

ارائه مدلی برای بالندگی رهبری معنوی در دانشجویان

حسن لطفی^۱، پیروش جعفری^{۲*}، حمیدرضا آراسته^۳

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۴/۲۴ تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۷/۲۱

چکیده

دانشگاه‌های پیشرو با توجه به پیچیدگی‌های دنیای امروز و حرکت جوامع انسانی به سوی تعالی بر بالندگی دانشجویان در حوزه رهبری به‌ویژه رهبری معنوی تمرکز کرده‌اند. هدف این پژوهش ارائه مدلی برای بالندگی رهبری معنوی دانشجویان در دانشگاه آزاد اسلامی است. پژوهش با رویکرد کیفی و روش تحلیل محتوا انجام شده است. به این منظور بررسی متون تخصصی مرتبط با رهبری معنوی و بالندگی دانشجویان و نیز مصاحبه نیمه‌ساختمند با ۱۴ نفر از صاحب‌نظران دانشگاهی (استادان رشته‌های مرتبط و مدیران ارشد دانشگاه آزاد اسلامی و مدیران واحد علوم تحقیقات) تا اشباع داده‌ها که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده بودند، انجام شد. تحلیل داده‌ها از طریق کدگذاری باز و محوری انجام شد که منتج به استخراج ۳۶۸ کد باز، ۴۲ کد محوری و ۱۸ مقوله شد که در نهایت مدلی مشتمل بر ۳ بُعد و ۸۵ مؤلفه در قالب هسته مرکزی مدل، با ۱۰ عامل اثرگذار، ۳ راهبرد، ۳۸ سازوکار و روش اجرایی و ۵ پیامد تدوین شد.

واژگان کلیدی: بالندگی دانشجویان، رهبری معنوی، دانشجویان

۱. دانشجوی دکتر رشته مدیریت آموزش عالی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

ehlotfi@gmail.com

۲. دانشیار، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

Pjaafari@Yahoo.com

۳. استاد، گروه مدیریت آموزشی دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. arastehhr@yahoo.com

مقدمه

صاحب‌نظران بر این باورند دانشگاه‌ها مرکز فرماندهی فکری، تحولات اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جامعه از طریق تربیت رهبران آینده است. رهبری هزاره جدید رهبری تغییرات شدید، شتاب بالا و پیچیدگی‌هاست و بسیاری بر این باورند تربیت دانشجویان توانمند برای موفقیت در جهانی پیچیده برای مؤسسات آموزش عالی ضروری است (انجمن دانشگاه‌ها و کالج‌های امریکا، ۲۰۰۷). در نتیجه، یکی از چالش‌های دانشگاه‌های معتبر، تربیت نسلی از دانشجویان است که قادر به زندگی در محیط‌هایی با ارزش‌های متفاوت، تغییرات گسترده فناوری و فرهنگ پیچیده و تغییرات اجتماعی و رهبری آن‌ها است و از آنجا که سازمان‌های قرن ۲۱ بر رهبری توانمند استوار است. بالندگی رهبری گسترش ظرفیت‌های یک فرد برای مشارکت مؤثر در نقش رهبری و فرایندهای آن است (Cauley & Velsor, 2005) و بالندگی رهبری دانشجو فرایندی است که او را دچار تغییر می‌کند و از طریق تسلط بر چالش‌های سخت رفتارهای متعالی از او سر می‌زند همچنین عاملی است که باعث بالغ شدن و رشد دانشجو به سمت سطوح پیچیده و حرفه‌ای رهبری شده و در نهایت به توانمندتر شدن دانشجو منجر می‌شود (Dram, 1980; Miler, 1997)، به نقل از امیریان‌زاده، (۱۳۹۰). به نظر صاحب‌نظران رهبری دارای چهار قلمرو اساسی شامل جسم (فیزیکی)، ذهن (منطق و تفکر)، قلب (احساسات) و روح است (Moxely, 2004). تغییرات در جامعه مدرن سبب شده است تمایز بنیادینی بین مفهوم رهبری و مدیریت با توجه به ابعاد روحی و روانی افراد پدید آید که خود زمینه‌ساز توجه به رهبری معنوی در افراد است (Naidoo, 2014). از این رو، معنویت به منزله موضوعی جدید در تئوری‌های رهبری و همچون یک پارادایم جدید در تئوری، پژوهش و تجربه رهبری ارائه شد (Fry, 2005). توجه به رهبری معنوی لازمه تحول و موفقیت مداوم یک سازمان است (McKee, 2011). در واقع، بالندگی رهبری معنوی اثربخشی سازمان را افزایش می‌دهد (Fry & Slocum, 2008)؛ بنابراین توجه به بالندگی رهبری معنوی در دانشگاه‌ها و توسعه نسل جدیدی از رهبران با ویژگی

معنویت از طریق آموزش عالی از اهمیت زیادی برخوردار است. نظریه رهبری معنوی می-تواند در قالب یک الگو برای بالندگی درونی دانشجویان مطرح شود؛ زیرا رهبری معنوی شامل ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهایی است که به‌طور ذاتی انگیزه درونی را در افراد ایجاد می‌کند و نیازهای اساسی را برای رفاه حال روحانی افراد فراهم می‌آورند. رهبری معنوی دارای ابعاد کلیدی مانند ایجاد دیدگاه متعالی در خدمت به دیگران، داشتن اهداف و معنی در زندگی، احساس پیوستن به فرهنگ اجتماعی/سازمانی بر مبنای عشق که همراه با قدردانی و درک متقابل است، می‌باشد. منبع رهبری معنوی یک امر درونی است که از طریق تمرین معنوی همچون منبع اساسی الهام بخش زندگی بر روند زندگی افراد تأثیرات مثبتی دارد (Fry, 2009). از این رو، جوامع پیشرفته تصمیم دارند که با طرحی منظم و با استفاده از دانشگاه و مراکز آموزش عالی به تربیت رهبران سیاسی، اجتماعی، علمی، فرهنگی، هنری و اخلاقی بپردازند (امیریان زاده، ۱۳۹۰).

ضرورت این موضوع در آنجا رخ می‌نماید که بالندگی رهبری دانشجویی فرایندی است که موجب پیشرفت دانشجویان و کمک به توسعه ذکاوت آن‌ها می‌شود (Dey, 2004). توجه و شناخت عوامل مؤثر آن به پرورش شایستگی‌های رهبری در دانشجویان، بهبود مهارت‌هایی چون مهارت ارتباطی، مهارت‌های تصمیم‌گیری و بهبود حس خود ارزشمندی، افزایش فهم ارتباطات بین فردی و پویایی انسانی در محیط کار (Dey, 1981)؛ به نقل از محمدی، ۱۳۹۲) تقویت توانمندی‌ها، پیشرفت ارتباطات بین فردی با اشخاص و فرهنگ‌های متفاوت (Rudolph, 1990)، به نقل از امیریان زاده، ۱۳۹۰) منجر می‌شود. به علاوه بالندگی رهبری معنوی در دانشجویان از یکسو پاسخگوی نیازهای درونی آنان، رشد و تعالی خود دانشجویان و از طرفی موجب بلوغ و تکامل جامعه و نهادهاست که این افراد سکان‌دار هدایت آینده آن هستند، می‌شود. در واقع، فرایندی است که آنان را برای غلبه بر تغییرات پیچیده آماده می‌کند و به یک پیشرفت همه‌جانبه منجر می‌شود که سهم مهمی در توسعه کیفیت ایفا می‌کنند. همچنین فرصتی است برای حرکت دانشجویان برای استفاده از این فرصت‌ها و هم غلبه بر تغییرات اجتماعی (Boyer, 1987)، به نقل از محمدی، ۱۳۹۲) با توجه به نشاط پایین سازمانی بسیاری از نهادهای کشور، نبود توانمندی فارغ‌التحصیلان در مواجهه با فرصت‌های

شغلی، آمار بالای فارغ‌التحصیلان و دانشجویان بیکار، کاهش رضایتمندی شغلی و عملکرد سازمانی پایین به تبع آن بهره‌وری ضعیف از یک سو و پژوهش‌های انجام‌شده بر تأثیر مثبت رهبری معنوی در بالابردن این شاخص‌ها از جمله: توانمندسازی کارکنان (شعبانی بهار، ۱۳۹۲؛ ضیایی، ۱۳۸۷) و سلامت سازمانی (قاسمی، ۱۳۹۳)، سلامت معنوی (کهربایی، ۱۳۹۴)، افزایش انگیزش درونی (سپهوند، ۱۳۹۲) بالارفتن قابلیت‌های دانش‌آموختگان در یافتن مشاغل بهتر، از سوی دیگر، دلیلی ضروری برای پرداخت به این موضوع است. وجود چالش‌ها، ناهنجاری‌ها و معضلات اجتماعی و فردی ناشی از کاهش معنویت و ضعف مدیریت در کشور اهمیت توجه به بالندگی رهبری معنوی را نشان می‌دهد. ضمن اینکه با توجه به نیاز سازمان‌های امروزه چنین رهبران معنوی و تأثیرات آن بر بهبود مدیریت حتی حل بحران‌های داخلی، منطقه‌ای و فرامنطقه‌ای، وجود بستر مناسب دینی در کشور و زمینه تاریخی و فرهنگی معنوی کهن ایرانی مؤید این مهم هستند که نقش رهبران معنوی برخاسته از آموزش عالی بیش از همه می‌تواند در بالندگی و تعالی کشور تأثیرگذار و پاسخی برای چالش‌های کنونی و پیش‌روی باشد که در نهایت توسعه پایدار کشور را به ارمغان می‌آورد.

فرای در سال ۲۰۰۹ با انتشار مقاله‌ای با عنوان «رهبری معنوی الگویی برای بالندگی درونی»، آموزش عالی و دانشگاه را مسئول ایجاد محیطی می‌داند که دانشجو در آن به پرورش نیازهای معنوی خود، خوداکتشافی^۱ و ظهور پتانسیل‌های خود دست می‌یابد. پاتریکادهرتی^۲ (۲۰۱۱) در پژوهش خود با عنوان تلاقی معنویت و رهبری در دانشجویان دانشگاه، رابطه بین معنویت و رهبری را مورد کنکاش قرار داده و با ارائه مدلی بر اساس چهارچوب مفهومی نشان می‌دهد معنویت از چهار طریق بر رهبری دانشجو تأثیر می‌گذارد (۱) انگیزش، (۲) به‌وسیله شکل دادن ارزش‌های رهبری، (۳) تأکید بر عدالت، (۴) ایجاد ارتباط و انجمن‌ها. سونی^۳ (۲۰۱۲) در مقاله ویزگی توسعه از طریق رهبری معنوی در این خصوص مدلی را با مؤلفه‌های آگاهی اجتماعی، باوردینی، عشق و نوع‌دوستی، معنابخشی و حس تعلق ارائه می‌دهد. استونسفیر^۴ (۲۰۱۵) در مقاله بالندگی رهبری در دانشجویان با تبیین نقش معنویت در این

1. self-discovery
2. Dehorty
3. Sweeney
4. Stonsefer

بالندگی، چهارچوب مفهومی و مدلی را ارائه می‌دهد و در پژوهش‌های انجام‌شده در داخل کشور در پیرامون موضوع، ضیایی (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان «نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران» نشان داد: بین رهبری معنوی در دانشگاه تهران و توانمندسازی کارکنان رابطه معنی‌دار وجود دارد. جمالی در مقاله «نقش معنویت در ارتقای کیفیت آموزش عالی: ارائه مدل مفهومی» به اثبات کارآمدی معنویت در افزایش کیفیت آموزش عالی و عملکرد دانشجویان می‌پردازد و بیان می‌کند معنویت همانند احساس معنا، هدف، ارتباط با نیروی برتر و تعالی است (Power, 2009 به نقل از جمالی) و پارادایم جدیدی است برای پاسخ‌گویی به چالش‌های آینده، به‌طوری‌که می‌توان پاسخ نیازهای متعالی افراد را در معنویت جستجو کرد. مهدی‌نژاد (۱۳۹۳) در بررسی مؤلفه‌های رهبری معنوی از دیدگاه دبیران به تأثیر این مؤلفه‌ها با توجه به مدل فرای (۲۰۰۵) پرداخته است. امیریان‌زاده (۱۳۹۰) در پژوهشی نقش انجمن‌های علمی را در بالندگی رهبری دانشجویان دختر و پسر در ابعاد علمی، فرهنگی، اجتماعی، فردی، سیاسی و اخلاقی نشان داد. همچنین امیریان‌زاده (۲۰۱۱) در مقاله توسعه رهبری دانشجویان ارائه نظریه شش ضلعی ۵ با رویکردی جامع و سیستمی عوامل مربوط به فرد، خانواده مدرسه، دوست، دانشگاه و جامعه همچون شش جزء مهم و مؤثر در توسعه رهبری دانش‌آموز در نظر گرفته و با ارائه الگویی در سه بُعد فردی، گروهی و جامعه به نقش مؤلفه خود آگاهی، خود بالندگی، خود تنظیمی، خود انگیزشی، آگاهی اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی، آگاهی‌ها چندفرهنگی می‌پردازد. امیریان‌زاده (۲۰۱۱) در مقاله بالندگی توانمندی‌های رهبری دانشجویان با ارائه چهارچوب مفهومی در این زمینه عامل‌های مؤثر را در سه حوزه (۱) عوامل شخصی مانند هوش عاطفی، خودکارآمدی و اعتماد به نفس؛ (۲) تجارب دانشجویی و برنامه‌هایی که توسط دانشگاه دانشجو درگیر آن می‌شود مانند روابط اعضای هیئت علمی با دانشجویان و (۳) محیط دانشگاهی تعیین نقش امور دانشجویی، استادان و سایر عوامل را در بالندگی رهبری دانشجو مشخص می‌کند. محمدی (۱۳۹۲) در مقاله‌ای با عنوان «ارائه مدل معادله ساختاری اثربخشی برنامه درسی تجربه شده دانشجویان و بالندگی شایستگی رهبری آنان» نشان می‌دهد نتایج

به دست آمده از شایستگی رهبری دانشجویان نشان‌دهنده این حقیقت است که شایستگی‌های دانشجویان در ابعاد خود آگاهی، کار گروهی و مشارکت با اجتماع، بالاتر از حد متوسط و در شایستگی پیوستگی با اجتماع، پایین‌تر از حد متوسط است و در شایستگی اصول رهبری و حل مسئله در حد متوسط ارزیابی می‌شود؛ اما هیچ یک از شایستگی‌های آن‌ها به حد مطلوب نرسیده است. در همان‌سان، فاضل (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «رابطه رهبری اخلاقی با توانمندسازی دانشجویان» نشان می‌دهد نتایج پژوهش مبتنی بر تأیید رابطه مثبت و معنادار رهبری اخلاقی با توانمندسازی دانشجویان است. همچنین از نظر دانشجویان ابعاد رهبری اخلاقی و توانمندسازی در سطح مطلوبی قرار دارند. در بین ابعاد رهبری اخلاقی، مؤلفه صداقت بیشترین ارتباط و تسهیم قدرت کمترین ارتباط را با توانمندسازی دانشجویان دارد. از این رو، با توجه به نبود الگویی جامع و یکپارچه و نیز نبود مدلی در رابطه با بالندگی رهبری معنوی در دانشجویان با در نظر گرفتن ویژگی‌های بومی و نبود پژوهش در این زمینه، پژوهش حاضر با هدف پاسخ به پرسش‌های ذیل انجام گرفت تا ضمن ترسیم چهارچوبی برای نظام آموزش عالی و دانشگاه آزاد اسلامی با ارائه راهبردها و استراتژی‌های مناسب عملاً جاری‌سازی و پیاده‌سازی این مدل را محقق سازد.

- رهبری معنوی در دانشجویان چه ابعاد و مؤلفه‌هایی دارد؟
 - عوامل اثرگذار بر بالندگی رهبری معنوی دانشجویان کدامند؟
 - روش‌ها و سازوکارهای بالندگی رهبری معنوی در دانشجویان کدامند؟
 - پیامدهای بالندگی رهبری معنوی در دانشجویان چیست؟
 - چه مدلی را می‌توان برای بالندگی رهبری معنوی دانشجویان می‌توان پیشنهاد داد؟
- مبانی نظری پژوهش در ادامه بیان شده است:

معنویت. آستین^۱ (۲۰۰۴) معنویت را معادل با شناخت دانسته است که در قالب قطب‌نمای زندگی بشر عمل می‌کند و تأثیرات مثبت بسزایی در زندگی ایفا می‌کند. معنویت به ما نشان می‌دهد که هستیم، از کجا آمده‌ایم و به کجا خواهیم رفت. هیل و همکاران^۲ (۲۰۰۰) معنویت را در قالب یک پیوستگی با نظام باورها و ارزش‌ها تعریف می‌کنند که در ارتباط با سنت و

1. Austin
2. Hill

جامعه قرار دارد و اعضای آن جامعه با این امر موافق هستند (Scott, 2016). مانسور و همکاران (۲۰۱۳) بیان می‌کنند که معنویت در قالب بخشی از رهبری بر مردم متمرکز است و بر محور تحول و ایجاد مشارکت می‌چرخد (Chen et al., 2013). معنویت بیشتر با اصولی مانند عشق، محبت، صبر، بخشش، تحمل، رضایت، هماهنگی و مسئولیت شخصی همراه است (Fry, 2007). معنویت را می‌توان همچون عاملی تأثیرگذار در زندگی و کار، تنظیم‌کننده روابط عاطفی و شخصی افراد با درک این حقیقت که شخصی بالاتر، ناظر بر اعمال افراد است، دانست (Cameron, 2010). معنویت در برگیرنده دین و مذهب به صورت بالقوه است؛ اما پدیده‌ای بسیار گسترده‌تر محسوب می‌شود که به دنبال یکپارچه شدن از طریق درک متعالی است. معنویت در جست و جوی معنای عمیق زندگی است، معانی که در زندگی هنوز کشف نشده است.

رهبری معنوی از مهم‌ترین مطالعاتی که در حوزه رهبری و معنویت انجام شده، می‌توان به مقاله‌هایی اشاره کرد که توسط ریو^۱ (۲۰۰۵) و فرای (۲۰۰۳) نگاشته شده‌اند. موضوع اصلی پژوهش ریو به نقش رهبری و معنویت در کارایی و اثربخشی رهبری در سازمان اختصاص یافته است. وی معنویت را عامل مؤثری در افزایش کارایی رهبران معرفی کرده است. همچنین پژوهش فرای را می‌توان در قالب یکی از اصلی‌ترین مطالعاتی که در چند سال گذشته به طور شفاف و عینی در زمینه رهبری معنوی و نقش آن در ایجاد انگیزه در کارکنان سازمان انجام گرفته است، دانست (Dant, 2005). فرای (۲۰۰۵) رهبری معنوی را ایجاد بینش، ارزش و همبستگی بین افراد و گروه‌های توانمند در سطح سازمانی در راستای افزایش تعهد و بهره‌وری می‌داند (نیکولا^۲، ۲۰۱۷). ساندرز^۳ (۲۰۰۳) رهبری معنوی را تشویق و تعمق معنا و ارتباطات میان کارکنان در هماهنگی سلسله مراتبی در انجام امور تعریف می‌کند (Sanders, 2003). هاکت و وانگ^۴ (۲۰۱۲) رهبری معنوی را شامل ویژگی‌هایی مانند صداقت، مراقبت، محبت، فروتنی، حساسیت، استعداد، مهربانی، عشق و ایمان می‌داند. نیکولا (۲۰۱۳) نیز رهبری معنوی را بر اساس اصول اخلاقی، ارزش‌های مذهبی با هدف دستیابی به

-
1. Reave
 2. Nicolae
 3. Sanders
 4. Hackett & Wang

اهداف اجتماعی در راستای بهبود شرایط کاری در فرایندهای تصمیم‌گیری و ایجاد انگیزش می‌داند (Nicolae, 2013). در واقع، معنویت و رهبری در بسیاری از زمینه‌ها به هم مرتبط می‌شوند اگرچه زبانی که برای توصیف معنویت به کار می‌رود، متفاوت خواهد بود.

در ارتباط با مؤلفه‌های رهبری معنوی زاچلو^۱ (۲۰۰۳) اذعان می‌دارد که رهبری معنوی دارای چشم‌انداز است همچنین تاجهونو^۲ (۲۰۱۴) ویژگی رهبری معنوی را بر اصل ایمان می‌داند. بلانکار^۳ (۲۰۰۱) ویژگی رهبری معنوی را خدمتگزاری مرتبط می‌داند و لانچارد^۴ (۲۰۰۱) رهبری معنوی را با ویژگی رهبری خدمتگزاری یکسان می‌داند و این ویژگی مثبتی بر اخلاق است (به نقل از درگاهی، ۲۰۱۷). رهبری روحانی شامل صداقت، عدالت، خودشناسی و تمرکز بر فضیلت، رسالت، تغییرپذیر بودن، فروتنی، انعطاف‌پذیر و تحریک-پذیر بودن است. رهبری معنوی شامل آگاهی درونی، تعالی، معنابخشی، ارزش و هدف است. علاوه بر این، رهبران معنوی باید به زندگی حرفه‌ای و شخصی اعضای خود توجه داشته باشند. روند این نوع رهبری شامل توجه به استانداردهای اخلاقی متعالی، نیازهای جامعه، مدیریت منابع در زمینه خدمات و همچنین مؤلفه‌های رهبری سستی مانند داشتن دیدگاه‌چشم‌انداز و شایستگی است (Novikov, 2017) و هدف کلی بهبود مستمر نه تنها برنامه‌ها و خدمات بلکه افراد است. همچنین رهبری معنوی عمیقاً در ارزش‌های فرد رهبر ریشه دارد، این فرایند از دارا بودن ارزش‌های عمیق فردی، نیروهای شریف فراتر از خود فرد است؛ بنابراین رهبر معنوی، دیدگاهی را به وجود می‌آورد که همگان باید راه خود را در قالب هدف روشن کنند، ارزش‌ها و الگوهای کوتاه‌مدت را نفروشد، اعتقاد و ایمان را تشویق کنند و همه را به تعالی فرا می‌خواند (Smith, 2018). رهبر این دیدگاه و اعضای آن را از طریق عشق و وفاداری درگیر می‌کند که می‌تواند انواع مختلفی داشته باشد (Yang, 2018). برخی از ویژگی‌های عشق که فرای بیان می‌کند عبارت است از: محبت، تقدیس، اعتماد، فروتنی و یکپارچگی. تمرکز بر عشق، پادزهری برای تأثیرات مخرب مانند ترس، نگرانی، خشم، حسادت و حس شکست است و تأثیر مثبتی بر وظیفه‌شناسی و تعهد دارد. در نهایت،

1. Zachlou
2. Tajhonou
3. Blancard
4. Lanchard

امید و ایمان عوامل کلیدی برای رهبری روحانی است، زیرا آن‌ها مردم را بروی هدف متمرکز می‌کنند و انتظارات مثبت را همانند کار سختی که نیاز است انجام دهند تشویق می‌کند (Fry, 2016).

بالندگی دانشجویان. بالندگی دانشجویان در واقع منعکس کننده نظریه‌های رشد و تعالی انسانی و تأثیرات محیطی است که سبب می‌شود به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر دانشجویان و محیط آنان تأثیر گذارد و آناه‌اره سمت کمال و تعالی سوق دهد. سن فورد^۱ (۱۹۶۷) بالندگی را به منزله «سازماندهی پیچیدگی‌های در حال افزایش» تعریف می‌کند (به نقل از نانسی، ۲۰۱۰). او بالندگی دانشجویان را به مثابه یک روند رشد مثبت می‌داند که در آن افراد به طور فزاینده‌ای قادر خواهند بود تا در کارها و امورات متفاوت درگیر شده و عمل کنند. متخصصان «تجهیز کردن دانشجویان برای پیشرفت» را بالندگی دانشجویان می‌نامند چنانچه راجر^۲ (۱۹۹۰) بالندگی دانشجویان را رشد، پیشرفت و افزایش توانایی‌های قابل ارتقا تعریف می‌کند. میلر و پرینس^۳ (۱۹۷۶) نیز بالندگی دانشجویان را کاربرد مفهوم بالندگی انسان در شرایطی جدید نامیدند به طوری که همه افراد درگیر بتوانند به همه وظایف پیچیده رو به پیشرفت خود تسلط یافته و بادهست یافتن به یک خودکفایی بتوانند مستقل شوند (به نقل از نانسی، ۲۰۱۰).

در ارتباط با بالندگی رهبری معنوی دانشجویان می‌توان اذعان کرد بعد از آن که معنویت به عنوان یکی از جریان‌های اصلی پژوهش‌ها و گفتمان آموزش عالی تبدیل شد با ظهور نظریه‌ها و مدل‌هایی که رهبری و معنویت را با هم در آمیخت مانند الگوهای تغییر جامعه هری^۴، الگوی رهبری رابطه‌ای کمیز^۵ (۲۰۰۷)، الگوی بالندگی هویت رهبری آستین (۲۰۰۶) زمان بروز و ظهور نظریه رهبری معنوی در دانشجویان فرارسید (دهرتی، ۲۰۱۵). یازانو^۶ (۲۰۰۸) در پژوهش خود بیان می‌کند «باورها، ارزش‌های معنوی مانند همبستگی، دلسوزی، توان تحمل حس درد و غم سایرین و توانایی مسئولیت‌پذیری سایر افراد موجب بالندگی دانشجویان خواهد شد. طبق پژوهش‌های من و رویکردهای سایر دانشگاهیان، این موضوع

-
1. Sanford
 2. Roger
 3. Miller&Prince
 4. Hary
 5. Kumiz
 6. Yasuno

حیاتی است که سیستم تحصیلات تکمیلی ما در راستای پرورش همبستگی بین دانشجویان، استادان و کارمندان به منظور کمک بهتر به درک اهمیت هم‌زیستی، کشف معنا و هدف در زندگی و کشف پتانسیل نامحدود هر دانشجو می‌بایست تلاش کند. با پرورش رهبران معنوی آینده و شهروندان، کسانی که ماهیت وجود معنویت را می‌پذیرند. می‌توانیم در نهایت سرنوشت تمام نوع بشر را تغییر دهیم.» هری (۲۰۰۵)، دوازده جنبه متفاوت از معنویت را بین دانشجویان کالج طرح می‌کند. از جمله: جنبه روحانیت زندگی و باور اینکه هر کسی می‌تواند شخصی معنوی باشد. انصاف، احساس آرامش، تجربه یک عهد انسانی محکم با خدا و تلاش معنوی. همچنین در بُعد رهبری به این سه شاخص می‌پردازد: ۱) تمرکز بر ارتباطات، ۲) تمرکز بر تغییر مثبت در گروه یا اجتماع، ۳) این اصل که رهبری می‌تواند توسط هر شخصی صرف نظر از موقعیت یا عنوان تمرین و تجربه شود. گرک^۱ (۲۰۰۸) بیان می‌کند عناصری مانند هوشیاری با بالندگی معنوی دانشجویان در ارتباط است و تعلیم دانشجویان جوان برای بالندگی مهارت‌های رهبری مبتنی بر ارزش‌های معنوی به سود بردن تمام ذی‌نفعان منجر شده و یک پاسخ معتبره نیاز جامعه است.

راجرز (۲۰۰۵) تشریح مساعی معنوی را در کار آموزش رهبری توسط آموزش عالی مطرح می‌کند. همچنین او در خصوص اهمیت بلوغ معنوی بحث می‌کند مرحله‌ای که زندگی درونی و فردی یک دانشجو را به خدمت به جهان متصل و بیان می‌کند رهبران از پرسیدن پرسش‌های معنوی مانند «من چه کسی هستم؟» و «من در اینجا چه می‌کنم؟» سود می‌برند. و اظهار می‌کند یکپارچگی و انطباق بین باور و عمل را می‌توان از طریق بازتاب معنوی (مشاهده رفتار رهبر توسط پیروان) افزایش داد که به نوبه خود مشارکت اعضا را در رسیدن به اهداف و انجام وظایف خود بالا می‌برد. پارکز^۲ (۲۰۰۰) با نامیدن استادان و برنامه‌های دانشگاه با عنوان «عاملان تکامل روح» بیان می‌کند دانشگاه در حرفه خود در قالب یک مؤسسه آموزش عالی متعهد است که زندگی فکری معنوی را برای دانشجویان شکل دهد. پارکز رهبری و معنویت را همچون نیاز مبرم و مرتبط با تحصیلات تکمیلی امروزه دانسته است (به نقل از دالتون، ۲۰۰۶).

1. Gehrke
2. Parkez

روش پژوهش

برای بررسی محتوای آشکار پیام‌های موجود در یک متن می‌توان از روش تحلیل محتوا استفاده کرد. در این روش، محتوای آشکار و پنهان پیام‌ها به‌طور نظام‌دار و کمی توصیف می‌شود (بدوی، ۱۳۹۳). روش این پژوهش از نظر رویکرد، کیفی و از نظر ابزار، تحلیل محتوا است. برای گردآوری داده‌ها، علاوه بر بررسی متون تخصصی مرتبط با سه حوزه (معنویت، رهبری معنوی و بالندگی دانشجویان) مصاحبه‌های نیمه‌ساختمند با ۱۴ نفر از صاحب‌نظران دانشگاهی و مدیران ارشد اجرایی در دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس روش نمونه‌گیری هدفمند و با در نظر گرفتن اصل اشباع داده‌ها صورت گرفت. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های کدگذاری باز و محوری استفاده شد. در راستای تأیید روایی و اعتبار پژوهش از تأیید تحلیل‌گران متخصص استفاده شد. مدت زمان تقریبی هر مصاحبه به‌طور میانگین ۴۵-۶۰ دقیقه و ۷۰۰ دقیقه کل مصاحبه‌ها طول کشید.

یافته‌های پژوهش

به منظور پاسخگویی به سوال اصلی علاوه بر تحلیل متون از مصاحبه نیمه ساختار یافته با متخصصان مرتبط با این موضوع استفاده شد. در این ارتباط این سوالات مطرح شد: برداشت شما از بالندگی رهبری معنوی چیست؟ عوامل اثرگذار بر بالندگی رهبری معنوی در دانشجویان و موانع و تسهیل‌کننده‌ها چیست؟ سازوکارهای پیشنهادی مناسب برای بالندگی رهبری معنوی در دانشگاه کدامند؟ پیامدهای تربیت رهبران معنوی در دانشگاه چیست؟ و داده‌های آن از طریق کدگذاری باز و محوری تحلیل شد که نتایج آن در جداول آتی مشاهده می‌شود.

- یافته‌های مربوط به سوال اول: ابعاد و مؤلفه‌های رهبری معنوی در دانشجویان کدامند؟ برای پاسخ به این سوال، گردآوری داده‌ها از طریق بررسی متون تخصصی انجام گرفت، نتایج حاصل از بررسی متون جهت استخراج مؤلفه‌های رهبری معنوی در نهایت به تعداد ۸۵ مؤلفه منجر گردید که از نظر مصاحبه‌شوندگان نیز تأیید یافت. این مؤلفه‌ها در ۳ بعد فردی، بین فردی و ماورایی توسط محقق و با تأیید متخصصین خوشه بندی گردیدند. بعد

درون فردی مربوط به آندسته از مؤلفه های معنوی، اخلاقی، ادراکی و مهارت‌های رهبری است که می‌بایست در تربیت و بالندگی هردانشجو به آن پرداخت. دسته بعدی مربوط به بعد میان فردی و اجتماعی است که در روابط بین افراد، درون گروه‌ها و بین گروه‌ها و در اجتماعات بروز و ظهور دارد این مؤلفه‌ها مهارت‌های ارتباطی رهبری معنوی را تقویت و منجز به نفوذ و اثر بخشی بیشتر در پیروان و جامعه می‌وسرانجام بعد سوم مربوط به ارتباط درونی هر دانشجو با نظام هستی کیهان و پروردگار عالم دارد. این بعد روحی بشدت بر دو بعد دیگر تأثیر دارد و بالندگی آن موجب رشد و تعالی و بعد دیگر می‌گردد که این امر هم خود موجب رشد بیشتر بعد ماورایی دانشجویان می‌شود در واقع نوعی برهم کنش و پیچش سه گانه بالندگی در اینجا اتفاق می‌افتد.

جدول ۱. ابعاد سه گانه مؤلفه های رهبری معنوی در دانشجویان

منبع	بعد	مؤلفه های نهایی رهبری معنوی
کاراداک (Karadag)، ۲۰۱۷، استم (estem)، ۲۰۰۳		خودآگاهی و خودشناسی
کولبرگ (Kohlberg)، ۱۹۷۶، جاکوبس (Jacobs)، ۲۰۱۵، فرگوسن (ferguson)، ۲۰۰۸		رفتار و عملکرد معنوی
پاتول (Paul)، ۲۰۱۵، پارکز، ۲۰۰۰		سلامت روان
جکسون (Jackson)، ۱۹۹۹، فرگوسن، ۲۰۰۸		عفو و بخشش
جکسون، ۱۹۹۹، فرگوسن، ۲۰۰۸، کومیز، ۲۰۰۹		شفقت و مهربانی
جیکون، ۱۹۹۹		صداقت
فرگوسن، ۲۰۰۸، دوگانو کومیز، ۲۰۰۸		عزت نفس
چیما (Cheema)، ۲۰۱۵، طوطیان، ۲۰۱۵، فرگوسن، ۲۰۰۸، دهرتی، ۲۰۱۱، فرای، ۲۰۰۳	درون	عشق و ورزی
ایرانی، ۲۰۱۵	فردی	نگرش و بینش
فرگوسن، ۲۰۰۸		همدلی
شانکاوپارو (Shankarpawa)، ۲۰۱۵، ایرانی (Irancy)، ۲۰۱۵		هوش معنوی بالا
لانگ (Long)، ۲۰۱۲، فریر (Freire)، ۲۰۱۶		هویت (از جمله نظرات، باورها، استعدادها، مهارت‌ها و اخلاق)
ایرانی، ۲۰۱۵		مثبت اندیشی
امیریانزاده، ۱۳۹۴، جکسون، ۱۹۹۹، فرگوسن، ۲۰۰۸		داشتن اعتماد به نفس
جیکون، ۱۹۹۹، فرگوسن، ۲۰۰۸		احترام
استنتوس (Stentus)، ۲۰۰۳		حس رقابت معنوی
جوانز (Jovanz)، ۲۰۱۵، جیکون، ۱۹۹۹		اثر بخشی

منبع	بعد	مؤلفه های نهایی رهبری معنوی
نایدو، ۲۰۱۴		توانایی های فیزیکی، ذهنی و روحی
فرگوسن، ۲۰۰۸		انضباط شخصی
فرگوسن، ۲۰۰۸		پویایی و جستجوگری معنویت
کراکت، ۲۰۱۳		تجزیه و تحلیل شرایط بحرانی
طوطیان، ۲۰۱۵		تفکر انتقادی
طوطیان، ۲۰۱۵، شانکاوپارو، ۲۰۱۵، گیاکالونوجر کیویسنز، ۲۰۰۴ شانکاوپارو، ۲۰۱۵		خلافت و نوآوری و بهره وری
مارکوس، ۲۰۰۶		گوش داد نفعال
کلوک، ۱۹۹۰، آستین، ۱۹۹۷، دهرتی، ۲۰۱۱، نایدو، ۲۰۱۴، کراکت، ۲۰۱۶، آستین، ۲۰۰۸، تینتو، ۱۹۹۸، فرگوسن، ۲۰۰۸		مهارت های ارتباطی، اجتماعی
نایدو، ۲۰۱۴		وضوح تصمیم گیری
نایدو، ۲۰۱۴		ویژگی های شخصیتی ممتاز
فرای، ۲۰۰۸، نادى، ۲۰۱۴، هری، ۲۰۰۹		داشتن دیدگاه آرمانی، هدف و چشم انداز و ایمان به آن
مازنی (Mazni)، ۲۰۱۵		هوش عاطفی
نایدو، ۲۰۱۴		الهام بخشی
فرگوسن، ۲۰۰۸		نوع دوستی
کومیز، ۲۰۰۹، ۲۰۰۵، لاو، ۲۰۱۳		احساس آرامش
فرای ۲۰۰۳		احساس معنا در زندگی
دهرتی، ۲۰۱۱، فارلرهم، ۱۹۹۷، کومیز، ۲۰۰۹، نایدو، ۲۰۱۴، کولبرگ، ۱۹۷۶		اخلاق و سواد اخلاقی
دهرتی، ۲۰۱۱		اعتبار
فرگوسن، ۲۰۰۸		امید
فرگوسن، ۲۰۰۸		انگیزه فردی
مازنی، ۲۰۱۵		آزادی
نایدو، ۲۰۱۴، فرگوسن، ۲۰۰۸، مارکوس، ۲۰۰۶		مراقبه
چیما، ۲۰۱۵		بروز رفتارهای بزرگ منشانه
کراکت، ۲۰۱۶		خودمدیریتی
نایدو، ۲۰۱۴، سیندجایا (Sendjaya)، ۲۰۱۵ استونسفر، ۲۰۱۵، کومار، ۲۰۱۵، جوانز، ۲۰۱۵		داشتن ایدئولوژی معناگرا
ایرانسی، ۲۰۱۵		تعمق و ژرف نگری
کومیز، ۲۰۰۹		تعهد
آستین، ۲۰۰۸، هری، ۲۰۰۵		تمرینات معنوی
فرگوسن، ۲۰۰۸، جیکون، ۱۹۹۹، طوطیان، ۲۰۱۵		تواضع
مازنی، ۲۰۱۵		خودبالندگی

منبع	بعد	مؤلفه های نهایی رهبری معنوی
طوطیان، ۲۰۱۵		معرفت افزایی
دوگانو کومیز، ۲۰۰۸		استقامت و پایداری
طوطیان، ۲۰۱۵		توکل
شانکا و رپارو، ۲۰۱۵، نایدو، ۲۰۱۴		تعهد در کار
نرگسیان، ۱۳۸۶		معناداری درک معنای واقعی زندگی خود
کاراداغک، ۲۰۱۷، جاکوبس، ۲۰۱۵، کومار، ۲۰۱۵		داشتن سبک رهبری مؤثر و انگیزه رهبری
ایرانی، ۲۰۱۵		شخصیت کاریزماتیک و فعال
پوسنر (Posner)، ۱۹۸۷		چالش سازی و فعال بودن
دهرتی، ۲۰۱۱، گیا کالون و جر کیویسز، ۲۰۰۴، دوگانو کومیز، ۲۰۰۸		مسئولیت شهروندی فردی و اجتماعی
نایدو، ۲۰۱۴		یکپارچه سازی و همگرا کردن
مازنی، ۲۰۱۵		استفاده از خرد جمعی
جکسون، ۱۹۹۹		اجتناب از آسیب رسانی
فرییر، ۲۰۱۶		ارائه بهتر تجارب به صورت نمادین - تصویر سازی
فرییر، ۲۰۱۶		انتقاد پذیری
آستین، ۲۰۰۸		آگاهی اجتماعی، آگاهی چند فرهنگی
جکسون، ۱۹۹۹، هری، ۲۰۰۵، دهرتی، ۲۰۱۱، آستین، ۲۰۰۸		برابری عدالت و انصاف
گیا کالون و جر کیویسز (Giacalone, R A & Jurkiewicz)، ۲۰۰۴		پذیرش و گشودگی
نایدو (Naidoo)، ۲۰۱۴، امیریانزاده، ۱۳۹۴، جاکوبس، ۲۰۱۵	میان فردی،	تزییق ارزشها با تأکید بر ارزش های اجتماعی
ریو، ۲۰۰۵، جکسون، ۱۹۹۹، کومار، ۲۰۱۵	اجتماعی	مشکر و قدر دان
جکسون، ۱۹۹۹، فرگوسن، ۲۰۰۸		جلب اعتماد
فارلرهم، ۱۹۹۷، جکسون، ۱۹۹۹، فرگوسن، ۲۰۰۸، دهرتی، ۲۰۱۱، اریس، ۲۰۱۶، کولمیرگ، ۱۹۷۶، مازنی، ۲۰۱۵		خدمتگذاری و خدمت رسانی
آستین، ۲۰۰۸		خود کفایتی و دیگر کفایتی
گیا کالون و جر کیویسز، ۲۰۰۴		درک دیگران
کولبرگ، ۱۹۷۶، فلدمن (Feldman)، ۱۹۶۹		دلسوزی و خیر خواهی
ایرانی، ۲۰۱۵، مارکوس، ۲۰۰۶		سودرسانی به پیروان
فلدمن، ۱۹۶۹		عمل انعکاسی (تکرار رفتار رهبر توسط پیروان)
کومیز، ۲۰۰۹		مشارکت مذهبی
دوگان و کومیز، ۲۰۰۸		فعالیت های داوطلبانه

منبع	بعد	مؤلفه های نهایی رهبری معنوی
مارکوس (Marques)، ۲۰۰۶		مفید بودن
کراکت، ۲۰۱۶		همکاری متقابل
فرای، ۲۰۰۸		عضویت در اجتماعات
نایدو، ۲۰۱۴		پیوند دادن علایق فردی و جمعی
دوگانو کومیز، ۲۰۰۸		عوامل اجتماعی
نایدو، ۲۰۱۴		ایجاد روابط متقابل
نایدو، ۲۰۱۴		فهم تئوری های رهبری معنوی
فزون، ۱۹۹۸، کومیز، ۲۰۰۹		جهان بینی و جهان شناسی
لاو (Law)، ۲۰۱۳	ماورایی	حقیقت شناسی، حق شناسی
طوطیان، ۲۰۱۵		تسلیم و توجه خاص به مشیت الهی

منبع: پژوهشگر بر اساس بررسی متون تخصصی

- یافته های مربوط به سوال دوم، عوامل مؤثر در بالندگی رهبری معنوی دانشجویان کدامند؟

پس از تحلیل متون ومصاحبه های انجام شده با صاحب نظران آموزش عالی و مدیران ارشد و میانی مرتبط باحوزه دانشجویی شرایطی که بر این موضوع تأثیر گذار هستند از دیدگاه شرکت کنندگان پژوهش و متون تخصصی عبارتند از: ۱. وجود فرهنگ معنوی در خانواده، جامعه و دانشگاه، ۲. وجود الگوهای رهبری معنوی، ۳. حمایت ادراک شده مدیران، اساتید و دانشجویان، ۴. وجود راهبردهای مبتنی بر بالندگی رهبری معنوی، ۵. محتوای علمی در حوزه بالندگی رهبری معنوی، ۶. اساتید و مدیران توانمند درحوزه بالندگی رهبری معنوی، ۷. سواد اخلاقی و عملگرایی اخلاقی در جامعه دانشگاهی، ۸. نظام جامع آموزشی مبتنی بر بالندگی رهبری معنوی، ۹. نگرش های برخاسته از گرایش فطری دانشجویان به معنویت، ۱۰. مهارت های فردی و بین فردی پرورش یافته مبتنی بر بالندگی رهبری معنوی.

طبق جدول (۲)، در مجموع ۱۰۹ مورد به عنوان عوامل اثرگذار بر بالندگی رهبری معنوی در دانشجویان شناسایی شده اند. از این تعداد در نهایت ۴۶ کد استخراج شد و پس از جمع بندی به ۱۰ مقوله اصلی تقلیل یافت.

جدول ۲. جدول نهایی استخراج مقوله های اصلی از کدهای محوری عوامل اثرگذار بر رهبری معنوی

مقولات نهایی	منبع	کدهای محوری
	مادرلی، ۲۰۰۵	فرهنگ معنوی سازمانی
	P3,P9,P10	تأثیر محیط بر ایجاد زمینه رهبری معنوی در افراد
	P4,P1,P8	محیط معنوی داخلی دانشگاه و محیط بیرونی دانشگاه
وجود فرهنگ	P1,P14	تأثیرات عوامل برون دانشگاه بر فرهنگ رهبری معنوی در دانشگاه
معنوی در خانواده،	P4,P2,P11	زمینه‌های تاریخی و فرهنگی وبستر فرهنگ معنوی کشور
جامعه ودانشگاه	P2,P13,P9	چالشها، ناهنجاری های ناشی از فقدان معنویت در جامعه (مانع)
	P3,P8	وجود جامعه ای با سرمایه اجتماعی غنی
	P3, P11, P12	فرهنگ معنوی خانواده
	P3,P4,P12	فرهنگ معنوی دانشگاه
	راجرز (۲۰۰۷)	الگوهای معنوی برای دانشجویان دربین مدیران و اساتید
	P6, P3,	
وجودالگوهای	P7 و P3	تأثیرات معنوی دانش آموختگان دانشگاه بردانشجویان
رهبری معنوی	فیرلم (۱۹۹۸)،	تأثیرات ارزش های ظهور یافته توسط رهبران معنوی
	P11	نقش دانشگاه به عنوان الگوی معنوی و تربیتی بین سازمانها ونهادهای کشور
	P5,P9,P11	
	P1,P8	میزان حمایت مدیریت کلان کشوراز اساتید
حمایت ادرک شده	P1	میزان حمایت مالی دانشگاه از اساتید
مدیران، اساتید	P6	تغییرات مدیریتی زود هنگام (مانع)
ودانشجویان	P4	تقاضای جامعه برای نیروهای معنوی
	P3,P9	نقش زمینه ساز بودن دولت در بالندگی معنوی
وجود راهبردهای	P3,P12	رسالت تربیت شهروندان بالنده دانشگاه
مبتنی بررهبری	P2,P10	مأموریت ورسالت معنوی دانشگاه
معنوی		
محتوای علمی در	P2	محتوای علمی - معنوی
حوزه بالندگی		
رهبری معنوی	P6	محتوای معنوی جهت هویت بخشی معنوی
اساتید، مدیران	پارکز، ۲۰۰۸	اهمیت اساتید در پرورش رهبران معنوی
توانمند درحوزه	P1 et al ،	
	P1, P3	باورها و ارزش های معنوی اساتید

مقولات نهایی	منبع	کدهای محوری
بالندگی رهبری	P6,P7	صلاحیتهای حرفه ای مدیران و تسلط بر امور دانشگاه
معنوی	P4,P11, P1,P3	باور و اعتقاد مدیران به معنویت و رهبری معنوی
	P3	وجود نگاه معرفت افزایی از علوم غیر دینی در اساتید
	P1	اخلاق مداری و رفتارهای اخلاقی در جامعه
سواد اخلاقی	P3,P12	عملگرایی مدیران و اساتید در حوزه رهبری معنوی
	P3,P8	رفتار نوع دوستانه و معنوی مدیران و کارکنان
و عملگرایی اخلاقی	P3,P8,P9	مبارزه با نمره گرایی و مدرک گرایی
		صداقت در رفتار مدیران دانشگاهی و پرهیز از ظاهر سازی
در جامعه دانشگاهی	P2,P7	نگرش فردی و جهان بینی مبتنی بر معنویت
	p4	هویت معنوی دانشجویان
نگرش های	P4,P11	تمایل برای شرکت در برنامه های رهبری معنوی و معنویت گرایی
	برسکمپ ۲۰۰۷،	دانشجویان
برخواسته از گرایش	برسکمپ، ۲۰۰۷،	علاقه وافر و درونی دانشجویان برای جستجوی معنوی
فطری دانشجویان به	و، بر، ۲۰۰۴	استعداد و سرشت معنوی افراد
معنویت	P6	حرکات خودجوش فردی در بالندگی معنوی
	P13	رفتار معنوی و اخلاقی پیروان در رهبری معنوی
مهارتهای فردی	گاردنر، ۲۰۰۵	میزان و سطح بلوغ معنوی رهبر و پیروان
و بین فردی	راجرز، ۲۰۰۶	آموزش های دوره های قبل از دانشگاه به ویژه کودکان
پرورش یافته مبتنی	P3,P09	آموزش و پرورش توانمند در تربیت و آموزش دانش آموزان
بر بالندگی رهبری	P13	آموزش های رسمی و غیر رسمی اساتید
معنوی	P2,P14	دستورالعمل های آموزشی و ارزشیابی با معیارهای رهبری معنوی
	P2	هماهنگی رفتار مدیران با استانداردهای معنوی و ارزشی
نظام جامع آموزشی	P1,P11	هماهنگی خانواده و جامعه با آموزش های دانشگاهی
مبتنی بر بالندگی	P1, P12	
رهبری معنوی		

منبع: پژوهشگر

- یافته های مربوط به سوال سوم: راهبردهای بالندگی رهبری معنوی دانشجویان کدامند؟
 راهبرد عبارت است از کنش های عامدانه که در جهت حل مسأله انجام می شود و با انجام آن
 پدیده شکل می گیرد (اشتراوس و کوربین، ۱۹۹۰). بر پایه ادبیات و تحلیل مصاحبه ها ۱۰
 راهبرد استخراج شد که ۳ مقوله راهبردی اصلی آن عبارتند از: ۱. بینش استراتژیک در

بالندگی رهبری معنوی، ۲. تدوین رسالت اهداف کلان در حوزه بالندگی رهبری معنوی دانشجویان برای دانشگاه، ۳. تدوین راهبردهای آموزشی مبتنی بر بالندگی رهبری معنوی طبق جدول (۳)، در مجموع ۱۰ مورد به عنوان کدهای نهایی راهبردهای رهبری معنوی شناسایی شده است. از این تعداد، ۷ مورد از متن مصاحبه‌ها استخراج شده و ۳ مورد از متن منابع کتابخانه‌ای استخراج گردیده است که در نهایت به ۳ مقوله راهبردی تقلیل یافت.

جدول ۳. جدول نهایی استخراج مقوله های اصلی از کدهای محوری راهبردهای بالندگی رهبری

مقولات نهایی	منبع	کدهای محوری
	کویینگ، ۲۰۰۳، باراکو، ۲۰۰۴	توجه به نقش راهبردی دانشگاه در بالندگی معنوی جامعه
تدوین رسالت و اهداف کلان مبتنی بر بالندگی رهبری معنوی دانشجویان برای دانشگاه	P5	تدوین استراتژی معنوی برای دانشگاه
	P5	توجه به تعریف رسالت و ماموریت معنوی در دانشگاه
	P6 بر سکمپ، ۲۰۰۷	ضرورت وجود اهداف برنامه‌های عملیاتی منبث از راهبردهای بالندگی رهبری معنوی
تدوین راهبردهای آموزشی مبتنی بر بالندگی رهبری معنوی	P1	آموزش های رسمی و غیر رسمی
	P1-P3	لزوم حرکت تدریجی در رهبری معنوی
بینش استراتژیک در بالندگی رهبری معنوی	P6-P14	ضرورت شناخت وضع موجود و آینده پژوهی

منبع: پژوهشگر

بنا بر نظر متخصصان داشتن بینش استراتژیک مرتبط با بالندگی رهبری معنوی در مدیران دانشگاهی امری ضروری است. این بینش با تصویر دقیق تر از آینده همراه با تعریف سناریوهای راهبردی عمیق ترمی گردد. همچنین طرح ریزی راهبردهای بلند مدت و پرهیز از هر گونه شتاب در آن تأکید گردید. مدیران می بایست با شناخت وضع موجود با استفاده از اصول علمی و آینده پژوهی هر چه بیشتر بینش استراتژیک خود را تعمیق ببخشند. با این نگاه چالش های فرارو را دیده و قبل از ایجاد آسیب به نظام بالندگی معنوی آن‌ها حل و فصل می شوند. دانشگاه‌ها با تولید محتوای غنی و بومی مرتبط با رهبری معنوی و آموزش آن به شکل های مختلف می تواند دانشجویانی بالنده تربیت که این دانشجویان بعدها رهبران و متولیان مدیریت و هدایت جامعه می شوند. لذا ضروری است برای ایفای چنین نقشی

استراتژی های معنوی برای دانشگاه تعریف شود و این راهبردها با توجه به سازوکار مناسب پیاده سازی گردد. به منظور تدوین استراتژی رهبری معنوی برای دانشگاه ضرورت دارد رسالت و مأموریت متناسب برای دانشگاه تعریف و در ادامه اهداف کلان و خرد و برنامه های عملیاتی جهت پیاده سازی راهبردها مشخص گردد. مجموعه آنچه گفته شد ارکان جهت سازگفته می شود که ضرورت دارد برای نظام جامع بالندگی معنوی در دانشگاه تعریف و تدوین گردد. این اهداف حاصل از راهبردها به صورت کیفی و کمی و قابل اندازه گیری و ارزیابی به شکل دستورالعمل ها، شیوه نامه ها و ابلاغیه ها می باشد. راهبردهای آموزشی یکی از مهمترین قسمت های تدوین راهبردهای نظام بالندگی معنوی می باشد که به شکل آموزش های رسمی و غیر رسمی می باشد.

سازوکارها و روشهای بالندگی رهبری معنوی دانشجویان. با بررسی و تحلیل متون و براساس نتایج منتج از مصاحبه های انجام شده پس از جمع بندی روشها جمعاً به ۳۸ پیشنهاد و سازوکار مهم جهت عملیاتی سازی نظام بالندگی رهبری معنوی در دانشجویان دست یافتیم این راهکارهای مهم راهبردهای ما را محقق و در دانشگاه جاری سازی خواهند نمود. بسیاری از این سازوکارها دانشگاههایی که در حوزه های رهبری معنوی قدم برداشته اند تجربه و نتایج آن مشاهده گردیده است.

جدول ۴. سازوکارهای بالندگی رهبری معنوی

منبع	سازوکار
وليامز (۲۰۱۶)، PI	تأکید بر معنویت و رهبری معنوی در رسالت، بیانیه ارزشی و شعار دانشگاه
کندی (۲۰۰۷)، PI	تعیین ارزشها، هنجارها و استانداردهای اخلاقی و معنوی در دانشگاه
برسکمپ (۲۰۰۶)	گنجاندن مفاهیم معنوی و رهبری معنوی در برنامه های رسمی و غیر رسمی
بارنتو همکاران، (۲۰۰۰)	هدایت دانشجویان به انجام تمرین های معنوی به عنوان بخشی از فعالیت های درون دانشگاهی
وليامز (۲۰۱۶)، p6, p11	دانشگاهی
کندی (۲۰۰۷)	ظرفیت سازی در استادان و مدیران دانشگاهی در زمینه رهبری معنوی جهت ایفای نقش به عنوان الگو از طریق روش های مختلفی مانند کارگاه و نشست و غیره
کراکت، (۲۰۱۶)، P6	درگیر کردن دانشجویان در تجربه واقعی رهبری معنوی یا شبیه سازی یک موقعیت رهبری معنوی.

منبع	سازوکار
پارکز (۲۰۰۰) کندی P1,(۲۰۰۷)	هدایت دانشجویان به سمت طرح سوالات مهم برای تعمق بیشتر درباره هستی و طبیعت مانند تفکر درباره سؤالات بزرگ مانند من کیستم؟ هویت من چیست؟ از کجا آمده‌ام؟ برای چه هدفی خلق شده‌ام و به کجا می‌روم.
پارکز (۲۰۰۰) و هورتادو (۲۰۰۵)	تشکیل اجتماعات معنوی مانند اعتکاف و تشویق دانشجویان به عضویت در این اجتماعات (برای جلب حمایت اجتماعات از دانشجویان و تقویت اراده).
کندی (۲۰۰۵)	برگزاری دوره‌های آموزشی پژوهشی معنوی در پردیس دانشگاه.
برسکمپ (۲۰۰۶)، P9,P10	طراحی تجربیات غنی برای تقویت روحیه خدمت مانند اردوهای دانشجویی (محیطی برای تجدید قوای معنوی و فراهم کردن تجربه خدمت رسانی بالحاظ کردن یادگیری خدمت محور در برنامه های درسی رسمی و غیر رسمی).
برسکمپ (۲۰۰۶) - P1, P3	تأکید بر رعایت ارزش ها و استانداردها توسط مدیران و اساتید به عنوان الگوی نقش جهت نهادینه سازی معنویت و پرهیز از رفتارهای تصنعی توسط مدیران دانشگاهی و ضرورت جاری سازی فرهنگ معنوی در سلسله مراتب مدیریت دانشگاهی تا دانشجو
کندی (۲۰۰۷)، P14,	تشویق ستارگان مؤمن به ارزش ها و استانداردهای معنوی.
کندی (۲۰۰۷)	برگزاری آیین و مراسم دانشگاهی در اماکن مقدس به منظور تلفیق و تزریق معنویت در آنها
مارکینگ، (۲۰۱۰)، P8,	دعوت از رهبران و اساتید اخلاق محور و معنوی فراهم نمودن شرایط تعامل با این افراد برای کسب تجربه برای دانشجویان.
مارکینگ، P6,P7,(۲۰۱۰)	اختصاص بخشی از تکالیف دانشجویی به مباحث معنوی وبالندگی رهبری معنوی.
وليامز، (۲۰۱۶)	طراحی و اجرای فعالیت های فوق برنامه در راستای خدمت محوری نوع دوستی و عشق ورزی با حضور فعال استادان در کنار دانشجویان.
برسکمپ، (۲۰۰۶)	تأکید بر آموزش شهروندی مبتنی بر معنویت جهت تقویت مسئولیت پذیری اجتماعی و تولید علوم در حوزه معنا
کندی، (۲۰۰۷) p6,p7	اختصاص بخشی از پژوهش های دانشگاهی به موضوعات رهبری معنوی جهت غنا بخشیدن به مبانی نظری و کاربردی این حوزه با تأکید بر تولید و کاربرد دانش در این حوزه.
کندی، (۲۰۰۷). P1 et al,	برگزاری سمینار و نشست با محوریت رهبری معنوی برای دانشجویان
کارادآگ، (۲۰۱۷)	طراحی دوره های آموزشی برای یافتن معنا و هدف در زندگی.

منبع	سازوکار
خامیس (Khamis)، (۲۰۱۶)، شرتز و همکاران، (۲۰۱۵).	برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی مستمر و منظم برای ایجاد مهارت‌های رهبری معنوی نظیر مهارت‌های مفهومی، مهارت توانایی دیدن، مهارت قضاوت، مهارت‌های بین فردی و مهارت‌های آکادمیک، مهارت‌های انسانی شامل کار با دیگران و مهارت‌های رهبری شامل حل مسئله، تصمیم‌گیری و تحلیل انتقادی، توانایی سازماندهی، برنامه‌ریزی و تعیین هدف در دانشجویان ...
(خامیس، ۲۰۱۶)، P11	برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی برای دانشجویان در مورد تهدیدها و فرصت‌های فضای مجازی برای رهبری معنوی
(خامیس، ۲۰۱۶)، P1	طراحی فضای فیزیکی تسهیل‌کننده یادگیری معنوی مانند طراحی اماکن مذهبی یا استفاده از المان‌های آیینی در معماری
(پارکز، ۲۰۰۰)، وهورتادو (۲۰۰۵).	ایجاد تشکل‌های دانشجویی با تأکید بر انتقال مفاهیم و مهارت‌های رهبری مانند در خود اندیشیدن و ...
پارکز، (۲۰۰۰)، وهورتادو، (۲۰۰۵).	آموزش مفهوم رهبری مشترک (یا توانایی ارتباط با افرادی که دارای سبک‌های رهبری متفاوت هستند). شرکت در گروه‌ها و اجتماعات معنوی دانشگاه برای جلب حمایت و تقویت اراده.
پالمر، (۱۹۹۷)، P6, P7	فراهم کردن شرایط تجربه نقش رهبری (با سبک‌های مختلف) در موقعیت‌های واقعی و زنده
دهرتی، (۲۰۱۵)	حمایت از استقلال دانشگاه و جلوگیری از وابستگی آن در جهت پرورش دانشجویان آزاد اندیش
راجرز (۲۰۰۵)، P11	معرفی الگوهای موفق در حوزه رهبری معنوی
P2, P1	توجه به توانایی‌های تربیتی و معنوی در انتخاب مدیران دانشگاهی
P2, P14	تعریف و تعیین دقیق انتظارات از خروجی‌های نظام تربیتی
P2, P10	در نظر گرفتن یک واحد متولی در تربیت رهبری معنوی و تأمین منابع مالی، تکنولوژی و انسانی برای برنامه‌های بالندگی دانشجو
P2, P12	نظام استعدادیابی با هدف تربیت رهبران معنوی
P3, P2	در نظر گرفتن شاخص تربیت معنوی در ارزیابی دانشجو و توجه به فطرت معنویت‌گرای دانشجویان در دانشگاه برای نیل به اهداف معنوی است
P3, P4, P7 داگلاس هس (۱۹۶۸)، آستین (۲۰۰۴) کندی (۲۰۰۷).	پرهیز از ظاهرسازی و انجام کارهای بنیادی در دانشگاه و لزوم توجه به تمام ابعاد بالندگی در رهبری معنوی و لزوم مشارکت تمام حوزه‌های دانشگاه در بالندگی

منبع	سازوکار
P5, P3 آستین (۲۰۰۴)	توجه بهتر به رهبری معنوی به عنوان محور و مرکز رشته های علمی مختلف و تقدم تربیت معنوی بر آموزش علمی و تأکید بر مهارت‌های غیر آکادمیک در رهبری معنوی
P3, P5	سرمايه گذاري در اساتيد و توجه به جا يگاه و شأن رفيع استاد
P1	شروع فرهنگ سازي از خانواده در زمينه معنويت
P1	مدیریت تضاد های فرهنگی در دانشگاه

منبع: پژوهشگر

- یافته های مربوط به سوال چهارم: پیامدها در بالندگی رهبری معنوی دانشجویان کدامند؟ تمامی پژوهشگران و مصاحبه شوندگان از بسیاری پیامدهای چشمگیر بالندگی رهبری معنوی سخن گفته اند. پیامدها دارای ویژگی های ذاتی خود هستند و ممکن است به صورت خواسته یا ناخواسته، بلند مدت یا کوتاه مدت، فوری و یا تدریجی کم دامنه یا گسترده باشند. بر اساس یافته های کیفی پژوهش پیامدها را می توان بدین صورت مطرح نمود: تقویت صلاحیتها، توانمندیها و افزایش اثربخشی، ایجادانسان خداگونه، ایجادجهان بینی وایدئولوژی معنوی و متکامل، تعامل پذیری و یافتن فرصتهای بهترشغلی واجتماعی، درک عمیق از خود و جهان هستی، رفع نیازهای روحی و روانی پیروان و ارتقای اجتماعی.

در مجموع ۴۲ مورد به عنوان پیامدهای رهبری معنوی شناسایی شده است. از این تعداد، ۲۱ کد محوری استخراج گردید که نهایتاً به ۵ مقوله اصلی منتج شد.

جدول ۵. جدول نهایی استخراج مقوله های اصلی از کدهای محوری پیامدهای بالندگی رهبری معنوی

مقولات نهایی	منبع	کدهای محوری
دانشگاه توسعه یافته	استونسیفر (۲۰۱۵)، دهرتی (۲۰۱۱)،	دانشگاه معنویت محور
معنویت محور	آستین (۲۰۰۴)، نایدو (۲۰۱۴)	بهبود عملکرد دانشگاه
	P1 et al	ایجاد فرهنگ معنوی در دانشگاه
		تکامل معنوی جامعه
تکامل معنوی جامعه و توسعه یافتگی کشور	مازنی (۲۰۱۵)، دهرتی (۲۰۱۱)، فرای (۲۰۰۳)، برسکمپ (۲۰۰۷)، کندی (۲۰۰۷).	پرورش رهبران و پیروان معنوی در جامعه
	P1 et al	هدفمند شدن جامعه
		حاکمیت رهبری معنوی در جامعه
		تزریق عشق به جامعه

مقولات نهایی	منبع	کدهای محوری
		افزایش خودکنترلی افراد جامعه مسئولیت پذیری اجتماعی کشور توسعه یافته
		بالندگی و تکامل معنوی انسان
بالندگی معنوی انسانی	تاجه‌نو (۲۰۱۴)، چن (۲۰۱۲)، اگیت (۱۹۹۸)، برایمان (۲۰۱۱) P1 et al	ایجاد ارزش‌ها و زبان مشترک در انسان‌ها حل چالش‌های هویتی انسان‌ها هویت یابی با هر رشته تحصیلی
الگوسازی با رهبران معنوی	P1,P4	الگوسازی
		اعتمادسازی
سازمانهای کارا با سرمایه های فکری، معنوی و انسانی بالنده	استونسیفر (۲۰۱۵)، کندی (۲۰۰۷)، فرای (۲۰۰۸)، چن (۲۰۱۲) و P1 et al	افزایش شادکامی افزایش انگیزش کار تیمی قوی و جامعه پذیری نیروی انسانی افزایش عملکرد و بهره‌وری نیروی انسانی

منبع: پژوهشگر

- یافته های مربوط به سوال ۵: چه مدلی رامی توان برای بالندگی رهبری معنوی دانشجویان می توان پیشنهاد داد؟

بالندگی مسیری است برای رسیدن به سطوح عالی تر و باتوجه به ضرورت نگاه مدققانه و همه جانبه به ابعاد بالندگی رهبری معنوی می بایست دراین مدل عوامل علی و اثرگذار، راهبردها، سازوکارها، پیامدها و مؤلفه های رهبری معنوی دیده شود. لذا با تأیید آن توسط متخصصین (مدیران و اساتید دانشگاهی شرکت کننده در پژوهش) مدل زیر ارائه شد.

جامعه و دانشگاه‌ها، کاهش ناهنجاری‌ها و چالش‌های اجتماعی، افزایش نشاط و کارایی سازمانها و توسعه پایدار کشور، در این پژوهش با استفاده از نظر متخصصان و منابع علمی موجود، به تحلیل کیفی این پدیده پرداخته شد و در نهایت مدلی بر اساس یافته‌های کیفی پژوهش تدوین و ارائه شد. این مدل شامل ۵ بخش می‌باشد. ۱. عوامل اثرگذار ۲. راهبردها ۳. سازوکارها ۴. هسته مرکزی با مؤلفه‌های بالندگی رهبری معنوی در دانشجویان که در ۳ بعد فردی، میان فردی و اجتماعی و ماورایی خوشه بندی شده است ۵. و در نهایت پیامدهای مدل. هسته مرکزی این مدل در بعد درون فردی، باعث بالندگی مؤلفه‌هایی می‌ماند خود آگاهی و خودشناسی (مطابق با تحقیقات کوای، ۲۰۰۴، کارداک، ۲۰۱۷، واستم، ۲۰۰۳) می‌گردد. همچنین منجر به بهبود سلامت روان، عفو و بخشش، شفقت، صداقت و عزت نفس می‌گردد (پائول، ۲۰۱۵، پارکز، ۲۰۰۸، جکسون، ۱۹۹۹، فرگوسن، ۲۰۰۸) ضمن اینکه باعث تقویت رفتار و عملکرد معنوی، مثبت اندیشی می‌شود (کولبرگ، ۱۹۷۶، جاکوبس، ۲۰۱۵، فرگوسن، ۲۰۰۸).

مطابق تحقیقات نایدو (۲۰۱۴)، فرای (۲۰۰۸)، نادای (۲۰۱۴)، هری (۲۰۰۹)، مازنی (۲۰۱۵)، شانکاورپارو (۲۰۱۵)، ایرانی (۲۰۱۵) و غیره توانمندی‌های غیرآکادمیک مانند مهارت‌های ارتباطی، تصمیم‌گیری، خلق چشم انداز، تفکر انتقادی، خلاقیت هوش عاطفی و معنوی گوش دادن فعال تجزیه تحلیل شرایط بحرانی بر اساس این مدل و در این فراروند تقویت و بالنده می‌گردند. سجایای اخلاقی به طور اعم و بطور خاص صفاتی مانند همدلی، نوع دوستی، صداقت (جیکون، ۱۹۹۹)، عفو و بخشش (جکسون، ۱۹۹۹، فرگوسن، ۲۰۰۸) احترام بروز رفتارهای بزرگ منشانه (چیمما، ۲۰۱۵)، مثبت اندیشی، عشق ورزی (ایرانی، ۲۰۱۵، دهرتی، ۲۰۱۱، فرای، ۲۰۰۳) و نیز سایر صفات اخلاقی نهادینه و متعالی می‌گردند. در بعد بین فردی می‌بینیم دانشجویان در مهارت‌های رهبری معنوی مانند چالش‌سازی، استفاده از خرد جمعی، سودرسانی، دارابودن آگاهی‌های چند فرهنگی و مسئولیت شهروندی و بهبود روابط متقابل ارتقاء می‌یابند. همچنین در صفاتی مانند عدالت، فعالیت‌های داوطلبانه، جلب اعتماد، تزریق ارزشها با تاکید بر ارزش‌های اجتماعی متمایز می‌شوند. تحقیقات جکسون (۱۹۹۹)، هری (۲۰۰۵)، دهرتی (۲۰۱۱)، آستین (۲۰۰۸)، فرگوسن (۲۰۰۸)، مازنی

(۲۰۱۵)، دهرتی (۲۰۱۱)، دوگان و کومیز (۲۰۰۸) مؤید این موضوع می باشد. این بعد درعین توسعه موجب بالندگی بعد فردی نیز می گردد.

مدل بالندگی رهبری معنوی در بعد ماورایی منجر به تکامل جهان بینی و جهانشناسی دانشجویان و درک عمیق تر هستی می گردند که این امر به نوبه خود باعث شناخت بهتر از خود، توکل به مدبرعالم و تسلیم برخواست و مشیت الهی می شود که نتیجه آن احساس آرامش ذهنی و روحی و ذوق لذت‌های حقیقی در این دنیای پر آشوب خواهد شد چنانچه پژوهش‌های طوطیان، (۲۰۱۵)، لاو (۲۰۱۳)، فزونی (۱۹۹۸)، کومیز (۲۰۰۹) این موضوع را تأکید و تأیید می کنند.

بر اساس مدل ارائه شده در خصوص عوامل علی اثر گذار مؤلفه های بالندگی رهبری معنوی می توان به فرهنگ معنوی اشاره کرد که خاستگاه آن خانواده است و در جامعه و دانشگاه ادامه می یابد این فرهنگ معنوی همراه با زمینه های تاریخی و عمیق در کشور در ناخود آگاه دانشجویان رسوخ کرده و حتی با وجود خرده فرهنگ‌های بیگانه می تواند یکی از مهمترین عوامل تلقی گردد چنانچه خبرگان در مصاحبه بر این امر تأکید نمودند. همچنین وجود الگوهای رهبری معنوی و مدیران و اساتید توانمند به عنوان «عاملان تکامل روح» در حوزه رهبری معنوی ضروری است تا با اندوخته های خود دانشجویان را در مسیر بالندگی یاری کنند. این مهم وقتی اتفاق می افتد که برنامه های بالندگی رهبری معنوی جزو اولویت ها و باورهای آن‌ها قرار داشته باشد و بجز با حمایت نظام کلان مدیریتی کشور و آموزش عالی و اجتناب از تغییرات سریع مدیریتی امکان پذیر نخواهد بود. مدیران و اساتیدی که از تظاهر دوری می کنند و با عمل گرایی اخلاقی خود الگو می گردند و با محتوای غنی علمی معنوی که خود عامل اثر گذاری دیگری میباشد به پرورش دانشجو در این حوزه اهتمام می ورزند. در ادبیات بالندگی رهبری معنوی از اساتید به عنوان پرورش دهندگان روح نام برده می شود. اساتید می توانند هم با نقش الگو و هم با ایجاد فضای تجربه رهبری معنوی و تخصیص تکالیف و پژوهش‌های مرتبط با این موضوع، دانشجویان را بالنده نمایند. یکی از مشارکت کنندگان در این پژوهش بیان می کند: «اثر یک استاد ریاضی می تواند صدها برابر استاد فقه باشد. چون از بافت غیر فقهی وارد معنویت می شود؛ یعنی ایده های ظهور کننده دارند.»

عامل مهم دیگری که بر بالندگی رهبری دانشجویان اثر گذار می باشد بینش استراتژیک به عنوان عامل اصلی مؤفقیت و رسالت مأموریت و راهبرد های مبتنی بر رهبری معنوی می باشد. این ارکان جهت سازفعالیتها ی واحدهای مختلف را همسو و در جهت چشم انداز بالندگی رهبری معنوی یکپارچه وهم افزا می کنند. چنانچه پژوهشهای برسکمپ (۲۰۰۷)، کوپینگ (۲۰۰۳)، باراکو (۲۰۰۴) مؤید این امر می باشند. از راهبردهای اصلی در این زمینه می توان به برنامه ریزی جهت آموزش های رسمی و غیررسمی و فوق برنامه که در دانشگاه برگزار می شود اشاره نمود.

بخش دیگر مدل روش ها و سازو کار های بالندگی رهبری معنوی است. همچنانکه تحقیقات و پژوهشهای کندی (۲۰۰۷)، پارکز (۲۰۰۰)، ندی (۲۰۰۵)، سکمپ (۲۰۰۷)، ویلامز (۲۰۱۶)، کاراداک (۲۰۱۷)، خامیس (۲۰۱۶)، دهرتی (۲۰۱۵)، راجرز (۲۰۰۵) نشان می دهد این سازو کارها نه به تنهایی بلکه مجموعه از آنها (از ۳۸ سازوکار پیشنهادی) در چند حوزه می بایست عملیاتی گردند تا به نتیجه اثربخش دست یابیم. دانشجویان می بایست در بدو ورود به دانشگاه از یک سو با المانهای معنوی درگیر و از سوی دیگر در تعامل با مدیران و کارمندان تحت تأثیر آموزه های معنوی قرار گیرند. وجود یک نظام و سیستم برای این امر و یک واحد متولی در دانشگاه ضروری است. که شامل استعداد یابی، برنامه ریزی آموزشی، تولید محتوای مناسب و بقیه ی زیرسیستمها ی لازم باشد؛ و در این برنامه های آموزشی و پرورشی دانشجویان با تمرینات معنوی آشنا و با اساتید معنوی همراه و از محتوای علمی رهبری معنوی بهره مند می گردند. قرار دادن دانشجویان در موقعیت های رهبری معنوی و نیز تشویق آنها به تفکر و تعمق در خصوص پرسش های بزرگ یکی دیگر از سازوکارها است. تعیین ارزش های معنوی برای دانشگاه، اختصاص بخشی از تکالیف ها و پژوهش ها دانشجویی و برگزاری کارگاه ها، سمینارها و نشست ها در این خصوص از دیگر سازوکارها می باشد ضمن اینکه در کنار دانشجویان اساتید نیز باید از آموزش های مستقیم و غیر مستقیم بهره مند و از حمایت های مختلف بهره مند گردند.

نتایج مطالعات دهرتی (۲۰۱۱)، تاجهنو (۲۰۱۴)، چن (۲۰۱۳)، برایمان (۲۰۱۱)، کندی (۲۰۰۷)، برسکمپ (۲۰۰۷) و سایر محققان و مصاحبه شوندگان نشان می دهد مدل بالندگی

معنوی دارای پیامدهای برجسته‌ای در سطح دانشگاه‌ها و نظام آموزش عالی کشور دارد که از آن جمله با محوریت معنویت با عث بهبود عملکرد دانشگاه می‌گردد که در نهایت به دانشگاه توسعه یافته معنویت محور تبدیل می‌گردد این دانشگاه با تربیت رهبران معنوی و با تزریق سجایای اخلاقی و انسانی به جامعه منجر به افزایش سرمایه اجتماعی و کاهش ناهنجاری‌های آن می‌شود و تکامل معنوی جامعه را به ارمغان می‌آورد همچنین با حل چالش‌های هویتی انسان امروزی و ارضاء نیازهای درونی و معنوی او ارزشها و زبان مشترکی را پدیدار می‌سازد که به بالندگی معنوی انسانها ختم می‌گردد. همچنین در فضای سازمانها منجر به افزایش شادکامی، انگیزش، بهره - وری، اعتماد، تعهد، مسئولیت پذیری اجتماعی و غیره می‌شود و سازمانهای کارا با سرمایه‌های انسانی، معنوی و فکری بالنده را ایجاد می‌کند.

یافته‌های پژوهش به صورت کلی نشان می‌دهد که این مدل با وجود زمینه‌های توسعه، نیاز به باور و حمایت تصمیم گیران نظام آموزش عالی و مدیران ارشد دانشگاه‌ها دارد تا زمینه‌های علمی و ساختاری برای پیاده سازی مدل در دانشگاه‌ها فراهم گردد.

در این پژوهش برای نخستین بار با نظر متخصصان و پژوهش‌های انجام گرفته محققین، مؤلفه‌های رهبری معنوی در سه بعد فردی، میان فردی و ماورایی خوشه بندی و عوامل علی اثرگذار بر این مؤلفه‌ها، راهبردهای بالندگی آن‌ها و ورورش‌ها و سازوکارهای تخصصی اجرایی و عملیاتی شدن آن در قالب مدلی با تأیید و تأکید متخصصین و مصاحبه شوندگان با هدف بالندگی رهبری معنوی در دانشجویان ارائه شد که نه تنها قابلیت پیاده سازی در دانشگاه آزاد اسلامی بلکه در تمامی دانشگاه‌های کشور با نگاه بر حل بسیاری از چالش‌های جامعه، سازمانها و انسانها را دارد.

با توجه به سند چشم انداز کشور و نقشه جامع علمی و نقشه مهندسی فرهنگی کشور پیشنهاد می‌گردد ۱. در تحقیقات آینده دامنه پژوهش گسترش یافته و این مدل در یکی از دانشگاه‌های کشور اجرا و پس از رفع ضعفهای آن در سایر دانشگاه‌ها پیاده سازی گردد. ۲. پیشنهاد می‌گردد در تحقیقات آتی مدلی در خصوص بالندگی معنوی دانشجویان که امری بسیار حیاتی برای آینده کشور است ارائه گردد. ۳. پیشنهاد می‌گردد پژوهش‌هایی در رابطه با تأثیر بالندگی رهبری معنوی در حکمرانی و بلوغ شهروندی انجام گیرد. ۴. همچنین سند

جامع بالندگی دانشجویان (فرهنگی، معنوی، اخلاقی، علمی و مهارتی) با توجه به ملاحظات بومی تدوین شود.

منابع

- امیریان زاده، مژگان (۱۳۹۰). نقش انجمن های دانشجویی در بالندگی رهبری دانشجویان دختر و پسر. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال پنجم شماره ۱، بهار. ۲۰-۴۶.
- جمالی، اختر (۱۳۹۱). نقش معنویت در ارتقاء کیفیت آموزش عالی: ارائه مدل مفهومی. فصلنامه پژوهش های مدیریت، ویژه نامه شماره ۹۶، پاییز.
- خائف الهی، احمد علی (۱۳۸۹). مؤلفه های رهبری معنوی در سازمان. ماهنامه علمی، پژوهشی تدبیر. شماره ۲۱۷- خرداد.
- رستگار، عباسعلی (۱۳۹۱). بررسی نقش رهبری معنوی در هویت یابی سازمانی. پژوهش های مدیریت عمومی سال پنجم تابستان شماره ۱۶.
- سپهوند، رضا (۱۳۹۲). تأثیر رهبری معنوی بر انگیزش درونی کارکنان. فصلنامه چشم انداز مدیریتی، شماره ۱۳. ۱۰۷-۱۲۷.
- شعبانی بهار، غلامرضا (۱۳۹۲). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان. مدیریت ورزشی، سال پنجم، پاییز شماره ۱۸.
- ضیائی، محمدصادق (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران. نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۱، پاییز و زمستان، از صص ۶۷-۸۶.
- فاضل، امیر (۱۳۹۵). رابطه رهبری اخلاقی با توانمند سازی دانشجویان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال یازدهم، شماره ۳.
- قاسمی، محمد (۱۳۹۳). بررسی تأثیر رهبری معنوی بر سلامت سازمانی (مطالعه ای در بین کارکنان سازمان تأمین اجتماعی زاهدان). پژوهش های مدیریت عمومی سال هفتم، شماره بیست و ششم، زمستان. ۱۳۵-۱۵۶.
- کهربایی، سارا (۱۳۹۴). بررسی اثر رهبری معنوی بر عدالت سازمانی از طریق نقش واسط سلامت معنوی، پژوهش های مدیریت عمومی سال هشتم، شماره بیست و هفتم، بهار.

محمدی، مهدی (۱۳۹۲). ارائه مدل معادله ساختاری اثربخشی برنامه درسی تجربه شده دانشجویان و توسعه شایستگی رهبری آنان- دانشگاه شیراز. مجله علمی پژوهشی پژوهش‌های برنامه درسی، انجمن مطالعات برنامه درسی ایران، دوره سوم شماره اول، بهار و تابستان. ۱۴۱-۱۶۲.

مهدی نژاد، ولی (۱۳۹۳). بررسی مؤلفه‌های رهبری معنوی از دیدگاه دبیران بر اساس مدل رهبری معنوی فرای. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی. سال هشتم، شماره ۲، تابستان.

- Amir Khani, Amir Hossein, SotudehArani, Hossein. (2013). "An empirical investigation on the effects of spiritual leadership components on organizational learning capacity: A case study of Payam Noor University". *Management Science Letter*, Vol.3, PP. 1547-1552.
- Allameh S, Shabani J, Khazaei-Pool J, VerijKazemi R (2014). Structural equation modeling of the relationship between perceived spiritual leadership with organizational commitment. *Organizational Citizenship Behavior and Performance in Nurses*; 3(2): 52-60.
- Amirianzadeh, Mozhgan (2012). Hexagon theory- student leadership development. *Social and Behavioral Sciences*. volume 31. p: 333 – 339.
- Amirianzadeh, Mozhgan (2011). Student leadership competencies development. *Social and Behavioral Sciences*, 15, 1616-1620.
- Association of American colleges and universities (2007). *College learning for the new global century*. Washington, DC: Authors.
- Astin, A. W. (1984). Student involvement: A developmental theory for higher education. *Journal of College Student Personnel*, 25(4), 297-308.
- Astin, A.W. (1993). *What matters in college? Four critical years revisited*. San Francisco: Jossey -Bass.
- Astin. A.W, (1994) *Student Involvement: A Development Theory For Higher Education*. *Journal of College Student Development*.
- 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. *International Business Research* 09/2015; 8(10):66-80.
- Doherty, Patricia. (2011). *Leading with Love: The Confluence of spirituality and Leadership in College Students*. Theses and Dissertations.
- Boyer, E. L. (1987). *College: The undergraduate experience in America*. New York: Harper & Row, Publishers.

- Braskamp, L. A., Trautvetter, L. C., & Ward, K. (2006). Putting students first: How colleges develop students purposefully. Anker Publishing Company.
- Cameron, R.J. (Seán), Beverley Ruddock (2010). Spirituality in children and young people: a suitable topic for educational and child psychologists? *Educational Psychology in Practice, theory, research and practice in educational psychology*, Volume 26, - Issue 1, Pages 25-34.
- 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.
- Chen, Mc.Sheng, Cw (2013). Workplace spirituality and earnings management motivations - *International Journal of Business and Information*, ijbi.org
- Dalton, Jon C (2006). Inward Journeys: Forms and Patterns of College Student Spirituality, *Journal of College & Character*, Volume VII, NO. 8, October.
- Dargahi, H. Nasrollahzaedeh, Abdochalli K. Rahmani, H (2017). An Investigation of Relationship between Spiritual Leadership Style with Organizational Commitment among Tehran University of Medical Sciences Staffs, *International Journal of Asian Social Science, Asian Economic and Social Society*, vol. 7(3), pages 234-241, March.
- Day, J. (2006). Values that matter: Differentiating Catholic colleges and universities through comparative alumni research.
- Day, D. (2004). Leadership development. In Goethals, G., Sorenson, G., Burns, J (Eds.) *the Encyclopedia of leadership*, 2. (p. 840-844).
- Dent, E., Higgins, M. and Wharff, D. (2005), "Spirituality and leadership: an empirical review of definitions, distinctions, and embedded assumptions", *The Leadership Quarterly*, Vol. 16 No. 5, pp. 625-53
- Doherty, Eileen Patricia, "Leading with Love: The Confluence of Spirituality and Leadership in College Students" (2011). *Dissertations*. Paper 318.
- Drum, d. (1980). Understanding student development. In W.H. Morrill & J.C. Hurst (Eds), *Dimensions of intervention for student development* (pp. 14-38). New York: John Wiley & Sons.
- Evans, Nancy J. (2010). *STUDENT DEVELOPMENT IN COLLEGE, Theory, Research, and Practice*, Published by Jossey-Bass.
- 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.
- Fry, L.W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *Leadership Quarterly*, 14, 693-727.
- Fry, L. W. (2005a). Toward a theory of ethical and spiritual well-being, and corporate social responsibility through spiritual leadership. In R.

- Giacalone, C. Jurkiewicz, & C. Dunn, (Eds.), Positive psychology in business ethics and corporate responsibility (pp. 47–83). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Fry, L. W. (2005b). Toward a paradigm of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 16, 619–622. doi:10.1016/j.leaqua.2005.07.001.
- Fry, L. W. & Slocum, J. W. (2008). Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership. *Organizational Dynamics*, 37, 86-96.
- Fry, L.W. (2009). Spiritual leadership as a model for student inner development. *Journal of Leadership Studies*. Volume 3, Issue 3. Autumn (Fall) . Pages 79–82.
- Fry, L.W. (۲۰۱۶). *Spiritual leadership*. Published by Springer.
- Gehrke, S.J.(2008). Leadership through meaning-making: An empirical exploration of spirituality and leadership in college students. *Journal of College Student Development*, 20Volume 49, Number 4, July/August, pp. 351-359. Johns Hopkins University Press.
- Giacalone, R A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Toward a science of workplace spirituality, In R.A. Giacalone, & C. L. Jurkiewicz (eds.), *Handbook of workplace spirituality and organization performance* (pp. 3-28). Armonk, NY: M. E. Sharp.
- Gilder, Mary Claire (2011). *Spiritual development as a component of holistic development in higher education*. LSU Master's Theses. Louisiana State University and Agricultural and mechanical Colleg.
- 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.
- Hackett, Rick D. Wang, Gordon (2012). Virtues and leadership: An integrating conceptual framework founded in Aristotelian and Confucian perspectives on virtues", *Management Decision*, Vol. 50 Iss: 5 pp. 868 – 899.
- Hill, Peter C (2000). Pargament, Kenneth II. Hood, Ralph W. McCullough, Jr., Michael E. Swyers, James P. Conceptualizing Religion and Spirituality: Points of Commonality, Points of Departure, *Journal for the Theory of Social Behaviour*, Volume 30, Issue 1, March, Pages 51-77.
- 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.
- Kinjerski, V.M. & B.J. Skrypnek (2004). "Defining Spirit at Work: Finding Common Ground". *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 17, No. 1: 26-42.
- 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
- Love, P. G. & Talbot, D. (1999). Defining spiritual development: A missing consideration for student affairs. *NASPA Journal*, 37, 361-375.
- Marques, J.F. (2006). "The Spiritual Worker". *Journal of Management Development*, Vol. 25, No. 9: 84-95.
- 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.
- Mazni, S.; D. Toh, A. Mohamed & M. Normalini (2015). "Spiritual Intelligence on Leadership Effectiveness & Food Hygiene Practices in Public Institutions". Elsevier, *Procedia, Social & Behavioral Science*, 201: 140-155.
- McKee, Margaret C(2011). Exploring linkages among transformational leadership, workplace spirituality and well-being in health care workers, *Journal of Management, Spirituality & Religion* ,Volume 8, Issue 3,Pages 233-255.
- Miller,T.K. (1997). *The CAS book of professional standards for higher education*, Washington,DC; Council for the Advancement of standards in Higher Education.
- Moxley, Russ S(2000). *Leadership & Spirit Breathing New Vitality and Energy into Individuals and Organizations* by. Published in San Francisco by Jossey-Bass Inc., Publishers.
- Naidoo, M. (2014). "The Potential of Spiritual Leadership in Workplace Spirituality". <http://www.koersjournal.org.za> – Bulletin for Christian Scholarship 79(2), pages.pp.1-8.
- Nancy J. Evans, (2010). *Student development in college: theory, research, and practice* (2nd ed).Published by Jossey-Bass.
- Nasel, DD (2004). *Spiritual orientation in relation to spiritual intelligence: A consideration of traditional Christianity and new age/individualistic spirituality*: unpublished thesis. Australia.
- Nicolae, Mariana .Irina, Ion.Nicolae,Elena. *Spiritual Leadership: Implications for Managerial Action*.Business Ethics and Leadership from an Eastern European, Transdisciplinary Context pp 15-21.
- Novikov,Valentin(2017). *Spiritual Leadership within An Army Acquisition Program Management Context*. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics* Vol. 14(2).p81-۹۴
- 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 LeadershipEffectiveness". 1048-9843/\$ - see front matter D 2005

- Elsevier Inc. All rights address: lreave@ody.ca The Leadership Quarterly, 16, P: 655-687.
- Rudolph, F. (1990). The American college and university: A history. Athens: The University of Georgia Press.
- Sanders, Joseph E. Hopkins, Willie E, Geroy, Gary,D(2003). From Transactional to Transcendental: Toward An Integrated Theory of Leadership. Journal of Leadership & Organizational Studies, November, Volume: 9 issue: 4, page(s): 21-31.
- Schutte, Philip J.W. (2016). Workplace spirituality: A tool or a trend? Herv. teol. stud. vol.72 n.4 Pretoria
- 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.
- Smith, Gina (2018). SPIRITUAL LEADERSHIP: A GUIDE TO A LEADERSHIP STYLE THAT EMBRACES MULTIPLE PERSPECTIVES. Journal of Instructional Research | Volume 7, p:80. GRAND CANYON UNIVERSITY.
- 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.
- Stonecipher, Paul R(2015). Leadership Development of College Students and the Influence of Spiritual Growth. (Doctoral Treatises and Dissertations University of Florida, 2015). Department of Educational Leadership and Policy Studies.
- Sweeney, Patrick J & Fry, Louis W (2012). Character Development Through Spiritual Leadership. Consulting Psychology Journal: Practice and Research, Vol. 64, No. 2, 89-107.
- Tootian, S. Motamen, M (2015). Relationship between Spiritual Intelligence & Transformational Leadership. Malaysia, Wali A Journal, 31 (53): 187-195.
- Yang, Mari. Fry, Louis.W(2018): The role of spiritual leadership in reducing healthcare worker burnout, Journal of Management, Spirituality & Religion, DOI:10.1080/14766086.2018.1482562