

eISSN: 2981-1554

Original Article (Qualitative)

DANP Composite Analysis of Spiritual Leadership Factors Based on Extra-Role Behaviors in Large Industries of Kerman Province

Seyyed Mohammad Bagher Mansouri¹ , Hamdollah Manzaritavakoli² ,
Abass Babaei³ , Zahra Anjom Shoua⁴ , Shahin Sharafi⁵

1- Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

2- Department of Educational Sciences, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

3- Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

4- Department of Management, Faculty of Literature and Humanities, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

5- Assistant Professor, Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

Receive:

20 September 2024

Revise:

11 November 2024

Accept:

27 February 2025

Keywords:

Leadership,
Spiritual
Leadership,
Extra-role
Behaviors,
Organizational
Commitment,
Civic Virtue

Abstract

The purpose of the present study is DANP Composite Analysis of Spiritual Leadership Factors Based on Extra-Role Behaviors in Large Industries of Kerman Province. The research method is applicable-developmental in terms of its purpose, descriptive in terms of data collection, and quantitative in terms of implementation. The statistical population of the study includes 10 managers of large industries in Kerman province with 20 years of experience and at least ten years of managerial experience and their field of specialization is management, selected through purposive sampling. The DEMETEL questionnaire was used to collect data, which was distributed in the field to the statistical population of the study and, after completion, collected and analyzed. The DEMETEL technique (DEMETEL and ANP) was used to rank the dimensions. The results showed that membership, faith, altruism, work conscience, organizational commitment, chivalry, respect and honor, civic virtue, conscientiousness, and performance feedback are in the first to tenth priority, respectively.

Please cite this article as (APA): Mansouri, S. M. B., Manzaritavakoli, H., Babaei, A., Anjom Shoua, Z. and Sharafi, S. (2025). DANP Composite Analysis of Spiritual Leadership Factors Based on Extra-Role Behaviors in Large Industries of Kerman Province. *Journal of New Approaches in Management and Marketing*, 3(4), 201-221.



<https://doi.org/10.22034/jnamm.2025.542608.1121>



Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Publisher: Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business

Corresponding Author: Hamdollah Manzaritavakoli

Email: hmanzari@iauk.ac.ir

Extended Abstract

Introduction

Employees in organizations today face complex and contradictory challenges. They are not only faced with unprecedented levels of uncertainty and constant change, but also with the expectation of taking on additional work roles and responsibilities for the betterment of the organization, a behavior known as organizational citizenship behavior. Organizational citizenship behaviors are supported by diverse leader behaviors with spiritual leadership behavior and the leader's modeling of expected assumptions and traditions as key mechanisms in empowering the relationship (Espinosa Méndez et al., 2017). The introduction of spiritual leadership in the organization expresses the fact that the organization has the necessary capacity to create, strengthen, and support virtuous activities in its members. Therefore, spiritual leadership in the organization refers to the superior and transcendent behavior of individuals in organizations (Pawar, 2017). Spiritual leadership is a model of organizational leadership in which values and behaviors are combined and create intrinsic motivation for both the leader and the follower, thereby providing a vision for the organization in which members of that organization feel a sense of enthusiasm for their presence and service, and their lives become meaningful (Moghaddisi & Zolfaghari, 2024). The most important results of spiritual leadership are increased job performance and the emergence of organizational extra-role behaviors in employees, which can indicate the success and effectiveness of spiritual leadership. Extra-role behaviors are a set of behaviors that are considered outside the scope of mandatory behaviors of individuals in the environment. However, they play a fundamental and pivotal role in creating the desired psychological and social space in the workplace. These behaviors have become a broad and extensive field of organization and management research for at least the past 28 years (Buil et al., 2019). Extra-role behaviors include a set of behaviors variously called pro-social behaviors, organizational citizenship, helping, or hybrid behaviors (Haji et al., 2023). Extra-role behaviors are a set of voluntary and discretionary behaviors that are not part of an individual's formal duties, but are nevertheless performed by him or her and effectively improve the tasks and roles of the organization. This definition emphasizes three main characteristics of extra-role behavior: first, it must be voluntary, that is, it is neither a predetermined task nor part of the individual's formal duties, second, the benefits of this behavior are formal in nature, and third, extra-role behavior is multifaceted in nature (Basu et al., 2017). Accordingly, the researcher addresses the main question: what are the dimensions and components of spiritual leadership based on extra-role behaviors?

Theoretical Framework

Spiritual Leadership

Spiritual leadership consists of values, attitudes, and behaviors that are used to internally motivate oneself and others in a way that promotes spirituality and individual well-being through meaning, purpose, and belonging to oneself and others (Khari & Sinha, 2018).

Extra-role behaviors

Extra-role behaviors are defined as work activities that are in excess of formal job requirements and contribute to the effective performance of the organization. Extra-role behavior is defined as behavior beyond job roles that is not directly and explicitly recognized by the formal reward system, while this behavior overall enhances the effective performance of the organization (Khalili Ghal'eSari & Modanlou, 2019).

Ghanbarzadeh & Jafariyan (2024) investigated the role of spiritual leadership in social responsibility and social capital of first secondary school teachers in Dareh Shahr city. The

findings showed that spiritual leadership has a direct and significant relationship with social responsibility and social capital of teachers and is able to explain 3.25 percent of the variance in social responsibility and 13 percent of the variance in teachers' social capital. Other findings also showed that there was a direct relationship between spiritual leadership and social responsibility, and a positive and significant relationship between spiritual leadership and social capital at a level of less than 0.05. The result of strengthening spiritual leadership in schools increases the responsibility and social capital of teachers; education officials and planners should hold classes and courses that promote spiritual leadership knowledge for teachers.

Mousavi (2023) conducted a study entitled Investigating the Relationship between Dimensions of Spiritual Leadership and Job Motivation from the Perspective of Education and Training Employees in Shahrekord. The findings showed that there is a significant relationship between seven dimensions of spiritual leadership (vision, love of altruism, faith in work, meaning in work, and organizational membership) and job motivation of education and training employees, but there is no relationship between the other two dimensions of spiritual leadership, namely organizational commitment and performance feedback, and employee motivation. In fact, the higher the level of spiritual leadership components are applied in the atmosphere of an educational organization and the decisions, procedures, policies and educational missions are formulated and implemented based on the spiritual leadership dimension, the higher the level of job motivation among the employees of this educational organization.

Research Methodology

The research method is applicable-developmental in terms of its purpose, descriptive in terms of data collection, and quantitative in terms of implementation. The statistical population of the research includes 10 managers of large industries in Kerman province with 20 years of experience and at least ten years of managerial experience and their field of specialization is management, selected through purposive sampling. The DEMATEL questionnaire was used to collect data from the DEMATEL department and the network analysis process to prioritize variables. It was distributed in the field to the statistical population of the research and, after completion, was collected and analyzed.

Research findings

The DANP method (a combination of DEMATEL and Analytical Network Process (ANP)) was used to prioritize the effective factors. The results showed that membership, faith, altruism, work conscience, organizational commitment, chivalry, respect and honor, civic virtue, conscientiousness, and performance feedback are in the first to tenth priority, respectively.

Conclusion

The present study aimed to conduct a network meta-analysis (DANP) of spiritual leadership factors based on extra-role behaviors in large industries in Kerman province. The results of this study are consistent with the results of Ghanbarzadeh & Jafariyan (2024), Mousavi (2023), Davari et al. (2023), Haji et al. (2023), Ramezani et al. (2022), Dousti & Nastiezaie (2022), Yusefi et al. (2022), and Vu & Fry (2020). Ramezani et al. (2022) showed that the identified components had a significant relationship with the spiritual leadership style. Also, the indicators of faith, virtues, spiritual atmosphere, motivation, culture and structure were ranked first to sixth in the antecedents of spiritual leadership. In relation to the consequences of the spiritual leadership style, the indicators of moral climate, organizational health,

commitment and content were ranked first to fourth, and finally, the development of divine spirituality, the development of sustainable organizational spiritual health, the development of sustainable global spiritual health, the development of sustainable human spiritual excellence, and the development of existential spirituality were ranked first to fifth in the new strategies of the spiritual leadership style.

According to the results of this study, the following suggestions are made:

- Holding group activities and sports competitions to strengthen relationships between employees.
- Forming project-oriented work teams and granting them the necessary authority to do the work.

تحلیل ترکیبی دنپ (DANP) از عوامل رهبری معنوی مبتنی بر رفتارهای فرانشی در صنایع بزرگ استان کرمان

سید محمدباقر منصوری^۱ ID، حمداله منظری توکلی^۲ ID، عباس بابایی^۳ ID، زهرا انجم شعاع^۴ ID، شهین شرفی^۳

- ۱- گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران
- ۲- گروه علوم تربیتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران
- ۳- گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران
- ۴- گروه مدیریت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر تحلیل ترکیبی دنپ (DANP) از عوامل رهبری معنوی مبتنی بر رفتارهای فرانشی در صنایع بزرگ استان کرمان می‌باشد. روش پژوهش با توجه به هدف آن، کاربردی - توسعه‌ای و از لحاظ گردآوری اطلاعات توصیفی و از حیث شیوه اجرا، کمی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۰ نفر از مدیران صنایع بزرگ استان کرمان با سابقه ۲۰ سال به بالا و سابقه مدیریتی حداقل ده ساله و رشته تخصصی آنان مدیریت می‌باشد که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه دیمتل استفاده شده است که به صورت میدانی در جامعه آماری پژوهش توزیع و پس از تکمیل، گردآوری و تحلیل شد. برای رتبه‌بندی ابعاد از تکنیک دنپ (دیمتل و ANP) استفاده شد. نتایج نشان داد عضویت، ایمان، عشق به نوع دوستی، وجدان کاری، تعهد سازمانی، جوانمردی، احترام و تکریم، فضیلت مدنی، وظیفه‌شناسی، بازخورد عملکرد، به ترتیب در الویت اول تا دهم قرار دارند.

