

تحلیل عاملی تأییدی مدل رهبری معنوی در آموزش عالی^۱

ژاله سلطانی سروستانی^۲، مسلم صالحی^{۳*}، عباس قلتاش^{۴*}، محمد علی نادى^۵
تاریخ دریافت: ۹۵/۰۶/۲۸ صص ۴۲-۱۹ تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۱/۲۸

چکیده

هدف از این مطالعه، تحلیل عاملی تأییدی مدل رهبری معنوی در آموزش عالی، از دیدگاه روسا و معاونان دانشگاههای جامع آزاد اسلامی ایران و روسا و معاونان دانشکده‌های آن می‌باشد. به روش ترکیبی، باتلفیق پژوهش کیفی و کمی در یک مطالعه توصیفی-مقطعی، رهبری معنوی در آموزش عالی مورد بررسی قرار گرفت. روش تحلیل کیفی، تحلیل تماتیک یا مضمون و روش تحلیل کمی، تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. این بررسی با بهره‌گیری از نظرات ۴۰ نفر از پندل خیرگان برای بررسی روایی صوری و محتوایی پرسشنامه و همچنین دریافت و بررسی ۵۳۰ پرسشنامه تکمیل شده توسط روسا و معاونان با سابقه و صاحب نظر در واحدهای جامع دانشگاههای آزاد اسلامی ایران و دانشکده‌های آن جهت روایی سازه و تحلیل عاملی تأییدی انجام شد. داده‌ها توسط نرم افزار اس پی اس اس و اسمارت پی ال اس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ضریب پایایی پرسشنامه بر اساس آلفای کرونباخ مقدار قابل قبول (۰/۹۲) نشان داد. مدل مفهومی و پرسشنامه محقق ساخته رهبری معنوی در آموزش عالی، واجد پایایی و روایی بالایی بود. در پژوهش حاضر، مدل رهبری معنوی در آموزش عالی، در پنج حیطة وبیست و دو شاخص تدوین و اعتبارسنجی شد. بر اساس نتایج تحلیل عاملی تأییدی، ابزار مذکور از شاخص‌های برازش مطلوبی برخوردار است. پیشنهاد می‌شود دیدگاه نوین تدوین شده مدل رهبری معنوی در آموزش عالی، به همه ی اعضای دانشگاه آموزش داده شود و پرسشنامه محقق ساخته مذکور در نمونه‌های آماری بزرگ تر، اجرا گردد.

کلید واژه‌ها: معنویت، رهبری معنوی، آموزش عالی، مدل رهبری معنوی در آموزش عالی

^۱ این مقاله مستخرج از رساله دکتری دانشجو در رشته علوم تربیتی، گرایش مدیریت آموزشی می باشد.
^۲ دانشجوی دوره دکتری تخصصی مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، واحد اصفهان(خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی،

اصفهان، ایران

^۳ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

^۴ دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

^۵ دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد اصفهان(خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

* نویسنده مسئول: gholtash578@yahoo.com و mlsalehi@yahoo.com

مقدمه

لزوم بهبود رهبری سازمان در مدیران و سایر افراد در سازمان آموزش عالی بیش از پیش احساس می شود. اعضای سازمان، بخصوص مدیران و کارشناسان، به عنوان با ارزش ترین منبع سازمانی، بر کسب، حفظ و توسعه مزیت رقابتی سازمان بسیار مؤثر هستند (Stavrou et al, 2006, p455).

رهبری معنوی می تواند به عنوان یک ابزار استراتژیک در فرآیند دستیابی به هدفها و دیدگاه سازمان استفاده شود، که نه تنها بر احساس عضویت فرد در سازمان تأثیرگذار است، بلکه تعیین کننده رفتار افراد در محیط سازمانی می باشد (Fry, 2011, p8). رهبری در سازمان می تواند منجر به پیامدهای مثبتی مانند بهبود بهره‌وری، ثبات شخصیت، کاهش نرخ غیبت، رضایت شغلی و رفتار شهروندی شود (Inese, 2004, p20) سلطانی سروستانی (۲۰۰۵، ص ۱۵۱) بیان می کند: اختلافاتی که در مکتب‌های مختلف در مورد رهبری وجود دارد مربوط به خصوصیات رهبران و نحوه گزینش آنهاست. رهبری برای ادامه حیات یک جامعه ضرورت مسلم است بنابراین حساسیت نسبت به شیوه رهبری، ویژگی‌ها، رفتارها و عملکرد کارا و اثربخش مدیریت و رهبری در سازمانها یک مسئولیت و وظیفه جدی است (Soltani sarvestani, 2005, p151). سبکها و الگوهای رهبری رهبران آموزشی به عنوان یک عامل مهم واثرگذار در تصمیم‌گیری‌های مدیریت و رهبری سازمانی شناخته شده است، سبک و الگوی رهبری معنوی در ادبیات سازمان و مدیریت به عنوان بهترین الگو ذکر می شود (Fry et al, 2009, p270). مطالعات باید ارزشهای نهفته در رهبری معنوی را برای سازمانها جستجو کنند. توسعه رفتارها و عملکردهای سازمان با تطبیق با مدل رهبری معنوی سرعت می گیرد. سازمانها نیازمند تعهد، رفتارهای اخلاقی و معنوی بیشتری می باشند و این به معنای آن است باید ابعاد جدید رهبری معنوی مورد بحث و نظر قرار گیرد. رهبری معنوی ظرفیت و قابلیت و توانایی افزایش رفتارهای اخلاقی را دارد (Ayranci, 2015, p140). سازمانها نمی توانند ائتلاف مجدد استراتژیک را بدون تاکید بر یک رهبری نوین عاری از معنویت خلق نمایند. بعضی از نویسندگان تجاری معتقدند که چالش‌های شرکتها در هزاره سوم، این است که چطور سازمانها متکی به قضاوت و معنویت باشند، تا بتوانند با تعداد فزاینده‌ای از شرکتها زندگی کنند. سازمانهای موفق و شکوفا در سده حاضر سازمان‌هایی هستند که توانایی انطباق، با ویژگی‌های معنویت را دارند (Nadiou, 2014, p5). مطالعات کلیدی مدیریت نشان می دهند که معنویت و الگوی رهبری معنوی یکی از ویژگی‌های رهبران مؤثر است (Storsletten&Jakobsen, 2015, p340). شرکتها بایستی هر سال مبالغ زیادی بر روی توسعه، اجرا و اصلاح سبک رهبری صرف کنند. در تحقیقی که توسط ۲۹۲ عضو گروه الگو برداری منابع انسانی انجام شد مشخص شد که: الف) ۷۵ درصد سازمانها در گزینش، ارتقاء و آموزش و بالندگی از ویژگی‌های شایسته و بهترین سبک رهبری استقبال می

