

طراحی الگوی رهبری عصب محور در سازمان آموزش و پرورش با رویکرد فراترکیب

مهرداد خوشنم وند^۱، وحید چناری^{۲*}، محمود دانیالی ده حوض^۳، فؤاد مکوندی^۴، عزت الله کیانی^۵

۱. گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران

۲. گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران (نویسنده مسئول). vahid.chenari@iau.ac.ir

۳. گروه حسابداری، واحد ایذه، دانشگاه آزاد اسلامی، ایذه، ایران.

۴. گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران.

۵. گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
پرونده مقاله	مقدمه و هدف: امروزه استفاده از علوم اعصاب در رهبری از موضوعات جدیدی است که به منظور تحول و بهبود در فرآیندهای مدیریت و رهبری جایگاه ویژه ای در سازمان ها پیدا کرده است این تحقیق با هدف طراحی الگوی رهبری عصب محور در سازمان آموزش و پرورش انجام شده است.
تاریخ ارسال ۱۴۰۴/۰۱/۱۹	روش شناسی: این پژوهش از حیث هدف کاربردی و اکتشافی و از لحاظ روش به صورت کیفی می باشد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات این پژوهش از فراترکیب و تکنیک دلفی با پرسشنامه و دلفی فازی استفاده شده است. در مرحله اول کیفی ابتدا از منابع مکتوب و الکترونیکی با مراحل ۸ گانه ژیاو و واتسون فراترکیب انجام گرفت و الگوی اولیه استخراج شد. و در مرحله دوم، تعداد ۱۵ نفر از جامعه هدف به صورت هدفمند برای تشکیل گروه دلفی انتخاب گردید؛ و با استفاده از فرآیند دلفی و دلفی فازی و اعمال اصلاحات لازم، ابعاد، مؤلفه ها و شاخص های مهم به تأیید و اجماع نظری خبرگان رسید. یافته ها: برای الگوی رهبری عصب محور در سازمان آموزش و پرورش ۵ بعد شامل بعد سازمانی ۱۱ مؤلفه، شایستگی های شناختی ۱۳ مؤلفه، بعد مدیریتی ۱۶ مؤلفه، بعد رهبری ۱۹ مؤلفه و شایستگی های عصبی ۶ مؤلفه در مجموع با ۶۵ مؤلفه و ۲۱۱ شاخص شناسایی و تأیید شد.
تاریخ پذیرش ۱۴۰۴/۰۳/۱۰	نتایج: ابعاد و مؤلفه های رهبری عصب محور می تواند معیار مناسبی جهت هدایت و رهبری منابع انسانی در اختیار مدیران سازمانی قرار دهد.
(مقاله پژوهشی)	کلمات کلیدی: رهبری عصب محور، رهبری، علوم اعصاب، آموزش و پرورش

مقدمه

امروزه آموزش و پرورش نقشی حیاتی و سازنده در هر کشوری ایفا می کند و زیر بنای توسعه و پیشرفت هر جامعه ای محسوب می شود. این سازمان برای بهبود عملکرد و حفظ پویایی با مشکلات و چالش های متعددی مواجه است. مطالعات نشان داده است که چالش های آموزش و پرورش را می توان در دو دسته مهم چالش های رهبری آموزشی و چالش های رهبری سازمانی طبقه بندی کرد (مندل و بحرا، ۲۰۲۲). محققان عقیده دارند که بهبود سازمانهای آموزشی به بهبود توانایی های رهبران وابسته

است (یزدانی و همکاران ، ۱۳۹۸: ۲)؛ زیرا رهبران نقشی مؤثر در سازمان‌ها ایفا می‌کنند و می‌توانند با گزینش سبک رهبری مناسب منابع انسانی خود را در جهت دستیابی به اهداف سازمان هدایت کنند (حسنوند و همکاران ، ۱۴۰۳: ۱۳۵). در این زمینه واضح است که رهبران سازمانی برای ایفای نقش خود نیازمند استفاده از سبک‌های نوین رهبری هستند. به گفته (شوارتز ۱، ۱۹۹۸) شیوه‌های سنتی رهبری سازمانی برای عصر جدید مفید نیستند و رهبران سازمانی نمی‌توانند با سبک‌های قدیمی وظایف خود را به درستی انجام دهند (احمدلو و همکاران، ۱۳۹۷: ۶۴). در واقع سازمان‌های قرن بیست و یکم متفاوت با سازمان‌های گذشته هستند و نیاز به روش‌های نوینی برای رهبری دارند (شاقلی و همکاران ، ۱۳۹۹: ۱۰). توانایی یادگیری و کاربرد نظام‌های جدید رهبری برای موفقیت این سازمان‌ها امری حیاتی است (کوزز و پوسنر ۲، ۲۰۱۳). به همین علت تمرکز بر روش‌های نوین مقوله رهبری، جهت رهبری و هدایت این منبع انسانی گسترده، بسیار ضروری هست. در این راستا محققان به دنبال ایجاد یافته‌هایی هستند که متخصصان منابع انسانی بتوانند در کارهای مربوط به توسعه رهبری به‌آسانی از آن استفاده نمایند (سالم قهفرخی و همکاران، ۱۳۹۷: ۶۳). یکی از مطالعات جدید حوزه رهبری کمک گرفتن از علوم اعصاب در این زمینه است؛ تا به کمک نتایج و یافته‌های علوم اعصاب در رهبری دستاوردهای جدیدی حاصل شود (مامفورد و همکاران ۳، ۲۰۱۷). رهبری عصب محور یک زمینه مطالعاتی نسبتاً نوین است که بر مبنای مطالعه علمی مغز و فرآیندهای ذهنی است و هدف اصلی آن بهبود کیفیت توسعه رهبری، ارتقاء نحوه تصمیم‌گیری رهبران، بهبود نحوه مدیریت احساسات خود و تسهیل تغییرات است (پارینکو و همکاران ۴، ۲۰۲۰). در واقع رهبری عصب محور یا نورولیدرشیپ، مفهومی است که با استفاده از دانش عملکرد مغز و علوم عصبی می‌خواهد رهبران مؤثر و بهتری برای رهبری دیگران و خود ایجاد نماید (دبلاک و همکاران ۵، ۲۰۲۲: ۶۶). کمک گرفتن از دانش عصبی در موضوع رهبری، رهبران را قادر می‌سازد تا درک کنند که مغز چگونه در مواجهه با تهدید یا پاداش و کاهش یا افزایش آن عمل می‌کند و چگونه می‌تواند انگیزه و فعالیت‌های اثربخش و تعامل افراد را توسعه داد (پاپ ۶، ۲۰۱۹: ۱۴). رهبری عصبی می‌تواند درک و شعور رهبران را از رفتارها و فعالیت‌های افراد سازمان افزایش دهد. فعالیت‌های افراد را در محیط کاری دوستانه‌تر و انسانی‌تر سازد و می‌تواند تغییرات عمیقی در نهاد، روان و نگرش افراد ایجاد نماید. استفاده از رهبری عصبی به اصلاح سیستم انگیزش کارکنان، تغییر روابط بین مدیران و زیردستان کمک می‌کند (لازیکون تورابایویچ و ایکبل، ۲۰۲۳: ۲۰۳۷). رهبری مبتنی بر علوم اعصاب می‌تواند یک مزیت واقعی در تعامل با خود و دیگران در جهت افزایش عملکرد داشته باشد (دبلاک و همکاران، ۲۰۲۲: ۶۶). هدف رهبری عصب محور کشف ابزارهای غربالگری رهبران خوب، توسعه مهارت‌های رهبری و شناسایی عوامل ناخودآگاه مؤثر بر رفتار، به امید توسعه روش‌های مدیریتی و رهبری است (کوهلمان و کادجین ۸، ۲۰۱۸). ادغام علوم اعصاب در مفهوم رهبری می‌تواند به ارتقاء دانش فرد از فعالیت مغزی رهبران، توسعه مهارت‌های رهبری و بهبود عملکرد در حوزه آموزشی کمک کند (زائری اصفهانی ، ۱۴۰۲: ۶۳). کاربرد علوم عصبی در رهبری ساز و کارهایی را فراهم می‌کند تا رهبران سازمان رفتارها و گزینش‌های آگاهانه و ناآگاهانه افراد را بهتر درک نمایند و بشناسند (احمدی، ۱۳۹۸: ۵۷). مدیران و رهبران سازمان آموزش و پرورش جهت بهبود عملکرد، افزایش اثربخشی و خلاقیت، سازوکار معینی ندارند و در تعامل با کارکنان و اعمال رهبری به صورت سنتی عمل می‌کنند. در زمینه شیوه‌های نوین رهبری

- 1 Schwartz
- 2 Kouzes& Posner
- 3 Mumford& et al
- 4 Parincu & et al
- 5 Debelak&et al
- 6 Pope
- 7 Lazizkhon Turabaevich&Ikbol
- 8 Kuhlmann & Kadgien

دانش کافی ندارند؛ از طرفی دیگر تاکنون الگویی جامع در موضوع رهبری عصب محور در سازمان آموزش و پرورش تدوین نشده و اگر الگویی هم در کشورهای دیگر ارائه شده متناسب با ساختار و ویژگی‌های فرهنگی و انسانی و مختص خودشان بوده است و اعتبار بوم شناختی نشده است. در این راستا حوزه رهبری عصبی پتانسیل و استعداد مثبت زیادی در عرصه رهبری و مدیریتی دارد و می‌تواند در رهبری سازمان آموزش و پرورش تحول اساسی ایجاد نماید. به دلایل فوق به کارگیری رهبری عصبی در نهاد آموزش و پرورش که پرچم‌دار تعالی جامعه است و خیل عظیمی از کارکنان و مدیران در آن ایفای نقش می‌کنند بسیار پراهمیت است. در این پژوهش، محقق به عنوان یک نیاز ضروری ضمن تحکیم یافته‌های موجود به گسترش ادبیات تحقیقات پیشین تمرکز نموده و به این پرسش مهم پاسخ می‌دهد که الگوی رهبری عصبی در سازمان آموزش و پرورش چگونه است؟

مبانی نظری

رهبری عصب محور

رهبری عصب محور یک زمینه مطالعاتی نسبتاً نوین و در حال توسعه است است که بر مبنای مطالعه علمی مغز و فرآیندهای ذهنی است و هدف اصلی آن بهبود کیفیت توسعه رهبری، ارتقاء نحوه تصمیم‌گیری رهبران، بهبود نحوه مدیریت احساسات خود و تسهیل تغییرات است (پارینکو و همکاران، ۱، ۲۰۲۰). ترکیب علوم اعصاب و رهبری اولین بار توسط دیوید راک و جفری شوارتز (۲۰۰۶) پدید آمد (رینگلب و راک، ۳، ۲۰۰۹: ۱). یکی از مدل‌های معروف و جدید در حوزه‌ی نورولیدرشیپ مدل اسکارف دیوید راک است. مدل اسکارف را ابزاری برای رهبران معرفی می‌کنند که رهبران می‌توانند در جهت هدایت منابع انسانی و درک بهتر نیازهای کارکنان خود آن را به کار ببرند؛ و سازمان را درجهتی هدایت کنند که سرانجام موجب افزایش انگیزه و بهره‌وری در سازمان گردد (راک، ۲۰۰۸). فرض اصلی مدل اسکارف بر مبنای اصل کنترل مرکزی مغز است که می‌گوید مغز انسان به سبک‌های ویژه‌ای رفتار می‌کند که به دنبال حداقل کردن تهدیدات و حداکثر کردن پاداش‌ها هست و در اصل احساسات مثبت یا پاداش باعث انگیزه و تهدید یا احساس منفی باعث تحریک و در نهایت منجر به اجتناب می‌گردد. درواقع برای حفظ سلامتی فرد، مغز شکل و شدت رفتار انسان را بر اساس ادراک "پاداش" یا "تهدید" هدایت می‌کند. (راک ۲۰۰۸). مدل اسکارف دیوید راک به مدیران در جهت دستیابی به بهترین نتایج با سازوکار کنترل رویکرد اجتناب از واکنش و بهبود همکاری با کاهش تهدید و افزایش واکنش پاداش کمک می‌کند (مارتین ۴۱، ۲۰۱۶). توجه و استفاده از دانش عصبی و تکنولوژی مربوطه در مباحث رهبری امیدبخش است زیرا دستیابی به دانش مغز و عصب می‌تواند به برخی پرسش‌های بی‌پاسخ فعلی سازمان پاسخ دهد. کاربرد این دانش جدید در سازمان‌ها می‌تواند دانش سازمانی را تکمیل نماید (سادات میر و یزدان‌شناس، ۱۴۰۱: ۱۰۱). با مطالعه رهبری عصب محور، طیف وسیعی از فنون کارکردهای عصبی را می‌توان آموخت که می‌تواند اثرات منفی گرایانه را تعدیل نماید و در تقویت رهبری سازمان مؤثر واقع گردد (پیچ، ۵، ترجمه خضرای حاذق فکر، ۱۴۰۱: ۱۰).

پیشینه پژوهش

حیدری و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری سازمان مبتنی بر علوم اعصاب بر اثربخشی آموزش کارکنان با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در شرکت‌های دانش‌بنیان به این نتایج دست یافتند: رهبری مبتنی بر علوم اعصاب بر اثربخشی آموزش

- 1 Parincu & et al
- 2 Jeffrey Schwartz& Rock
- 3 Ringleb& Rock,
- 4 Martin
- 5 Page

کارکنان و سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و مستقیم دارد، همچنین تأثیر سرمایه اجتماعی بر اثربخشی آموزش کارکنان نیز مورد تأیید قرار گرفت. رنگریز (۱۴۰۲) تحقیقی با عنوان طراحی الگوی رهبری نوآورانه مبتنی بر علوم اعصاب در صنعت بانکداری انجام داد. یافته‌ها حاکی از آن است برای شرایط علی عامل احساس ادراک و منطق فرد از اهمیت نسبی‌اش نسبت به دیگران و در پدیده محوری جوسازمانی نوآورانه و در شرایط مداخله‌گر مجموعه شرایط اقتصادی، سیاسی اجتماعی و فرهنگی و مجموعه عوامل ساختاری رفتاری و محتوایی و در بستر حاکم فضای تعاملی، توجه به ارزش‌های سازمانی وجود آیین‌نامه‌های منسجم و وجود سندیکای بانکی و در رابطه با راهبرد طراحی و بهینه‌سازی نوع سبک رهبری و توسعه مهارت‌های رهبری شناسایی شدند. سادات میر و یزدان‌شناس (۱۴۰۱) در تحقیقی با عنوان عصب‌شناسی در رفتار سازمانی بیان کرده‌اند استفاده از ابزارها و تکنیک‌های عصب علمی برای مطالعه پدیده‌های سازمانی دلگرم‌کننده است زیرا درک چگونگی عملکرد مغز انسان می‌تواند به رفع بهتر برخی از سؤالاتی کمک کند که روش‌های فعلی علوم سازمانی قادر به حل آن‌ها نیستند. در این راستا، علوم اعصاب سازمانی می‌تواند مکمل تحقیقات سازمانی باشد. عباسی و همکاران (۱۴۰۲) در مقاله خود با عنوان شناسایی مؤلفه‌های رهبری مبتنی بر علوم اعصاب تعداد ۱۵ مؤلفه شامل مؤلفه‌های آزادی عمل، خلق چالش‌های جدید و تشویق به آن، همدلی، ایجاد فضایی برای تجربیات مثبت، رفتار اخلاقی در تصمیم‌گیری، امیدبخشی، اعتماد متقابل، ارتباطات سازنده و صمیمی، شفافیت، حمایتگری، شور و شوق، ارائه بازخورد عملکرد، طراحی سیستم پاداش‌دهی، قدردانی و عدالت، و شناسایی کردند و نتیجه گرفتند که رهبر مبتنی بر علوم اعصاب با تحریک مؤلفه‌های رفتاری مثبت منجر به ترشح هورمون در مغز کارکنان می‌شود و در این شرایط رفتارهایی مانند تعهد و تعلق سازمانی، خلاقیت، مشارکت و ارتقای هویت سازمانی قابل مشاهده است و در نتیجه نفوذ در قلب و رفتار افزایش می‌یابد. ابیلی و مزاری (۱۴۰۰) در پژوهش خود، مدل خود توسعه‌ای عصب‌شناختی رهبران را در پنج بعد طبقه‌بندی کردند. بعد اول، بستر عصب‌شناختی، شامل ابعاد تخصصی، فرهنگی، کالبدی و فناورانه است. بعد دوم راهبردهای عصبی، بعد سوم، راهبردهای شناختی (ترسیم نقشه شناختی، کاربست سیستمی شناختی-رفتاری، تحلیل زمان پاسخ، تفکر انتقادی، شبکه‌سازی مفهومی و گسترش معنایی)، بعد چهارم، شایستگی‌های عصبی (خودآگاهی، خودکنترلی، خودیادگیری، خودنظم‌دهی، خود انگیزشی، خودسازگاری، خود بهبودی و خود تشویقی عصبی)، نهایتاً بعد پنجم، شایستگی‌های شناختی (خودشناسی، خود انتقادی، خود تصمیم‌گیری، خودآموزی، خودارزیابی، خود ادراکی، خود رهبری و خود گفتگویی شناختی). حسینی خوراسگانی (۱۴۰۰) به این یافته‌ها رسیدند اقدامات مدیریت منابع انسانی رفاه محور تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد فردی دارد. نتایج همچنین بیانگر نقش میانجی رفاه از دو بعد روانی (شادمانی) و اجتماعی (اعتماد) در رابطه میان اقدامات مدیریت منابع انسانی رفاه محور و عملکرد فردی می‌باشد ولی تأثیر منفی رفاه فیزیکی (خستگی) بر عملکرد فردی و در نتیجه نقش میانجی آن تأیید نشد. ولی نقش تعدیل گر رهبری مبتنی بر علوم اعصاب در رابطه میان اقدامات مدیریت منابع انسانی رفاه محور و رفاه تأیید گردید. احمدی بهروز (۱۳۹۹) نشان داد که اعتماد، همدردی، امید، ثبات و امنیت بر هوش هیجانی تأثیر مثبت دارد. بنابراین نتیجه‌گیری می‌شود که رهبری مبتنی بر علوم اعصاب بر هوش هیجانی کارکنان شرکت دخانیات ایران تأثیر مثبت دارد. روزا (۲۰۲۳) معتقد است که علوم اجتماعی و علوم اعصاب ممکن است برای درک و بهبود رفتار انسان به عنوان یک فرد و به عنوان بخشی از یک سازمان استفاده شوند. رهبری عصبی همچنین نظریه‌ها و شیوه‌های رهبری تثبیت‌شده را متحول می‌کند. دلا نوز و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهش خود بیان می‌کند رفتارهای رهبری عصبی می‌تواند درک کارکنان را از محیط کارشان تغییر دهد. نتایج نشان داد که رویدادهای عاطفی به‌طور قابل‌توجهی قضاوت‌های ارزیابی کارکنان را در متغیرهای سازمان‌های مختلف بهبود می‌بخشد. اهمیت مهارت‌های

رهبری عصبی در مدیریت احساسات و توسعه بهزیستی کارکنان را برجسته می‌کند. گرنفورس^۱ (۲۰۲۳) معتقد است رهبری عصبی، زمینه‌ای نوظهور است که علوم اعصاب شناختی و رهبری را به هم مرتبط می‌کند، برای افزایش اثربخشی رهبری نوید بزرگی دارد. یافته اصلی این مطالعه توسعه یک "چارچوب هرمی شیوه‌های رهبری عصبی" جامع است. این چارچوب، شیوه‌های کلیدی رهبری عصبی را در سه سطح دسته‌بندی می‌کند: ورودی، شیوه‌های خود رهبری آگاهی، طرز فکر و هدف، و عملکردهای خروجی رهبری دیگران، که شامل راهنمایی و سیستم‌ها می‌شود. گیتونی و همکاران^۲ (۲۰۲۲) در پژوهش خود بر ارتباط حیاتی ادغام علوم اعصاب با مشکلات رهبری آموزشی تأکید می‌کند و نگرانی‌های اخلاقی در مورد استقرار آن در محیط‌های آموزشی را برجسته می‌کند. مروری بر ادبیات رهبری عصبی با استفاده از ترکیبی از پارامترهای عملکرد اجرایی، به‌طور دقیق‌تر انعطاف‌پذیری شناختی، تصمیم‌گیری، حل مسئله، تنظیم هیجانی، سیستم عصبی آینه‌ای و داده‌های رفتاری از مطالعات انجام شده در محیط‌های آموزشی و اداری از جنب‌های جدید یافته‌های این مطالعه می‌تواند به مدارس کمک کند تا از فرصت‌های ارائه‌شده توسط علوم اعصاب استفاده کنند و فرآیندهای آموزشی را با رویکردهای مبتنی بر شواهد هماهنگ کنند. در جدول ۱ مشخصات پیشینه‌های پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱. مشخصات پیشینه‌های پژوهش

کد	موضوع تحقیق	پژوهشگر	سال
۱	تأثیر رهبری سازمان مبتنی بر علوم اعصاب بر اثربخشی آموزش کارکنان با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در شرکت‌های دانش‌بنیان	حیدری و همکاران	۱۴۰۲
۲	طراحی الگوی رهبری نوآورانه مبتنی بر علوم اعصاب در صنعت بانکداری	رنگریز	۱۴۰۲
۳	عصب‌شناسی در رفتار سازمانی	سادات میر و یزدان‌شناس	۱۴۰۱
۴	مؤلفه‌های رهبری مبتنی بر علوم اعصاب	عباسی و همکاران	۱۴۰۲
۵	مدل خودتوسعه‌ای عصب‌شناختی رهبران: با تأکید بر رهبران دانشگاهی	ابیلی و مزاری	۱۴۰۰
۶	رابطه اقدامات مدیریت منابع انسانی رفاه محور و عملکرد فردی کارکنان: بررسی نقش میانجی رفاه و نقش تعدیل گر رهبری مبتنی بر علوم اعصاب در شرکت‌های دانش‌بنیان استان اصفهان	حسینی خوراسگانی	۱۴۰۰
۷	تأثیر رهبری مبتنی بر علوم اعصاب بر هوش هیجانی کارکنان شرکت دخانیات ایران	احمدی بهروز	۱۳۹۹
۸	ارتباط سیستمی بین ارتقای نظام نوآورانه شرکت‌های دانش بنیان با تسهیم دانش و رهبری مبتنی بر علوم اعصاب	محمدی و همکاران	۱۳۹۹
۹	بررسی رابطه میزان دانش عصب‌شناسی با رفتارهای یادگیری، عملکرد یادگیری و تفکر سطح بالا در دانشجویان	رجبیان ده زیره و نیلی احمد آبادی	۱۳۹۹
۱۰	طراحی و تدوین مدلی برای به کارگیری بازی کاری در رهبری عصبی	نصری	۱۳۹۸
۱۱	نقش کاربردی علوم اعصاب در مدیریت؛ مفاهیم و نظریه‌ها	سالم قهفرخی و همکاران	۱۳۹۸
۱۲	شایستگی‌های ذهنی مدیران حوزه فناوری و نوآوری از منظر نورولیدرشیپ با تکیه بر روش تحلیل محتوا	بنیادی نائینی و همکاران	۱۳۹۸
۱۳	نورولیدرشیپ و ظرفیت‌های آن در تحول سازمانی	احمدی	۱۳۹۸
۱۴	بررسی عصب‌شناسی مغز رهبران سازمانی در فعالیت مرتبط با تفکر استراتژیک چگونه برای مطالعه و آزمایش با ابزار الکتروانسفالوگرافی کمی تکالیف شناختی طراحی کنیم؟	شیرزاد و همکاران	۱۳۹۸
۱۵	ارائه مدلی جهت بسط مفهومی رهبری مبتنی بر علوم اعصاب (نورولیدرشیپ) در سازمان‌های ایرانی	احمدی	۱۳۹۷

1 Grönfors

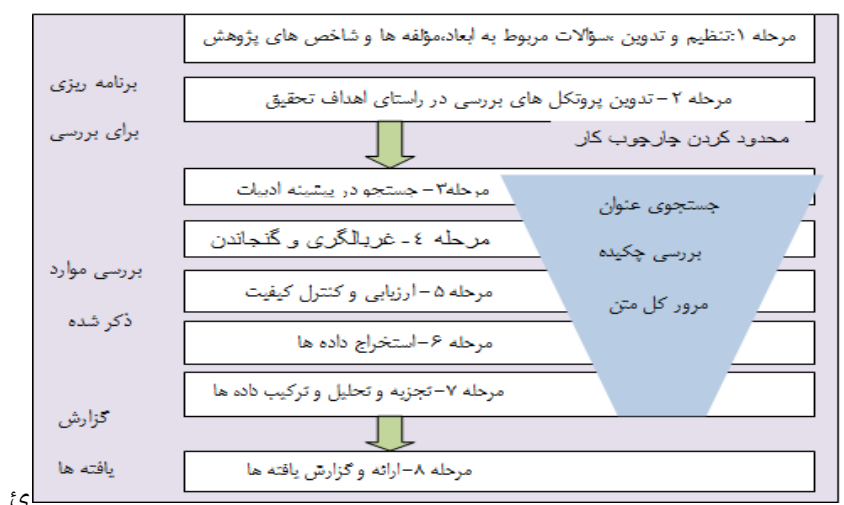
2 Gkintoni& et al

۱۳۹۷	هوشمند	تفاوت رهبران استراتژیک تحول‌گرا و غیرتحول‌گرا بر اساس تصویر عصب‌شناختی با بهره‌گیری از نوروساینس
۱۳۹۴	گلپور	نورولیدرشیپ، رهبری دوستدار مغز
۲۰۲۳	روزا	علوم اعصاب در تغییر رهبران آموزشی
۲۰۲۳	دلا نوز و همکاران	رهبری عصبی: تجربیات مؤثر در محیط کار و تأثیر آن‌ها بر قضاوت ارزشی کارکنان
۲۰۲۳	گرنفوس	مطالعه شیوه‌های رهبری عصبی: بینش مؤسسان مدیران ارشد اجرایی در توسعه خود صنعت مربیگری و مشاوره
۲۰۲۲	ساروهان	چگونه عصب‌شناسی سازمانی و نظریه خودتعیینی، رهبری عصبی را توضیح می‌دهد
۲۰۲۲	گینتونی و همکاران	مروری بر رهبری عصبی به عنوان یک دارایی در محیط آموزشی
۲۰۲۲	دبلاک	رهبری در جامعه پیر و مغز: به‌کارگیری علوم اعصاب در رهبری
۲۰۲۱	گوشین	رهبری عصبی: تحلیل مفهومی و پیامدهای آموزشی
۲۰۲۱	بیرد	مفهوم تئوری حوزه اسکارف نورولدرشیپ در مورد خودکارآمدی و هوش هیجانی رهبری اجرایی
۲۰۲۰	فوربس-زله	علوم اعصاب شناختی اجتماعی در ترویج رفتارهای اجتماعی در سازمان‌ها چه نقشی می‌تواند داشته باشد
۲۰۱۹	زوان و همکاران	نقش رهبری عصبی در تعامل کاری
۲۰۱۹	ریوز	تأثیر آموزش علوم اعصاب بر خودکارآمدی مربی و رفتارهای مربیگری خود گزارش شده
۲۰۱۹	ووگتلین و همکاران	تحقیقات علوم اعصاب و رهبری اخلاقی: بینش‌هایی از یک بنیاد خرد عصبی
۲۰۱۹	پاپ	مروری بر ادبیات سیستماتیک هوش رهبری مدرسه برای توسعه رهبری عصبی-آموزشی
۲۰۱۸	کوهلمان و کادجین	رهبری عصبی: مضامین و محدودیت‌های یک حوزه میان‌رشته‌ای در حال ظهور
۲۰۱۶	دو بلزیز و بادنهورست	مدیریت تأثیر رهبری عصبی در طول تغییرات سازمانی
۲۰۱۶	دوربیک	عصب‌شناسی و رهبری آگاهی، ارتباط و کاربرد اصول علوم اعصاب در توسعه رهبری
۲۰۱۵	مولنبرگز و همکاران	عصب‌شناسی رهبری الهام‌بخش اهمیت زبان جمع‌گرا و عضویت گروه مشترک
۲۰۱۴	شافوئنبیل	علوم اعصاب رهبری: کاربردهای عملی علوم اعصاب
۲۰۱۳	الینگتون	علوم اعصاب رهبری در سیستم‌های مراقبت: تغییر دادن روش سیستم رهبری با استفاده از بینش علوم مغز
۲۰۱۰	راک	علوم اعصاب رهبری

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر به دنبال ارائه الگوی رهبری عصب محور در سازمان آموزش و پرورش با تکیه بر مطالعات و اسناد منتشر شده در این زمینه است. بنابراین، پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ اجرا رویکردی کیفی دارد با توجه به روش گردآوری اطلاعات و اینکه درصد ارائه مدل می‌باشد در دسته پژوهش‌های اکتشافی محسوب می‌گردد. چون به دنبال یک جمع‌بندی و اتفاق نظر است در گروه استقرایی قرار می‌گیرد. در این پژوهش کیفی از دو روش فراترکیب و دلفی فازی استفاده شده است. مرحله اول روش فراترکیب است. فراترکیب، در واقع تحلیل ثانویه و هویتی متمایز است که با هدف ایجاد یک نظریه جدید، بهبود مدل‌های مفهومی و شناخت کاستی‌های تحقیقات پیشین یا افزایش درک از دانش موجود انجام می‌پذیرد (کامیاب، ۱۳۹۹). برای فراترکیب، از روش ۸ مرحله‌ای ژیاو و واتسون (۲۰۱۷) شامل تنظیم پرسش، تدوین پروتکل مرور نظام‌مند متون، جستجو پیشینه

ادبیات، غربالگری و انتخاب، کنترل کیفیت، استخراج داده‌ها، تحلیل و ترکیب یافته‌ها و گزارش یافته‌ها استفاده شده است. این فرآیند در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱- شیائو و واتسون (۲۰۱۷)

اولین قدم در راهبری فراترکیب طراحی سؤال درباره موضوع اصلی پژوهش است، در این مرحله برای پرسش‌های پژوهش از شاخص‌های جدول ۲ استفاده شده است.

جدول ۲. پرسش‌های راهنمای فراترکیب

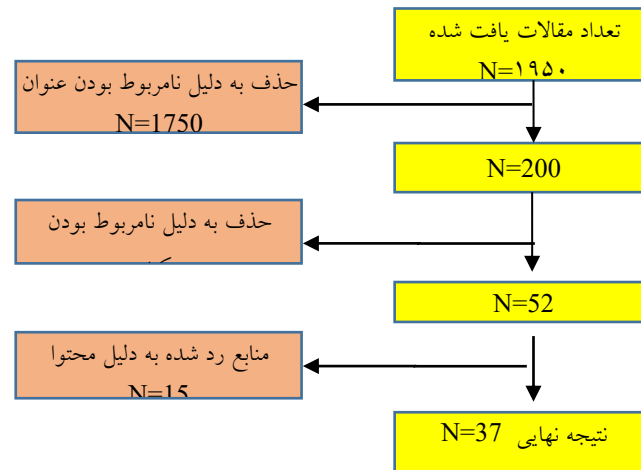
سؤالات	پاسخ‌ها
چه چیزی؟	ابعاد و مؤلفه های الگوی رهبری عصب محور در آموزش و پرورش
چه کسی؟	مقالات، کتاب‌ها، پایان‌نامه‌های به‌دست‌آمده از پایگاه داده و موتور جستجوگر شامل، جهاد دانشگاهی، نورمگز، ایرانداک، سیویلیکا پرتال جامع علوم انسانی، گوگل اسکولار، امرالد، اسکوپوس، الزویر و پروکوئست
چه زمانی؟	بازه زمانی مطالعات داخلی (۱۴۰۳-۱۳۹۴) و مطالعات خارجی (۲۰۲۴-۲۰۰۶) است.
چگونه؟	با بررسی تحقیقات پیشین و کدهای استخراج‌شده، تعیین مفاهیم، دسته‌بندی مفاهیم و مقوله جدید تجزیه و تحلیل داده‌ها انجام شد

سپس در گام دوم دستورالعمل‌های جستجو با استراتژی‌های جدول ۳ تدوین گردید. چون هم جهت‌گیری در تحلیل را کاهش می‌دهد و هم باعث صرفه‌جویی در وقت و تسهیل در رسیدن به هدف می‌شود.

جدول ۳. دستورالعمل‌های جستجو

بازه زمانی و زبان	فارسی ۱۳۸۴ تا ۱۴۰۳، انگلیسی ۲۰۰۶-۲۰۲۳
حوزه مورد مطالعه	رهبری عصبی در سازمان
واژگان کلیدی فارسی	رهبری عصبی، رهبری مبتنی بر علوم اعصاب، نورولیدرشیپ، رهبری مغز محور، رهبری مبتنی بر مغز، رهبری عصبی در سازمان‌های آموزشی
واژگان کلیدی انگلیسی	Leadership, leadership styles, neuroscience, neuro-based leadership, neuro-based strategy, education-based organizations, education, Neuroleadership
منابع مطالعه	مقالات چاپ شده در مجلات پژوهشی معتبر، فصول کتابه، رساله‌های دکتری و پایان‌نامه‌ها
وبگاه و پایگاه علمی	ایران داک، جهاد دانشگاهی، مگیران، نورمگز، پژوهشگاه علوم انسانی، سیویلیکا Emerald Science, direct, Google Scholar, Elsevier, ProQuest, Scopus

با انجام گام های سوم، چهارم و پنجم و استفاده از مراحل غربالگری و انتخاب با استفاده از کلید واژگان فارسی و انگلیسی با موتورهای جستجو در پایگاه های علمی داخلی و خارجی تعداد ۳۷ مقاله جهت فراترکیب به دست آمد، شکل ۱.



شکل ۲. مراحل غربالگری و انتخاب

در گام ششم ۳۷ مقاله منتخب به صورت دقیق مطالعه و قسمت های مهم برای استخراج داده ها مشخص و کدگذاری اولیه انجام گرفت. در گام هفتم کدها، طبقه بندی و مفاهیم و مقوله ها به دست آمد. در گام هشتم داده های استخراج شده، در قالب ۵ بعد ۶۵ مؤلفه و ۱۱۳ شاخص ارائه شد. در مرحله دوم کیفی از تکنیک دلفی فازی استفاده شد. به منظور تشکیل گروه دلفی از جامعه هدف - خبرگان دانشگاهی و مدیران ستادی آموزش و پرورش استان لرستان - تعداد ۱۵ نفر نمونه به صورت هدفمند انتخاب گردید. جهت استفاده از نظرات خبرگان پرسشنامه ای با داده های حاصل از فراترکیب، با مقیاس پنج گزینه ای لیکرت با عبارت کلامی خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد تدوین شد و معادل گزینه های کلامی به ترتیب مقدار عددی ۱ تا ۵ قرار داده شد جدول ۴. در این تحقیق از نظر خبرگان در دو دور دلفی استفاده شد. در هر مرحله جهت حذف یا تأیید داده ها، فازی سازی انجام شد. حد آستانه طیف لیکرت عدد ۳ و حد آستانه اعداد فازی ۰/۷ بود و شرط مقایسه اختلاف میانگین دیفازی شده داده ها و تأیید، مقدار کم تر از ۰/۱ بود. در دور اول دو شاخص حذف و در دور دوم میانگین دیفازی شده کم تر از حد آستانه (۰/۷) نبود و هیچ شاخصی حذف نشد و چون اختلاف میانگین دیفازی شده دور اول و دور دوم کم تر از ۰/۱ بود حاکی از اجماع نظر خبرگان بود و فرآیند نظر سنجی پایان یافت.

جدول ۴. عبارات کلامی، طیف لیکرت، اعداد فازی

عبارت کلامی	نمره لیکرت	اعداد فازی مثلثی	میانگین عدد فازی
خیلی کم	۱	(۰، ۰، ۰/۲۵)	۰/۰۸
کم	۲	(۰، ۰/۲۵، ۰/۵)	۰/۲۵
متوسط	۳	(۰/۲۵، ۰/۵، ۰/۷۵)	۰/۵
زیاد	۴	(۰/۵، ۰/۷۵، ۱)	۰/۷۵
خیلی زیاد	۵	(۰/۷۵، ۱، ۱)	۰/۹۲

یافته ها

در مرحله فراترکیب ۵ بعد و ۶۵ مؤلفه و ۱۱۳ شاخص به شرح جدول شناسایی و استخراج گردید.

بعد	مؤلفه ها	شاخص ها	منابع
فراترکیب	آزادی عمل	تعادل بین آرمان های فردی و سازمانی	عباسی و همکاران (۱۴۰۱)
		تصمیم گیری آسان	
		مشارکت در کار گروهی	
		تفویض اختیار	
	اعتماد متقابل	وفای به عهد	عباسی و همکاران (۱۴۰۱)
		خیر خواهی برای دیگران	
		پیش بینی پذیری	
		صلاحیت داشتن	
	ارتباطات سازنده و صمیمی	صریح و صادق بودن	عباسی و همکاران (۱۴۰۲) ریوز (۲۰۱۹)
		همدلی و همدردی	
		رفتار توأم با عزت نفس	
		وقت شناسی	
		انعطاف پذیری	
		نقد پذیری	
	تعهد و تعلق سازمانی	قبول داشتن سازمان و پذیرش اهداف آن	عباسی و همکاران (۱۴۰۲)
		تمایل به تلاش بیشتر	
		علاقمندی به ادامه ی حضور و عضویت در سازمان	
	ارتقای هویت سازمانی	احساس تعلق و همبستگی به سازمان	عباسی و همکاران (۱۴۰۲)
		و فاداری به سازمان	
		جامعه پذیری سازمانی	
	امیدبخشی	وجود چشم انداز روشن و واضح	احمدی (۱۳۹۷)؛ عباسی و همکاران (۱۴۰۲)
		صحبت کردن با اشتیاق در مورد آینده ی سازمان	
		جوسازمانی سرشار از افکار مثبت و الهام بخش	
		روابط سازنده و صمیمی با کارکنان	
	خلاقیت	تلاش در جهت شناسایی مسائل سازمان	شیرزاد و همکاران (۱۳۹۸)؛ عباسی و همکاران (۱۴۰۲)، شافوئنبیل (۲۰۱۴)، رنگریز (۱۴۰۲)، سالم قهرخی و همکاران (۱۳۹۸)
		پیدا کردن راه حل برای مسائل	
		اجرای ایده ها و انجام کارهای جدید	
		به کار گیری روش ها و تکنولوژی های جدید	
	مشارکت	مشارکت در تدوین اهداف سازمان	عباسی و همکاران (۱۴۰۱)، زوان و همکاران (۲۰۱۹)، پاپ (۲۰۱۹)
		مشارکت در تصمیم گیری	
		ارائه راه حل برای حل مسئله	
		مشارکت در تغییر و تحول سازمانی	

شیستگی های شناختی	سرمایه اجتماعی	اعتماد کارکنان به سازمان	حیدری و همکاران (۱۴۰۲)
		مشارکت داوطلبانه کارکنان در انجام کارها	
		درک متقابل میان کارکنان از راه زبان مشترک	
	تسهیم دانش	اشتراک گذاری اطلاعات و تجارب	محمدی و همکاران (۱۳۹۹)
		مستند سازی دانش	
		مشارکت سازنده در کارهای گروهی	
	ترویج استفاده از رویکردهای نوین	به کارگیری تکنولوژی ها و روش های جدید در سازمان	گینتونی و همکاران (۲۰۲۲)، فوربس زلر (۲۰۲۰)، ساروهان (۲۰۲۲)
		انعطاف پذیری	
		یادگیری مستمر و همیشگی	
	خودشناسی	آگاهی بر حالات درونی خود	ابیلی و مزاری (۱۴۰۰)، ابیلی و مزاری (۱۴۰۰)، گرنفورس (۲۰۲۳)، راک (۲۰۱۰)، ووکتلین و همکاران (۲۰۱۹)
		کنترل هیجانات	
		شناسایی توانایی ها و قابلیت های خود	
	خود انتقادی	پذیرش اشتباهات	ابیلی و مزاری (۱۴۰۰)
		توانایی اصلاح و تغییر در خود	
		بر خورد صادقانه با خود	
	خود تصمیم گیری	جمع آوری اطلاعات کامل	ابیلی و مزاری (۱۴۰۰)
		توانایی تصمیم گیری درست و منطقی	
		رعایت اصول اخلاقی در تصمیم گیری	
	خود یادگیری	آزادی در یادگیری	ابیلی و مزاری (۱۴۰۰)
		علاقه به یادگیری	
		به دنبال کسب دانش بودن	
	خود ارزیابی	داشتن تصویر دقیق از خود	ابیلی و مزاری (۱۴۰۰)
		انعکاس موفقیت های خود	
		تحقق اهداف	
	خود رهبری	تسلط بر خود	ابیلی و مزاری (۱۴۰۰)
		آگاهی و شناخت دقیق از خود	
		توانایی ایجاد ارتباط قوی با دیگران	
	خود گفتگویی شناختی	صحبت کردن (ذهنی یا با صدای بلند) با خود برای کمک کردن به خود	ابیلی و مزاری (۱۴۰۰)
		صحبت کردن مثبت (ذهنی یا با صدای بلند) با خود	
		صحبت کردن مثبت (ذهنی یا با صدای بلند) با خود در موقعیت های سخت	
	ترسیم نقشه شناختی	شناخت فعالیت های مربوط به ذهن و مغز	ابیلی و مزاری (۱۴۰۰)
		طراحی فرایندهای سطوح مختلف شناختی	
	کاربست	آگاهی از تحریک عصبی در فعالیت ها	ابیلی و مزاری (۱۴۰۰)

	سیستمی شناختی	آگاهی از فرآیندهای ذهنی و مغز	
	تحلیل زمان پاسخ	توجه هم‌زمان به دومحرک	ابیلی و مزاری (۱۴۰۰)
		توانایی اصلاح حرکات در زمان کوتاه	
		تصمیم سریع و درست	
	تفکر انتقادی	کنجکاوی فکری	ابیلی و مزاری (۱۴۰۰)
		پرسشگری	
		استدلال	
	شبکه سازی مفهومی	طراحی شبکه اطلاعات فرآیندهای شناختی	ابیلی و مزاری (۱۴۰۰)
		طراحی شبکه ارتباطات افراد در سازمان	
	گسترش معنایی	ایجاد لغات جدید	ابیلی و مزاری (۱۴۰۰)
		ترکیب اطلاعات جدید و قدیم	
		تصور سازی ذهنی	
فراترکیب	شفافیت	شفافیت اطلاعات	عباسی و همکاران (۱۴۰۲)
		اشتراک اطلاعات	
		پاسخگو بودن	
	حمایتگری	رضایتمندی کارکنان	عباسی و همکاران (۱۴۰۲)
		توسعه مشارکت	
		ارتباطات سازنده و مؤثر	
	شور و شوق	پرانرژی بودن	عباسی و همکاران (۱۴۰۲)
		تعهد کاری	
		مشارکت شغلی	
	ارائه بازخورد عملکرد	میزان تحقق اهداف	عباسی و همکاران (۱۴۰۲)
		میزان سود	
		رضایت کارکنان	
	طراحی سیستم پاداش دهی	سیستم پاداش شفاف	عباسی و همکاران (۱۴۰۲)
		بازدهی بیشتر سازمان	
		ارزیابی و بهبود مداوم	
		حضور حداکثری کارکنان در محل کار	
	قدردانی و عدالت	تشکر کردن از دیگران	عباسی و همکاران (۱۴۰۲) و وگتلین و همکاران (۲۰۱۹)
		برنامه‌ی کاری منصفانه	
		نظارت و ارزیابی منصفانه	
	امنیت روانی	جو اعتماد در محل کار	عباسی (۱۴۰۲) بنیادی نائینی و همکاران (۱۳۹۸) احمدی (۱۳۹۷)
		رابطه‌ی مثبت بین افراد	
		آزاد اندیشی	
	بینش عمیق	داشتن چشم‌انداز مثبت از آینده	فوریس - زلر (۲۰۲۰)، و وگتلین و همکاران (۲۰۱۹) احمدی (۱۳۹۸)
		درک و فهم مجهولات	
		باور به یادگیری مداوم	
		مدیریت و توسعه کارکنان	دوبلزیز و بادنهورست (۲۰۱۶)

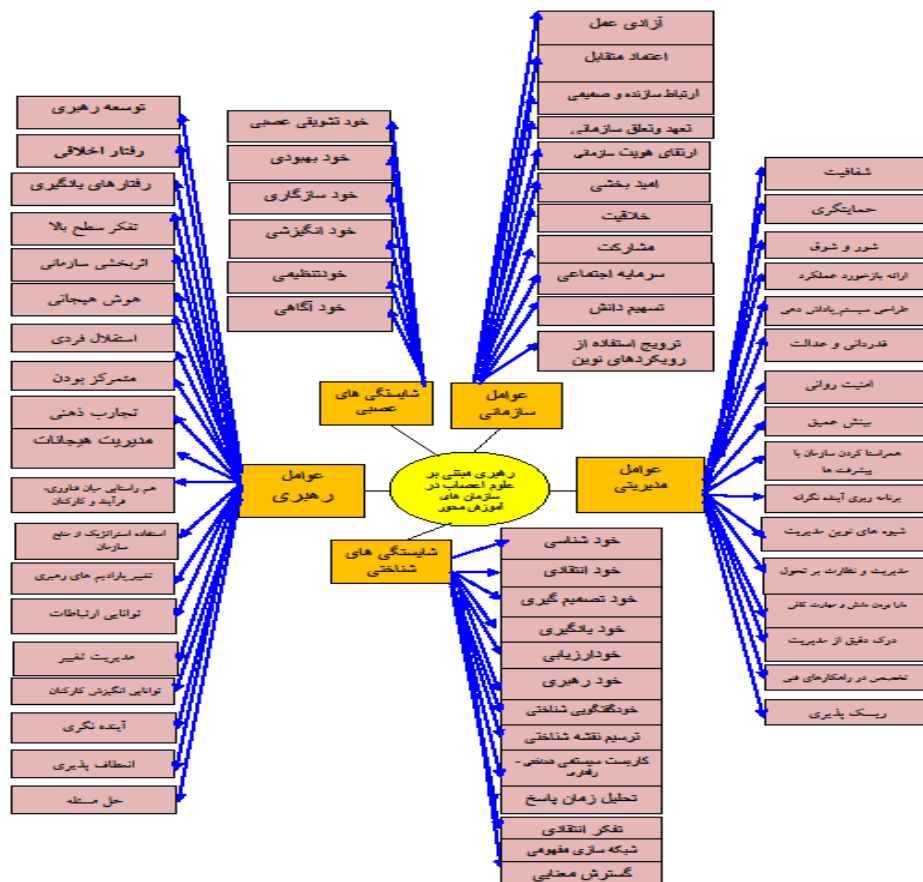
	مدیریت صحیح و تأثیرگذار نیروی انسانی	همراستا کردن سازمان با پیشرفت‌ها
	ارتباطات مؤثر	
	هماهنگی	
زوان و همکاران (۲۰۲۰) دوربیک (۲۰۱۶) الینگتون (۲۰۱۳)	داشتن چشم‌انداز روشن	برنامه‌ریزی آینده
	انعطاف‌پذیری در تغییر	نگرانه
	حساسیت محیطی	
گلپرو (۱۳۹۴) الینگتون (۲۰۱۳)	توجه به ویژگی‌های محیطی	شیوه‌های نوین مدیریت
	توسعه و استراتژی مهارت	
	تغییر و اصلاح ساختار سازمانی	
احمدی (۱۳۹۸)	ارزش دادن به بهبود مستمر	مدیریت و نظارت بر تحول
	ایجاد تغییرات مثبت	
	داشتن سیستم اطلاعاتی در سازمان	
ساروهان (۲۰۲۲)	توانایی تدوین برنامه	دارا بودن دانش و مهارت کافی
	آشنایی با انواع ابزارهای تصمیم‌گیری	
	گزینه‌های متعدد برای حل مسئله	
فوربس- زلر (۲۰۲۰)؛ بیرد (۲۰۲۱)، روزا (۲۰۲۳)	داشتن شایستگی‌های فنی، انسانی و ادراکی	درک دقیق از مدیریت
	آشنایی با اصول مدیریت	
	درک دقیق از تفاوت مدیریت و رهبری	
فوربس- زلر (۲۰۲۰)؛ بیرد (۲۰۲۱) ابیلی و مزاری (۱۴۰۰)	سواد فناوری	تخصص در راهکارهای فنی
	کاربرد فناوری در مدیریت	
	مهارت‌های تفکر انتقادی	
	ایفای نقش مؤثر	
فوربس- زلر (۲۰۲۰) دوربیک (۲۰۱۶) عباسی و همکاران (۱۴۰۲)	عدم تمایل به امنیت شغلی	ریسک‌پذیری
	تمایل به انتخاب هدف‌های سخت	
	تمایل به اجرای پروژه‌های جدید و ریسک‌آور	
ابیلی و مزاری (۱۴۰۰)، ساروهان (۲۰۲۲)، دوربیک (۲۰۱۶)، شافوئنبیل (۲۰۱۴)	توانمندسازی کارکنان	توسعه رهبری
	آموزش مهارت‌های رهبری	
عباسی و همکاران (۱۴۰۲)	صداقت و درستکاری	رفتار اخلاقی
	احترام	
	عدالت و انصاف	
	نوع دوستی	
رجبیان ده زیره و نیلی احمد آبادی (۱۳۹۹)، گوشین (۲۰۲۱)	نگرش مثبت به یادگیری	رفتارهای یادگیری
	توجه و پشتکار در یادگیری	
	انعطاف‌پذیری	
	توانایی تجزیه و تحلیل	

تفکر سطح بالا	پرورش رشد تفکر خلاقانه	رجبیان ده زیره و نیلی احمد آبادی (۱۳۹۹)، شیرزاد و همکاران (۱۳۹۸)
	توانایی به کار بستن آموخته‌ها	
اثربخشی سازمانی	میزان تحقق اهداف سازمان	حیدری و همکاران (۱۴۰۲) سالم
	میزان غیبت	قهفرخی و همکاران (۱۳۹۸)، احمدی (۱۳۹۸)
	صرفه جویی در منابع	
هوش هیجانی	خودآگاهی	پاپ (۲۰۱۹) احمدی (۱۳۹۹)، بیرد (۲۰۲۱)، فوربس-زلی (۲۰۲۰)،
	قاطعیت	
	انعطاف پذیری	
	نفوذ	
استقلال فردی	توانایی تصمیم‌گیری	عباسی و همکاران (۱۴۰۲)
	انتخاب بر اساس ارزشها	
	پذیرفتن مسئولیت رفتار خود	
متمرکز بودن	آرامش ذهنی	سالم قهفرخی و همکاران (۱۳۹۸)
	ثبات فکری	
	افزایش توجه	
تجارب ذهنی	بهبود مهارت‌های ارتباطی	راک (۲۰۱۰)
	درک بهتر از نیازها، هدف هاو انگیزه	
	بهبود تمرکز و توجه	
مدیریت هیجانات	شناخت هیجانات	راک (۲۰۱۰) گینتون، همکاران (۲۰۲۲)،
	رفتار مناسب در موقعیت‌های تهدید کننده	دلانوز و همکاران (۲۰۲۳)، پاپ (۲۰۱۹)،
	خودآگاهی	دو بلزیز و بادنهورست (۲۰۱۶)، ساروهان (۲۰۲۲)، گوشین (۲۰۲۱)
	افزایش مسئولیت‌پذیری	
همراستایی میان فناوری، فرایند و کارکنان	افزایش عملکرد سازمان	دوبلزیز و بادنهورست (۲۰۱۶)، بنیادی
	بهره‌وری کارکنان	نائینی و همکاران (۱۳۹۸)، ابیلی و مزاری (۱۴۰۰) سادات میر و یزدان‌شناس (۱۴۰۱)
	رضایت مندی	
استفاده استراتژیک از منابع سازمان	توسعه سازمان	حسینی خوراسگان (۱۴۰۰) دوربیک (۲۰۱۶) شیرزاد و همکاران (۱۳۹۸)
	افزایش عملکرد	
	هماهنگی بین اهداف سازمان و فعالیت‌های منابع انسانی	
	تعامل کارکنان	
تغییر پارادایم‌های رهبری	ترسیم آینده سازمان	روزا (۲۰۲۳)، الینگتون (۲۰۱۳) راک (۲۰۱۰)
	اشتقاق به تغییر	
	تکیه بر کار تیمی و مدیریت مشارکتی	
	توانمندسازی کارکنان	
توانایی ارتباطات	موفقیت‌های سازمان	مولنبرگر و همکاران (۲۰۱۵) ریوز (۲۰۱۹)
	افزایش صمیمیت	
	رضایت شغلی	

شناختی‌های عصبی	مدیریت تغییر	افزایش ابتکار عمل	دوبلزیز و بادنهورست (۲۰۱۶)، الینگتون (۲۰۱۳) شافوننبل (۲۰۱۴)
		انعطاف‌پذیری	
		احساس مالکیت افراد نسبت به سازمان	
	توانایی انگیزش کارکنان	روشن و واضح بودن قوانین و مقررات	بیرد (۲۰۲۱)، پاپ (۲۰۱۹)، ابیلی و مزاری (۱۴۰۰)
		افزایش نوآوری	
		امکان پیشرفت شغلی	
	آینده‌نگری	تفویض اختیار	مولنبرگز و همکاران (۲۰۱۵)، دوربیک (۲۰۱۶)
		داشتن چشم‌انداز روشن	
		حساسیت محیطی	
		ایجاد انگیزه در کارکنان	
	انعطاف‌پذیری	انعطاف‌پذیری در تغییر	گینتونی و همکاران (۲۰۲۲)
		توانایی ذهنی	
		سازگاری با محیط جدید	
		تسهیل یادگیری	
	حل مسئله	بهبود عملکرد سازمان	گینتونی و همکاران (۲۰۲۲)، پاپ (۲۰۱۹)، دوبلزیز و بادنهورست (۲۰۱۶)
		مهارت‌های تحلیل	
		تفکر خلاقانه	
شناختی‌های عصبی	خودآگاهی	مهارت‌های تصمیم‌گیری	ابیلی و مزاری (۱۴۰۰)، گرنفوس (۲۰۲۳) راک (۲۰۱۰)، ووگتلین و همکاران (۲۰۱۹)
		شناخت نقاط قوت و ضعف خود	
		شناخت اهداف خود	
		شناخت افکار و احساسات و رفتار خود	
	خودتنظیمی	شناخت توانایی‌ها و مهارت‌های خود	ابیلی و مزاری (۱۴۰۰)، ووگتلین و همکاران (۲۰۱۹)
		مدیریت ذهن و افکار	
		تنظیم فعالیت‌ها	
	خودانگیزی	ابراز احساسات متناسب با شرایط	ابیلی و مزاری (۱۴۰۰)
		اهداف مشخص و متمرکز	
		مسئولیت‌پذیری	
		کنترل و مدیریت کار و مشکلات	
		خودباوری	
	خودسازگاری	تمرکز داشتن	ابیلی و مزاری (۱۴۰۰)
		سازگاری بامحیط کار	
		انعطاف‌پذیری	
	خودبهبودی	انجام کارها	ابیلی و مزاری (۱۴۰۰)، ریوز (۲۰۱۹)
		توانایی اصلاح و تصحیح اشتباهات	
		توانایی تقویت و ارتقا مهارت‌ها و تجارب	
		برگشت پذیری به حالات خوب	

خود تشویقی عصبی	استفاده از عبارات تأکیدی مثبت	ابیلی و مزاری (۱۴۰۰)
	لذت بردن از موفقیت‌های خود	
	خود بخشایشی صمیمی	

در دو مرحله دلفی و اعمال نظر خبرگان و فازی سازی داده ها، دو شاخص حذف گردید و در نهایت تعداد ۵ بعد، ۶۵ مؤلفه و ۱۱۱ شاخص شناسایی، استخراج و تأیید نهایی شد. در تحقیق حاضر برای اطمینان از نتایج تحقیق، از طریق طراحی نظامند مراحل تحقیق و بازبینی توسط افراد خبره و اعمال اصلاحات لازم، از اعتبار تحقیق اطمینان حاصل گردید. داده های استخراج شده الگوی رهبری مبتنی بر علوم اعصاب در سازمان آموزش و پرورش در قالب ۵ بعد سازمانی، بعد شایستگی های شناختی، بعد مدیریتی، بعد رهبری و بعد شایستگی های عصبی و بر اساس ۶۵ مؤلفه به صورت الگوی شکل ۳ ارائه شده است.



شکل ۳. الگوی رهبری عصب محور در سازمان آموزش و پرورش

نتیجه گیری

این پژوهش با هدف ارائه الگوی رهبری عصب محور در سازمان آموزش و پرورش با رویکرد فراترکیب و دلفی انجام گرفت و الگوی به دست آمده در قالب ۵ بعد و ۶۵ مؤلفه مشخص و تعریف شد. می توان گفت این داده ها از بنیان مستحکم علمی برخوردار می باشد؛ چون یافته های این مطالعه با استناد به مقالات علمی پیشین به دست آمده است و هر کدام از ابعاد و مؤلفه های الگو به صورت کلی یا جزئی توسط یک مطالعه علمی همسو پشتیبانی می شود و با آن ها همگرایی دارد. این ۵ بعد عبارتند از: بعد عوامل سازمانی شامل ۱۱ مؤلفه امیدبخشی، خلاقیت، مشارکت و... می باشد که رهبران سازمان برای فعالیت های سازمانی ناگزیر به انجام آن ها هستند هر سازمانی اهداف ویژه، ساختار مشخص، روش ها و سیاست های مخصوص به خود دارد. در واقع