تاریخ دریافت: ۳۰ شهریور ۱۴۰۳
تاریخ بازنگری: ۲۱ آبان ۱۴۰۳
تاریخ پذیرش: ۰۹ اسفند ۱۴۰۳

کلیدواژه‌ها:

رهبری،
رهبری معنوی،
رفتارهای فرانشی،
تعهد سازمانی،
فضیلت مدنی

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): منصوری، سید محمدباقر، منظری توکلی، حمداله، بابایی، عباس، انجم شعاع، زهرا و شرفی، شهین (۱۴۰۳). تحلیل ترکیبی دنپ (DANP) از عوامل رهبری معنوی مبتنی بر رفتارهای فرانشی در صنایع بزرگ استان کرمان. فصلنامه رویکردهای نوین در مدیریت و بازاریابی، ۳(۴)، ۲۰۱-۲۲۱.



<https://doi.org/10.22034/jnamm.2025.542608.1121>



Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

ناشر: مرکز پژوهشی مطالعات مدیریت منابع و کسب و کار دانش محور

نویسنده مسئول: حمداله منظری توکلی

ایمیل: hmanzari@iauk.ac.ir

مقدمه

کارکنان سازمان‌ها امروزه با چالش‌های پیچیده و متناقضی روبرو هستند. آن‌ها نه تنها با سطوح بی‌سابقه‌ای از عدم قطعیت و تغییر مداوم مواجه هستند، بلکه با انتظار به عهده گرفتن نقش‌ها و مسئولیت‌های کاری اضافی برای بهبود سازمان، رفتاری که به عنوان رفتار شهروندی سازمانی شناخته می‌شود، روبرو هستند. رفتارهای شهروندی سازمانی توسط رفتارهای متنوع رهبر با رفتار رهبری معنوی و مدل سازی رهبر از مفروضات و سنت‌های مورد انتظار به عنوان مکانیسم‌های کلیدی در توانمندسازی ارتباط با پشتیبانی می‌شود (Espinosa Méndez et al, 2017). مطرح کردن رهبری معنوی در سازمان، بیان کننده این واقعیت است که سازمان توانمندی لازم برای ایجاد، تقویت و حمایت از فعالیت‌های پرهیزکارانه و فضیلت محور در اعضای خود را داراست به همین دلیل رهبری معنوی در سازمان، به رفتار برتر و متعالی افراد در سازمان‌ها اشاره دارد (Pawar, 2017). رهبری معنوی مدلی از رهبری سازمان‌هاست که در آن ارزشها و رفتارها با هم ترکیب می‌شود و هم برای رهبر و هم پیرو انگیزشی درونی ایجاد می‌کند و از این طریق چشم اندازی در سازمان فراهم می‌شود که اعضای آن سازمان احساس اشتیاق از حضور و خدمت دارند و زندگی ایشان معنا دار می‌شود (Moghaddisi & Zolfaghari, 2024).

رهبر معنوی از طریق ایجاد حساسیت نسبت به خود و دیگران و ماوراء و طبیعت در افراد سازمان، آن‌ها را نسبت به شغل و کار خود علاقمند می‌کند، سپس باعث برانگیختن آنان نسبت به وظایف کاری خود می‌شود و در نتیجه موجبات بقای معنوی آنان را فراهم می‌آورد. رهبری معنوی به عنوان عاملی برای رفع نیازهای رهبران و پیروان در جهت حفظ معنویت در نظر گرفته شده است که به تعهد و بهره‌وری و توسعه سازمانی منجر می‌گردد (Ghanbari & Abdolmaleki, 2022). رهبری معنوی یک ظرفیت قدرتمند و تأثیرگذار در محیط کار است که می‌تواند پیامدهای مثبتی مانند تعادل زندگی کار، تعهد اخلاقی، مسئولیت پذیری اجتماعی رفتارهای مثبت کاری ارزشهای معنوی و عملکرد مطلوب شغلی کارکنان را برای سازمان رقم زند (Samul, 2020). رهبران معنوی به عنوان یک نیروی انگیزشی ذاتی عمل می‌کنند که بر نیازهای معنوی زیردستان تمرکز می‌کنند و به ادراک ارزشی کارکنان اهمیت زیادی می‌دهند لذا این رهبران وحدت منافع کارکنان و منافع سازمان را دنبال می‌کنند (Zhang & Yang, 2020).

مهم‌ترین نتایج رهبری معنوی افزایش عملکرد شغلی و بروز رفتارهای فرانقشی سازمانی در کارکنان است که می‌تواند نشان دهنده موفقیت و اثربخشی رهبری معنوی باشد. رفتارهای فرانقشی مجموعه رفتارهایی است که خارج از محدوده رفتارهای الزامی افراد در محیط محسوب می‌شود. اما در ایجاد فضای روانی و اجتماعی مطلوب در محیط کار نقش اساسی و محوری ایفاء می‌کند. این رفتارها حداقل طی ۲۸ سال گذشته به حوزه‌های گسترده و وسیع در تحقیقات سازمان و مدیریت بدل شده‌اند (Buil et al, 2019). رفتارهای فرانقشی، مجموعه‌ای از رفتارها را شامل می‌شود که به اشکال مختلف، رفتارهای به نفع اجتماع، شهروندی سازمانی، کمک کردن یا عملکرد ترکیبی نامیده شده‌اند (Haji et al, 2023). رفتارهای فرانقشی، مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری است که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با این وجود توسط وی انجام شده و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش‌های سازمان می‌شوند. این تعریف بر سه ویژگی اصلی رفتار فرانقشی تأکید دارد: اول این که باید داوطلبانه باشد یعنی نه یک وظیفه از پیش تعیین شده و نه بخشی از وظایف رسمی فرد است. دوم این که مزایای این رفتار، جنبه رسمی دارد و سوم این که رفتار فرانقشی

ماهیتی چند وجهی دارد (Basu et al, 2017). اهمیت رفتارهای فرانشس از آن جهت است که این رفتارها فراتر از الزامات رسمی شغل بوده و چنانچه این همکاری‌های داوطلبانه کارکنان در طول زمان تکرار شود، میزان اثربخشی سازمانی مضاعف خواهد شد. در همکاری خودجوش و داوطلبانه، افراد کوشش و تلاش خود را در جهت شکوفایی توانایی‌های شخصی و حتی به نفع سازمان به کار می‌گیرند (Andishmand et al, 2016).

در حال حاضر مفهوم نارضایتی و عدم علاقه به کار در محیط‌های کاری از سوی کارکنان یکی از فاکتورهای مهم قابل مشاهده در سازمان‌ها می‌باشد. به این ترتیب به نظر می‌رسد که حضور کارمندان در محیط کارشان کیفی و ملموس نیست و به تعبیری، این حضور بیانگر اجبار به ادامه شغلی است که تنها از روی عدم علاقه و اجبار بوده، که ادامه آن را توجیه می‌کند. هر چند تعمیم دادن این نوع رفتارها خطاست، اما می‌توان گفت عوامل متعدد پیچیده‌ای که به هم تنیده‌اند، ناشی می‌شود و در این میان، رهبران سازمان به عنوان فاعلین و گردانندگان این بخش از اهمیت بسزایی برخوردار است. کاستی‌های موجود آمده که نزدیک به یک دهه پیش شناسایی شده بود سبب شدارتباط نزدیک و عمیق بین دو رشته مهم علوم انسانی یعنی مدیریت رفتار سازمانی و روان‌شناسی درباره رفع مشکلات روان‌شناختی روی انسانی در محیط کار متمرکز شود. عدم توجه به جنبه‌های روان‌شناختی سازمان بی‌ رغبتی در قبول تفاوت‌های فردی و عدم توجه به روابط میان فردی را باعث می‌گردد، ضمن اینکه عدم احاطه به احساسات خود، عدم کنترل واداره احساسات خود و دیگری و عدم توجه به رفتارهای فرانشسی سازمانی، و عدم مشارکت دادن افراد در تصمیم‌گیریها منافع سازمان را به خطر می‌اندازد. نبود یا ضعف تعاملات، پیوندها و روابطی که افراد را به صورت عینی به هم متصل می‌کند، زمینه انزوای اجتماعی آن‌ها را فراهم می‌کند که بدون تردید، این انزوای اجتماعی، افراد را از مشارکت رسمی و غیررسمی در جامعه محروم می‌کند و مبادلات و دل‌بستگی‌های اجتماعی را کاهش می‌دهد و از تبادل پایدار و دائمی افکار و احساسات از کل به فرد و از فرد به کل جلوگیری می‌کند و درنهایت، موجب تضعیف یا قطع روابط و مبادلات نامتقارن گرم و روابط گفتگومانی می‌شود. رهبری معنوی با ویژگی‌های منحصر به خود چشم‌اندازی از آینده سازمان ایجاد و به گونه‌ای در کارکنان نفوذ می‌کند که آنان به تحقق چشم‌انداز سازمان ایمان آورند و به آینده سازمان امیدوار باشند به این ترتیب انگیزه درونی کارکنان را برای تلاش بیشتر افزایش می‌دهد از طرف دیگر با رواج فرهنگ نوع دوستی موجب می‌شود که افراد توجه عمیقی به خود و زندگی گذشته خود داشته باشند. سازمان‌های عصر حاضر هم اکنون در محیطی فعالیت می‌کنند که بسیار پیچیده و پویا برای رویارویی با تغییرات فزاینده محیط بیرونی و چالش‌های محیطی سازمان‌های معاصر باید محیط کاری را به وجود آورند که به آنان در جذب نگهداری، ارتقا و انگیزش یک تیم از کارکنان ماهر و متخصص کمک کند. براین اساس محقق به این سؤال اصلی که رتبه بندی ابعاد رهبری معنوی مبتنی بر رفتارهای فرانشسی چه می‌باشد؟ می‌پردازد.

ادبیات نظری

رهبری معنوی

رهبری معنوی، ایجاد چشم‌انداز و همسانی ارزش‌هایی فراتر از رهبری استراتژیک است (Phipps, 2012). رهبری معنوی از طریق ایجاد چشم‌انداز و ارزش‌های همگن در سطوح فرد، تیم و سازمان سبب تقویت تعهد و بهره‌وری سازمان می‌شود و بر یکپارچگی سازمانی، تعاملات بین اعضا انگیزش، رضایت شغلی بهره‌وری و عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد

(Polat, 2011). ویژگیهای درستی امانتداری و فروتنی رهبران معنوی منجر به رفتارهای مانند احترام قائل شدن رفتار منصفانه نوع دوستی و قدردانی از مشارکت دیگران در آنان می‌شود (Oh & Wang, 2020). رهبری معنوی عبارت است از ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهایی که برای انگیزش درونی خود و دیگران به گونه‌ای که سبب بقاء معنویت و رفاه سعادت فردی از طریق معنا، هدفمندی و عضویت در خود و دیگران گردد می‌باشد (Khari & Sinha, 2018). رهبران معنوی افراد تأثیر گذاری هستند که به تغییر شیوه‌هایی که دیگران می‌بینند و کارهایی که انجام می‌دهند قادر هستند. آن‌ها بر نگرش‌ها و اعمال دیگران به منظور رسیدن به یک هدف مشترک که در نهایت به نفع کل گروه می‌باشد. تأثیر می‌گذارند (Oh & Roh, 2019). رهبری معنوی عاملی جهت رفع نیازهای خود و کارکنان در جهت بقای معنویت سازمانی است که منجر به تعهد بهره‌وری و توسعه سازمانی می‌شود (Baykal & Zehir, 2018). رهبری معنوی شامل بینش امید ایمان و عشق نوع دوستانه یک رهبر است تا به طور ذاتی انگیزه خود و دیگران را برای داشتن حس آگاهی معنوی مانند رفاه معنوی ایجاد کند. رهبری معنوی یک پارادایم نوظهور است که برای بررسی رهبری از نظر انگیزه درونی استفاده می‌شود. همچنین نشان دهنده راهی است که می‌تواند کارکنان را ترغیب کند تا فراتر از تعهدات نقشی برای منافع عمومی گروه کار کنند و با ذینفعان سازمانی و مشتریان باوجدان رفتار کنند (Ghanbari & Abdolmaleki, 2022).

رفتارهای فرا نقشی

رفتارهای فرانقشی از دیدگاه اسلامی، آرامشی است که قبل، حین و بعد از کار بر اساس این باور به دست می‌آید که بعضی فعالیت‌ها می‌تواند موجب جلب رضایت خداوند متعال شود (Rezaei et al, 2018). رفتار فرانقشی را به عنوان فعالیت‌های کاری که مازاد نیازمندی‌های وظیفه رسمی هستند و عملکرد مؤثر سازمان کمک می‌کنند، تعریف شده است. رفتار فرانقشی، رفتاری فراتر از نقش‌های شغلی تعریف شده است که به طور مستقیم و آشکار به وسیله سیستم پاداش رسمی شناخته نشده است، در حالی که این رفتار در مجموع، عملکرد مؤثر سازمان را ارتقاء می‌بخشد (Khalili & Modanlou, 2019). رفتارهای فرانقشی شامل رفتارهای اختیاری کارکنان است که جزو وظایف رسمی آنها نیست و مستقیماً توسط سیستم رسمی پاداش سازمان در نظر گرفته نمی‌شود، ولی اثربخشی کلی سازمان را افزایش می‌دهد و برای عملکرد، اثربخشی و موفقیت عملیات سازمان مهم هستند (Tabarsa & Raminmehr, 2010). مفهوم فرانقشی یکی از دیرپاترین مفاهیم سیاسی، اجتماعی است که از دوران یونان باستان تا کنون مورد توجه کثیری از متفکران سیاسی و اجتماعی واقع شده است. ممکن است نگاه نظریه پردازان مختلف نسبت به اهمیت این مفهوم متفاوت باشد اما به هر صورت جایگاه ویژه آن در نظام فکری بشر، نشان از اهمیت برجسته آن است. جالب اینکه تعلیم و تربیت شهروندی در کانون توجه کتب مهمی چون جمهوریت افلاطون و سیاست ارسطو قرار دارد. در واقع مفهوم شهروندی در مسیر تطور تاریخ زندگی بشر متحول شده و در دوران‌های مختلف تفکر سیاسی از شهروندی، معانی خاصی استنباط شده است. در دوران پس از رنسانس متفکرانی نظیر روسو، دورکیم و مارشال به نظریه پردازی درباره مفهوم شهروندی می‌پرداختند. به اعتقاد بسیاری از اندیشمندان برجسته‌ترین تفسیر از اصطلاح شهروندی را می‌توان در آثار مارشال یافت. مارشال در کتاب شهروندی و طبقه اجتماعی به تحلیلی کلاسیک از مفهوم شهروندی دست زده است. به اعتقاد او شهروندی وضعیتی است که ناشی از عضویت کامل فرد در اجتماع است. ثانیاً کسانی که حائز این وضعیت‌اند حقوق و تکالیف یکسان و برابری دارند به اعتقاد او باید بین حقوق شهروندی و تکالیف شهروندی نوعی تعادل وجود داشته باشد

(Buil et al, 2019). رفتار فرانشی به عنوان مفهومی ادراک شده و در حیطه نقش، شکل نزدیکی با عملکرد رفتاری شهروندی پیوند دارد و هر آنچه این رفتارها به عنوان رفتارهای در حیطه نقش تلقی شوند، رفتار شهروندی بهتری از افراد دیده می‌شود و زمانی که کارمندان رفتار شهروندی را به عنوان رفتاری فراتر از نقش تعریف می‌کنند و در افزایش روابط با دیگران به مشارکت مبادرت می‌ورزند و به طور کلی فراتر از محدوده وظایف محوله خود عمل می‌کنند ماحصل این فرایند پیشرفت و ارتقاء سازمان است (Sayed Naghavi & Jafari Farsani, 2023).

پیشینه پژوهش

(Ghanbarzadeh & Jafariyan, 2024) به بررسی نقش رهبری معنوی در مسئولیت پذیری اجتماعی و سرمایه اجتماعی دبیران متوسطه اول شهرستان دره شهر پرداختند. یافته‌ها نشان داد که رهبری معنوی با مسئولیت پذیری اجتماعی و سرمایه اجتماعی معلمان رابطه مستقیم و معناداری دارد و قادر است (۲۵/۳) درصد واریانس مسئولیت پذیری اجتماعی و (۱۳) درصد واریانس سرمایه اجتماعی معلمان را تبیین نماید. همچنین دیگر یافته‌ها نشان داد که بین رهبری معنوی و مسئولیت پذیری اجتماعی رابطه مستقیم و بین رهبری معنوی و سرمایه اجتماعی، در سطح کمتر ۰/۰۵ رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. نتیجه تقویت رهبری معنوی در مدارس باعث افزایش مسئولیت پذیری و سرمایه اجتماعی معلمان می‌گردد؛ مسئولین و برنامه‌ریزان آموزش و پرورش کلاس‌ها و دوره‌های ارتقا دهنده دانش رهبری معنوی برای معلمان برگزار نمایند.

(Mousavi, 2023) تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه بین ابعاد رهبری معنوی و انگیزش شغلی از دید کارکنان آموزش- و پرورش شهر کرد انجام داد. یافته‌ها نشان داد بین هفت بعد رهبری معنوی (چشم‌انداز، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، معناداری در کار و عضویت سازمانی) با انگیزش شغلی کارکنان آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود دارد، اما بین دو بعد دیگر رهبری معنوی یعنی تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد با انگیزش کارکنان رابطه وجود ندارد. در واقع، هرچه در جو یک سازمان آموزشی مولفه‌های رهبری معنوی در سطح بالاتری در امور اعمال شود و تصمیم‌ها، رویه‌ها، سیاست‌ها و رسالت‌های آموزشی بر مبنای بعد رهبری معنوی تدوین و اجرا شود، میزان انگیزش شغلی در نزد کارکنان این سازمان آموزشی بیشتر خواهد بود.

(Davari et al, 2023) پژوهشی تحت عنوان طراحی مدل توسعه رهبری معنوی مدیران مدارس متوسطه دوم آموزش و پرورش شهر تهران انجام دادند. نتایج نشان داد ۱۰ مؤلفه در تبیین مدلی برای رهبری معنوی در مدیران متوسطه دوم آموزش و پرورش شهر تهران نقش دارند که عبارتند از: عشق به نوع دوستی، ایمان، اخلاص، معادگرایی، توکل، چشم-انداز، تعهد سازمانی، عضویت در سازمان، بازخورد عملکرد و معناداری (جذابیت کار). همچنین یافته‌ها نشان دادند در بخش کمی مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

(Haji et al, 2023) در پژوهشی با عنوان تبیین نقش واسطه‌ای توانمندسازی معلمان در رابطه بین رهبری سطح پنج با تمایل به انجام رفتارهای فرانشی نشان دادند. یافته‌ها نشان داد سبک رهبری سطح پنج بر رفتارهای فرانشی و توانمندسازی معلمان اثر مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین توانمندسازی معلمان بر رفتارهای فرانشی آنان دارای اثر

مستقیم و معنی‌داری بود و متغیر توانمندسازی معلمان در خصوص تأثیر سبک رهبری سطح پنج بر رفتارهای فرآینقی، دارای نقش میانجی بود.

(Dousti & Nastiezaie, 2022) به بررسی اثر رهبری معنوی اسلامی بر سلامت معنوی معلمان با نقش‌های میانجی سرمایه معنوی و هوش معنوی پرداختند. یافته‌ها نشان می‌دهد بین رهبری معنوی اسلامی، سلامت معنوی، سرمایه معنوی و هوش معنوی، رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد و نتایج مدل معادلات ساختاری نیز بیانگر آن است که رهبری معنوی اسلامی به دو صورت مستقیم و غیرمستقیم، و با میانجی‌گری‌های سرمایه معنوی و هوش معنوی بر سلامت معنوی معلمان اثر معنادار و مثبت دارد؛ بنابراین، به کارگیری سبک رهبری معنوی اسلامی نه تنها مستقیماً بر سلامت معنوی معلمان اثر مثبت می‌گذارد؛ بلکه از طریق تقویت سرمایه معنوی و هوش معنوی بر سلامت معنوی معلمان به گونه‌ای معنادار و مثبت، مؤثر است.

(Ramezani et al, 2022) به بررسی شناسایی و اولویت‌بندی پیشایندها و پسایندهای سبک رهبری معنوی مدیران (مطالعه‌ای در سازمان زندان‌ها و اقدامات تأمینی و تربیتی شهرستان چابهار) پرداختند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری در رابطه با داده‌های گردآوری شده نشان دادند که کلیه مولفه‌های شناسایی شده با سبک رهبری معنوی رابطه معناداری داشته‌اند. همچنین، شاخص‌های ایمان، فضایل، فضای معنوی، انگیزش، فرهنگی و ساختاری در رتبه‌های اول تا ششم پیشایندهای رهبری معنوی رهبری قرار داشتند. در رابطه با پسایندهای سبک رهبری معنوی نیز شاخص‌های جو اخلاقی، سلامت سازمانی، تعهد و محتوایی در رتبه‌های اول تا چهارم قرار گرفته بودند و در نهایت، گسترش معنویت الهی، گسترش سلامت معنوی پایدار سازمانی، گسترش سلامت معنوی پایدار جهانی، گسترش تعالی معنویت پایدار انسانی و گسترش معنویت وجودی در رتبه‌های اول تا پنجم از راهبردهای نوین سبک رهبری معنوی قرار گرفته بودند.

(Yusefi et al, 2022) پژوهشی با هدف تبیین ابعاد و مؤلفه‌های الگوی رهبری معنوی مورد مطالعه دانشگاه فرهنگیان اصفهان انجام دادند. یافته‌ها نشان داد رهبری معنوی با توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان رابطه معناداری دارد. همچنین رهبری معنوی ۰/۴۵ واریانس متغیر توانمندسازی روان‌شناختی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان را پیش‌بینی می‌کند. از میان ابعاد رهبری معنوی نیز چشم‌انداز (۰/۸۳)، عشق به نوع‌دوستی (۰/۸۱) و ایمان و امید (۰/۸۰) به ترتیب دارای بیشترین ضریب مسیر بر توانمندسازی بودند.

(Vu & Fry, 2020) پژوهشی با عنوان هنر رهبری معنوی در سازمان‌های معاصر از دیدگاه بودایی با استفاده از ابزارهای ماهرانه انجام دادند. نتایج نشان دادند سازمان‌ها، مکان‌های کار متنوعی هستند که در آن اعتقادات، ارزش‌ها و برداشت‌های مختلف با آن‌ها به اشتراک گذاشته می‌شوند و رهبری معنوی می‌تواند باعث ایجاد عشق دوستانه و انگیزه ذاتی در بین افراد شود.

روش‌شناسی تحقیق

روش پژوهش با توجه به هدف آن، کاربردی-توسعه‌ای و از لحاظ گردآوری اطلاعات توصیفی و از حیث شیوه اجرا، کمی می‌باشد. و از نظر جمع‌آوری داده‌ها شامل کتابخانه‌ای و میدانی می‌باشد. جامعه آماری شامل ۱۰ نفر از مدیران با سابقه ۲۰ سال به بالا و سابقه مدیریتی حداقل ده ساله و رشته تخصصی آنان مدیریت می‌باشد که به روش نمونه‌گیری

هدفمند انتخاب شده است. برای جمع آوری داده‌های از پرسشنامه دیمتل استفاده شده است که به صورت میدانی در جامعه آماری پژوهش توزیع و پس از تکمیل، گردآوری و تحلیل شد. محقق به جمع‌آوری، تحلیل و دسته‌بندی معیارهای رهبری معنوی مبتنی بر رفتارهای فرآینشی پرداخته و اولویت بندی انجام شد. برای تجزیه تحلیل یافته‌ها در این پژوهش، از روش دیمتل فازی و ANP برای وزن‌دهی و رتبه بندی شاخص‌ها استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

با استفاده از نظر ده نفر از خبرگان به مقایسه و تعیین برتری هر یک از این ده عامل پرداخته شد. از خبرگان خواسته شد که نظر خود را در مورد ارجحیت هر یک از این عوامل بر یکدیگر را بر اساس یک متغیر زبانی اعلام کنند. برتری این کار نسبت به بیان نظر خبرگان به صورت یک عدد این است که با استفاده از این روش اعلام نظر خبرگان می‌تواند نظر خود را به صورت یک بازه عددی بیان کنند و به نوعی عدم قطعیت موجود را در نظر بگیرند. به همین دلیل از مفهوم فازی در این پژوهش استفاده شده است. در نهایت با استفاده از تکنیک دیمتل فازی به دسته بندی این عوامل پرداخته شد. این تکنیک می‌تواند همه مشکلات سازمان‌ها را با به کارگیری تصمیم‌گیری گروهی در شرایط فازی حل کند. گام‌های این تکنیک به شرح زیر است (Reyes, 2011):

گام اول، طراحی معیارهای زبانی فازی

در این مرحله نیازمند تعیین معیارهایی برای تصمیم‌گیری است. برای رفع عدم اطمینان باید این معیارها را با توجه به معیارهای زبانی در اختیار تصمیم‌گیرنده گذاشت تا با توجه به این معیارها، معیارها با هم مقایسه شوند.

گام دوم، ساخت نظر سنجی از پاسخ دهندگان

در این گام از هر پاسخ دهنده خواسته می‌شود، اقدام به مشخص کردن اثر هر معیار بر معیار دیگر کند. نماد \tilde{o}_{ij} نشان دهنده نظر پاسخ دهنده در مورد اثر عامل i بر عامل j است. برای هر $j=i$ در ماتریس‌ها عدد صفر قرار داده می‌شود. برای هر پاسخ دهنده یک ماتریس $n \times n$ که باید در آیه‌های فازی باشد به عنوان $\tilde{o}^p = [\tilde{o}_{ij}^p]$ تعریف می‌شود، در اینجا p تعداد پاسخ دهندگان و n تعداد عامل‌های مورد مطالعه است؛ بنابراین، $\tilde{o}^1, \tilde{o}^2, \tilde{o}^3, \dots, \tilde{o}^p$ ماتریس‌هایی از p تعداد پاسخ دهنده خواهیم داشت.

گام سوم، ساخت ماتریس تصمیم‌گیری اولیه (\tilde{o})

گام سوم، ساخت ماتریس تصمیم‌گیری اولیه (\tilde{o})، در حقیقت از میانگین ساده نظرات همه افراد استخراج می‌شود که در آن $\tilde{o} = (l_{ij}, m_{ij}, u_{ij})$ ابعاد فازی مثلثی هستند.

$$\tilde{o}_{ij} = \frac{1}{p} \times \sum_{p=1}^p \tilde{a}_{ij}^p \quad (1)$$

$$\tilde{o} = \begin{bmatrix} \tilde{o}_{11} & \tilde{o}_{12} & \tilde{o}_{13} & \dots & \tilde{o}_{1n} \\ \tilde{o}_{21} & \tilde{o}_{22} & \tilde{o}_{23} & \dots & \tilde{o}_{2n} \\ \tilde{o}_{31} & \tilde{o}_{32} & \tilde{o}_{33} & \dots & \tilde{o}_{3n} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ \tilde{o}_{m1} & \tilde{o}_{m2} & \tilde{o}_{m3} & \dots & \tilde{o}_{mn} \end{bmatrix} \quad (2)$$

گام چهارم، اقدام به محاسبه ماتریس نرمالیز (بهنجار) شده (\tilde{z}) محاسبه می شود. برای به دست آوردن ماتریس نرمالیزه شده فرمول های (۲) و (۳) استفاده می شود.

$$h=l, m, u \tilde{h}_{ij} = \frac{\tilde{z}_{ij}}{r} = \frac{l'_{ij}}{r}, \frac{m'_{ij}}{r}, \frac{u'_{ij}}{r} = (l''_{ij}, m''_{ij}, u''_{ij}) \quad (2)$$

$$r = \max_{1 \leq i \leq n} (\sum_{j=1}^n u_{ij}) \quad (3)$$

$$\tilde{z} = \begin{bmatrix} \tilde{z}_{11} & \tilde{z}_{12} & \tilde{z}_{13} & \dots & \tilde{z}_{1n} \\ \tilde{z}_{21} & \tilde{z}_{22} & \tilde{z}_{23} & \dots & \tilde{z}_{2n} \\ \tilde{z}_{31} & \tilde{z}_{32} & \tilde{z}_{33} & \dots & \tilde{z}_{3n} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ \tilde{z}_{m1} & \tilde{z}_{m2} & \tilde{z}_{m3} & \dots & \tilde{z}_{mn} \end{bmatrix} \quad (4)$$

در گام پنجم، ماتریس \tilde{V} برای هر حد فازی ($l''_{ij}, m''_{ij}, u''_{ij}$) به وسیله فرمول های (۵)، (۶) و (۷) محاسبه می شود.

$$m''_{ij} = \tilde{z}_m \times (I - \tilde{z}_m)^{-1} \quad (6) \quad l''_{ij} = \tilde{z}_l \times (I - \tilde{z}_l)^{-1} \quad (5)$$

$$u''_{ij} = \tilde{z}_u \times (I - \tilde{z}_u)^{-1} \quad (7)$$

در پایان، هر کدام از حدهای پایین، میان و بالا مثلثی را باهم ترکیب کرده، ماتریس \tilde{V} محاسبه می شود.

$$\tilde{V} = \begin{bmatrix} \tilde{v}_{11} & \tilde{v}_{12} & \tilde{v}_{13} & \dots & \tilde{v}_{1m} \\ \tilde{v}_{21} & \tilde{v}_{22} & \tilde{v}_{23} & \dots & \tilde{v}_{2m} \\ \tilde{v}_{31} & \tilde{v}_{32} & \tilde{v}_{33} & \dots & \tilde{v}_{3m} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ \tilde{v}_{n1} & \tilde{v}_{n2} & \tilde{v}_{n3} & \dots & \tilde{v}_{nm} \end{bmatrix} \quad (8)$$

در گام ششم، اقدام به غیر فازی کردن اعداد فازی می شود. بدین منظور برای هر i و j از فرمول (۹) استفاده می شود.

$$v = \frac{(l+4m+u)}{6} \quad (9)$$

(۱۰)

$$V = \begin{bmatrix} v_{11} & v_{12} & v_{13} & \dots & v_{1n} \\ v_{21} & v_{22} & v_{23} & \dots & v_{2n} \\ v_{31} & v_{32} & v_{33} & \dots & v_{3n} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ v_{m1} & v_{m2} & v_{m3} & \dots & v_{mn} \end{bmatrix}$$

هفتمین گام، این تکنیک محاسبه حد آستانه است. برای حذف کردن معیارهای کم اثر در مدل از حد آستانه استفاده می شود. در روش دیمتل حد آستانه مشترکی برای تمامی درآیه ها مشخص می شود سپس درآیه هایی که عدد آن بیشتر از حد آستانه است در ماتریس U وارد شده و به جای درآیه هایی که عدد آن کمتر از حد آستانه است، عدد صفر قرار می

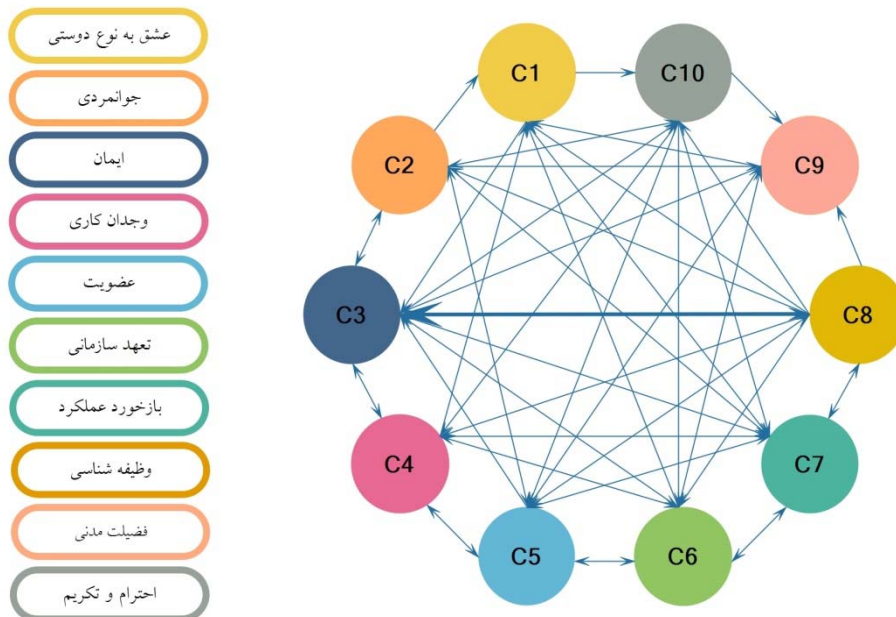
دهیم. (در ماتریس U).

$$T_S = \frac{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m v_{ij}}{m \times n} = \frac{\sum_{i=1}^n D_i}{m \times n} = \frac{\sum_{j=1}^m R_j}{m \times n} \quad (11)$$

$$T_S = 0.23$$

$$\begin{cases} U_{ij} = V_{ij} & v_{ij} \geq T_S \\ U_{ij} = 0 & \text{else} \end{cases} \quad (12)$$

اثر گذاری و اثر پذیری عوامل بر یکدیگر



نمودار ۱. اثر گذاری و اثر پذیری عوامل بر یکدیگر

گام هشتم، محاسبه $iD - jR$ و $iD + jR$ که iD و jR به ترتیب از جمع هر سطر و ستون ماتریس \bar{A} به دست می‌آید. R برای هر شاخص، شدت تأثیر گذاری آن شاخص بر سایر شاخص‌هاست و D برای هر شاخص، میزان تأثیر پذیری آن شاخص از سایر شاخص‌هاست. ترتیب شاخص‌ها از نظر مقدار R سلسله مراتب شاخص‌های تأثیر گذار را نشان می‌دهد و ترتیب شاخص‌ها از نظر مقدار D سلسله مراتب شاخص‌های تأثیر پذیر را بیان می‌کند. بعد از اینکه $iD - jR$ و $iD + jR$ محاسبه شدند، نمودار شدت اثر گذاری و اثر پذیری رسم شده که در واقع مبنای تصمیم‌گیری است. همان‌طور که در جدول زیر مشاهده می‌شود، شدت هر شاخص از نظر تأثیر گذاری و هم از نظر تأثیر پذیری بیان می‌شود. شاخصی که بیشترین مقدار $D+R$ را دارا باشد، بیشترین تعامل را با سایر شاخص‌ها دارد و همچنین شاخصی که بیشترین مقدار $D-R$ را برخوردار باشد؛ بیشترین تأثیر را بر سایر شاخص‌ها خواهد داشت.

جدول ۱. محاسبات (R_j و D_i)

R & D	C ₁	C ₂	C ₃	C ₄	C ₅	C ₆	C ₇	C ₈	C ₉	C ₁₀
(اهمیت) D+R	0.428	0.436	0.481	0.446	0.455	0.465	0.463	0.465	0.436	0.456
تأثیر-) D- R	-0.005	-0.012	0.002	-0.005	0.005	-0.018	-0.029	0.054	-0.015	0.022
تأثیر پذیری D	0.212	0.212	0.242	0.221	0.230	0.224	0.217	0.260	0.211	0.239
تأثیر گذاری R	0.217	0.224	0.240	0.226	0.225	0.241	0.246	0.205	0.225	0.217

(۱۴)

$$\sum_{j=0}^n \tilde{V}_{ij} = D_i$$

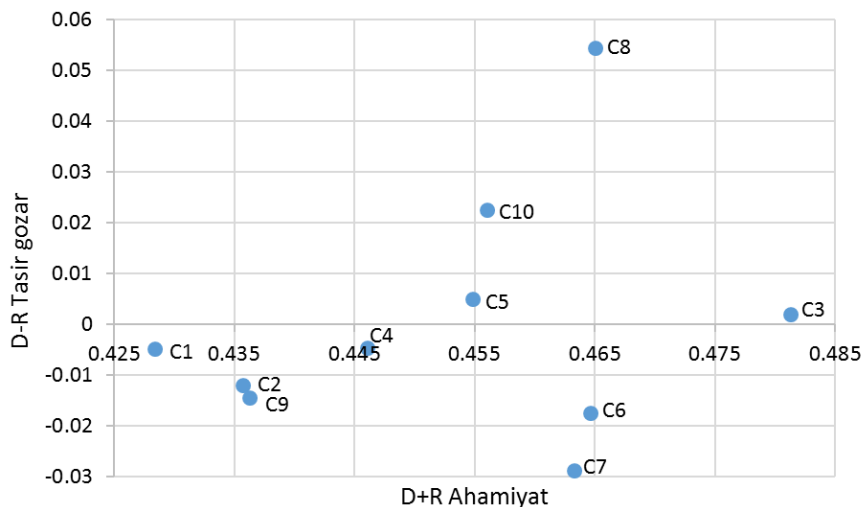
$$R_j = \sum_{i=0}^n \tilde{V}_{ij} \quad (15)$$

همچنین به منظور شناسایی عوامل علی، R_j ، D_i و $D_i - R_j$ و با استفاده از رابطه‌های ۱۴ و ۱۵ محاسبه می‌شوند که مقادیر آن‌ها در جدول (۲) درج شده است:

جدول ۲. تعیین عوامل علی

عامل	C ₁	C ₂	C ₃	C ₄	C ₅	C ₆	C ₇	C ₈	C ₉	C ₁₀
$D_i - R_j$	-0.005	-0.012	0.002	-0.005	0.005	-0.018	-0.029	0.054	-0.015	0.022
نوع عامل	معلول	معلول	علت	معلول	علت	معلول	معلول	علت	معلول	علت

در نمودار علی محور X ها شامل $(D_i + R_j)^{def}$ است که مقدار آن همیشه مثبت بوده و وزن یا اهمیت آن عامل در سیستم را نشان می‌دهد و محور Y ها شامل $(D_i - R_j)^{def}$ بوده که اگر مثبت باشد عامل تأثیر گذار قطعی بوده و در غیر این صورت تأثیر پذیر قطعی است از آن با نام نسبت اثر گذاری در سیستم یاد می‌شود.



نمودار ۲. نتایج به دست آمده

همان طور که در جدول (۱) مشخص است عامل (C₁)، چون $(D+R)=0,428$ و $(D-R)=-0,005$ است بنابراین گفته می‌شود عامل (C₁) یکی از عوامل اثر پذیر می‌باشد. عامل (C₂)، چون $(D_i+R_j)=0,436$ و $(D-R)=-0,012$ است بنابراین گفته می‌شود، عامل (C₂) یکی از عوامل اثر پذیر می‌باشد. عامل (C₃)، چون $(D+R)=0,481$ و $(D-R)=0,002$ است بنابراین گفته می‌شود، عامل (C₃) یکی از عوامل مؤثر بر رهبری معنوی مبتنی بر رفتارهای فرا نقشی در صنایع بزرگ استان کرمان می‌باشد. عامل (C₄)، چون $(D_i+R_j)=0,446$ و $(D_i-R_j)=-0,005$ است بنابراین گفته می‌شود، عامل (C₄) یکی از عوامل اثر پذیر می‌باشد. عامل (C₅)، چون $(D_i+R_j)=0,455$ و $(D_i-R_j)=0,005$ است بنابراین گفته می‌شود،

عامل (C₅) یکی از عوامل مؤثر بر رهبری معنوی مبتنی بر رفتارهای فرا نقشی در صنایع بزرگ استان کرمان می‌باشد. عامل (C₆)، عاملی است که $(D_i+R_j)=0,465$ و $(D_i-R_j)=-0,018$ است بنابراین گفته می‌شود، عامل (C₆) یکی از عوامل اثر پذیر می‌باشد. عامل (C₇)، چون $(D_i+R_j)=0,463$ و $(D_i-R_j)=-0,029$ است بنابراین گفته می‌شود، عامل (C₇) یکی از عوامل اثر پذیر می‌باشد. عامل (C₈)، عاملی است که $(D_i+R_j)=0,465$ و $(D_i-R_j)=0,054$ است بنابراین گفته می‌شود عامل (C₈) یکی از عوامل مؤثر بر رهبری معنوی مبتنی بر رفتارهای فرا نقشی در صنایع بزرگ استان کرمان می‌باشد. عامل (C₉)، چون $(D_i+R_j)=0,436$ و $(D_i-R_j)=-0,015$ است بنابراین گفته می‌شود، عامل (C₉) یکی از عوامل اثر پذیر می‌باشد. عامل (C₁₀)، عاملی است که $(D_i+R_j)=0,456$ و $(D_i-R_j)=0,022$ است بنابراین گفته می‌شود عامل (C₁₀) یکی از عوامل مؤثر بر رهبری معنوی مبتنی بر رفتارهای فرا نقشی در صنایع بزرگ استان کرمان می‌باشد. همچنین شاخص C₃ که بیشترین مقدار D+R را دارا می‌باشد، بیشترین تعامل را با سایر شاخص‌ها دارد و نیز شاخص C₈ که بیشترین مقدار D-R را برخوردار می‌باشد؛ بیشترین تأثیر (نفوذ) را بر سایر شاخص‌ها دارد.

خروجی فرآیند تحلیل شبکه (DANP)

از DANP برای دستیابی به سطح وزن تأثیر گذار ده معیار برای انتخاب مهم‌ترین عوامل مؤثر بر رهبری معنوی مبتنی بر رفتارهای فرا نقشی در صنایع بزرگ استان کرمان، نشان داده شده در جداول (۳)، (۴) و بر اساس ساخت شبکه نفوذ از DEMATEL، از DANP استفاده شده است. وزن اولیه عوامل مورد بررسی در جدول (۳) قابل مشاهده است.

جدول ۳. سوپر ماتریس معیارهای وزن دهی نشده

CRITERIA	C ₁	C ₂	C ₃	C ₄	C ₅	C ₆	C ₇	C ₈	C ₉	C ₁₀
C ₁	0.034	0.086	0.134	0.094	0.085	0.099	0.134	0.100	0.099	0.135
C ₂	0.119	0.035	0.109	0.105	0.112	0.100	0.106	0.089	0.120	0.106
C ₃	0.090	0.108	0.037	0.105	0.091	0.114	0.142	0.110	0.090	0.113
C ₄	0.105	0.097	0.125	0.035	0.114	0.104	0.114	0.096	0.096	0.114
C ₅	0.086	0.124	0.115	0.108	0.035	0.135	0.105	0.100	0.111	0.081
C ₆	0.125	0.095	0.102	0.135	0.110	0.037	0.113	0.087	0.109	0.088
C ₇	0.095	0.088	0.111	0.089	0.134	0.126	0.038	0.128	0.092	0.100
C ₈	0.097	0.118	0.133	0.105	0.101	0.113	0.111	0.032	0.101	0.088
C ₉	0.125	0.098	0.111	0.102	0.121	0.121	0.088	0.092	0.035	0.106
C ₁₀	0.083	0.128	0.086	0.113	0.096	0.113	0.128	0.082	0.138	0.033

یافته‌های تجربی نشان می‌دهد که متخصصان توجه بیشتری به عضویت (C₅)، ایمان (C₃) و عشق به نوع دوستی (C₁) دارند.

جدول ۴. سوپر ماتریس معیارهای وزن دهی شده

CRITERIA	C ₁	C ₂	C ₃	C ₄	C ₅	C ₆	C ₇	C ₈	C ₉	C ₁₀
C ₁	0.062	0.056	0.064	0.055	0.075	0.082	0.026	0.068	0.059	0.061
C ₂	0.030	0.024	0.034	0.022	0.043	0.031	0.008	0.050	0.022	0.025
C ₃	0.084	0.062	0.062	0.080	0.071	0.030	0.064	0.061	0.078	0.062
C ₄	0.032	0.035	0.047	0.039	0.056	0.052	0.015	0.049	0.039	0.044
C ₅	0.081	0.086	0.089	0.076	0.073	0.084	0.089	0.029	0.073	0.064
C ₆	0.045	0.055	0.068	0.053	0.053	0.060	0.054	0.014	0.050	0.045
C ₇	0.025	0.042	0.051	0.034	0.032	0.033	0.031	0.007	0.035	0.027
C ₈	0.049	0.026	0.041	0.057	0.042	0.013	0.048	0.033	0.045	0.034
C ₉	0.026	0.021	0.027	0.021	0.022	0.023	0.024	0.019	0.005	0.028
C ₁₀	0.051	0.039	0.048	0.043	0.054	0.051	0.035	0.037	0.014	0.042

نتایج نشان می‌دهد که وزن عضویت، ایمان و عشق به نوع دوستی از بقیه عوامل بیشتر است.

جدول ۵. ماتریس اوزان نهایی در روش DANP

CRITERIA	C ₁	C ₂	C ₃	C ₄	C ₅	C ₆	C ₇	C ₈	C ₉	C ₁₀
C ₁	0.023	0.023	0.023	0.023	0.023	0.023	0.023	0.023	0.023	0.023
C ₂	0.019	0.019	0.019	0.019	0.019	0.019	0.019	0.019	0.019	0.019
C ₃	0.024	0.024	0.024	0.024	0.024	0.024	0.024	0.024	0.024	0.024
C ₄	0.021	0.021	0.021	0.021	0.021	0.021	0.021	0.021	0.021	0.021
C ₅	0.028	0.028	0.028	0.028	0.028	0.028	0.028	0.028	0.028	0.028
C ₆	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02
C ₇	0.013	0.013	0.013	0.013	0.013	0.013	0.013	0.013	0.013	0.013
C ₈	0.015	0.015	0.015	0.015	0.015	0.015	0.015	0.015	0.015	0.015
C ₉	0.016	0.016	0.016	0.016	0.016	0.016	0.016	0.016	0.016	0.016
C ₁₀	0.018	0.018	0.018	0.018	0.018	0.018	0.018	0.018	0.018	0.018

محاسبه نرخ ناسازگاری

نرخ ناسازگاری (I.R) مکانیزمی است که به وسیله آن اعتبار پاسخ پرسش شوندگان مورد سنجش قرار می‌گیرد. تقریباً تمامی محاسبات بر اساس قضاوت اولیه تصمیم گیرنده صورت می‌پذیرد و هر گونه خطا و ناسازگاری در مقایسه و تعیین اهمیت بین گزینه‌ها و شاخص‌ها نتیجه نهایی به دست آمده از محاسبات را مخدوش می‌سازد. نرخ ناسازگاری (I.R) از تقسیم شاخص ناسازگاری (I.I) بر شاخص تصادفی (IR) با توجه به فرمول زیر به دست می‌آید.

$$I.R = I.I / RI$$

در صورتی که نرخ سازگاری ۰,۱ یا کمتر باشد، بیانگر سازگاری در مقایسات است و اعتبار پاسخ دهنده‌ها تأیید می‌گردد. در تحقیق حاضر نرخ ناسازگاری با استفاده از رابطه زیر محاسبه می‌گردد.

$$\lambda_{max} = \frac{\sum_{j=1}^n \frac{\sum_{k=1}^n w_k a_{jk}}{w_j}}{n} \quad j = (1, 2, \dots, n), k = (1, 2, \dots, n)$$

جدول ۶. ضریب ناسازگاری در رابطه با معیارهای اصلی مورد بررسی

متغیر مورد بررسی	ضریب ناسازگاری	مقدار قابل قبول	پذیرش یا عدم پذیرش
عوامل مورد بررسی نسبت به هدف	۰,۰۷۴۱	$I.R \leq 0.1$	قبول

همان‌طور که مشاهده می‌شود بر اساس رابطه بالا ضریب ناسازگاری برای معیارهای مورد بررسی کمتر از ۰,۱ است و مورد تأیید می‌باشد.

به طور خاص، عضویت، دارای بیشترین وزن تأثیر گذار (۰,۰۲۸) و پس از آن، ایمان (۰,۰۲۴) و عشق به نوع دوستی (۰,۰۲۳) است. علاوه بر این، سطح وزن تأثیر گذار بازخورد عملکرد، به طور متوسط کمتر از (۰,۰۱۳) است.

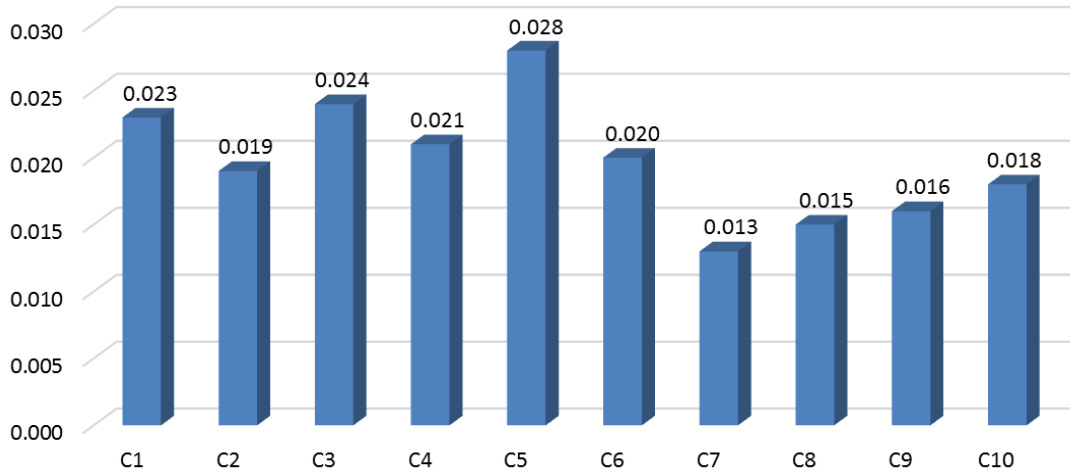
الویت بندی عوامل تحقیق

جدول ۷. وزن نهایی و اولویت بندی نهایی عوامل مورد بررسی

الویت	وزن نهایی	نام شاخص‌ها
3	0.023	عشق به نوع دوستی
6	0.019	جوانمردی
2	0.024	ایمان
4	0.021	وجدان کاری
1	0.028	عضویت
5	0.02	تعهد سازمانی
10	0.013	بازخورد عملکرد
9	0.015	وظیفه شناسی
8	0.016	فضیلت مدنی
7	0.018	احترام و تکریم

با توجه به جدول (۷) وزن نهایی و رتبه بندی عوامل مورد بررسی در تحقیق در نمودار (۳) قابل مشاهده است.

وزن نهایی و رتبه بندی عوامل



نمودار ۳. وزن نهایی و رتبه بندی عوامل مورد مطالعه تحقیق

جدول ۸. اولویت بندی نهایی عوامل مورد بررسی

الویت	نام شاخصها
۱	عضویت
۲	ایمان
۳	عشق به نوع دوستی
۴	وجدان کاری
۵	تعهد سازمانی
۶	جوانمردی
۷	احترام و تکریم
۸	فضیلت مدنی
۹	وظیفه شناسی
10	بازخورد عملکرد

بر اساس جدول (۸) عوامل؛ عضویت، ایمان، عشق به نوع دوستی، وجدان کاری، تعهد سازمانی، جوانمردی، احترام و تکریم، فضیلت مدنی، وظیفه شناسی، بازخورد عملکرد، به ترتیب در الویت اول تا دهم قرار دارد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد عوامل؛ عضویت، ایمان، عشق به نوع دوستی، وجدان کاری، تعهد سازمانی، جوانمردی، احترام و تکریم، فضیلت مدنی، وظیفه شناسی، بازخورد عملکرد، به ترتیب در الویت اول تا دهم قرار دارند. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش (Haji et al, 2023) (Davari et al, 2023) (Mousavi, 2023) (Ghanbarzadeh & Jafariyan, 2024)

(Ramezani et al, 2022) (Dousti & Nastiezaie, 2022) (Yusefi et al, 2022) (Vu & Fry, 2020) همسو می‌باشد. (Ramezani et al, 2022) نشان دادند که مولفه‌های شناسایی شده با سبک رهبری معنوی رابطه معناداری داشته‌اند. همچنین، شاخص‌های ایمان، فضایل، فضای معنوی، انگیزش، فرهنگی و ساختاری در رتبه‌های اول تا ششم پیشایندهای رهبری معنوی رهبری قرار داشتند. در رابطه با پسایندهای سبک رهبری معنوی نیز شاخص‌های جو اخلاقی، سلامت سازمانی، تعهد و محتوایی در رتبه‌های اول تا چهارم قرار گرفته بودند و در نهایت، گسترش معنویت الهی، گسترش سلامت معنوی پایدار سازمانی، گسترش سلامت معنوی پایدار جهانی، گسترش تعالی معنویت پایدار انسانی و گسترش معنویت وجودی در رتبه‌های اول تا پنجم از راهبردهای نوین سبک رهبری معنوی قرار گرفته بودند. (Davari et al, 2023) نشان دادند که ۱۰ مؤلفه در تبیین مدلی برای رهبری معنوی در مدیران متوسطه دوم آموزش و پرورش شهر تهران نقش دارند که عبارتند از: عشق به نوع دوستی، ایمان، اخلاص، معادگرایی، توکل، چشم‌انداز، تعهد سازمانی، عضویت در سازمان، بازخورد عملکرد و معناداری (جذابیت کار). همچنین یافته‌ها نشان دادند در بخش کمی مدل از برازش مناسبی برخوردار است. (Vu & Fry, 2020) نشان دادند سازمان‌ها، مکان‌های کار متنوعی هستند که در آن اعتقادات، ارزش‌ها و برداشتهای مختلف با آن‌ها به اشتراک گذاشته می‌شوند و رهبری معنوی می‌تواند باعث ایجاد عشق دوستانه و انگیزه ذاتی در بین افراد شود.

با توجه به اینکه بعد عضویت رتبه اول را دارد در تبیین این نتیجه می‌توان گفت در صنایع بزرگ استان کرمان این بعد رهبری معنوی مشهود است، بدین معناست که کارکنان احساس می‌کنند عضوی ارزشمند از یک گروه یا جامعه بزرگ‌تر هستند. این حس تعلق باعث ایجاد همبستگی میان اعضای تیم، همکاری بیشتر، و تلاش برای دستیابی به اهداف مشترک می‌شود. هنگامی که کارکنان احساس کنند که در تصمیم‌گیری‌ها و سیاست‌گذاری‌ها مشارکت دارند، حس تعلق آن‌ها به سازمان تقویت می‌شود. این مشارکت می‌تواند در قالب جلسات منظم بازخورد، بحث‌های گروهی، و تیم‌های پروژه‌محور شکل گیرد. ایجاد فرصت‌های اجتماعی برای کارکنان، مانند فعالیت‌های تیمی و جشن‌ها، باعث می‌شود که افراد یکدیگر را بهتر بشناسند و روابط عمیق‌تری بسازند. این روابط می‌توانند به حل مشکلات گروهی و ایجاد راهکارهای نوآورانه کمک کنند. ایمان در رتبه دوم قرار دارد بدین معناست که در صنایع بزرگ استان کرمان باور عمیق و پایبندی به ارزش‌های اخلاقی و معنوی مهم است که در رهبری معنوی نقش کلیدی در آن دارد. رهبران معنوی با ایمان به اصول اخلاقی، رفتارهایشان را بر اساس صداقت، شفافیت، و عدالت تنظیم می‌کنند و به کارکنان الهام می‌دهند تا این اصول را در فعالیت‌های خود به کار گیرند. ایمان در رهبری معنوی به ایجاد یک محیط کاری با استانداردهای اخلاقی بالا و شفافیت در تمام سطوح سازمانی منجر می‌شود. ایمان به اصول اخلاقی در سازمان باعث شکل‌گیری فرهنگی می‌شود که کارکنان در آن بر اساس صداقت و انصاف عمل می‌کنند. این فرهنگ به بهبود روابط بین کارکنان و جلوگیری از مشکلات حقوقی کمک می‌کند.

عشق به نوع دوستی در رتبه بعدی قرار دارد یعنی در صنایع بزرگ استان کرمان توجه و اهمیت به رفاه و رشد دیگران مهم است. رهبر معنوی با نشان دادن محبت و دلسوزی به کارکنان، محیط کاری حمایتی و همدلانه‌ای ایجاد می‌کند که در آن کارکنان احساس ارزشمندی و امنیت می‌کنند که علاوه بر تقویت روحیه گروهی، موجب افزایش تعهد و انگیزه کارکنان برای دستیابی به اهداف سازمان می‌شود. رهبران معنوی با ایجاد محیط‌هایی که در آن حمایت از کارکنان

اولویت دارد، مانند برنامه‌های مشاوره‌ای و خدمات رفاهی، به کارکنان کمک می‌کنند تا با آرامش خاطر بیشتر به کار خود ادامه دهند و در جهت ارتقاء همدلی و کمک به نیازهای کارکنان باشد. این می‌تواند شامل رفتارهایی چون حمایت در مواقع دشوار شخصی یا حرفه‌ای و فراهم کردن فرصت‌های رشد برای افراد باشد. عشق به نوع دوستی باعث کاهش تعارضات درون سازمان می‌شود، زیرا کارکنان به‌طور طبیعی در محیطی همدلانه به دنبال همکاری بیشتر هستند و نه مقابله با یکدیگر.

با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

- برگزاری فعالیتهای گروهی و مسابقات ورزشی برای تقویت روابط بین کارکنان.
- تشکیل تیم‌های کاری پروژه‌محور و اعطای اختیارات لازم به آنها برای انجام کارها.
- بیان واضح و الهام‌بخش چشم‌انداز سازمان و نقش کارکنان در تحقق آن.
- دعوت از کارکنان برای مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌های سازمانی.
- برگزاری جلسات منظم و مشخص جهت ارائه بازخورد به کارکنان.
- برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی جهت ارتقاء مهارت‌های فنی و مدیریتی کارکنان به‌منظور افزایش وظیفه‌شناسی آنها.
- ایجاد برنامه‌های مسئولیت اجتماعی برای کارکنان که آنها را به شرکت در فعالیتهای اجتماعی مثل خیریه‌ها، برنامه‌های محیط‌زیستی
- ایجاد و اجرای سیاست‌های مشخص برای احترام و رفتار محترمانه نسبت به تمامی کارکنان، از جمله ایجاد فضایی برای گفت‌وگو و تبادل نظر.

Reference

- Andishmand, V., & Karimi Afshar, T., & Asadi, M. (2016). Characteristics of Extra-Role Behaviors in Organizations, Third National Conference on Modern Management Sciences and Sustainable Planning of Iran, Tehran, <https://civilica.com/doc/609595>. (In Persian) .
- Basu, E., & Pradhan, R. K., & Tewari, H. R. (2017). Impact of organizational citizenship behavior on job performance in Indian healthcare industries: The mediating role of social capital. *International Journal of Prod. and Performance Man*, 66(6). <http://dx.doi.org/10.1108/IJPPM-02-2016-0048>
- Baykal, E., & Zehir, C. (2018). Mediating effect of psychological capital on the relationship between spiritual leadership and performance. *E & M Ekonomie a Manage.* 21, 124-140. DOI:10.15240/tul/001/2018-3-008
- Davari, R., & Oladian, M., & Imani, M. N. (2023). Designing a Model For Spiritual Leadership in Secondary Education Managers in Tehran. *Research in Teaching*, 11(1), 21-1. doi: 10.22034/trj.2023.62692. (In Persian).
- Espinosa Méndez, J. C., & Contreras Torres, F. V., & Esguerra Pérez, G. A., & Fierro, I. (2017). Validación preliminar del modelo de liderazgo espiritual de Fry en trabajadores colombianos y ecuatorianos. *Acta Colombiana de Psicología*, 20(1), 177-189. <https://doi.org/10.14718/ACP.2017.20.1.9>
- Ghanbarzadeh, A., & Jafarian Yasar, H. (2024). Investigating the role of spiritual leadership in social responsibility and social capital of junior high school teachers in Darreshahr city. *Journal of New Advances in Psychology, Educational Sciences and Education.* 7(71). 111-129. <https://civilica.com/doc/2077360>. (In Persian) .

- Ghanbari, S., & Abdolmaleki, J. (2022). The role of spiritual leadership in the employees job performance: A study on mediating role of social capital at Bu- Ali Sina University. *Iranian journal of management sciences*, 16(64), 145-175.. (In Persian) .
- Haji, J., & Zahed babolan, A., & vafaeifar, G., & Rahmani Barouji, P. (2023). Explaining the Mediating Role of Teacher Empowerment in the Relationship between Level Five Leadership and the Desire to Perform Extra-Role Behaviors. *Journal of Research in Educational Systems*, 17(63), 19-33. doi: 10.22034/jiera.2024.423986.3072.. (In Persian) .
- Khalili Ghal'eSari, S., & Modanlou, Y. (2019). The Relationship between Organizational Citizenship Behavior, Performance, and Quality of Work Life among School Principals. *QJFR*, 16(2), 47-66. [In Persian] .<http://dorl.net/dor/20.1001.1.26766728.1398.16.2.3.0>
- Khari, C., & Sinha, S. (2018). Organizational spirituality and knowledge sharing: A model of multiple mediation. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 19(4), 337-348. <https://doi.org/10.1007/s40171-018-0197-5>.
- Moghaddisi, A., & Zolfaghari, H. (1403). Exploring the role of spiritual leadership in value-based organizations in creating a spiritual organization, 17th International Conference on Modern Techniques in Management, Accounting, Economics and Banking with a Business Growth Approach, <https://civilica.com/doc/2006074>
- Mousavi, S. (2023). Investigating the Relationship between the Dimensions of Spiritual Leadership and Job Motivation from the Perspective of Shahrekord Education Staff. *Innovation Management and Operational Strategies*, 4(2), 184-197. doi: 10.22105/imos.2021.288916.1103. (In Persian) .
- Oh, S., & Roh, S. (2019). A Moderated Mediation Model of Self-Concept Clarity, Transformational Leadership, Perceived Work Meaningfulness, and Work Motivation. *Frontiers in Psychology*. 10.103389/fpsyg.2019.01756.
- Oh, J., & Wang, J. (2020). Spiritual leadership: Current status and Agenda for future research and practice. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 17(3), 223-248. DOI:10.1080/14766086.2020.1728568
- Pawar, B. S. (2017). The relationship of individual spirituality and organizational spirituality with meaning and community at work: An empirical examination of the direct effects and moderating effect models. *Leadership and Organization Development Journal*, 38(7), 986-1003. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2016-0014>
- Phipps, K. A. (2012). Spirituality and strategic leadership: The influence of spiritual beliefs on strategic decision making. *Journal of business ethics*, 106(2), 177-189.
- Polat, S. (2011). The level of faculty members' spiritual leadership (SL) qualities display according to students in faculty of education *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 2033-2041. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.04.049>
- Rezaei sharif, A., & karimianpour, G., & Moradi, G., & Karimianpour, E. (2018). the mediating role of job engagement in relationship between work ethic with commitment to change. *Career and Organizational Counseling*, 10(34), 64-79. (in Persian)
- Samul, J. (2020). Spiritual leadership: Meaning in workplace. *Sustainability*, 12(1), 267. <https://doi.org/10.3390/su12010267>
- Sayyed Naghavi, M. A., & Jafari Farsani, J. (2023). The Relationship between Perceived Quality of the Leader-Member Exchange Style and Organizational Citizenship Behavior. *Research and Planning in Higher Education*, 16(2), 115-126. https://journal.irphe.ac.ir/article_702730.html?lang=en. (in Persian)
- TABARSA, GH. A., & RAMINMEHR, H. (2010). A MODEL OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *JOURNAL OF PUBLIC ADMINISTRATION PERSPECTIVE*, 1(3), 103-118. SID. <https://sid.ir/paper/207631/en>. (in Persian).
- Yousefi, E., & Taleb, Z., & Zafarghandi, M. (2022). Dimensions and Components of Spiritual Leadership Model: A Case Study of Farhangian University of Isfahan. *Journal of Political Sociology of Iran*, (26), 818-829. <https://civilica.com/doc/1532669>. (In Persian) .
- Zhang, Y., & Yang, F. (2020). How and when spiritual leadership enhances employee innovative behavior. *Personnel Review*, 14(2), 1-14. DOI:10.1108/PR-07-2019-0346