کردند، ب) ۶۵ درصد سازمان‌ها در مدیریت عملکرد ویژگیهای شایسته و بهترین سبک رهبری را پیشنهاد می‌کنند، ج) بسیاری از سازمان‌ها در برنامه‌ریزی موفقیت و کار راهه شغلی ویژگیهای بهترین سبک رهبری دنبال میکنند (Mirvis, 1997, p166). بدین منظور الگوی رهبری معنوی یکی از اساسی‌ترین موضوعاتی است که باید در سازمان آموزش عالی بررسی شود، اینکه چگونه می‌توانیم دانشگاهی داشته باشیم که مدیران و روسای آن منافع معنوی پایدار انسان را تضمین کنند؟ توان بینشی افراد را بالا برده و موفقیت و تعالی در مسائل جاری زندگی اجتماعی را به گونه‌ی روز افزونی آسان سازند. با توجه به آمارهای ذکر شده، مدلی جامع از بهترین سبک رهبری، می‌تواند در بخش‌های مختلف کشور از جمله بخش دولتی و خصوصی، منجر به اثربخشی مدیران و در نهایت موفقیت سازمان‌ها شود. با توجه به این که سرعت چرخه سازندگی در سراسر جهان، نیاز به نظام آموزش عالی کارا و اثر بخش را هر روز افزایش می‌دهد، طبیعتاً، نیاز به مدل‌های رهبری کارآمد و پویا بیش از پیش احساس می‌شود. در نتیجه وجود چنین مدل جامعی می‌تواند در نظام آموزش عالی، اثربخشی هرچه بیشتر مدیران را به همراه داشته باشد. بدون تردید رهبر معنوی در سلامت روانی، احساس ایمنی و تحول معنوی سازمان نقش بسزایی ایفا می‌کند، و رهبران معنوی که از تعاملات مثبت بیشتری در روابط با همکاران خود استفاده می‌کنند، قادرند احساس شادی، آرامش، اعتماد، احساس تعلق و دیدگاه مثبت خویش را درباره‌ی خود، دنیا و دیگران به آنان منتقل سازد (Aydin&Ceylan, 2009, p186). استراتژیک خلق یک مدل رهبری معنوی در آموزش عالی است، یافته‌های مختلف در زمینه رهبری معنوی وجود دارد اما هنوز در زمینه خاص رهبری معنوی در آموزش عالی، تحقیقی صورت نگرفته است. در حالی که چنین پژوهش‌هایی از نظر روانشناسان و متخصصان رهبری و مدیریت بخصوص در تحقق بهداشت و سلامت معنوی و ایجاد فضای معنوی بسیار اهمیت دارند، و به بسیاری از معضلات در زمینه پیشگیری از مشکلات رهبری و مدیریت در سایر سازمانها و بخصوص رهبری معنوی در آموزش عالی را پاسخ می‌دهند. محققان لزوم استفاده از رهبری معنوی برای بهبود مشکلات روحی و روانی و جلوگیری از تأثیر آنها بر شکل‌گیری رفتارهای نامطلوب در سازمان را متذکر می‌شوند. در این میان شناسایی عوامل گفته شده مؤثر است تا از این طریق بتوان مدیریت و رهبری سازمانی را در مسیر صحیح روابط متقابل مطلوب و مثبت در سطح ملی و فراملی و در جهت توسعه و رشد و ارتقای فرد و سازمان هدایت نماید.

با توجه به سند چشم انداز و سند توسعه ملی نظام آموزش عالی در اشاره به آثار و پیامدهای مهم معنویت بر کارکردهای مختلف آموزش عالی یکی از نیازهای مهم و ضروری بررسی رویکردهای معنوی و به خصوص رهبری معنوی در آموزش عالی است. لذا جهت رشد و تعالی سازمان آموزش عالی و خلق شایستگی‌ها، بررسی تحلیل عاملی مدل مفهومی رهبری معنوی در آموزش عالی که با

رویکرد کیفی تحلیل تماتیک استخراج و براساس تحلیل عاملی تاییدی تایید شده است هدف اصلی پژوهش می باشد.

تحقیقی در خصوص رهبری معنوی در آموزش عالی یافت نشد در حالیکه رهبری و مدیریت توأم با معنویت به عنوان سازه تأثیرگذار در پرورش معنویت و فضای معنوی در آموزش عالی، نقش مهمی را در سلامت معنوی سازمان ایفا می کند، لذا پژوهش حاضر به بررسی تحلیل عاملی تاییدی، مدل رهبری معنوی در آموزش عالی از دیدگاه روسا و معاونین واحدهای جامع و بسیار بزرگ دانشگاه های آزاد اسلامی در ایران پرداخته است.

پیشینه پژوهش

یکی از مفاهیمی که به تدریج در جلسات آکادمیک و سخنرانی های علمی ظهور کرده « رهبری معنوی » است. نویسندگان از زوایای مختلفی به رهبری معنوی نگاه کرده به طوری که می توان گفت هیچ اجماعی بر سر تعریف این سازه و مولفه های آن وجود ندارد و تعریفی دقیق و جامع از رهبری معنوی مهم ترین چالش پرداختن به این موضوع به شمار می رود (Fisher, 2010, p115).

نظریه رهبری معنوی یک نظریه تحول سازمانی می باشد که به منظور ایجاد سازمانی با محرک درونی معنویت بوجود آمده است. این نظریه توانایی رهبران را در به کارگیری قابلیت های پیروان خود در محیط متغیر امروزی کاملاً همساز نموده و به رهبری از دیدی تازه نگاه می کند تا با توسل به آن، سلامت فردی و سازمانی حاصل شود (Fry, 2003, p700).

این نظریه شامل مدلهای خدمتگزاری رهبری، مشارکت دادن کارکنان و توانمند سازی آنان می باشد و بر اساس فلسفه رهبری خدمتگزار بنا نهاده شده است. نوعی رهبری که بر ارائه خدمت به دیگران، دیدگاه کلی نسبت به کار، توسعه فردی و تصمیم گیری مشترک است. تئوری رهبری معنوی یک تئوری برای تغییر و تحول سازمانی و ایجاد سازمان یادگیرنده و خود برانگیخته می باشد. این تئوری بر مبنای الگوی انگیزه درونی تدوین و تکمیل گردید که بینش و بصیرت، ایمان و امید، عشق به نوع دوستی، معنویت محیط کاری و سعادت و بقاء معنوی را با یکدیگر تلفیق و ترکیب می کند. تئوری رهبری معنوی به عنوان پارادایمی، برای تغییر سازمانی و ایجاد بهبود از جنبه های منفی فرهنگ ساعات کار طولانی، و جهت افزایش رفاه کارمندان و ادغام مسئولیت اجتماعی، رشد منافع و سایر شاخص های عملکرد مالی مستفاد می شود (Fry, 2009, p266).

محققان مختلفی شاخص های گوناگونی را برای معنویت در رهبری تعریف کرده اند (Mirvis, 1997, p160). فرای در سال ۲۰۰۳ (Fry, 2003, p720)، ایمان به تحقق چشم انداز، عشق به نوع دوستی، بینش را معرفی کرده است و یا ریو در سال ۲۰۰۵ (Reave, 2005, p660) صداقت، احترام به دیگران و درستکاری را مطرح کرده است و مرول و همکاران، (Marvel et al,

118, p2003) خوب گوش دادن به پیروان، ستودن (Dillich, 2000 , p98) توجه به دیگران و ارتباطات را مد نظر قرار داده اند.

فیشر (Fisher, 2010 , p118) نیز به برخی از ویژگی‌های رهبری معنوی اشاره کرده است شامل: اعتقاد به نیروی مافوق، نیاز به ارتباط با دیگران، هماهنگی درونی، حفظ تمامیت وجودی خود و سیستم‌های حمایتی قوی، مراقبت از طبیعت و حس ارتباط با جهان پیرامون است، ارزش‌هایی که آرمانهای معنوی همچون صداقت، درستکاری و فروتنی را در نظر گرفته‌اند، روی موفقیت رهبری تأثیرگذار هستند.

در واقع رهبری معنوی عبارتست از ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهایی برای انگیزش درونی خود و دیگران به گونه‌ای که سبب بقاء معنویت و رفاه و سعادت فردی از طریق معنا، هدف‌مندی و عضویت در خود و دیگران گردد (Matherly & Fry 2005 , p322).

گیلبرت (۲۰۰۶) (Gilbert, 2006, p16) نیز در تحقیق خود تحت عنوان «ارائه ی یک چارچوب برای پرورش معنویت محیط کار» عوامل اثرگذار بر معنویت محیط کار را با توجه به دیدگاه سیستمی به عوامل ساختاری، فرهنگ سازمانی، سبک رهبری و عوامل فردی تقسیم بندی و به شرح ذیل معرفی می‌نماید: ساختار سازمانی ارگانیک، سیستم انگیزش درونی، عدالت سازمانی، فرهنگ نوع‌دوستی، رهبری خدمتگزار و رفتارهای شهروندی سازمانی .

استراک و همکاران (Strack et al, 2002 , p35). طی یک تحقیق، بیش از بیست رهبر تحول‌گرا را مورد مصاحبه قرار دادند که طی آن معنویت به عنوان خدا یا قدرت متعالی، منبع همه ارزش‌ها و معنی‌ها، آگاهی درونی انسان و یا راهی برای تلفیق تمام جنبه‌های یک شخص در یک کل واحد تعریف شد.

میتروف و دنتون (۱۹۹۹) (Mitroff & Denton, 1999, p85) نیز در مصاحبه با حدود ۱۰۰ تن از مدیران ارشد سازمانی مهمترین عوامل اثرگذار بر معنویت محیط کار و شرایط لازم را برای پرورش معنویت محیط کار بدین‌گونه بیان می‌کنند. طراحی مناسب شغل، رشد حرفه‌ای کارکنان، کار جالب و چالش برانگیز، اخلاق کاری، داشتن همکاران خوب، فرهنگ خدمتگزاری و عدالت سازمانی.

فرای و ماترلی (۲۰۰۶) (Fry & Matherly , 2006 , p30) مهمترین عوامل مؤثر بر معنویت محیط کار را الگوی رهبری معنوی و فرهنگ نوع‌دوستی و خیرخواهانه می‌دانند.

(Soltani sarvestani, 2005) سلطانی سروستانی (۲۰۰۵) در بررسی تاثیر و رابطه شیوه رهبری تحول‌آفرین و تعاملی بر اثربخشی سازمانی در نتایج گزارش داده است عدم شناخت معنای زندگی یکی 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 سازمانی هستند. 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 را به شناساندن معنای زندگی به کارکنان داشته باشند.

بادری نارایانان (۲۰۰۸) (Badrinarayanan, 2008, p424) نیز در تحقیق خود مهمترین فاکتورهای اثرگذار بر معنویت محیط کار را اینگونه توصیف می‌کند: سبک رهبری، ارزشهای سازمانی، جو اخلاقی و زندگی درونی. فرا تحلیل‌های صورت گرفته در خصوص ارتباط بین معنویت محیط کار و عوامل تأثیرگذار بر آن، بیانگر این واقعیت است که سه دسته از این عوامل مورد تأکید تحقیقات بوده است که عبارتند از: ۱- ویژگیهای فردی کارکنان، ۲- ویژگیهای سازمانی، ۳- ویژگیهای رهبری.

تحقیقات گوناگون بیانگر بررسی رابطه‌های مختلف بین معنویت و سایر متغیرها میباشد. اما بطور کلی نتایج تحقیقات بیانگر رابطه‌ی مثبت بین رهبری معنوی و بهبود عملکرد سازمانی می باشد (Fry, 2011, p5).

سوالات پژوهش

- ۱- عاملها و مؤلفه‌های رهبری معنوی در آموزش عالی کدامند؟
- ۲- آیا اعتبار مؤلفه‌های رهبری معنوی در آموزش عالی در جامعه آماری از اولویت و اعتبار یکسانی برخوردارند؟
- ۳- اعتبار عاملها و مؤلفه‌های رهبری معنوی در آموزش عالی در جامعه آماری به چه میزان است؟

روش پژوهش

این مطالعه، یک مطالعه توصیفی - تحلیلی باروش ترکیبی است که به صورت مقطعی و به طور پیمایشی انجام گرفته است. محیط پژوهش منابع دست اول پایگاه‌های اینترنتی وب انک‌های اطلاعاتی علمی معتبر در گستره زمانی ۱۹۹۰ تا ۲۰۱۶ در حوزه رهبری معنوی در آموزش عالی بود. داده‌ها بررسی و فیش‌برداری شد. سپس مورد دسته‌بندی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت. با توجه به اهداف و سؤالات پژوهش به روش تحلیل مضمون، داده‌ها با متد برون و کلارک (۲۰۰۶) کدگذاری گردید سپس شبکه معنایی مبتنی بر روش استقرایی استخراج شد.

جامعه آماری پژوهش شامل روسا و معاونان، کلیه واحدهای جامع دانشگاه آزاد اسلامی ایران به تعداد ۴۶ واحد دانشگاهی بود و تعداد روسا و معاونین به تعداد ۷۳۶ نفر بودند. با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۵۳۰ نفر در این پژوهش شرکت داشتند. روسا و معاونان واحدهای جامع دانشگاه آزاد اسلامی ایران شامل: روسای واحدهای جامع، معاونین آن شامل: معاونت پژوهش و فناوری، معاونت اداری مالی، معاونت دانشجویی فرهنگی، معاونت برنامه ریزی، معاونت امور اقتصاد دانش بنیان، معاونت عمرانی، معاونت آموزش و تحصیلات تکمیلی، معاونت سما و روسای دانشکده‌ها و معاونان آن که معمولاً فقط برخی از دانشکده‌های بزرگ و برخوردار واحدها واجد پست سازمانی معاونت دانشکده بودند، به عنوان نمونه‌ها در این پژوهش مشارکت نمودند. ابزار گردآوری در این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته با هشتاد و هشت گویه بود که بر اساس تحلیل مضمون و الگوی مفهومی استخراجی از آن با روایی و پایایی مطلوب وزیر نظر متخصصان تهیه شده بود و در طیف لیکرت، دارای ۵ گزینه از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم و از ۱ تا ۵ نمره گذاری شد. الگوی مفهومی در این مطالعه مدل رهبری معنوی در آموزش عالی بود، که شامل پنج بعد اصلی و بیست و دو مولفه است. پنج بعد اصلی شامل: معنویت الهی، معنویت وجودی، تعالی معنوی پایدار انسانی، تعالی معنوی پایدار سازمانی، سلامت معنوی پایدار جهانی است. بعد معنویت الهی شامل: خداگرایی (سوال ۱ تا ۴)، عزت نفس (سوال ۵ تا ۸)، خودشکوفایی معنوی (سوال ۹ تا ۱۲)، عمل‌گرایی (سوال ۱۳ تا ۱۶)، و تجارب مذهبی (سوال ۱۷ تا ۲۰)، همچنین بعد معنویت وجودی شامل: معناگرایی (سوال ۲۱ تا ۲۴)، خودارزیابی درونی (سوال ۲۵ تا ۲۸)، خودکفایتی درونی (سوال ۲۹ تا ۳۲)، خودآگاهی معنوی (سوال ۳۳ تا ۳۶)، تجارب معنوی اصیل (سوال ۳۷ تا ۴۰) بود. بعد تعالی معنوی پایدار انسانی شامل: فراتقشهای انسانی (سوال ۴۱ تا ۴۴) و فراروندگیهای انسانی (سوال ۴۵ تا ۴۸) و بعد تعالی معنوی پایدار سازمانی شامل: مولفه‌های فرهنگ معنوی (سوال ۴۹ تا ۶۴) شامل: الف- حضور همه خود در سازمان (سوال ۴۹ تا ۵۲) ب- نگرش برد برد در تمام سطوح (سوال ۵۳ تا ۵۶) و مولفه‌های سرمایه معنوی (سوال ۵۷ تا ۶۴) شامل: الف ° هم افزایی (سوال ۵۷ تا ۶۰) ب- بهره‌وری (سوال ۶۱ تا ۶۴) بود. در نهایت بعد سلامت معنوی پایدار جهانی (سوال ۶۵ تا ۸۸) شامل مولفه‌های: انضباط معنوی (سوال ۶۵ تا ۶۸)، احساس تعلق پایدار معنوی فراملی (سوال ۶۹ تا ۷۲)، وفاداری و تعهد معنوی فراملی (سوال ۷۳ تا ۷۶)، تعالی معنوی همه جانبه (سوال ۷۷ تا ۸۰)، عدالت معنوی ارگانیک (سوال ۸۱ تا ۸۴)، و بهروزی معنوی (سوال ۸۴ تا ۸۸) بود. برای تأیید روایی صوری پرسشنامه از نظرات متخصصان و اساتید استفاده گردید و برای تعیین پایایی آن از آلفای کرونباخ استفاده شد که برابر با ۰/۹۲ به دست آمد که نشان از بالا بودن آن دارد. برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل عاملی تأییدی و از نرم افزار اسمارت پی ال اس استفاده شد در تحلیل عاملی تأییدی مؤلفه‌هایی که بیشترین تأثیر داشتند

شناسایی و معنادار بودن ابعاد پژوهش و شدت تأثیر هر یک از ابعاد و مولفه‌های آن بر رهبری معنوی در آموزش عالی تعیین گردید. سپس بر اساس شاخص‌های برازش، مدل نهایی تأیید شد.

یافته‌های پژوهش

بر اساس یافته‌ها تعداد ۵۳۰ نفر از روسا و معاونان، واحدهای جامع دانشگاه آزاد اسلامی ایران شامل روسای واحدهای جامع دانشگاه آزاد اسلامی ایران به میزان ۲۰ نفر و ۷۷٪ و معاونت پژوهش و فناوری به میزان ۳۲ نفر و ۶۰٪، معاونت اداری مالی به میزان ۱۸ نفر و ۳۹٪، معاونت دانشجویی، فرهنگی به میزان ۲۱ نفر و ۳۹٪، معاونت برنامه‌ریزی و امور اقتصاد دانش بنیان به میزان ۱۶ نفر و ۳۰٪، معاونت عمرانی به میزان ۱۷ نفر و ۳۱٪، معاونت آموزش و تحصیلات تکمیلی به میزان ۱۴ نفر و ۲۱٪، معاونت سما به میزان ۲۵ نفر و ۴۷٪ و روسای دانشکده‌ها به میزان ۲۸۳ نفر و ۵۳٪ و معاونان دانشکده‌های واحدهای جامع در صورت داشتن پست سازمانی به میزان ۱۸۴ نفر و ۳۴٪، به عنوان نمونه‌ها در این پژوهش مشارکت نمودند. بیشترین فراوانی مربوط به روسای دانشکده‌ها به میزان ۲۸۳ نفر و ۵۳٪ و بعد از آن معاونان دانشکده‌ها به میزان ۱۸۴ نفر و ۳۴٪ بود و دلیل آن میزان جمعیت زیادتر مربوط به این دو گروه بود.

جهت شناسایی ویژگی‌های مدل رهبری معنوی در آموزش عالی با مراجعه به منابع دست اول و با توجه به اهداف و سؤالات پژوهش به روش تحلیل مضمون، داده‌ها کدگذاری شد. تحلیل مضمون مدل رهبری معنوی در آموزش عالی تعداد ۵۷۹ مضمون پایه با تعداد ۴۸۰۰ کد شناخته است. به منظور اطمینان از پایداری تحلیل مضمون سیاهه‌های واحد معنا و تحلیل مضامین در اختیار سه نفر از همکاران دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی و دو نفر رشته مدیریت آموزش عالی قرار داده شد که به صورت موازی و همگام با محقق به انجام تحلیل مضمون پرداختند.

ضریب پایایی به روش هولستی ۰/۹۳ اندازه‌گیری شد. کیفیت تحلیل مضمون مورد ارزیابی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت، سپس شبکه معنایی مبتنی بر روش استقرایی استخراج شده کنترل و تأیید گردید. سپس ابعاد و مولفه‌های ساختاری مدل مفهومی تدوین شده رهبری معنوی در آموزش عالی بر اساس مضامین پایه سازمان دهنده و تم‌های فراگیر با متد برون و کلارک (۲۰۰۶) و با توجه به نظرات اساتید و متخصصان تصحیح و تأیید شد.

براساس گزارش تحلیل مضمون منابع داخلی و خارجی در حوزه رهبری معنوی در آموزش عالی، ابعاد و مولفه‌های مدل رهبری معنوی برای آموزش عالی شامل: معنویت الهی، معنویت وجودی، حیطة‌های تعالی معنوی پایدار انسانی، تعالی معنوی پایدار سازمانی و حیطة سلامت معنوی پایدار جهانی یا فراملی است. شکل شماره ۱ تم‌های اصلی نتایج تحلیل مضمون رهبری معنوی در آموزش عالی را نمایش داده است.



شکل ۱. تمهای اصلی تحلیل مضمون مدل رهبری معنوی در آموزش عالی

ضریب همبستگی بین ابعاد مدل رهبری معنوی در آموزش عالی
ضرایب همبستگی مقیاس‌ها و پرسشنامه در جدول شماره ۱ نشان داده شده است. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد هر مقیاس با پرسشنامه اصلی همبستگی مثبت و معنی داری دارد. ($p < 0.001$, $r = 0.92$ تا 0.80).

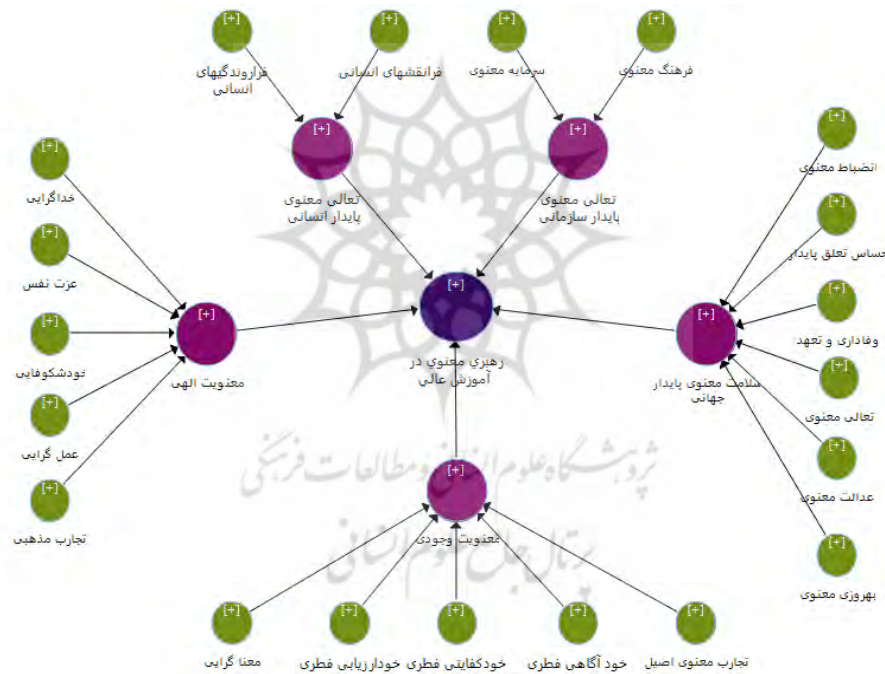
جدول شماره ۱. ضرایب همبستگی و همسانی درونی بین مقیاس‌ها و پرسشنامه اصلی رهبری معنوی در آموزش عالی

MAAQ-P	نمره کل	معنویت الهی	معنویت وجودی	معنویت تعالی معنوی پایدار انسانی	تعالی معنوی پایدار سازمانی	سلامت معنوی پایدار جهانی
نمره کل	۱					
معنویت الهی	۰/۹۲*	۱				
معنویت وجودی	۰/۸۵*	۰/۶۸*	۱			
تعالی معنوی پایدار انسانی	۰/۸۰*	۰/۷۰*	۰/۶۳*	۱		
تعالی معنوی پایدار سازمانی	۰/۸۵*	۰/۷۵*	۰/۶۰*	۰/۵۲*	۱	
سلامت معنوی پایدار جهانی	۰/۸۱*	۰/۷۱*	۰/۵۶*	۰/۵۷*	۰/۷۱*	۱

ضریب آلفا	۰/۹۵	۰/۹۱	۰/۸۶	۰/۷۵	۰/۸۲	۰/۷۰
ضریب آلفا بازآزمایی	۰/۹۶	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۷۹	۰/۷۸	۰/۶۵

*P<0. 0001

ابعاد و مولفه‌های ساختاری مدل مفهومی تدوین شده رهبری معنوی در آموزش عالی در پژوهش حاضر، ابزاری تحلیلی است که به کمک آن متغیرهای اصلی پژوهش و روابط میان آن‌ها مشخص می‌شود. تقریباً مبنای پژوهش علمی تلقی می‌شود. شکل ۲ مدل پایه مفهومی رهبری معنوی در آموزش عالی مورد مطالعه را نشان داده است:



شکل ۲. مدل پایه رهبری معنوی در آموزش عالی

ارزیابی مدل رهبری معنوی در آموزش عالی با استفاده از PLS در دو مرحله صورت گرفت: الف- ارزیابی روایی و پایایی مدل اندازه گیری. ب- ارزیابی مدل ساختاری. برآوردهای نرم افزار اسمارت PLS روایی و پایایی مدل‌های اندازه‌گیری را بر حسب معیارهای مطرح در مدل‌های بیرونی انعکاسی و تکوینی ارزیابی نمود. شواهد کافی مبنی بر روایی و پایایی مدل‌های اندازه‌گیری و مدل ساختاری

(درونی) به دست آمد. جدول ۲ نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای متغیرهای اصلی، در سطح ابعاد در مدل رهبری معنوی در آموزش عالی گزارش کرده است.

جدول شماره ۲. نتایج تحلیل عاملی تأییدی ابعاد مدل رهبری معنوی در آموزش عالی

متغیر	شاخص	بار عاملی
رهبری معنوی در آموزش عالی	معنویت الهی	۰/۵۳
	معنویت وجودی	۰/۵۸
	تعالی معنوی انسانی	۰/۷۲
	تعالی معنوی سازمانی	۰/۸۱
	سلامت معنوی پایدار جهانی	۰/۶۲

با توجه به مقادیر بار عاملی گزارش شده تحلیل عاملی تأییدی برای ابعاد اصلی متغیر قابل پذیرش است.

جدول ۳. نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای متغیر معنویت الهی

متغیر	شاخص	بار عاملی
معنویت الهی	خداگرایی	۰/۷۶
	عزت نفس	۰/۶۵
	خودشکوفایی معنوی	۰/۷۷
	عمل گرایی	۰/۷۶
	تجارب مذهبی	۰/۶۹

با توجه به مقادیر بار عاملی گزارش شده تحلیل عاملی تأییدی برای این متغیر قابل پذیرش است.

جدول ۴. نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای متغیر معنویت وجودی

متغیر	شاخص	بار عاملی
	معناگرایی	۰/۷۰
	خودارزیابی فطری	۰/۷۶
معنویت وجودی	خودکفایتی فطری	۰/۸۴
	خودآگاهی فطری	۰/۸۱
	تجارب معنوی اصیل	۰/۶۸

با توجه به مقادیر بار عاملی گزارش شده تحلیل عاملی تأییدی برای متغیر معنویت وجودی قابل پذیرش است.

جدول ۵. نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای متغیر تعالی معنوی پایدار انسانی

متغیر	شاخص	بار عاملی
	فرانقشهای انسانی	۰/۸۷
تعالی معنوی پایدار انسانی	فراروندگیهای انسانی	۰/۸۳

با توجه به مقادیر بار عاملی گزارش شده تحلیل عاملی تأییدی برای متغیر تعالی معنوی پایدار انسانی قابل پذیرش است.

جدول ۶. نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای متغیر تعالی معنوی پایدار سازمانی

متغیر	شاخص	بار عاملی
تعالی معنوی پایدار سازمانی	فرهنگ معنوی	۰/۸۸
	سرمایه معنوی	۰/۹۲

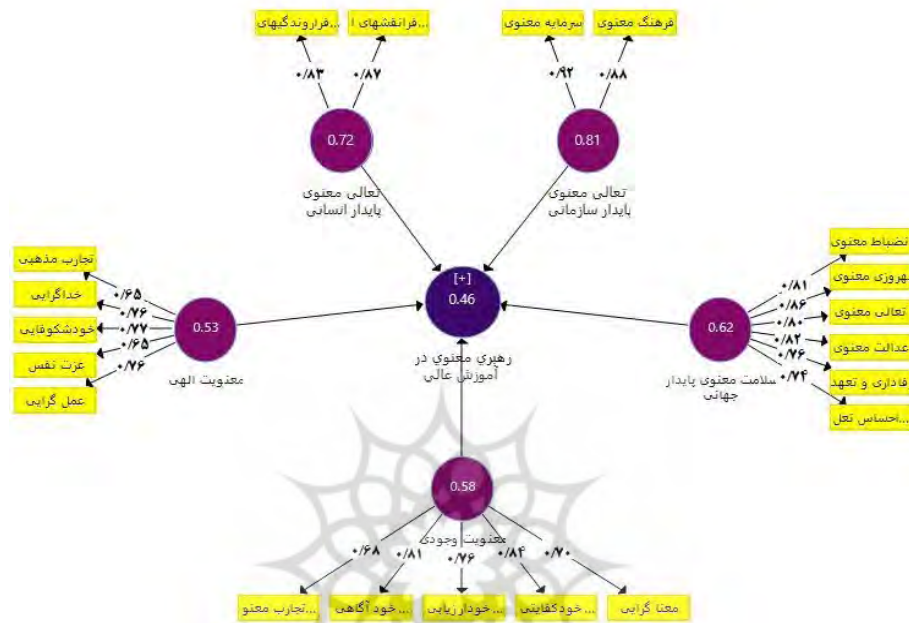
با توجه به مقادیر بار عاملی گزارش شده تحلیل عاملی تأییدی برای متغیر تعالی معنوی پایدار سازمانی قابل پذیرش است.

جدول ۷. نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای متغیر سلامت معنوی پایدار جهانی

متغیر	شاخص	بار عاملی
سلامت معنوی پایدار جهانی	انضباط معنوی	۰/۸۱
	احساس تعلق پایدار معنوی فراملی	۰/۷۴
	وفاداری و تعهد معنوی فراملی	۰/۷۶
	تعالی معنوی همه جانبه	۰/۸۰
	عدالت معنوی ارگانیک	۰/۸۲
	بهبودی معنوی	۰/۸۰

با توجه به مقادیر بار عاملی گزارش شده تحلیل عاملی تأییدی برای متغیر سلامت معنوی پایدار جهانی قابل پذیرش است.

نتایج تحلیل عاملی معنویت وجودی، معنویت الهی، تعالی معنوی پایدار انسانی، تعالی معنوی پایدار سازمانی و سلامت معنوی پایدار جهانی نشان داد که کلیه مدل‌های اندازه‌گیری مناسب و کلیه اعداد و پارامترهای مدل معنادار است. از میان ابعاد رهبری معنوی در آموزش عالی بعد تعالی معنوی سازمانی دارای بیشترین اهمیت می‌باشد در بعد معنویت الهی مولفه خود شکوفایی معنوی دارای بیشترین اهمیت می‌باشد. در بین ابعاد معنویت وجودی مولفه خودکفایتی فطری دارای بیشترین اهمیت می‌باشد. در بعد تعالی معنوی پایدار انسانی مولفه فرا نقش‌های انسانی دارای بیشترین اهمیت می‌باشد. در بعد سلامت معنوی پایدار جهانی مولفه عدالت معنوی ارگانیک دارای بیشترین اهمیت می‌باشد. همچنین شاخص‌های تناسب مدل اندازه‌گیری نشانگر مناسب بودن کلیه مدل‌های اندازه‌گیری است. شکل شماره ۳ آزمون بار عاملی مولفه‌ها با رویه بوت استرپ و تحلیل عاملی تأییدی مدل نهایی پس از کسب روایی و پایایی را نشان می‌دهد.



شکل ۳. تحلیل عاملی تاییدی مؤلفه‌ها با رویه بوت استرپ

بحث و نتیجه گیری

نظام آموزش عالی در هر کشوری محور توسعه و موفقیت‌های بزرگ است. نقش و اهمیت رهبری در نظام آموزش عالی، دلیل واضح دستیابی به مدلی مناسب، برای رهبری معنوی در آموزش عالی و سنجش و بررسی آن است. بدیهی است داشتن مدل مناسب اولین گام در شناسایی عوامل مؤثر و ریزی برای آموزش شیوه‌های مناسب جهت تحقق و تقویت رهبری معنوی در نظام آموزش عالی است. مدل حاضر می‌تواند پایه و مبنا ی زندگی کاری بهتر و هماهنگ‌تر برای همه ذی‌نفعان و ذی‌ربط‌های سازمانی باشد، همچنین روشی برای داشتن زندگی با نشاط‌تر، با انگیزه‌تر و پذیرش مسئولیت‌های خطیر در عرصه کار و تولید است

مهمترین مؤلفه‌های مطرح مدل مبتنی بر ارزش‌های ایرانی و مبانی فکری و جهان بینی اسلامی و منابع غنی دین مبین اسلام همچون قرآن، نهج البلاغه و سیره اهل بیت است که در حد اعلای معنویت و پارسایی قرار دارند. بنابراین، مدل حاضر همچنین الگوی برآمده از آموزه‌های اسلامی برای سازمان نظام آموزش عالی است.

مطالعه حاضر با استفاده از مدل استخراجی از تحلیل مضمون به بررسی ساختار عاملی مولفه‌ها و متغیرهای مدل رهبری معنوی در آموزش عالی از دیدگاه روسا و معاونین واحدهای دانشگاهی جامع و با درجه بسیار بزرگ آزاد اسلامی کشور ایران پرداخت.

در تحلیل عاملی تأییدی، صحت و سقم ساختار عاملی مجموعه‌ی متغیرهای مشاهده شده، مورد آزمون قرار گرفت. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که مقدار ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۹۲ بوده که نشان دهندهٔ هماهنگی درونی مقیاس است. نتایج بررسی آزمون-بازآزمون برای مقیاس به فاصلهٔ یک ماه مطلوب و رضایت بخش بود که گویای ثبات نتایج در طول زمان است. نتایج ضرایب همبستگی پیرسون بین ابعاد رابطهٔ مثبت و معناداری نشان می‌دهد. همچنین در مطالعه حاضر همبستگی بین عوامل معنادار بود.

تحقیقات نشان می‌دهند بین ویژگی‌های رفتاری مثبت مدیر و رهبر با رفتارهای مطلوب اجتماعی در زیر دستان و مجموعه سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. (Mwambazambi, 2015, p97) (& Banza, 2015, p120) (Fry & Slocum, 2008, p97) (Grunes et al, 2015, p120).

بر اساس پژوهش حاضر و به عقیده روسا و معاونین واحدهای جامع آزاد اسلامی عوامل معنوی در مدل رهبری معنوی در آموزش عالی مهم هستند. همچنین مولفه‌ها، زمینه ساز معنویت و فضای معنوی بیشتری در مراکز دانشگاهی خواهند بود. با توجه به کارگیری ابعاد و مولفه‌های مطرح شده در مدل ارائه شده، سبک و شیوه رهبری معنوی مدیریت، در طی انجام کار ارتقا می‌یابد و موجب بالندگی و در نهایت رضایت‌مندی فرد، گروه، سازمان، فرا سازمان شده به عنوان بهترین ارزش‌ها و پاداش‌های درونی مطرح می‌شود. براساس نتایج پژوهش، ابعاد و مولفه‌های مدل بر سبک رهبری معنوی مدیران و معاونان تاثیر زیادی داشته و با رهبری معنوی در آموزش عالی و ایجاد زمینه و محیط معنوی رابطه مثبت و معناداری دارد.

مدل رهبری معنوی در آموزش عالی با تأکید بر مسایل معنوی، برای ادراک احساسات دیگران، توسعه روابط عاطفی و آرامش بخش، تنظیم رفتارهای انسانی و افزایش قابلیت پذیرش و پاسخگویی و حل مسأله برای کمک به شیوه رهبری معنوی همه سازمان‌ها و بخصوص در سازمان آموزش عالی و سایر نظام‌های آموزشی به کار می‌رود (Kinjerski & Skrypnik, 2004, p27) (Miller, 1995, p122) (Mirvis, 1997, p165) (Fry & Matherly, 2010, p300) (Mohammadnezhad et al, 2009, p715). در تحقیقات متعدد با تأکیدات بر معنویت مولفه‌هایی بیان می‌کنند که با ویژگی‌ها و مولفه‌های مدل هم خوانی دارد.

بر اساس اکثر پژوهش‌های رهبری معنوی، بین ویژگی‌ها و مولفه‌های مدل رهبری معنوی در آموزش عالی و افزایش اطمینان، احساسات عمیق، آرامش و تنظیم رفتارها و فرا نقش‌های انسانی، کفایت اجتماعی و مهارت‌های حل مسأله رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. ابعاد و مولفه‌های

مدل رهبری معنوی در آموزش عالی باعث افزایش عملکرد مناسب در سازمان و تقویت روابط مناسب ملی و فراملی می‌شود. بین ویژگی‌ها و مولفه‌های مدل با بهره‌وری، هم‌افزایی، توسعه اجتماعی، اقتصادی سازمان و منابع انسانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

ویژگیها و مولفه‌های مدل رهبری معنوی در آموزش عالی منجر به تشویق افزایش خلاقیت، رضایت شغلی، عملکرد تیمی و تعهد سازمانی (Freshman, 1999, p300) افزایش صداقت و اعتماد، افزایش حس تکامل شخصی (Burack, 1999, p250) افزایش تعهد سازمانی (Marvel et al, 2003, p118)، بهبود نگرش‌های شغلی کارکنان همچون افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی، و نیز کاهش ترک شغل افراد، افزایش اخلاق و وجدان کاری، (Fry & Matherly, 2010, p290) انگیزش بیشتر و معنویت در محیط کار (Mirvis, 1997, p169) 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 (Fry et al, 2011, p10) بوده است که با (Fry & Slocum, 2008, p97)، (Grunes et al, 2015, p120) هم‌خوان است.

براساس نتایج پژوهش (Grunes et al, 2015, p115)، (Milliman et al, 2003, p433) ویژگی‌ها و مولفه‌های مدل رهبری معنوی در آموزش عالی در بهبود بخشی سبک رهبری معنوی روسا و معاونین، افزایش خودآگاهی و خود شکوفایی معنوی و بروز رفتار و روابط درون و برون سازمانی مطلوب نقش مهمی دارد.

پژوهش‌ها گویای آن است که آموزش ویژگیها و مولفه‌های مدل رهبری معنوی در آموزش عالی بر کاهش مشکلات سازمانی تأثیر معناداری دارد (Grunes et al, 2015, p120) (Mirvis, 1997, p168).

ویژگی‌ها و مولفه‌های مدل از جمله متغیرهای خداگرایی، عزت نفس، خود شکوفایی معنوی، عمل‌گرایی و تجارب مذهبی، معناگرایی، خود ارزیابی درونی، خودکفایتی فطری، خود آگاهی فطری، تجارب معنوی اصیل و سایر مولفه‌هایی چون فرانقش‌های انسانی و فراروندگی‌های انسانی و ابعاد و عناصر حیطه 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 همچنین ابعاد و عناصر حیطه سلامت معنوی پایدار جهانی شامل انضباط معنوی، احساس تعلق پایدار معنوی، وفاداری و تعهد معنوی فراملی متعالی، تعالی معنوی همه جانبه، عدالت معنوی ارگانیک، بهروزی معنوی، تأثیر معناداری بر روابط ملی و فراملی و توسعه همه جانبه دارد. در همین زمینه تحقیقات (Kinjerski & Skrypnek, 2004, p27) (Thompson, 2000, p274) (Fry, Burack, 1999, p250) (Marques, 2006, p93) (2009, p270) نیز نشان می‌دهد، بین تعاملات مطلوب و سازنده رهبر

معنوی با وضعیت اخلاقی و فرهنگی و 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 سایر متخصصان مدیریت و رهبری سازمانی بر ویژگی‌ها و مولفه‌هایی اشاره دارند که نقش مثبت و معناداری در ایجاد روابط مطلوب ملی و فراملی را بر عهده دارند، بسیار تأکید اند و این کنش‌های متقابل را اساس عمده رشد هیجانی، اجتماعی و شناختی کارکنان و خود می‌دانند که مدل رهبری معنوی در آموزش عالی اکثر آن را پوشش داده است.

آیرانسی و ارتاگرو (Ayranci&Ertugrul, 2015, p90) (۲۰۱۵) در مطالعاتشان نشان دادند که هوش و باورها و ایده‌های مثبت مدیران تأثیر مستقیم و زیادی بر رهبری معنوی و عملکرد آنان و کارکنان در سازمان داشته و شخصیت معنوی و عاطفی و احساسی آنان موجب افزایش معنویت و منجر به موفقیت سازمان در همه امور خواهد شد. آنها در مطالعه رابطه رهبری معنوی با دیدگاه‌های معنوی و مذهبی با انتخاب بهترین مدیران نشان دادند دیدگاه‌ها و زمینه‌های معنوی و اعتقادات مذهبی تأثیر مستقیم و مثبتی بر رهبری معنوی مدیران داشته است.

نتایج تحلیل عاملی مدل رهبری معنوی در آموزش عالی در راستای تایید تحقیقات (Bishop et al, 2001, p159) و همکاران (۲۰۰۱) نشان داده که مطالعه معنویت در محیط کار را می‌توان بدین صورت توجیه کرد که خود شکوفایی و بروز خود تمام عیار درزمینه‌ی 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 دیدگاه‌هایی رهبری و معنویت به فهم بهتر معنویت، رهبری معنوی و دستیابی به زندگی معنوی در سازمان کوشش می‌کند. رهبری معنوی نقش مهمی را در معنویت سازمانی، بخصوص در سازمان آموزش عالی ایفا می‌کند. این مدل علاوه بر توجه به نیازهای رهبری معنوی و ویژگی‌ها، فرصتی را برای بهره‌وری، هم‌افزایی، ایجاد اعتماد و صمیمیت و احساس تعلق و عضویت و سایر مطلوبیت‌های رفتاری و برنامه‌ای در سازمان ایجاد می‌کند. بنابراین ادراک و تامل در مدل تدوین شده در شیوه

رهبری معنوی در سازمان نقش مهمی ایفا می‌کند. توجه به این مدل باعث پاسخ دهی مناسب و توجه به معنویت و استفاده از موقعیت‌های معنوی به صورت مفهومی و کاربردی است.

مدلی رهبری معنوی در آموزش عالی علاوه بر جنبه‌های فیزیکی به جنبه‌های دیگری همچون ذهن، فکر، قلب، احساسات، هیجانات، روح و روان افراد شاغل در آموزش عالی توجه خاص دارد. علی‌رغم سایر تئوری‌ها و مدل‌هایی که در ده‌های اخیر بیشترین توجه خود را به فاکتورهای فیزیکی، احساسی، ذهنی و شناختی افراد داشته و معنویت را نادیده گرفته است. پژوهش حاضر با مطالعات (Ashoms & duchon, 2008, p430) (Badrinarayanan, 2008, p155) (Krishna Kumar&Neak, 2002, p155) (Marques et al, 2009) (Mazni et, 2015, p150) (Badrinarayanan, 2008) (2000, p4000) (Mwambazambi & Banza, 2015) هم‌خوانی دارد. کریشناکامر و نک (۲۰۰۲) Krishna (Kumar&Neak, 2002, p155) شهود و خلاقیت، صداقت و اعتماد، خودشکوفایی فردی و تعهد را از جمله مهمترین مزایای تشویق معنویت در سازمان می‌دانند که با پژوهش حاضر هماهنگی دارد. یافته‌های پژوهش، تکمیل‌کننده مدل و مقیاس فرای (Fry, 2009, p270) (Fry et al, 2011, p10) است. در مجموع نتایج پژوهش در راستای نتایج تحقیقات سایر محققین (Marvel et al, 2003, p118) (Marques et al, 2006, p93) (Marques et al, 2009) (Mirvis, 1997, p169) معتقدند عامل معنویت الهی و معنویت وجودی از ویژگی‌های ضروری شیوه رهبری معنوی است و نبودشان ایجاد مشکل می‌نماید، که از ویژگی‌های 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 زمینه‌های توفیق و پیشرفت در کار و احساس رضایت از شغل را برای آن‌ها فراهم می‌کند. لذا توجه به مدل رهبری معنوی در آموزش عالی به خصوص استفاده کاربردی ابعاد و مولفه‌های 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

ابعاد و مولفه‌های 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 موثر 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 نموده و با استفاده مناسب از فرصت‌ها، موجبات بالندگی کشور را فراهم

کند. با اداره سازمان براساس مدل سازمان هیچ تهدید و صدمه‌ای نمی‌بیند مگر آنکه با قدرتمندی آن را به فرصت تبدیل می‌کند. مدل رهبری معنوی باعث غنی شدن زندگی می‌گردد به این دلیل است 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 تاثیر 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 غیرمستقیم هستند تاثیر به‌سزایی داشته باشد، به همین دلیل دقت و حساسیت زیادی بر روی عملکرد خود داشته و سعی می‌کنند نتیجه رفتارهای خود را بر محیط بیرونی و درونی مرتبط با خود مورد بررسی قرار داده و بعد دست به اقدام بزنند.

محدودیت‌ها و پیشنهادات

با توجه به اینکه رهبری معنوی امری درونی، بی‌انتها و پیچیده است، نمی‌توان در زمینه ایجاد یک مدل رهبری معنوی آن‌هم در آموزش عالی، قوانین و دستورالعمل‌هایی با قاطعیت و اعتبار کلی وضع کرد. بنابراین پیشنهاد می‌شود که شناخت زمینه‌ها و پیش فرض‌ها و نیازمندیها 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 مولفه‌های آن مطرح و مورد بحث قرار گرفت با پژوهش‌های گسترده‌تری بررسی شود تا بتوان به یافته‌های کامل‌تری دسترسی نمود. شناخت عوامل مؤثر در مدل رهبری معنوی در آموزش عالی از ضرورت‌هایی است که به ایجاد و تقویت سرمایه‌های معنوی، فرهنگ معنوی، وسامت معنوی و باعث افزایش بهره‌وری، هم‌افزایی، نگرش برد برد، انضباط معنوی، وفاداری، احساس تعلق، و عدالت ارگانیک پویا وزنده، 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 نشان دهنده ارزش معنادار این مدل و مقیاس محقق ساخته برای استفاده از آن در پژوهش‌های آتی است. از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به محدود بودن گروه نمونه اشاره کرد. بنابراین پیشنهاد می‌شود ویژگی‌های این مقیاس در پژوهش‌های بعدی در دیگر گروه‌ها از جمله کارشناسان و سایر اعضای هیئت علمی و کارمندان و سایر مراکز دانشگاهی و حتی مراکز دانشگاهی دارای نیازهای ویژه نیز مورد پژوهش و بررسی قرار گیرد. براساس تحقیقات انجام شده ویژگی‌های جمعیت شناختی روسا و معاونین بر روی مدل رهبری معنوی آن‌ها تأثیر می‌گذارد، بحث و بررسی در رابطه با این متغیرها نیازمند بررسی بسیار دقیق و گسترده پژوهشی است، در پایان پیشنهاد می‌شود در بررسی‌های آتی با بهره‌گیری از یافته

های به دست آمده در این پژوهش و ویژگی‌ها و مولفه‌های مطرح در مقیاس محقق ساخته پژوهش انجام شده در جمعیت‌های گوناگون و با بهره‌گیری سایر متدهای نوین پژوهشی جنبه‌های دیگر مدل مورد پژوهش و بررسی قرار گیرد.

تشکر و قدر دانی

نویسندگان مقاله حاضر کمال تشکر خود را از مسئولین دانشگاه‌های جامع آزاد اسلامی ایران ابراز می‌دارند. همچنین از پانل متخصصان، روسا، معاونین، و خبرگانی که در این پژوهش شرکت نمودند قدردانی می‌گردد.

References

- Al Quran Alkarim.
- AlKashef Alghata M (2005) Supreme paradise. (Translated by Mohammad Ali Ghazi) Qom: Darol Anvarol Mahdi; (In Arabic).
- Abdizadeh M, Khiabani M M (2014) Implementing the Spiritual leadership Model in the Healthcare Industry in Iran. published by Canadian center of science & education. international jornal & Business & management. vol . 9. No11. p:92-135. .
- Al Arkoubi Kh (2008) Spiritual leadership and identity in Moroccan business: an ethnographic study of YNNA holding", New Mexico State university, A dissertation submitted to the Graduate School in partial fulfillment of the requirements for the degree Doctor of Philosophy in Business Administration Specialization in Human Resources Management.
- Ashoms D P , duchon D (2000) Spirituality at work aconceptualization & Measure, P. 351. Buzan, Tony, paperback, 2001, The Power of Spiritual Intelligence. Harper Collins, ISBN, pp:7225-4047.
- Aydin B Ceylan A (2009) The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity Department of Business Administration, Gebze Institute of High Technology (GYTE), Turkey Accepted 30 March, DOI: 10. 5897/AJBM09. 015. ISSN 1993-8233 © 2009 Academic Journals African Journal of Business Management Vol. 3 (5), pp: 184-190.
- Ayranci E (2015) The Relationship between Spiritual Leadership and Issues of Spirituality and Religiosity: A Study of Top Turkish Managers www. ccsenet. org/ijbm International Journal of Business and Management Vol 6, No 4; pp:134-149
- Ayranci E , Ertugrul A (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. v8n10p66 ال. 65 Impact Factor International Business Research 09/2015; 8 (10) ;PP:66-80
- Badrinarayanan J (2008) Workplace Spirituality and the selling organization a conceptual framework and research propositions Journal of Personal Selling & Sales Management, vol (4), (fall 2008), 421- 434.
- Bishop G , john R , Scho I (2001) Becoming a spiritual leader, Lewis Center for Church Leadership , pp : 158-192.

- Bradley J, Kauanui S K (2003) Comparing Spirituality on three Southern California College Campuses , Journal of Organizational Change Management, Vol. 16, No. 4, pp: 448-462.
- Burack E (1999) Spirituality in the work place, Journal of Organizational Change Management , Vol 12 , No. 4, pp : 91-280
- Christian A, Counseling , Family Services (2015) Spiritual Leadership Discussion Aids. Copyright 2015 by Apostolic Christian Counseling and Family Services. www. accounseling. org. Morton, IL 61550 v Tel: (309) 263-236 . Leadership & Organization DevelopmentJournal, vol. 31, No 7, pp:596-608.
- Dashti M (2008) Nahjol Ballagheh , Qom: Habib. (in Persian)
- Dillich S (2000) CIO's, Staffs, TooBusy to Communicate. Computing Canada, pp : 80-102
- Freshman B (1999) An exploratory analysis of definitions and applications of spirituality in the workplace, Journal of Organizational Change Management, Vol 12, No 4, pp: 318-327.
- Fry L , Hannah W, Sean T, Noel M , Fred O (2011) , " Impact of spiritual leadership on unit performance ", The Leadership Quarterly, pp:1-12.
- Fry L W, Matherly L, Ouimet J (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, 2010, pp: 283-314.
- Fry L, Matherly L (2010) Spirituality and Leadership and Organizational Performance: An Exploratory Study. Tarleton State University ° Cetral Texas.
- Fry L W (2009) Spiritual Leadership as a Paradigm for Organizational Transformation and Recovery from Extended Work Hours Cultures, Journal of Business Ethics 02/2009; 84 (2):265-278.
- Fry LW , Slocum J W (2008) Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership , Organ Dyne, 37, 1, PP:86-99 .
- Fry L, Matherly L, Whittington L , Winston B (2007) Spiritual Leadership as an integrating paradigm for servant Leadership . in integrating Spirituality& organizational Leadership fry@tarleton. edu . india . Ltd , pp:70-82
- Fry L W , Matherly L (2006) Spiritual Leadership and Organizational Performance: An Exploratory Study, Paper presented at the meeting of the Academy of Management Atlanta, Georgia, Tarleton State University ° Central Texas.
- Fry L W (2005) Toward a theory of Ethical and spiritual well beiny, positive psychology in Business ethics and corporare responsibility (information age publishing) , pp:47-83 .
- Fry L w (2003) W. Toward a theory of spiritual leadership. The Leadership Quarterly. 2; 14. pp: 693° 727.
- Fisher J (2010) Development and Application of a Spiritual Well Being Questionnaire Called SHALOM, Religions 1: 105-121.
- Fontana D (2003) Psychology, Religion and Spirituality , ABPS Blachwell, Aug Toronto.
- Gilbert (2006) Towards a holistic framework in fostering spirituality at work. The Twelfth Annual International Conference on Advances in Management.

- Gholtash A (2011) The Social and Political Foundation of Education: The Comparative study of approaches and Views of Citizenship Education. The journal of Foundation of Education, Vol 2, No 1, pp47-64.
- Grunes P, Gudmundsson A, Irmer B (2015) To What extent Is the Mayer&Salovey model of emotional &Spiritual intelligence a useful predictor or leadership style &percehved leadership outcomes in Astrailian. Educational Management& leadership . 42 (1) , pp:112-135.
- Innes PB (2004) The influence of leadership on perceptions of organizationalpolitics, job involvement, and organizational commitment, Regent university, United States ° Virginia, pp:19-33.
- Kinjerski VM, Skrypnec B J (2004) Defining Spirit at Work: Finding Common Ground , Journal of Organizational Change Management, Vol 17, No 1, pp: 26-42.
- Kolini M (1996) Al-Kafi Principles (translated by Mohammad Bagher Kamerei) Qom: Osveh (in Persian)
- Krishna Kumar S, Neak Ch (2002) The What , Why , and How of spirituality. in the workplace. Journal of managerial psychology. 17 (3):153-164.
- Kumar S, Bhasin A (2015) The relationship between Spirituality& workeplace emotional &Spiritual intelligence. implications for individuals in organizations. international Journal of Management&social science Research Review, 1 (3) , pp:47-65.
- Luckcock T (2010) Spiritual Leadership& the struggle for the soul of Head teachers :Administration & Leadership, 38, pp:405-422.
- Makarem Shirazi N (2008) Sample Commentary, Vol 20, Tehran: Habib (in Persian).
- Marques J, Dhiman S, King R (2009) Spirituality in the Workplace: What It Is, Why It Matters, How to Make It Work for You, USA:Personhod Press.
- Marques JF (2006) The spiritual worker, Journal Of Management Development, Vol 25, No 9, pp : 84-95.
- Marvel K, Baily A, Pfaffly C, Gunn W (2003) Relationship-Centere in Administration: Transferring EffectiveCommunication Skills from the ExamRoom to the Conference Room. Journalof Healthcare Management, 48, 2, pp : 112-121.
- Matherly L, Fry L W (2005) Spiritual Leadership and the Strategic Scorecard Model of Performance Excellence: The Case of Tomas so Corporation. The Leadership Quarrerly. 16, PP; 320-325
- Mazni S, Toh D, Mohamed A, Normalini M (2015) Spiritual intelligence on leadership Effectiveness & Food Hygiene practices in public institutions. Elsevier . procedia. social&Behavvioral science, 201 , PP:140-155.
- Milliman J, Czaplewski D , Andrew J. Ferguson JY (2003) Workplace Spirituality and employee Work attitudes , : An Exploratory Empirical Assessment Journal of Organizational Change Management, Vol 16, No 4, pp: 426-447.
- Miller MA (1995) Culture, spirituality, and women s health. Journal of Obstet Gynecology Neonatal. 24 (3):257~ 63 Mirvis P (1997) Soul work in organization , Organization Science,
- Mitroff I, Denton E (1999) A study of spirituality in the workplace. Sloan Management Review, 4 (4), PP: 83- 92

- Mohammadnezhad Y , Roshan A , Motahhari S (2009) National report of higer education, Research and technology, institutes of research and planning in higer education. in Persian, pp :70 8-720.
- Mwambazambi K, Banza AK (2015) Four-dimensional conversion for spiritual leadership development: A missiological approach for African churches , HTS Teologiese 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](mailto:profkalemba@yahoo.fr). [http://www. hts. org. za](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](http://www.koersjournal.org.za) ° Bulletin for Christian Scholarship 79 (2), pages, pp:1-8.
- Sendjaya S (2015) Origin of servant leadership. switzerland. Management for porofessionals. springer international. Do1. 10. 1007/978-3- 319-16196-9-2.
- Sendjaya S, Yoshida O, Hirst G, Cooper B (2015) Servant leadership , creativity&innovation. Business Research . 67 (7)Pp: 1804-1394.
- Sendjaya S, Eva N (2015) Creating Future Leaders :an examination of youth leadership development in Australia. Education &Training. 55 (6) , 584-598. Sendjaya S. (2015). Servant leadership Research: Personal&
- Soltani Sarvestani J (2005) Relationship between Leadership Styles (Transformation&Transactional) With Principels Effectiveness , , Unpublished. Islamic Azad University Shiraz Branch (in Persian).
- Stavrou E T , Charalambous C, Spiliotis S (2006) Human resource management and performance: a neural network analysis. European Journal of Operational Research, 181, pp: 453° 467.
- Storsletten VM, Jakobsen O (2015) Development of leadership Theory in the perspective of kiekegaard s philosophy , springer science. J Bus Ethics, 128, PP:337-349.
- Strack G, Fottler M, Wheatley M, Sodomka P (2002) Spirituality and EffectiveLeadership in Healthcare: Is There a Connection? Frontiers of Health Service Management, 18 (4), PP: 3-45.
- Tabarsi H (1986) Makarem ethics (translated by Seyed Ebrahim Mirbagheri) Tehran: Farahani. (in Persian)
- Thompson W (2000) Can you train people to be spiritual Training & development. Training & development, 54 (12) , PP: 273-279.
- Tootian S, Motamen M (2015) Relationship between spiritual intelligence &transformational leadership. Malaysia. Wali AJournal. 31 (53):187-195.
- Yichen G , Fangyang C (2012) The impact of Spiritual Leadership on organizational citizenship Behavior: A multi-Sample Analysis. JBus Ethics, 105, pp:107-114.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی