

Rumi's leadership model based on the Being-centered leadership theory

Fatemeh Alavi Matin¹, AbbasAli Rastgar^{*2}, Hassan Abedi Jafari³, Mohsen Shafiei Nikabadi⁴

1. Ph.D. Candidate, Department of Public Administration, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran.

2. Prof., Department of Business Management, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran.

3. Assistant Prof., Public Administration Department, Faculty of Management, Tehran University, Tehran, Iran.

4. Prof., Department of Industrial Management, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran.

Abstract

The purpose of this study is to design Rumi's leadership model based on the Being-centered leadership theory. The Being-centered leadership theory is the newest model in the field of leadership in the organization, which is designed on the basis of world famous religious traditions. The book *Step by Step to Meet God*, written by Dr. Abdol Hossein Zarrinkoob, was chosen as the source for designing Rumi's leadership model. This interdisciplinary study is a qualitative research and was conducted using thematic analysis. According to the research findings, Rumi's leadership model is Non-dual and consists of two overarching themes. These themes include: The human role of the leader and the organizational role of the leader. The set of organizing themes in the human role include: self-realization, acquisition of knowledge, personality traits-moral virtues, innate talents, educational backgrounds, individual skills, scientific-technical capabilities, and institutionalized cognitive-belief growth. The set of organizing themes in the organizational role include: constructive organizational communication, constructive appreciation from followers, spiritual and moral education of followers, empowering followers, attention to the mental health of followers and responsible accountability. According to the research results, the realization of the Non-dual leadership model requires the leader to pay attention to the proper performance of organizational and human roles.

Keywords: Being-centered leadership; Non-dual leadership; Rumi; The book *Step by Step to Meet God*; Thematic analysis

الگوی رهبری مولانا بر مبنای نظریه رهبری مراتب وجود

فاطمه علوی متین^۱، عباسعلی رستگار*^۲، حسن عابدی جعفری^۳، محسن شفیعی نیگابادی^۴

۱. دانشجوی دکتری، رشته مدیریت دولتی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

۲. استاد، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

۳. استادیار (بازنشسته) گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

۴. استاد، گروه مدیریت صنعتی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

چکیده

هدف پژوهش حاضر، طراحی الگوی رهبری مولانا بر مبنای نظریه رهبری مراتب وجود است. نظریه رهبری مراتب وجود، جدیدترین مدل در حوزه رهبری در سازمان است که بر پایه سنت‌های مذهبی مشهور جهانی طراحی شده است. کتاب پله پله تا ملاقات خدا، نوشته دکتر عبدالحسین زرین‌کوب، به عنوان منبع منتخب برای طراحی الگوی رهبری مولانا انتخاب شد. این مطالعه میان‌رشته‌ای، پژوهشی کیفی است و با استفاده از تحلیل مضمون انجام شده است. بر طبق یافته‌های پژوهش، الگوی رهبری مولانا، توحیدی است و از دو مضمون فراگیر تشکیل می‌شود. این مضامین عبارتند از: نقش انسانی و نقش سازمانی. مجموعه مضامین سازمان‌دهنده در نقش انسانی عبارتند از: خودسازی، کسب علم، ویژگی‌های شخصیتی - فضائل اخلاقی، استعدادهای ذاتی، پیش‌زمینه‌های تربیتی، مهارت‌های فردی، توانمندی‌های علمی - فنی و رشد معرفتی - اعتقادی نهادینه‌شده. مجموعه مضامین سازمان‌دهنده در نقش سازمانی عبارتند از: ارتباطات سازنده سازمانی، تقدیر سازنده از پیروان، تربیت معنوی و اخلاقی پیروان، توانمندسازی پیروان، توجه به سلامت روانی پیروان و پاسخ‌گویی مسئولانه. بر طبق نتایج پژوهش، لازمه تحقق الگوی رهبری توحیدی، توجه توأمان رهبر به ایفای شایسته نقش‌های سازمانی و انسانی است.

کلیدواژه‌ها: رهبری مراتب وجود، رهبری توحیدی، مولانا، کتاب پله پله تا ملاقات خدا، تحلیل مضمون

بیان مسئله

رهبری یکی از پیچیده‌ترین فرایندهای اجتماعی است. رهبری تحت تأثیر پویایی‌های موقعیتی است و نه تنها ارزش‌های فرهنگ ملی، بلکه سیستم‌های اعتقادی و پارادایم‌های سنت‌های دینی متفاوت جهان را نیز شامل می‌شود. هنوز به تئوری‌هایی نیاز است که باید توسعه یابند تا درک ما را از زمینه‌های گسترده‌تر و غالباً ظریفی که رهبری مؤثر در آن انجام می‌شود، افزایش دهند (Fry & Kriger, 2009: 1668).

رهبری اغلب محصول احساسات، افکار و شهودهای نامرئی است و اقدامات رهبران به عنوان رفتاری مشهود، تنها نوک کوه یخ رهبری مؤثر در سازمان‌ها است (Kriger & Seng, 2005: 773). فرا نظریه‌ای در حوزه رهبری، برگرفته از نظریه‌های رهبری نهادینه شده در سنت‌ها و متون دینی، نشان می‌دهد که رفتار مشهود رهبر علاوه بر شرایط محیط درونی و بیرونی سازمان، به شرایط درونی خود رهبر نیز بستگی دارد (Kriger & Seng, 2005: 771-772)؛ با وجود این، فرای و کریگر^۱ (۲۰۰۹) نشان داده‌اند که مدل‌های رهبری فعلی (از جمله: رهبری تحول‌آفرین، رهبری فراگیر، رهبری معتبر، رهبری

^۱ Fry and Kriger

اخلاقی، رهبری خدمت‌گزار، رهبری روحی^۱ و رهبری مسئولانه) نتوانسته‌اند اهمیت احساسات و افکار درونی رهبر را در نظر بگیرند (Fry & Vu, 2024: 41). دلیلی اصلی این بی‌توجهی، غفلت پژوهش‌گران از این واقعیت است که پیچیدگی مفهوم رهبری، به دلیل چند ساحتی بودن وجود رهبر به‌عنوان یک انسان است. تا هنگامی که شناخت کافی از انسان به عنوان موجودی چند ساحتی حاصل نشود، تمام مفاهیم مرتبط با رویکردهای مختلف رهبری با نقصان مواجه است (میر و همکاران، ۱۴۰۳: ۴۲).

برای رفع این نقصان، تلاش فرای و کریگر (۲۰۰۹) معطوف شد به شناسایی رویکردهایی که بر بودن (وجود) و نه انجام دادن یا داشتن (یعنی آن‌چه رهبر به‌عنوان شایستگی‌ها، مهارت‌ها یا ویژگی‌ها، انجام می‌دهد یا دارد) استوار باشند. تلاشی که بر ریشه مسائلی پیرامون هستی‌شناسی رهبری متمرکز بود (Fry & Kriger, 2009: 1668-1669). نتیجه این پژوهش علمی برجسته، معرفی نظریه رهبری مراتب وجود بود. این سبک از رهبری، مبتنی بر تحلیل پارادایم‌های هستی‌شناختی است و بر پایه شش مورد از سنت‌های مذهبی جهان طراحی شده است (Fry & Kriger, 2009: 1669-1670). در نظریه رهبری مراتب وجود، هر سطح جهان‌بینی متمایزی نسبت به واقعیت دارد که از مراحل پایین‌تر بودن (وجود) به مراحل بالاتر حرکت می‌کند (Allen & Fry, 2023: 649). سطح اول (بالاترین سطح) در نظریه رهبری مراتب وجود، سطح رهبری توحیدی است (Fry & Kriger, 2009: 1670). این نگاه منطبق با فرا نظریه‌ای وحدت‌گرا در رهبری سازمان است که توسط میر و همکاران (۱۴۰۳) معرفی شده است. این فرا نظریه، بر مبنای نظریه‌های وحدت‌گرای علم فیزیک ارائه شده است (میر و همکاران، ۱۴۰۳: ۴۹)؛ بر این اساس، استدلال می‌شود که ادیان توحیدی و وحدت‌گرایی در علوم مختلف در بُعد هستی‌شناسی با هم مرتبط هستند و برای توسعه مفاهیم وحدت‌گرایی در حوزه‌های علمی مختلف، مطالعات میان رشته‌ای، پایه‌ای مستحکم و کاتالیزوری قوی برای توسعه ادبیات پژوهشی در حوزه علمی مورد مطالعه است.

نگاه به مفهوم رهبری بر مبنای نظریه رهبری مراتب وجود با رویکردی میان رشته‌ای را می‌توان در تعدادی از پژوهش‌های خارجی این حوزه علمی مشاهده کرد (برای مثال، رجوع شود به: Allen

¹ moral leadership

² being-centered leadership

با مفهوم رهبری مراتب وجود نشان می‌دهد در پژوهش جباری و همکاران (۱۴۰۲)، الگویی برای رهبری توحیدی (سطح اول در نظریه رهبری مراتب وجود)، بر مبنای مرور سیستماتیک ۱۹ پژوهش خارجی ارائه شده است؛ با وجود این، آن چه تا کنون در پژوهش‌های حوزه رهبری مراتب وجود مغفول مانده است الگوبرداری از سبک رهبری شخصیت‌های برجسته دینی و عرفانی (گذشته و معاصر) است. بررسی متون علمی با رویکرد میان‌رشته‌ای نشان می‌دهد یکی از برجسته‌ترین چهره‌های مشهور در سطح جهانی که مسیر رسیدن به توحید را در عمل و در طی سال‌های متمادی زندگی پر فراز و نشیب خود طی کرده است، مولانا است. جهان‌بینی مولانا مبتنی بر محور وحدت وجود است (آریان و عباسی منتظری، ۱۳۹۳: ۱۶۹) و از نظر مولوی‌شناسان برجسته‌ای هم‌چون دکتر عبدالحسین زرین‌کوب، ماحصل عمر پر بار مولانا رسیدن به خداوند بوده است (زرین‌کوب، ۱۴۰۱). مولانا، یکی از برجسته‌ترین عرفای مشرق زمین است که می‌توان از او برای ساخت جامعه انسانی در دنیای سازمانی بهره‌مند شد (قلی‌پور، ۱۴۰۱: ۳۱۳-۳۱۴). مولانا یکی از رهبران برجسته در طول تاریخ است که می‌توان از ایشان برای رهبری مؤثر در سازمان الگوبرداری کرد. در همین راستا، پژوهش حاضر به دنبال طراحی الگوی رهبری مولانا از نگاه دکتر زرین‌کوب در کتاب پله پله تا ملاقات خدا، با روش تحلیل مضمون است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

رهبری

رهبری مفهومی است که از دوران باستان مورد توجه بشر بوده است (Jian & Fairhurst, 2017: 1)؛ با وجود این، پژوهش‌های علمی در حوزه رهبری از قرن بیستم آغاز شده است (Fry, 2003: 696). اولین مطالعات علمی در حوزه رهبری بر ویژگی‌های فردی رهبران تمرکز داشت. هدف این پژوهش‌ها، شناسایی مجموعه‌ای از ویژگی‌های فردی بود که رهبران را از غیر رهبران متمایز می‌کرد و از این ویژگی‌ها برای پیش‌بینی اثربخشی افراد به‌عنوان رهبر استفاده می‌شد (Derue et al, 2011: 7; Jian & Fairhurst, 2017: 2-3). نقدهای مطرح شده بر پارادایم ویژگی‌های رهبر، پژوهش‌گران را بر آن

داشت تا بر مطالعاتی متمرکز شوند که هدف آن‌ها شناسایی رفتارهای رهبر به عنوان پیشایندی اثرگذار بر اثربخشی رهبری باشد (Derue et al, 2011: 8). به طور کلی، نقش مهم ویژگی‌ها و رفتارهای رهبران به عنوان پیشایند تأثیرگذار بر اثربخشی عملکرد آنان، در پژوهش‌های حوزه رهبری به اثبات رسیده است (ابراهیمی و زرجو، ۱۴۰۳: ۱۵۱) و پژوهش‌گران این حوزه علمی، عمدتاً بر داشتن ویژگی‌ها، وضعیت‌ها یا اقدامات خاص رهبر بر اساس موقعیت تمرکز داشته‌اند (Fry & Kriger, 2009: 1669).

کانر و مکنزی - اسمیت^۱ (۲۰۰۳) با تمرکز بر پژوهش‌های انجام شده در حوزه رهبری دریافتند آنچه در این مطالعات مفقود مانده است توجه به مفهوم رهبری به عنوان یک وجود انسانی است و در ادبیات پژوهش، آن چنان که باید به مفهوم رهبری به عنوان حالتی از وجود توجه نشده است. واقعیت اساسی این است که رهبر یک وجود انسانی است نه اقدامات انسانی؛ از این رو، توجه به مفهوم رهبری به عنوان یک وجود انسانی در مطالعات درون فردی^۲ در حوزه رهبری اهمیت دارد (Campbell, 2007: 138-139; Fry & Kriger, 2009: 1669).

رهبری مراتب وجود

فرای و کریگر (۲۰۰۹) در مقاله‌ای با عنوان «به سوی نظریه رهبری مراتب وجود: سطوح چندگانه وجود به عنوان چارچوبی برای رهبری اثربخش» نوعی تئوری رهبری پیشنهاد کرده‌اند که سطوح پنج‌گانه وجود را به عنوان چارچوبی برای رهبری اثربخش معرفی می‌کند (شکل ۱). این پنج سطح عبارت‌اند از: ۱) جهان فیزیکی (پنجمین سطح)؛ ۲) دنیای تصور و خیال؛ ۳) مرتبه روح فردی^۴؛ ۴) مرتبه روح الهی^۵؛ ۵) سطح غیر دوگانه یا توحیدی (اولین سطح) (Fry & Kriger, 2009: 1667). نظریه رهبری مراتب وجود از مباحث نوین در حوزه مدیریت است که بر بودن (وجود) استوار است و نه انجام دادن یا داشتن (Egel & Fry, 2017: 17; Fry & Kriger, 2009: 1668).

^۱ Connor and Mackenzie-Smith

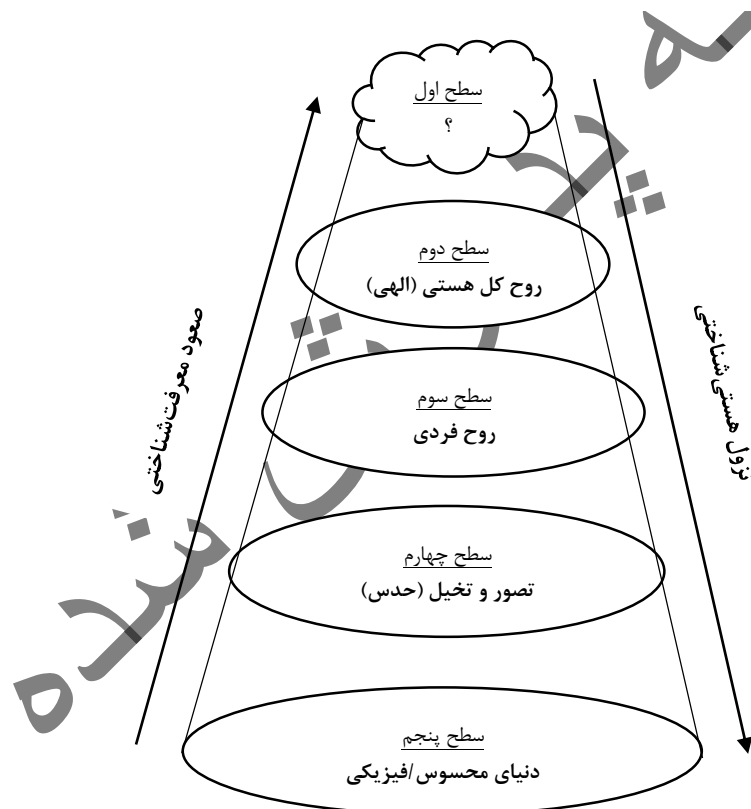
^۲ human beings, not human doings

^۳ intra-individual

^۴ the level of the soul

^۵ the level of the Spirit

نظریه رهبری مراتب وجود بر مبنای تحلیل پارادایم‌های هستی‌شناختی سه دین ابراهیمی اسلام، مسیحیت و یهود و سه دین شرقی هندوئیسم، بودیسم و تائوئیسم، طراحی شده است (Fry & Kriger, 2009: 1669-1670). بر اساس این نظریه، سطوح پنج‌گانه وجود، زمینه‌ساز ایجاد دیدگاه‌های متفاوتی از واقعیت هستند و به تبع آن رویکردهای متفاوتی از رهبری، محور اقدامات فرد خواهد بود. حالات روانی و سطح خودآگاهی فرد، احساسات، انگیزه‌ها، اخلاق، ارزش‌ها، سیستم یادگیری و نظریه‌های شخصی مرتبط با نحوه اعمال رهبری، در هر سطحی از وجود، متناسب با همان سطح است (Egel & Fry, 2017: 7; Fry & Kriger, 2009:1672).



شکل ۱. سطوح چندگانه بودن

سطح پنجم نظریه رهبری مراتب وجود بر جهان فیزیکی و قابل مشاهده اشاره دارد و بر حواس پنج‌گانه استوار است. خودپنداره و هویت رهبران در سطح پنجم بر داشتن و انجام دادن متمرکز است. رهبری در این سطح، دانش را از طریق مشارکت فعال در امور مادی و دنیوی ایجاد نموده و انتقال می‌دهد. بیش‌تر نظریه‌ها و پژوهش‌های فعلی درباره رهبری تا به امروز در این سطح انجام شده است (Allen & Fry, 2023: 651; Fry & Kriger, 2009: 1673).

سطح چهارم، سطح تصور و حدس فعال است. در این سطح از وجود، واقعیت به‌صورت اجتماعی و شخصی، از طریق ایجاد و حفظ بینش، ارزش‌ها و تصاویر ساخته می‌شود. در این سطح، رهبری فرایندی برای ایجاد چشم‌اندازی قانع‌کننده و ارزش‌های فرهنگی قوی است (Egel & Fry, 2017: 1675; Fry & Kriger, 2009: 9). تئوری‌های فعلی رهبری در سطح چهارم عبارت‌اند از: (۱) رهبری تحول‌آفرین؛ و (۲) رهبری کاریزماتیک (Fry & Kriger, 2009: 1676).

سومین سطح به مرتبه‌ای از روح فردی اشاره دارد که مبتنی بر آگاهی است. در این سطح از وجود، ادغام تمام تجربیات در یک کل، هم‌چون ظرفی است که شامل دنیای شخصی و درونی فرد است. این سطح جایی است که غالب شدن تجلی خودآگاهی و خود متعالی آغاز می‌شود (Egel & Fry, 2017: 9; Fry & Kriger, 2009: 1677). نظریه‌های فعلی رهبری در سطح سوم عبارت‌اند از: رویکردهای رهبری (۱) معتبر؛ و (۲) اخلاقی (Fry & Kriger, 2009: 1678).

سطح دوم به روح الهی اشاره دارد. این جنبه از روح در وجود فرد، زمینه‌ساز خود متعالی و ارتباط عمیق‌تر با تمام پدیده‌های جهان است. تعمیق آگاهی از طریق روح الهی اغلب مستلزم پرورش اعمال درونی مانند تفکر، دعا و مراقبه است تا با اصلاح هویت فردی و اجتماعی، به «دیگران» نیز توجه شود (Fry & Kriger, 2009: 1680). نظریه‌های فعلی رهبری در سطح دوم عبارت‌اند از: (۱) رهبری خدمت‌گزار؛ و (۲) رهبری معنوی.

سطح اول، ادغام تمام سطوح قبلی در یگانگی مطلق است. این یگانگی، در اصلی‌ترین سنت‌های مذهبی و معنوی جهان نهادینه شده است. این سطح از وجود به‌عنوان بالاترین سطح، سطوح دوم و

سوم را به طور مستقیم و سطوح چهارم و پنجم را به طور غیر مستقیم تحت تأثیر قرار داده و برمی‌انگیزاند (Fry & Kriger, 2009: 1683).

نظریه رهبری مراتب وجود، ماهیت واقعی زندگی درونی را به عنوان سفری معنوی توصیف می‌کند. این نظریه نشان می‌دهد چگونه انسان می‌تواند از خودِ خودخواه به سمت خودِ واقعی که مبتنی بر ارزش‌های نوع دوستانه‌ای مانند بخشش، شفقت، قدردانی و صداقت در توجه و خدمت به دیگران است، حرکت کند (Fry & Vu, 2024: 43). پیشرفت در سطوح رهبری مراتب وجود در نهایت به تغییر در آگاهی به آگاهی بیش‌تر از خود، دیگران و در نهایت ارتباط و وحدت با همه چیز منجر می‌شود. باید توجه داشت که مستقل از مرحله رشد فعلی فرد، تمامی این سطوح به طور بالقوه در دسترس فرد است؛ به‌علاوه، مسیر حرکت فرد در بین این سطوح دوسویه است و بر اساس شرایط درونی فرد، سطوح پایین‌تر ممکن است حتی با پیشرفت فرد به سطوح بالاتر مجدداً فعال شود (Egel & Fry, 2017: 8; Fry & Vu, 2024: 44).

مولانا

مولانا جلال‌الدین محمد بلخی رومی معروف به مولوی یکی از برجسته‌ترین شخصیت‌های عرفانی است. بررسی آثار تألیف شده توسط مولانا (از جمله: مثنوی معنوی و فیه ما فیه) نشان می‌دهد هدایت، رشد معنوی و تعالی انسان همواره دغدغه اصلی این عارفِ واصل بوده است. بررسی دیدگاه مولوی‌شناس برجسته، دکتر عبدالحسین زرین‌کوب، نیز گواه این مدعا است که تمام عمر پربار مولانا بر محور یک سلوک روحانی دائمی برای رسیدن خداست (زرین‌کوب، ۱۴۰۱: ۷-۸؛ طاهری و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۲۳). از این رو، آثار غنی و پربار مرتبط با مولانا (خواه توسط خود ایشان تألیف شده باشد یا توسط مولوی‌شناسان) می‌تواند به‌عنوان الگو برای مدیریت و رهبری جامعه انسانی در نظر گرفته شود. یکی از این آثار برجسته که توسط اندیشمند مولوی‌شناس، دکتر عبدالحسین زرین‌کوب تألیف شده است، کتاب پله پله تا ملاقات خدا است. این کتاب ترسیم‌گر خط سیر زندگی مولانا در تمام حیات پربار ایشان است (زرین‌کوب، ۱۴۰۱: ۷-۸). بدیهی است که بهره‌گیری از این منابعی این چنین بتواند نقشی سازنده در پربارتر شدن مطالعات میان رشته‌ای در حوزه رهبری و سازمان داشته باشد.

پیشینه تجربی پژوهش

الف) جدول ۱ شامل نویسنده (سال)، عنوان و نکات کلیدی مربوط به چکیده برخی از پژوهش‌های انجام شده در حوزه "رهبری مراتب وجود" است.

جدول ۱. پیشینه تجربی مفاهیم "رهبری مراتب وجود"

منبع	عنوان مقاله	بخشی از چکیده پژوهش
Fry & Vu (2024)	رهبری بدون خودخواهی: پیامدهای شیوه‌های بودایی برای رهبری معنوی کاذب	در این مقاله، نظریه رهبری مراتب وجود و رهبری معنوی، با استفاده از مفهوم نه ^۱ - خود ^۱ از فلسفه بودایی برای درک بهتر از چگونگی عملکرد زندگی درونی به عنوان منبع رهبری معنوی بسط می‌یابد. با تکیه بر نه ^۱ - خود از نظریه پوچی بودایی، اشکال مختلفی از دل‌بستگی خودخواهانه، در هر سطح از وجود شناسایی می‌شود که می‌تواند به اشکال رنج در رهبری معنوی منجر شود. سپس بیان می‌شود چگونه رهبرانی که در سطوح پایین‌تر از مراتب وجود فعالیت می‌کنند، می‌توانند در دام نوعی از رهبری معنوی کاذب بیفتند که بیش از حد بر اهداف خود محور یا ابزاری و عقلانیت اقتصادی متمرکز است. سپس مکانیسم‌هایی برای حرکت فراتر از شیوه‌های رهبری معنوی کاذب معرفی می‌شود.
Guenther (2024)	نمایش رهبری از جایگاه یگانگی	دوگانگی ذاتی که در دیدگاه سنتی رهبری مبتنی بر دوگانه رهبر - پیرو مشاهده می‌شود، ریشه اصلی تنهایی، انزوا و گسستگی‌های امروزی غرب است. باید از جمع‌گرایی استقبال شود. مفاهیم پیشرفته در حوزه رهبری سازمان، مانند رهبری جمعی و رهبری مراتب وجود ممکن است به تغییر رهبری مبتنی بر وحدت کمک کند. سبکی از رهبری که متمرکز بر ایجاد فضایی برای قدرت استثنایی بین بودن و یگانگی باشد، می‌تواند نحوه کار و تعامل ما با یکدیگر را به طور کامل تغییر دهد. این پژوهش که فصلی از یک کتاب با عنوان "رهبری در لبه معنوی: مفاهیم نوظهور و غیر غربی/ از رهبری و معنویت" است، با ترسیم یک مسیر رشد به پایان می‌رسد که مشوق رشد معنوی فردی و رشد جمعی به طور توأمان و حرکت به سوی وحدت و یگانگی است.

^۱ non-self

^۲ pseudo-spiritual leadership

Allen & Fry (2023)	چارچوبی برای رشد معنوی و اخلاقی رهبر	علاقه به معنویت در محیط کار و معنویت رهبران در دو دهه اخیر به موازات ظهور نظریه‌ها و پژوهش‌های رهبری معنوی افزایش یافته است. در این مقاله، با تکیه بر نظریه رهبری مراتب وجود، چارچوبی ارائه می‌شود که به ماهیت موازی و در هم تنیده معنویت، رهبر و رشد اخلاقی می‌پردازد. چارچوب پیشنهادی شامل نشانگرهای سه نوع رشد و شامل سنت‌های رشد معنوی چندگانه است. چهار شیوه و فرایند رشد معنوی نیز بررسی می‌شود.
Dhiman (2019)	رهبری مراتب وجود: رهبر به عنوان حکیمی عارف به حقایق (روشن‌بین)	رهبری سفری برای کشف درون و خودشناسی کلید رهبری از درون است. این سفر با شناخت خود آغاز می‌شود و با زندگی فداکارانه در عمیق‌ترین ارزش‌ها و تلاش برای منافع عمومی به اوج خود می‌رسد. در این پژوهش، تصویری منحصر به فرد از رهبر به عنوان حکیمی عارف به حقایق ارائه می‌شود که در سطح بالاتری از وجود عمل می‌کند و دارای تکیه‌گاهی محکم در خودشناسی و تسلط بر نفس است. بر این اساس، اهمیت و تمرین خودشناسی برجسته می‌شود.
Egel & Fry (2017)	پرورش ذهنیتی جهانی از طریق رهبری مراتب وجود	شاید بزرگ‌ترین چالش رهبران جهانی کنونی، درک مؤثر ماهیت بازارهای پیچیده و حداکثرسازی فرصت‌های تجاری جهانی باشد. این مهم، فراخوان برای پرورش یک ذهنیت جهانی به عنوان پایه‌ای برای رهبری جهانی را در پی داشته است. در این فصل، فرایندی برای نهادینه‌سازی ذهنیت جهانی، بر اساس نظریه رهبری مراتب وجود معرفی می‌شود. استدلال می‌شود تنها زمانی که رهبر متعهد به سفر ذاتی در این سطوح باشد، خودآگاهی و آگاهی از دیگران آشکار می‌شود که برای نهادینه‌سازی ذهنیت جهانی ضروری است. در ادامه، بیان می‌شود که چگونه یک مدل رهبری معنوی می‌تواند پرورش ذهنیت جهانی و رهبری جهانی را تسهیل نماید.
Kruger & Seng (2005)	رهبری با معنای درونی: یک نظریه اقتضایی از رهبری بر اساس جهان‌بینی پنج دین	هدف این پژوهش، ایجاد پایه برای یک نظریه اقتضایی در حوزه رهبری بر اساس ارزش‌های درونی و جهان‌بینی پنج سنت اصلی دینی، شامل: اسلام، مسیحیت، یهودیت، هندوئیسم و بودیسم است. در این پژوهش، شباهت‌ها و تفاوت‌های مدل‌های رهبری ضمنی در میان این سنت‌های دینی شناسایی می‌شود. در ادامه، پیامدهای این مدل برای رهبری سازمانی در یک اقتصاد جهانی به طور فزاینده نامطمئن و در حال تحول، بررسی می‌شود، جایی که نه تنها فرهنگ‌ها، بلکه مذاهب، سیستم‌های اعتقادی و ارزش‌های افراد، در ارتباط و تعامل فزاینده هستند. یک مدل هستی‌شناختی چند سطحی از وجود برای بسط و گسترش نظریه‌های رفتاری اقتضایی در حوزه رهبری، توسعه یافته و توصیف می‌شود. در این پژوهش، مدلی یکپارچه از رهبری سازمانی، بر اساس معنای درونی، ارزش‌های رهبر، دیدگاه‌ها و مثال‌های اخلاقی در سطوح چندگانه وجود به عنوان بسط نظریه‌های اقتضایی رفتار محور پیشین در حوزه رهبری سازمانی، پیشنهاد و طراحی می‌شود.

¹ Enlightened

جمع‌بندی: بررسی پژوهش‌های انجام شده در حوزه "رهبری مراتب وجود" نشان می‌دهد که نقطه آغاز این پژوهش‌ها به مطالعه کریگر و سنگ (۲۰۰۵) بازمی‌گردد. تلاش پژوهش‌گران در این مطالعه، متمرکز بر شناسایی یک نظریه اقتضایی در حوزه رهبری بود که بر ارزش‌های درونی و جهان‌بینی حاکم بر ادیان دینی متمرکز باشد.

با بررسی مطالعات ایگل^۱ و فرای (۲۰۱۷)، آلن^۲ و فرای (۲۰۲۳) و وو^۴ (۲۰۲۴) می‌توان دریافت که اصلی‌ترین پژوهش‌گر در حوزه رهبری مراتب وجود، فرای است که با همکاری سایر پژوهش‌گران، بیش‌تر بر بهره‌برداری از مفهوم نظریه رهبری مراتب وجود در پژوهش‌های کاربردی متمرکز است. در این پژوهش‌ها، هدف استفاده از مفاهیم توحیدی در جهت منافع سازمانی است.

در پژوهش دیمان (۲۰۱۹)، تصویری منحصر به فرد از رهبر به عنوان حکیمی عارف به حقایق ارائه می‌شود که دارای تکیه‌گاهی محکم در خودشناسی و تسلط بر نفس است. در پژوهش گانتر (۲۰۲۴) نیز هدف از تمرکز بر مفهوم رهبری مراتب وجود، رسیدن رهبر و پیرو به توحید در یک مسیر مبتنی بر یگانگی است. چنین نگاهی می‌تواند زمینه‌ساز تحولی نوین در حوزه رهبری مراتب وجود با نگاه به مفهوم رهبر - پیرو، به عنوان سیستمی یگانه باشد. نوعی جهان‌بینی وحدت‌گرا که تا به امروز، عمدتاً از نگاه پژوهش‌گران حوزه رهبری سازمان مغفول مانده است.

ب) جدول ۲ شامل نویسنده (سال)، عنوان و نکات کلیدی مربوط به چکیده برخی از مطالعات میان‌رشته‌ای مرتبط با مولانا است.

جدول ۲. مطالعات میان‌رشته‌ای: مرتبط با مولانا و علوم اجتماعی

منبع	عنوان مقاله	بخشی از چکیده پژوهش
زارعی و متین و	شناسایی مؤلفه‌های هوش معنوی بر	لازمه مدیریت اثربخش توجه اساسی به فهم معنای زندگی است. فهم معنای زندگی و حل مسائل ارزشی با هوشی ورای هوش‌های متعارفی مانند هوش منطقی و عاطفی حاصل می‌شود. این موضوع در چهارچوب مفهوم هوش معنوی مطرح می‌شود. با توجه

¹ Kriger & Seng

² Egel

³ Allen

⁴ Vu

همکاران (۱۳۹۹)	اساس مثنوی معنوی مولوی	به ارتباط مباحث معنویت و عرفان، هدف این پژوهش، شناسایی مؤلفه‌های هوش معنوی بر اساس نظریات عارف عالی‌قدر، مولانا بود. در همین راستا، با روش کیفی تحلیل مضمون، نه مضمون اصلی: تسلیم، صبر، فروتنی، شکرگذاری، پذیرش تفاوت‌ها، کل‌نگری، نگرش سیستمی، همت عالی و خودشناسی شناسایی شد که بیان‌گر اهمیت اخلاق در شکوفایی هوش معنوی است. بر طبق نتایج پژوهش، معیار سنجش هوش معنوی انسان، رفتار و کردار اوست.
یوسف زاده (۱۳۹۹)	میانی فلسفی هوش معنوی و پرورش آن از منظر مولانا	از نگاه مولانا، هوش معنوی نوعی توانایی شناختی و ادراک روحی است که به وسیله آن حقایق عالم هستی از جمله: خداوند، انسان، دنیا و نظام هستی بهتر فهم می‌شود.

جمع‌بندی: بررسی پژوهش‌های انجام شده مرتبط با شخصیت مولانا نشان می‌دهد که این عارف برجسته آن‌چنان که باید در مطالعات میان‌رشته‌ای مرتبط با مفاهیم مدیریت و سازمان، مورد توجه پژوهش‌گران داخلی قرار نگرفته است و خلاء پژوهشی غیر قابل اغماضی در این حوزه علمی بسیار غنی وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

هدف پژوهش حاضر شناسایی الگوی رهبری مولانا است. این پژوهش بر پایه پارادایم تفسیری و رویکرد استقرایی استوار است. این پژوهش کیفی با استفاده از تحلیل مضمون انجام شده است. تحلیل مضمون، یکی از فنون تحلیلی مناسب برای شناخت، تحلیل و ارائه الگوهای موجود در داده‌های کیفی است (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۵۱-۱۵۳). تحلیل مضمون فرصتی برای پژوهش‌گر فراهم می‌سازد تا تم‌های آشکار و پنهان موجود در داده‌های کیفی را بیابد و سپس آن‌ها را تفسیر نماید (خنیفیر و مسلمی، ۱۳۹۸: ۵۳). در پژوهش براون و کلارک^۱ (۲۰۰۶)، یک طرح کلی شش مرحله‌ای برای تحلیل مضمون ارائه شده است. این مراحل عبارتند از: (۱) آشنایی با داده‌ها؛ (۲) تولید کدهای اولیه؛ (۳) شناسایی مضامین؛ (۴) بررسی مضامین؛ (۵) تعریف و نام‌گذاری مضامین؛ (۶) تهیه گزارش (Braun & Clarke, 2006: 87- 93). برای استخراج الگوی نهایی رهبری مولانا از کتاب پله پله تا ملاقات خدا، گام‌های شش‌گانه فوق، محور کار قرار گرفت.

¹ Braun & Clarke

یافته‌های پژوهش

بر مبنای گام‌های شش‌گانه عنوان شده در بخش روش‌شناسی پژوهش، مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر الگوی رهبری مولانا (برگرفته از کتاب پله پله تا ملاقات خدا، نوشته دکتر عبدالحسین زرین کوب) در جدول‌های ۲ و ۳ آمده است. به علاوه، الگوی رهبری مولانا بر اساس مضامین سازمان‌دهنده و فراگیر، در شکل ۲ ترسیم شده است.

جدول ۲. مضامین پایه و سازمان‌دهنده

مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه
(برنامه‌های) خودسازی	تعلیم در پیشگاه الهی، زهد و ریاضت (ریاضت‌های روحانی)، توجه به انجام واجبات (التزام به شریعت)، توجه به انجام مستحبات، رفتن به مکان‌های زیارتی، تلاش برای افزایش وزن معنوی عبادات، اخلاص در اعمال، توجه به تفکر (اندیشه)، توجه به احوال مشایخ گذشته و حکمت‌های منقول، توجه به احوال قلبی، تماشای دگرگونی‌های افق، بهره‌گیری از شیخ (مرشد) برای مجاهدۀ روحانی، داشتن سرمشق و نمونه سلوک، مجاهده با نفس، انقطاع از دنیا
کسب علم	اشتغال دائمی به کسب علم، مطالعه کتب علمی تخصصی (توجه به مطالعه)، بهره‌گیری از دانش خبرگان علمی (گفت و شنود با خرمندان)، توجه دائمی و توأمان به تعلیم و تعلم، توجه به سفرهای علمی، بهره‌گیری از اوقات فراغت برای کارهای علمی
ویژگی‌های شخصیتی / فضائل اخلاقی	آرامش عاری از تظاهر، مسئولیت‌پذیری، شکیبایی، صداقت و تواضع در گفتار، زبان گرم و لحن دلنشین، نگاه گرم و گیرا، داشتن اهداف متعالی، ساده‌زیستی، امانت‌داری، ادب، تواضع، حسن خلق، حسن ظن، سبقت در سلام، سکوت در هنگام خشم، تبعیت از قانون، دوری از تعصب، دوری از طمع، دوری از ریا، دوری از کینه، خیرخواهی در حق دیگران، شفقت نسبت به حیوانات، ادای دین، نرنجیدن از دیگران، نرنجاندن دیگران، غرور در مقابل اعیان و تواضع در مقابل فقرا، توجه به محنت‌دیدگان
استعدادهای ذاتی	نژادی متناسب به شخصیت‌های مشهور
پیش‌زمینه‌های تربیتی	احلام سال‌های مدرسه، محیط معنوی خانه، مسافرت‌های مداوم و غالباً طولانی
مهارت‌های فردی	قدرت بیان قوی، هوشیاری و اندیشه‌ورزی، نگاه تفکرانگیز و عمیق به مسائل، تخیل قوی
توانمندی‌های علمی - فنی	اطلاعات علمی قابل ملاحظه، تبحر در علوم مختلف
رشد معرفتی - اعتقادی نهادینه شده	استعدادهای فکری و روحانی، هیجان روحانی، رسیدن به اوج قلۀ حکمت و همت، توکل، تسلیم مشیت حق بودن، "الله" را در مرتبۀ ذات منزّه دیدن، محبت و خوف توأمان نسبت

^۱ مثال: حضور قلب در نماز و تلاوت با تدبر در آیات قرآن کریم

به "الله"، باور به نقش اختیار در ترسیم تقدیر، جبر را در تضاد با اختیار ندانستن، خیر و شر جهان را نسبی دانستن، دعا در حق والدین، توجه به عوالم غیب، باور به بی‌ارزشی دنیا، دنیا را فانی دانستن، کسب و کار را وسیلهٔ ریاضت نفس و موجب تزکیهٔ آن شمردن، علم را راهی برای رسیدن به دنیای غیب قرار دادن، جمادات و تمام عالم را تجلی خداوند دانستن، اتصال و اتحاد با جمیع عالم (با تمام انسان‌ها و کل کاینات)، توجه توأمان به شریعت و طریقت، درک فاصلهٔ بین دین‌داری و دین‌فروشی، محبت نسبت به اولیای الهی، محبت به والدین، تحمل بدخواهی دشمنان، مخالفت (و نه سکوت) در مقابل سخن ناحق مبتنی بر ضرورت، غیرنگری (و نه خودنگری)	
ارتباطات سازندهٔ سازمانی	نظارت و شفقت پدرا نه بر احوال پیروان، حفظ حرمت (تکریم) پیروان، حمایت از پیروان، حفظ حرمت منتقدان، ارتباط مستقیم با سطوح مختلف پیروان، معاشرت‌های اجتماعی سازنده برون سازمانی با پیروان، توجه به جمع‌گرایی، برخورد یکسان با تمام همکاران
تقدیر سازنده از پیروان	تقدیر از اقدامات شایستهٔ پیروان
تربیت معنوی و اخلاقی پیروان	توجه به تربیت معنوی پیروان، توصیه به پیروان نسبت به تکریم و برادری با یکدیگر، تشویق پیروان به انجام درست وظایف
توانمندسازی پیروان	واگذاری مسئولیت به پیروان
توجه به سلامت روانی پیروان	توجه به آسایش خاطر پیروان
پاسخ‌گویی مسئولانه	پاسخ‌گویی به پیروان

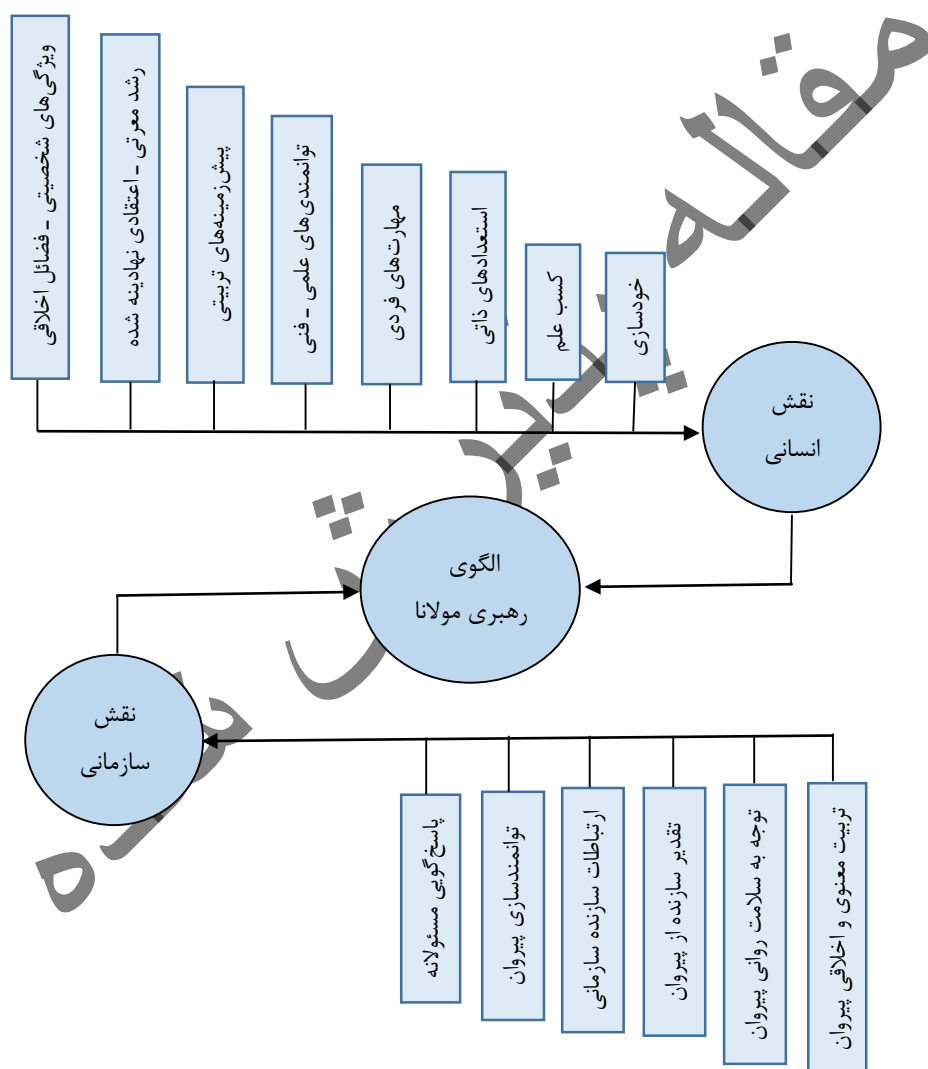
جدول ۳. مضامین سازمان‌دهنده و فراگیر

مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده
بعد فردی (نقش انسانی)	(برنامه‌های) خودسازی
	کسب علم
	ویژگی‌های شخصیتی - فضائل اخلاقی
	استعدادهای ذاتی
	پیش‌زمینه‌های تربیتی
	مهارت‌های فردی
	توانمندی‌های علمی - فنی
	رشد معرفتی - اعتقادی نهادینه شده
	ارتباطات سازندهٔ سازمانی
بعد اجتماعی (نقش سازمانی)	تقدیر سازنده از پیروان
	تربیت معنوی و اخلاقی پیروان
	توانمندسازی پیروان
	توجه به سلامت روانی پیروان

بر طبق کدهای استخراج شده مرتبط با مضامین خودسازی و رشد معرفتی - اعتقادی نهادینه شده (مضامین سازمان‌دهنده در بعد فردی)، می‌توان دریافت که الگوی رهبری مولانا، رهبری توحیدی (سطح اول در نظریه رهبری مراتب وجود) است. پایه این استدلال بر مبانی نظری مرتبط با نظریه رهبری مراتب وجود استوار است. همان‌طور که در بخش پیشینه نظری پژوهش ذکر شد، سطح اول در شکل ۱، یک الگوی مجزا از سطوح دوم تا پنجم نیست؛ بلکه ادغام تمام سطوح قبلی در یگانگی مطلق است. این مفهوم که در شکل ۱ با علامت «؟» نشان داده شده است، مفهومی نهادینه شده در تمام سنت‌های مذهبی و معنوی اصلی جهان است و با عناوین متفاوتی از جمله «الله»، «خدا»، «پهوه»، «شیوا»، «طبیعت بودا» یا «تائو» شناخته می‌شود (Fry & Kriger, 2009: 1683)؛ بنابراین، جهان‌بینی وحدت‌گرا (یگانگی مطلق) همان خدانشناسی، خداباوری و خدامحوری در زندگی است که در طول حیات پر بار مولانا در حوزه عمل تجلی یافته است.

فراوانی بیش‌تر تمامی مضامین پایه در بعد فردی در مقایسه با فراوانی تمامی مضامین پایه در بعد اجتماعی گواه این مدعا است که اصلی‌ترین تفاوت رهبری توحیدی با سایر سبک‌های رهبری، در بعد فردی است. بر طبق کدهای استخراج شده مرتبط با نقش انسانی، رسیدن به این مهم، نیازمند توجه توأمان به جهان مادی و عالم معنا با هدف بهره‌گیری از دنیا در جهت دین و ایمان است. تلاش برای عملیاتی‌سازی این کدها در بعد فردی است که تفاوت جهان‌بینی رهبر نسبت به اقدامات مختلف در نقش سازمانی را به همراه خواهد داشت. کدهای استخراج شده در نقش سازمانی نشان می‌دهد این جهان‌بینی متفاوت در وجود انسان، تغییر چندانی را در نوع اقدامات سازمانی رهبر، که پیش‌تر در سایر سبک‌های رهبری از جمله رهبری اخلاقی، رهبری خدمت‌گزار و رهبری معنوی به آن‌ها اشاره شده بود، ایجاد نخواهد کرد؛ بلکه این تحول و دگرگونی شگرف در تغییر دیدگاه رهبر نسبت به همان اقدامات پیشین تجلی خواهد یافت.

یافته‌های پژوهش حاضر که تأییدی دیگر بر اعتبار علمی مفاهیم بنیادین مرتبط با نظریه رهبری مراتب وجود (از جمله: یگانگی مطلق در سطح اول و پیوستگی دائمی تمامی سطوح) است، می‌تواند به‌عنوان چراغ راهی برای عملیاتی‌سازی نظریه رهبری مراتب وجود در حوزه عمل در نظر گرفته شود.



شکل ۲. الگوی رهبری مولانا
(برگرفته از مضامین سازمان‌دهنده و فراگیر)

بر طبق الگوی رهبری مولانا (شکل ۲) می‌توان دریافت که هر یک از این مضامین سازمان‌دهنده نقش مستقل و متمایزی در تحقق الگوی رهبری توحیدی مولانا دارد و توجه توأمان به تمامی این مضامین سازمان‌دهنده و مضامین پایه‌ی مربوط به آن‌ها (جدول ۲) برای عملیاتی‌سازی الگوی رهبری توحیدی ضروری است.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف طراحی الگوی رهبری مولانا انجام شد. بر طبق یافته‌های پژوهش، الگوی رهبری مولانا منطبق با رهبری توحیدی (سطح اول) در نظریه‌ی رهبری مراتب وجود است و تجلی آن در سازمان منوط به توجه توأمان رهبر به ایفای شایسته‌ی دو نقش انسانی و سازمانی است. در بعد فردی، رهبر توحیدی یک انسان کمال‌یافته در دو سطح مادی و معنوی است. کمال انسان در این دو سطح را می‌توان منطبق با جسم و روح انسان در نظر گرفت.

در انسان‌شناسی عرفانی مولانا، انسان ترکیبی از روح و جسم است؛ با این حال، حقیقت آدمی روح است و جسم تنها ابزاری برای روح است. حیات انسانی و تمام اندیشه، اراده و حالات گوناگون او وابسته به روح است. مبتنی بر جهان‌بینی توحیدی مولانا، هدف اصلی آدمی در این دنیا باید رهایی از تعلقات مادی دنیوی باشد (یوسف‌زاده، ۱۳۹۹: ۵۹-۶۰)؛ بر این اساس، استدلال می‌شود یک رهبر توحیدی در بعد فردی، نگاهی معنوی به تمام اقدامات و تلاش‌های دنیوی خود دارد. به‌علاوه، توجه دائمی به برنامه‌های خودسازی با هدف رشد معرفتی و رسیدن به کمال اخلاقی - شخصیتی برای رشد روحی رهبر توحیدی ضروری است. باید توجه داشت که پیش‌زمینه‌های تربیتی در صورت نهادینه بودن در وجود رهبر توحیدی هم‌چون کاتالیزوری قوی است که زمینه‌ساز شتاب بیش‌تر در مسیر توسعه و تعالی توأمان رهبر توحیدی خواهد بود.

در بعد اجتماعی، رهبر توحیدی، مسئولی وظیفه‌شناس و دغدغه‌مند نسبت به تمام وظایف سازمانی است. بر اساس مضامین سازمان‌دهنده، یکی از شروط تجلی رهبری توحیدی در سازمان،

توجه رهبر به تربیت معنوی خود و دیگران است. رهبر توحیدی با توجه توأمان به بحث معنویت در هر دو بعد فردی و اجتماعی می‌تواند نقشی اساسی در موفقیت سازمانی داشته باشد. این نتیجه مشابه استدلال فرای (۲۰۰۳) دربارهٔ ضرورت توجه به نهادینه‌سازی معنویت در محیط کار برای موفقیت سازمان‌ها است (Fry, 2003: 708)؛ زیرا اعتقاد بر این است که معنویت زمینه‌ساز تقویت یادگیری سازمانی، اتحاد و جمع‌گرایی است (Dent et al, 2005: 627).

توجه به معنویت در سازمان‌ها ضروری است. تأثیر سازندهٔ رهبری معنوی بر متغیرهای مثبت سازمانی از جمله: رفتار اخلاقی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، نوع دوستی، وظیفه‌شناسی، مشارکت شغلی، بهره‌وری و مزیت رقابتی، در پژوهش‌های متعدد ثابت شده است. معنویت مرتبط با ویژگی‌های روح انسان از جمله: محبت، شفقت، بردباری و احساس مسئولیت است که می‌تواند زمینه‌ساز سعادت خود انسان و دیگران شود (Benefiel, 2005: 724; Yang & Fry, 2018: 308). استدلال می‌شود در الگوی رهبری توحیدی مولانا، رهبر توحیدی یک نسخهٔ جدیدتر از رهبر معنوی است که به نهادینه‌سازی معنویت در محیط سازمان و در درون خود به طور توأمان توجه دارد.

هدف رهبری معنوی ارتقای رفاه معنوی کارکنان از طریق احساس هدف و تعلق است. این به نوبهٔ خود، ایجاد چشم‌انداز مشترک و هم‌سوئی ارزشی را در بین افراد، تیم‌های توانمند و سازمان تسهیل می‌کند (Aboobaker & KA, 2024: 541-542). بر طبق نتایج پژوهش، الگوی رهبری توحیدی نیز توجه ویژه‌ای به نیازهای معنوی خود و دیگران دارد. رهبر معنوی دارای ویژگی‌های روحی برجسته‌ای است که او را نسبت به ارتقای معنوی دیگران دغدغه‌مند می‌سازد، اما رهبر توحیدی علاوه بر متعهد بودن نسبت به ارتقای روحی دیگران، هم‌زمان نسبت به ارتقای روحی بیش از پیش خود نیز متعهد است.

رهبری معنوی ریشه در ارزش‌هایی مانند صداقت، فروتنی، همدلی و نوع دوستی دارد (Aboobaker & KA, 2024: 541-542). این سبک از رهبری، الهام‌بخش رفتار کارکنان بر اساس معنا و هدف به جای پاداش و امنیت است (Dent et al, 2005: 627). هدف در رهبری معنوی متعالی است اما لزوماً توحیدی نیست؛ در حالی که هدف رهبری توحیدی جست و جوی خدا است. جست و

جوی خدا، جست و جوی یک منبع ایده‌آل برای کمک و هدف اصلی برای از خودگذشتگی است؛ موجودی بسیار بزرگ‌تر، ماندگارتر و شایسته‌تر از خودمان که می‌توانیم با اطمینان به او تکیه داشته باشیم و بدون هیچ قید و شرطی تنها به او و برای او خدمت کنیم (Fry, 2003: 706). بر این اساس، وجه تمایز رهبری توحیدی و رهبری معنوی در داشتن تکیه‌گاهی به نام توحید است. رهبری معنوی در خوبی‌های اخلاقی و معنوی ریشه دارد، در حالی که رهبری توحیدی ریشه در خوبی‌های اخلاقی، معنوی و توحیدی دارد. هدف رهبری معنوی ارتقای وزن معنوی دیگران است، اما هدف رهبری توحیدی ارتقای توأمان وزن معنوی و روحانی خود و دیگران است. رهبری معنوی هم‌چون مربی اخلاق است در حالی که رهبری توحیدی مانند مرشد روحانی است.

بر طبق یافته‌های پژوهش، یک رهبر توحیدی در ایفای نقش سازمانی خود توجه ویژه‌ای به پیروان دارد. بررسی پژوهش‌های انجام شده در حوزه رهبری در سازمان نشان می‌دهد پیش از معرفی رهبری مراتب وجود، یکی از معدود نظریه‌های رهبری متمرکز بر پیروی، تئوری رهبری خدمت‌گزار بوده است (Davis, 2017: 208). دغدغه رهبری خدمت‌گزار ایجاد محیطی برای پیشرفت و شکوفایی کارکنان است (Whittington, 2017: 52) و اساساً بر توسعه و منافع توأمان پیروان و سازمان تأکید دارد (Langhof & Guldenberg, 2020: 32)؛ در حالی که دلیل اصلی توجه به پیروان در رهبری توحیدی، تلاش رهبر برای رسیدن توأمان خود و پیروان به یگانگی است. این سطح ایده‌آل، مقصد نهایی یک سفر معنوی است که فراتر از تمام تمایزات مادی از جمله تمایز بین رهبر و پیرو است (Egel & Fry, 2017: 17). بر این اساس، می‌توان استدلال کرد اگر چه فعل خدمت در رهبری توحیدی و رهبری خدمت‌گزار مشترک است؛ لیکن، چرایی توجه به خدمت در این دو سبک از رهبری لزوماً یکسان نیست. رهبری توحیدی را می‌توان نوعی رهبری خدمت‌گزار با اهداف متعالی‌تر دانست. سبکی از رهبری که فعل خدمت آن مبتنی بر جهان‌بینی وحدت‌گرا است.

کوزز و پوزنر^۱ (۱۹۸۷، ص. ۳۰) رهبری را "هنر سازماندهی دیگران در مبارزه برای رسیدن به آرزوهای مشترک" تعریف کرده‌اند (Fry, 2003: 709). بر اساس این تعریف، متعالی‌ترین هدف رهبری

^۱ Kouzes and Pozner

توحیدی هدایت خود و دیگران برای رسیدن به یگانگی است. مولانا معتقد است که وجود انسانی به لحاظ جسمی و روحی روابطی آشکار و نهان با کل کائنات دارد و از همه آن‌ها تأثیر می‌پذیرد و می‌تواند بر همه آن‌ها تأثیرگذار باشد (یوسف‌زاده، ۱۳۹۹: ۶۸). بر این اساس، می‌توان استدلال کرد که رهبری توحیدی در سازمان در یک الگوی دو بعدی سازمانی و انسانی طراحی می‌شود. در بعد سازمانی، رهبری توحیدی را می‌توان نوعی رهبری مثبت‌گرا در نظر گرفت که هدف آن تأثیرگذاری بر موفقیت سازمان و رفاه مادی و معنوی کارکنان با استفاده از نسخه‌های متعالی‌تر از رهبری معنوی و خدمت‌گزار به طور توأمان است؛ در حالی که در بعد انسانی، هدف رهبری توحیدی، تلاش برای تأثیرپذیری خود و پیروان از حقایق معنوی و توحیدی برای غلبه بر تمام موانع رسیدن به یگانگی است.

به‌طور کلی در ادبیات پژوهش، معنویت و دین در محیط کار بخش گم‌شده زندگی سازمانی و اثربخشی سازمانی است که در غیاب آن، درک واقعیت سازمان محدود و ناقص است. پژوهش‌گران این حوزه علمی معتقدند یکی از بهترین پاسخ‌های ممکن برای مشکلات پیچیده معاصر که از تغییرات عمده سازمانی ناشی شده است، توجه به دین و معنویت در محیط است (Benefiel, Fry, & Geigle, 2014: 175). الگوی جامع رهبری مراتب وجود و رهبری توحیدی جدیدترین الگوی حوزه مطالعات دین و معنویت در محیط کار است که تا به امروز آن‌چنان که باید در حوزه سازمان و مدیریت مورد توجه پژوهش‌گران قرار نگرفته است. با این حال، توجه به مجموعه پژوهش‌گران و پژوهش‌هایی که تا به امروز به این مفهوم از رهبری توجه داشته‌اند اثبات این مدعا است که به احتمال زیاد این مفهوم نوین از رهبری در مدت زمانی کوتاه تحولاتی برجسته را در حوزه رهبری در سازمان ایجاد خواهد کرد.

پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی

بررسی ادبیات پیشینه حوزه رهبری مراتب وجود نشان می‌دهد اصلی‌ترین پژوهش‌گر فعال در این حوزه علمی، با بیش‌ترین تعداد آثار، فرای است. فرای، کسی است که یکی از توسعه‌یافته‌ترین نظریه‌های معنویت و دین در محیط کار با عنوان رهبری معنوی (۲۰۰۳، ۲۰۰۵، ب، ۲۰۰۸) توسط

او معرفی شده است (Benefiel et al, 2014: 178). بر این اساس، الگوی رهبری مراتب وجود نه یک مدل نوین در حوزه رهبری، بلکه تکامل یافته سال‌ها مطالعات علمی دانشمند برجسته‌ای چون فرای با همکاری پژوهش‌گران متعدد دیگر در حوزه رهبری در سازمان است. نگاهی جامع به تمام مفاهیمی که تا به امروز در حوزه رهبری معنوی مورد توجه پژوهش‌گران قرار گرفته است می‌تواند افق‌های جدیدی را پیش‌روی پژوهش‌گران علاقه‌مند به حوزه رهبری مراتب وجود و رهبری توحیدی قرار دهد. به علاوه، توجه به رویکردهای میان‌رشته‌ای با محوریت توجه به حوزه علوم دینی و ادبیات عرفانی، می‌تواند زمینه‌ساز ورود مفاهیم علمی جدید و کاربردی به حوزه تخصصی رهبری در سازمان شود. از آن‌جا که اشتراک ادیان اسلام، مسیحیت و یهود حضرت ابراهیم (ع) است، کلیدواژه حضرت ابراهیم (ع) می‌تواند زمینه‌ساز تحقق پژوهش‌های غنی دینی و میان‌رشته‌ای در حوزه رهبری مراتب وجود باشد. به علاوه، مفاهیم مرتبط با وحدت وجود در حوزه ادبیات عرفانی دریای پرباری است که توجه به آن کاتالیزوی قوی برای غنای ادبیات پیشینه حوزه رهبری مراتب وجود در سازمان است. به عنوان یک نمونه برجسته می‌توان به تئوری انبیای سلوک محمود شبستری اشاره داشت.

محدودیت‌های پژوهش

یکی از اصلی‌ترین محدودیت‌های این پژوهش در شکل ۱ (سطوح چندگانه بودن) قابل مشاهده است. همان‌طور که در شکل ۱ مشخص است سطح اول این مدل با علامت ؟ مشخص شده است. یگانگی مفهومی ذهنی است و نه‌آدینه‌سازی جهان‌بینی وحدت‌گرا در سازمان نیازمند تلاش مضاعف بنیادین است. به علاوه، پژوهش‌های انجام شده در حوزه رهبری در سازمان که مرتبط با سطح اول نظریه رهبری مراتب وجود باشد در مقایسه با پژوهش‌های مربوط به مفاهیم سایر سطوح (سطوح دوم تا پنجم) این نظریه بسیار اندک است؛ با این حال، بررسی پژوهش‌های میان‌رشته‌ای مرتبط با وحدت‌گرایی نشان می‌دهد ضرورت توجه به این رهیافت ذهنی‌گرا (پارادایم وحدت‌گرا) بیش از پیش مورد توجه پژوهش‌گران حوزه‌های علمی مختلف قرار گرفته است (برای مثال رجوع شود به، میر و همکاران، ۱۴۰۳؛ گلشنی و همکاران، ۱۴۰۳). بر این اساس، همان‌طور که در بخش پیشنهادهایی

برای پژوهش‌های آتی عنوان شد، توجه به مطالعات میان رشته‌ای در حوزه رهبری در سازمان می‌تواند نقشی اساسی در رفع محدودیت تعداد اندک منابع این حوزه علمی نوین داشته باشد.

منابع

- آریان، حسین؛ و عباسی منتظری، لیلی. (۱۳۹۳). بررسی تطبیقی مفهوم تجلی در اندیشه وحدت‌گرای مولانا و شبستری با استناد به مثنوی و گلشن راز. عرفان اسلامی، ۱۱ (۴۰)، ۱۶۹-۱۸۹.
- ابراهیمی، الهام؛ و زرچو، شبنم. (۱۴۰۳). بررسی تأثیر سبک رهبری پیش‌نمون بر اثربخشی رهبر: نقش میانجی‌گری تمامیت ادراک شده و تعدیل‌گری تبادل رهبر - رهبر. مدیریت دولتی، ۱۶ (۱)، ۱۴۹-۱۸۱. doi: 10.22059/jipa.2023.365372.3392
- جباری، اقبال؛ رستگار، عباس‌علی؛ عابدی جعفری، حسن؛ و پیرملکی، پویا. (۱۴۰۲). مفهوم‌پردازی رهبری توحیدی با رویکرد مرور سیستماتیک. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۱۲ (۴)، ۱-۲۲.
- خنیر، حسین؛ و مسلمی، ناهید. (۱۳۹۸). اصول و مبانی روش‌های پژوهش کیفی: رویکردی نو و کاربردی (جلد اول). تهران: نگاه دانش. (چاپ چهارم).
- زارعی متین، حسن؛ امیری، مجتبی؛ و فرشادان، سیدهادی. (۱۳۹۹). شناسایی مؤلفه‌های هوش معنوی بر اساس مثنوی معنوی مولوی. مطالعات رفتار سازمانی، ۹ (۱)، ۹-۲۸.
- زرین‌کوب، عبدالحسین. (۱۴۰۱). پله پله تا ملاقات خدا. انتشارات علمی. (چاپ چهل و چهارم)
- عابدی جعفری، حسن؛ تسلیمی، محمد سعید؛ فقیهی، ابوالحسن؛ و شیخ‌زاده، محمد. (۱۳۹۰). تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی. اندیشه مدیریت راهبردی (اندیشه مدیریت)، ۵ (۲)، ۱۵۱-۱۹۸. doi: 10.30497/SMT.2011.163
- طاهری، زهرا؛ مشهدی، محمد امیر؛ و واثق عباسی، عبدالله. (۱۳۹۵). زندگی عقلانی و معنوی بر اساس آموزه‌های مولوی در مثنوی معنوی. پژوهش‌نامه ادب غنایی، ۱۴ (۲۶)، ۱۱۹-۱۴۰. doi: 10.22111/jllr.2017.2574
- قلی‌پور، آرین. (۱۴۰۱). سخن سردبیر: هفت خصلت انسانی مدیران نوع هفتم. مدیریت دولتی، ۱۴ (۳)، ۳۱۳-۳۱۷. doi: 10.22059/jipa.2022.89456
- گلشنی، مهدی؛ الوانی، سید مهدی؛ میر، فاطمه سادات؛ دهقانپان، حامد؛ و دهدشتی شاهرخ، زهره. (۱۴۰۳). بازاندیشی در علوم انسانی، مبتنی بر هستی‌شناسی وحدت‌گرا. دو فصلنامه توسعه علوم انسانی، ۵ (۹)، ۵-۲۵.
- میر، فاطمه سادات؛ الوانی، سید مهدی؛ دهقانپان، حامد؛ گلشنی، مهدی؛ و دهدشتی شاهرخ، زهره. (۱۴۰۳). فرانظریه‌ای در رهبری سازمان مبتنی بر هستی‌شناسی وحدت‌گرا. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۳۳ (۱۱۲)، ۳۵-۷۴. doi: 10.22054/jmsd.2024.77837.4428

یوسف‌زاده، پروین. (۱۳۹۹). مبانی فلسفی هوش معنوی و پرورش آن از منظر مولانا. رسالهٔ دکتری. دانشگاه شهید باهنر کرمان.

- Abedi Ja'fari, H., Taslimi, M. S., Faghihi, A. & Sheikhzade, M. (2011). Thematic Analysis and Thematic Networks: A Simple and Efficient Method for Exploring Patterns Embedded in Qualitative Data Municipalities). *Strategic Management Thought*, 5(2), 151-198. doi: 10.30497/smt.2011.163 (in Persian)
- Aboobaker, N., & KA, Z. (2024). Nurturing the soul at work: unveiling the impact of spiritual leadership, interpersonal justice and voice behavior on employee intention to stay. *International Journal of Ethics and Systems*, 40(3), 539-560. doi.org/10.1108/IJOES-01-2023-0013
- Allen, S., & Fry, L. W. (2023). A framework for leader, spiritual, and moral development. *Journal of Business Ethics*, 184(3), 649-663. 10.1007/s10551-022-05116-y
- Arian, H., & Abbassi Montazeri, L. (2015). Comparative Study of Manifestation in Rumis and Shabestari's Monistic Thoughts pertaining Masnavi and Golshan-e-raaz. *Islamic mysticism*, 11(40), 169-189. (in Persian)
- Benefiel, M. (2005). The second half of the journey: Spiritual leadership for organizational transformation. *The leadership quarterly*, 16(5), 723-747. doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.005
- Benefiel, M., Fry, L. W., & Geigle, D. (2014). Spirituality and religion in the workplace: History, theory, and research. *Psychology of religion and spirituality*, 6(3), 175-187. 10.1037/a0036597
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101. 10.1191/1478088706qp063oa
- Campbell, C. R. (2007). On the journey toward wholeness in leader theories. *Leadership & organization development journal*, 28(2), 137-153. 10.1108/01437730710726831
- Davis, N. (2017). Review of followership theory and servant leadership theory: Understanding how servant leadership informs followership. In *Servant Leadership and Followership* (pp. 207-223). Palgrave Macmillan, Cham. 10.1007/978-3-319-59366-1_9
- Dent, E. B., Higgins, M. E., & Wharff, D. M. (2005). Spirituality and leadership: An empirical review of definitions, distinctions, and embedded assumptions. *The leadership quarterly*, 16(5), 625-653. doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.002
- Derue, D. S., Nahrgang, J. D., Wellman, N. E., & Humphrey, S. E. (2011). Trait and behavioral theories of leadership: An integration and meta-analytic test of their

- relative validity. *Personnel psychology*, 64(1), 7-52. [10.1111/j.1744-6570.2010.01201.x](https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01201.x)
- Dhiman, S. (2019). Being-Centered Leadership: Leader as an Enlightened Sage. In *Bhagavad Gītā and leadership: A catalyst for organizational transformation* (pp. 127-155). Palgrave Studies in Workplace Spirituality and Fulfillment. Palgrave Macmillan, Cham. doi.org/10.1007/978-3-319-67573-2_6
- Ebrahimi, E. and Zarjou, S. (2024). Examining the Effect of Prototypical Leadership Style on Leader Effectiveness: Mediating role of Perceived Integrity and Moderating Role of Leader-leader Exchange. *Journal of Public Administration*, 16(1), 149-181. [doi: 10.22059/jipa.2023.365372.3392](https://doi.org/10.22059/jipa.2023.365372.3392) (in Persian)
- Egel, E., & Fry, L. W. (2017). Cultivating a global mindset through “being-centered” leadership. In J. Neal (Ed.), *Handbook of Personal and Organizational Transformation*. USA: Springer International Publishing, pp. 1-21. [10.1007/978-3-319-29587-9_50-1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-29587-9_50-1)
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The leadership quarterly*, 14(6), 693-727. doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001
- Fry, L., & Kriger, M. (2009). Towards a theory of being-centered leadership: Multiple levels of being as context for effective leadership. *Human relations*, 62(11), 1667-1696. [dx.doi.org/10.1177/0018726709346380](https://doi.org/10.1177/0018726709346380)
- Fry, L. W., & Vu, M. C. (2024). Leading without a self: Implications of buddhist practices for pseudo-spiritual leadership. *Journal of Business Ethics*, 190(1), 41-57. [10.1007/s10551-023-05416-x](https://doi.org/10.1007/s10551-023-05416-x)
- Gholipour, A. (2022). Editor's note: Seven human traits of seventh type managers. *Journal of Public Administration*, 14(3), 313-317. [doi: 10.22059/jipa.2022.89456](https://doi.org/10.22059/jipa.2022.89456) (in Persian)
- Golshani, M., Alvani, S. M. , Mir, F. , Dehghanan, H. and Dehdashtishahrokh, Z. (2024). Rethinking in human sciences, based on unitary ontology. *Development of humanities*, 5(9), 5-25. [doi: 10.22047/hsd.2024.445811.1008](https://doi.org/10.22047/hsd.2024.445811.1008) (in Persian)
- Guenther, S. K. (2024). Enacting Leadership from a Place of Oneness. In *Leadership at the Spiritual Edge: Emerging and Non-Western Concepts of Leadership and Spirituality* (pp. 52-68). Routledge. [dx.doi.org/10.4324/9781003396741-5](https://doi.org/10.4324/9781003396741-5)
- Jabari, E. , Rastgar, A. , Abedi Jafari, H. and Pirmaleki, P. (2024). Conceptualization of Non- duality leadership with systematic review approach. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 12(4), 1-22. (in Persian)

- Jian, G., & Fairhurst, G. T. (2017). Leadership in organizations. *The international encyclopedia of organizational communication*, 1-20. doi.org/10.1002/9781118955567.wbieoc124
- Khanifar, H., & Moslemi, N. (2019). Qualitative Research Methods: New and Practical Approach (Volume 1). Tehran: Negahedanesh. (Fourth edition) (in Persian)
- Kruger, M., & Seng, Y. (2005). Leadership with inner meaning: A contingency theory of leadership based on the worldviews of five religions. *The leadership quarterly*, 16(5), 771-806. doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.007
- Langhof, J. G., & Guldenberg, S. (2020). Servant leadership: A systematic literature review-Toward a model of antecedents and outcomes. *German Journal of Human Resource Management*, 34(1), 32-68. dx.doi.org/10.1177/2397002219869903
- Mir, F., Alvani, S. M., Dehghanan, H., Golshani, M. and Dehdashtishahrokh, Z. (2024). A meta-theory in organizational leadership based on unitary ontology. *Management Studies in Development and Evolution*, 33(112), 35-74. [doi: 10.22054/jmsd.2024.77837.4428](https://doi.org/10.22054/jmsd.2024.77837.4428) (in Persian)
- Taheri, Z., Mashhadi, M. A. and Vasegh Abbasi, A. (2017). Rational and spiritual life on the basis of Rumi's teachings in Masnavi Manavi. *Journal of Lyrical Literature Researches*, 14(26), 119-140. [doi: 10.22111/jllr.2017.2574](https://doi.org/10.22111/jllr.2017.2574) (in Persian)
- Whittington, J. L. (2017). Creating a positive organization through servant leadership. In *Servant leadership and followership* (pp. 51-79). Palgrave Macmillan, Cham. dx.doi.org/10.1007/978-3-319-59366-1_3
- Yang, M., & Fry, L. (2018). The role of spiritual leadership in reducing healthcare worker burnout. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 15(4), 305-324. doi.org/10.1080/14766086.2018.1482562
- Yousefzadeh, P. (2020). Philosophical foundations of spiritual intelligence and its cultivation from the perspective of Rumi. Doctoral Thesis. Shahid Bahonar University of Kerman. (in Persian)
- Zareymatin, H., Amiri, M. and Farshadan, H. (2020). Identification of Spiritual Intelligence Components Based on Rumi's Masnavi. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 9(1), 1-28. (in Persian)
- Zarrinkoob, A. H. (2022). Step by Step to Meet God. Elmipublications. (Forty-fourth edition) (in Persian)