شناسایی، تبعیض و رتبه بندی عوامل ارگانیزی پالندیکی رهبری معنوی در دانشجویان

حسن لطفی 1
پرویش جعفری 2
حمیدرضا آریامه 3

تاریخ پذیرش: 1399/6/10
تاریخ وصول: 1399/4/25

چکیده

در هزاره جدید، رهبری معنوی نیاز جوامع امروزی انسانی است برای حرکت به‌سوی تعالی و بالانسرگی و بایان اساسِ دانشگاه های پیشرو برای بهبود نظام و بالونسرگی دانشجویان در جوی زندگی رهبری، در تمرکز کره‌نشستگی این پژوهش ارائه مدل‌برای بالانسرگی رهبری معنوی (مورد واحدهای علمی و تحقیقات) بوده است. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربری و طرح پژوهشی آمیخته‌ای، از نوع مقوله بندی انجام شد. استردادی پژوهش در بخش گرفتن، تحلیل محتوا و در بخش کمی، به‌پامیای استفاده از تکنیک دیمیت ای یافته و به‌پامشگانی این پژوهش است. مصاحبه کندگان در پژوهش در بخش کیفی و شیوع متمایل کننده مربوط به رهبری معنوی و بالانسرگی دانشجویان، در سطح ۰/۰۵ در ساختارهای دانشگاهی بر اساس استانداردهای دانشگاهی (اعضای هیات علمی رشته‌های مربوط به میدان مرتبط سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی و واحدهای علمی و تحقیقات) تشکیل داده‌اند که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. تعداد شرکت‌کننده در این املاع انتخاب نظری ثبت شدند. جامعه آماری بخش کمی از ۱۸۱۸ تن تشکیل شد که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها در بخش کیفی علاوه بر بررسی شیوه‌ها، از سایر مصاحبه‌های سخت‌تر استفاده شد. سپس با استفاده از روشی 1

پژوهش با تأیید خبرگان و مشاوران آن در بخش کیفی، با استفاده از تحقیق‌های SPSS و مقادیر آن در بخش کیفی و در بخش کمی از طریق کوپلان رابطه ارتباطی ANP-DEMATEL (مکانیسم شده در نرم‌افزار اکسل و با نتایج یکسان در مبنای اطمینان شده می‌توان به استحکام و خوشبختی نیز در هر رابطه ارتباطی و با تایید نظرات و نظرات مشاوران) و میانگین یا میانگین ارتباطات در دسته‌های ارتباطی به تعیین اهمیت و رتبه بندی عوامل ارگانیزی پالندیکی رهبری معنوی در دانشگاه‌ها کمک می‌کند.

واژگان کلیدی: رهبری معنوی، بالانسرگی دانشجویان، ارتباط‌های پالندیکی رهبری معنوی

1. دانش‌آموخته رشته‌های تحقیقاتی اداره‌های ارگانیزی، دانشگاه‌های علمی، دانش‌آموزی و روان‌سازی دانشگاه‌های آزاد اسلامی، تهران، ایران.
2. دانش‌آموخته رشته‌های تحقیقاتی و ادبیات و علوم و علوم، دانشگاه‌های آزاد اسلامی، تهران، ایران، اوقات مشترک، گروه ایرانی.
3. ایجاد مربوط‌العملی‌های آموزشی با استفاده از پالندیکی رهبری معنوی دانشگاه‌های آزاد اسلامی، تهران، ایران.
مقدمه

باثنگی رهبری معنوی و عوامل ارگذاری و علی ابیاد آن در دانشگاه‌ها و توسیع نسل جدیدی از رهبران با ویژگی معنویت از طریق آموزش عالی از همیک زیادی برخوردار است. ساخت ترسیم برای واقعیت دانشگاه‌ها مرکز فرماندهی فکری تحولات اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جامعه از طریق ویژگی‌های اجتماعی رهبری آن‌ها است. رهبری هزار جدید رهبری تغییرات شدید، شتاب بالا و پیچیده‌ها است و برای انجام برنامه توانمندی‌های جدید پیچیده برای مؤسسات آموزش عالی ضروری است (انجمن دانشگاه‌ها و کالج‌های آمریکا، 2007). در نتیجه، یکی از جالب‌های دانشگاه‌ها معیبر، یکی از تأسیسات دانشگاهان است که قادر به زندگی در میان‌های ارتباط‌های متقابل، تغییرات گسترش‌دهنده، فناوری و فرهنگ پیشنه و تغییرات اجتماعی و رهبری آن‌ها، با آن‌ها و انجام آن‌ها سازمان‌های فرق 21 رهبری توانمندی‌وار است. باثنگی رهبری، اجرای برنامه‌های سازمانی، اجتماعی و شوکی ایجاد کننده یک فرد برای مشکلات و توانمندی‌های آن است (کالی و وسل، 2007). نظریه‌های معنوی منابع دیگر، می‌توانند در قالب یک آگه، پدیده با راهگیری، رهبری معنوی که دو راهروی درونی و استیک رهبری مواجه شده، خسته و راه‌نوردی است که به طور ذابلی صحیح، درونی را در افتادگی مانند توانمندی و بازی می‌آزدد. این اساس را برای بهبود راه حل روحانی اقدامات انتخاب و اگزه می‌آورند. رهبری معنوی در داده‌های ایجاد که در ابتدای سالگان، هدایت آینده نهایی بر آن است که آن‌ها را برای شناخت، تغییرات پیچیده آماده می‌کند و منجر به یک پیشرفت همه جانبه درهمه عرضه می‌شود (آویس، 2010) که به سه‌هم در توصیف کیفیت ایفای می‌کند. همچنین قریب به حرف دانشگاه‌ها بر افتادگی از توانمندی و هم‌المق‌ها بر تغییرات اجتماعی است، برای به‌بینی از اهمیت از تحولات کشور، نبودتامینی فارغ‌التحصیلان در مواجهه با فرصت‌های فرآیندی، آموزش غیر سازمانی و دانشجویان بیکار، کاهش رضایت‌مردمی شغلی و عملکرد سازمانی وابسته به بهبود ایفای و پذیرش‌های انجام‌شده برخپیمی رهبری معنوی در بالای‌درد است انسپیش از صحیح و بهتر، ۲۰۱۲، ۱۳۹۲، ۵۱۲۴، ۱۳۸۸، و سلامت سازمانی (در گروه ۱۲، قاضی، ۱۳۹۲)، سلامت معنوی (آویسی، ۱۲۴۱)، افراشی، انجیری (تاریخ‌سازی ۱۳۹۳، مهندس، ۱۳۹۳) بالارفته قابل‌توجه دانشجویانی که از انت‌مشکل‌های خود بهره‌مند، از این سیستم برخپیمی برای پرداخت به همان موضوع است و جاده‌ها، جوان‌ها و همکاران و معیاره‌ها از جامعه و فردی ناپذیرانه و کاهش معنویت و وضعیت مدیریت در چکش‌ها به همین‌تاریخ بتواند با باثنگی رهبری معنوی و هدف‌پذیره بوده.

قلمرو دسال 2009 با شناسایی مقاله‌ای با عنوان "رهبری معنوی دگری نهایی پژوهش باثنگی درونی، آموزش عالی و دانشگاه‌ها را مستند ابیاد محتوی میدان که دانشجو در آن برچسب نیازهای معنوی خود، خودآزمایش و ظهور پتانسیلیهای خود دست

1 Association of American colleges and universities
2 McCauley & Van Velsor
شاسیاسی، تعیین و رتبه بندی عوامل اثرگذار بر بالندگی رهبری معنوی در دانشجویان

میابد. پاتریکا دهیره (2011) در پژوهش خود با تایپ متون غربی در دانشجویان دانشگاه، رابطه بین عوامل رهوشی رهبری راهبردی و عوامل با تایپ خود با تایپ مدتی بر راهبردی دانشجویان، تأیید گردید که به وسیله شکل دادن ارزش‌های رهبری، ایجاد ارتباط و انرژی می‌باشد. سپری (2012) نیز در این بخش مدل را با مدل‌های آگاهی اجتماعی، باور دهنده، عشق و واقع و موضوعی معتقد، و به تدریج لحاظ کرد. دریافت در پژوهش، بالندگی رهبری معنوی بر توانمندی‌های دانشگاهی کارکنان دانشگاه نهبندان، نهان داد: بین بالندگی معنوی در

دانشگاه نهبندان و توانمندی‌های بالندگی معنوی در وابسته به رتبه معنی ذاتی دارد. جمال در درمان دانشجویان بین بالندگی معنوی در توانمندی‌های بالندگی معنوی در درمان آماری عالی: این تحلیل مدل منفی با اشتباه‌های کیفیت آماری عالی و عملکرد دانشجویان می‌بایست و برای واقعیت چنین موضوع یافته را در معرفی جستجو کرد. منابع شناسی (2013) دربررسی مدل‌های شهره‌ای رهبری معنوی از دیدگاه دیگر به تأثیر این مدل‌های شهره‌ای با توجه به مدل قرار (2005) پدیده است. افراد راهبردی از توانمندی‌های با توجه به رهبری دانشجویان راهه نظری به شکل یافته با روی کردن جامع و وسیعی عوامل مرتبط به فرد، خانواده مدیر، دوست، دانشگاه و جامعه همچون شک جزء مهم و مؤثر در تأثیر رهبری دانشجویان و نظری‌های با اینکه در سه بعد فردی، گروهی و جامعه به تأثیر دانشجویان خودآگاهی، خوداعتمادی، خودنظری، آگاهی اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی، آگاهی‌ها و فنونیکی می‌باشد. خواسته کرده (2015) دریافت شیوی با توجه با راهبردی اخلاقی با توانمندی‌های دانشجویان، می‌باشد با توجه با راهبردی اخلاقی با توانمندی‌های دانشجویان است. همچنین از نظر دانشجویان، دانشجویان با توجه با راهبردی

اخلاقی و توانمندی‌های در سطح مطلوبی قرار دارند. در این ابعاد، رهبری اخلاقی، مدل‌های صادق بیشترین ارتباط و تفکری کرده کمترین ارتباط را با توانمندی‌های دانشجویان دارد. از اینرو، با توجه به نبودنگویی جامع و بی‌کیفیتی نیز نبودن مدلی در رابطه با بالندگی رهبری معنوی در دانشجویان با توجه گرفتن ویژگی‌های بومی پژوهش حاضر با هدف پاسخ به

پرسش‌های ذیل امید شده.

1. رهبری معنوی در دانشجویان چه ابعاد و مدل‌هایی دارد؟
2. عوامل اثرگذار بر بالندگی رهبری معنوی دانشجویان کدامند؟
3. عوامل اثرگذار بر بالندگی رهبری معنوی کدامند، و میزان اهمیت آن‌ها چست؟
میانی نظری پژوهش

بعد از آن که منویت به عنوان یکی از جریان‌های اصلی پژوهش‌ها و گفتگوی آموزش عالی تبدیل شد، مدت زمان پژوهش‌های رهبری به دانشجویان فارسی‌زبان (دکتری، 2015) این نظریه شامل مدل‌های خدمه‌گزاری رهبری، مشارکت دان کارمندان و توانمندی‌های آن کس باشد و بر اساس قلم‌ر رهبری خدمه‌گزاری نهاد شده است. نوع رهبری که ارائه داده‌های دیدنگاه کل نسبت به کار توزیع فردی و تکمیل گی روش است. توزیع رهبری معنوی یکی از نظریه شناختی و تحول سازمانی و ایجاد سازمان‌های نیوگرندز و خود را در پیشنهاد می‌پردازد. این تئوری بین‌المللی الهام‌گیرانی از طرفی دوبلوک و تکمیل گردد که بین شرکت‌ها و آمادگی، ایجاد و ایجاد عشق به نوع دوستی، منویت محیط کاری و سعادت و بقاء معنوی را با یکدیگر تلقی و ترکیب می‌کند.

تئوری رهبری معنوی به عنوان یکی از تئوری‌های نهادی، برای تفسیر سازمانی و ایجاد بهبود از جنبه‌های منفی فرهنگ سازمانی و ایجاد افزایش رفاه کارمندان و ازدحام مشکلات اجتماعی، رشد منافع و سایر شاخص‌های عملکرد مالی مستقید می‌شود.

فرای (1999) بالاندگی دانشجو درواقع متعکس اینکه نظریه‌های رشدتعلیمی انسانی و تأثیرات محیطی است که سپس می-

شود به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم بر دانشجویان و محیط آن تأثیر می‌گذارد آنها به‌سمت کمال و تعلیم سوی دهد.

متخصصان، تجربه‌کردن دانشجویان برای پیشرفت، را بالاندگی دانشجویان نامه جانجی را ترجمه (199) بالاندگی دانشجویان برای پیشرفت، را بالاندگی دانشجویان نامه جانجی را ترجمه (1977) نیز بالاندگی دانشجویان برای پیشرفت، را بالاندگی انسان در شرایط حیاتی نامیدند به طوری که افراد در گری بتواند به هم وظیفه پیچیده رو به پیشرفت خود تسکیط یافته و هادی بافتین به یک خودکاری بتواند مستقل نشود (به‌نقل از نامی، 2010).

پلزان(30) در پژوهش خود بیان می‌کند باوراته، ارزش‌های معنوی مانند همبستگی، دموژی، توان تحمیل حس درد و غم سایبان و توالتی مسئولی‌پذیری سایر موجب بالاندگی دانشجویان خواهد شد. سیستم تصمیمات تکمیلی باید در راستای پروتکل همبستگی بین دانشجویان استادان و کارمندان به‌منظور کمک بیشتر به درک همبسته‌هایی که در زندگی و هدف بالاندگی که پیشنهاد نامحدود هنرمندی باست تلاقی کند، با پروتکل رهبری معنوی آن‌ها توانایی در نهایت سرمربط تمام نشوم به روشی تغییر می‌دهم. (2008)، بطرش دوباره باید جنبه از معنویت بین دانشجویان ازجمله: جنبه روحانیت زندگی، انسان، انسان، و جنبه یک هدایت انسانی محور معنای باعث‌آموزش معنوی، در دید رژیمی، به این سه شاخص می‌پردازد. (1) تعیین نام‌برانگیزی، (2) تأثیری بر نام‌گرفتن و تجربه شود. (گرک، 2008) بیان می‌کند تعیین دانشجویان جوان برای بالاندگی مهارت‌های رهبری مبتنی بر رژیم‌های معنوی به سودنام تمام ذهن، نشان داد که رهبری می‌توان

توسط هر شخصی صرف نظر از موضوع با عنوان تمدن و تجربه نشود. (گرک، 2008) بیان می‌کند تعیین دانشجویان جوان برای بالاندگی مهارت‌های رهبری مبتنی بر رژیم‌های معنوی به سودنام تمام ذهن، نشان داد که رهبری می‌توان

است (به‌نقل از طریقه، 2011).

1 Roger
2 Müller&Prince
3 Yasuno
شکل 2: محاسبه پایاپی بین کدگذاران در سه کیفیت

بنابراین می‌توان ادعای نمود که یافته‌ها از نظر شاخص تكرارپذیری و پایاپی بین دو کدگذار مورد تایید است.

جدول 1: محاسبه پایاپی بین کدگذاران

<table>
<thead>
<tr>
<th>پایاپی بین کدگذار</th>
<th>تعداد توافق‌ها</th>
<th>تعداد مصاحبه‌ها</th>
<th>مربوط به عوامل علی وارتگادار</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>85.17%</td>
<td>109</td>
<td>128</td>
<td>16</td>
</tr>
</tbody>
</table>

3 Dalton
فصل‌های نوآوری‌های مدیریت آموزشی، دوره 15، شماره 2 (مجله 58)، بهار 1399

کروناخ مجازی: ش. مقدار آلفای کرونباخ به‌دست آمده برای این پرسشنامه 0/917؛ است که نشان‌دهنده این است که این پرسشنامه از پایایی قابل قبول و مناسب برخوردی است.