عوامل سازمانی به میزان رشد یافتگی و توسعه افراد سازمان بستگی دارد. دومین بعد حاصل از این تحقیق بعد شایستگی‌های شناختی شامل ۱۳ مؤلفه خودشناسی، تفکر انتقادی، خود یادگیری و... می‌باشد که ظرفیت‌های شناختی و ذهنی رهبران را در کارکردهای عالی شناختی نشان می‌دهد. رهبران سازمان‌ها برای توانایی پاسخگویی به نیازهای پیچیده و متعدد عمل رهبری در سازمان‌های آموزشی نیاز دارند ظرفیت‌های رهبری لازم را کسب نمایند. سومین بعد مربوط به عوامل مدیریتی شامل ۱۶ مؤلفه شفافیت، طراحی سیستم پاداش دهی، ریسک پذیری و... است. که قابلیت و استعدادهای مدیریتی رهبران را در به کار بستن مهارت‌ها و دانش مدیریت در ارتباط با دیگران و سازمان بیان می‌کند. رهبران سازمان برای تحقق اهداف سازمانی به این ویژگی‌ها نیاز دارند. بعد چهارم عوامل رهبری دارای ۱۹ مؤلفه تفکر سطح بالا، آینده نگری، مدیریت هیجانات و... است که توانایی‌ها و مهارت‌های درون فردی و بین فردی خاص رهبران را منعکس می‌کند. بعد پنجم این الگو با ۶ مؤلفه خود بهبودی، خود تنظیمی، خودسازگاری و... تعریف شده است که نشان‌دهنده ویژگی‌های ذاتی و ماهیت یک انسان توسعه‌یافته هستند که برای موفقیت رهبران نیاز هست. این پژوهش نشان داد که رهبران سازمان‌ها هم‌زمان باید به ابعاد سازمانی، شایستگی‌های شناختی، مدیریتی، عوامل رهبری و شایستگی‌های عصبی و مؤلفه‌های تعریف شده توجه و تمرکز کنند و تجربیات و مهارت‌های خود را در این راستا توسعه دهند. برای مثال مؤلفه هوش هیجانی یکی از موضوعاتی است که با تحقیقات پیشین همگرایی دارد. هوش هیجانی به توانایی فرد در ادراک و دریافت احساسات و هیجانات خودش و دیگران اشاره دارد و یکی از مؤلفه‌های مورد نیاز رهبری است. پاپ (۲۰۱۹) در مقاله خود بر لزوم داشتن هوش هیجانی و تأثیر آن بر موفقیت رهبران تأکید نموده است و در بخشی از نتایج خود بیان می‌کند چهار بعد از رهبری عصبی وجود دارد که بر توانایی‌های رهبری از جمله هوش اجتماعی، عاطفی، ارتباط و همدلی تأثیر می‌گذارد. فوربس زلر (۲۰۲۰) نشان داد که رهبری مبتنی بر علوم اعصاب هوش هیجانی، مهارت و بینش رهبر را افزایش می‌دهد. بیرد (۲۰۲۱) اذعان می‌کند که هوش هیجانی رهبران نقش اساسی در بهبود عملکرد رهبران دارد احمدی بهروز (۱۳۹۹) به این نتیجه رسید که رهبری مبتنی بر علوم اعصاب بر هوش هیجانی تأثیر مثبت دارد. یافته‌های این تحقیق هم بر داشتن این ویژگی رهبران و توجه به آن صبحه می‌گذارد. این ابعاد حاکی از آن است که مدیران و رهبران سازمان باید نگاهی چند جانبه و جامع نگر به سازمان داشته باشند. اگر در این زمینه رهبران توانمند شوند و توسعه یابند می‌تواند با بینش و ابزار روشنی که در اختیار دارند فرآیندهای افراد و محیط‌های کاری را برای ذهن و مغز دوستانه‌تر نمایند (قدیری و همکاران ۱۳۹۶). کاربرد رهبری عصبی در سازمان‌ها محیط کاری را برای کارکنان دوستانه و سازگارتر می‌سازد و زمینه مساعدی را فراهم می‌کند تا کارکنان و فرآیندهای کاری بهتر کنترل و مدیریت شوند (احمدی، ۱۳۹۸). استفاده از رهبری عصبی به اصلاح و بهبود سیستم انگیزش کارکنان، تغییر روابط بین مدیران و زیردستان کمک می‌کند (لازیخون تورابایویچ و ایکبل، ۲۰۲۳). درک و دریافت چگونگی فرآیندهای مغز و عصب می‌تواند رفتار و تصمیمات رهبران سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد و این ظرفیت را دارد که به مدیران کمک کند تا شیوه‌های مؤثرتر و بهتری برای مدیریت آموزش و پرورش به کار ببرند (زائری اصفهانی، ۱۴۰۲). این ابعاد رهبری عصب محور مکمل هم و داشتن این ویژگی‌ها برای مدیران و رهبران سازمانی ضروری است و برای تسهیل و بهبود فعالیت‌های سازمانی ناگزیر به انجام آن‌ها هستند. تعمیم یافته‌های این پژوهش می‌تواند معیار مناسبی در اختیار مدیران و رهبران آموزش و پرورش قرار دهد، تا با استفاده از آن بتوانند از همه ظرفیت‌های سازمان به نحو مطلوب استفاده نمایند. استفاده از این مؤلفه‌ها در سازمان‌های آموزشی باعث می‌شود مدیران و رهبران سازمان‌ها هدفمندتر و جامع‌تر منابع انسانی خود را در مسیر پیشرفت و توسعه قرار دهند. جهت تسهیل در استفاده از این نوع رهبری در سازمان به مدیران پیشنهاد می‌شود نسبت به شناسایی ویژگی‌های عصب‌شناختی منابع انسانی سازمان اقدام نمایند تا بر اساس درک و بینش عمیق‌تری از فرآیندهای عصبی و ذهنی کارکنان، محیطی مناسب‌تر برای تعامل و تصمیمات اثربخش فراهم شود. با توجه به اهمیت این شیوه‌ی نوین رهبری و یافته‌های این تحقیق پیشنهاد می‌شود

جهت توسعه الگوی رهبری عصب محور این تحقیق در سازمانی دیگر انجام گیرد. در این پژوهش از رویکرد فراترکیب استفاده شده است پیشنهاد می شود جهت بررسی و استخراج ابعاد و مؤلفه های بیشتر از رویکردهای دیگر فرامطالعه استفاده گردد.

منابع

- Abbasi, F., Zareie Matin, H., & Abbasi, H. (2023). Identification of leadership components based on neuroscience. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 10(1), 75-90 [in Persian] . doi: 10.22055/IJOPS .2023.43266.1343
- Abili, K., & Mazari, E. (2020). Neuro-Cognitive Self-development Model for Leaders: *With Emphasis on Academic Leaders*. MEO 2021; 10 (2) :79-108 [in Persian]. doi:10.52547/MEO.10.2.79
- Ahmadloo, A., Ahmadi, A., & Ahghar, G. (2018). Providing a model for designing a servant leadership model in the broadcasting organization, *Educational Administration Research Quarterly*, 1(37) [in Persian]. <https://sanad.iau.ir/Journal/jeaq/Article/1112415>
- Ahmadi, K. (2018). Neuroleadership and its capacities in organizational transformation. *Specialized Quarterly of the Administrative and Employment Organization of the country*, 4, 54-69[in Persian]. <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1809799>
- Ahmadi Behrouz, N. (2019). The effect of neuroscience-based leadership on the emotional intelligence of employees of the Iran Tobacco Company, master's thesis in the field of organizational behavior, Faculty of Management and Accounting, Government Department, Allameh Tabatabai University [in Persian]
- Ahmadi, K. (2017). Presenting a model for developing the concept of leadership based on neuroscience (neuroleadership) in Iranian organizations, presented in the sixth national conference on education and human capital development.[in Persian]
- Beard, S. M. (2021). The Concept of Neuroleadership Scarf Domain Theory on the Self-Efficacy and Emotional Intelligence of Executive Leadership. Trevecca Nazarene University.
- Bonyadi Naini, A., Nouri, S., & Fatahi, F. (2018). Analyzing the mental competencies of technology and innovation managers from the perspective of neuroleadership, relying on the content analysis method, the fourth community empowerment conference in the field of humanities and psychological studies,[in Persian].<https://civilica.com/doc/879972/>
- Debelak, k., Penger, S., & Grah, B. (2022). Leadership in an Ageing Society and the Brain: *Applying Neuroscience to Leadership*, 8 No. 1. doi: 10.54820/entrenova-2022-0007
- de la Nuez, H., Nieves, J., & Osorio, J. (2023). Neuroleadership: Affective experiences in the workplace and their influence on employees, evaluative judgements. *International Journal of Hospitality Management*, 114, 103554. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2023.103554>
- Du Plessis, A., & Badenhorst, C. (2016). Managing the impact of NeuroLeadership during organisational change. <https://hdl.handle.net/10652/3844>
- Dürrebeck, K. (2016).neuroscience and leadership awareness relevance and applications of neuroscience principles within leadership development in Germany Bachelor,s thesis degree programme in international business, Tampere University of Applied Sciences. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2016082413788>
- Ellington, L. (2020). The neuroscience of leadership in systems of care: Transforming the way we lead systems change with insights from brain science.
- Forbes-zeller,l. (2020). What role can sociale neuroscience play in pomoting prosocial behaviors organizatons,a research project presented the faculty of the graziadio business school pepperdine university. <https://digitalcommons.pepperdine.edu/etd/1187>

- Ghadiri, A., Habermacher, A., & Peters, T. (2016). *Neuroleadership, the brain's contribution to business leadership*, Translators: vazifeh dost, Hossein and Derghi, Parviz, Tehran, Marketing Publications.[in Persian]
- Golparvar, A. (2014). Neuroleadership, the brain-friendly leader, *Journal of Market Engineering Development*, No. 47.[in Persian]
- Gkintoni, E., Halkipoulos, C., & Antonopoulou, H. (2022). Neuroleadership as an asset in educational settings: an overview, *Emerging science journal*, 6(4). doi: [10.28991/ESJ-2022-06-04-016](https://doi.org/10.28991/ESJ-2022-06-04-016)
- Gocen, A. (2021). Neuroleadership: A conceptual analysis and educational implications. *International Journal of Education in Mathematics, Science, and Technology (IJEMST)*, 9(1), 63-82. [https://doi.org/ 10.46328 /ijemst.1237](https://doi.org/10.46328/ijemst.1237)
- Grönfors, L. (2023). A Study of Neuroleadership Practices: Insights from Founding Chief Executive Officers in the Self-Development Coaching & Consulting Industry.
- 1) Hasanvand, S., Hasanvand, R., & Panahian, R.A. (2024). The effect of leadership styles and professional ethics on organizational citizenship behavior with the mediating role of organizational effectiveness in education workers of Lorestan province. *Journal of Applied Educational Leadership* 4(4), 131-150 [in Persian] .[http://dx.doi.org/ 10. 22098/AEL.2023.12679.1257](http://dx.doi.org/10.22098/AEL.2023.12679.1257)
- 2) Heydari, E.; Tehrani, M. & Mohaimeni, A. (2024). The Effect of Mediating Role of Social Capital in Knowledge-based Companies, *Social Capital Management*. 10 (4), 369-382 [in Persian] . Doi:[http://doi.org/10. 22059/ jscm.2023. 358523.2413](http://doi.org/10.22059/jscm.2023.358523.2413)
- Hosseini Khorasgani, Imane. (2021). The relationship between well-being-oriented human resource management measures and employees' individual performance: investigating the role of mediator of well-being and the role of moderator of neuroscience-based leadership in knowledge-based companies in Isfahan province, Master's thesis in the field of management, Payam Noor University, Isfahan Province, Payam Noor Center, Shahinshahr . [in Persian]
- Houshmand, R. (2017). The difference of transformational strategic leaders based on the neurological image using neuroscience, master's thesis in the field of business management, strategic management, Allameh Tabataba'i University of Management and Accounting.[in Persian]
- Kamyab, R. (2021). Principal's Educational leadership literacy in Education System: A Mixed-method Approach doctoral dissertation in the field of curriculum planning, Shiraz University, Faculty of Educational Sciences and Psychology.[in Persian]
- Kouzes, J and Posner, B. (2013). The five practices of exemplary leadership model. The Leadership Challenge. Retrieved July 24, 2013 from [www. Leadership challenge.com/ Aboutsection -Our-Approach.aspx](http://www.leadershipchallenge.com/Aboutsection-Our-Approach.aspx).
- Kuhlmann, N., & Kadgien, C. A. (2018). Neuroleadership: Themes and limitations of an emerging interdisciplinary field, *Healthcare Management Forum*, 31(3), 103–107. doi: [10.1177/08 404 70417747004](https://doi.org/10.1177/0840470417747004)
- 3) Lazizkhon Turabaeovich, R., & Ikbol. A. (2023). neuroleadership as a factor in successful management in organization, *web of scientist: international scientific research journal*, 4(4). doi: [https://doi.org/ 10.17605/OSF.IO/935DS](https://doi.org/10.17605/OSF.IO/935DS)
- Martin, J. (2016). Perceptions of transformational leadership in academic libraries, *Journal of Library Administration* 56(3): 266–284. <https://doi.org/10.1080/01930826.2015.1105069>
- Muhammadi, E., Ahmadi, K., Viseh, S. M., & Gulmohammadi, E. (2020). Systemic Relationship between Sharing and Leadership on the Basis of Neuroscience. *Journal of System Management Studies*, 1(3), 11-36.[in Persian]
- Molenberghs, P., Pirochilo, G., Zacher, H. & Haslam, A. (2015). The neuroscience of inspirational leadership: the importance of collective oriented language and shared group membership, *Journal of management*, 43(7).<https://doi.org/10.1177/0149206314565242>
- Mondal, B., & Behera, S. K. (2022). Leadership Challenges of the Institutional Heads of the Secondary Schools in the COVID-19 Pandemic: A Case Study in Bhangore Block, West Bengal. In *Handbook of Research on Asian Perspectives of the Educational Impact of COVID-19* (pp. 305-322). IGI Global Scientific Publishing.

- Mumford, M. D., Todd, E. M., Higgs, C., & McIntosh, T. (2017). Cognitive skills and leadership performance: The nine critical skills, *The Leadership Quarterly*, 28(1), 24 -39, <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.10.012> Get rights and content
- Nasri, Z. (2018). Designing and compiling a model for using work games in neural leadership, Master's thesis, Shahrood University of Technology, Faculty of Industrial Engineering and Management.[in Persian]
- Pope, S. N. (2019). A systematic literature review of school leadership intelligences for the development of neuro-educational leadership, Ph.D. Thesis, University of New England, Armidale, Australia.
- Page, S. (2021). Neuroleadership (nerve-based leadership) How the world's best leaders use psychology to win, translated by Hossam Khazarai Hazeq Fekar, Tehran: Mehraban Publishing Institute, first edition.[in Persian]
- Parincu, A. M. T., Capatina, A., Varon, D. J., Bennet, P. F., & Recuerda, A. M. (2020). Neuromanagement: the scientific approach to contemporary management. In Proceedings of the International Conference on Business Excellence ,Vol. 14, No. 1, pp. 1046-1056. DOI:10.2478/picbe-2020-0099, pp. 1046-1056, ISSN 2558-9652
- Rajabian Dehzireh, M., & Nili Ahmadabadi, M. (2018). The relationship between neuroscience knowledge and learning behaviors, learning performance and high level thinking in students. *Educational Technologies in Learning*, 4(14), 51-69[in Persian]. doi: [10.22054/JTL.2020.50562.1308](https://doi.org/10.22054/JTL.2020.50562.1308)
- Rangriz, H. (1402). Designing an innovative leadership model based on neuroscience in Iran's banking industry, *Quarterly Journal of Innovation Management in Defense Organizations*, 6(19). [in Persian]
- Reeves, Eric., N. Reeves.(2019). The Influence of neuroscience instruction on coach self-efficacy and self-reported coaching behaviors, A Dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of Philosophy at George Mason University.
- Ringleb, A. H., & Rock, D. (2009). The emerging field of NeuroLeadership. *NeuroLeadership Journal*, 1(1), 3-19.
- Rock, D. (2008). SCARF: a brain-based model for collaborating with and influencing others, *NeuroLeadership Journal* (1), 44–52.
- Rock, David .(2010). The neuroscience of leadership, Doctoral dissertation, Middlesex University. <https://repository.mdx.ac.uk/item/835x5>
- Rosa, J. A. D. (2023). Neuroleadership in Transforming Educational Leaders. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(5), 1979-1994. doi:[10.55927/eajmr.v2i5.3984](https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i5.3984)
- Sadat Mir , F., Yazdan shenas, M. (2022). Neuroscience in organizational behaviour, *New developments in psychology, educational sciences and education*, 5(1), ISSN : 2588-7513[in Persian]. <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1873827>
- Salem Qahfarokhi, A., Alikhah, S., Rostami, M., & Rezaei, S. R. (2018). The applied role of neuroscience in management; Concepts and theories, *Bimonthly scientific-specialist journal of applied studies in management and development sciences*, Fourth year, number 3 (71) [in Persian]. <https://sid.ir/paper/520205/fa>
- shagholi, R., Moayyedi, A. A., & Asadzadeh, F. (2019). Leadership in educational organizations, Tehran: Publishing of Agricultural Education, first edition [in Persian]
- Shirzad, M., Abooyee Ardakan, M., Nazari, M.A., & Gholipour, A. (2019). Cognitive Neurological Investigation of Organizational Leaders' Brain in the Strategic Thinking Activity: How to Design Cognitive Tasks for a Quantitative Electroencephalography (QEEG) Based Approach? *Journal of Business Management*, 11(1), 63-86 [in Persian]. doi: [10.22059/JIBM.2018.263731.3178](https://doi.org/10.22059/JIBM.2018.263731.3178)
- Saruhan, N. (2022). How organziatiional neuroscience and self-determination theory explain neuro-leadership, Academy of Management proceedngs. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2022.14437abstract>
- Schaufenbuel, K. (2014). The neuroscience of leadership: practical applications, UNC executive development

- Schwartz, J. K. L. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The Implicit Association Test, *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6): 1464-1480.
- Voegtlin, C., Walther, I. M., & Robertson, D. C. (2019). Neuroscience research and ethical leadership: insights from a neurological micro-foundation. In *Business Ethics* (Vol. 3, pp. 261-293). Emerald Publishing Limited. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1718429>
- Xiao, Y., & Watson, M. (2019). Guidance on conducting a systematic literature review. *Journal of planning education and research*, 39(1), 93-112. <https://doi.org/10.1177/0739456X17723971>
- Yazdani, Zohra, Kerami, Morteza, Qaroune, Davoud. (2018). Patterns, methods and effects of professional development of school principals, 6th International Conference on New Research Achievements in Social Sciences, Educational Sciences and Psychology, Isfahan, Iran [in Persian] <https://civilica.com/doc/977964>
- Zwaan, L. A., Aiken, D., & Viljoen, R. (2019). The role of neuroleadership in work engagement. *SA Journal of Human Resource Management*, 17(1), pp: 1-9. <https://hdl.handle.net/10520/EJC-1faeeafe43>
- Zaeri Esfahani, Safieh. (1402). Neuro-based leadership in the educational environment, *Scientific Journal of Modern Humanities Studies in the World*, 4(4), 72-63m [in Persian]. <https://lajournal.ir/fa/paper.php?pid=67>

Designing a neuro-based leadership model in education organizations with a meta-synthesis approach

Merhrdad Khoshnam vand¹, Vahid Chenari^{2*}, Mahmood Daniali Deh Houz³, Foad Makvandi⁴, Ezatollah Kiani⁵

1.Department of Public Administration, Shoushtar Branch, Islamic Azad University, Shoushtar, Iran.

2.Department of Public Administration, Shoushtar Branch, Islamic Azad University, Shoushtar, Iran.
vahid.chenari@iau.ac.ir, (corresponding author)

3. Department of Accounting, Izeh Branch, Islamic Azad University, Izeh, Iran. mdanyal77@yahoo.com

4.Department of Public Administration, Shoushtar Branch, Islamic Azad University, Shoushtar, Iran.

5. Department of Public Administration, Shoushtar Branch, Islamic Azad University, Shoushtar, Iran.

Abstract

Introduction and purpose: Today, the use of neuroscience in leadership is a new topic that has found a special place in organizations to transform and improve management and leadership processes. This research was conducted to design a neuro-based leadership model in education organizations .

Methodology: The Research, It is applied and exploratory in terms of purpose and qualitative in terms of method. Meta-synthesis and Delphi technique with questionnaire and fuzzy Delphi were used to analyze the information in this research. In the first qualitative stage, written and electronic sources were meta-synthesized with the 8 steps of Xiao and Watson and the initial model was extracted. In the second stage, 15 people from the target population were purposefully selected to form the Delphi group; and by using the Delphi and fuzzy Delphi processes and applying the necessary amendments, the dimensions, components, and important indicators were approved and reached theoretical consensus among experts.

Findings: For the neural leadership model in the education organization, 5 dimensions were identified and confirmed, including 11 organizational dimensions, 13 cognitive competencies, 16 managerial dimensions, 19 leadership dimensions, and 6 neural competencies, with a total of 65 components and 211 indicators .

Results: The dimensions and components of Neuro-based leadership can provide organizational managers with a suitable criterion for guiding and leading human resources.

Keywords: *neural leadership, leadership, neuroscience, education*