

Designing a generous leadership model in Gas Company of Kerman Province

Omid Shafiee¹ - Zahra Anjomshoa^{2*}
Sanjar Salajegheh³ - Amin Nikpour⁴

Abstract

The present study investigates conducted with the aim of designing a model of generous leadership in Gas Company of Kerman Province and has a mixed approach based on qualitative and quantitative and the statistical population of the qualitative part for the purpose of building the model included 18 professors in the fields of organizational behavior management and human resources and senior managers of National Gas Company. The statistical population of the quantitative part included 265 employees of the gas company of Kerman province, who were selected in a stratified manner. The tools of data collection in this research were referring to documents, interviews with experts and questionnaires. Data analysis was done based on thematic analysis technique, structural-interpretive modeling and structural equation modeling using NVIVO, SPSS and Smart-PLS software. The results showed that the antecedents and outcomes of generous leadership in National Gas Company include 21 basic topics and 8 topics of organizing. The results of structural equation modeling showed that the proposed model has a good fit.

Keywords

generous leadership, National Gas Company, Kerman Province.

1. PhD Student, Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran. Omid.shafiee@gmail.com

2. Assistant Professor, Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran. (Corresponding Author) zarianjom@yahoo.com

3. Associate Professor, Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran. s.salajeghe@iauk.ac.ir

4. Associate Professor, Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran. nikpour2003@yahoo.com



طراحی الگوی رهبری سخاوتمند در شرکت گاز استان کرمان

امید شفيعی^۱ - زهرا انجم شعاع^{۲*} - سنجر سلاجقه^۳ - امين نيك پور^۴

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی طراحی الگوی رهبری سخاوتمند در شرکت گاز استان کرمان پرداخته و دارای رویکردی آمیخته مبتنی بر تحقیق کیفی و کمی است و جامعه آماری بخش کیفی به منظور ساخت مدل، شامل ۱۸ نفر از اساتید دانشگاه در رشته‌های مدیریت رفتار سازمانی و منابع انسانی و مدیران ارشد شرکت ملی گاز بود. جامعه آماری بخش کمی شامل ۲۶۵ نفر از کارکنان شرکت گاز استان کرمان بود که به صورت طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها در این تحقیق، مراجعه به اسناد، مصاحبه با خبرگان و پرسشنامه بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها بر اساس تکنیک تحلیل مضمون، مدل‌سازی ساختاری - تفسیری و مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS، NVIVO و Smart PLS انجام شد. نتایج بخش کیفی نشان داد که ره‌آوردهای رهبری سخاوتمند در شرکت ملی گاز شامل ۲۱ مضمون پایه و ۸ مضمون سازمان است. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری، نشان داد که مدل پیشنهادی دارای برازش مطلوبی است.

واژگان کلیدی: رهبری سخاوتمند، شرکت ملی گاز، استان کرمان.

مقدمه

مدیران با سبک‌های رهبری که در پیش می‌گیرند، مسیر بقاء و پیشرفت سازمان را مشخص می‌کنند. برخی مدیران، از سبک دستوری و برخی نیز از سبک‌های رهبری

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. Omid.shafiee@gmail.com

۲. استادیار، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران، (نویسنده مسئول) zarianjom@yahoo.com

۳. دانشیار، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. s.salajeghe@iauk.ac.ir

۴. دانشیار، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. nikpour2003@yahoo.com

حمایتی، رهبری مشارکتی و رهبری تفویضی بهره می‌برند که میزان موفقیت هر یک از این سبک‌ها بستگی به شرایط سازمان دارد (Al-Abedi & Ahmed, 2022). همچنین باید گفت منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین عنصر سازمان‌ها، اولین مقصد تأثیرپذیر از این‌گونه سبک‌های رهبری هستند و مدیران برای آن‌که بتوانند از نیروهای سازمان، سرمایه انسانی بسازند و آن‌ها را در سازمان نگه‌دارند، بایستی سبک رهبری مناسب اعمال نمایند. همین مسئله باعث شده است که رهبری، سال‌های طولانی مورد توجه بسیاری از صاحب‌نظران علم سازمان و مدیریت قرار گیرد (میرمحمدتبار و همکاران، ۱۴۰۳).

از سوی دیگر، باید گفت که ارزش‌ها در زندگی فردی و سازمانی افراد منعکس می‌شود و فرصت‌ها و تهدیدهایی ایجاد می‌کند (رازانی و همکاران، ۱۴۰۳). همین مسئله باعث شده است که نظریه‌های رهبری در سال‌های اخیر بیشتر معطوف به حوزه‌های اخلاقی و ارزشی رهبری گردیده باشد. حال آن‌که یکی از جدیدترین و مهم‌ترین حوزه‌های اخلاقی و ارزشی رهبری، سخاوت است (الوانی و همکاران، ۱۳۹۳). همچنین باید گفت که یکی از مهم‌ترین رفتارهای نوع‌دوستانه و اولویت‌های اخلاقی در سازمان و جامعه به‌صورت کلان، خصلت پسندیده سخاوت است؛ به‌طوری‌که برخی از صاحب‌نظران و متخصصان، سخاوت را یکی از ویژگی‌های سازمان‌های موفق برشمرده و ارتباط سخاوت با سازمان را برقرار کرده‌اند (علی بیگی و تقی بیگی، ۱۴۰۳). وجود سخاوتمندی در سازمان، اثرات مثبت متعددی بر سازمان دارد. آثار سخاوت در صورتی که طرف دهنده، فرد باشد، منزلت اجتماعی و بهره‌وری است (عامری‌شهرابی و امانی‌ابریکوه، ۱۳۹۹).

به‌علاوه این‌که کارکنان برای همکاران سخاوتمند خود، منزلت اجتماعی بالاتری را قائل‌اند (یوسفی و همکاران، ۱۴۰۳). آثار سخاوت سازمان نه‌تنها بر کارکنان، بلکه بر مشتری و جامعه نیز قابل مشاهده است. این سازمان‌ها از طریق سخاوت، ارتباطات عاطفی برای مشتریان و عواید اجتماعی برای جامعه ایجاد می‌کنند (Berry, 2007). همچنین باید گفت مدیرانی که روحیه‌ای سخاوتمند دارند این فرصت را به کارمندان‌شان می‌دهند که خودشان را بخشی از حلقه درونی شرکت حس کنند. در میان گذاشتن آزادانه و سخاوتمندانه دانش و تخصص و ایده‌ها نه‌تنها به نفع کارمندان است، بلکه روشی هوشمندانه در تجارت نیز به حساب می‌آید (Gingerich, 2021). نتایج سخاوت مدیران، اخلاق کاری قوی، مهارت‌های ارتباطی مستحکم، علاقه و توانایی برای مشارکت است.

مدیران و رهبران سخاوتمند به وجود آورنده اعتماد، احترام و حسن نیت در همکاران و کارکنانشان هستند (عامری‌شهرابی و امانی‌ابربکوه، ۱۳۹۹). آثار سخاوت برای اهداکننده، نتایج و موقعیت رقابتی بهتر است. در واقع سخاوت مانند یک آهنربا برای بهترین‌هاست؛ بهترین کارکنان، بهترین عملکرد را به منصفه ظهور می‌رسانند و بهترین سازمان‌ها را ایجاد می‌کنند (الوانی، ۱۴۰۲). درحالی‌که سخاوتمندی یکی از نشانه‌های دیگرخواهی است، اما باز هم چیزی از آن به شما بر خواهد گشت. سودی که در چرخه خیرخواهی به شما برمی‌گردد، بیشتر از همکاری و مشارکتی است که از افراد دریافت می‌کنید. حتی فراتر از رضایتی که به‌خاطر مشاهده تأثیر مثبتی که سخاوتمندان در بخشیدن زمان، توجه و دانش‌تان در زندگی و کار دیگران می‌گذارد، نصیب‌تان می‌شود. هرگز نخواهید فهمید که چه موقعیت‌هایی را در زندگی به‌خاطر خساست از دست داده‌اید. اگر دست‌هایمان را برای بخشش باز نکنیم، چیزی هم نصیب خودمان نخواهد شد.

در طرف دیگر، نتایج مطالعات و بررسی‌های مختلف در سازمان‌های ایرانی نشان‌دهنده این واقعیت تلخ است که وضعیت حاکم در این بخش فاقد کارایی و اثربخشی لازم است. آسیب‌شناسی این بخش نیز گویای آن است که این بخش دچار موارد نامطلوبی همچون فقدان روحیه مشارکت‌پذیری و مشارکت‌جویی، تمرکزگرایی و انعطاف‌ناپذیری، کند بودن انجام امور، غلبه روحیه بی‌اعتنایی نسبت به نتیجه کار، مسئولیت‌ناپذیری، اثربخشی پایین و ناکارآمدی است (علی‌سرای و همکاران، ۱۳۹۱). حال آن‌که نتایج مطالعات و تحقیقات به عمل آمده نشان می‌دهد عامل اصلی ناکارآمدی سازمان‌ها، به دلیل استفاده از سبک رهبری نادرست است (حمزه‌پور، ۱۳۹۷)؛ بنابراین، سازمان‌های ایرانی برای موفقیت به رهبرانی نیازمندند که با ژرف‌نگری، جهت مناسب و مسیر آینده سازمان را مشخص سازند، افراد را به مسیر هدایت کنند و انگیزه ایجاد تحول در کارکنان را به وجود آورند (باشکوه‌اجیرلو و نقوی، ۱۴۰۳).

از مهم‌ترین اهداف شرکت ملی گاز ایران رسیدن به حداکثر بهره‌وری و اصل رضایت مشتریان است که لازمه تحقق این اهداف، توجه به منابع انسانی این سازمان و نوع مدیریت و رهبری این منابع است. لذا این مطالعه با هدف طراحی الگوی رهبری سخاوتمند در شرکت ملی گاز استان کرمان انجام شده است.

شرکت ملی گاز ایران در سال ۱۳۴۴ شمسی توسط شرکت ملی نفت ایران تأسیس شده است. هم‌اکنون شرکت ملی گاز ایران یکی از ده شرکت بزرگ فعال در زمینه گاز در خاورمیانه و یکی از چهار شرکت اصلی وزارت نفت با پیشینه بیش از ۵۰

سال است که وظیفه تأمین بیش از ۷۵ درصد از سوخت موردنیاز کشور ایران را بر عهده دارد. اکنون شرکت ملی گاز ایران دارای بیش از ۱۸۰۰۰ نیروی شاغل رسمی بوده است و اندکی بیش از این شمار، نیروهای غیررسمی در خدمت آن هستند. شرکت ملی گاز ایران، شرکت دولتی توزیع گاز ایرانی است که در زمینه پالایش، انتقال و توزیع گاز طبیعی فعالیت می‌کند و یکی از چهار شرکت زیرمجموعه وزارت نفت محسوب می‌شود.

مالک این شرکت، دولت ایران است و با وجود داشتن پیشوند ملی، هیچ‌گاه همه یا حتی بخشی از سهام شرکت ملی گاز و سه شرکت دیگر تابعه وزارت نفت ایران، به شکل سهام عدالت یا عرضه اولیه در بورس، در اختیار مردم ایران قرار نگرفته است. شرکت‌های زیرمجموعه آن عبارت‌اند از:

- شرکت انتقال گاز ایران

- شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران

- شرکت‌های گاز استانی

یوسفی و همکاران (۱۴۰۳) تحقیقی را تحت عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر بازاریابی تداوم کسب‌وکار در شرایط عدم قطعیت در صنعت گاز» انجام دادند. نتایج نشان داد که رهبری معنوی با توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان رابطه معناداری دارد. رضانی و همکاران (۱۴۰۱)، تحقیقی را تحت عنوان «شناسایی و اولویت‌بندی پیشایندها و پسایندهای سبک رهبری معنوی مدیران (مطالعه‌ای در سازمان زندان‌ها و اقدامات تأمینی و تربیتی شهرستان چابهار)» انجام دادند. نتایج نشان داد که پیشایندهای سبک رهبری معنوی شامل ایمان، فضایل، فضای معنوی، انگیزش، فرهنگی و ساختاری است و پسایندهای سبک رهبری معنوی شامل جو اخلاقی، سلامت سازمانی، تعهد، گسترش معنویت الهی، گسترش سلامت معنوی پایدار سازمانی، گسترش سلامت معنوی پایدار جهانی، گسترش تعالی معنویت پایدار انسانی و گسترش معنویت وجودی است.

رنگریز و خامه‌چی (۱۴۰۱)، تحقیقی را تحت عنوان «فراتحلیل پیامدهای رهبری اخلاقی» انجام دادند. نتایج نشان داد که پیامدهای رهبری اخلاقی شامل دلبستگی شغلی، اثربخشی رهبری، توانمندسازی کارکنان، مدیریت استعداد، عدالت سازمانی، جو اخلاقی، عملکرد شغلی، مشتری‌مداری، رفتارهای انحرافی، حمایت سازمانی ادراک شده است.

قنبریان قلندر و همکاران (۱۴۰۱) تحقیقی را تحت عنوان «رهبری سخاوتمند

ضرورتی در سازمان‌های آموزشی» انجام دادند. نتایج نشان داد که رهبران سخاوتمند در سازمان‌های آموزشی با مکانیسم‌هایی همچون فرصت دادن بیشتر به کارکنان، به اشتراک گذاشتن اطلاعات با دیگران، بخشش کارکنان در صورت اشتباه، احترام متقابل برای کارکنان و تقویت روحیه کارکنان در سازمان‌های آموزشی در جهت رسیدن به رسالت اصلی مدرسه یعنی یادگیری همواره در تلاش هستند.

نادری‌بنی و همکاران (۱۴۰۱)، تحقیقی را تحت عنوان «ارائه چارچوب رهبری مبتنی بر بخشش» انجام دادند. نتایج نشان داد که رفتارهای رهبری، توسعه ارزش‌های اخلاقی - اسلامی، توسعه رهبری و توسعه شایستگی‌های رهبری و مدیریت به‌عنوان علی‌تلقی می‌شوند که نقش فعال در رهبری مبتنی بر بخشش در بیمارستان دارند. همچنین پیامدهای رهبری مبتنی بر بخشش برای بیمارستان شامل توسعه رهبری، رقابت‌پذیری و نوآوری، بلوغ سازمانی، اعتماد سازمانی، عدالت‌ورزی، اخلاق‌گرایی، رضایت و آرامش کارکنان، وفاداری کارکنان، فضائل اخلاقی، نوع‌دوستی، انگیزش و توسعه فردی و خودشکوفایی است.

پقه و همکاران (۱۳۹۹)، تحقیقی را تحت عنوان «شناسایی عوامل مؤثر بر رهبری سخاوتمند با تأکید بر معنویت در محیط کار در آموزش و پرورش استان‌های شمال کشور» انجام دادند. نتایج نشان داد که آموزش کارکنان، بخشایش‌گری، ارتقای سازمانی، عدالت سازمانی در تمامی فرایندها و رویه‌های رهبری، فراهم کردن محیط شاد در سازمان، شایسته‌سالاری در انتصابات، استفاده از نظرات کارکنان سطوح پایین سازمانی در تصمیم‌گیری‌ها، تشکر و قدردانی از همکاری مشترک همکاران از مؤلفه‌های رهبری سخاوتمند در محل کار بوده‌اند.

(Al-Abedi & Ahmed, 2022)، تحقیقی را تحت عنوان «رفتار رهبر سخاوتمند به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر در رابطه بین انعطاف سازمانی و پایداری منابع انسانی» انجام دادند. نتایج نشان داد که رفتار رهبر سخاوتمند در رابطه بین انعطاف‌پذیری سازمانی و پایداری منابع انسانی، نقش تعدیل‌گر را دارد.

(Men et al., 2022)، تحقیقی را تحت عنوان «تأثیر رهبری اصیل ارتباطات سازمانی شفاف و غنی‌سازی زندگی و کار» انجام دادند. نتایج نشان داد که رهبری اصیل می‌تواند منجر به ایجاد جوی در سازمان شود که در این جو، ارتباطات واضح و شفافی بین کارکنان در جریان است و این سبک رهبری به همراه ارتباطات شفاف علاوه بر این که محیط کار را غنی و پربار می‌سازد، زندگی خانوادگی کارکنان را نیز تحت تأثیر

خود قرار می‌دهد و اعتماد بین کارکنان را افزایش می‌دهد. (Dey et al., 2022)، تحقیقی را تحت عنوان «نقش ارزش‌های کارکنان، رفتار و جو اخلاقی، تأثیرات رهبری بر مدیریت مسئولیت اجتماعی سازمان» انجام دادند. نتایج نشان داد که رهبری اخلاقی تأثیر قابل‌توجهی بر رفتار داوطلبانه محیطی کارکنان در راستای مسئولیت‌پذیری اجتماعی آن‌ها دارد که متعاقباً بر عملکرد سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد.

(Sengupta et al., 2021)، تحقیقی را تحت عنوان «بررسی تأثیر رهبری اصیل بر خلاقیت مدیران و کارکنان» انجام دادند. نتایج نشان داد که رهبری اصیل منجر به افزایش خلاقیت در مدیران و کارکنان می‌شود.

(Gingerich, 2021)، تحقیقی را تحت عنوان «مدل میانجی‌گری سریالی رهبری اخلاقی در مسئولیت اجتماعی کارکنان سازمان» انجام دادند. نتایج نشان داد که رهبری اخلاقی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیر مثبت می‌گذارد که به نوبه خود منجر به افزایش عملکرد سازمان می‌شود.

روش‌شناسی

محیط پژوهش و جمعیت مورد مطالعه: این تحقیق از لحاظ رویکرد، تحقیق آمیخته از نوع اکتشافی است و به دلیل طراحی مدل ره‌آوردهای رهبری سخاوتمند در شرکت ملی گاز که مورد نیاز و استفاده این بخش قرار می‌گیرد، یک تحقیق توسعه‌ای - کاربردی است. با توجه به روش تحقیق در این مطالعه که به‌صورت آمیخته (کیفی - کمی) است، از دو جامعه آماری استفاده شده است.

۱. خبرگان آگاه موضوع

در مرحله طراحی مدل، جامعه آماری شامل اساتید دانشگاه در رشته مدیریت رفتار سازمانی و منابع انسانی و مدیران ارشد شرکت ملی گاز به تعداد ۱۸ نفر هستند. در مرحله اعتبارسنجی مدل، جامعه آماری شامل کارکنان شرکت گاز استان کرمان بوده که تعداد آن‌ها در زمان انجام تحقیق ۱۱۲۴ نفر است. نمونه‌گیری افراد برای مصاحبه در این تحقیق از نوع نمونه‌برداری هدفمند است. نمونه‌گیری از صاحب‌نظران در این تحقیق تا زمانی ادامه پیدا می‌کند که فرایند اکتشاف و تجزیه و تحلیل به نقطه اشباع نظری^۱ برسد.

1. Theoretical saturation

به منظور تعیین حجم نمونه، از فرمول کوهن^۱ استفاده گردید و تعداد ۲۶۵ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند.

روش جمع‌آوری داده‌ها: در تحقیق حاضر به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از هر دو روش کتابخانه‌ای (مراجعه به اسناد و مدارک مکتوب از قبیل کتب، مجلات و...) و میدانی (مصاحبه با خبرگان و توزیع پرسشنامه) استفاده شده است.

ابزار گردآوری داده‌ها: ۱. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی (مصاحبه): ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی، مصاحبه نیمه ساختاریافته بود که با توجه به هدف تحقیق، ابتدا متن هر مصاحبه بررسی، سپس با توجه به جملات و نکات کلیدی در مصاحبه برچسب‌های مفهومی برای آن‌ها انتخاب شد. محقق پس از کدگذاری اولیه، کدها را با هم ترکیب می‌کند و آن‌هایی را که مشابه هستند در طبقات انتزاعی به نام مفاهیم قرار می‌دهد، در نهایت نیز با قرار دادن مفاهیم مشابه در یک سطح مضمون شناسایی می‌کند. در این مطالعه، بر اساس روش «استراس و کوربین» محقق تمامی مصاحبه‌ها را انجام داد.

۲. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کمی (پرسشنامه): پرسشنامه مورد استفاده در این مطالعه مربوط به روش مدل‌سازی ساختاری - تفسیری است که روابط ره‌آوردهای رهبری سخاوتمند در شرکت ملی گاز را مورد بررسی قرار می‌دهد. نحوه نمره‌دهی پرسشنامه به صورت جدول ۱ است.

جدول ۱. نمره‌دهی پرسشنامه مدل‌سازی ساختاری - تفسیری

عامل i بر عامل j تأثیر می‌گذارد	عامل i بر عامل j تأثیر می‌گذارد	عامل i و j تأثیر دوطرفه با یکدیگر دارند	هیچ ارتباطی بین دو عامل وجود ندارد
A	V	X	O

روایی و پایایی ابزار تحقیق

۱. **روایی بخش کمی (پرسشنامه):** به منظور تعیین روایی پرسشنامه اعتبارسنجی مدل ره‌آوردهای رهبری سخاوتمند در شرکت ملی گاز، از روایی محتوا^۲ استفاده شده است. برای سنجش روایی محتوایی پرسشنامه، از نظرات ۵ نفر از همان خبرگانی که در ساخت مدل مشارکت داشته‌اند، بهره گرفته شده است. بدین ترتیب که با ارسال

1. Cohen's formula
2. Content Validity

پرسشنامه برای آن‌ها، از آن‌ها درخواست شد که نظرات خود را در رابطه با سؤال‌های پرسشنامه و تناسب آن‌ها را با سؤالات تحقیق با استفاده از گزینه‌های کاملاً نامناسب، نامناسب، نسبتاً مناسب، مناسب، کاملاً مناسب که به ترتیب دارای ارزش عددی معادل ۰، ۲۵، ۵۰، ۷۵ و ۱۰۰ درصد هستند، ارائه نمایند. روایی پرسشنامه برابر با (۸۷ درصد) محاسبه گردیده است.

۲. پایایی بخش کیفی (مصاحبه): برای سنجش پایایی بخش کیفی (مصاحبه) این تحقیق، از روش پایایی بازآزمون^۱ استفاده شد. بدین ترتیب که از میان مصاحبه‌های انجام گرفته، چند مصاحبه به‌عنوان نمونه انتخاب شد و هرکدام از آن‌ها در یک فاصله زمانی کوتاه و مشخص دوباره کدگذاری شدند. سپس کدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی برای هرکدام از مصاحبه‌ها با هم مقایسه شدند و از طریق میزان توافقات و عدم توافقات موجود در دو مرحله کدگذاری، شاخص ثبات برای آن محاسبه گردید. به عبارتی، در هرکدام از مصاحبه‌ها، کدهایی که در دو فاصله زمانی با هم مشابه بودند با عنوان توافق و کدهای غیرمشابه با عنوان عدم توافق مشخص شدند. به‌طور خلاصه از طریق رابطه ذیل میزان پایایی بخش کیفی تعیین گردید.

مقدار پایایی بخش کیفی ۰/۷۶۱ محاسبه شد. از آنجاکه پایایی بین دو کدگذاری برای متن مصاحبه‌ها بالاتر از ۰/۷ است، بنابراین میزان پایایی بخش کیفی مناسب است.

پایایی پرسشنامه: به‌منظور سنجش پایایی پرسشنامه اعتبارسنجی مدل ره‌آوردهای رهبری سخاوتمند در شرکت ملی گاز، از اندازه‌گیری ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد.

با توجه به جدول ۲، مقادیر پایایی بخش کمی (پرسشنامه) محاسبه شد. از آنجاکه نتیجه آزمون ضریب آلفای کرونباخ برای همه ابعاد از مقدار ۰/۷ بزرگ‌تر بود، بنابراین میزان پایایی بخش کمی (پرسشنامه) مناسب است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها: تجزیه و تحلیل داده‌های این تحقیق در سه سطح توصیفی، اکتشافی و استنباطی انجام گرفته است. در سطح توصیفی به توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی با آماره‌هایی نظیر فراوانی، درصدها و میانگین پرداخته شده است. در بخش اکتشافی از روش تحلیل مضمون برای شناسایی ره‌آوردهای رهبری سخاوتمند در شرکت ملی گاز استفاده شده است و در مرحله استنباطی برای بررسی

1. Re-test Reliability

جدول ۲. سنجش پایایی بخش کمی (پرسشنامه)

شماره	ابعاد	ضرایب کرونباخ	تعداد کدها
۱	عوامل درونی (فردی)	۰/۸۸۴	۷
۲	تأکید بر ارزش‌های سازمانی	۰/۸۶۸	۱۰
۳	مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها (مدیریت مشارکتی)	۰/۸۹۷	۶
۴	مدیریت استعدادهای سازمانی	۰/۸۶۳	۱۱
۵	شفافیت و خودگشودگی در ارتباطات سازمانی	۰/۷۶۲	۵
۶	ماندگاری کارکنان	۰/۸۹۴	۱۲
۷	بهره‌وری و بالندگی سازمانی	۰/۹۱۱	۲۰
۸	عدالت سازمانی	۰/۸۹۶	۱۱

روابط و سطح‌بندی ره‌آوردهای رهبری سخاوتمند در شرکت ملی گاز از تکنیک مدل‌سازی ساختاری - تفسیری، برای اولویت‌بندی ره‌آوردهای رهبری سخاوتمند در شرکت ملی گاز از تکنیک دیمتل و برای بررسی اعتبار مدل طراحی شده از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده گردیده است. همچنین جهت تحلیل داده‌های تحقیق، از نرم‌افزارهای NVIVO، SPSS و Smart PLS استفاده شده است.

یافته‌ها

سه نفر از مشارکت‌کنندگان زن و بقیه مرد (۸۳،۳ درصد) بودند و ۷۸ درصد آن‌ها دارای مدرک دکترای تخصصی و ۶۷ درصد مدرک دانشگاه بودند (جدول ۳).

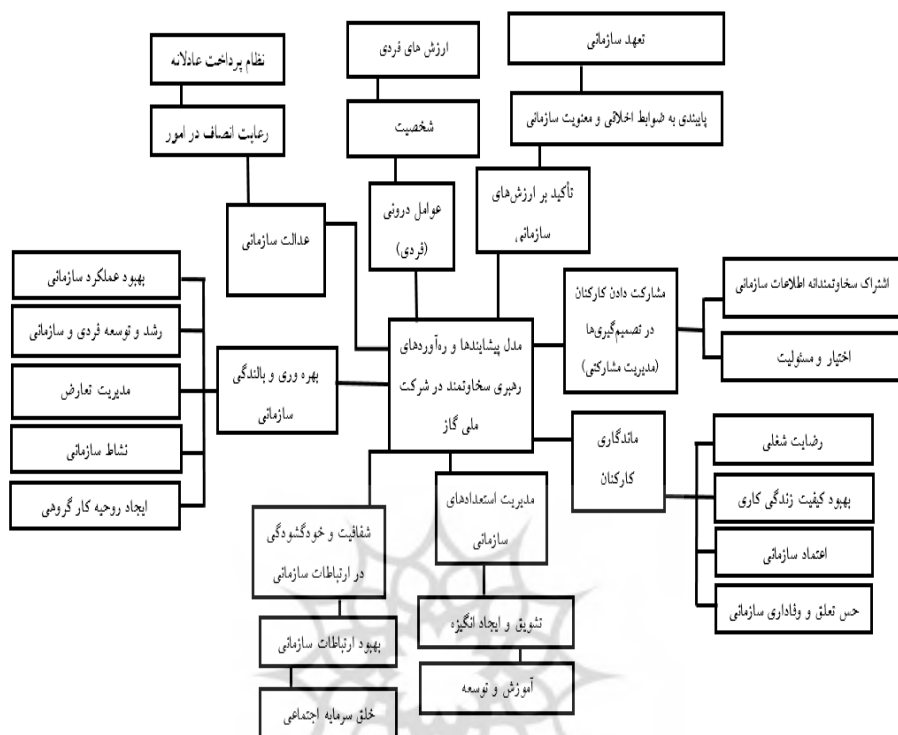
پس از طی مراحل اختصاص کدهای اولیه به پاره‌گفتارهای مشارکت‌کنندگان، اختصاص کدهای اولیه به پاره‌گفتارهای استخراج شده، ادغام کدهای اولیه و استخراج مضمون‌های پایه، دسته‌بندی مضمون‌های پایه به مضمون‌های سازمان‌دهنده، دسته‌بندی مضمون‌های سازمان‌دهنده به مضمون فراگیر و تدوین نهایی مضمون‌ها و ارائه بازخورد به مشارکت‌کنندگان، بازبینی و موضع‌گیری محقق، شبکه نهایی مضمون‌های استخراج، در شکل ۱ آورده شده است. نتایج نشان داد که مفاهیم استخراج شده مربوط به مدل ره‌آوردهای رهبری سخاوتمند در شرکت ملی گاز شامل ۸۲ کد اولیه، ۲۱ مضمون پایه و ۸ مضمون سازمان‌دهنده است.

جدول ۳. مشخصات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در بخش اول

مورد	جنسیت	مدرک تحصیلی	سابقه شغلی	حوزه تخصصی	محل فعالیت
خبره ۱	مرد	دکتری	۱۸ سال	مدیریت منابع انسانی	مدرس دانشگاه
خبره ۲	مرد	دکتری	۲۱ سال	مدیریت منابع انسانی	مدرس دانشگاه
خبره ۳	مرد	دکتری	۹ سال	مدیریت رفتار سازمانی	مدرس دانشگاه
خبره ۴	مرد	دکتری	۲۰ سال	مدیریت منابع انسانی	مدرس دانشگاه
خبره ۵	زن	دکتری	۱۸ سال	مدیریت منابع انسانی	مدرس دانشگاه
خبره ۶	مرد	دکتری	۱۶ سال	مدیریت منابع انسانی	مدرس دانشگاه
خبره ۷	مرد	کارشناسی ارشد	۲۲ سال	مدیریت دولتی	شرکت ملی گاز
خبره ۸	مرد	کارشناسی ارشد	۲۳ سال	مدیریت دولتی	شرکت ملی گاز
خبره ۹	مرد	دکتری	۱۶ سال	مدیریت صنعتی	شرکت ملی گاز
خبره ۱۰	مرد	دکتری	۱۹ سال	مدیریت منابع انسانی	مدرس دانشگاه
خبره ۱۱	مرد	دکتری	۲۶ سال	مدیریت منابع انسانی	مدرس دانشگاه
خبره ۱۲	مرد	کارشناسی ارشد	۲۲ سال	مدیریت صنعتی	شرکت ملی گاز
خبره ۱۳	مرد	دکتری	۲۲ سال	مدیریت صنعتی	شرکت ملی گاز
خبره ۱۴	مرد	کارشناسی ارشد	۱۹ سال	مدیریت بازرگانی	شرکت ملی گاز
خبره ۱۵	مرد	دکتری	۶ سال	مدیریت رفتار سازمانی	مدرس دانشگاه
خبره ۱۶	زن	دکتری	۱۷ سال	مدیریت منابع انسانی	مدرس دانشگاه
خبره ۱۷	مرد	دکتری	۱۴ سال	مدیریت منابع انسانی	مدرس دانشگاه
خبره ۱۸	زن	دکتری	۱۰ سال	مدیریت رفتار سازمانی	مدرس دانشگاه

مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها (مدیریت مشارکتی) با توجه به مقدار نمره قدرت نفوذ بالا و نمره پایین تأثیرپذیری به‌عنوان متغیر مستقل عمل می‌کند. عوامل درونی (فردی)، تأکید بر ارزش‌های سازمانی، مدیریت استعدادهای سازمانی با کسب نمرات قدرت نفوذ بالا و همچنین قدرت تأثیرپذیری متوسط به‌عنوان متغیرهایی مستقل - ارتباطی نقش ایفا می‌کنند. در واقع این ابعاد موجب بیشترین ناپایداری در سیستم هستند، زیرا سرعت تأثیرگذاری و تأثیرپذیری این ابعاد سبب می‌شود که قابلیت بالایی برای بر هم زدن پایداری در سیستم داشته باشند. همچنین شفافیت و خودگشودگی در ارتباطات سازمانی، ماندگاری کارکنان، بهره‌وری و بالندگی سازمانی و عدالت سازمانی، ابعاد وابسته در سیستم هستند که به ترتیب گفته شده تأثیرپذیری این متغیرها در سطوح پایین‌تر بیشتر می‌شود. در نهایت می‌توان گفت پیشران اصلی سیستم، مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها (مدیریت مشارکتی) است.

شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق



جدول ۴ نشان دهنده تعداد کارکنان و حجم نمونه کارکنان شرکت گاز استان کرمان است که در مجموع ۱۱۲۴ نفر هستند.

جدول ۴. تعداد کارکنان و حجم نمونه کارکنان شرکت گاز استان کرمان

ردیف	عنوان سازمان	تعداد کارکنان	حجم نمونه	ردیف	عنوان سازمان	تعداد کارکنان	حجم نمونه
۱	شرکت گاز انار	۲۰	۵	۸	شرکت گاز رفسنجان	۱۰۴	۲۴
۲	شرکت گاز بافت	۵۳	۱۲	۹	شرکت گاز زرنده	۵۵	۱۳
۳	شرکت گاز بردسیر	۳۵	۸	۱۰	شرکت گاز سیرجان	۱۰۸	۲۵
۴	شرکت گاز بم	۵۶	۱۳	۱۱	شرکت گاز شهربابک	۳۲	۸
۵	شرکت گاز جیرفت	۳۰	۷	۱۲	شرکت گاز کرمان	۵۶۰	۱۳۲
۶	شرکت گاز رابر	۲۴	۶	۱۳	شرکت گاز کوهبنان	۱۶	۴
۷	شرکت گاز راور	۲۰	۵	۱۴	کهنوج	۱۱	۳
مجموع		۱۱۲۴					

جدول ۵. ماتریس الگوی روابط علی و معلولی

عامل (متغیر)	D	R	D+R	D-R
عوامل درونی (فردی)	۰/۵۱۰۱	۰/۴۸۱۷	۰/۹۹۱۸	۰/۰۲۸۴
تأکید بر ارزش‌های سازمانی	۰/۵۰۸۴	۰/۴۴۲	۰/۹۵۰۴	۰/۰۶۶۴
مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها	۰/۵۴۲۲	۰/۴۶۲	۱/۰۰۴۲	۰/۰۸۰۲
مدیریت استعدادهای سازمانی	۰/۵۱۴۲	۰/۴۹۸	۱/۰۱۲۲	۰/۰۱۶۲
شفافیت و خودگشودگی در ارتباطات سازمانی	۰/۵۱۴۲	۰/۴۹۹	۰/۹۵۸	- ۰/۰۴
ماندگاری کارکنان	۰/۴۸۹	۰/۵۰۷	۰/۹۹۶	- ۰/۰۱۸
بهره‌وری و بالندگی سازمانی	۰/۴۸۵	۰/۵۰۳	۰/۹۸۸	- ۰/۰۱۸
عدالت سازمانی	۰/۴۹۳	۰/۵۰۱	۰/۹۹۴	- ۰/۰۸۰۰

با توجه به نتایج گزارش شده در جدول ۵ می‌توان نتیجه گرفت که عامل مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها (مدیریت مشارکتی) با مقدار ۰/۵۴۲ بیشترین تأثیرگذاری را بر سایر عوامل دارد و به ترتیب مدیریت استعدادهای سازمانی، عوامل درونی (فردی)، تأکید بر ارزش‌های سازمانی با مقادیر ۰/۵۱۰، ۰/۵۰۸، در رده‌های بعدی بیشترین تأثیرگذاری بر سایر عوامل هستند.

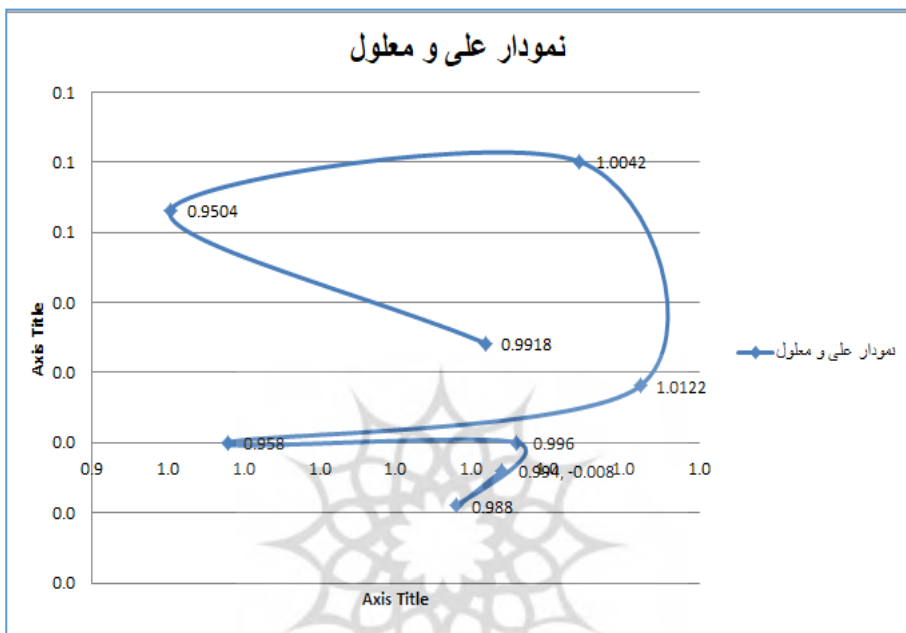
همچنین با توجه به جدول ۵، عامل عدالت سازمانی بیشترین تأثیرپذیری را از سایر عوامل سیستم دارد. عامل بهره‌وری و بالندگی سازمانی در رده دوم بیشترین تأثیرپذیری از سایر عوامل را دارد. با توجه به این که ستون (R+D) میزان تأثیر و تأثیر عامل مورد نظر در سیستم است، هرچه این مقدار برای یک عامل بیشتر باشد، آن عامل تعامل بیشتری با سایر عوامل سیستم دارد. بر این اساس، به ترتیب مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها (مدیریت مشارکتی) و مدیریت استعدادهای سازمانی با مقادیر ۱/۰۱ و ۱/۰۰۴ بیشترین تعامل را با دیگر عوامل مورد مطالعه دارند. بر اساس نتایج گزارش شده جدول ۵ الگوی روابط علی و معلولی و مقادیر ستون (D-R) بر اساس مقدار مثبت و منفی مقادیر می‌توان گزارش داد که:

متغیرهای مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، عوامل درونی (فردی)، تأکید بر ارزش‌های سازمانی، مدیریت استعدادهای سازمانی متغیر علت هستند و متغیرهای شفافیت و خودگشودگی در ارتباطات سازمانی، ماندگاری کارکنان، بهره‌وری و بالندگی سازمانی و عدالت سازمانی متغیر معلول هستند.

روابط علی و معلولی متغیرها (معیارها): در این بخش با استفاده جدول ۳ و

مقادیر، ستون‌های (R+D) به‌عنوان محور افقی و ستون (D-R) به‌عنوان محور عمودی نمایش داده شده و به ارائه دیاگرام علی این متغیرها پرداخته شد (شکل ۲).

شکل ۲. نمودار روابط علی و معلولی متغیرها (معیارها)



بردار افقی، میزان تأثیر و تأثیر عامل مورد نظر در سیستم را نشان می‌دهد. هرچقدر این بردار افقی برای یک عامل عدد بیشتری را نشان دهد آن عامل، تعامل بهتر و مطلوب‌تری با بقیه عوامل سیستم دارا است و میزان قدرت تأثیرگذاری هر عامل، توسط برداری عمودی نشان داده شده است و چنانچه این مقدار برای عامل مثبت باشد به‌عنوان متغیر علی محسوب می‌شود و چنانچه این مقدار برای عامل منفی باشد به‌عنوان متغیر معلول محسوب می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته دیگر تحقیق حاضر نشان داد که مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها (مدیریت مشارکتی) از جمله رهبری سخاوتمند در شرکت ملی گاز است که این یافته با (داوری و همکاران، ۱۴۰۲) و (پقه و همکاران، ۱۳۹۹) هماهنگ و همسو است. (داوری و همکاران، ۱۴۰۲) نتیجه گرفتند که ارائه بازخورد عملکرد به کارکنان در تبیین رهبری معنوی در سازمان نقش دارد. (پقه و همکاران، ۱۳۹۹) در تحقیقاتشان

نتیجه گرفتند که استفاده از نظرات کارکنان سطوح پایین سازمانی در تصمیم‌گیری‌ها از عوامل رهبری سخاوتمند در محل کار است.

یافته دیگر تحقیق حاضر نشان داد که مدیریت استعدادهای سازمانی از جمله رهبری سخاوتمند در شرکت ملی گاز است که این یافته با نتایج (پقه و همکاران، ۱۳۹۹)؛ (رمضانی و همکاران، ۱۴۰۱) و (نادری‌بنی و همکاران، ۱۴۰۱) همخوانی دارد. (پقه و همکاران، ۱۳۹۹)، در تحقیقاتشان نتیجه گرفتند که آموزش کارکنان، ارتقای سازمانی و شایسته‌سالاری در انتصابات از عوامل رهبری سخاوتمند در محل کار هستند. (رمضانی و همکاران، ۱۴۰۱)، در تحقیقاتشان نتیجه گرفتند که انگیزش در تبیین رهبری معنوی در سازمان نقش دارد. (نادری‌بنی و همکاران، ۱۴۰۱)، در تحقیقاتشان نتیجه گرفتند که توسعه شایستگی‌های رهبری و مدیریت از جمله عللی تلقی می‌شود که نقش فعالی در رهبری مبتنی بر بخشش دارد.

یافته تحقیق حاضر نشان داد که شفافیت و خودگشودگی در ارتباطات سازمانی از جمله ره‌آوردهای رهبری سخاوتمند در شرکت ملی گاز است که این یافته با نتایج (Men et al., 2022)؛ (قنبریان قلندر و همکاران، ۱۴۰۱) و (رحیمی‌نژاد و گل‌پرور، ۱۳۹۸) هماهنگ است. (Men et al., 2022)، در تحقیقاتشان نتیجه گرفتند که رهبری خدمتگزار موجب افزایش عملکرد و بهره‌وری نیروی انسانی می‌شود. (قنبریان قلندر و همکاران، ۱۴۰۱)، در مطالعاتشان نتیجه گرفتند که رهبران سخاوتمند با مکانیسم‌هایی همچون به اشتراک گذاشتن اطلاعات با دیگران در سازمان در جهت رسیدن به رسالت اصلی سازمان همواره در تلاش هستند. (رحیمی‌نژاد و گل‌پرور، ۱۳۹۸)، در تحقیقاتشان نتیجه گرفتند که رهبری اخلاقی و رهبری حمایتی با سرمایه روان‌شناختی دارای رابطه مثبت و معنادار هستند.

یافته دیگر تحقیق حاضر نشان داد که ماندگاری کارکنان از جمله ره‌آوردهای رهبری سخاوتمند در شرکت ملی گاز است که این یافته با نتایج (علی بیگی و تقی بیگی، ۱۴۰۳)؛ (رمضانی و همکاران، ۱۴۰۱)؛ (رنگریز و خامه‌چی، ۱۴۰۱)؛ (قنبریان قلندر و همکاران، ۱۴۰۱)؛ (نادری‌بنی و همکاران، ۱۴۰۱)؛ (مرادی، ۱۳۹۹)؛ (دهقانان و همکاران، ۱۳۹۵) و (Eluwole, et al., 2022) هماهنگ و همسو است. (علی بیگی و تقی بیگی، ۱۴۰۳)، در تحقیقاتشان نتیجه گرفتند که رهبری اصیل بر اعتماد سازمانی کارکنان تأثیر دارد. (رمضانی و همکاران، ۱۴۰۱)، در تحقیقاتشان نتیجه گرفتند که از جمله پسایندهای رهبری معنوی در سازمان، تعهد سازمانی کارکنان است. (رنگریز و

خامه‌چی، ۱۴۰۱)، در تحقیقاتشان نتیجه گرفتند که از جمله پیامدهای رهبری اخلاقی در سازمان، دل‌بستگی شغلی است. (قنبریان قلندر و همکاران، ۱۴۰۱)، در تحقیقاتشان نتیجه گرفتند که رهبران سخاوتمند با مکانیسم‌هایی همچون تقویت روحیه کارکنان در جهت رسیدن به رسالت اصلی سازمان همواره در تلاش هستند. (نادری‌بنی و همکاران، ۱۴۰۱)، در تحقیقاتشان نتیجه گرفتند که از جمله پیامدهای رهبری مبتنی بر بخشش برای بیمارستان، شامل اعتماد سازمانی، رضایت و آرامش کارکنان و وفاداری کارکنان است. (مرادی، ۱۳۹۹)، در تحقیقات خود نتیجه گرفت که بین رهبری معنوی و رضایت شغلی و همچنین بین رهبری معنوی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. (دهقانان و همکاران، ۱۳۹۵)، در تحقیقاتشان نتیجه گرفتند که رهبری اخلاقی بر روی تمایل به ترک خدمت کارکنان تأثیر منفی دارد. (Eluwole, et al., 2022)، در تحقیقاتشان نتیجه گرفتند که رهبری اصیل می‌تواند زندگی خانوادگی کارکنان را تحت تأثیر خود قرار داده و اعتماد کارکنان را افزایش دهد.

یافته دیگر تحقیق حاضر نشان داد که بهره‌وری و بالندگی سازمانی از جمله ره‌آوردهای رهبری سخاوتمند در شرکت ملی گاز است که این یافته با نتایج (رضانی و همکاران، ۱۴۰۱)؛ (رنگریز و خامه‌چی، ۱۴۰۱)؛ (قنبریان قلندر و همکاران، ۱۴۰۱)؛ (نادری‌بنی و همکاران، ۱۴۰۱)؛ (رحیمی‌نژاد و گل‌پور، ۱۳۹۸)؛ (مرادی، ۱۳۹۹)؛ (رجب‌پور و شاکری، ۱۳۹۵)؛ (علی بیگی و تقی بیگی، ۱۴۰۳) (الوانی، ۱۴۰۲)؛ (Al- Abedi & Ahmed, 2022) و (Dey et al., 2022) هماهنگ و همسو است. (رضانی و همکاران، ۱۴۰۱)، در تحقیقاتشان نتیجه گرفتند که از جمله پسایندهای رهبری معنوی در سازمان جو اخلاقی و سلامت سازمانی است. (رنگریز و خامه‌چی، ۱۴۰۱)، در تحقیقاتشان نتیجه گرفتند که از جمله پیامدهای رهبری اخلاقی در سازمان توانمندسازی کارکنان، جو اخلاقی و عملکرد شغلی است. (قنبریان قلندر و همکاران، ۱۴۰۱)، در تحقیقاتشان نتیجه گرفتند که رهبران سخاوتمند در جهت رسیدن به رسالت اصلی سازمان همواره در تلاش هستند. (نادری‌بنی و همکاران، ۱۴۰۱)، در تحقیقاتشان نتیجه گرفتند که از جمله پیامدهای رهبری مبتنی بر بخشش برای بیمارستان، شامل نوآوری، بلوغ سازمانی، فضائل اخلاقی و توسعه فردی است. (رحیمی‌نژاد و گل‌پور، ۱۳۹۸)، در تحقیقاتشان نتیجه گرفتند که بین رهبری اخلاقی و رهبری حمایتی با اثربخشی سازمانی رابطه وجود دارد. (مرادی، ۱۳۹۹)، در تحقیقات خود نتیجه گرفت که بین متغیرهای رهبری اخلاقی با جو اخلاقی در سازمان رابطه

وجود دارد. (رجب‌پور و شاکری، ۱۳۹۵)، در تحقیقاتشان نتیجه گرفتند که بین رهبری کریمانه و یادگیری سازمانی رابطه وجود دارد. (علی بیگی و تقی بیگی، ۱۴۰۳)، در تحقیقاتشان نتیجه گرفتند که از جمله مکانیسم‌های رهبری سخاوتمند، برطرف کردن نیازهای رشد پیروان است. (الوانی، ۱۴۰۲)، در تحقیقات نتیجه گرفتند به کارگیری سخاوت در سازمان می‌تواند موجب ارتقا و بهبود جو سازمانی و تحقق اهداف سازمانی شود. (Al-Abedi & Ahmed, 2022)، در تحقیقاتشان نتیجه گرفتند که رهبری اصیل موجب افزایش خلاقیت در مدیران و کارکنان می‌شود. (Dey et al., 2022)، در تحقیقاتشان نتیجه گرفتند که رهبری اخلاقی بر عملکرد سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد.

یافته دیگر تحقیق حاضر نشان داد که عدالت سازمانی از جمله ره‌آوردهای رهبری سخاوتمند در شرکت ملی گاز است که این یافته با نتایج (پقه و همکاران، ۱۳۹۹)؛ (Sengupta et al., 2021) و (Dey et al., 2022)؛ (Al-Abedi & Ahmed, 2022) همخوانی دارد. (پقه و همکاران، ۱۳۹۹)، در تحقیقاتشان نتیجه گرفتند که عدالت سازمانی در تمامی فرایندها و رویه‌های رهبری از مؤلفه‌های رهبری سخاوتمند در سازمان است. (Al-Abedi & Ahmed, 2022)، در تحقیقاتشان نتیجه گرفتند که سبک رهبری اخلاقی بر عدالت سازمانی تأثیر دارد. (Dey et al., 2022)، در تحقیقاتشان نتیجه گرفتند که بین سبک رهبری و عدالت سازمانی رابطه وجود دارد. (Sengupta et al., 2021)، در تحقیقاتشان نتیجه گرفتند که رهبری معنوی بر عدالت سازمانی تأثیر دارد.

در این مطالعه، در ابتدا پیشایندها و ره‌آوردهای رهبری سخاوتمند در شرکت ملی گاز کرمان، در هشت دسته عوامل درونی (فردی)، تأکید بر ارزش‌های سازمانی، مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها (مدیریت مشارکتی)، مدیریت استعدادها، سازمانی، شفافیت و خودگشودگی در ارتباطات سازمانی، ماندگاری کارکنان، بهره‌وری و بالندگی سازمانی و عدالت سازمانی طبقه‌بندی شدند. سپس، این پیشایندها و ره‌آوردها با استفاده رویکرد مدل‌سازی ساختاری - تفسیری و دیمتل مورد بررسی و تحلیل قرار گرفتند. نتایج حاصل از مدل‌سازی ساختاری - تفسیری نشان داد که مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها (مدیریت مشارکتی) متغیر مستقل است و عوامل درونی (فردی)، تأکید بر ارزش‌های سازمانی، مدیریت استعدادها، سازمانی به‌عنوان متغیرهای مستقل - ارتباطی و شفافیت و خودگشودگی در ارتباطات سازمانی، ماندگاری کارکنان، بهره‌وری و بالندگی سازمانی و عدالت سازمانی به‌عنوان متغیرهای وابسته هستند. نتایج حاصل از دیمتل نیز نشان داد که مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها (مدیریت

مشارکتی) بیشترین تأثیرگذاری را بر سایر عوامل (ابعاد) دارد و عدالت سازمانی بیشترین تأثیرپذیری را از سایر عوامل (ابعاد) دارد. همچنین مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها بیشترین تعامل را با دیگر عوامل (ابعاد) دارد؛ و در نهایت پیشنهادهاى پژوهش حاضر به شرح زیر است:

از سایر روش‌های کیفی یا کمی مانند تکنیک دلفی جهت شناسایی ره‌آوردهای رهبری سخاوتمند در شرکت ملی گاز استفاده شود.

مدل ره‌آوردهای رهبری سخاوتمند برای سایر سازمان‌ها طراحی شود.

مدلی جهت سخاوتمندی سازمانی برای شرکت ملی گاز طراحی شود.

مدل ره‌آوردهای سخاوتمندی سازمانی برای شرکت ملی گاز طراحی شود.

مدل ره‌آوردهای سخاوتمندی سازمانی برای سایر سازمان‌ها طراحی شود.

موانع اجرای رهبری سخاوتمند در شرکت ملی گاز آسیب‌شناسی شود.

منابع

الوانی، سیدمهدی؛ جندقی، غلامرضا؛ زارعی‌متین، حسن و ایرانی، حمیدرضا (۱۳۹۳). گونه‌شناسی سخاوت در سازمان. *مجله مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۲(۴): ۵۸۹-۶۱۲.

الوانی، سیدمهدی. (۱۴۰۲). مدیریت عمومی. تهران: چاپ شصت و دوم، انتشارات نی. باشکوه اجیرلو، محمد و نقوی، سیدعلی (۱۴۰۳). ارائه مدل شبیه‌سازی توسعه رفتار شهروندی سازمانی در شرکت گاز استان یزد. *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*. ۱۶ (۶۱): ۸۰-۶۵.

پقه، پرویز؛ شجاعی، سامره؛ مستقیمی، محمودرضا و آزما، فریدون (۱۳۹۹). شناسایی عوامل مؤثر بر رهبری سخاوتمند با تأکید بر معنویت در محیط کار در آموزش و پرورش استان‌های شمال کشور. *مجله مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۲(۴۵): ۲۰۱-۲۲۲.

حمزه‌پور، مهدی (۱۳۹۷). *درآمدی بر رهبری ناب*. تهران: انتشارات مؤسسه عصر اطلاعات.

داوری، ریحانه؛ اولادیان، معصومه و ایمانی، محمدنقی (۱۴۰۲). طراحی مدل توسعه رهبری معنوی مدیران مدارس متوسطه دوم آموزش و پرورش شهر تهران. *مجله تدریس پژوهی*، ۱۱(۳۱)، ۱-۲۱.

- دهقانان، حامد؛ ادیب‌پور، محمدرضا و فردوسی، شهرام (۱۳۹۵). بررسی و تبیین پیامدهای رهبری اخلاقی. *مجله مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۴(۱)، ۵۳-۶۴.
- رازانی، بختیار؛ سیفی پور، رؤیا؛ عباسی، ابراهیم و باصری، بیژن (۱۴۰۳). طراحی مدلی فرا ابتکاری برای پیش‌بینی مصرف گاز طبیعی در صنایع ایران. *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*، ۱۶ (۶۳): ۲۷۰-۲۵۳.
- رجب‌پور، ابراهیم و شاکری، سعید (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سبک رهبری کریمانه و یادگیری سازمانی با تأکید بر فراموشی سازمانی هدفمند. *مجله اسلام و مدیریت*، ۵(۹): ۷۴-۵۱.
- رحیمی‌نژاد، سیدپیمان و گل‌پرور، محسن (۱۳۹۸). کارکردهای رهبری اخلاقی و رهبری حمایتی برای سرمایه روان‌شناختی و اثربخشی سازمانی. *مجله اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۴(۱): ۲۶-۳۴.
- رمضانی، محمود؛ سپاهی، پرویز و قاسمی، محمد (۱۴۰۱). شناسایی و اولویت‌بندی پیشایندها و پسایندهای سبک رهبری معنوی مدیران (مطالعه‌ای در سازمان زندان‌ها و اقدامات تأمینی و تربیتی شهرستان چابهار). *دوازدهمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران*. تهران، ایران.
- رنگریز، حسن و خامه‌چی، حامد (۱۴۰۱). فراتحلیل پیامدهای رهبری اخلاقی. *مجله اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۷(۲): ۵۱-۵۵.
- عامری‌شهرابی، محسن و امانی‌ابریکوه، مریم (۱۳۹۹). شناسایی عوامل مؤثر بر رشد سخاوت سازمانی بر اساس روش پدیدارشناسی. *مجله مدیریت فرهنگی*، ۱۳(۴۷): ۶۷-۸۱.
- علی بیگی، امیرحسین و تقی بیگی، معصومه (۱۴۰۳). ارتباط بین تعادل کار و زندگی با رضایت شغلی و اشتیاق شغلی: مطالعه شرکت گاز استان کردستان. *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*، ۱۶ (۶۲): ۱۰۸-۸۳.
- قنبریان قلندر، پیمان؛ امینی‌باغ، علی و امینی‌فر، زهرا (۱۴۰۱). رهبری سخاوتمند ضرورتی در سازمان‌های آموزشی. *پنجمین کنفرانس بین‌المللی علوم تربیتی، روانشناسی، مشاوره، آموزش و پژوهش*، تهران، ایران.
- لعلی‌سرایی، امیر؛ عبدوی، محمد و فروتنی، زهرا (۱۳۹۱). شناسایی عوامل اثرگذار بر رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی ایران. *مجله مطالعات رفتار سازمانی*، ۱(۲)، ۸۶-۱۰۸.

- مرادی، امین. (۱۳۹۹). ارزیابی رابطه بین رهبری معنوی و وفاداری سازمانی. *مجله مطالعات کاربردی در علوم اجتماعی و جامعه‌شناسی*، ۳(۱۳): ۶۵-۷۴.
- میرمحمدتبار، سیداحمد؛ معتمدی، علیرضا؛ صباغی، مهدی و باقری، سید حسن (۱۴۰۳). بررسی اثربخشی طرح ملی بهینه‌سازی مصرف گاز در شهرستان اراک. *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*، ۱۶(۶۳): ۲۵۲-۲۳۳.
- نادری‌بنی، ناهید؛ طاهری، فاطمه؛ جندقی، غلامرضا و یوسف‌زاده، سعید (۱۴۰۱). ارائه چارچوب رهبری مبتنی بر بخشش. *مجله مطالعات رفتار سازمانی*، ۱۱(۴۲): ۹۵-۱۱۸.
- یوسفی، مهدی؛ لطفی‌زاده، فرشته؛ سعیدی، حمید و بهزادی، محمدحسن (۱۴۰۳). بررسی عوامل مؤثر بر بازاریابی تداوم کسب‌وکار در شرایط عدم قطعیت در صنعت گاز. *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*، ۱۶(۶۲): ۱۲۶-۱۰۹.
- Al-Abedi, A. R. C., & Ahmed, A. K. (2022). Generous Leader Behavior as A Moderating Variable in The Relationship Between Organizational Plasticity and Human Resource Sustainability: An Empirical study in private hospitals of Najaf Governorate. *Journal of Positive School Psychology*, 6(4): 11782-11797.
- Berry, L. L. (2007). The best companies are generous companies. *Business Horizons*, 50(4): 263-269.
- Dey, M., Bhattacharjee, S., Mahmood, M., Uddin, M. A., & Biswas, S. R. (2022). Ethical leadership for better sustainable performance: Role of employee values, behavior and ethical climate. *Journal of Cleaner Production*, 337(1): 130527-38.
- Eluwole, K. K., Karatepe, O. M., & Avci, T. (2022). Ethical leadership, trust in organization and their impacts on critical hotel employee outcomes. *International Journal of Hospitality Management*, 102(1): 103153.
- Gingerich, E. F. (2021). Leadership-Touching Lives. *The Journal of Values-Based Leadership*, 14(1): 151-156.
- Men, L. R., Jin, J., Mitson, R., & Vielledent, M. (2022). Leadership communication during turbulent times. *Research Handbook on Strategic Communication*, 32(2): 366-383.
- Sengupta, S., Sharma, S., & Singh, A. (2021). Authentic leadership fostering creativity in start-ups: Mediating role of work engagement and employee task proactivity. *Business Perspectives and Research*, 9(2): 235-251.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی