

استخراج یک چارچوب بر اساس تحلیل مضمون رهبری معنوی

در آموزش عالی

ژاله سلطانی سروسناتی¹
مسلم صالحی²؛ عباس قلتاش³
محمدعلی نادى⁴

چکیده

هدف: این نوشتار در پی استخراج چارچوبی بر اساس تحلیل مضمون رهبری معنوی در آموزش عالی بود.
روش: پژوهش از نوع آمیخته اکتشافی و متوالی بود که با همسوسازی داده‌ها، به تدوین و اعتباریابی چارچوب نظری اولیه بر اساس تحلیل مضمون و تحلیل عاملی تأییدی پرداخته شد. محیط پژوهش منابع در دسترس دست اول پایگاه‌های اینترنتی و بانک‌های اطلاعاتی علمی معتبر در گستره زمانی 1990-2016 در حوزه رهبری معنوی در آموزش عالی با نمونه‌گیری هدفمند بود. جامعه آماری پژوهش شامل رؤسا و معاونان کلیه واحدهای جامع دانشگاه آزاد اسلامی ایران به تعداد 46 واحد و رؤسا و معاونان دانشکده‌های آن به تعداد 736 نفر بود. بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، 530 نفر در پژوهش مشارکت کردند. **یافته‌ها:** مدل رهبری معنوی در سازمان آموزش عالی شامل پنج بُعد و 22 مؤلفه بود. **نتیجه‌گیری:** مدل حاضر می‌تواند مبنای مناسبی برای شناخت رهبران معنوی در جایگاه خود و همچنین سنجش و ارائه راهکارهای بهبود رهبری معنوی سازمانها و به خصوص نظام آموزش عالی بر اساس معرفی‌شده در این مدل باشد. پیشنهاد می‌شود جمعیت دانشگاه و نظام آموزش عالی به مدل رهبری معنوی در آموزش عالی ایران توجه ویژه‌ای کند و این دیدگاه نوین به همه اعضای دانشگاه آموزش داده شود.

واژگان کلیدی: معنویت، رهبری معنوی، آموزش عالی، معنویت الهی، معنویت وجودی.

♦ دریافت مقاله: 95/02/02؛ تصویب نهایی: 95/11/21

- این مقاله مستخرج از رساله دکتری دانشجوی در رشته دکتری تخصصی علوم تربیتی، گرایش مدیریت آموزشی است.
1. دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.
 2. دکتری مدیریت آموزشی، استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران (نویسنده مسئول) / نشانی: شیراز، کیلومتر 3 بلسوار مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت / نامبر: 07143234657 / Email: msalehi@miau.ac.ir
 3. دکتری برنامه‌ریزی درسی، دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.
 4. دکتری مدیریت آموزشی، دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، واحداصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

الف) مقدمه

در دنیای پرتلاطم کسب و کار کنونی، سازمانها در تلاش و رقابتند تا شایسته‌ترین مدیران را به عنوان یک مزیت رقابتی، شناسایی، جذب و حفظ کنند. امروزه اداره سازمانهای آموزشی بر پایه قانونمداری همراه با دانش، بصیرت، تخصص و تعهد اخلاقی است؛ به گونه‌ای که در داخل، پاسخگوی نیازهای معنوی و مادی جامعه و در سطح منطقه‌ای و جهانی، توانایی برخورد با انواع دگرگونی‌ها را داشته باشند و این تنها از عهده کسانی برمی‌آید که در زمره نخبگان، نواندیشان و به بیان دیگر؛ شایستگان در امر رهبری معنوی باشند (موامبازامبی و بانزا،¹ 2015). در شرایط پیچیده و متحول جامعه امروز، برنامه‌های توسعه معنویت در سطوح مختلف مدیریت، مهم‌ترین و ارزشمندترین هدف و رسالت سازمانها محسوب می‌شود. در همه سازمانها (دولتی و غیر دولتی) گزینش، آموزش و تربیت حرفه‌ای مدیران خوب و اثربخش، از اهداف اساسی است. مشاغل مدیریتی نوعاً پیچیده بوده و انجام موفقیت‌آمیز و اثربخش آن در سازمان، نیازمند مجموعه‌ای از شایستگی‌ها، مهارتها، توانایی‌ها و ویژگی‌های خاص معنوی است. (فرای و اسلوکام،² 2008: 97)

چنانچه گزینش مدیران به نحو صحیح و مناسب صورت پذیرد، منافع سازمانی و اجتماعی در بر خواهد داشت. از این رو، مقتضی است که سازمانها بکوشند شایسته‌ترین، صالح‌ترین، متعهدترین و بهترین افراد را از بین متقاضیان مشاغل در اجتماع، به ویژه برای خدمت در مدیریت پیدا کنند و عملیات مورد نظر را بر اساس برنامه‌ها و خط مشی‌های صحیح انجام دهند. این امر به مراتب برای مدیران سازمانهای نظام آموزش عالی که با مجموعه‌ای از نیروهای انسانی، با فرهنگها و ارزشهای مختلف در ارتباطاند، بسیار حائز اهمیت است. (جرانز و همکاران،³ 2015: 120)

سلطانی سروستانی (1385) گزارش داده است عدم شناخت معنای زندگی، از مهم‌ترین عواملی است که باعث بی‌هدفی در زندگی شخصی و اجتماعی افراد شده است. دلیل اصلی اهمیت هدفمندی آن است که افراد دارای معناداری در زندگی، قادر به حل مسائل پیچیده، ارزشی و چالشی در زندگی فردی، گروهی و سازمانی‌اند. عدم تعهد به سازمان، دیر رسیدن به سر کار، عدم رفتار شهروندی و جوانمردی در محیط کاری، نمونه‌هایی از عدم شناخت معنای زندگی در محیط کاری است. مدیران سازمان برای داشتن مدیریتی اثربخش باید توجه خاصی به شناساندن معنای زندگی و معنویت به کارکنان داشته باشند.

جایگاه سازمانهای آموزشی در نظام آموزش عالی به گونه‌ای ترسیم شده که دانشگاهها باید از جمله سازمانهای برتر در تولید علم، نظریه‌پردازی و توسعه فناوری قرار گیرند و خود را برای رسیدن به این جایگاه و افزایش بهره‌وری منابع انسانی و نظام اداری ملزم کنند (محمدنژاد و همکاران،⁴ 2009: 715). روحیات رهبری معنوی و درجات بالای عضویت و پیوستگی در آن آگهی نیاز سازمان را با رفتارهای پیشرفته و سازمان‌یافته پاسخ می‌دهد. جو سازمان‌یافته، کارکنان هماهنگ، تمایل به کمک به دیگران، تکمیل کار با تلاش و سختکوشی، استنباط معنی در کار و فعالیت‌های

1. Mwambazambi & Banza

2. Fry & Slocum

3. Grunes, Gudmundsson, Irmer

4. Mohammadnezhad, Roshan A, Motahhari

سازمانی، به هم پیوستگی و عضویت، وجدان کاری و ایثار کارکنان، از پیامدهای رهبری معنوی در سازمان است (فرای و همکاران،¹ 2011: 10). تمرکز بر معنویت در محیط کار افزایش یافته است. ظهور معنویت در محیط کار به عنوان تأییدی است بر اینکه افراد با چیزی بیش از جسم و فکر خود وارد محیط کار می‌شوند و اینکه استعداد شخصی و روح منحصر به فرد خود را با خود به همراه می‌آورند (میلیمان و همکاران،² 2003: 433). سازمانهای امروزی، هم به شایستگی‌ها و هم به ارزشهای معنوی نیاز دارند. رفتارها باید خودساخته و دارای بعد معنوی شود. بدون ارزشهای معنوی، استعدادهاى برجسته نمی‌توانند موفق باشند و در سازمانهایی که کار می‌کنند، کسب اعتبار کنند. در تحقیقی جدید از چندین شرکت دارای محیط معنوی، به این نتیجه رسیدند که همبستگی بالایی بین سازمان کاملاً معنوی و کارایی سازمان وجود دارد. سازمان با سطح بالایی از محیط معنوی معمولاً دارای کارکنانی با سطح بالای بهره‌وری و کارایی است. همچنین، کارکنان دارای هوش معنوی بالا منجر به معنویت بالا در محیط و در نتیجه، سطح بالایی از بهره‌وری و کارایی خواهد شد (جرانز و همکاران، 2015: 115). در همه کشورهای، دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی حصول اهداف ارزشی و معنوی را وجهه همت خود قرار می‌دهند. به عبارتی؛ نظامهای آموزش عالی نمی‌توانند در کنار کارکردهای علمی و فنی خود، به وظایف و مسئولیتهای معنوی‌شان و حصول اهداف ارزشی و معنوی اهمیت ندهند. امروزه معنویت یکی از مهم‌ترین ارزشهای جامعه شمرده می‌شود و نظام آموزش عالی یکی از اهداف خود را گسترش معنویت می‌داند (کوئینگ،³ 2003: 119). تغییرات ریشه‌ای و ایجاد تغییرات بنیادی و خلاقانه‌های کاری درون سازمان و توجه به چهار عرصه اساسی ماهیت انسان؛ یعنی جسم (فیزیکی)، ذهن (تفکر منطقی)، سرشت (عواطف و احساسات) و روح توأم توسط رهبران معنوی، نیازی است که احساس می‌شود؛ زیرا کارکنان چیزی فراتر از پاداشهای مادی را در کار جستجو می‌کنند. آنان در جستجوی کاری بامعنا، امیدبخش و هدفمندند. سازمانها با کارکنانی رشد یافته و بالنده روبه‌رویند که خواستار متعادل کردن زندگی‌شان می‌باشند (کینجرسی و اسکرایپنک، 2004: 27). محققان معتقدند که رهبری معنوی و تشویق معنویت در محل کار، مزایایی فراوانی دارد؛ مزایایی که سازمان با بهره‌گیری از آنها به بهبود بهره‌وری و افزایش عملکرد و بهبود شاخصهای مالی خود می‌پردازد. تحقیقات نشان می‌دهد که شرکتهای معنوی تر 40 تا 50 درصد از دیگر شرکتهای مشابه در افزایش درآمد خالص، بهبود نرخ بازگشت سرمایه و افزایش ارزش سهام بهترند (آپسون،⁴ 2000: 274). محققان بیان می‌کنند که رهبری معنوی با تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند منجر به مزایا و منافع از قبیل افزایش خلاقیت، رضایت شغلی، عملکرد تیمی و تعهد سازمانی (فرشمن،⁵ 1999: 300)، افزایش صداقت و اعتماد، افزایش حس تکامل شخصی (بوراک،⁶ 1999: 250)، افزایش تعهد سازمانی، بهبود نگرشهای شغلی کارکنان همچون افزایش رضایت، مشارکت شغلی و نیز کاهش

-
1. Fry & et al.
 2. Milliman, Czaplewski, Ferguson
 3. Qiang
 4. Thompson
 5. Freshman
 6. Burack

ترک شغل افراد، افزایش اخلاق و وجدان کاری، انگیزش بیشتر (مرول و همکاران،¹ 2003: 118) شود. ابعاد رهبری معنوی منجر به بهره‌وری و کاهش هزینه سازمانها می‌شود. رهبری معنوی، ابزاری قوی است که بر رفتارهای افراد تأکید دارد و به موفقیت سازمانی کمک می‌کند (میلر،² 1999: 122). تحقیقات نشان داده است امتیازات و شایستگی‌هایی مانند حساسیت میان‌فردی، ملاحظات مثبت میان‌فرهنگی و مهارت‌های مدیریت، در بین افراد معنوی و عادی متفاوت است. (فرای و ماترلی،³ 2010)

سلطانی سروسناری (1385: 151) بیان می‌کند اختلافاتی که در مکتب‌های مختلف در مورد رهبری وجود دارد، مربوط به خصوصیات رهبران و نحوه‌گزینش آنهاست. رهبری برای ادامه‌حیات یک جامعه ضرورت مسلم است. بنابر این، حساسیت نسبت به شیوه رهبری، ویژگی‌ها، رفتارها و عملکرد کارا و اثربخش مدیریت و رهبری در سازمانها، مسئولیت و وظیفه‌ای جدی است.

در سند چشم‌انداز بیست ساله و قانون برنامه پنجم و ششم توسعه بر استقرار نظام معنوی به عنوان یکی از سیاست‌های کلان و راهبردی کشور تأکید شده است. تربیت نیروهای انسانی متعهد و بهره‌مند از تفکر مذهبی و ایمان دینی و شناخت و آگاهی مناسب درباره مسائل دینی، ارزشهای اسلامی و الگوهای رفتاری مرتبط با آن، جزء کارکردها و مأموریت‌های اصلی و از پیش تعیین شده آموزش عالی است. آموزش عالی می‌تواند با شیوه رهبری معنوی در استفاده از فرصتها و ایجاد برنامه‌های مناسب تعلیم و تربیتی، سهم مؤثر فوق‌العاده‌ای در افزایش دانش، بسط بینش و توسعه مهارت‌های مختلف لازم را داشته باشد. در عصری که روند سرعت تغییرات بسیار بالاست، برای نقش‌های در حال تغییر در سازمانها، مهارت‌های جدید رهبری مورد نیاز است. چارچوب مدل رهبری معنوی در آموزش عالی می‌تواند ابزاری برای تعیین آنچه در حال و آینده مورد نیاز دانشگاه‌های ایران است، را فراهم کند و ابعاد و مؤلفه‌های جامع رهبری معنوی در آموزش عالی را ارائه کند تا جامعه دانشگاهی و مدیرانها با توجه به آنها در تقویت یک محیط معنوی و اجرای مدیریت بر اساس روش رهبری معنوی، عملکرد خوب و موفق‌تری داشته باشند. با توجه به مسائل مطرح شده و نیاز و ضرورت توجه بیشتر به رهبری معنوی و مؤلفه‌ها و ابعاد آن، موضوع پژوهش به استخراج چارچوبی بر اساس تحلیل مضمون رهبری معنوی در آموزش عالی اختصاص یافت تا با رویکرد کیفی تحلیل مضمون رهبری معنوی در آموزش عالی، ابعاد و شاخصهای آن شناسایی و تعریف شده و چارچوب استخراج شده در قالب مدل جامع ارائه شود. بنابر این، سؤالات پژوهش عبارتند از:

1. ابعاد و شاخصهای رهبری معنوی در آموزش عالی بر اساس تحلیل مضمون کدام خواهد بود؟
2. چارچوب مدل استخراج شده رهبری معنوی در آموزش عالی بر اساس تحلیل مضمون چگونه است؟

1. Marvel, Baily, Pfaffly, Gunn

2. Miller

3. Fry & Matherly

ب) روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از حیث هدف، بنیادی و به لحاظ روش، ترکیبی محسوب می‌شود. با مراجعه به منابع در دسترس دست اول و جستجو در پایگاه‌های اینترنتی مختلف، همه اطلاعات در دسترس مرتبط و مربوط در گستره زمانی 2016-1990 زیر نظر متخصصان، انتخاب و فیش‌برداری شد. با مطالعه سطر به سطر مقالات و منابع، نخست کدگذاری توسط پژوهشگر و سپس کدگذاری مستقل توسط چند نفر از اساتید فن انجام و نتایج این دو کدگذاری با یکدیگر مقایسه شد و سپس در راستای اهداف و سؤالات تحقیق در جداول مربوط با ذکر منبع، دسته‌بندی و با محاسبه فراوانی، درصد، میانگین و تفسیر و تحلیل یافته‌ها، اقدام به گزارش شد. روایی صوری و سازه‌ای و محتوایی تحلیل مضمون تأیید شده و پایایی روش بر اساس روش هولستی 0/93 به دست آمد. مدل تدوین‌شده مورد نظر در قالب پرسشنامه به 40 نفر از خبرگان موضوع عرضه شد و پس از دو راند رفت و برگشت و اجماع بیش از 80 درصد از خبرگان، موضوع مدل نهایی شکل گرفت. جامعه آماری رویکرد کمی پژوهش شامل رؤسا و معاونان کلیه واحدهای جامع دانشگاه آزاد اسلامی ایران به تعداد 46 واحد دانشگاهی و 736 نفر است. نحوه انتخاب شرکت‌کنندگان بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود و تعداد 530 نفر از رؤسا و معاونان واحدهای جامع دانشگاه آزاد اسلامی ایران و رؤسا و معاونان دانشکده‌های آن در این پژوهش مشارکت داشتند. ابزار گردآوری در این پژوهش، پرسشنامه محقق‌ساخته رهبری معنوی در آموزش عالی بود که در طیف لیکرت، دارای پنج گزینه بسیار زیاد تا بسیار کم از 1 تا 5 نمره‌گذاری شده بود و بر اساس تحلیل مضمون و مدل مفهومی استخراج‌شده از آن، با روایی و پایایی مطلوب و زیر نظر متخصصان تهیه شد. مقدار ضریب آلفای کرونباخ 0/92 بود. از تحلیل عامل تأییدی با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS 2.0 برای برآورد مدل اندازه‌گیری و بررسی اعتبار و تأیید مدل مفهومی بر اساس شاخصهای کلی برازش بهره گرفته شد.

ج) یافته‌های پژوهش

داده‌های مورد نیاز برای این پژوهش با بهره‌گیری از شیوه تحلیل مضمون با روش براون و کلارک (2006) گردآوری، کدگذاری و تحلیل شدند. علاوه بر آن، با بهره‌گیری روش شبکه مضامین استرلینگ (2004) و همچنین با استفاده از شیوه تحلیل قالب مضامین کینگ (2004)، چارچوب مدل مفهومی استخراج شد. نتیجه کدگذاری نهایی با پایایی 0/89 درصد ارزیابی شد. صحت و سقم ساختار عاملی مجموعه متغیرهای مشاهده‌شده و نتایج ضرایب همبستگی پیرسون بین ابعاد و مؤلفه‌ها، رابطه مثبت و معناداری نشان داد. شاخصها گویای مطلوبیت برازش چارچوب تحلیل مضمون بود. برخی از منابع در دسترس داخلی و خارجی تحلیل مضمون پژوهش به شرح جدول 1 است.

جدول 1: نمونه منابع در دسترس مورد استفاده در تحلیل مضمون پژوهش

نمونه برخی منابع در دسترس خارجی تحلیل مضمون	نمونه برخی منابع داخلی تحلیل مضمون
سیندجایا (Sendjaya) و همکاران، 2015؛ شانکارپاور (Shankarpawer)، 2015؛ جرانز و همکاران، 2015؛ مازنی و همکاران، 2015؛ کومار و بی‌ها سین (Kumar & Bhasin)، 2015؛ موامبازامبی و بانزا، 2015؛ طوطیان و مؤتمن، 2015؛ استروسلیتن و جاکوبسن، 2015؛ سیندجایا، 2015؛ چیما (Cheema) و همکاران، 2015؛ آیرانسی و ارتاگرو (Ayranci & Ertugrul)، 2015؛ نادییو، 2014؛ عبدی‌زاده و خیابانی، 2014؛ آیرانسی و پوتالدید (Ayranci & Potalded)، 2014؛ بهشتی زواره و همکاران، 2013؛ فیپز (Phipps)، 2013؛ شوارتز (Schwartz)، 2012؛ کراسمن (Crossman)، 2012؛ ریاض (Riaz)، 2012؛ ییچن و فانگیانگ (Yichen & Fangyang)، 2012؛ فریمن (Freeman)، 2011؛ فرای و همکاران، 2011؛ کاراکاس (Karakas)، 2010؛ همکاران، 1382.	نقوی و همکاران، 1394؛ بهروز و نصری، 1394؛ قبری، 1394؛ روحانی رصاف و همکاران، 1394؛ رستگار و نویری، 1394؛ معافی مدنی و همکاران، 1394؛ بردبار و همکاران، 1394؛ صیادی و همکاران، 1393؛ الوانی و همکاران، 1393؛ شعبانی بهار و همکاران، 1393؛ پیروی‌نژاد، 1393؛ وطنخواه و همکاران، 1392؛ امیرخانی و همکاران، 1392؛ قربانی‌زاده، 1392؛ تقی‌پور ظهیر و همکاران، 1391؛ رستگار و همکاران، 1391؛ سیادت و همکاران، 1391؛ نادری و قهرمانی، 1391؛ جهانی و همکاران، 1390؛ دشتی، 1389؛ دادرسی و همکاران، 1389؛ اژدری و همکاران، 1389؛ ساغروانی، 1388؛ داودی و اشتری، 1388؛ ضیایی و همکاران، 1388؛ عبد...زاده و همکاران، 1388؛ نورعلیزاده، 1387؛ مطهری، 1387؛ رودگر، 1386؛ نرگسیان، 1386؛ مقیمی و همکاران، 1386؛ فرهنگ، 1385؛ مایک جورج، 1385؛ فتاحی، 1385؛ دادستان، 1385؛ شجاعی زند، 1384؛ رستگار، 1384؛ سیدجوادین و ناصرزاده، 1384؛ غباری بناب و همکاران، 1384؛ حبیب‌زاده، 1384؛ گنجی، 1383؛ سلیمانی و همکاران، 1382.

مطالب مختلفی که از مقالات و کتب گوناگون به دست آمد، در نگاه نخست، فاقد انسجام بود. هر منبع و مرجع از زاویه‌ای به معنویت و رهبری معنوی نگریسته و نوعی پراکندگی و ابهام بر آنها حاکم بود. بررسی تک‌تک مقالات و منابع، یافتن مضامین و ابعاد برای دستیابی به مدلی جامع را می‌توان سهم نظری این تحقیق به شمار آورد؛ چنین تلاشی در ادبیات نظری یافت نشد.

ابتدا با تحلیل مضمون، ارزشهای معنوی‌ای که توسط پژوهشگران برای رهبری معنوی تدوین شده است، جمع آوری شد. در بررسی پژوهشهای مختلف، مضامین حاوی ارزشهای معنوی که به عنوان ویژگی در منابع خارجی برای رهبری معنوی تدوین شده، توسط پژوهشگر به شرح جدول 2 بیان می‌شود.

پژوهش‌های معنوی
رتال جامع علوم انسانی

استخراج یک چارچوب بر اساس تحلیل ... ♦ 109

جدول 2: نمونه‌ی نتایج تحلیل مضمون و برخی مضامین رهبری معنوی در آموزش عالی استخراج شده از منابع خارجی

منابع	نتایج تحلیل مضمون رهبری معنوی در آموزش عالی استخراج شده از منابع خارجی
جکسون (Jackson) (1999) کریگر و هانسون (Kriger & Hanson) (1999)	انگیزش، اثربخشی، برابری، صداقت، شفقت، اجتناب از آسیب، احترام، صلح، عدالت، عفو و بخشش، خدمت به دیگران، جلب اعتماد، شهروند خوب بودن، تشکر و قدردانی.
فرای (2003)	امید، بخشش، محبت، یکپارچگی، همدلی، صداقت، صبر، شجاعت، اعتماد، تواضع، خدمت به دیگران.
گیاکالون و جرکیویسز (2003) Giacalone & Jurkiewicz	بهبودی، توانمندسازی، یکپارچگی، انسانیت، آگاهی، ارزشمندی، مسئولیت، عشق، صلح درونی، حقیقت، تواضع، حس اجتماعی، عدالت.
گیاکالون و جرکیویسز (2004)	محبت، همدلی، بخشش، انسانیت، یکپارچگی، عدالت، روابط متقابل، پذیرش، احترام، مسئولیت، اعتماد
فرای (2005)	صداقت، عفو و بخشش، امید، حق‌شناسی، فروتنی، محبت، یکپارچگی.
مارکوس (2006)	احترام، درک، گشودگی، صداقت، اعتماد، محبت، صلح و هماهنگی، پذیرش، خلافت، قدردانی، مفید بودن.
ریو (Reave) (2005)	معناداری، یکپارچگی، صداقت، فروتنی، احترام، عدالت، مراقبت و نگرانی، گوش دادن، تشکر و قدردانی.
فرگوسن و میلیمان (Ferguson & Milliman) (2008)	بیان ارزشهای معنادار (تیین اهداف بالاتر)، معتبر و قابل اعتماد بودن، خدمت برای بهسازی و توانمندسازی کارکنان.
لاو (Law) (2013)	عشق به نوع دوستی، صداقت و یکپارچگی، محبت، همدلی، احترام، عزت، مراقبت، خدمت، اعتماد، بخشش، قدردانی، عمل انعکاسی بازخورد خوش‌بینی، امید، تواضع، شفقت، بخشش، حق‌شناسی، عشق، نعدوستی، همدلی، مقاومت، معناداری.
نادیو (2014)	ارتقا ابعاد جسمی، ذهنی، قلبی، احساسی، معنوی و روحی. توسعه رفتارها و عملکردها. تعهد. افزایش رفتارهای اخلاقی. زندگی با تعداد فزاینده‌ای از شرکتهای ائتلاف مجدد استراتژیک. وضوح تصمیم‌گیری. انگیزش. اثربخشی. رشد فزاینده‌ای در تغییرات. دگرگونی‌های فردی، سازمانی و اجتماعی. تغییر و توسعه چشم‌انداز و نظریه‌ها، پژوهشها و فرآیندهای مدیریت و سازمان. ایجاد چشم‌انداز یکپارچه‌تر نسبت به سازمان، خانواده و جامعه خویش - علاقه مندی‌ها و گرایشهای رو به رشد معنویت در قلمرو مدیریت و سازمان - معنویت برای کار - تلفیق زندگی شخصی و زندگی کاری - کار هفتگی کوتاه‌تر - پرداختن زمان بیشتر افراد به بخشهای دیگر زندگیشان - پرداختن ساعاتی به نیایش، پرستش و مراقبه
شانکارپاور (2015)	چشم‌انداز، تزریق ارزشها، تزریق ایدئولوژی جدید، پیوند دادن علائق فردی و جمعی، سبک رهبری مؤثر، موفقیت، همکاری اعضای تیم، اتکا به معنویت، ترغیب کارکنان با تمام وجود، پاسخگو به محیطهای متلاطم، رفتار ارضاکنده، رفتار با معنا و هدفدار کارکنان، کار با معنا و هدفدار، افزایش خلافت، صداقت، اعتماد، تعهد در کار.
جرانز و همکاران، (2015)	بهبود بهره‌وری، افزایش عملکرد. بهبود شاخصهای مالی. افزایش درآمد خالص، بهبود نرخ بازگشت سرمایه، افزایش ارزش سهام. معنویت در سازمان. ارتباط مثبت با خلافت، رضایت شغلی، عملکرد تیمی، تعهد سازمانی. کارایی سازمان. سطح بالای بهره‌وری و کارایی. هوش معنوی بالا. معنویت بالا در محیط، خلافت.

<p>خلافت نوآوری. ویژگی‌ها و رفتارهای دلسوزانه و خیرخواهانه. توسعه بالاترین امتیازات. تحول. رشد کارکنان. تغییر رفتار. ترغیب کارکنان. خدمتگزاری. عملکرد و شخصیت معنوی. سجایای اخلاقی. معنویت رهبر. رهبری خدمتگزار شخصی. تحول. شکوفایی. تزیین ارزشها. چشم‌انداز، ایدئولوژی</p>	<p>سیندجایا و همکاران، (2015)</p>
<p>اثر بخشی. تاثیر معنویت بر تجارت و خدمات و تولیدات. هوش معنوی. آگاهی‌های معنوی در حل مشکلات. کیفیت بخشی خدمات و تولیدات.</p>	<p>مازنی و همکاران، (2015)</p>
<p>معنویت، هوش معنوی، هوش عاطفی در محیط کار، معنویت محیط کار. محیط معنوی، تحریک و برانگیختن کارکنان. چشم‌انداز معنوی. ایجاد زمینه‌های فرهنگی بر اساس ارزشهای انسانی، کارکنانی توانمند، دارای بهره‌وری بالا و متعهد و با انگیزه. ارزشهای انسانی. کارکنانی با ارزشهای انسانی. پرورش کارکنانی توانمند، دارای بهره‌وری بالا و متعهد و با انگیزه. بر اساس اعتماد و ارزشهای اخلاقی، صداقت و درستی، آزادی، عدالت، ارائه خدمت، توسعه فردی، تصمیم‌گیری مشترک، جستجو برای تفکر، اندیشه، تعقل، ارتباطات درونی، خلافت و آفرینندگی، تحولات و دگرگونی و تقدس و انرژی. یکپارچگی، انسانیت، آگاهی، ارزشمندی، مسئولیت، عشق، صلح درونی، حقیقت، تواضع، حس اجتماعی، برابری، بخشش، اعتماد، روابط متقابل، پذیرش، صداقت، شفقت، اجتناب از آسیب، احترام، عفو و بخشش، خدمت به دیگران، جلب اعتماد، شهروند خوب، تشکر و قدردانی.</p>	<p>کومار و بی‌هاسین، (2015)؛ موامبازامبی و بانزا، (2015)</p>
<p>محیط‌های پویا، ابعاد عملی و رفتاری رهبر. کاربا معنا. آگاهی‌ها. تفکر انتقادی</p>	<p>طوطیان و مؤتمن، (2015)</p>
<p>ایجاد استراتژی‌های هدایت. کنترل تغییرات. تغییر در چگونگی اداره و به ویژه رهبری سازمان. تغییر در فعالیتها و وظایف سازمانی. موفقیت. ایفای نقش مؤثر در سازمان. دارا بودن نگرش و بینش نسبت به متغیرهای محیطی. ژرف‌نگری، چشم‌انداز، جهت مناسب. مسیر آینده سازمان. هدایت افراد به مسیر آینده سازمان. انگیزه و معنویت در کارکنان. هدایت، کنترل تغییرات، تغییر فعالیتها و وظایف. نگرش و بینش. ژرف‌نگری، چشم‌انداز. انگیزه. معنویت</p>	<p>استروسلین و جاکوبسن، (2015)</p>
<p>خدمتگزاری. عملکرد. شخصیت معنوی. سجایای اخلاقی. معنویت رهبر. رهبری خدمتگزار شخصی. تحول. رهبری خدمتگزار سازمانی. بالاترین امتیازات. شکوفایی. خلافت، نوآوری.</p>	<p>سیندجایا، (2015)</p>
<p>شخصیت کاریزماتیک و فعال. سود محوری. کسب موفقیت‌های سازمان در موقعیتهای آشوب. رقابت فزاینده مبتنی بر ارزش و هم‌افزایی. کلید شکوفایی استعداد‌های مختلف. در فرایندهای فردی و تیمی، نوآوری و خلافت سازمانی. حل مسائل و رفع موانع. آسیب شناسی و آسیب زدایی در سازمان، تصویر سازی ارزشها و آرمانها، توانمند سازی و خلق توانمندی و شایستگی‌ها. اعتماد به خدا، شناخت خدا، توجه به تصمیم و خواست خداوند، تواضع، دنبال کردن و خلق آنچه خدا می‌خواهد. توجه به آنچه خداوند سفارش و حلال کرده. عشق به خدا. عشق به مردم در راستای عشق به خداوند و وابستگی به خدا و پادشاهای خداوند. توجه به شناخت و معرفت و علم و دانش. بروز رفتارهای بزرگوارانه، اعتماد به نفس</p>	<p>چما و همکاران، (2015)</p>
<p>هوش و باورها و ایده‌های مثبت. عملکرد رهبر عملکرد. کارکنان در سازمان. شخصیت معنوی و عاطفی و احساسی. موجب افزایش معنویت. منجر به موفقیت سازمان. دیدگاهها و زمینه‌های معنوی و اعتقادات مذهبی.</p>	<p>آیرانسی و ارتاگرو، (2015)</p>

در ادامه به پیشینه‌های مربوط به منابع داخلی و مضامین مطرح در آن پرداخته می‌شود. برخی مضامین مطرح در این زمینه به شرح جدول 3 خلاصه شده‌اند.

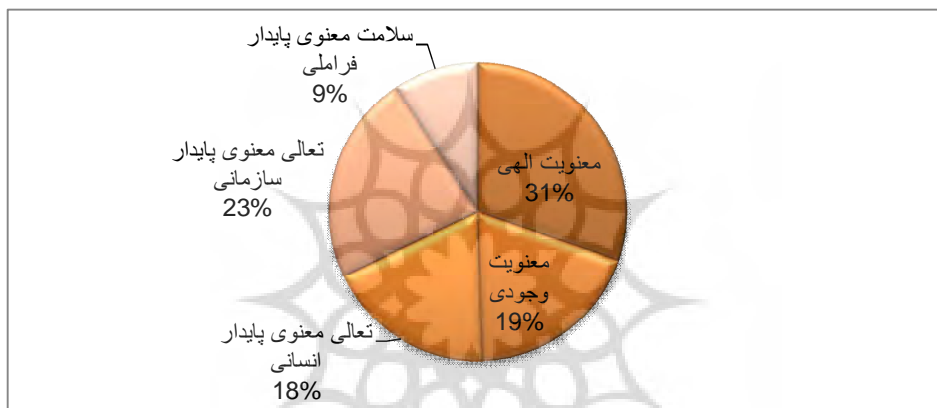
استخراج یک چارچوب بر اساس تحلیل ... ♦ 111

جدول 3: نمونه‌ی نتایج تحلیل مضمون و برخی مضامین رهبری معنوی در آموزش عالی استخراج شده از منابع داخلی

منابع	نتایج تحلیل مضمون رهبری معنوی در آموزش عالی استخراج شده از منابع داخلی
نادری و رجایی‌پور (1386)	دلسوزی، خدمت خالصانه، کار وسیله‌ای برای مراقبه، زندگی سالم
امیدواری (1387)	عشق به نوع دوستی، صداقت و یکپارچگی، محبت، همدلی، احترام، عزت، مراقبت، خدمت، اعتماد، بخشش، قدردانی، عمل انعکاسی بازخورد خوش‌بینی، امید، تواضع، شفقت، بخشش، حق‌شناسی، عشق، نوع دوستی، همدلی، مقاومت، معناداری.
رستگار (1389)	مردم‌گرایی، رازداری، صداقت، کفایت، داشتن چشم‌انداز و آینده‌نگر بودن، مشوق بودن، استحکام شخصیت، خضوع، مهربانی، بلند همتی، تواضع، سادگی، خودشناسی،
طاهری و فتحعلی‌بیگی (1389)	محیط بیرونی، احسان، تقید دینی و مذهبی، خودشناسی، تمایل به مشورت، اصالت دوستان، اعتقاد و باور، بصیرت و استقامت، خودسازی، معرفت، تعهد، کارآمدی، آگاهی، رفتار مدیریتی.
ذاکری و همکاران (1390)	صداقت، کفایت، داشتن چشم‌انداز و آینده‌نگر بودن، شخصیت، خضوع، مهربانی، بلند همتی، انصاف و بیطرفی، تواضع، سادگی، مسئولیت‌پذیری
باقری و سعدآبادی (1390)	اعتماد به نفس، همدلی و همسویی با ارزشها، احسان، انس با اهل بیت و قرآن، اعتقاد و باور، بصیرت و استقامت، خودسازی، معرفت، تعهد، کارآمدی، آگاهی، رفتار مدیریتی، رفتار فردی، ویژگی‌های رفتاری، ویژگی‌های روحی، ویژگی‌های جسمی
مرزبند و زکوی (1391)	ساده زیستی، دوری از غرور، مردم‌گرایی، رازداری، مشورت، همنشینی با راستگویان و پرهیزکاران، بهره‌گیری از هوش فرهنگی، توجه به اصالتها و ارزشها، رفع نیازهای مالی کارکنان، پرهیز از بکارگیری نزدیکان در مناصب نزدیک، احقاق حق، شجاعت، دوری از بخل، عدم خیانت، دوری از سخن بیهوده، عدالت، تقوا، صداقت، علم و آگاهی، تبعیت از قرآن و سنت پیامبر(ص)، عفو و بخشش، وحدت، امانتداری، یاد خدا، اخلاص، تقوا، توکل، معادگرایی، گشاده رویی.
فقاہتی (1391)	تقوا، صداقت، احقاق حق، شجاعت، دوری از بخل، عدم خیانت، دوری از سخن بیهوده، عدالت، علم و آگاهی، وحدت، امانتداری، گشاده رویی، ساده زیستی، دوری از غرور، مردم‌گرایی، رازداری، مشورت، همنشینی با راستگویان و پرهیزکاران، توجه به اصالتها و ارزشها، رفع نیازهای مالی کارکنان.
محتشمی (1392)	چارچوبی از ارزشها، فلسفه‌ای برای زندگی توسعه، یادگیری، درستی، عملکرد مناسب، شرایط لازم، توسعه سازمانی، بهره‌وری.
الوانی و همکاران (1393)	رهبری معنوی، پیرو معنوی، زمینه معنوی،
عطا فر و همکاران، (1392)	یاد خدا، اخلاص، تقوا، توکل، معادگرایی
صیادی و همکاران (1393)	چشم‌انداز مشترک، افزایش خلاقیت، اعتماد، تعهد سازمانی، بهبود نگرشهای شغلی کارکنان، کاهش ترک خدمت کارکنان، افزایش اخلاق، وجدان کاری، تسهیم دانش. تقویت فرهنگ یادگیری، زمینه تسهیم دانش. توسعه شایستگی‌های کارکنان، یادگیری درست، عملکرد مناسب. شرایط لازم برای بهره‌برداری فرصتها. توسعه سازمانی
شعبانی بهار و همکاران (1393)	رهبری معنوی، توانمندسازی، عامل الزامات، مرکز بالندگی، برنامه بالندگی سازمانی، برنامه بالندگی حرفه‌ای و برنامه بالندگی فردی
نقوی و همکاران (1394)	فضائل، فضای معنوی، محتوایی، ساختاری، رهبری، فرهنگی، خلاقیت، ایمان، انگیزش و اجتماعی
قنبری (1394)	رابطه انسان با خدا، خودش، انسانهای دیگر و طبیعت.
بهرروز و نصری (1394)	باورها و شناختها. کرامت انسانی. هدف متعالی انسانی. شخصیت انسانی. شناخت صحیح انسان از جایگاه

خود در نظام هستی . هدف و مقصد متعالی . انسانیت .	
ارزشهای روحانی و داشتن تجربه‌های معنوی بسیار تحسین برانگیزتر خداگونه، بزرگ و الهی. چارچوبی از ارزشها، فلسفه‌ای برای زندگی، مذهب یا جایگزین مذهب .نیاز. خودشکوفایی. نیاز به ارزشهای معنوی، اخلاقی و روحانی. تجارب اوج، تجارب اوج افراد. نفی انانیت و خودپرستی. زندگی بامعنا و ارزشمند. دوری از بی‌علاقگی به لذت، دوری از بی‌ریشگی،	روحانی رصاف و همکاران) (1394
ابعاد رفتاری و گفتاری و اعتقادی در روابط فرا فردی و درون فردی و برون فردی و میان فردی. تلقی مشترک بین کارکنان سازمان .اعتقاد به خدا و غیب، اعتماد به نفس، همدلی و همسویی با ارزشها، کار برای رضای خدا .اعتماد به دیگران،	رستگار و نوبری(1394)

نمودارهای 1 و 2، مقایسه درصدی مؤلفه‌های رهبری معنوی برای آموزش عالی در منابع داخلی و خارجی را گزارش می‌کنند.



نمودار 1: مقایسه درصدی مؤلفه‌های مدل رهبری معنوی در منابع خارجی



نمودار 2: مقایسه درصدی مؤلفه‌های مدل رهبری معنوی در منابع داخلی

استخراج یک چارچوب بر اساس تحلیل ... ♦ 113

جدول 4، درصد تمهای مدل رهبری معنوی در آموزش عالی و تحلیل مضمون به تفکیک فراوانی در کل منابع گزارش کرده است.

جدول 4: مقایسه درصدی مؤلفه‌های مدل رهبری معنوی برای آموزش عالی در کل منابع

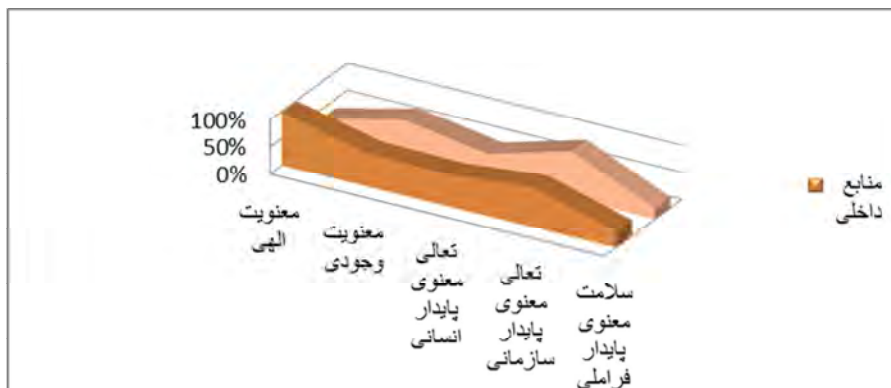
مقوله‌های اصلی	فراوانی مضامین در منابع داخلی	فراوانی مضامین در منابع خارجی	فراوانی مضامین کل	درصد مضامین کل
معنویت الهی	98	33	131	22/63%
معنویت وجودی	62	70	132	22/80%
تعالی معنوی پایدارانسانی	59	45	104	17/96%
تعالی معنوی پایدار سازمانی	74	88	162	27/98%
سلامت معنوی پایدار جهانی	30	20	50	8/64%
جمع	323	256	579	100%
جمع کل مضامین	579	579	579	100%

با توجه به جدول، در کل منابع به ترتیب تعالی معنوی پایدار سازمانی با 162 مضمون و 27/97 درصد، بیشترین تعداد و درصد مضمون و سلامت معنوی پایدار جهانی با 50 مضمون و 8/63 درصد کمترین تعداد و درصد مضمون را به خود اختصاص داده‌اند. جدول 5، مقایسه درصدی مؤلفه‌های مدل رهبری معنوی در منابع داخلی و خارجی نسبت به کل مضامین حاصل از تحلیل مضمون را گزارش کرده است.

جدول 5: مقایسه درصدی مؤلفه‌های مدل رهبری معنوی برای آموزش عالی در منابع داخلی و خارجی نسبت به کل مضامین

مقولات	فراوانی در منابع داخلی	فراوانی در منابع خارجی	درصد در منابع داخلی نسبت به کل مضامین	درصد در منابع خارجی نسبت به کل مضامین
معنویت الهی	98	33	16/93%	5/70%
معنویت وجودی	62	70	10/71%	12/09%
تعالی معنوی پایدارانسانی	59	45	10/19%	7/77%
تعالی معنوی پایدار سازمانی	74	88	12/78%	15/20%
سلامت معنوی پایدار جهانی	30	20	5/18%	3/45%
جمع	323	256	55/79%	44/21%
جمع کل مضامین	579	579	100%	100%

فراوانی مقولات اصلی در منابع خارجی و داخلی نشان می‌دهد به ترتیب معنویت الهی با 16/92 درصد در منابع داخلی و تعالی معنوی پایدار سازمانی با 15/19 درصد در منابع خارجی بیشترین درصد مضامین را به خود اختصاص داده‌اند و کمترین مضامین به ترتیب سلامت معنوی پایدار جهانی با 3/45 درصد در منابع خارجی و سلامت معنوی پایدار جهانی با 5/18 درصد در منابع داخلی، کمترین درصد مضامین کل شناخته را به خود اختصاص داده‌اند. نتایج تحلیل مضمون و گزارش تحلیل تماتیک مدل رهبری معنوی در آموزش عالی در شکل 3 آمده است.



شکل 3: گزارش تحلیل تماتیک مدل رهبری معنوی در آموزش عالی

کدگذاری در سه مرحله، شامل کدگذاری مضامین پایه، مضامین سازمان دهنده یا محوری و مضامین فراگیر انجام شد. فهرست‌بندی و سپس گروه‌بندی مضامین و مفاهیم مشابه انجام شد. مرحله اول تا سوم کدگذاری پژوهش، در جدول 6 ارائه شده است.

جدول 6: مراحل کدگذاری و شناسایی مضامین پایه، سازمان دهنده و تمهای فراگیر

تم فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
معنویت الهی	خداگرایی	پابندی به دین الهی رابطه الهی. خداگرایی. عشق به خدا. انگیزه الهی. مبتنی بر دین. اعتقادات مذهبی. تدین. عبادت و اطاعت اعتماد به خدا.
معنویت الهی	عزت نفس	خودحرمتی، وفاداری به دین الهی. تن ندادن به کارهای خفیف و پست. هدفمندی. رفتارهای الهی. اخلاقی، عزت نفس رضایت الهی. شایستگی‌های الهی. معرفت دینی بازسازی و تعالی انسانها. ارزشمند دانستن خود.
معنویت الهی	خودشکوفایی معنوی	شایستگی‌های الهی. معرفت دینی بازسازی و تعالی انسانها. ارزشمند دانستن خود. الهی شدن احوال، اقوال و افعال و انگیزه‌ها و اندیشه‌ها.
معنویت الهی	عمل‌گرایی	اطاعت و انجام فرایض الهی. پاداش الهی. مسوولیت عملی. بر اساس اصول و فروع دین الهی. مکارم اخلاقی. قرب الهی. جانشینی خداوند
معنویت الهی	تجارب مذهبی	داشتن معلومات دینی، ظاهر و هویت دینی. ، اهتمام شعائری، مشارکت دینی، معاشرت دینی، اعتقادات، ایمانیات، عبادیات، اخلاقیات. احکام و معیارهای الهی. دینداری. تجارب مذهبی

استخراج یک چارچوب بر اساس تحلیل ... ♦ 115

معنویت وجودی	معناگرایی	اندیشه، ارتباطات، سلامت معنوی. استدلال منطقی جهان. جستجویی برای معنی. دنیای درونی درونی، خلاقیت، دگرگونی، تقدس، انرژی، دریافتن عناصر مقدس، هشیاری بالا، قدرت استنباط، تعقل و تفکر، شناخت گذشته و آینده، دریافت پاره‌ای از الهامات ماورائی با الهام و شهود. کسب تعالی. امید و اعتقاد به نیروی فراخود. کنش متقابل انسان و یک قدرت برتر قدسی. تمایلی بنیادین به اهداف و ارزشهای انسانی شناخت عمیق روابط نامحسوس، درک کلیت. فطرت انسانی. ظرفیتی درونی. جستجو اهداف غایی و معنای خلقت جهان. احساس فردا از این که کیست، چه کاری و چرا انجام می‌دهد و به کجا تعلق دارد. معرفت شناسی، هستی شناسی، جستجوی اهداف و ارزشهای انسانی.
معنویت وجودی	خودآرزیایی فطری	واقعیت نگری. درون نگری. احساس رضایت بخش. فطری یادرونی. خواسته‌های باطنی. کشف نقاط ضعف و قوت، توانمندی‌ها و محدودیتها، جستجو و تحقق هدفهای عالی و متعالی. تلاش برای درک و فهم اهداف و ارزشها. سنجش معنویت وجودی، سلامت روانی،
معنویت وجودی	خودکفایتی فطری	درونی. احساس نیاز به بهره‌وری. خودکفایتی. رضایت از زندگی. اثربخشی و کارایی زیادتر. فطرت و عقلانیت سالم. مدیریت زندگی. اطمینان. اهداف واقعی و عملی. اعتقادات. دانستی‌هایی کاربردی حل مناسب مسئله. مسئولیت پذیری و پاسخگویی. فهم مسائل سودمند.
معنویت وجودی	خودآگاهی فطری	تمیز دادن خود حقیقی. احساس امنیت و آرامش. فهم تفاوت‌های خود. نگرش مثبت و معنادار به زندگی. و معناداری. فهم و تشخیص صحیح درونی. دوری از زیاده‌روی، حسد، رقابت جویی و تلقی نکردن دیگران به عنوان مانع و دیوار، و تلاش در جهت رشد خودآگاهی. معرفت. معناداری حداکثری. آگاهی از ماموریت و وظیفه. دانستن آنچه هست.
معنویت وجودی	تجارب معنوی اصیل	سابقه شناخت منطقی. اعمال و رفتار فعلی و قوه‌ای منطقی و اصیل. منطبق نمودن تمام ساختهای باورها، ساحت احساسات و عواطف، ساحت نیازها و خواسته‌ها، سابقه شناخت منطقی تعقلی عمیق محدودیتها، درک روابط نامحسوس، قدرت استنباط کلیت، انضباط درونی. دایره قدرت و تجارب. چارچوبی از ارزشها، فلسفه‌ای ناظر به حیات، و سابقه شناختهای معنوی، عواطف، کنش معنوی، ثمرات معنوی، سلامت معنوی. سازگاری آگاهی از قوانین. کارکردها، سابقه تولیدات و نتایج ارزشمند. رهبر معنوی آگاهی و «تجربه» و زندگی با ارزشهای مطلق قابل تشخیص، آگاهی و تجربه ارزشمند و اصیل از دیگران، خود، طبیعت و زندگی سجایای اخلاقی. توانمند بودن در خودداری و کنترل خویش، برخوردار بودن از انعطاف پذیری بالا.
معنوی پایدار انسانی	فراتنشهای انسانی	عشق بلاعوض به انسانها. احسان و رفتار عادلانه. تواضع و فروتنی. رفتار خیرخواهانه. صبر و شکیبایی. از خودگذشتگی. انجام چیزی فراتر از حق برای انسانها. جلوگیری از تضییع اموال سازمان. رفتار خدایستدانه. روحیه ایثار. مثبت‌اندیشی. مبرا بودن از مصداقهای فساد اداری. توجه به مصلحت و مفسده هر امری. اعتماد. صداقت. و تحمل نظر مخالف. سفارش به فاصله گرفتن از بدی‌ها و منکرات.
معنوی پایدار انسانی	فراروندگی‌های انسانی	ارتباطات مؤثر. حسنی از اتصال. هماهنگی بین خود، دیگران، طبیعت و وجود متعالی. عضویت و پیوستگی. ارتباطات کارآمد و اثربخش. بالندگی. تعالی معنوی. ارتباطات مستمر. تبادل تجربه دریافت بازخورد کشف الزامات استانداردها، سیاستها. توانایی و موفقیت حضوری ارتباطات ارتباطات فرافردی درون فردی میان فردی برون فردی کارآمد و اثربخش. پرورش برقراری ارتباطات اثربخش. بالندگی فردی گروهی و سازمانی و فرا سازمانی. فرایند رشد پویا و

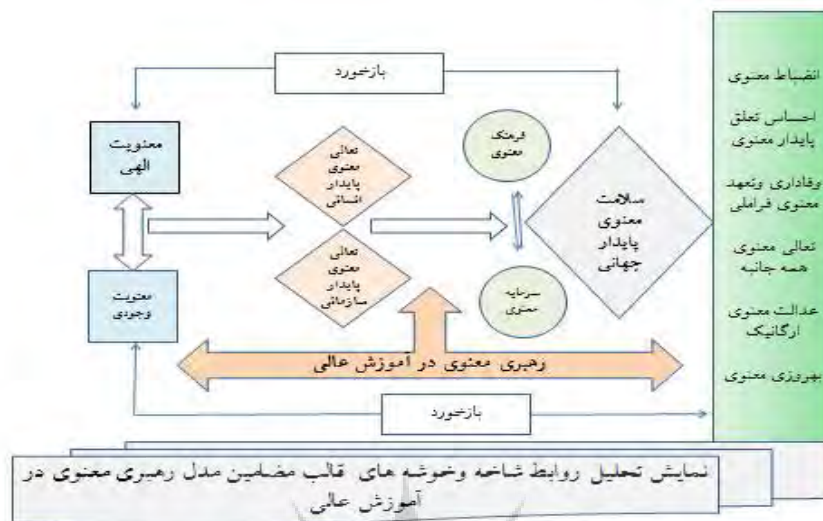
		منسجم. فرایند دست یافتنی. شناخت و تحقق اهداف متعالی و معنای زندگی. زمینه‌های تبادل تجربه. ارتقای کیفی
فرهنگ معنوی الف) حضور همه خود در سازمان ب) نگرش برد-برد در تمام سطوح	تعالی معنوی پایدار سازمانی	ارتقا ظرفیتهای معنوی. استعداد شخصی و روح منحصر به فرد خود. نیروهای با فرهنگ. حضور باهمه خود در محل کار. فرهنگ مثبت و مطلوب. کار با چیزی بیش از جسم و فکر خود. کار با همه خود. بروز خود تمام عیار و یکپارچه. در راستای بالندگی فردی گروهی و سازمانی و فرا سازمانی ملی فراملی و جهانی. ایجاد ارتباطات کلی بین جایگاه، معنا و ارزش مسائل. توجه به ارتباطات کلی. برخورد و حل منطقی مشکلات. توجه کل گرایانه. ظرفیتهای معنوی. شکوفایی. شکوفایی همه افراد و همه واحدهای یک نهاد در تمامی سطوح. زندگی بر مبنای عقلانیت. جهت‌گیری در فضایی معنوی. پاسخگو بی همه افراد. پاسخگو بی همه واحدهای یک نهاد در برابر قوانین عمومی و خصوصی. اجرا به طور مساوی. بازسازی و تعالی معنوی. تدوین عملیاتی برنامه‌های معنوی. اجرایی کردن آموزه‌ها و تعلیمات اصیل در تمامی زمینه‌ها. قوانین و مقررات جامع و دقیق. چشم‌انداز محوری، ارزش محوری، وفاداری، خیرخواهی، اطاعت از قانون، مسئولیت‌پذیری. ارتباط متقابل، نظاممند و منسجم با پاسخگویی و اعتماد آفرینی. کاهش نظارت جدی. تعالی فرهنگ و فضایی معنوی.
سرمایه معنوی الف) هم‌افزایی ب) بهره‌وری	تعالی معنوی پایدار سازمانی	توانایی تبدیل تهدیدها به فرصت. توانایی تبدیل ضعفها به قوت. کیفیت سیاستهای سازمانی، کیفیت ارتباطات. غیر قابل نفوذ ساختن خود در مقابل وسوسه قدرت، شهرت و ثروت، برخورداری از نعمت، پرهیزگاری، آزادگی، انسانیت، اثربخشی. درک تفاوت‌های انسانها. توانایی بهره‌برداری از انسانها. غیر قابل نفوذ ساختن خود در مقابل وسوسه‌های بد. داشتن احساس همدلی. سرمایه فکری. سرمایه اجتماعی. استعدادهای برجسته سرمایه انسانی شایستگی‌ها، پرورش نفس. نیاز به شایستگی‌ها. ارزشهای معنوی. رفتارها خود ساخته. حفظ طبیعت اصلی انسانی خود. درک ارزشهای معنوی. احترام به تفاوت‌های موجود در انسانها. کارایی. کسب اعتبار و توسعه کیفی اهداف و ارزشهای درونی بیرونی. تشخیص پتانسیل‌های موجود در محیط اطراف. استدلال آنچه خوب است. توانایی تبدیل تهدیدها به فرصت. توانایی دیدن مسائل و مشکلات از ابعاد متفاوت. توانایی تبدیل ضعفها به قوت. تمرکز بر توسعه فردی. و توانمندسازی کارکنان. اثربخشی و کارآمدی. دستیابی به اهداف و کیفیت خدمات عمومی. خدمات شهروندی. کیفیت روابط. کیفیت سبک و روشهای کار. کیفیت کارکرد و فرایندها. کیفیت سازگاری افراد. نتایج ارزشمند. به کارگیری همه سرمایه‌های فکری فیزیکی. مربوط به منابع انسانی دارای‌های مرتبط و مربوط به منابع انسانی. توانایی و تلاش سازمان برای ایجاد ثروت و ارزشها. دارای‌های مشهود یا نامشهود. مربوط به عملکرد. مربوط به روابط مطلوب داخل و خارج سازمانی. توسعه توانمندی. خلاقیت.
انضباط معنوی	سلامت معنوی پایدار جهانی	تحقق مقررات منطقی و عادلانه. درستی انتصاب. پایبندی به احکام و ارزشها. احساس مسئولیت معنوی تعهدات پایدار درونی. گزینش درست و منطقی. اعتماد به یکدیگر. سلامت معنوی درونی و بیرونی عوامل محیط، زیر دستان، فرادستان، همکاران و سازمان. مردمسالاری دینی. نظم درونی و سلامت معنوی ملی و فراملی در یک راستا.
احساس تعلق پایدار معنوی	سلامت معنوی پایدار جهانی	جستجوی رویارویی و پیوند با امر مقدس. خداگرایی. دین داری. معنویت درونی. احساس تعلق و پیوندی پایدار و جاودانه با هستی و دیگران. تجربه خلاقیت. پیوندی یکپارچه بین هر یک از زندگی فردی و گروهی و سازمانی و فراسازمانی ملی فراملی و جهانی و فراجهانی.

استخراج یک چارچوب بر اساس تحلیل ... ♦ 117

سلامت معنوی پایدار جهانی	وفاداری و تعهد معنوی فراملی متعالی	اعتقاد و اعتماد به عملکردها ی مطلوب. اعتقاد به موفقیت‌های مدیران و همکاران. پابندی به دستورات و مقررات. ساختار ارگانیک. پرورش رو به رشد فضای معنوی. اعتقاد به بازدهی بالا بدون تلاش بیش از حد، وجدان کاری در محیط. عدم مرز بین واحدهای سازمانی. همبستگی و عضویت بالای کارکنان. احساس اتصال و پیوستگی و یکپارچگی عضویت در زندگی فردی و گروهی و سازمانی و فرا سازمانی ملی فراملی
سلامت معنوی پایدار جهانی	تعالی معنوی همه‌جانبه	رفتار عادلانه، احترام به حقوق، آزادی‌های مشروع، قانونگرایی، کیفیت‌های درونی، شفافیت، پاسخگویی، در سطح فردی و گروهی و سازمانی و فرا سازمانی ملی فراملی و جهانی رعایت حقوق یکدیگر. توسعه مشارکت جوانه. تحقق اقدامات همکاری جوانه. زمینه سازی توسعه فرد گروه سازمان و جامعه و خود اثربخشی، خود سامانی، پذیرفتن شخصی نتایج، احساس معنی دار بودن و ارزشمندی در سطح ملی و فراملی. سامان یابی امور مشترک ذینفع ذی ربط و ذی علاقه.
سلامت معنوی پایدار جهانی	عدالت معنوی ارگانیک	گسترش اهداف متعالی، شایسته سالاری. آزادی بیان و تنوع دیدگاهها. نظم و انضباط رفتارهای بیرونی و درونی. سامان یافتن امور معرفتی، اخلاقی، رفتار عدالت گستر. عدالت جویی. اعتقادات دینی اصیل. فضایل اخلاقی. ترویج مفهوم کار با معنا. درک معنای زندگی. نفی تمام تبعیضهای نژادی، قومی، زبانی. احیای حقوق و آزادی‌های مشروع. تقوا
سلامت معنوی پایدار جهانی	بهروری معنوی	سازمانی زنده، پرتحرک. فضای مثبت و سازنده و تیمهای کاری هم افزا. آموزش پایدار معنوی. باخلاقیت و اندیشه‌های نو. ارتباطات موثر و محکم. تحقق دین محوری. حسن اعتماد و احترام بالا بین افراد. مشارکت عمیق اثربخش. آمادگی عملکرد فعالانه کارکنان. پاسخدهی به دنیای سریع و پرتغییر کسب و کار. سازمان و افرادی آماده استفاده از هر موقعیت و لحظه با فضای مثبت و سازنده. توجه به انگیزش، دانش و مهارت. بهره گیری از توان، خلاقیت، شایستگی و تخصص و معنویت و عقلانیت مناسبترین افراد در جای واقعی خود شان. تقویت و رشد مستمر تفکر و تدبیر و بصیرت. تحقق شایسته سالاری. رشد و کمال جامعه. شایسته سالاری و دین محوری در جهت رشد و کمال

شکل 4، تحلیل قالب مضامین را به صورت فهرستی از مضامین سازمان دهنده و فراگیر استخراج شده از متن داده‌ها را به صورت سلسله‌مراتبی از روابط شاخه‌ها با خوشه‌ها نشان می‌دهد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل 4: تحلیل روابط چارچوب استخراجی رهبری معنوی در آموزش عالی

ضریب همبستگی بین ابعاد مدل رهبری معنوی در آموزش عالی

از ضریب همبستگی پیرسون (r) به منظور کنترل صحت سنجش با داده‌های سطح نسبی و فاصله‌ای استفاده می‌شود. این آماره درجهٔ اختلاف دو متغیر یا دو کدگذار را اندازه می‌گیرد. ضریب همبستگی را می‌توان در مواقعی به کار برد که کدگذاران بخواهند زمان یا فضای اختصاص داده شده به مطلب را بسنجند. ضرایب همبستگی مقیاسها و پرسشنامه در جدول 7 نشان داده شده است. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد هر مقیاس با پرسشنامه اصلی همبستگی مثبت و معنادار دارد. ($r=0/92$ تا $0/80$ و $p<0/0001$)

جدول 7: ضرایب همبستگی و همسانی درونی بین مقیاسها و پرسشنامه اصلی رهبری معنوی در آموزش عالی

MAAQ-P	نمره کل	معنویت الهی	معنویت وجودی	تعالی معنوی پایدار انسانی	تعالی معنوی پایدار سازمانی	سلامت معنوی پایدار جهانی
نمره کل	1					
معنویت الهی	0/92*	1				
معنویت وجودی	0/85*	0/68*	1			
تعالی معنوی پایدار انسانی	0/80*	0/70*	0/63*	1		
تعالی معنوی پایدار سازمانی	0/85*	0/75*	0/60*	0/52*	1	
سلامت معنوی پایدار جهانی	0/81*	0/71*	0/56*	0/57*	0/71*	1
ضریب آلفا	0/95	0/91	0/86	0/75	0/82	0/70
ضریب آلفا بازآزمایی	0/96	0/93	0/91	0/79	0/78	0/65

* $P<0.0001$

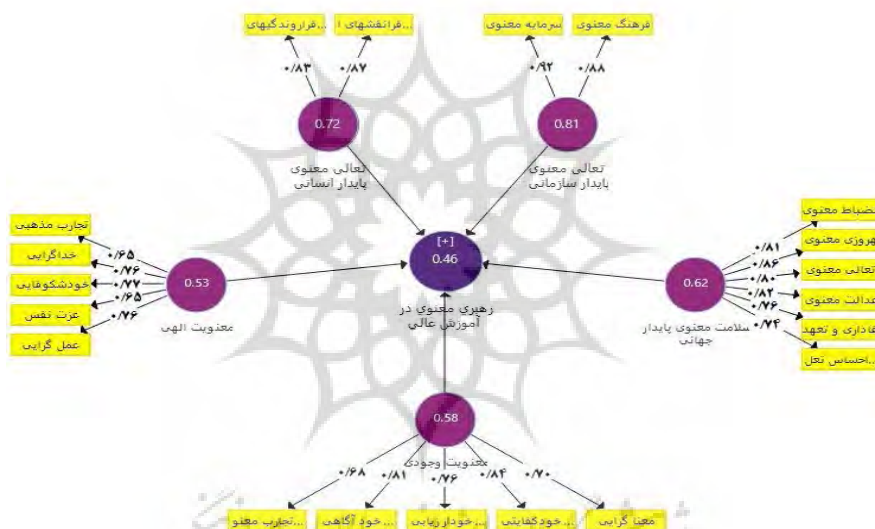
استخراج یک چارچوب بر اساس تحلیل ... ♦ 119

بر اساس اطلاعات، اگر مقدار T در بارهای عاملی از 2/58 بالاتر باشد، در سطح 0/01 و اگر از 1/96 بالاتر باشد، در سطح 0/05 معنادار است. بار عاملی هر یک از نشانگرهای آشکار بر سازه‌های نهان مربوط، آماره T، مقادیر AVE و ضرایب پایایی مرکب ابعاد و مؤلفه‌های مدل رهبری معنوی در آموزش عالی در جدول 8 نشان داده شده است.

جدول 8: روایی و پایایی نهایی مدل رهبری معنوی در آموزش عالی

سازه و شاخص اندازه‌گیری	بار عاملی	T	AVE	ρ
1	معنویت الهی	0/53	0/88	0/60
	خداگرایی	0/76	0/63	0/87
	عزت نفس	0/65	0/51	0/80
	خودشکوفایی معنوی	0/77	0/50	0/80
	عمل‌گرایی	0/76	0/54	0/78
	تجارب مذهبی	0/69	0/59	0/85
2	معنویت وجودی	0/58	0/83	0/57
	معناگرایی	0/70	0/54	0/78
	خودارزیابی فطری	0/76	0/58	0/81
	خودکفایتی فطری	0/84	0/54	0/83
	خودآگاهی فطری	0/81	0/52	0/81
	تجارب معنوی اصیل	0/68	0/58	0/85
3	تعالی معنوی پایدارانسانی	0/72	0/79	0/55
	فراتقشهای انسانی	0/87	0/56	0/79
	فراروندگی‌های انسانی	0/83	0/50	0/75
4	تعالی معنوی پایدار سازمانی	0/81	0/78	0/60
	فرهنگ معنوی	0/88	0/60	0/83
	حضور همه خود در سازمان	0/76	0/50	0/80
	نگرش برد برد در تمام سطوح	0/80	0/54	0/78
	سرمایه معنوی	0/92	0/58	0/85
	هم‌افزایی	0/90	0/55	0/83
	بهره‌وری	0/89	0/56	0/83
5	سلامت معنوی پایدار جهانی	0/62	0/81	0/56
	انضباط معنوی	0/81	0/55	0/79
	احساس تعلق پایدار معنوی فراملی	0/74	0/52	0/77
	وفاداری و تعهد معنوی فراملی	0/76	0/53	0/76
	تعالی معنوی همه‌جانبه	0/80	0/51	0/76
	عدالت معنوی ارگانیک	0/82	0/52	0/77
	بهره‌وری معنوی	0/80	0/58	0/85

با توجه به مقدار T به دست آمده، تمامی ابعاد و مؤلفه‌های مدل رهبری معنوی در سطح $0/01$ معنادارند و پایایی مدل را تأیید می‌کنند. در این جدول، کمترین بار مقطعی مربوط به معرف عزت نفس با بار عاملی $0/65$ و بیشترین بار مقطعی مربوط به معرف سرمایه معنوی با بار عاملی $0/92$ است. علاوه بر این، بر اساس جدول به دست آمده در خصوص مقایسه معناداری بارهای عاملی هر یک از معرفها، مقدار T در ابعاد و معرفها، بالاتر از $2/58$ بوده و در سطح $0/01$ معنادار به دست آمده است. بنابر این، مدل از پایایی کافی برخوردار است. مطلوبیت شاخصهای بار عاملی و T و متوسط واریانس به دست آمده‌شان (AVE) و پایایی مرکب دیلون گلدشتاین مندرج در جدول، نشان از برازش قابل قبول مدل است. شبکه مضامین و چارچوب رهبری معنوی برای آموزش عالی بر اساس تحلیل مضمون و بارهای عاملی هر یک از مؤلفه‌ها در شکل 5 آمده است.



شکل 3- مدل نهایی شبکه مضامین و چارچوب رهبری معنوی برای آموزش عالی بر اساس تحلیل مضمون

د) بحث و نتیجه گیری

نتایج تحلیل مضمون بر اساس فراوانی کدها نشان داد که مدل رهبری معنوی در سازمان آموزش عالی مشتمل بر پنج بعد یا حیطة و 22 مؤلفه است. بُعد معنویت الهی در بر گیرنده پنج مؤلفه، شامل خداگرایی، عزت نفس، خودشکوفایی معنوی، عمل گرایی و تجارب مذهبی؛ بُعد معنویت وجودی در بر گیرنده پنج مؤلفه، شامل معناگرایی، خودارزیایی فطری، خودکفایتی فطری، خودآگاهی فطری و تجارب معنوی اصیل؛ بُعد تعالی معنوی پایدار انسانی در بر گیرنده دو مؤلفه فراتنشهای انسانی و فراروندگیهای انسانی و بُعد تعالی معنوی پایدار سازمانی شامل دو مؤلفه بُعد فرهنگ معنوی (الف) حضور همه خود در سازمان و (ب) نگرش برد- برد در تمام سطوح است. مؤلفه‌های سرمایه

استخراج یک چارچوب بر اساس تحلیل ... ♦ 121

معنوی شامل: الف) هم‌افزایی و ب) بهره‌وری است. بُعد سلامت معنوی پایدار جهانی در بر گیرنده شش مؤلفه، شامل انضباط معنوی، احساس تعلق پایدار معنوی فراملی متعالی، وفاداری و تعهد معنوی فراملی و تعالی معنوی همه‌جانبه، عدالت معنوی ارگانیک و بهروزی معنوی بود که در این پژوهش شناسایی و تأیید شدند.

استروسلیتن و جاکوبسن¹ (2015) با ذکر مؤلفه‌های نگرش، بینش، ژرف‌نگری، چشم‌انداز، انگیزه و معنویت؛ نادییو² (2014) با ذکر مؤلفه‌های تعهد، رفتارهای اخلاقی و معنوی و فرای³ (2009: 270) با ذکر مؤلفه‌های انگیزش درونی، امید، ایمان و نועدوستی، خلق چشم‌انداز و ارزشهای متجانس در سطوح فردی، تیمی و سازمانی، تقویت سطوح بالاتری از تعهد و بهره‌وری سازمانی در تحقیقات متعدد با تأکید بر معنویت، مؤلفه‌هایی را بیان می‌کنند که با ویژگی‌ها و مؤلفه‌های مدل همخوانی دارد. بر اساس اکثر پژوهشهای رهبری معنوی، بین ویژگی‌ها و مؤلفه‌های مدل رهبری معنوی در آموزش عالی و افزایش اطمینان، احساسات عمیق، آرامش و تنظیم رفتار، کفایت اجتماعی و مهارت‌های حل مسئله رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. مدل رهبری معنوی در آموزش عالی باعث افزایش عملکرد مناسب در سازمان و روابط مناسب ملی و فراملی می‌شود. بین ویژگی‌ها و مؤلفه‌های مدل با بهره‌وری، هم‌افزایی، توسعه اجتماعی، اقتصادی سازمان و منابع انسانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ویژگی‌ها و مؤلفه‌های مدل منجر به افزایش خلاقیت، رضایت شغلی، عملکرد تیمی و تعهد سازمانی (یشاب و همکاران،⁴ 2001)، صداقت و اعتماد، افزایش حس تکامل شخصی، افزایش تعهد سازمانی (برول و همکاران، 2003)، بهبود نگرشهای شغلی کارکنان، همچون: افزایش رضایت شغلی و مشارکت شغلی و نیز کاهش ترک شغل افراد، افزایش اخلاق و وجدان کاری، انگیزش بیشتر و معنویت در محیط کار (میرویس،⁵ 1997: 168) می‌شود.

همچنین مدل رهبری معنوی در آموزش عالی پیش‌بینی‌کننده احساس تعلق و عضویت و افزایش سرمایه‌های معنوی و ارتقای فرهنگ معنوی و رفتارهای اجتماعی مطلوب و همچنین کفایت معنوی بوده است که همخوان با پژوهشهای فرای و همکاران (2011: 10)، فرای و اسلوکام (2008: 97)، جرانتز و همکاران (2015: 120) است.

بر اساس نتایج پژوهش میرویس (1997: 168)، جرانتز و همکاران (2015: 120)، میلیمان و همکاران (2003: 433)، ویژگی‌ها و مؤلفه‌های مدل رهبری معنوی در آموزش عالی، در بهبودبخشی سبک رهبری معنوی رؤسا و معاونان و افزایش خودآگاهی و خودشکوفایی معنوی و بروز رفتار و روابط مطلوب درون و برون‌سازمانی نقش مهمی دارد.

پژوهشهای جرانتز و همکاران (2015: 120)، میرویس (1997: 168)، ماترلی و فرای (2005)، گویای آن است که آموزش ویژگی‌ها و مؤلفه‌های مدل رهبری معنوی در آموزش عالی بر کاهش مشکلات رفتاری افراد تأثیر معناداری دارد. ویژگی‌ها و مؤلفه‌های مدل از جمله خداگرایی یا خداآواری، عزت نفس، خودشکوفایی معنوی، عمل‌گرایی و تجارب مذهبی، معناگرایی، خودارزیابی فطری، خودکفایتی، خودآگاهی فطری و تجارب معنوی اصیل و سایر

1. Storsletten & Jakobsen

2. Nadioo

3. Fry

4. Bishop & et al.

5. Mirvis

مؤلفه‌ها همچون: فرائقشهای انسانی و فراروندگی‌های انسانی و ابعاد و عناصر حیطة تعالی معنوی پایدار سازمانی نظیر فرهنگ معنوی و سرمایه معنوی حضور همه خود در سازمان و نگرش برد- برد در تمام سطوح، بهره‌وری و هم‌افزایی و ابعاد و عناصر حیطة سلامت معنوی پایدار جهانی، شامل انضباط معنوی، احساس تعلق پایدار معنوی، وفاداری و تعهد معنوی فراملی متعالی، تعالی معنوی همه‌جانبه، عدالت معنوی ارگانیک و بهره‌وری معنوی، متغیرهایی است که تأثیر مثبت و معناداری بر روابط ملی و فراملی و توسعه همه‌جانبه دارند. در همین زمینه، تحقیقات کینجرسکی و اسکرایپنک (2004: 27)، تامپسون (2000: 274)، بوراک (1999: 250)، فرای (2009: 270)، مارکوس (2006: 93) نیز نشان می‌دهند بین تعاملات مطلوب و سازنده رهبر معنوی با وضعیت اخلاقی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی مطلوب خود او و سازمان و منابع انسانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. رهبران معنوی که وضعیت اخلاقی، معنوی و فرهنگی بهتر و مطلوب‌تر و بالاتری دارند، نسبت به رهبرانی که از وضعیت اخلاقی معنوی و فرهنگی، اجتماعی پایین‌تری برخوردارند، ارجاعات عاطفی بیشتری را در تعاملات با دیگران نشان می‌دهند. به طور کلی، مدیریت و رهبر سازمان، نقشی اساسی در تحقق بخشیدن به رفتارهای مناسب و مطلوب و خودداری از رفتار نامناسب به عهده دارد. امروزه روان‌شناسان و متخصصان مدیریت و رهبری سازمانی بر ویژگی‌ها و مؤلفه‌هایی اشاره دارند که نقش مثبت و معناداری در ایجاد روابط مطلوب ملی و فراملی را بر عهده دارند. آنان بسیار تأکید کرده‌اند که این کنشهای متقابل، اساس عمده رشد هیجانی، اجتماعی و شناختی شخصیت کامل معنوی است؛ که مدل رهبری معنوی در آموزش عالی، اکثر آنها را پوشش داده است.

نتایج پژوهش حاضر و ابعاد و مؤلفه‌ها و سایر سازه‌های مطرح در مدل به طور جامع از مؤلفه‌های مهم کسب موفقیت‌های مختلف در زمینه و محورهای رشد و توسعه برای رهبری معنوی مراکز آموزش عالی است که با نتایج سایر پژوهش‌ها همخوانی دارد. نتایج در راستا و ادامه تحقیقات بیشاب و همکاران (2001) نشان داده که مطالعه معنویت در محیط کار را می‌توان بدین صورت توجیه کرد که خودشکوفایی و بروز خود تمام‌عیار در زمینه قابلیت‌ها و توانمندی‌های فردی با ورود معنویت به سازمان میسر خواهد بود. معنویت در کار با افزایش خلاقیت و نوآوری، صداقت، اعتماد و تعهد در کار همراه با افزایش احساس تکامل شخصی کارکنان پیوند می‌خورد.

رهبری و معنویت، محور اصلی مدل رهبری معنوی در آموزش عالی است و هر دو در مدل جایگاه وسیع و خاصی دارند. مدل رهبری معنوی در آموزش عالی، عناصری را یافته و عرضه کرده است که در بهره‌وری و اثربخشی سازمانی نقش بنیادی ایفا می‌کنند. مدل در عرصه دیدگاه نوین رهبری و معنویت، به فهم بهتر معنویت، رهبری معنوی و دستیابی به زندگی معنوی در سازمان کوشش می‌کند. این مدل علاوه بر توجه به نیازهای رهبری معنوی و ویژگی‌ها، فرصتی برای بهره‌وری، هم‌افزایی، ایجاد اعتماد، صمیمیت، احساس تعلق، عضویت و سایر مطلوبیهای رفتاری و برنامه‌ای در سازمان ایجاد می‌کند. توجه به این مدل باعث پاسخ‌دهی مناسب به معنویت و استفاده از موقعیت‌های معنوی به صورت مفهومی و کاربردی است.

با وجود نظریه‌ها و مدل‌هایی که در دهه‌های اخیر بیشترین توجه خود را به فاکتورهای فیزیکی افراد معطوف داشته و معنویت را نادیده گرفته‌اند، مدل رهبری معنوی در آموزش عالی علاوه بر جنبه‌های فیزیکی، به جنبه‌های

استخراج یک چارچوب بر اساس تحلیل ... ♦ 123

احساسی، ذهنی و شناختی و عناصر ذهن، فکر، قلب، احساسات و هیجانات و روح و روان افراد شاغل در آموزش عالی توجه خاص دارد. پژوهش حاضر با مطالعات کریشنا کومار و نک¹ (2002: 155)، بادریناریانان² (2008: 430)، اشموس و دوچان³ (2000: 4000)، مارکوس و همکاران (2009)، مازنی و همکاران (2015: 150)، موامبازامبی و بانزا (2015: 150) همسو است. میرویس (1997: 168) و کریشنا کومار و نک (2002: 155) شهود و خلاقیت، صداقت و اعتماد، خودشکوفایی فردی و تعهد را از مهم ترین مزایای تشویق معنویت در سازمان می دانند که با پژوهش حاضر هماهنگی دارد. یافته های پژوهش، نشان دهنده ثبات و همسانی بین فرهنگی با سایر مدلها و از جمله مدل فرای (2009: 270)، میرویس (1997: 168) و فرای و همکاران (2011: 10) است.

در مجموع، نتایج این مطالعه همخوان با نتایج تحقیقات سایر محققان (بوراک، 1999: 250؛ مرول و همکاران، 2003: 250؛ اینیز، 2004: 118) است. همچنین مارکوس (2006: 93)، مارکوس و همکاران (2009)، میرویس (1997: 168)، مرول و همکاران (2003: 250) معتقدند عامل معنویت الهی و معنویت وجودی، از ویژگی های ضروری است و نبودشان ایجاد مشکل می کند، که از ویژگی های ذکر شده در مدل رهبری معنوی در آموزش عالی است. به دنبال آن، عوامل تعالی معنوی انسانی و عوامل تعالی معنوی سازمانی در مدل رهبری معنوی در آموزش عالی باعث ترغیب کارکنان شده و زمینه های توفیق و پیشرفت در کار و احساس رضایت از شغل را برای آنها فراهم می کند. لذا توجه به مدل رهبری معنوی در آموزش عالی، به خصوص عوامل تأثیرگذار در مدل رهبری معنوی در آموزش عالی و مراکز علمی، اهمیت زیادی دارد.

مدل رهبری معنوی در آموزش عالی با تأکید بر مسائل انسانی و عاطفی، برای ادراک احساسات دیگران، تنظیم رفتارها و افزایش قابلیت پذیرش و پاسخگویی و حل مساله برای رهبری همه سازمانها و به خصوص در سازمان آموزش عالی و سایر نظامهای آموزشی به کار می رود. مدل رهبری معنوی در آموزش عالی می تواند در بخشهای مختلف کشور از جمله بخش دولتی و خصوصی، منجر به اثربخشی مدیران و در نهایت، موفقیت سازمانها شود. با توجه به اینکه سرعت چرخه سازندگی در سراسر جهان، نیاز به نظام آموزش عالی کارا و اثربخش را هر روز افزایش می دهد، در نتیجه وجود چنین مدل جامعی می تواند در نظام آموزش عالی، اثربخشی هرچه بیشتر مدیران را به همراه داشته باشد. استفاده کاربردی ابعاد و مؤلفه های آن، در ارتقا و بالندگی آموزش عالی و مراکز علمی و تعالی و توسعه فردی، گروهی، سازمانی، ملی و فراملی در سازمانها و به خصوص مراکز آموزش عالی، کارا و اثربخش خواهد بود.

جنبه نوآوری پژوهش

ویژگی منحصر به فرد این پژوهش، بررسی جامع منابع داخلی و خارجی و بررسی و تحلیل مضمون انواع سازه های معنوی، نظیر فرهنگ معنوی، سرمایه معنوی، سلامت معنوی، خودآگاهی معنوی و سایر سازه های مرتبط در حوزه رهبری معنوی و آموزش عالی زیر نظر متخصصان و با تأکید بر روایی و پایایی مدل است. در پژوهش حاضر، نتایج

1. Krishna Kumar & Neak
2. Badrinarayanan
3. Ashoms & Duchon
4. Inese

تحلیل مضمون ویژگی‌هایی نظیر معنویت وجودی، معنویت الهی، تعالی معنوی پایدار انسانی، تعالی معنوی پایدار سازمانی و سلامت معنوی پایدار جهانی، به عنوان مؤلفه‌های رهبر معنوی در آموزش عالی بر شمرده شده که بر دانش، مهارت‌ها و توانایی‌ها و ویژگی‌های پایه و اساسی رهبران معنوی در آموزش عالی دلالت دارند.

ابعاد و مؤلفه‌های مدل با اهداف بلند پویایی مدیریت و رهبری نظام آموزش عالی، مهم‌ترین رکن و محور در توسعه و تعالی علمی و انسانی نظام آموزش عالی و توجه به والاترین جنبه‌های معنویت فردی، گروهی، سازمانی، ملی و بین‌المللی است. مدل رهبری معنوی در آموزش عالی با ظرفیت پیوند زدن منابع به یکدیگر به صورت سودمند و مؤثر برای مقابله با بحرانهای موجود حاکم بر سازمانها کارساز بوده و قادر است در سازمانها، بحرانها را به چالش و چالشها را به مسئله و مسائل را به فرصت تبدیل کرده و با استفاده مناسب از فرصتها، موجبات بالندگی کشور را فراهم کند. با اداره سازمان بر اساس مدل، سازمان هیچ تهدید و صدمه‌ای نمی‌بیند مگر آنکه با قدرتمندی آن را به فرصت تبدیل می‌کند. مدل رهبری معنوی باعث غنی شدن زندگی می‌شود؛ به این دلیل که نگاه انسانها را نسبت به زندگی تغییر داده و این نگاه را از تمرکز صرف بر خود، به تمرکز بر کل دنیا معطوف می‌کند؛ به این معنا که انسانها یاد می‌گیرند تأثیر عملکردها و رفتارهای خود را بر کل محیط اطراف خود دیده و باور کنند که فرایندهای رفتاری و گفتاری آنها می‌تواند بر زندگی حال و آینده دیگر افرادی که با آنها در ارتباط مستقیم و غیر مستقیم‌اند، تأثیر بسزایی داشته باشد. به همین دلیل، دقت و حساسیت زیادی بر عملکرد خود داشته و سعی می‌کنند نتیجه رفتارهای خود را بر محیط بیرونی و درونی مرتبط با خود مورد بررسی قرار داده، بعد دست به اقدام بزنند.

پیشنهادها

با توجه به اینکه رهبری معنوی امری درونی، بی‌انتها و پیچیده است؛ پیشنهاد می‌شود که شناخت زمینه‌ها، پیش‌فرضها و نیازمندی‌های رهبری معنوی بر اساس ویژگی‌های فردی و سازمانی و فراملی و ارزشهای پایدار مطرح در مدل رهبری معنوی در آموزش عالی که به عنوان ابعاد و مؤلفه‌های آن مطرح و بحث شد، با پژوهشهای گسترده‌تری بررسی شود تا بتوان به یافته‌های کامل‌تری دسترسی یافت.

شناخت عوامل مؤثر در مدل رهبری معنوی در آموزش عالی از ضرورت‌هایی است که به ایجاد و تقویت سرمایه‌های معنوی، فرهنگ معنوی، سلامت معنوی و بالتبع افزایش بهره‌وری، هم‌افزایی، نگرش برد-برد، انضباط معنوی، وفاداری، احساس تعلق و عدالت ارگانیک، پویا و زنده، با بروز رضایت شغلی و برنامه‌ریزی موفق، در ایجاد محیطی معنوی و پرشور و مفید در سازمان آموزش عالی کمک می‌کند. به طور کلی یافته‌های این پژوهش نشان‌دهنده ارزش معنادار این مدل و مقیاس محقق‌ساخته آن برای استفاده از آن در پژوهشهای آتی است. پیشنهاد می‌شود در بررسی‌های آتی با بهره‌گیری از یافته‌های به دست آمده در این پژوهش و بهره‌گیری از سایر روشهای نوین پژوهشی، جنبه‌های مدل با دیگر جوامع آماری، پژوهش و بررسی شود. پژوهش درباره مفاهیم استخراج شده در پژوهش به‌طور گسترده‌تر نیز پیشنهاد می‌شود.

تشکر و قدردانی:

نویسندگان مقاله حاضر تشکر خود را از مسئولان دانشگاههای جامع آزاد اسلامی ایران ابراز می‌دارند. همچنین از پانل متخصصان، رؤسا، معاونان و خبرگانی که در این پژوهش شرکت کردند، قدردانی می‌شود.



منابع

- نهج البلاغه. ترجمه محمد دشتی (1389). قم: عهد.
- اژدری فرد، پ؛ ق. کاظمی و ر. نورانی پور (1389). «بررسی تأثیر آموزش عرفان و معنویت بر سلامت روان دانش آموزان». اندیشه‌های تازه علوم تربیتی، ش 2: 105-127.
- الوانی، مهدی؛ غلامرضا معمارزاده، محمود البرزی و حسن کاظمی (1393). «ارائه مدل رهبری معنوی در نظام اداری ایران». مدیریت دولتی (دانشکده مدیریت دانشگاه تهران)، دوره دوم، ش 1: 21-40.
- امیدواری، سپیده (1387). «سلامت معنوی؛ مفاهیم و چالشها». پژوهشهای میان‌رشته‌ای قرآنی، سال اول، ش 1: 17-5.
- امیر خانی امیر حسین، کمال میان‌داری، حسن درویش و حسین ستوده ارانی (1392). «ارائه مدلی مناسب از رهبری معنوی و تأثیر آن بر ظرفیت یادگیری سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی در مراکز و واحدهای تابعه دانشگاه پیام نور استان اصفهان». پایان نامه دکتری. دانشگاه پیام نور اصفهان.
- باقری مصباح الهدی. وحسن سعدآبادی (1390) طراحی الگوی رهبری معنوی براساس ارزشهای اسلامی: پژوهشی مبتنی بر راهبرد داده بنیاد با تأکید بر ویژگی‌های شهید سرلشکر احمد کاظمی. اندیشه مدیریت راهبردی. 5(2): 10: 57-122.
- بردبار، غ.ر؛ ش. ضرابی زاده و ط. صالحی (1394). «ارائه الگوی حکمرانی خدماتدار». مدیریت اسلامی، سال بیست و سوم، ش 2: 41-9.
- بهروز، ص. و ع. نصری (1394). «آسیب‌شناسی کرامت انسان از منظر نهج البلاغه (عوامل و زمینه سازهای معرفتی)». انسان پژوهی دینی، سال دوازدهم، ش 33 (بهار و تابستان): 27-5.
- پیروی‌نژاد، زینب (1393). تدوین و اعتباریابی الگوی رهبری معنوی اسلامی در سازمان از منظر نهج البلاغه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شیراز.
- تقی‌پور ظهیر، علی؛ علی دل‌اور، یدالله مهرعلیزاده و رحمن نورعلیزاده (1391). «طراحی مدلی جهت ارزیابی معنویت محیط کار و شناسایی عوامل اثرگذار بر آن در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی (موردکاوی منطقه 6)». علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز. دوره ششم، سال نوزدهم، ش 1: 107-130.
- جورج، مایک (1385). روش برای آرامش. ترجمه گروه مترجمان شادان. تهران، شادان.
- جهانی حوریه، حسن زارعی متین، ومهدی خیراندیش (1390). «شناسایی و سنجش مؤلفه‌های هوش معنوی در محیط کار». پژوهشهای مدیریت عمومی، سال چهارم، ش 12 (تابستان): 71-94.
- حبیب‌زاده، رامین (1384). بررسی انواع دینداری در بین دانشجویان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه تربیت مدرس تهران.
- دادرس، م. ع. بازرگان و ر. حسینی‌زاده (1389). «نگاهی به آموزش عالی فراملی در کشور ایران: مسائل و چشم‌انداز». پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ش 58: 1-17.
- دادستان، پریخ (1385). «معنویت، دینداری و سلامت: از پژوهش تا کاربرد بالینی». روان‌شناسی تحولی روان‌شناسان ایرانی، سال سوم، ش 9: 2.

- داودی، امیرمحمدحسین و عزت اشتری (1388). «رابطه رهبری معنوی و یادگیری سازمانی در مدارس متوسطه». رهبری و مدیریت آموزشی، دوره پنجم، ش 3: 68-79.
- ذاکری آذر، هویدا رضا و محمد نجفی (1390). رهبری معنوی با رویکرد اسلامی. مطالعات اسلامی در تعلیم و تربیت 2(4): 137-164.
- رستگار، عباسعلی (1384). معنویت در سازمان. رساله دکتری، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- رستگار، عباسعلی (1389). معنویت در سازمان با رویکرد روان‌شناختی. قم: دانشگاه ادیان و مذاهب.
- رستگار، عباسعلی؛ محمود جانقلی، فائزه حیدری و حامد حیدری (1391). «بررسی نقش رهبری معنوی در هویت‌یابی سازمانی». پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال پنجم، ش 16: 39-63.
- رستگار، عباسعلی و ع.ر. نوبری (1394). «مدل مفهومی معنویت قدسی مبتنی بر قرآن در سازمان». مطالعات تفسیری، سال ششم، ش 32 (پاییز): 81-102.
- روحانی رصاف، ج؛ ح. حیدری و خ. کار دوست فینی (1394). «جایگاه معنویت و تجارب اوج از دیدگاه آبراهام مزلو». انسان پژوهی دینی، سال یازدهم، ش 31 (بهار و تابستان): 27-53.
- رودگر محمد جواد (1386). «نقش اخلاق و معنویت در کارآمدی نظام اسلامی». حکومت اسلامی، سال دوازدهم، ش 44: 41-66.
- ساغروانی، سیما (1388). هوش معنوی. [بی‌جا]: آهنگ قلم.
- سلطانی سروستانی، ژاله (1385). بررسی رابطه شیوه‌های رهبری تحول‌آفرین و تعاملی با اثربخشی مدیران از دیدگاه دبیران مدارس راهنمایی و دبیرستانهای ناحیه یک شیراز. سال تحصیلی 84-85، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز.
- سیادت، علی؛ امین غلامی و آرزو عرفان (1391). «بررسی رابطه بین رهبری معنوی و خشنودی شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان». نخستین همایش سالانه علوم مدیریت نوین، ش 1: 6-23.
- سیدجوادین، سید رضا و سیدمحمدرضا ناصرزاده (1384). «بررسی تأثیر معنویت کارکنان بر رضایت شغلی آنها». مجموعه مقالات سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت. تهران.
- شجاعی زند، علیرضا (1384). «مدلی برای سنجش دینداری». نامه جامعه‌شناسی ایران، دوره ششم، ش 1: 220-245.
- شعبانی بهار، غلامرضا؛ محمدعلی قره، ابوالفضل فراهانی و محمد سیاوشی (1393). نقش رهبری معنوی بر بالندگی با رویکرد توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی و ارائه الگوی پیشنهادی. پایان‌نامه دکترای تخصصی دانشگاه پیام نور مرکز، پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- صیادی، سعید؛ سلیمان احمدزاده، جبار باباشاهی و صادق وزیری فراز (1393). «بررسی نقش رهبری معنوی در توسعه سازمانی: تبیین نقش میانجی قابلیت یادگیری سازمانی». توسعه سازمانی پلیس، ش 49: 79-108.
- ضیایی، محمدصادق؛ عباس نرگسیان و سعید آبیغی اصفهانی (1388). «نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران». مدیریت دولتی، دوره اول، ش 1: 67-86.

استخراج یک چارچوب بر اساس تحلیل ... ♦ 127

- طاهری، محسن و سهیلا فتحعلی بیگی (1389). «مروری بر نظریه‌های سلامت معنوی و سلامت روحی». چکیده مقالات همایش ملی سلامت معنوی و تعمیق تربیت اسلامی. قم.
- عبداله‌زاده، ح؛ م. باقرپور، س. بوژمهرانی و م. لطفی (1388). هوش معنوی. [بی‌جا]: روان‌سنجی.
- عطافر، علی؛ زینب امیری، علی کاظمی و یداله امیری (1392)، تأثیر رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی (مطالعه موردی شرکت گاز استان لرستان). دوفصلنامه مدیریت اسلامی. 21(1): 219-239
- غباری بناب، باقر؛ مسعود غلامعلی و محمدرضا محمدی (1384). «ساخت مقیاس تجربه معنوی دانشجویان». مجله روان‌شناسی، سال نهم، ش 3: 261-276.
- فتاحی، م (1385). «معنویت در کار». فرهنگ مدیریت، سال چهارم، ش 13: 19-25.
- فرهنگ، علی اکبر (1385). «معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی». فرهنگ مدیریت، سال چهارم، ش 13: 9-17.
- قهاطی، سیدعلیرضا (1391) شاخص‌های رهبری معنوی در نهج البلاغه. هفته نامه پیام قم. 91/6/4. شماره: 599
- قربانی‌زاده، و (1392). «بررسی رابطه هوش معنوی و هوش اخلاقی با رهبری تحول آفرین». اخلاق در علم و فناوری، سال دوم، ش 8: 1-12.
- قنبری، ب (1394). «رابطه عقیدتی- معرفتی انسان و خدا در نهج البلاغه». انسان پژوهی دینی، سال دوازدهم، ش 33 (بهار و تابستان): 143-162.
- کینگ، اورسولا (1383). «معنویت». ترجمه علیرضا شجاعی. مجله هفت آسمان، ش 23: 73-94.
- گنجی، محمد (1383). تبیین وضعیت دینداری دانشجویان دانشگاه اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان.
- محتشمی، حسن (1392). «نقش معنویت در ارتقای اثربخشی سازمان». بصیرت و تربیت اسلامی، سال دهم، ش 25: 109-131
- مرزبند، رحمت‌اله و علی اصغر زکوی (1391). «شاخص‌های سلامت معنوی از منظر آموزه‌های وحیانی». اخلاق پزشکی، سال ششم، ش 20: 69-99.
- مطهری، مرتضی (1387). برگزیده مقالات. قم: صدرا.
- معافی مدنی، س.خ؛ ا. صالحی عمران، ت. عنایتی و ر. یوسفی سعیدآبادی (1394). «تحلیل معنویت حرفه‌ای، به عنوان یک بعد اخلاقی، بر پایه مؤلفه‌های معنویت سازمانی». اخلاق در علوم و فناوری، سال دهم، ش 2: 21-28.
- مقیمی، سید محمد؛ امیرحسین رهبر و حسن اسلامی (1386). «معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکردی تطبیقی)». اخلاق در علوم و فناوری، سال دوم، ش 4-3: 89-99.
- نادری، ناهید و سعید رجایی‌پور (1386). «مدیریت با رویکرد معنوی شاخص‌های ارزیابی تحقق معنویت در سازمان». مطالعات اسلامی در علوم انسانی، سال اول، ش 1: 119-138.

- نادی، محمدعلی و نسرین قهرمانی (1391). «رابطه بین مؤلفه‌های مذهبی - معنوی با سلامت روان و امید به آینده در کارکنان بیمارستانهای دولتی شیراز». *مجله دانشگاه علوم پزشکی شیراز*.
- نرگسیان، عباس (1386). «رهبری معنوی در سازمانهای معاصر». *تدبیر*، ش 189: 29-32.
- نقوی، س.ع؛ م.م. اسعدی و س.ح. میرغفوری (1394). «الگوی معنویت سازمانی در آموزش عالی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی». *مدیریت اسلامی*، سال بیست و سوم، ش 2 (تابستان): 145-177.
- نورعلیزاده، رحمان (1387) «رهبری معنوی: الگوی جدید رهبری در هزاره سوم». *توسعه انسانی پلیس*، سال پنجم، ش 16: 101-111.
- وطنخواه، س؛ م. قربانیان و ع. قربانیان (1392). «رابطه همبستگی سبک رهبری مدیران و میزان معنویت در کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی تهران». *فقه پزشکی*، سال پنجم، ش 16-15 (تابستان و پاییز): 170-192.
- Abdizadeh, M. & M.M. Khiabani (2014). "Implementing the Spiritual Leadership Model in the Healthcare Industry in Iran, published by Canadian Center of Science & Education". *International journal & Business & Management*, Vol. 9, No. 11: 92-135.
- Ashoms, D.P. & D. Duchon (2000). "Spirituality at Work Aconceptualization & Measure". P. 351. Tony Buzan, Paperback (2001). *The Power of Spiritual Intelligence*. Harper Collins, ISBN, P: 7225-4047.
- Ayranci, E. & A. Ertugrul (2015). "A Research on the Relationship between Top Managers' Intelligence and Their Ideas about Business Process Reengineering: Consideration of Emotionality and Spirituality". DOI:10.5539/ibr.v8n10p660.65 Impact Factor International Business Research 09/2015; 8(10):66-80.
- Ayranci, E. & N. Potalded (2014). "Exploring the Connections among Spiritual Leader Ship Altruism & Trust hn Family Businesses". Springer Science. Doi10.1007/s11135-0113-9962-x. qual quant48:3373-3400
- Badrinarayanan, J. (2008). "Workplace Spirituality and the Selling Organization a Conceptual Framework and Research Propositions". *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Vol 4, fall: 421-434.
- Beheshti Zavareh F. Hanqinezhad Z. Aboofazeli M. (2013). An investigation on Effects of Spiritual leadership towards Employee's Happiness using structural equation modeling. *international jornal of management*. 1.1. pp:1-18
- Bishop, G.; R. John & I. Scho (2001). *Becoming a Spiritual Leader*. Lewis Center for Church Leadership, P: 158-192.
- Braun, V. & V. Clarke (2006). "Using Thematic Analysis in Psychology". *Qualitative Research in Psychology*, Vol. 3, No. 2: 77-101.
- Burack, E. (1999). "Spirituality in the Work Place". *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 12, No. 4: 91-280.
- Cheema, K.R.; H. Zeeshan, B. Hamed & U.R. Foad (2015). "A Study of Spiritual Leadership Values: Comparison between Doctors and Engineers".

Management and Administrative Academy of Business & Scientific Research, Vol. 3, Issue 3: 479-483.

- Crossman J .(2012) .**Environmental & Spiritual Leadership tracing the synergies from an organizational perspective**, Journal of Business Ethics,103 ,pp:553-565
- Ferguson, J. & J. Milliman (2008). “**Creating Effective Core Organizational Values: A Spiritual Leadership Approach**”. *International Journal of Public Administration*, Vol. 31, No. 4: 439-459.
- Freeman, G.T. (2011). “**Spirituality and Servant Leadership: A Conceptual Model and Research Proposal**”. *Emerging Leadership Journeys*, 4, 1: 120-140.
- Freshman, B. (1999). “**An Exploratory Analysis of Definitions and Applications of Spirituality in the Workplace**”. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 12, No. 4: 318-327.
- Fry, L.W. & J.W. Slocum (2008). “**Maximizing the Triple bottom Line through Spiritual Leadership**”. *Organ Dyne* 2008, 37, 1: 86-99.
- Fry, L.W. (2003). “**Toward a Theory of Spiritual Leadership**”. *The Leadership Quarterly*, 2, 14: 693-727.
- Fry, L.W. (2005). “**Toward a Theory of Ethical and Spiritual Well Being and Corporate Social Responsibility through Spiritual Leadership**”. In: R.A. Giacalone, C.L. Jurkiewicz & C. Dunn (Eds). *Positive Psychology in Business Ethics and Corporate Responsibility*, Greenwich CT: Information age Publishing, P: 47-83.
- Fry, L.W. (2009). “**Spiritual Leadership as a Paradigm for Organizational Transformation and Recovery from Extended Work Hours Cultures**”. *Journal of Business Ethics* (Impact Factor: 1.33), 02/2009; 84(2):265-278.
- Fry, L.W.; L.L. Matherly & J-Robert Ouimet (2010). “**The Spiritual Leadership Balanced Scorecard Business Model: the Case of the Cordon Bleu-Tomasso Corporation**”. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, Vol. 7, No. 4: 283-314.
- Fry, L.W.; Sean T. Hannah, Michael Noel & Fred O. Walumbwa (2011). “**Impact of Spiritual Leadership on Unit Performance**”. *The Leadership Quarterly*, 2011: 1-12.
- Giacalone, R A & Jurkiewicz, C L . (2004). **A value framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance**. Journal of Business Ethics, 49 (2), 129-142
- Giacalone, R A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). **Toward a science of workplace spirituality**, In RA. Giacalone, & C. L. Jurkiewicz (eds.), Handbook of workplace spirituality and organization performance (pp. 3-28). Armonk, NY: M. E. Sharp.
- Grunes, P.; A. Gudmundsson & B. Irmer (2015). “**To What Extent Is the Mayer & Salovey Model of Emotional & Spiritual Intelligence a Useful Predictor or Leadership Style & Perceived Leadership Outcomes in Astrailian**”. *Educational Management & Leadership*, 42 (1): 112-135.

- Innes, P.B. (2004). **The Influence of Leadership on Perceptions of Organizational Politics, Job Involvement, and Organizational Commitment**. Ph.D. 3138653, Regent University, United States-Virginia, P: 19-33.
- Jackson, P (1999), 'The Enchanting Spirit of Thai Capitalism: The Cult of Luang Phor Khoon and the Postmodernisation of Thai Buddhism', South East Asia Research, vol. 7, no. 1, pp. 5-60
- Karakas, F. (2010). **"Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review"**. *Journal of Business Ethics*, 94(1): 89-106.
- King N .(2004). **'Template analysis'**, in G. Symon and C. Cassell (eds.) *Essential Guide To Qualitative Methods In Organizational Research*, SAGE Publications, London
- Kinjerski, V.M. & B.J. Skrypnik (2004). **"Defining Spirit at Work: Finding Common Ground"**. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 17, No. 1: 26-42.
- Kriger, M. P., & Hanson, B. J. (1999). **A value-based paradigm for creating truly healthy organizations**. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 302-317
- Krishna Kumar, S. & Ch. Neak (2002). **"The 'What, 'Why, and 'How of Spirituality in the Workplace"**. *Journal of Managerial Psychology*, 17 (3): 153-164.
- Kumar, S. & A. Bhasin (2015). **"The Relationship between Spirituality & Workplace Emotional & Spiritual Intelligence. Implications for Individuals in Organizations"**. *International Journal of Management & Social Science Research Review*, 1 (3): 47-65.
- Law, P. K. (2013). **"An Integrated Spiritual Leadership Model for the South African Public Service: A Case of Selected Government Departments"**. Thesis submitted in fulfillment of the requirements for a doctoral degree in the faculty of economic and management sciences at the university of Western Cape
- Marques, J.; S. Dhiman & R. King (2009). **Spirituality in the Workplace: What It Is, Why It Matters, How to Make It Work for You**. USA: Personhod Press.
- Marques, J.F. (2006). **"The Spiritual Worker"**. *Journal of Management Development*, Vol. 25, No. 9: 84-95.
- Marvel, K.; A. Baily, C. Pfaffly & W. Gunn (2003). **"Relationship-Centere in Administration: Transferring Effective Communication Skills from the ExamRoom to the Conference Room"**. *Journalof Healthcare Management*, 48, 2: 112-121.
- Matherly, L. & L.W. Fry (2005). **"Spiritual Leadership and the Strategic Scorecard Model of Performance Excellence: The Case of Tomas so Corporation"**. *The Leadership Quarrerly*. 16: 320-325.
- Mazni, S.; D. Toh, A. Mohamed & M. Normalini (2015). **"Spiritual Intelligence on Leadership Effectiveness & Food Hygiene Practices in Public Institutions"**. *Elsevier, Procedia, Social & Behavvioral Science*, 201: 140-155.
- Miller, M.A. (1999). **"Culture, Spirituality, and Women's Health"**. *Journal of Obstet Gynecology Neonatal Nursing*, 24 (3): 257-63.

- Milliman, J.; Andrew J. Czaplewski & J.Y. Ferguson (2003). **“Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment”**. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 16, No. 4: 426-447.
- Mirvis, P. (1997). **“Soul Work in Organization”**. *Organization Science* 2: 153-193. Mitroff, I. & Denton, E. 1999. A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*, 4 (4), 83- 92
- Mohammadnezhad, Y.; A. Roshan & S. Motahhari (2009). **National Report of Higher Education, Research and Technology**. Institutes of Research and Planning in Higher Education. P. 708-720. In Persian.
- Mwambazambi, K. & A.K. Banza (2015). **“Four-Dimensional Conversion for Spiritual Leadership Development: A Missiological Approach for African Churches”**. *HTS Theologiese Studies/ Theological Studies* 70 (3), Art. #1953, 9 pages. [http:// dx.doi.org/10.4102/hts. v70i3.1953](http://dx.doi.org/10.4102/hts.v70i3.1953) .profkalemba@yahoo.fr. <http://www.hts.org.za>
- Naidoo, M. (2014). **“The Potential of Spiritual Leadership in Workplace Spirituality”**. *Koers-*. Art. #2124, 8 [http:// dx.doi.org/10.4102/koers. v79i2.2124](http://dx.doi.org/10.4102/koers.v79i2.2124). doi:10.4102/koers.v79i2.2124 <http://www.koersjournal.org.za> – *Bulletin for Christian Scholarship* 79(2), pages.pp.1-8.
- Phipps, K. (2013). **“Spirituality & Strategic Leadership the Influence of Spiritual Beliefs on Strategic Decision Making”**. *J. BUS Ethics*, 106: 177-189.
- Qiang, Z. (2003). **“Internationalization of Higher Education: Towards a Conceptual Framework”**. *Policy Futures in Education*, 1 (2): 102-133.
- Reave, L. (2005). **“Spiritual Values and Practices Related to Leadership Effectiveness”**. 1048-9843/\$ - see front matter D 2005 Elsevier Inc. All rights address: lreave@ody.ca *The Leadership Quarterly*, 16, P: 655-687.
- Riaz, O. (2012). **Spirituality and Transformational Leadership in Education**. Unpublished Ed. D, Florida International University.
- Schwartz, M. (2012). **“God as a Managerial Stakeholder?”**. *Journal of Business Ethics*, 66 (2): 291-306.
- Sendjaya, S. (2015). **Origin of Servant Leadership**. Switzerland. Management for Professionals. Springer International. Doi.10.1007/978-3- 319-16196-9-2.
- Sendjaya, S.; O. Yoshida, G. Hirst & B. Cooper (2015). **“Servant Leadership, Creativity & Innovation”**. *Business Research*, 67 (7): 1394-1804.
- Shankarpawar, B. (2015). **“Leadership Spiritual behaviors Toward Subordinates, an Empirical Examination of the Effects of a Leader’s Individual Spirituality & Organizational Spirituality”**. Springer Science. *J. Bus Ethics*, 122: 439-452.
- Stirling, A. (2004). **“Thematic Networks: An Analytic Tool for Qualitative Research”**. *Qualitative Research*, Vol. 1, No. 3: 385-405.
- Storsletten, V.M. & O. Jacobsen (2015). **“Development of Leadership Theory in the Perspective of Kierkegaard’s Philosophy”**. Springer Science. *J. Bus Ethics*, 128: 337-349.

- Thompson, W. (2000). "Can you Train People to be Spiritual Training & Development". *Training & Development*, 54 (12): 273-279.
- Tootian, S. & M. Motamen (2015). "Relationship between Spiritual Intelligence & Transformational Leadership". *Malaysia, Wali A Journal*, 31 (53):187-195.
- Yichen, G. & C. Fangyang (2012). "The Impact of Spiritual Leadership on Organizational Citizenship Behavior: A Multi-Sample Analysis". *J. Bus. Ethics*, 105: 107-114.

