتوانند فرایند شکل گیری انگیزه ها، تمایلات و اراده های انسانی را مدیریت نمایند. به عبارت دیگر، در چنین الگوها و چارچوب هایی، رهبران؛ نقش آفرینان منفعل پاسخ دهنده به انگیزه های کارکنان نیستند؛ بلکه در فرایندی فعالانه، تمایلات و اراده هایی را در کارکنان شکل خواهند داد که در تطابق با اهداف و ارزش های سازمانی باشد.

به این ترتیب، در ادامه با مرور آراء علامه طباطبائی (ره) و علامه جعفری (ره) به عنوان دو تن از شناخته شده ترین دانشمندان مکتب حکمت متعالیه، با بهره گیری از روش تحلیل محتوای کیفی، سازه های اصلی مدل مفهومی سبک رهبری انسان شناسانه، با تأکید بر آموزه های این مکتب شناسایی و طراحی شده است.

۲-۱- تعریف انسان و ساحت های وجودی او

در یک نگاه کلی؛ انسان، حقیقتی است سیرکننده در نفس خویش از خدا به خدا (رساله انسان از آغاز تا انجام، ۱۳۸۷). در بیان علامه طباطبائی، نفس ناطقه دارای قوا، شئون، مراتب و ابعادی است که می توان آنها را عرصه های نفس یا ساحت های وجودی نامید. روح از جهتی به خاطر اتصال به حقیقت مطلق، در صورت شکوفایی استعدادهای ذاتی، می تواند موجودی هزارچهره، با بی نهایت رویکرد و سبک زندگی باشد. از این رو نزد وی نمی توان به طور انحصار عقلی، عددی را برای ابعاد وجودی انسان برشمرد.

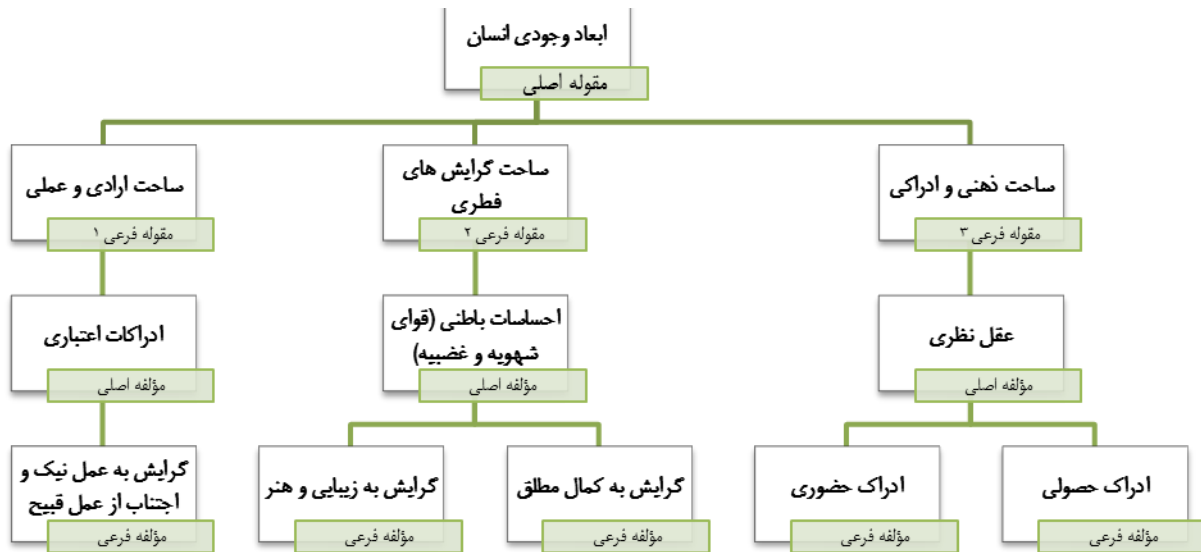
از نظر علامه جعفری، هرگز نیکی و بدی، خیر و شر، صعود و سقوط، همزمان از انسان بروز نمی کند. این صفات متضاد در شرایط متفاوت، و در زمانها و مکانهای مختلف ظهور می کند؛ و جمع آنها که البته که در حال و آن و احد ممکن نیست. همچنین، از نظر این دانشمند، انسان دارای فطرت و طبیعت است. در چالش فطرت و طبیعت و در حرکت و سیروت میان نقطه هدایت تا نقطه نهایت، انسان دارای سه "من" می شود : ۱- من طبیعی ۲- من انسانی ۳- من انسانی الهی.

و گاه دو "من" اخیر را می توان یکی انگاشت و در نتیجه علامه جعفری، به دو "خود" معتقد بودند:

۱. من طبیعی، ۲. من انسانی. "من طبیعی"، من اسیر در زندان و زنجیر جبرهای مختلف است. تا انسان در قید من "طبیعی" است، اسیر است؛ و هر زمان از قید من طبیعی رها شود و به "من انسانی" منتقل شود (من انسانی خویش را آفرید)، از قوانین طبیعت نیز به طور نسبی رها می شود، و همچنان که آدمی با خواهشها و خواسته های طبیعی در چالش و مصاف است از مادیت فاصله می گیرد و ارتقا می یابد تا به "من انسانی الهی" دست می یابد و از اینجا مطلقاً از سیطره قوانین طبیعت و مضایق (تنگناهای) عالم مادی رها می شود و دیگر زمان و مکان در او تأثیر ندارد و خداگونه می شود (رشاد، ۱۳۹۲).

در یک دسته بندی کلی، براساس ارکان شخصیت و هویت انسان از دیدگاه علامه طباطبائی و علامه جعفری و اندیشه های انسان شناسانه ایشان، می توان سه ساحت اصلی را که عوامل سعادت و شقاوت انسان اند، بر شمرد که عبارت اند از: ساحت ادراکی، ساحت الوهی (گرایش فطری) و ساحت اراده و عمل، که هر کدام، تأمین کننده بخش و نیازی از نیازهای اصیل انسان اند. در این مدل چندساحتی، انسانیت، معادل برآیند تمام ساحت های مزبور است (صابریان، ۱۳۹۴).

نمودار ۱- سلسله مراتب مضامین ابعاد وجودی انسان بر مبنای آموزه های حکمت متعالیه (منبع: تحقیق حاضر)

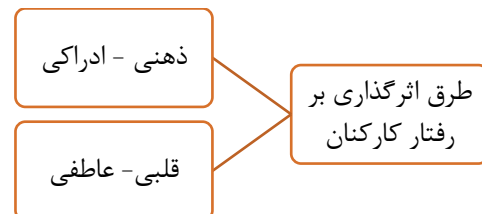


تحلیل محتوای آثار اندیشمندان شناخته شده حکمت متعالیه در این تحقیق، مشخص ساخت که بر اساس اصل اختیار، انسان ها قادر به انتخاب و انجام اعمال و بروز رفتارهای اختیاری هستند. بر همین اساس، رهبر اثربخش فردی است که قادر است بر نحوه انجام افعال اختیاری از سوی کارکنان، تأثیر گذاشته و بر مبنای تعریف اثربخشی، آن ها را به سمت تحقق اهداف از پیش تعیین شده ای سوق دهد. بنابراین، در ابتدا، لازم است رهبر، بر اساس اهداف سازمانی، روش ها و ابزار مناسب برای شکل گیری انگیزه ها و متعاقباً اراده مورد نظر را در کارکنان مشخص نموده و سپس، مقدمات شکل گیری این اراده را از طرق متناسب مانند ادراک و تصور فعل و تصدیق فایده آن، شوق و خوف، سنجش و تأمل در جوانب فعل و ... فراهم آورد. لازم به توضیح است که این سبک رهبری، ترکیبی از تئوری ها و سبک های رهبری وظیفه ای و سبک های رهبری انسان گرایانه است. به این معنا که رهبر، هنگام تعیین اهداف کلان، ترکیبی از منافع سازمان و منافع کارکنان را لحاظ نموده و فصول مشترک آن ها را به عنوان اهداف اصلی، مشخص می نماید. این فرایند، از نظر فلسفی نیز، مبتنی بر تائید دیدگاه «ترتیب علل و ضرورت با در نظر گرفتن دو قید آگاهی و رضای فاعل (کارکنان)» می باشد.

به عبارت دیگر، غایت اقدامات رهبر، باید به ایجاد انگیزه و اراده در کارکنان به منظور انجام افعالی خاص در راستای تحقق اهداف اصلی تعیین شده، منجر شود.

علم حضوری و ذاتی بودن بخشی از اراده، کارکنان را در راستای انجام اقدامات خاصی سوق می دهد. بر این اساس، انسان ها در برخی انگیزه ها با یکدیگر مشترکند (صابریان، ۱۳۹۴) و رهبر باید به طراحی اهداف و انتخاب روش هایی برای برانگیختن کارکنان بپردازد که این غرایز ذاتی را ارضاء می نمایند، مانند حب ذات و کمال جویی.

به این ترتیب، طرق اثرگذاری رهبر بر رفتار کارکنان، از طریق تحت تأثیر قرار دادن ادراکات، تمایلات و انگیزه های ذهنی و عاطفی، بر مبنای آراء حکمت متعالیه به صورت زیر خواهد بود:



نمودار ۲- نحوه اثرگذاری رهبر بر رفتار کارکنان (منبع: تحقیق حاضر)

3- روش تحقیق

از حیث روش تحقیق، مقاله حاضر در زمره مطالعات توصیفی- استنباطی جای می گیرد و در آن از روش تحلیل محتوای کیفی به منظور استخراج داده های مورد نیاز و تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شده است.

۳-۱- روش تحلیل محتوای کیفی

تحلیل محتوای کیفی از تکنیک های مربوط به روش اسنادی در پژوهش علوم اجتماعی می باشد. روش اسنادی به کلیه متدهایی گفته می شود که در آن ها هدف پژوهش با مطالعه، تحلیل و بررسی اسناد و متون برآورده می شود. تحلیل محتوای کیفی، اولین روش تحلیل کیفی است که پژوهشگران باید یاد بگیرند. این روش، مهارت های اساسی مورد نیاز برای بسیاری از تحلیل های کیفی را فراهم می کند. (هالیوی و تدرس، ۲۰۰۳).

به عقیده براون و کلارک (۲۰۰۶)، تحلیل محتوای کیفی را باید روش ویژه ای در نظر گرفت که یکی از مزایای آن، انعطاف پذیری است. همچنین، هنگامی که دسترسی به اطلاعات دست اول مشکل است و پژوهشگر صرفاً به مدارک و اسناد بر جای مانده دسترسی دارد؛ بهره گیری از این روش، نسبت به سایر روش ها ترجیح بیشتری دارد (اندرسون، ۲۰۰۷).

تحلیل محتوای کیفی، روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده های کیفی است. این روش، فرایندی برای تحلیل داده های متنی است و داده های پراکنده و متنوع را به داده هایی غنی و تفصیلی تبدیل می کند (براون و کلارک، ۲۰۰۶).

تحلیل محتوای کیفی، بر خلاف سایر روش های تحقیق، به چارچوبی نظری - که از قبل وجود داشته باشد- وابسته نیست، و از آن می توان در چارچوب های نظری متفاوت و برای امور مختلف، استفاده کرد. همچنین، تحلیل محتوای کیفی، روشی است که هم برای بیان واقعیت و هم برای تبیین آن به کار می رود (بویاتزیس، ۱۹۹۸).

۳-۲- جامعه آماری

در روش تحلیل محتوای کیفی، جامعه آماری متشکل از منابع و اسنادی است که محتوای آن مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرد. بنابراین در مقاله حاضر، جامعه آماری متشکل از آراء و نظریات ارائه شده توسط دانشمندان و نظریه پردازان مکتب حکمت متعالیه بوده است و بر رساله ها و مقالات ارائه شده مبتنی بر دیدگاه های علامه جعفری (ره) و علامه طباطبائی (ره)، به عنوان دو تن از شناخته شده ترین علمای این مکتب، تأکید ویژه ای شده است.

۳-۳- روش تجزیه و تحلیل داده ها

در تحلیل محتوای کیفی، طیف گسترده ای از روش ها و فنون برای گردآوری داده های مورد نیاز تحقیق، استفاده می شود. در فرایند تحلیل محتوای کیفی با توجه به اهداف و سؤالات تحقیق می توان از روش های تحلیلی مناسب آن استفاده کرد. در این تحقیق، بر اساس ویژگی های منابعی که مورد تحلیل قرار گرفتند و ماهیت تحلیل و مضامین متن، از روش "تحلیل قالب مضامین" استفاده شده است.

تحلیل قالب مضامین، یکی از روش های تحلیلی مناسب در تحلیل محتوای کیفی، است. در این روش، فهرستی از مضامین شناخته شده در ادبیات نظری و یا استخراج شده از متن داده ها، به صورت درختی و سلسله مراتبی نشان داده می شود. ویژگی کلیدی این روش، سازماندهی سلسله مراتبی مضامین و گروه بندی مضامین سطوح پایین تر (مقوله ها و زیرمقوله ها) در قالب خوشه ها و ایجاد مضامین سطح بالاتر از آنها است. پژوهشگر می تواند جهت سازماندهی مضامین شناسایی شده، از چهار یا پنج سطح استفاده کند. پس از ایجاد قالب مضامین، این قالب به طور پیوسته، بازبینی و اصلاح می شود تا جایی که درک کاملی از متن برای پژوهشگر فراهم شود. جهت اصلاح قالب مضامین می توان مضمونی را حذف و یا مضمون جدیدی را اضافه کرد. همچنین می توان قلمروی مضمون و سطح و جایگاه آن را در سلسله مراتب تغییر داد. در صورتی می توان ادعا کرد که قالب مضامین، نهایی و تکمیل شده است که اولاً همه داده ها کدگذاری شده باشند، ثانیاً حداقل دوبار، داده های کدگذاری شده، مطالعه شود و ثالثاً نظر دو یا چند خبره درباره سلسله مراتب مضامین پرسیده شود (کینگ و هاروک، ۲۰۱۰).

در این مقاله، برای استخراج ابعاد سازه های اصلی تبیین کننده مدل مفهومی، سلسله مراتب مذکور استخراج گردید. در جدول زیر، مضامین استخراج شده برای سازه های اصلی شکل دهنده مدل مفهومی نهایی، نشان داده شده است:

DT: مضامین زیرمقوله ابعاد وجودی انسان		
ردیف	کد	مضامین
۱	D1T1	آموزه های حکمت متعالیه در مورد ساحت ذهنی و ادراکی وجود انسان
۲	D2T2	آموزه های حکمت متعالیه در مورد ساحت گرایش های فطری وجودی انسان
۳	D3T3	آموزه های حکمت متعالیه در مورد ساحت عملی و رفتاری وجود انسان
S: مضامین تمایلات و انگیزه های پیروان		
ردیف	کد	مضامین
۴	S1T1	آموزه های حکمت متعالیه در مورد انگیزه های شناختی
۵	S2T2	آموزه های حکمت متعالیه در مورد انگیزه های روحی
۶	S3T3	آموزه های حکمت متعالیه در مورد انگیزه های رفتاری
P: مضامین شیوه های اثرگذاری بر تمایلات و انگیزه های کارکنان		
ردیف	کد	مضامین
۱۰	P1T1	ایجاد آمادگی در پیروان برای دستیابی به اهداف متعالی سازمانی؛ بر مبنای آموزه های حکمت متعالیه
۱۱	P2T2	روش عملی دستیابی به اهداف متعالی سازمانی؛ بر مبنای آموزه های حکمت متعالیه

جدول ۱- مضامین تحقیق (منبع: تحقیق حاضر)

جمع بندی و نتیجه گیری

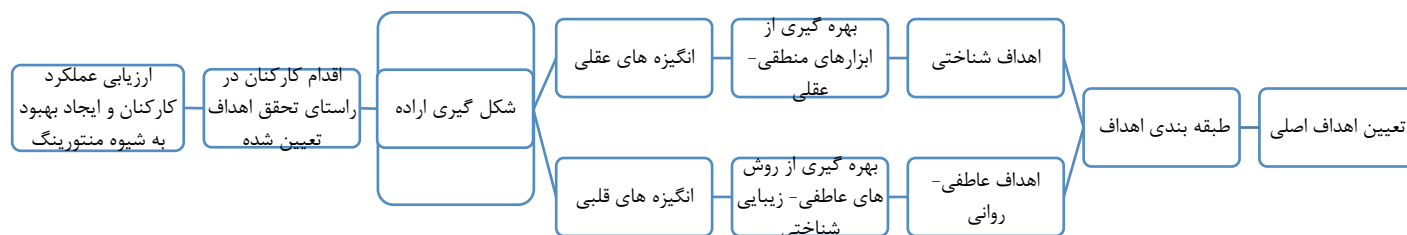
در این مقاله بر این موضوع تأکید گردید که علیرغم اهمیت مباحث مرتبط با موضوع رهبری و توجه خاص به آن در ادبیات علمی سازمان و مدیریت، همچنان رهبری و ارتباطات سازمانی از جمله مباحث ابهام انگیز و پیچیده و مبتنی بر فرضیات نامطمئن محسوب می شود و بروز تغییرات و تحولات جدید در محیط کسب و کارها و سازمان ها، موجب گردیده تا رهبری سازمانهای جدید، با آنچه که در ادبیات متداول و رایج رهبری آمده، متفاوت گردیده و ضرورت اتخاذ شیوه های سازگار فراعقلایی و بکارگیری الگوهای انسان محور در رهبری بیشتر گردد.

بر این اساس، در مقاله حاضر تلاش گردید تا از طریق تحلیل محتوای کیفی آراء مطرح شده در مکتب حکمت متعالیه و و بر مبنای آموزه های برگرفته از آن، مدل مفهومی سبک جدیدی از رهبری انسان شناسانه طراحی شود که در آن، بر خلاف مدل های رهبری رایج در ادبیات سازمان و مدیریت که به نحوی منفعلانه؛ بر شناسایی و طبقه بندی انگیزه های کارکنان و پیشنهاد سبک های رهبری اقتضائی متناسب با خصوصیات کارکنان و ویژگی های شغل تمرکز دارند، به چگونگی ایجاد تمایلات و جهت دهی به اراده های انسانی در چارچوب مأموریت ها و اهداف متعالی سازمانی توجه می گردد و الگوی هدایتی فراهم می شود که رهبران با بهره گیری از آن ها بتوانند به صورت فعالانه، فرایند شکل گیری انگیزه ها، تمایلات و اراده های انسانی را مدیریت نمایند.

با تجمیع و یکپارچه سازی سازه های مفهومی که در این مقاله، ابعاد آن ها با بهره گیری از روش تحلیل محتوای کیفی و تشکیل سلسله مراتب مضامین استخراج گردید، مدل مفهومی نهایی سبک رهبری انسان شناسانه مبتنی بر آموزه های حکمت متعالیه در قالب نمودار زیر طراحی شده است.

در چارچوب مدل مفهومی فوق، رهبر، در ابتدا به تعیین اهداف اصلی - که اهدافی متعالی هستند و به نحوی انتخاب می شوند که موفقیت و رشد و تعالی همزمان سازمان و کارکنان را به همراه داشته باشند - اقدام می نماید. پس از تعیین اهداف اصلی و طبقه بندی آن ها در دو گروه اهداف شناختی و اهداف عاطفی (بر اساس ابعاد وجودی انسان مستخرج از آموزه های حکمت متعالیه)، رهبر می کوشد تا با بهره گیری از ابزارهای مختلف منطقی و عاطفی - زیبایی شناختی، انگیزه های والایی را متناسب با اهداف پیش گفته، در کارکنان ایجاد نماید. شکل گیری این انگیزه ها از طریق برقراری رابطه ادراکی - عاطفی میان رهبر و پیروان، انگیزه های رفتاری متناسب با اهداف متعالی را نیز در کارکنان ایجاد و تقویت می نماید (بعد سوم از ابعاد وجودی انسانی بر اساس آموزه های حکمت متعالیه). در نهایت؛ بر مبنای آموزه «ترتیب علل و ضرورت در نظر گرفتن دو قید آگاهی و رضای فاعل (کارکنان)»، انگیزه های رفتاری (اراده های ایجاد و تقویت شده) به شکل گیری و بروز رفتارهای متناسب با اهداف متعالی و مناسب تعیین شده خواهد انجامید.

به عبارت دیگر، غایت اقدامات رهبر، باید به ایجاد انگیزه و اراده در کارکنان به منظور انجام افعالی خاص در راستای تحقق اهداف اصلی تعیین شده، منجر شود و نهایتاً با مقایسه نتایج رفتاری بروز یافته از سوی کارکنان با اهداف پیش بینی شده، رهبر با بهره گیری از شیوه منتورینگ (ارشاد)، کارکنان را دعوت به جبران انحراف نتایج نموده و پاداش یا تنبیه های لازم را متناسب با ویژگی های کارکنان و نوع رابطه ادراکی - عاطفی که رهبر با آن ها برقرار نموده است، برای کارکنان در نظر بگیرد.



منابع:

۱. افجه، علی اکبر (۱۳۹۰)، رهبری سازمانی، سازمان مدیریت صنعتی، چاپ اول.
۲. ترک زاده جعفر، جعفری سکینه (۱۳۹۱)، رویکردها و نظریه نظریه های سنتی و نوین رهبری: به سوی جهان بینی رهبری، نشریه توسعه مدیریت و منابع انسانی و پشتیبانی، دوره ۷، شماره ۲۵.
۳. رشاد، علی اکبر (۱۳۹۲)، انسان شناس جان آشنا، فصلنامه علوم انسانی، ش ۱، ص ۱۸۷-۱۸۴.
۴. صابریان، فاطمه (۱۳۹۴)، مفهوم سازی گردشگری معنوی با تأکید بر آراء انسان شناسانه علامه طباطبائی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.
۵. طباطبائی، محمدحسین (۱۳۷۴) و (۱۳۸۷) الف، انسان از آغاز تا انجام، ترجمه صادق لاریجانی، بوستان کتاب.
۶. علی رضاییان (۱۳۹۵)، مبانی سازمان و مدیریت، نشر: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)
۷. فرهنگی، علی اکبر و صفرزاده، حسین و خادمی، مهدی (۱۳۸۳)، نظریه های ارتباطات سازمانی، تهران، انتشارات رسا.
۸. فقیه، نظام الدین (۱۳۸۲)، آشوب و فراکتال در سیستمهای پویا. تهران: انتشارات دانشگاه صنعتی مالک اشتر.
۹. قراملکی، احد فرامرز (۱۳۹۳)، اخلاق حرفه ای، نشر مجنون، تهران ۱۳۹۳.
۱۰. موسی خانی، مرتضی و علی محمدنیا، ارائه و تبیین شاخصهای انتخاب مدل رهبری نوین و نحوه یکپارچه سازی آن در سازمانها (مقایسه تطبیقی رهبری خدمتگزار و رهبری تحول گرا)، فرهنگ مدیریت سال چهارم، شماره چهاردهم، پاییز و زمستان ۱۳۸۵ صفحه ۱۶۳ - ۲
۱۱. هاشم زاده، ابراهیم، رضا رادفر، حجت الله حاجی حسینی و کرامت ملک زاده (۱۳۹۳)، عوامل مؤثر در ایجاد توانمندیهای نوآوری (مطالعه موردی یک مرکز پژوهشی صنعت هوایی در ایران)، نشریه علمی - پژوهشی مدیریت نوآوری، سال سوم، شماره ۱.
12. Ahmed, Zakeer and Allah Nawaz and Irfanullah Khan (2016), Leadership Theories and Styles: A Literature Review, Journal of Resources Development and Management, Vol.16, 2016.
13. Ahmed, Zakeer, Allah Nawaz and Irfan Ullah Khan (2016), Leadership Theories and Styles: A Literature Review, Journal of Resources Development and Managemen.
14. Algahtani, Ali (2014), Are Leadership and Management Different? A Review, Journal of Management Policies and Practices September 2014, Vol. 2, No. 3, pp. 71-82.
15. ALI, Noor Nasir Kader and Song Yee Tang (2016), Does multiple leadership styles mediated by job satisfaction influence better business performance? Perception of MNC employees in Malaysia, SHS Web of Conferences (2016).
16. Anderson, R. (2007), Thematic Theme Analysis (TCA): Descriptive Presentation of Qualitative Data, Institute of Transpersonal Psychology, Retrived from <http://www.wellknowingconsulting.org/publications/pdfs/ThematicThemeAnalysis.pdf>
17. Borderless (2016), Survey on Leadership Development.
18. Boyatzis, R. E. (1998), Transforming qualitative information: thematic analysis and code development, Sage.
19. Braun, V. & Clarke, V. (2006), "Using thematic analysis in psychology", Qualitative Research in Psychology, Vol. 3, No. 2, Pp. 77-101.
20. Decotlis, Kochan, schmidt, (1979), "Science and Human Behavior", McGraw – Hill, p. 11.
21. Hersey and Blanchard, (1969), "Management of Organizational Behavior", p. 171.
22. Holloway, I. & Todres, L. (2003), "The Status of Method: Flexibility, Consistency and Coherence", Qualitative Research , Vol. 3, No. 3, Pp. 345-357.
23. House, R. J. (1997), "The Social Scientific Study of Leadership: Quo vadis?", (Journal of Management, Vol. 23).
24. JOYCE A. COX (2016), Leadership and Management Roles: Challenges and Success Strategies, journal of AORN.
25. King, N., & Horrocks, C. (2010), Interviews in qualitative research, London: Sage.
26. Koontz, Harold and O'Donnell, Cyril, (1959), "Principles of Management", 2nd Ed. New York: McGraw Hill, p. 435.
27. Robbins, P. Stephen, (1996), "Organizational Behavior", 7th Ed, Englewood Cliffs, Prentice–Hall New Jersey.
28. Sajjadi, Abdollah and masoud karimkhani and Mohammad Mehrpour (2014), New emerging leadership theories and styles, Technical Journal of Engineering and Applied Sciences, Available online at www.tjeas.com.

29. Schilling, Melissa(2000), Decades ahead of her time "advancing stake holder theory through the ideas of marry parker Follett". Boston university 2000
30. Smith, Wendy K., Marianne W. Lewis, Michael L. Tushman, (2016), "Both/And" Leadership, HBR Leadership.
31. Stogdill, Ralph M, (1974), "Historical Trends in Leadership Theory and Research", Journal of Contemporary Business, autumn, p. 7.
32. Terry, R. George, (1960), "Principles of Management", 3rd ed. Homewood, III:
33. Uhl-Bien, Mary and Michael Arena (2016), Complexity leadership: Enabling people and organizations for adaptability.
34. Van Wagner, Kendra (2008), 8 Major Leadership Theories, Available online: <http://psychology.about.com/>
35. Ziegler, kurt Jr. (1992), the enterprise Network telecommunication international edition jun