جدول 2: مقدار آلفای کرونباخ پرسشنامه

<table>
<thead>
<tr>
<th>آلفای کرونباخ</th>
<th>تعداد عوامل</th>
<th>تایید</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0/917</td>
<td>18</td>
<td>نه</td>
</tr>
</tbody>
</table>

یافته‌های پژوهش

ایجاد و مؤلفه‌های رهبری معنوی در دانشجویان کدامند؟

برای پاسخ به این سوال، گردآوری داده‌ها از طریق بررسی متن تخصصی، مقالات و یابان‌های دکتری انجام گرفت. نتایج حاصل از بررسی متن جهت استخراج مؤلفه‌های رهبری معنوی باروش کیفی تحلیل محیطی درون‌هایت به تعداد 85 مؤلفه منجر گردید که از نظر مصافحه‌شونده نیز با تکنیک هولستی با مطلقیت بیش از 70 درصد مورد نمایش قرار گرفت. این مؤلفه‌ها در 3 به فردی، بین فردی و میان‌روی توسط منح و نمایان توصیه و راه مشخص خود بندی گردیدند. بعد درون فردی مربوط آن دسته از مؤلفه‌های معنوی، اخلاقی، آدراکی و مهارت‌های رهبری است که می‌باشد در رتبری و بالاگیده هر دانشجو به آن برداخت دسته بعدی مربوط به بین میان گروه و اجتماعی این مؤلفه‌ها مهارت‌های ابزارهای رهبری معنوی را تقویت و منجز به نفوذ واثر بخشی بیشتر در پیشون و جامعه و سرانجام بعد سوم مربوط به ارتباط درونی هر دانشجو با نظام هستی کیهان و بروردگار عالم دارد.

جدول شماره 1: اباده سه گانه و مؤلفه‌های بالادستی رهبری معنوی در دانشجویان

<table>
<thead>
<tr>
<th>شماره</th>
<th>مؤلفه‌های فردی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2009</td>
<td>Karadag (کارداگ)</td>
</tr>
<tr>
<td>2008</td>
<td>(ferguson)</td>
</tr>
<tr>
<td>2015</td>
<td>استونسیری (استونسیری)</td>
</tr>
<tr>
<td>2000</td>
<td>(Jackson)</td>
</tr>
<tr>
<td>2008</td>
<td>(Koomiz)</td>
</tr>
<tr>
<td>1999</td>
<td>(Cheema)</td>
</tr>
<tr>
<td>2015</td>
<td>(Ayranci)</td>
</tr>
<tr>
<td>2008</td>
<td>فرهاد (فرهاد)</td>
</tr>
<tr>
<td>2015</td>
<td>Shankarpawa (شانکارپاوا)</td>
</tr>
<tr>
<td>2019</td>
<td>(Freire)</td>
</tr>
<tr>
<td>2015</td>
<td>ایرانی (ایرانی)</td>
</tr>
<tr>
<td>1394</td>
<td>ایرانی، شهید (ایرانی، شهید)</td>
</tr>
<tr>
<td>2008</td>
<td>ایرانی، شهید (ایرانی، شهید)</td>
</tr>
<tr>
<td>1999</td>
<td>ایرانی، شهید (ایرانی، شهید)</td>
</tr>
<tr>
<td>2008</td>
<td>ایرانی، شهید (ایرانی، شهید)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

57
<table>
<thead>
<tr>
<th>اثر</th>
<th>مرجع</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>احتمال</td>
<td>چکسون، 1999، فرگوسن، 2008</td>
</tr>
<tr>
<td>حرارت خس و توانایی مالی</td>
<td>چکسون، 1999، هکت، 2012 (Hackett)</td>
</tr>
<tr>
<td>ایرانی</td>
<td>توانایی فیزیکی، ذهنی و روحی</td>
</tr>
<tr>
<td>گرفتن شخصی</td>
<td>چکسون، 2008</td>
</tr>
<tr>
<td>بروز و جستجو</td>
<td>چکسون، 2008</td>
</tr>
<tr>
<td>منفعت</td>
<td>تجزیه و تحلیل شرایط</td>
</tr>
<tr>
<td>پیشنهاد</td>
<td>طولانی، 2015</td>
</tr>
<tr>
<td>انتقال فکری</td>
<td>همتی، 2017، Novikov</td>
</tr>
<tr>
<td>طولانی، 2015، شاکر پارو و جورکس (Giacalone &amp; Jurkiewicz)</td>
<td>داشت دیدگاه آرامی، 2015</td>
</tr>
<tr>
<td>وری</td>
<td>هدف و چشم انداز ایمان به آن</td>
</tr>
<tr>
<td>گوش دانش‌العمل</td>
<td>Marques</td>
</tr>
<tr>
<td>مهارت‌های اربیایی اجتماعی</td>
<td>دهربنی، 2008، فرگوسن، 2008</td>
</tr>
<tr>
<td>وضوح تصمیم گیری</td>
<td>نایدو، 2014</td>
</tr>
<tr>
<td>ویژگی‌های شخصی مختار</td>
<td>نایدو، 2014</td>
</tr>
<tr>
<td>دانشجویان نظامی</td>
<td>فرای، 2008، Novikov</td>
</tr>
<tr>
<td>هدف و چشم انداز ویژه</td>
<td>2009</td>
</tr>
<tr>
<td>هوش عاطفی</td>
<td>مازنی، 2014</td>
</tr>
<tr>
<td>الهامبخشی</td>
<td>نایدو، 2014</td>
</tr>
<tr>
<td>نگاه دوستی</td>
<td>فرگوسن، 2008</td>
</tr>
<tr>
<td>احساس آرامش</td>
<td>کومفر، 2009</td>
</tr>
<tr>
<td>احساس معا در ژنگ</td>
<td>فرای، 2003</td>
</tr>
<tr>
<td>اخلاق و سواد اخلاقی</td>
<td>دهربنی، 2011، نایدو، 2014</td>
</tr>
<tr>
<td>اعتبار</td>
<td>دهربنی، 2011</td>
</tr>
<tr>
<td>امید</td>
<td>فرگوسن، 2008</td>
</tr>
<tr>
<td>انگیزه فردی</td>
<td>مازنی، 2015</td>
</tr>
<tr>
<td>آزادی</td>
<td>فرگوسن، 2008</td>
</tr>
<tr>
<td>نایدو، 2014</td>
<td>مردمیت چکسون، 2006</td>
</tr>
<tr>
<td>نایدو، 2014</td>
<td>برورزداری بزرگ مشاهده</td>
</tr>
<tr>
<td>نایدو، 2014</td>
<td>نیکوکا (Sendjaya)</td>
</tr>
<tr>
<td>ارزش</td>
<td>کومفر، 2015</td>
</tr>
<tr>
<td>پذیرش</td>
<td>کومفر، 2015</td>
</tr>
<tr>
<td>اسم مؤلف</td>
<td>عنوان WORKS CITED</td>
</tr>
<tr>
<td>---------</td>
<td>-------------------</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

ملاحظات:
- يشير إلى استخدام لغة عربية في النص المكتوب.
- يشير إلى استخدام البرامج الإلكترونية والتقنية في التعليم والتدريب.
- يشير إلى استخدام الأدوات المختلفة في البحث العلمي.
- يشير إلى استخدام المنصات الالكترونية في نشر البحوث والدراسات.
- يشير إلى استخدام اللغة العربية في النص المكتوب.
- يشير إلى استخدام الأدوات المختلفة في البحث العلمي.
- يشير إلى استخدام البرامج الإلكترونية والتقنية في التعليم والتدريب.
- يشير إلى استخدام المنصات الالكترونية في نشر البحوث والدراسات.
- يشير إلى استخدام اللغة العربية في النص المكتوب.
- يشير إلى استخدام الأدوات المختلفة في البحث العلمي.
- يشير إلى استخدام البرامج الإلكترونية والتقنية في التعليم والتدريب.
- يشير إلى استخدام المنصات الالكترونية في نشر البحوث والدراسات.
- يشير إلى استخدام اللغة العربية في النص المكتوب.
- يشير إلى استخدام الأدوات المختلفة في البحث العلمي.
- يشير إلى استخدام البرامج الإلكترونية والتقنية في التعليم والتدريب.
- يشير إلى استخدام المنصات الالكترونية في نشر البحوث والدراسات.
- يشير إلى استخدام اللغة العربية في النص المكتوب.
- يشير إلى استخدام الأدوات المختلفة في البحث العلمي.
- يشير إلى استخدام البرامج الإلكترونية والتقنية في التعليم والتدريب.
- يشير إلى استخدام المنصات الالكترونية في نشر البحوث والدراسات.
- يشير إلى استخدام اللغة العربية في النص المكتوب.
- يشير إلى استخدام الأدوات المختلفة في البحث العلمي.
- يشير إلى استخدام البرامج الإلكترونية والتقنية في التعليم والتدريب.
- يشير إلى استخدام المنصات الالكترونية في نشر البحوث والدراسات.
- يشير إلى استخدام اللغة العربية في النص المكتوب.
- يشير إلى استخدام الأدوات المختلفة في البحث العلمي.
- يشير إلى استخدام البرامج الإلكترونية والتقنية في التعليم والتدريب.
- يشير إلى استخدام المنصات الالكترونية في نشر البحوث والدراسات.
- يشير إلى استخدام اللغة العربية في النص المكتوب.
- يشير إلى استخدام الأدوات المختلفة في البحث العلمي.
- يشير إلى استخدام البرامج الإلكترونية والتقنية في التعليم والتدريب.
- يشير إلى استخدام المنصات الالكترونية في نشر البحوث والدراسات.
- يشير إلى استخدام اللغة العربية في النص المكتوب.
- يشير إلى استخدام الأدوات المختلفة في البحث العلمي.
- يشير إلى استخدام البرامج الإلكترونية والتقنية في التعليم والتدريب.
- يشير إلى استخدام المنصات الالكترونية في نشر البحوث والدراسات.
- يشير إلى استخدام اللغة العربية في النص المكتوب.
- يشير إلى استخدام الأدوات المختلفة في البحث العلمي.
- يشير إلى استخدام البرامج الإلكترونية والتقنية في التعليم والتدريب.
- يشير إلى استخدام المنصات الالكترونية في نشر البحوث والدراسات.
- يشير إلى استخدام اللغة العربية في النص المكتوب.
- يشير إلى استخدام الأدوات المختلفة في البحث العلمي.
- يشير إلى استخدام البرامج الإلكترونية والتقنية في التعليم والتدريب.
- يشير إلى استخدام المنصات الالكترونية في نشر البحوث والدراسات.
- يشير إلى استخدام اللغة العربية في النص المكتوب.
- يشير إلى استخدام الأدوات المختلفة في البحث العلمي.
- يشير إلى استخدام البرامج الإلكترونية والتقنية في التعليم والتدريب.
- يشير إلى استخدام المنصات الالكترونية في نشر البحوث والدراسات.
- يشير إلى استخدام اللغة العربية في النص المكتوب.
- يشير إلى استخدام الأدوات المختلفة في البحث العلمي.
- يشير إلى استخدام البرامج الإلكترونية والتقنية في التعليم والتدريب.
- يشير إلى استخدام المنصات الالكترونية في نشر البحوث والدراسات.
- يشير إلى استخدام اللغة العربية في النص المكتوب.
- يشير إلى استخدام الأدوات المختلفة في البحث العلمي.
- يشير إلى استخدام البرامج الإلكترونية والتقنية في التعليم والتدريب.
- يشير إلى استخدام المنصات الالكترونية في نشر البحوث والدراسات.
شامل‌ی، تعیین و رتبه‌بندی عوامل اثرگذار بر بالندگی رهبری منعی در دانشجویان

<table>
<thead>
<tr>
<th>ممکن</th>
<th>نام</th>
<th>تعداد</th>
<th>توضیحات</th>
</tr>
</thead>
</table>
| 1.   | فرای | 2009-2010 | فراهم‌کردن نیازمندی‌های نسبت به اطلاعات اغلب از زبان نهایی |}

منبع: پژوهشگر

یافته‌های مربوط به سوال دوم، عوامل مؤثر و اثرگذار در بالندگی رهبری منعی دانشجویان کدامند؟

پس از تحلیل مکان و مصاحبه‌های انجام شده با صاحب‌نظر آموزش عالی و مدیران ارشد و مبانی مرتبط با حوزه دانشجویی شرایطی که بر این موضوع تأثیر گذاشتند از دیدگاه شرکت کننده‌ها پزوهش و میان تخصصی عبارتند از: 1. وجود فرهنگ معنوی در خانواده، جامعه و دانشگاه، 2. وجود الغوهای رهبری معنوی، 3. حمایت ادراک شده مدیران، استادی و دانشجویان، 4. وجود راه‌پذیری مبنی بر بالندگی رهبری معنوی، 5. محتوای علمی در حوزه بالندگی رهبری معنوی، 6. استادی و مدیران توانمند در حوزه بالندگی رهبری معنوی، 7. سواد اخلاقی و عملکرد اخلاقی در جامعه دانشگاهی، 8. نظام جامع آموزشی مبنی بر بالندگی رهبری معنوی، 9. تغییرات پایدار در فعلیات از گراش فطری دانشجویان به معنویت، 10. مهارت‌های فردی و بین فردی پرورش یافته باندی بر بالندگی رهبری معنوی.

در این پژوهش در مجموع 119 مورد به عنوان عوامل اثرگذار بر بالندگی رهبری معنوی در دانشجویان شناسایی شدند. از این تعداد در نهایت 40 کد استخراج شد و پس از جمع بندی به 10 مقولة اصلی تقسیم یافت که جهت اختصار‌الدینی نهایی از آن‌ها می‌شود.
جدول ۳: جدول نهایی استخراج مقوله‌های اصلی از کدهای محوری عوامل ارزیابی بر دههبی معنوی

<table>
<thead>
<tr>
<th>مقالات نهایی</th>
<th>گداهی محوری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>فرهنگ معنوی سازمانی</td>
<td>تأثیر محیط بر ایجاد زمینه رهبری معنوی در افراد</td>
</tr>
<tr>
<td>محیط معنوی داخلی دانشگاه و محیط پیرون دانشگاه</td>
<td>تأثیر عوامل برون دانشگاه بر فرهنگ رهبری معنوی در دانشگاه</td>
</tr>
<tr>
<td>زمینه‌های تاربیی و فرهنگ و سیاست‌های معنوی کشور</td>
<td>چالش‌ها ناجا‌تریهای از قضاوت معنوی در جامعه (مراجع)</td>
</tr>
<tr>
<td>وجود فرهنگ معنوی خانواده</td>
<td>زمینه معنوی دانشگاه</td>
</tr>
<tr>
<td>وجود الگوهای رهبری معنوی</td>
<td>الگوهای معنوی برای دانشجویان در مدرک و استادی</td>
</tr>
<tr>
<td>تاثیرات معنوی دانش‌آموزی دانشگاه بر دانشجویان</td>
<td>تاثیرات ارزیابی هشدار دهنه توسط رهبر معنوی</td>
</tr>
<tr>
<td>نقش دانشگاه به عنوان الگو معنوی و تربیت بین سازمانی و هندهای کشور</td>
<td>محیط اداره شده مدرک، استادی و دانشجویان</td>
</tr>
<tr>
<td>وجود راهبردهای مثبت بر رهبری معنوی</td>
<td>حمایت اداره برای دانشگاه از استادی</td>
</tr>
<tr>
<td>متواضع مبانی دانشگاه</td>
<td>تعیینات مدیریتی و سیاست‌های معنوی</td>
</tr>
<tr>
<td>نقاشی جامعه برای نیروهای معنوی</td>
<td>نقش زمینه سازه‌ها در بالانزا معنوی</td>
</tr>
<tr>
<td>رسانالی برای حضور دانشجویان</td>
<td>آموزش و رسانالی معنوی دانشگاه</td>
</tr>
<tr>
<td>محیط معنوی در حوزه‌های رهبری معنوی</td>
<td>محیط معنوی در حوزه‌های سازمانی</td>
</tr>
<tr>
<td>اهمیت اساتید در بررسی رهبر معنوی</td>
<td>اساتید مدرک و استادی در حوزه‌ای رهبری معنوی</td>
</tr>
<tr>
<td>باورها و ارزیابی معنوی استاد</td>
<td>صلاحیتهای حرفه‌ای مدرک و سیاست بر امر دانشگاه</td>
</tr>
<tr>
<td>باور و اعتقاد ظریف و مدعی معنوی</td>
<td>باور و اعتقاد دانشگاه به معنویت و رهبری معنوی</td>
</tr>
<tr>
<td>وجود نگاه معکوس از آیین بر علیه دیگر استادی</td>
<td>اخلاق مداری و رفتارهای اخلاقی در جامعه</td>
</tr>
<tr>
<td>عکس‌های مدرک و استادی در حوزه رهبری معنوی</td>
<td>موارد اخلاقی و عملکردی اخلاقی در جامعه دانشگاهی</td>
</tr>
<tr>
<td>رفتار نوع دسته‌ها و معنی مدرک و کارکنان</td>
<td>مداره به نظر گزارش و مدرک کارگری</td>
</tr>
</tbody>
</table>
شامل‌الی، تعداد و رتبه بندی عوامل اثرگذار بر بالندگی رهبری معنی در دانشجویان

| شماره | سندرم/کد | معنی | میزان | نتایج روش
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>C11</td>
<td>زیرمعیار 1</td>
<td>C1</td>
<td>محیط‌یابی</td>
<td>وجود فرهنگ معنی در خانواده، جامعه و دانشگاه</td>
</tr>
<tr>
<td>C12</td>
<td>زیرمعیار 2</td>
<td>C2</td>
<td>انسانی</td>
<td>وجود دانلگه‌های رهبری معنی</td>
</tr>
<tr>
<td>C13</td>
<td>زیرمعیار 3</td>
<td>C3</td>
<td>وجوه‌یابی</td>
<td>سیاست‌های نهایی در دانلگه‌های رهبری معنی</td>
</tr>
<tr>
<td>C14</td>
<td>نگرش‌های رهبری معنی</td>
<td>C4</td>
<td>وجوه‌یابی</td>
<td>سیاست‌های نهایی در دانلگه‌های رهبری معنی</td>
</tr>
<tr>
<td>C15</td>
<td>نظام‌های آموزشی مبتنی بر بالندگی رهبری معنی</td>
<td>C5</td>
<td>وجوه‌یابی</td>
<td>سیاست‌های نهایی در دانلگه‌های رهبری معنی</td>
</tr>
</tbody>
</table>

DANP

نتایج روش

پس از استخراج شاخص‌ها در این پژوهش بر اساس مرور ادبیات و پیشنهاد پژوهش ۱۰ شاخص در ۳ بعد شناسایی و استخراج

شک که در جدول ۳ آورده شده است.

جدول ۳: ابعاد سه‌گانه عوامل اثرگذار بر بالندگی رهبری معنی

<table>
<thead>
<tr>
<th>کد زیرمعیار</th>
<th>زیرمعیار</th>
<th>معنی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>C11</td>
<td>وجوه‌یابی</td>
<td>محیط‌یابی</td>
</tr>
<tr>
<td>C12</td>
<td>وجوه‌یابی</td>
<td>انسانی</td>
</tr>
<tr>
<td>C13</td>
<td>وجوه‌یابی</td>
<td>وجوه‌یابی</td>
</tr>
<tr>
<td>C14</td>
<td>نگرش‌های رهبری معنی</td>
<td>نگرش‌های رهبری معنی</td>
</tr>
<tr>
<td>C15</td>
<td>نظام‌های آموزشی مبتنی بر بالندگی رهبری معنی</td>
<td>وجوه‌یابی</td>
</tr>
</tbody>
</table>

62
با استفاده از روش دنب ابتدا ناپیruzدایی و تاثیرپذیری عوامل پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد و سپس اهمیت و وزن عوامل مشخص می‌شود. جهت ارزیابی روابط میان معیارها (ناپیruzدایی بر معیار دیگر) با استفاده از نظر خرگان بر اساس طیف جدول استفاده شده است برای بررسی معیارها از نظر 14 خبره استفاده شده است.

جدول 4: ماتریس ارتباطات مستقیم

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>C11</th>
<th>C12</th>
<th>C13</th>
<th>C21</th>
<th>C22</th>
<th>C23</th>
<th>C24</th>
<th>C31</th>
<th>C32</th>
<th>C33</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>C11</td>
<td>1.089</td>
<td>1.070</td>
<td>1.082</td>
<td>0.992</td>
<td>0.988</td>
<td>0.982</td>
<td>0.980</td>
<td>0.967</td>
<td>0.959</td>
<td>0.959</td>
</tr>
<tr>
<td>C12</td>
<td>1.093</td>
<td>1.081</td>
<td>1.083</td>
<td>0.992</td>
<td>0.992</td>
<td>0.992</td>
<td>0.992</td>
<td>0.980</td>
<td>0.972</td>
<td>0.972</td>
</tr>
<tr>
<td>C13</td>
<td>1.093</td>
<td>1.081</td>
<td>1.097</td>
<td>1.000</td>
<td>1.000</td>
<td>1.000</td>
<td>1.000</td>
<td>0.980</td>
<td>0.972</td>
<td>0.972</td>
</tr>
<tr>
<td>C21</td>
<td>1.136</td>
<td>1.136</td>
<td>1.136</td>
<td>1.136</td>
<td>1.136</td>
<td>1.136</td>
<td>1.136</td>
<td>1.136</td>
<td>1.136</td>
<td>1.136</td>
</tr>
<tr>
<td>C22</td>
<td>1.184</td>
<td>1.184</td>
<td>1.184</td>
<td>1.184</td>
<td>1.184</td>
<td>1.184</td>
<td>1.184</td>
<td>1.184</td>
<td>1.184</td>
<td>1.184</td>
</tr>
<tr>
<td>C24</td>
<td>1.280</td>
<td>1.280</td>
<td>1.280</td>
<td>1.280</td>
<td>1.280</td>
<td>1.280</td>
<td>1.280</td>
<td>1.280</td>
<td>1.280</td>
<td>1.280</td>
</tr>
<tr>
<td>C31</td>
<td>1.328</td>
<td>1.328</td>
<td>1.328</td>
<td>1.328</td>
<td>1.328</td>
<td>1.328</td>
<td>1.328</td>
<td>1.328</td>
<td>1.328</td>
<td>1.328</td>
</tr>
<tr>
<td>C33</td>
<td>1.432</td>
<td>1.432</td>
<td>1.432</td>
<td>1.432</td>
<td>1.432</td>
<td>1.432</td>
<td>1.432</td>
<td>1.432</td>
<td>1.432</td>
<td>1.432</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول 5: محاسبه ماتریس ارتباطات کامل (Tc)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>C11</th>
<th>C12</th>
<th>C13</th>
<th>C21</th>
<th>C22</th>
<th>C23</th>
<th>C24</th>
<th>C31</th>
<th>C32</th>
<th>C33</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>C11</td>
<td>1.089</td>
<td>1.070</td>
<td>1.082</td>
<td>0.992</td>
<td>0.988</td>
<td>0.982</td>
<td>0.980</td>
<td>0.967</td>
<td>0.959</td>
<td>0.959</td>
</tr>
<tr>
<td>C12</td>
<td>1.093</td>
<td>1.081</td>
<td>1.097</td>
<td>1.000</td>
<td>1.000</td>
<td>1.000</td>
<td>1.000</td>
<td>0.980</td>
<td>0.972</td>
<td>0.972</td>
</tr>
<tr>
<td>C13</td>
<td>1.093</td>
<td>1.081</td>
<td>1.097</td>
<td>1.000</td>
<td>1.000</td>
<td>1.000</td>
<td>1.000</td>
<td>0.980</td>
<td>0.972</td>
<td>0.972</td>
</tr>
<tr>
<td>C21</td>
<td>1.136</td>
<td>1.136</td>
<td>1.136</td>
<td>1.136</td>
<td>1.136</td>
<td>1.136</td>
<td>1.136</td>
<td>1.136</td>
<td>1.136</td>
<td>1.136</td>
</tr>
<tr>
<td>C22</td>
<td>1.184</td>
<td>1.184</td>
<td>1.184</td>
<td>1.184</td>
<td>1.184</td>
<td>1.184</td>
<td>1.184</td>
<td>1.184</td>
<td>1.184</td>
<td>1.184</td>
</tr>
<tr>
<td>C24</td>
<td>1.280</td>
<td>1.280</td>
<td>1.280</td>
<td>1.280</td>
<td>1.280</td>
<td>1.280</td>
<td>1.280</td>
<td>1.280</td>
<td>1.280</td>
<td>1.280</td>
</tr>
<tr>
<td>C31</td>
<td>1.328</td>
<td>1.328</td>
<td>1.328</td>
<td>1.328</td>
<td>1.328</td>
<td>1.328</td>
<td>1.328</td>
<td>1.328</td>
<td>1.328</td>
<td>1.328</td>
</tr>
<tr>
<td>C33</td>
<td>1.432</td>
<td>1.432</td>
<td>1.432</td>
<td>1.432</td>
<td>1.432</td>
<td>1.432</td>
<td>1.432</td>
<td>1.432</td>
<td>1.432</td>
<td>1.432</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول 6: ناپیruzدایی و تاثیرپذیری بر میزان معیارها

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>D</th>
<th>R</th>
<th>D+R</th>
<th>D-R</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>C11</td>
<td>3.126</td>
<td>2.213</td>
<td>6.339</td>
<td>0.878</td>
</tr>
<tr>
<td>C12</td>
<td>2.990</td>
<td>2.844</td>
<td>5.834</td>
<td>0.166</td>
</tr>
<tr>
<td>C13</td>
<td>2.984</td>
<td>3.334</td>
<td>6.018</td>
<td>0.092</td>
</tr>
</tbody>
</table>
با توجه به جدول ۶، شاخصی که 

پژوهشگری دارد تاثیرگذارترین عامل در سیستم است. با تغییر معیار حمایت ادرک شده مدیران، اساساً دانشجویان تاثیرگذارترین عامل است. همچنین شاخصی که مقدار R بزرگترین داشته باشد تاثیرپذیرترین عامل است. 

شاخص ۱: روابط عوامل
جدول 7: ارایه نهایی معیارها و وزنمی‌های آن

<table>
<thead>
<tr>
<th>معیار</th>
<th>رتبه</th>
<th>وزن نهایی 1</th>
<th>وزن نهایی 2</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>محیطی</td>
<td>3</td>
<td>0.328</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>وجود فرهنگ معنی‌دار در خانواده، جامعه و دانشگاه (C11)</td>
<td>1</td>
<td>0.1159</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>وجود پیامدهای رهبری معنی‌دار (C12)</td>
<td>2</td>
<td>0.1025</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>سواد اخلاقی و عملکردی اخلاقی در جامعه دانشگاهی (C13)</td>
<td>5</td>
<td>0.0915</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>انسانی (C2)</td>
<td>4</td>
<td>0.214</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>حمایت از درک شده مدیران، استادان و دانشجویان (C21)</td>
<td>1</td>
<td>0.0905</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ارائه مدیران، توانمند در جرایز بالاترین رهبری معنی‌دار (C22)</td>
<td>2</td>
<td>0.0893</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مهارتی‌های فردی و بین فردی پیروی بافتی، منابع بالاترین رهبری معنی‌دار (C23)</td>
<td>3</td>
<td>0.0888</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>نگرش‌های برخواندن از گروه‌های فقری دانشجویان با معنی‌دار (C24)</td>
<td>6</td>
<td>0.0342</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>وجود کاربردی بنی تبارک‌گری معنی‌دار (C31)</td>
<td>1</td>
<td>0.1022</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>محتوای علمی در جرایز بالاترین رهبری معنی‌دار (C32)</td>
<td>3</td>
<td>0.0849</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>نظام جامع آموزشی مبتنی بر بالاترین رهبری معنی‌دار (C33)</td>
<td>4</td>
<td>0.1188</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>0.0348</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

با توجه به جدول، عوامل عمودی و جنبشی با وزن 0.341 رتبه اول را کسب کرد. عوامل انسانی با وزن 0.331 رتبه دوم و عوامل محیطی با وزن 0.328 رتبه سوم را کسب کرد. است.

نمودار: وزن و رتبه نهایی معیارهای اصلی

همچنین در بین برمی‌گیری با وزن و رتبه اول را کسب کرده است، نظام جامع آموزشی مبتنی بر بالاترین رهبری معنی‌دار با وزن 0.188 رتبه دوم و وجود فرهنگ معنی‌دار در خانواده، جامعه و دانشگاه با وزن 0.159 رتبه سوم را کسب کرده است.

65
بحث ونتیجه گیری

در این پژوهش که با رویکرد آمیخته انجام شد دریخش کیفی با استفاده از تکنیک تحلیل محتوای ۱۰ عامل اصلی و مقوله ای اثرگذار بعنوان معیار اصلی دست به شکل این عوامل خود در سطح وجود کافی (ساختاری/آموزشی)، انسانی و ماده‌ی دسته بندی گردید. نتایج حاصل از تحلیل بخش کمی که بوسیله تکنیک ان پی دیمیته انجام شد نشان داد در این میان این ۳ عوامل، خوشه وجودی (ساختاری/آموزشی) با داشت ۳ مقوله: "وضعیت جامع آموزشی" و "محتوای علمی" و "بنیانهای علمی" و "مهمت و ایجابی خوشه شناخته شد و دلیل این امر و استیگی ابتدای نظام بالادستی رهبری معنوی به عوامل موجود است. که در این میان عامل "نظام جامع آموزشی" مبتنی بر بالادستی رهبری معنوی" تأثیر گذارترین عامل علی(۴۵۸) و راین خوشه در بالادستی سه باند. 

دسته دوم خوشه عوامل انسانی است که با وزن ۳۳۱ در جایگاه دوم اهمیت قرارگرفته است و مشخص است حتی در صورت ابتدای، چنین نظامی بدون توجه به عامل انسانی مؤثر نخواهد بود آن هم توجه که شاخص ابتدای درونی و بیرونی سرمایه‌های انسانی و اهمیت عامل انسانی درون نظام و برون نظام باشد. این خوشه شامل ۳ عامل و مقوله اساسی می‌باشد که در این میان عامل "حمایت ارکند شده مدیران، اساتید ودانشجویان" بیشترین تأثیر گذاری را نسبت به عوامل دیگر این خوشه (۴/۲۴۹) دارد که در ادامه بایان داده شده.

در این پژوهش، معیار محبیت قرارگرفنامه اند با وزن ۳۲۸ که باعث پیوند بانی بالادستی رهبری معنوی به خوانندگی و عوامل و فرهنگ معنوی و اخلاقی می‌شود. بنابراین، خوشه دارای ۳ عامل اصلی است که در میان این عاملها: "وجود فرهنگ معنوی در خوانندگی، و عوامل واداشتهای" بیشترین تأثیر گذاری (۳/۱۲۶) نسبت به دو عامل دیگر ( "وجود الگوهای رهبری معنوی" و "سواد اخلاقی و عمومگرایی اخلاقی" ) را دارا است.
فصلنامه نواوری های مدیریت آزموزشی، دوره ۱۵، شماره ۲ (مارس ۵۸)، بهار ۱۳۷۹

این سه خوشه از عوامل، موجب ایجاد، موافقت و استمرار این نظام خواهد بود. که شامل ۱۰ معيار و مقوله اصیل و

۳۵ زیرمیماری باشد.

دریمان ۱۰ مقوله اصلی؛ برآسای تحلیل های بست آمده، حمایت از کد کد مدیران، استادان و دانشجویان تاثیر گذارترین عامل (D=۴.۲۴۹) نسبت به عوامل دیگر می‌باشد و یک دان می‌تواند این که این عامل بیشتر تأثیر از بر عوامل دیگر می‌گذارد و باعث ایجاد و تقویت آنها می‌گردد. برای این افراد دست‌پردازی‌های موافقتی، حمایتی برای سازمانی و دوست سازمانی صه دیوان به‌دست آمده راه‌بردها و تشویق و حکمت برای ایجاد نظام و به در اند خریدر و تصرف تهدید به‌ایجاد اهداف و ایجاد انگیزه ای است که در کل تام اشغال، روزمرگی‌ها و ناملاش‌ها برای چنین برنامه مهمی همیشه جزو حکمت تاثیر گذاری را بر روی عوامل های دیگر را دارا است (۲۸۰۲:۸۸). D ر:۸.۷۱۸

هیچ پروپتی عامل "استادی و مدیران ناولن در حوزه بالالدگی رهبری معنوی" تاثیر گذارترین عامل (R:۴.۸۴۸) شناخته شد. درواقع این عامل از عوامل دیگر سیاست تأثیر می‌باید بیشین منعی که مدیران و استادان هم از این جهت که خود برای تربیت دانشجویان در برنامه‌های بالالدگی رهبری معنوی، توانائی‌هایهم وهم از جهت مشارکت و حمایت از برنامه‌های تدوین شده دانشگاه در این زمینه، سیاست تأثیری عوامل بالالدگی قطری گیرد و درواقع رفت آن، از افزایش یا کاهش می‌پدید و یک جابجایی است که این عامل بیشترین همزمان بیشتری تأثیر گذاری تأثیر بالایی را به‌دست آویخت (۱۸۷):۸.۷۱۸ D+R:۸.۷۱۸

آگر نظام آموزش عالی، تاثیرهای بیشتری بر رضایتمندی و توانائی مدیران و استادی خودشان باشد بیشتری آن نصب خواهد نبود و رهبری معنوی می‌گردد و نابغه نابغه، نابغه پیشی در کاهش کافی و کمی نشان می‌دهد. نظام بالالدگی رهبری معنوی هم مشمول همین قاعده می‌باشد.

با توجه به اثرات و بیان‌های بالالدگی رهبری معنوی در کاملاً معناش جامعه و دانشگاه‌ها، کماش ناهنجاری‌ها و جدالی اجتماعی، افراییش نشاط و کارایی سازمانها و توسعه یادگیری‌کشور در این پژوهش با استفاده از نظر متفکر و منابع علمی موجود با تحلیل کیفی و کمی این بدینه برداشت شد و در نهایت عوامل علی بر ایجاد بالالدگی رهبری مدلی براساس یافته‌های پژوهش تدوین و ارائه شد. مسئله بالالدگی رهبری معنوی دردانشجویان که در ۲ بهار فردی و اجتماعی و اجتماعی خودشان به شدت ایجاد شده است. در ۲ بهار درون فردی باعث بالالدگی مؤلفه‌های بای لاندگی آگاهی و خورشندی (مجالی به تحصیلات کمیک، ۲۰۴، کارداک، ۲۰۱۷، ۲۰۱۶) چه دارد. همچین ماجرای به بودن سلامت روان، عفونت و بیشکشی، شفقت، صداقت و عزت نیز می‌گردد (یابول، ۲۰۱۵، پارکر، ۲۰۰۸، جکسون، ۱۹۹۹، فرگوسن، ۲۰۰۲، ضمن اینکه باعث تقویت رفاه و عمک معنوی، مت اندیشی می‌شود (کولبرگ، ۱۹۷۶، گاکوس، ۲۰۱۵، ۲۰۰۸، ۲۰۰۲).
شامل‌پذیری، تعیین و رتبه‌بندی عوامل اثرگذار بر بالندگی رهوی مخرب در دانشجویان


شکل 2: مدل ابعاد عوامل اثرگذار بر بالندگی مؤلفه‌های رهوی معنوی

از عوامل مهم و جوی (ساختاری/آموزشی) اثرگذار بر بالندگی رهوی معنوی دانشجویان وجود فرهنگ معنوی در خانواده، جامعه و دانشگاه می‌باشد و رکس پوشیده نیست که خواستار و فرهنگ معنوی که دانشجویان می‌گردد. اگر کرده، نفی بسیار مهمی در شکل گیری شخصیت معنی آن‌ها دارد. دانشجویان در چنین سیری می‌توانند در حوزه‌های رهوی معنوی رشد و پروتیس باشد. باعث تغییر گردد. تأثیر محدود بر ایجاد زمینه رهوی معنوی در افراد حساس‌تر دانشجویان در کسی پوشیده نیست این محیط‌های می‌گان زمینه لازم را جهت پذیرش بهتر و مشارکت قوی تر در برنامه‌های رهوی معنوی آماده می‌گردد.
کنده.

یکی از منابع افزایش چنین فرهنگ معنوی در خانواده و جامعه زمینه‌های تاریخی و فرهنگی و بستر فرهنگ معنوی کشور می‌باشد. ایران با تاریخی کهن مهر معنوی، انسان‌ها و بهره‌وران معنوی برای بوده است. این زمینه معنوی تاریخی دمیده‌ای های گوناگون و فرهنگ معنوی در خانواده ما رسوخ کرده و زمینه غالبی را در این خصوص ایجاد کرده است. مهم‌ترین

تاریخ ایران رهبران معنوی بزرگ را به خود دیده که بسیاری از تجارب سخت‌ان و آثار آنها بصورت مکیپ به دست مارسیده است. پر واضح است جامعه ای با سمایه اجتماعی علی می‌تواند چنین دستاورده داشته باشد چراکه از ابتدای جامعه اجتماعی مشارکت مذهبی و معنوی، اعتماد، رهبری مدنی است که به وجود دارابودن مطلوب قابل قبولی از این مؤثر هست که می‌تواند از چنین جامعه انظار تسلط نبیند برای رهبر معنوی آن‌ها خود را داشته. اما مصادر ویران

قدان چنین فرهنگ معنوی در خانواده و جامعه شاهد ناهنجاری‌ها و چالش‌های بسیاری می‌گردد از خود گستگی ویژگی فرهنگی، به همکاری ظهور بیماری‌هایی از آفیشی در شکل‌های گوناگون همه و به منجری شود. وجود فرهنگ معنوی در انتشار نیز امروز حیاتی می‌باشد زیر در کشور و رود دانشجویان مسعود جان‌چه‌گه قابل این

امکان‌پذیری و اعلاه‌هایی مربوط به به رهبر معنوی در اولویت‌های آن باشند بازم توجه به خواهش‌هایی که در این فرهنگ سازی نکته اینجا نظر دهنده ما به دنبال این هستیم موفق نخواهند شد. باز در زمانی تریت دانشجویان و

ویژه‌هایی از گذار آنها توانسته‌اند یافتن شدن وضع رهبری وجود فرهنگ معنوی در ایران‌زبان نیز همانند خانواده و

جامعه‌ای با تعلیق و از دنیای آن آنان دردست کهی‌ای ویژه و مسئولیت رهبر معنوی در این سازمان‌ها خواهد‌بود. مبتنی به با حس یک فرهنگ معنوی با صادقانه و سخت‌الکنونی می‌پرداختن می‌باشد فرهنگ معنوی را ایجاد نهادی‌سازه و

جزو ارزش‌های محوری سازمان خو بردارد. از عوامل ضروری تأثیرگذار در این خصوص می‌توان به عمل مهم وجود الگوهای رهبری معنوی اشاره کرد که از شروط

لازم که رهبر معنوی می‌باشد. الگوی‌رایی از رهبران معنوی اثر که‌شگردی‌گری بازی، انرژی و فعالیتی و

وگریه، انرژی سخت‌بازی‌گری و کاهش میزان سعی و خطا در مورد .

به‌یکی از شرکت کندنگان در مصاحبه، مدیر سازمان برای اگر یک‌بخشی مسومیت صیحه از دیوار دیل فهمیتی

یک رهبر سوسیالیست رهبر سوسیالیستی در طیف سوسیالیستی در واقع استاندارد و هیئت علمی و کارکنان دارای رفتارهای

سم آمیز برای دانشجویان هستند. در واقع برای به‌ایشان و نحوه برخورد دانشجویان را مسوم می‌کنند. از طرف

پیشرفتی رهبری سوسیالیستی را داریم که می‌تواند معنوی در این نوع رهبری جای گیرد. مثلاً یک صفحه‌فکری یک بینم که

رهبر به عوان یک نما مطرح می‌شود. با نگاه هوژه‌های صدا پرداز می‌آید و با سکوت سکوت برقرار می‌شود.

در موارد این حمایت از شده مدیران بسیار و دانشجویان از ارگان عوامل تأثیرگذار می‌باشد به‌نحوی که به‌دنده آن این

هدف عملی خواهند بود. همچنین وجود سیاست و مشکلات در این زمینه فرصت کافی و واقع بار را از مدیران و واسیب

ادغام‌هایی و در همان‌خونی اینها اوالیت اصالت می‌گیرد و مجال‌های دانشجویان را در حوزه‌های

پیدا می‌کنند. بیش از استراتژیک به عوان عامل اصلی مؤثریت همراه با تدوین رسالت، ماموریت و راهبرد های مبنی بر رهبری معنوی می‌باشد. این ارکان جهت سازوالعمل‌ها و یک‌حرفه مسوم و در جهت پیدا ایجاد نهادی‌گری رهبری معنوی یک‌حرفه
شاباسی، تعیین و رتبه بندی عوامل اثر‌گذار بر بالینی‌گی رهبری معنوی در دانشجویان
وهم افزایی کند. چنان‌چه پژوهش‌های بررسی‌کننده (2007)، کویپمپ (2004) مؤیّد این امر می‌باشد. از راهبردهای اصولی در این زمینه می‌توان به برخی از جهت‌های آموزش‌های تعیین و غیررسمی و فوق برنامه‌کردن که در دانشگاه برگزار می‌شود اشاره نمود.

یکی دیگر از این عوامل مهم‌المناسبت در حوزه بالینی‌گی رهبری معنوی است. برخی از تأثیرات محقق مناسبی علیه امکان ارائه آموزش‌های رهبری معنوی ضعیف خواهد بود. اصولاً نطفه ضعف نظام آموزشی می‌کوبد محتوای تولید شده بوسیله این اهداف می‌باشد و معمولاً نمی‌تواند در دست ترجمه حاصل علمی است.

در حالیکه محتوای بروز مرتبط با فرهنگ و تبادلات جامعه سیاسی اهمیت دارد.

به‌همراه دانش‌کاری از مفاهیم عوامل اساسی تولید و باورگری در این زمینه می‌باشد. که در کتاب دارابندی دانش‌کاری در توجه به هماهنگی و اثر رهبری معنوی در افزایش هماهنگی و هماهنگی معنی‌ای و مدیریتی توانسته است که در این جهت مولضاع باشد. همچنین وجود افکارهای رهبری معنوی و مدیران و استادان تولیدی برای اعمال "الاپارک تکمیل روح" در جریان رهبری معنوی ضروری است. تا این اندازه در حوزه بالینی‌گی و باورگری آنها قرار داشته باشد و این هم جزء واحدهای نظام کلان مدیریتی کشور و آموزش عالی و اجتناب از تغییرات سریع میدیریتی امکان پذیر نخواهد بود. یکی از مشارکت کنندگان دراین پژوهش بیان می‌کند: اگر یکی استاد ریاضی می‌تواند صدا برای استاد فقط باشد. چون از نبافت غر فقه وارد معنویت می‌شود. بنی ایده‌های ظهوی کننده دارند.

در این راستا تلاش‌های اجرا کردن و تسلط بر امور دانشگاهی از اشتراک ضروری قلمداد شده آمارکه هدایت بالینی‌گی در جواهر بقا و دستورالعمل‌های دانشگاهی آموزش‌های مسول و به اصل حکایتی از تسلط حرفه‌ای مدیران و استادان به نظر وظیفه خود از امور لازم در این زمینه می‌باشد. همچنین همانند استادان باور و اعتماد مدیران به معنویت رهبری معنوی از فاکتورهای حرارتی موافقیت در این نظام قلمداد می‌شود. بدون این اعتقاد اصولاً حرکتی نخواهد بود ضمن اینکه در اساس کارکنان و بالینی‌گیان تجاوز می‌گیره که موضوع پش نخواهد آمد.

توجه به مهارت‌های فردی و ویژگی‌های برتری می‌تواند در بالینی‌گی رهبری معنوی از آموزش به‌عنوان یکی از اصول اصولای حرکتی مجموعه ای از اهمیت‌های وابسته که شامل مهارت‌های کلاسی و روزانه بدن است. حل مسئله، حل بحران، مهارت‌های فنی و... (آسیس 2008).

نهایتاً در نقش‌گاه مسئولیتی یکی از مهم‌ترین عوامل هدایت نظام جامع آموزشی مبتنی بر بالینی‌گی رهبری معنوی است دراین نظام نمایی گرفته‌ها دیده شده و مشخص می‌شود و مالک و متقاضی آنها تعین می‌گردد و رضایت‌ها تعیین و خروجی ها و انتظارات برآورده می‌شود. هدایت کمی که کیفیت به نمایی زیر سیستم‌ها و محورها و نتایج عملکردی بالا و ارزیابی (جهت هماهنگی مدیریتی و استادان با استانداردهای تدوین شده رهبری معنوی) می‌گردد و نشان می‌دهد که فناوری لازم برای این می‌شود و برای این اساس ابزارهای آموزشی استفاده می‌کنند.
فصلنامه نوآوری های مدیریت آموزشی، دوره 15، شماره 2 (مجله 58)، بهار 1399


کاراداگی (2017، نیویک (2017، ده‌تی (2012، راچر (2005، و سایر محققان و مصاحبه شوندگان نشان می‌دهد. بالندگی رهبری معنوی دارای یک‌پارچه بررسی ای در سطح دانشگاه و نظام آموزش سال‌ها کشور دارد که از آن جمله با محوریت معنوی با علت‌های عمکرک دانشگاه می‌گردند که در گذشته به دانشگاه توسیع یافته معنوی محور تبدیل می‌گردید این دانشگاه با ترکیب رهبری معنوی و ترکیب سیاسی اخلاقی و انسانی به جامعه منجر به افزایش سرمایه‌سازی و کاهش تنش‌های های آن می‌شود و حتی با معنوی جامعه هر ارتفاع می‌آورد. می‌تواند به قدری هم‌سطح با نشان‌های انسانی در روند اجتماعی و معنوی زندگی‌ها و دنیا نشان‌ها را پیدا می‌کند که به بالندگی معنوی انسانی هم به گردید. می‌تواند در ضایع‌های انسانی معنوی بر نهاده با نیاز انسانی، نگرش و بهره‌وری اعتماد، نجات، مستندیت پذیری اجتماعی و... می‌شود و سازمان‌های کارا با سرمایه‌های انسانی، معنوی و فکری بالده را ایجاد می‌کنند.

مباحث فارسی

- ایرانیان زاده، مراکز (1399). نشان اینجمن های دانشجویی در بالندگی رهبری دانشجویان دختر و پسر. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال 12-2-92

- جملی، احمد (1391). نش نمایشگاهی در ارزیابی کیفیت آموزش عالی ارائه مدل معنوی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت، ویژه نامه شماره 96، پاییز.

- خانم الی، احمد علي (1389). مؤلفه های رهبری معنوی در سازمان، مهارت علمی، پژوهشی تدبری. شماره 217.

- خرداد.

- رستگار، سیاسی (1391). بررسی تنش رهبری معنوی در هویت پایی سازمانی-پژوهش های مدیریت عمومی سال پنج تا سی‌پنجم شماره 14.


- صفر: 1373-1374.

- شعبانی پهلوی، غلامرضا (1392). نش رهبری معنوی در توامن‌سازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان.

- همدان مدیریت ورزشی سال پنج پاییز شماره 18.

- ضیائی، محمدصادق (1378). نش رهبری معنوی در توامن‌سازی کارکنان دانشگاه تهران.نشریه مدیریت دولتی، دوره 1، شماره 1، پاییز و زمستان با صفحات 67-68.

- ریاضی، امیر (1375) رابطه رهبری اخلاقی با توامن‌سازی دانشجویان. فصلنامه اخلاق در علوم و فنوازی، سال پایه‌مره. شماره فاسیه، محمد (1393). بررسی تأثیر رهبری معنوی بر سلامت سازمانی (متاهل‌های در بین
شناسایی، تعيين و رتبه بندی عوامل اثرگذار بر بالندگی رهبری معنوی در دانشجویان
کارگران سامانه تأمین اجتماعی زاهدان. پژوهش‌های مدیریت عمومی سال هفتم، شماره بیست و ششم، صفحات 135–156.

- کهربایی، سارا (1394). بررسی اثر رهبری معنوی بر عدالت سازمانی از طریق نقش واست سلامت معنوی. پژوهش‌های مدیریت عمومی سال هفتم، شماره بیست و هفتم، پهار.
- محمدی، مهدی (1392). ارائه مدل معادله ساختاری اثریکی بر نامه درسی تجربه شده دانشجویان و توسعه شاخص رهبری آنان- دانشگاه شیراز. مجله علمی پژوهش‌های برنامه درسی، انجمن مطالعات برنامه درسی ایران، دوره سوم شماره اول، بهار و تابستان، صفحات 141–162.
- محمدی، نازنین (1393). بررسی مدل‌های رهبری معنوی از دیدگاه دبیران بر اساس مدل رهبری معنوی فرای. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال هفتم، شماره ۲، تابستان.

متن اکتیبی

- 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.

73


