

رابطه‌ی رفتار شهروندی سازمانی با رهبری معنوی و سیرت نیکوی مدیران در مدارس شهرستان نقده

پریوش محمدی قشلاق^۱، آرزو کلانتری^۲

^۱ استادیار، مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد مهاباد، دانشگاه آزاد اسلامی، مهاباد، ایران.
^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی، واحد مهاباد، دانشگاه آزاد اسلامی، مهاباد، ایران.

نام نویسنده مسئول:

پریوش محمدی قشلاق

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه‌ی رهبری معنوی مدیران و سیرت نیکوی مدیران با رفتار شهروندی سازمانی در مدارس شهرستان نقده می باشد که با روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی انجام یافته است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران شهرستان نقده که در مجموع ۱۷۳ نفر می باشد. نمونه آماری مورد مطالعه با استفاده از فرمول کوکران ۱۱۳ نفر محاسبه گردیده است و سپس به روش طبقه‌ای افراد مورد نظر پژوهش انتخاب گردید. برای گردآوری داده ها از سه پرسشنامه استاندارد برای بررسی متغیرهای سیرت نیکوی مدیران فرای و دیگران (۲۰۰۵) با پایایی آلفای (۰/۸۲) و رهبری معنوی مدیران دکتر نصر اصفهانی با پایایی آلفای (۰/۹۵) و رفتار شهروندی سازمانی اورگان و کانوسکی با پایایی آلفای (۰/۹۳) استفاده شده است و برای تعیین رابطه فرضیه‌های پژوهش از تحلیل مانوا و رگرسیون چندگانه استفاده شده است. نتایج حاصل از پژوهش نشان دادند که بین متغیرهای سیرت نیکوی مدیران و رهبری معنوی مدیران با رفتار مدنی سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

واژگان کلیدی: سیرت نیکوی مدیران، رهبری معنوی مدیران، رفتار مدنی سازمانی.

مقدمه

سازمانها به منظور رقابت در صحنه‌ی جهانی، ارضای نیازها و انتظارات مشتریان، سازگاری با محیط و تغییرات ماهیت شغل در تلاشند که کارکنانی را به کار گیرند که فراتر از وظیفه و نقش تعیین شده در شغل‌شان عمل کنند؛ زیرا اعتقاد بر این است که این رفتارهای فراتر از نقش در ارزشیابی عملکرد انعکاس می‌یابد. مشارکت مردم در برنامه‌ها را تحت تأثیر قرار خواهد داد و می‌تواند عاملی مؤثر بر درگیری شغلی، تعهد سازمانی و عزت نفس باشد. این رفتار تحت تأثیر رفتار مدیران است. رهبری معنوی مدیران و سیرت نیکوی آنان می‌تواند یک عامل تأثیر گذار در ارتقای رفتار سازمانی شود و مدیران می‌توانند از این ویژگی قوی استفاده نموده و تحریک و برانگیختگی کارکنان را بر اساس ارزش‌های انسانی ایجاد نمود تا کارکنانی توانمند و دارای بهره‌وری بالا، متعهد و یادگیرنده پرورش داد. (ابراهیم پور و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۳۵)

سازمان‌های آموزشی که از مهمترین عوامل در جهت حفظ و ارتقای کیفیت خدمات آموزشی می‌باشد در واقع در سازمان‌های آموزشی آرایه کیفیت بهتر و مناسب یکی از استراتژی‌های اساسی برای بقای و ارتقای سازمان می‌باشد. فعالیت کارکنان در سازمان‌های آموزشی که با دانش آموزان در ارتباط می‌باشند و این فعالیت‌ها عامل حیاتی در توسعه روابط اجتماعی و آموزشی می‌باشد؛ بنابراین مهارت‌ها و نگرش‌ها و رفتار کارکنان در این زمینه حائز اهمیت می‌باشد، چرا که نهایتاً افراد برای ارائه‌ی خدمات با کیفیتی که امروزه انتظار خانواده‌ها باشد مسئولیت دارند. (ابراهیم پور و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۳۵)

در طلوعه قرن جدید که سازمانها با محیط رقابت جهانی مواجه‌اند، همواره نیاز به تغییرات ریشه‌ای و خلاقیت‌های کاری احساس می‌شود؛ نیروی رقابتی جهانی، سازمان‌های امروزی را مجبور کرده است که بعد از دهه‌ها سال پیگیری روش‌ها و رویه‌های کاری ثابت خود، روش‌های کاری جدید را در پیش بگیرند، به گونه‌ای که سازمان‌ها دارای ثبات کاری نیستند و از نوعی ثبات نسبی برخوردارند و برای اینکه از قافله عقب نیفتند، اکثر این سازمان‌ها توجه خود را معطوف به رهبران سازمانی کرده‌اند و با شجاعت و جسارت خاصی سعی در ایجاد تغییرات بنیادی درون سازمان دارند، چرا که رهبری با ایجاد تغییر سروکار دارد. (جواهری کامل مهدی، ۱۳۸۸، ص ۶۸)

در واقع در حال حاضر یک نیروی شتابان آشکار و نمایان برای تغییر سازمانی و جامعه جهانی در حال حرکت است. از این رو نیاز به رهبری مقدس‌تر به وجود آمده است که چهار عرصه اساسی ماهیت انسان یعنی جسم (فیزیکی)، ذهن (تفکر منطقی)، سرشت (عواطف و احساسات) و روح را در هم ادغام می‌کند. در واقع پاسخ به این نیازها، نیاز به تغییر شکل سازمانی گسترده به پارادایم سازمان یادگیرنده را الزام می‌کند. از این رو نیاز به رهبران معنوی در سازمان‌های یادگیرنده‌ای نمود پیدا می‌کند که الگوهای تفکر در آن‌ها گسترده و پرورش یافته و اشتیاق همگانی به طور گسترده‌ای در آن تنظیم شده است. افراد در چنین سازمان‌هایی توانمند هستند و صلاحیت دستیابی به چشم انداز روشن سازمانی را به طور نمایانی دارند. بنابراین وجود رهبری معنوی در چنین سازمان‌هایی مستلزم تغییر و تحول و موفقیت مستمر است. در مجموع اهمیت و ضرورت معنویت در سازمان آنچنان است که می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت را به ارمغان آورد. اگر چه رهبری یک موضوع مورد علاقه برای هزاران سال بوده است، اما تحقیق علمی در این زمینه درست در قرن بیستم شروع شده است. در واقع، تحولی در توسعه نظریات رهبری از جنگ جهانی دوم به وجود آمده است که باعث ارائه‌ی چندین نظریه در زمینه انگیزش پیروان شامل نظریه‌ی مسیر-هدف، رهبری کارزماتیک، رهبری تحول آفرین و تعاملی شده است. اما اگر با تعمق دقیق به سیر تکوین مطالعات رهبری توجه کنیم، خواهیم دید، تا کنون تحقیقات مختلفی در مورد ویژگی‌های فیزیکی، ذهنی و عاطفی رهبران صورت گرفته، ولی موضوعی که در سال‌های اخیر توجهات زیادی را به سوی خود جلب کرده است، ویژگی رهبران معنوی است و اینکه چگونه می‌توان با توسل جستن به معنویت، سلامت فردی و سازمانی را به ارمغان آورد. (نظریوری و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۳۹)

رهبری معنوی بر فرایند اثرگذاری اجتماعی جمعی تأکید دارد که همه افراد گروه‌ها را برای کارکردن در روش‌های معنا دار توانمند می‌سازد. رهبری معنوی نسبت به سایر تئوری‌های رهبری معنوی تأکید کمتری بر محوریت رهبر دارد و بیشتر بر روی تمرکز همه‌ی اعضای گروه به منظور رسیدن به نیازهای معنوی و ارتقای تعهد و عملکرد سازمانی تأکید دارد. در این رویکرد، نیازهای معنوی اساس و شکل رهبری معنوی را می‌دهد و هر شخصی که تأثیر مثبتی بر روی تعالی گروه، عضویت و عملکرد داشته باشد به عنوان رهبر تلقی می‌شود. بنابراین رهبری معنوی هم علت و هم اثر تعاملات اعضای گروه‌ها و رهبران رسمی و غیر رسمی است. رهبری معنوی شامل برانگیختن و الهام بخشیدن کارکنان از طریق یک بینش متعالی و یک فرهنگ بر مبنای ارزش‌های نوع دوستانه برای پرورش نیروی انسانی با انگیزه، متعهد بهره‌ور می‌باشد. 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. رفتار شهروندی سازمانی یک اتفاق جدید است که به چند دهه قبل بر می‌گردد اما در همین زمان کم نیز تحقیقات وسیعی در این زمینه با توجه به اهمیت رفتار کارکنان در محیط اداری انجام شده است. رفتارهای شهروندی سازمانی به عنوان رفتارهای اختیاری و آگاهانه کارکنان، تأثیر بسزایی بر عملکرد فردی و سازمانی دارد و کارکنان را در وضعیتی قرار می‌دهد که به صورت داوطلبانه فراتر از نقش و شرح شغل خود

کار انجام دهند. رفتارهای مثبت فراتر از نقش، تحت عنوان «رفتار شهروندی سازمانی» مورد توجه قرار گرفته و غفلت از آنها در ارزیابی عملکرد کارکنان پذیرفتنی نیست، چرا که سازمان‌ها به لزوم مشارکت داوطلبانه، خودآگاه و بلندمدت افراد در جهت دستیابی به اهداف سازمانی واقف شده‌اند (کاخکی و همکاران، ۱۳۸۶، ص ۱۱۷)

شهروند خوب سازمانی یک تفکر و ایده است و آن مشتمل بر رفتارهای متنوع کارکنان نظیر پذیرش و برعهده گرفتن وظایف و مسئولیت‌های اضافی، پیروی از مقررات و رویه‌های سازمان، حفظ و توسعه نگرش مثبت، شکیبایی، تحمل نارضایتی و مشکلات در سرکار می‌باشد. بر پایه و اساس تئوری‌ها و نظریه‌های سازمانی، مسلماً رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند به سازمان در تداوم حیات خود و رسیدن به اهداف سازمانی کمک کند. بعلاوه رغبت و تمایل به رفتار شهروندی سازمانی به علت رقابت‌های روز افزون جهانی اهمیت ویژه ای دارد. (بیک زاد و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۲۴)

اهمیت کاربردی مفهوم رفتار شهروندی سازمانی از این فرض منطقی ناشی شده که رفتارهای مذکور شامل پیگیری‌های فراتر از الزامات رسمی شغل بوده و فرض بر این است که چنانچه بسیاری از همکاری‌های داوطلبانه کارکنان در طول زمان تکرار شوند، میزان اثربخشی سازمانی مضاعف خواهد شد. تحقیقات نشان داده کارکنان خوش برخورد که اغلب دیدگاه مثبت در زندگی دارند، تمایل بیشتری به انجام رفتارهای شهروندی سازمانی دارند. افرادی که ویژگی همدلانه و نوع دوستانه دارند، رفتار شهروندی سازمانی بیشتری از خود نشان می‌دهند و آن را جزء جدایی ناپذیر کارشان تلقی می‌کنند. (کریمی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۵۵)

رفتارهای شهروندی سازمانی، سازمان را به منافع بیشتر مجهز می‌کنند و نیاز به مکانیزم‌های رسمی پر خرج را در سازمان کاهش می‌دهند. برپایه و اساس تئوری‌ها و نظریه‌های سازمانی مسلماً رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند به سازمان‌ها در تداوم حیات خود و رسیدن به اهداف سازمانی کمک کند. بعلاوه رغبت و تمایل به رفتار شهروندی سازمانی به علت رقابت‌های روزافزون جهانی اهمیت ویژه ای دارد. (بیک زاد و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۲۴)

با توجه به اینکه رفتار شهروندی سازمانی، از مهمترین عوامل تأثیرگذار در نیروی انسانی هر سازمانی می‌باشد، به همین خاطر سازمان‌ها به منظور ایجاد انگیزه، فعالیت و کار اثربخش در کارکنان خود، دست به اقدامات و تدابیر مدیریتی و شیوه‌های تمهیدی زیادی می‌زنند، زیرا که دستیابی به این امر مهم در هر سازمانی با پیشرفت و نیل به اهداف آن سازمان ارتباط دارد. توجه به این موارد در نحوه رفتار و فرآیند عملکرد کارکنان در سازمان‌ها مؤثر می‌باشد. نظر به اهمیتی که رفتار شهروندی سازمانی در کشورهای پیشرفته، به دلیل تأثیر این گونه رفتارهای کارکنان بر عملکرد سازمان، اثربخشی، موفقیت سازمان، رضایت مشتری، وفاداری مشتری و کیفیت خدمات و ... از آن برخوردار است، لازم است اقدامات سازمانی که موجب بوجود آمدن چنین رفتارهایی در کارکنان می‌شوند، شناسایی شوند. (زیناب و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۷۴)

اهداف تحقیق

هدف کلی تحقیق حاضر، تبیین رابطه بین سیرت نیکوی مدیران و ویژگی‌های معنوی مدیران با رفتار شهروندی سازمانی است. در راستای هدف فوق، اهداف زیر نیز دنبال می‌شود:

۱. تبیین رابطه بین مولفه‌های سیرت نیکوی مدیران با ویژگی‌های رفتار شهروندی سازمانی مدیران شهرستان نقده
۲. تبیین رابطه بین مولفه‌های ویژگی‌های معنوی مدیران با ویژگی‌های رفتار شهروندی سازمانی مدیران شهرستان نقده
۳. تبیین رابطه بین مولفه‌های سیرت نیکوی مدیران و ویژگی‌های نوع دوستی رفتار شهروندی سازمانی مدیران شهرستان نقده
۴. تبیین رابطه بین مولفه‌های سیرت نیکوی مدیران و ویژگی‌های وجدان رفتار شهروندی سازمانی مدیران شهرستان نقده
۵. تبیین رابطه بین مولفه‌های سیرت نیکوی مدیران و ویژگی‌های جوانمردی رفتار شهروندی سازمانی مدیران شهرستان نقده
۶. تبیین رابطه بین مولفه‌های سیرت نیکوی مدیران و ویژگی‌های رفتار مدنی رفتار شهروندی سازمانی مدیران شهرستان نقده
۷. تبیین رابطه بین مولفه‌های سیرت نیکوی مدیران و ویژگی‌های ادب و تواضع رفتار شهروندی سازمانی مدیران شهرستان نقده
۸. تبیین رابطه بین مولفه‌های ویژگی‌های معنوی مدیران و ویژگی‌های نوع دوستی رفتار شهروندی سازمانی مدیران شهرستان نقده
۹. تبیین رابطه بین مولفه‌های ویژگی‌های معنوی مدیران و ویژگی‌های وجدان رفتار شهروندی سازمانی مدیران شهرستان نقده
۱۰. تبیین رابطه بین مولفه‌های ویژگی‌های معنوی مدیران و ویژگی‌های جوانمردی رفتار شهروندی سازمانی مدیران شهرستان نقده
۱۱. تبیین رابطه بین مولفه‌های ویژگی‌های معنوی مدیران و ویژگی‌های رفتار مدنی رفتار شهروندی سازمانی مدیران شهرستان نقده
۱۲. تبیین رابطه بین مولفه‌های ویژگی‌های معنوی مدیران و ویژگی‌های ادب و تواضع رفتار شهروندی سازمانی مدیران شهرستان نقده

فرضیه های تحقیق

- ۱ - بین مولفه های سیرت نیکوی مدیران با ابعاد رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.
- ۲ - بین مولفه های ویژگی های معنوی مدیران با ابعاد رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.
- ۳ - بین ویژگی های سیرت نیکوی مدیران و نوع دوستی رابطه وجود دارد.
- ۴ - بین ویژگی های سیرت نیکوی مدیران و وجدان رابطه وجود دارد.
- ۵ - بین ویژگی های سیرت نیکوی مدیران و جوانمردی رابطه وجود دارد.
- ۶ - بین ویژگی های سیرت نیکوی مدیران و رفتار مدنی رابطه وجود دارد.
- ۷ - بین ویژگی های سیرت نیکوی مدیران و ادب و تواضع رابطه وجود دارد.
- ۸ - بین ویژگی های رهبری معنوی مدیران و نوع دوستی رابطه وجود دارد.
- ۹ - بین ویژگی های رهبری معنوی مدیران و وجدان رابطه وجود دارد.
- ۱۰ - بین ویژگی های رهبری معنوی مدیران و جوانمردی رابطه وجود دارد.
- ۱۱ - بین ویژگی های رهبری معنوی مدیران و رفتار مدنی رابطه وجود دارد.
- ۱۲ - بین ویژگی های رهبری معنوی مدیران و ادب و تواضع رابطه وجود دارد.

مبانی نظری تحقیق

رهبری یعنی توانایی بسیج افراد برای تحقق هدفی مشترک و برخورداری از شخصیتی که اعتماد برانگیزد. همواره به رهبران توصیه شده است، فردی شوند که دیگران بخواهند از آنان پیروی کنند. برای این منظور، رهبر باید بر پرورش درون خود سرمایه گذاری کند. افرادی که به قله های کایابی پا میگذارند، اما سیرت لازم برای حفظ آن را ندارند، به سوی فاجعه سوق می یابند. این افراد در یک یا چند چاله از چاله های کبر و خودپسند، چاله دردناک احساس تنهایی، چاله ماجراجویی یا چاله هرزگی جنسی می افتند. پیروانی که در سیرت رهبران خود ضعف مشاهده کنند، اعتماد خود را از دست می دهند و روی گردان میشوند. چگونگی برخورد رهبران و مدیران با رویدادها و پیشامدها، نشانه بارز شخصیت آنهاست. مشکلات و بحران ها لزوماً شخصیت انسان را نمی سازند، اما شکی نیست که آن را آشکار می سازند. رشد سیرت در کانون رشد هر انسانی قرار دارد، چه رهبر باشد و چه نباشد. هر فردی می تواند از کمال و تشخیص خود دم بزند، اما سیرتش به عمل اوست. سیرت رهبران را نمی توان از اعمال و کردارشان جدا دانست. اگر قول و عمل رهبر یکی نبود، دلیل را در ضعف و سیرت او باید جستجو کرد.

سیرت نیکو حدی و میزانی است که نشان می دهد، فرد بر اساس ارزش های سطح بالا زندگی میکند. فردی که فاقد سیرت نیکوست، بر سر ارزش های سطح بالا مصالحه میکند. پای بندی افراد به ارزش ها، ملاک واقعی سنجش سیرتشان خواهد بود. گرچه سیرت نیکو مهم شمرده می شود، اما افراد در مورد چپستی آن به ندرت توافق دارند. افراد دارای سیرت نیکو، دامنه ی وسیعی از فضیلت ها را پذیرفته اند و بر اساس آن ها عمل می کنند. آنان علاقه بلندمدت به خود و دیگران دارند. اما برخی از موارد زندگی دست خود فرد نیست. پدر و مادر خویش را خود فرد برنگزیده است. زادگاه و محیط پرورش خویش را خود تعیین نکرده است. اما سیرت فرد به دست خود اوست. هر بار که هدف و راهی را انتخاب می کند، گامی در راه ایجاد سیرت خود بر می دارد. انسان هنگام پیمودن راه هایی که در زندگی خود انتخاب کرده است، سیرت خود را نیز گام به گام می سازد. لازم است هر فردی برای ساختن سیرت نیکو در درون خود بکوشد این که سیرت چپست و سیرت نیکو چه ویژگی هایی دارد، موضوعی است که این مقاله تلاش دارد به آن پاسخ دهد. (نصر اصفهانی، ۱۳۸۹، ص ۱۱۶)

از نظر اسلام سیرت افراد با آنچه در عمل انجام می دهند باید در نظر گرفته شود و با صرف تعریف و بیان برخی ویژگیها و صفات خوب از سوی افراد نمی توان در مورد آنها قضاوت کرد بلکه باید در عمل و در رفتار و کردار سیرت واقعی افراد را مشاهده کرد (جوادی آملی، ۱۳۸۱) نظرخواهی از نخبگان علوم اسلامی و استادان مدیریت از طریق روش دلفی برخی از ویژگیهای سیرت نیکوی مدیران بر اساس آموزه های اسلامی عبارت است از: حسن خلق، شرح صدر، پایبندی به عهد و پیمان، عدم احتجاب، بر پاداشتن حق و عدل و دلسوزی. (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۶۳-۶۴)

شجاعت، نظم، آینده بینی، تحمل، غمخواری، فداکاری، از جمله بنیادهای سیرت فرد محسوب میشوند. هنگامی که فرد با مشکلات و وسوسه ها مواجه میشود، به کمک این ویژگیها میتواند بر آنها غلبه کند. در مطالعه دیگری، هفت ویژگی به عنوان استانداردهای رفتاری حداقل قابل قبول که سیرت فرد را معرفی میکند، در نظر گرفته شده است. (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۲۰) این هفت ویژگی عبارت بودند از: وفاداری، وظیفه شناسی، احترام، خدمت بدون احساس غرور، درستکاری، صداقت و شجاعت فردی.

در همین مطالعه، احترام و صداقت، بیشتر مورد تأکید قرار گرفته است. (دوتی ۲۰۰۸)^۱

در مطالعه دیگری، پیترسون (2004)^۲ عناصر سیرت نیکو را به صورت زیر تعیین میکند:

نگرش مثبت، شهروندی، غمخواری، اعتماد، ملاحظات انسانی، همکاری، شجاعت، ادب، تکیه گاه دیگران بودن، پشتکار، انضباط (خودکنترلی) تلاش، شور و شوق، انصاف، بخشش، درستکاری، تواضع، صداقت، نزاکت، خوشبینی، شکیبایی، کاردانی، مسئولیت پذیری، خلوص، کار گروهی، تحمل و مدارا، مورد اعتماد بودن. کریک پاتریک و لوک، سیرت را به عنوان یک ویژگی رهبری میدانند و عناصر آن را به این صورت بیان میکنند: تحرک (سعی و کوشش) تمایل به هدایت دیگران، درستکاری و صداقت، اعتماد به نفس، توانایی شناختی و دانش در خصوص کسب و کار (ساروس و همکاران ۲۰۰۶)^۳

بارکر و کوی^۴، هفت فضیلت برای رهبر مشخص کردهاند که عبارتند از:

۱- **صداقت**: پیروی از کدهای اخلاقی استاندارد فرد با صداقت هنگامی که با انتخابهای گوناگون مواجه میشود، همواره کار صحیح

را انتخاب میکند.

۲- **شور و اشتیاق**^۵: داشتن منبع انرژی در ذات خود که باعث میشود فرد نتایج فوق العاده کسب کند.

۳- **شجاعت**:^۶ تعیین هدف برای بلندمدت و قرار دادن افراد در آن مسیر بدون آنکه ترس مانع شود.

۴- **غمخواری**:^۸ توجه به رنج و ناراحتی یا رفاه دیگران و ارائه کمک و نشان دادن ترحم به دیگران.

۵- **شوخ طبعی**:^۹ توانایی آرزو کردن شادی برای دیگران و دیدن جنبههای مثبت امور منفی

۶- **تواضع و فروتنی**^{۱۰}: ویژگی که بر اساس آن، فرد افتادگی نشان میدهد و از تکبر دوری میکند.

۷- **حکمت**: پردازش تجارب و دانش همراه با قدرت به کارگیری آنها به طور انتقادی یا کاربردی (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۱، ص

۱۲۰)

بر اساس یک تعریف، سیرت عبارت است از این که چگونه یک فرد در تنهایی و بدون حضور دیگران عمل می کند. همه افراد هنگامی که دیگران تماشاگر آنان هستند، بهتر کار می کنند. شجاعت، نظم، آینده بینی، تحمل، غمخواری، فداکاری، از جمله بنیادهای سیرت فرد محسوب می شوند. هنگامی فرد با مشکلات و وسوسه ها مواجه میشود، به کمک این ویژگیها می تواند بر آن ها غلبه کند. در مطالعه دیگری، هفت ویژگی به عنوان استانداردهای رفتاری حداقل قابل قبول که سیرت فرد را معرفی می کند، در نظر گرفته شد. این هفت ویژگی عبارت بودند از: وفاداری، وظیفه شناسی، احترام، خدمت بدون احساس غرور، درستکاری، صداقت و شجاعت فردی. در همین مطالعه، احترام و صداقت، بیشتر مورد تأکید قرار گرفته است. به نحوی که اگر رفتار فرد همراه با احترام و صداقت نباشد، او فاقد سیرت نیکو تلقی می شود. منظور از احترام آن است که فرد چگونه با دیگران رفتار می کند و چه طور به آن ها توجه دارد. احترام نشان دادن توجه محترمانه به دیگران است. این توجه در واقع توجه به ارزش اساسی و شأن و مقام هر یاد می کنند. صداقت به "یک قانون طلایی" انسانی است. اکثر صاحب نظران از احترام به عنوان معنی گفتار و کردار صحیح یاد می کنند. فرد ممکن است چیزی بگوید و به گونه ای دیگر عمل کند. در تحقیقی دیگر، دوازده ارزش اصلی بچه های پیشاهنگ برای بهبود سیرت آنان تعیین شده. با دارا بودن این ارزش ها، آنان می توانند دارای سیرت نیکو شوند. در این مطالعه، سیرت نیکو به عنوان جمع ارزش های اصلی فرد که اعمال او را هدایت می کند، تعریف شده است. منظور از "بهبود سیرت" تجربه کردن ارزش های اصلی در شش زمینه ی کلی خدا، جهان، کشور، جامعه، خانواده و خود است. سیرت نیکو، قرار گرفتن ارزش ها در عمل است.

با وجود مطالعات زیاد در زمینه رهبری، هنوز این مفهوم به خاطر ماهیت پیچیده اش، مبهم مانده است. علائم رهبران خارق العاده در وهله اول به نظر می رسد که از میان پیروان بوجود آید به طوری که ماکس دی پری^{۱۱} در کتاب خود تحت عنوان "رهبری به عنوان یک هنر" این موضوع را بیان کرده است. همچنین او اضافه کرد که اولین مسئولیت رهبر، توصیف و تبیین واقعیت است و آخرین آن سپاس از

1- doty

2 - Peterson

3 - Saroos . at all

4 - Integrity

5 - Passion

6 -- Courage

7 - Compassion

8 -Humour

9 -Humility

10 - Wisdom

11 - Max D. Perry

پیروان است که در میان این دو رهبر باید یک خدمتگزار و وامدار باشد که ماکس دی پری این را تحت عنوان رهبری معنوی بیان می کند. در واقع نهضت رهبری معنوی شامل مدل های خدمتگزاری رهبری، مشارکت دادن کارکنان و توانمند سازی آنان می باشد و بر اساس فلسفه رهبری خدمتگزار بنا نهاده شده است. نوعی رهبری که بر ارائه خدمت به دیگران، دیدگاه کلی نسبت به کار، توسعه فردی و تصمیم گیری مشترک تاکید دارد. در واقع رهبران معنوی ایمان، اشتیاق و نتایج کار خودشان را بروز می دهند که جان و سلی از این سه چیز به عنوان ویژگی عمده و نماد رهبری معنوی یاد می کند در واقع رهبر معنوی کسی است که با استفاده از ارزش ها، طرز تلقی ها و رفتار هایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم کند. وی این کار را در دو مرحله زیر انجام می دهد

۱: در حالی که هر یک از رهبران و پیروان سازمان از طریق دیگر همکاران احساس می کنند که دارای شغل با اهمیت و معنادار می باشند، رهبر معنوی، اقدام به ایجاد چشم اندازی مشترک می کند.

۲: رهبری معنوی با استقرار فرهنگ سازمانی - اجتماعی بر اساس ارزشهای انسانی موجب می گردد که کارکنان علاقه خاصی به خود و دیگران نشان دهند و این احساس در آنان بوجود می آید که سایرین نیز دارای اهمیت می باشند و باید از آنان به خاطر شغلشان قدردانی به عمل آید در واقع، رهبری 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 می کند، سپس باعث برانگیختن آنان نسبت به وظایف کاری خود می شود و در نتیجه موجبات بقای معنوی آنان را فراهم می آورد. (نرگسیان، ۱۳۸۹، ص ۲۹)

اغلب از عواطف و معنویت به عنوان جعبه های سیاه یاد می شود، موضوعاتی که ما بخوبی آنها را درک نمی کنیم. در واقع چنین اصطلاحاتی واضح نیستند و نمی توان تعاریف مشخصی برای آنها ارائه نمود. (تیشلر و فریشمن ۲۰۰۲) ^{۱۲} با این اوصاف معنویت دارای ماهیتی شخصی است و همین امر موجب شده است که دیدگاههای چند گانه ای در مورد آن به وجود آید. بعضی ها، معنویت را برخاسته از درون انسانها می دانند و می گویند معنویت چیزی فراتر از قواعد مذهبی است و مربوط به جریان معنا بخشی و خود یابی درونی است که بدون توجه به مذهب افراد در وجود آنها شکل می گیرد. (دیدگاه درونی بودن معنویت) اگر چه در این دیدگاه به طور قطع صحبت از قدرتی به میان می آید که از درون هر فرد سرچشمه می گیرد، ولی در عین حال این دیدگاه شامل احساس مرتبط بودن فرد با کار خود و دیگران نیز می شود؛ به گونه ای که حتی طرفداران این دیدگاه، معنویت را به صورت احساس اصلی فرد ارتباط با درون خود، دیگران و کل جهان نیز تعریف کرده اند. (نک و کریشن کومار ۲۰۰۲) ^{۱۳} و عقیده دارند که معنویت در محیط کار شامل سه جز است: ۱. یک زندگی درونی ۲. کار با معنا ۳. اجتماع (کیل و شریواستوا ۲۰۰۳) ^{۱۴} (باقری و سعد ابادی، ۱۳۹۰، ص ۶۱)

استادگیل ^{۱۵} بیان می کند رهبری یکی از واژه هایی است که درباره ی تعریف آن توافق نظر چندانی وجود ندارد و تعاریفی که از رهبری ارائه شده است، از نظر، تعداد، برابر با تعداد کسانی است که درصدد ارائه ی تعریفی از آن برآمده اند. رهبری یعنی فعالیت هایی که افراد را برای تلاش مشتاقانه در جهت تحقق نیاز به معنویت نیز همانند، اهداف گروهی، تحت تأثیر قرار می دهد نیازهای احساسی، ذهنی و فیزیکی یکی از نیازهای عمده ی انسان است. فرد تمام این نیازها را با خود به محیط کار می آورد. ریشه ی ارتباط بین معنویت و رهبری شناخت این مسأله است که همگی ما دارای یک صدای درونی هستیم که منبع نهایی در حل مشکلات فردی و کاری و رویارویی با مسائل و مشکلات است (فرای و همکاران، ۱۹۹۹) ^{۱۶} معتقدند معنویت، رهبری را رهنمون می کند تا بر سه بعد رابطه ای تمرکز داشته باشد: ۱- رابطه ی رهبر با خودش، در نظر گرفتن احترام برای خودش به عنوان دروازه ی همه دانش ها؛ ۲- رابطه ی رهبر با یک قدرت یا نیروی ماوراء از خودش و ۳- رابطه ی رهبر با دیگران (ابراهیم پور و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۳۸)

هدف رهبری معنوی این است که نیازهای معنوی رهبر و پیروان را برای بقای معنویت و سعادت معنوی از طریق احساس عضویت و معنا در کار برای خلق بینش و بصیرت و هم خوانی ارزشی در سطوح فردی، تیمی و سازمانی و سرانجام پرورش سلامت روانی مثبت و تعهد و بهره وری سازمانی تحقق بخشد. (ابراهیم پور و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۳۹)

منظور از معنویت را برخورداری از ارزشهای والای انسانی دانسته اند که در ادامه به تعدادی از آنها اشاره شده است: ایمان به خدا، تقوی، صبر، عشق و محبت، احترام به دیگران، اعتماد به نفس، امید به آینده، پذیرش دیگران، پشتکار، تحرک، تحمل، تواضع، توکل، جوانمردی، خدمت، خوش بینی، خیرخواهی، رضایت، سپاسگزاری، شجاعت، صداقت، صرفه جویی، عدم وابستگی، فداکاری، گذشت، محدود کردن آرزوها، وفای به عهد. (ابراهیم پور و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۳۷)

¹² - Tischler & Freshman

¹³ - Neck & Krishnakumar

¹⁴ - Kale & Shrivastava

¹⁵ - R.M.Stogdill

¹⁶ - fry at all

معنویت یک نگرش یا سبکی از زندگی است که چیزهایی را که ممکن است معنوی خوانده شود، تشخیص می دهد. مذهب یک سبک خاصی از به کارگیری معنویت است که معمولاً نیازمند یک وابستگی نهادی است. معنویت نیازمند ارتباط نهادی نمی باشد. معنویت ماورای ماست و حتی هر چیزی است که ما انجام می دهیم. فرد معنوی تمایل به حساس و عمیق شدن و احترام داشتن به همه یا بیشتر از آنچه که افراد انجام می دهند، است و هم چنین فرد معنوی با احترام و با گشودگی به افراد پاسخ می دهد. معنویت در باطن افراد وجود دارد و با تلاش آنچه که به فرد انگیزه می دهد، کشف می کند. معنویت آن چیزی است که در باطن هر شخص یافت می شود و در حالتی که برای فرد منحصر به فرد است، تجربه می شود. معنویت عمیقاً شخصی است و به همه ی اعتقادات مذهبی و الگوهای کلی و احساسات و رفتاری گفته می شود که در نهایت مک نایت^{۱۷} بیان می کند: پیوند با خداوند متعال صورت می گیرد

معنویت نیرویی روح بخش و انگیزاننده ی زندگی است، انرژی است که الهام بخش فرد به سمت و سوی فرجامی معین، یا هدفی به سوی ورای فردیت می باشد. با این اوصاف معنویت دارای ماهیتی شخصی است و همین امر موجب شده است که دیدگاه های چندگانه ای درباره ی آن به وجود آید. بعضی ها، معنویت را برخاسته از درون انسان ها می دانند و می گویند معنویت چیزی فراتر از قواعد مذهبی است و مربوط به جریان معنابخشی و خودیابی درونی است که بدون توجه به مذهب افراد در وجود آنان شکل می گیرد دیدگاه درونی بودن معنویت. اگر چه در این دیدگاه به طور قطع صحبت از قدرتی به میان می آید که از درون هر فرد سرچشمه می گیرد، در عین حال این دیدگاه شامل احساس مرتبط بودن فرد با کار خود و دیگران نیز می شود؛ به گونه ای که حتی طرفداران این دیدگاه، معنویت را به صورت احساس اصلی فرد ارتباط، با درون خود، دیگران و کل جهان نیز تعریف کرده اند (ابراهیم پور و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۳۷-۳۸)

رفتارهای شهروندی سازمانی، رفتار های هستند که برای سازمان مفیدند، ولی با این حال به عنوان بخشی از فعالیت های اصلی شغل در نظر گرفته نمی شوند. این رفتار ها، اغلب از طرف کارکنان به منظور حمایت از منابع سازمان صورت می گیرند، هر چند که ممکن است مستقیماً منافع شخصی به دنبال نداشته باشند (سیادت و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۲)

مفهوم رفتار شهروندی سازمانی اولین بار توسط باتمان و اورگان^{۱۸} در اوایل دهه ی ۱۹۸۰ میلادی به دنیای علم ارائه شد. تحقیقات اولیه که در زمینه رفتار شهروندی سازمانی انجام گرفت. بیشتر برای شناسایی مسئولیتها و یا رفتار هایی بود که کارکنان در سازمان بروز می دادند اما اغلب نادیده انگاشته می شد. (غلام حسینی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۱۳)

این رفتار ها با وجود این که در ارزیابیهای سنتی عملکرد شغلی به طور ناقص اندازه گیری و یا حتی گاهی اوقات مورد غفلت قرار می گرفتند اما در بهبود اثر بخشی سازمانی مؤثر بودند. (غلام حسینی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۱۳)

در تحقیقی این اعمال و رفتار ها که در محل کار اتفاق می افتد این گونه تعریف شده است: مجموعه ای از رفتار های داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نبوده اما با این وجود توسط آنان انجام و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش های سازمان می شوند. (غلام حسینی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۱۳)

به عنوان مثال یک کارگر ممکن است نیازی به اضافه کاری و ماندن در محل کار تا دیر وقت نداشته باشد اما با وجود این برای بهبود امور جاری و تسهیل جریان سازمان بیشتر از ساعات کاری رسمی خود در سازمان مانده و به دیگران کمک می کند. (غلام حسینی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۱۴)

رفتار شهروندی سازمانی بیانگر فعالیتهای کاری مرتبط داوطلبانه و اختیاری بوده و به طور مستقیم و ضمنی از طریق توصیف رسمی شغل و سیستم های پاداش سازماندهی شده و در نهایت کارایی و اثر بخشی سازمان را ارتقا دهد.

اورگان رفتار سازمانی کارکنان را به عنوان اقدامات مثبت کارکنان برای بهبود بهره وری و همبستگی و انسجام در محیط کاری می داند که ورای الزامات سازمانی است. اورگان معتقد است که رفتار شهروندی سازمانی رفتار فردی و داوطلبانه است که مستقیماً به وسیله سیستم های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است اما با این وجود باعث ارتقای اثر بخشی و کارایی عملکرد سازمان می شود. (غلام حسینی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۱۴)

این تعریف بر سه ویژگی اصلی رفتار شهروندی تأکید دارد: اول این که این رفتار باید داوطلبانه باشد دوم اینکه مزایای این رفتار جنبه سازمانی دارد و ویژگی سوم این است که رفتار شهروندی سازمانی ماهیتی چند وجهی دارد. (جوهری کامل مهدی، ۱۳۸۸، ص ۱۶)

جوهره کلیدی در تعریف ارگان از رفتار شهروندی سازمانی این است که چنین رفتاری، اثر بخشی سازمانی را افزایش می دهد. مطالعات تجربی مختلفی که در این زمینه انجام شده، ضمن تأیید مطلب فوق، دلایل مختلفی را که رفتار شهروندی سازمانی ممکن است بر اثر بخشی سازمانی تأثیر گذار باشد، بیان می کنند. برخی از زمینه هایی که رفتار شهروندی سازمانی به موفقیت سازمان کمک می کند را می توان با توجه به این مطالعات در قالب موارد ذیل خلاصه نمود:

¹⁷ - Mc Knight.

¹⁸ - Britman & Organ

- ۱ - افزایش بهره‌وری مدیریت و کارکنان؛
 - ۲ - آزاد نمودن منابع سازمانی که می‌تواند برای مقاصد مولدتری مورد استفاده قرار گیرند؛
 - ۳ - کاهش نیاز به اختصاص منابع کمیاب به وظایفی که صرفاً جنبه نگهدارندگی دارد؛
 - ۴ - کمک به فعالیت‌های هماهنگ‌کنندگی هم در درون و هم بین گروه‌های کاری؛
 - ۵ - تقویت توانایی سازمان‌ها برای جذب و نگهداری کارکنان کارآمد؛
 - ۶ - افزایش ثبات عملکرد سازمان‌ها؛
 - ۷ - توانمندسازی سازمان برای انطباق مؤثرتر با تغییرات محیطی (جواهری کامل مهدی، ۱۳۸۸، ص ۱۶)
- آن دسته از رفتارهای شغلی کارکنان که تاثیر زیادی بر اثربخشی عملیات سازمان دارند، توجه محققان و مدیران زیادی را به خود جلب کرده‌اند. در گذشته محققان در مطالعات خود جهت بررسی رابطه میان رفتارهای شغلی و اثر بخشی سازمانی، اکثراً به عملکرد درون‌نقشی کارکنان توجه می‌کردند. عملکرد درون‌نقشی به آن رفتارهای شغلی کارکنان اطلاق می‌شود که در شرح وظایف و نقش‌های رسمی سازمان بیان شده و توسط سیستم رسمی سازمان شناسایی و پاداش داده می‌شوند. محققان اهمیت زیادی برای تاثیر عملکرد فراتر از نقش بر اثر بخشی سازمانی قائل می‌باشند. یکی از متداول‌ترین مفهومی‌سازی‌ها و عملیاتی‌سازی‌های صورت گرفته درباره رفتارهای فراتر از نقش، رفتارهای شهروندی سازمانی می‌باشد.
- در دنیای پرچالش کنونی، سازمان‌ها به منظور رقابت در صحنه جهانی، ارضای نیازها و انتظارات مشتریان و سازگاری با ماهیت در حال تغییر شغل، در تلاشند تا کارکنانی را به کار گیرند که فراتر از وظیفه و نقش تعیین شده در شغلشان عمل کنند زیرا اعتقاد بر این است که این رفتارهای فراتر از نقش در ارزشیابی عملکرد انعکاس می‌یابد، مشارکت کارکنان در برنامه‌ها را تحت تاثیر قرار می‌دهد، و می‌توان گفت عاملی مؤثر بر درگیری شغلی، تعهد سازمانی و عزت نفس باشد.
- پژوهشها نشان می‌دهد که سازمانهایی که تاکید بیشتری بر رفتار شهروندی سازمانی دارند نسبت به دیگر سازمان‌ها، سالمتر و موفقترند. اهمیت کاربردی رفتار شهروندی سازمانی این است که کارایی سازمانی، نوآوری و مزیت رقابتی را ارتقا می‌دهد. وجود رفتار شهروندی سازمانی باعث کاهش ترک خدمت و غیبت کارکنان می‌شود. از لحاظ منطقی می‌توان گفت که رفتار شهروندی سازمانی یک محیط کاری بهتر درون سازمانی را ارتقاء دهد. فضای مشوق رفتارهای شهروندی سازمانی در سازمان، موجبات، جذب و نگهداری نیروهای شایسته را افزایش می‌دهد. بنابراین از طریق ایجاد رفتارهای شهروندی در محیط کار می‌توان مطمئن بود که رضایت شغلی کارکنان نیز بالا می‌رود. افزایش سطح رفتارهای شهروندی در یک سازمان باعث می‌گردد تا سازمان به محیطی جذاب جهت کار و فعالیت تبدیل گردد. به عبارت دیگر می‌توان ادعان داشت در سازمان‌هایی که سطح بالایی از رفتارهای شهروندی وجود دارد، می‌توان عملکرد بهتری را مشاهده نمود (سیادت و همکاران، ۱۳۸۵، ص ۳)
- رفتار شهروندی سازمانی، بهره‌وری کارکنان و گروه‌های کاری، ارتباطات، همکاری و کمک‌های بین کارکنان را افزایش می‌دهد؛ کار تیمی را تشویق می‌کند؛ نسبت اشتباهات را کاهش می‌دهد و مشارکت و درگیر شدن کارکنان را در مسائل سازمان، افزایش می‌دهد و به طور کلی جو سازمانی مناسبی را فراهم می‌آورد.
- جوهره کلیدی در تعریف ارگان از رفتار شهروندی سازمانی، این است که چنین رفتاری، اثربخشی سازمانی را افزایش می‌دهد. (غلام حسینی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۲۷)
- مطالعات تجربی مختلفی در این زمینه انجام شده است که ضمن تایید مطلب فوق، دلائل مختلفی را که رفتار شهروندی سازمانی ممکن است بر اثربخشی سازمانی تأثیرگذار باشد، بیان می‌کند. با توجه به این مطالب می‌توان برخی از زمینه‌هایی را که رفتار شهروندی سازمانی به موفقیت سازمانی کمک می‌کند، در قالب موارد زیر خلاصه نمود:
- ۱- افزایش بهره‌وری مدیریت و کارکنان؛
 - ۲- آزاد نمودن منابع سازمانی که می‌توانند برای مقاصد مولدتری مورد استفاده قرار گیرند؛
 - ۳- کمک به فعالیت‌های هماهنگ‌کنندگی هم در درون سازمان و هم بین گروه‌های کاری؛
 - ۴- تقویت توانایی سازمان‌ها برای جذب و نگهداشت کارکنان کارآمد؛
 - ۵- افزایش ثبات عملکرد سازمان‌ها؛
 - ۶- توانمندسازی سازمان برای انطباق مؤثرتر با تغییرات محیطی

طبق گفته کوهن و ویگودا (۲۰۰۰)^{۱۹} برخی از مزایای رفتار شهروندی سازمانی عبارتند از: بهبود بهره‌وری مدیریت و کارکنان، کارایی بیشتر در مصرف و تخصیص منابع، پائین آوردن هزینه‌های نگهداری و بهبود سازمان برای استخدام نیروهای با کیفیت. (غلام حسینی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۲۷)

اصفهانی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود تحت عنوان تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر شادی کارکنان بر اساس آموزه‌های اسلامی به این نتیجه رسیدند که نتایج پژوهش نشان داد که سیرت نیکوی مدیران با ضریب همبستگی ۰/۶۳ با شادی کارکنان رابطه مستقیم و مثبتی دارد و بین عوامل سیرت نیکوی مدیران با شادی کارکنان نیز رابطه مستقیم و مثبتی وجود دارد. نتایج معادلات ساختاری نشان داد که سیرت نیکوی مدیران با مقدار ضریب مسیر ۱/۸۹ و نسبت بحرانی (CR) ۰ ۳/۶۹ بر شادی کارکنان تأثیر دارد؛ هم چنین عوامل سیرت نیکوی مدیران بر شادی کارکنان تأثیرگذار است.

علی نژاد و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «بررسی ارتباط میان رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان» به این نتیجه دست یافتند که میان رفتارهای شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد. همچنین وجود این رابطه‌ی معنی‌دار در خصوص تک تک مولفه‌های تعریف شده‌ی رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان نیز بررسی و تصدیق گردید.

در پژوهش نظر پوری و همکاران (۱۳۹۱) تحت عنوان تأثیر رهبری معنوی و عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری که در دانشگاه اصفهان انجام دادند نتایج حاصله بیانگر آن است که مهمترین شاخص‌های تأثیرگذار بر رهبری معنوی شامل چشم‌انداز و نوع دوستی و امید هستند بر این اساس سازمان‌ها به منظور ادغام چهار عرصه اساسی ماهیت انسان یعنی جسم، ذهن، (تفکر منطقی)، سرشت (عواطف و احساسات) و روح نیازمند تعریف و تبیین دقیق چشم‌انداز سازمانی و به تبع آن پرورش و تقویت عشق و نوع دوستی در کارکنان است و این امر می‌تواند به عنوان عامل مهمی در ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان نقش ایفا کند.

در ارتباط با عدالت سازمانی، شاخص عدالت مهم ترین شاخص تأثیرگذار بوده که این امر بیانگر اهمیت ادارکات کارکنان از توزیع عادلانه پاداش و مزایا در سازمان می‌باشد و در نهایت متغیرهای فضای کلی زندگی، قانون‌گرایی در سازمان و محیط کاری ایمن به ترتیب مهم ترین شاخص‌های تأثیرگذار بوده‌اند. سازمان به منظور بهبود و ارتقای کیفیت زندگی کاری باید به توازن بین زندگی کاری و زندگی شغلی کارکنان توجه نموده و محیط کاری را متناسب با وضعیت شخصی کارکنان و در جهت پشتیبانی از آن طراحی نماید هم چنین نتایج حاصل از تحلیل روابط ساختاری بین مولفه‌ها نشان می‌دهد که رهبری معنوی بر عدالت سازمانی مؤثر است و هم چنین رهبری معنوی و تمرکز بر چشم‌انداز و ایجاد احساس و ادارک نسبت به نوع دوستی در سازمان و تقویت امید در کارکنان به عنوان عامل اثرگذار بر کیفیت زندگی کاری شناخته شد

اصفهانی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در دانشگاه اصفهان به این نتیجه رسیدند که سیرت نیکوی مدیران بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه اصفهان تأثیر مثبت دارد.

رستگار و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود تحت عنوان بررسی نقش رهبری معنوی در هویت‌یابی به این نتیجه رسیدند که کلیه‌ی ابعاد رهبری معنوی بر هویت سازمانی تأثیرگذار می‌باشد و همچنین در بررسی وضعیت ابعاد رهبری معنوی و هویت سازمانی در آموزش و پرورش استان قم این نتیجه بدست آمد که رهبری معنوی سازمانی از وضعیت مطلوبی برخوردار است.

ابراهیم پور و دیگران (۱۳۹۰)، در پژوهشی تحت عنوان "تبیین رفتار شهروندی سازمانی در پرتو رهبری معنوی" به بررسی نقش رهبری معنوی در شکل‌گیری رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان مرکز آموزش و دانشکده‌ی صدا و سیما پرداخته‌اند. نتایج تحقیق نشان داد که بین رهبری معنوی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد

بهاری فر و جواهری کامل (۱۳۸۹) در پژوهش خود با عنوان بررسی ارزش‌های اخلاقی سازمان (با مطالعه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی) به این نتیجه رسیدند که ارزش‌های اخلاقی سازمان به طور مثبت بر عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی تأثیر دارد. عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی نیز به طور مثبتی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد. تعهد سازمانی به طور مثبت بر رفتار اخلاقی کارکنان تأثیر می‌گذارد و هم چنین رفتار اخلاقی نیز به نوبه خود به طور مثبت بر بعد جوانمردی و نوع دوستی رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد.

حسینی و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان عوامل تأثیرگذار، مولفه‌ها و پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی اذعان میدارند که رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یکی از مفاهیم جدید مدیریت رفتار سازمانی که بر رفتارهای فراتر از نقش‌های مدیران تأکید می‌ورزد در فرایند سازمانی و تبدیل محیط سنتی به محیط پویا و کارآمد نقشی تعیین‌کننده دارد. در دنیای امروز سازمان‌ها باید از منابع مالی، مادی و انسانی خویش حداکثر استفاده را ببرند. توجه به مفهوم رفتار شهروندی سازمانی در دست‌یابی به این اهداف کمک فراوانی می‌نماید بدین

منظور سازمان‌ها باید شرایطی را فراهم نمایند تا کارکنان بیش از الزامات نقش و فراتر از وظایف رسمی در خدمت اهداف سازمان فعالیت کنند. رفتار شهروندی سازمانی رفتاری خود جوش و آگاهانه است که به طور مستقیم یا صریح توسط سیستم رسمی پاداش سازمان، پیش بینی نشده است ولی در مجموع عملکرد مؤثر سازمان را ارتقاء می دهد منظور از خود جوش و آگاهانه این است که این رفتار بر اساس اجبار یا شرح شغل نیست. رفتار شهروندی سازمان یک انتخاب شخصی است و انجام ندادن آن تنبیهی به دنبال نخواهد داشت این رفتار ها اغلب از طرف کارکنان به منظور حمایت سازمان صورت میگیرد هرچند ممکن است مستقیماً منافع شخصی به دنبال نداشته باشد.

با بررسی مبانی نظری و عملی رفتار شهروندی سازمانی مهمترین عوامل تأثیر گذار مولفه های رفتار شهروندی سازمانی دسته بندی و در نهایت در قالب یک مدل مفهومی ارائه گردید که به طور خلاصه به شرح ذیل می باشد. عوامل تأثیر گذار بر رفتار شهروندی سازمانی: ۱- رضایت شغلی، ۲- تعهد سازمانی، ۳- عدالت سازمانی، ۴- سبک رهبری، ۵- ویژگی شخصی کارکنان، ۶- ویژگی شغلی، ۷- ویژگی سازمانی؛ مهمترین مولفه های رفتار شهروندی سازمانی: ۱- آداب اجتماعی، ۲- نوع دوستی، ۳- وجدان کاری، ۴- همکاری و مشارکت داوطلبانه با همکاران و سازمان، ۵- وفاداری، ۶- ادب و نزاکت؛ نتایج و پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی: ۱- افزایش بهره وری، ۲- افزایش اثر بخشی، ۳- بهبود عملکرد کارکنان، ۴- بهبود کیفیت خدمات و محصولات، ۵- کاهش غیبت و ترک شغل، ۶- وفاداری مشتریان ۷- تشویق کار تیمی

علی بهار فر و همکاران عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور تهران (۱۳۸۹) رفتارهای اخلاقی و رفتارهای شهروندی سازمانی، تأثیر ارزش های اخلاقی و عدالت و تعهد سازمانی که در این پژوهش سعی شده است تا رابطه بین ارزشهای اخلاقی و عدالت سازمانی و تعهد سازمانی و همچنین رفتارهای اخلاقی و رفتارهای شهروندی سازمانی در بین کارکنان ستادی دانشگاه پیام نور و نتایج این تحقیق نشان می دهد که ارزش های اخلاقی سازمانی به طور مثبت بر افراد تأثیر گذار بوده و تعهد نیز بطور مثبت بر رفتار اخلاقی و همچنین رفتار اخلاقی نیز به طور مثبت بر بعد جوانمردی و همچنین بعد نوع دوستی رفتارهای شهروندی تأثیر دارند. و در مقایسه با نتایج کار حاضر این تحقیق انجام شده بیشتر تمرکز کار و رفتارهای اخلاقی و رفتارهای شهروندی می باشد ولی در تحقیق حاضر بیشتر به تأثیر رفتارهای شهروندی سازمانی بر کیفیت خدمات سنجیده می شود.

نصر اصفهانی علی (۱۳۸۹) در پژوهشی تحت عنوان سنجش سیرت نیکوی مدیران به این نتیجه رسیدند که صداقت و شجاعت میانگین بالایی داشت و سیرت نیکوی می تواند به بهبود ارتباطات کمک نماید

نادرخالصی و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان تعیین رابطه شهروندی سازمانی و هر یک از ابعاد چهارگانه آن در توانمند سازی کارکنان و نتیجه بدست آمده نشان می دهد که رابطه معنی داری در توانمند سازی کارکنان داشته و در جهت رشد نیروی انسانی مرکز بهداشت و درمان مفید می باشد.

ضیائی و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهش خود با عنوان نقش رهبری معنوی در توانمند سازی کارکنان دانشگاه تهران دریافتند که بین رهبری معنوی در دانشگاه تهران و توانمندسازی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد همچنین بین چشم انداز سازمانی، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، معنا داری در کار و عضویت در سازمان رابطه علی معنی دار و مثبت و تعهد سازمانی و رابطه منفی و بازخورد عملکرد رابطه علی معنی دار و معکوسی با توانمند سازی کارکنان وجود دارد

تحقیقی تحت عنوان بازاریابی درونی، گامی در جهت بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی و کیفیت خدمات در شرکت گاز شهرستان تهران، (سید رضا سید جوادیان و همکاران دانشیار مدیریت دانشگاه تهران ۱۳۸۷) و این تحقیق با اهداف شناسایی تأثیر اقدامات بازاریابی درونی بر رفتارهای شهروندی سازمانی و کیفیت خدمات و نتیجه این تحقیق نشان داد که اقدامات بازاریابی درونی در شرکت ملی گاز ایران توانسته رفتار شهروندی سازمانی کارکنان و کیفیت خدمات را افزایش دهد.

سید رضا سید جوادین و همکاران دانشیار مدیریت دانشگاه تهران (۱۳۸۷) با بازاریابی درونی، گامی در جهت بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی و کیفیت خدمات در شرکت گاز شهرستان تهران، و این تحقیق با اهداف شناسایی تأثیر اقدامات بازاریابی درونی بر رفتارهای شهروندی سازمانی و کیفیت خدمات و نتیجه این تحقیق نشان داد که اقدامات بازاریابی درونی در شرکت ملی گاز ایران توانسته رفتار شهروندی سازمانی کارکنان و کیفیت خدمات را افزایش دهد. و در مقایسه با نتایج کار حاصل می توان گفت که در این تحقیق تمرکز بیشتر در بازاریابی درونی بوده و شناسایی اقدامات درونی بر رفتار شهروندی را مد نظر قرار داده ولی در تحقیق حاضر با دیدی بسیار وسیع نسبت به این موضوع پرداخته می شود. (نصر اصفهانی و همکاران ۱۳۹۱)

زاهدی و علی پناهی (۱۳۸۷)، به بررسی " نقش معنویت در کارآیی صنعت بانکداری " پرداختند. هدف آن ها شناسایی مؤلفه های اثر گذار بر معنویت، شناسایی متغیرهای میانجی در ایجاد رابطه ی بین معنویت و کارآیی و شناسایی راه کارهایی جهت افزایش کارآیی صنعت بانکداری با تکیه بر معنویت بود. یافته ها نشان دادند که بین معنویت و کارآیی سازمان رابطه ی معنادار و مستقیم وجود دارد و معنویت از طریق کار هدفمند باعث افزایش کارآیی سازمان می شود. هم چنین معنویت از طریق کار با معنا باعث افزایش کارآیی سازمان می شود

فرهنگی و دیگران (۱۳۸۵) معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی را در میان کارکنان دانشکده های دانشگاه تهران بررسی کردند. نتایج آزمون فرضیات تحقیق به روش مدل سازی ساختاری گویای وجود رابطه ی معنادار بین معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی است.

فرای و همکاران (۲۰۱۱)^{۲۰}، در پژوهش خود با عنوان تأثیر رهبری معنوی بر عملکرد سازمانی به مطالعه ی رابطه ی پویا بین رهبری معنوی و سلامت روانی با نتایج سازمانی در دانشجویان دانشکده ی افسری در ایالت متحده پرداختند. یافته های آنان بیانگر وجود رابطه ی مثبت و معنادار بین رهبری معنوی و بعضی از نتایج سازمانی مثل تعهد سازمانی بود

عثمان و قیصر دانیش (۲۰۱۰)^{۲۱} پژوهشی در مورد " رهبری معنوی در حرفه ی بانکداری و تأثیرش بر تعهد سازمانی" انجام دادند. آن ها رهبری معنوی را به عنوان عامل اصلی در افزایش سطوح چندگانه ی موفقیت سازمان در نظر گرفتند. هدف آن ها بررسی رابطه ی بین معنویت و رضایت شغلی در ۱۲۱ مدیر شعبه، منطقه و بخش در بانک های دولتی و خصوصی در پاکستان بود. نتایج، تأثیر معنویت را در پیش بینی تعهد مؤثر در میان مدیران نشان داد

رگو و کانها (۲۰۰۸)^{۲۲} به بررسی معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی پرداختند هدف این پژوهش بررسی تأثیر پنج بعد معنویت در محیط کار - حس اجتماعی تیمی، هم راستایی با ارزش های سازمانی، احساس کمک به جامعه، لذت بردن در محل کار، فرصت هایی برای زندگی درونی - بر تعهد مؤثر، عاطفی و مستمر بود. یافته ها نشان دادند که وقتی افراد، معنویت در محل کار را تجربه می کنند، بیش تر احساس می کنند که به طرز مؤثری به سازمان خود وابسته هستند، احساس تعهد و وفاداری نسبت به آن ها را تجربه می کنند

چان و همکاران (۲۰۰۵)^{۲۳} در تحقیقی تحت عنوان رابطه رفتار شهروندی سازمانی و حجم معاملات مالی در کشور چین در ۱۱ شرکت و بین ۲۰۵ زوج سرپرست انجام دادند دریافتند که رفتار شهر وند سازمانی با افزایش میزان معاملات و گردش مالی سرپرستان با زیر دستان شرکت ها رابطه مستقیم دارد و هم چنین رفتار شهروندی سازمانی با ترک خدمت رابطه معکوس دارد

ریو (۲۰۰۵)^{۲۴} پژوهشی در زمینه ی " نقش رهبری و معنویت در کارایی و اثربخشی سازمان " انجام داده است. وی در پژوهش خود معنویت را عامل مؤثری در افزایش کارایی رهبران معرفی کرده است

بمینستوک دمورائیل و اسمیت (۲۰۰۳)^{۲۵} ارتباط رفتار شهروندی با کیفیت خدمات که در مورد ۴۹ تا از رستوران های مشهور fast food انجام شده و بر این نکته تأکید دارد که عامل حیاتی در یک سازمان خدماتی، هستند مخصوصاً کارمندانی که در تماس مستقیم با مشتریان می باشند. و در مقایسه نتایج کار حاضر می توان گفت که تأثیر ارتباط رفتار شهروندی بر کیفیت خدمات در این تحقیق کم رنگتر بوده چون بیشترین تأکید بر رفتار شهروندی بوده و بیشتر مد نظر قرار گرفته است.

فرای و ملون (۲۰۰۳)^{۲۶} پژوهشی تحت عنوان " تحول مدارس از طریق رهبری معنوی مطالعه موردی " با هدف بررسی مدل علی رهبری معنوی از طریق یک طرح آزمایشی در سه مدرسه ی ابتدایی و یک مدرسه ی متوسطه انجام دادند. نتایج به دست آمده از این مدل حمایت می کند و نشان می دهد که رهبری معنوی به طور خاصی تعهد سازمانی را افزایش می دهد

تحقیقی تحت عنوان رفتار و کیفیت خدمات شهروندی سازمانی به عنوان تأثیر گذاری خارجی کارمندان، (جیبیون و همکاران ۲۰۰۱)^{۲۷} و هدف این تحقیق حاضر درک نقش های بسیار مهم در باره رفتار کارکنان خدماتی و ارتباطی می باشد و نتیجه تحقیق نشان می دهد که رضایت مندی شغلی در کارکنان خدماتی و اعتماد آنها به مدیران به نحو قابل ملاحظه ای با رفتار شهروندی در ارتباط می باشد. و فعالیت زیاد در خصوص رفتار شهروندی می تواند اثر مثبتی برای درک کیفیت خدمات باشد. (جیبیون و همکاران، ۲۰۰۱، ص ۱۵)

تحقیقی تحت عنوان تأثیر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی روی قصد جابجایی کارکنان در مرکز تلفن پاکستان توسط سهراب احمدو دیگران (۲۰۰۱)^{۲۸} انجام گرفت که نتایج حاصل از مطالعه نشان داد که قصد جابجایی پرسنل مرکز تلفن در سازمانی بستگی دارد به تعهد سازمانی کارکنان داشته اما رفتار شهروندی بر قصد جابجایی پرسنل مرکز تلفن تأثیر قابل توجهی ندارد.

20 - Fry at al

21 - Usman, Ali & Qaiser Danish

22 - Rego, Arme'nio & Cunha, Pina e

23 - Chen at al

24 - Reave

25 - Bienstock, DeMoranville, & Smith

26 - Fry, L. W., Malone

27 - jibiun

28 - Sohrab Ahmad at al

روش تحقیق

این تحقیق از نوع کاربردی است و با در نظر گرفتن موضوع پژوهش که بررسی رابطه مولفه‌های رهبری معنوی و سیرت نیکوی مدیران با رفتار شهروندی سازمانی است، روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی^{۲۹} بوده است. این پژوهش از این منظر که نظرات مدیران را در خصوص رفتار شهروندی سازمانی مورد بررسی قرار داده، توصیفی است. از ویژگی‌های تحقیق توصیفی این است که محقق دخالتی در موقعیت، وضعیت و نقش متغیرها ندارد و آنها را دستکاری یا کنترل نمی‌کند و صرفاً آنچه وجود دارد مطالعه کرده، به توصیف و تشریح آن می‌پردازد. ضمناً از آنجا که رابطه‌ی میان دو متغیر سیرت نیکوی مدیران و رهبری معنوی با رفتار شهروندی سازمانی بررسی می‌شود، از فنون و آزمون‌های همبستگی نیز بهره گرفته خواهد شد.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه‌ی مدیران مدارس شهرستان نقده بوده‌اند، حجم جامعه‌ی آماری ۱۷۳ نفر است. برای پیش‌بینی حجم نمونه روش‌هایی ارجحیت دارند که در آن توان آماری و جداول مخصوص فراهم شده باشد. در پژوهش حاضر با توجه به اینکه انتخاب گروهی از افراد امکان پذیر و آسان تر از انتخاب افراد در یک جامعه تعریف شده باشد از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده شده است. در این نوع نمونه‌گیری به هر یک از افراد جامعه احتمال مساوی داده می‌شود تا در نمونه انتخاب شود. به عبارت دیگر اگر حجم افراد جامعه N و حجم نمونه را n فرض کنیم، احتمال انتخاب هر فرد جامعه در نمونه مساوی n/N است. لیست مدارس از آموزش و پرورش شهرستان نقده اخذ و به نسبت حجم جامعه آماری تعداد کافی پرسشنامه بطور تصادفی ساده بین مدیران مدارس توزیع گردید. ما در این پژوهش از فرمول کوکران برای برآورد حجم نمونه آماری استفاده کرده‌ایم و تعداد ۱۱۳ نفر به عنوان نمونه تعیین گردید

ابزار اندازه‌گیری

در پژوهش‌های علوم رفتاری از ابزارهای مختلفی همچون پرسشنامه، مصاحبه و غیره جهت اندازه‌گیری متغیرها استفاده می‌شود. انتخاب نوع ابزار اندازه‌گیری بستگی به ماهیت موضوع، اهداف پژوهش و آزمودنی‌ها دارد. بنابراین انتخاب ابزار اندازه‌گیری مناسب یکی از مهمترین مراحل روش علمی پژوهش است که می‌تواند محقق را در جمع‌آوری اطلاعات کمک نماید.

در پژوهش حاضر از پرسشنامه برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است. در این پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد برای بررسی متغیرهای سیرت نیکوی مدیران، رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی بعنوان ابزار اصلی گردآوری داده‌ها مورد استفاده قرار گرفته‌اند. الف- پرسشنامه استاندارد سیرت نیکوی مدیران از شش مولفه عهد و پیمان، حق و عدل، دلسوزی، شرح صدر، عدم احتجاب و حسن خلق تشکیل شده است. پرسشنامه مذکور شامل ۲۳ سوال بسته- پاسخ می‌باشد و نحوه‌ی توزیع سوالات پرسشنامه در قالب شش مولفه بیان شده است.

ب: پرسشنامه استاندارد رهبری معنوی فرای^{۳۰} و دیگران (۲۰۰۵). پرسشنامه مذکور شامل ۳۵ سوال بسته- پاسخ می‌باشد. این پرسشنامه در تحقیقات آقایان ضیایی، نرگسیان، آیبیگی اصفهانی مورد استفاده گردیده است. پرسشنامه رهبری معنوی متشکل از ۶ مولفه به شرح ذیل است.

چشم انداز، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، عضویت، تعهد سازمانی، بازخورد
ج: پرسشنامه استاندارد رفتار شهروندی سازمانی اورگان و کانوسکی^{۳۱} شامل ۱۵ سوال بسته- پاسخ می‌باشد و نحوه‌ی توزیع سوالات پرسشنامه در قالب پنج مولفه در جدول ۳-۳ نشان داده شده است.

برای تعیین پایایی، روشهای مختلفی وجود دارد. در این تحقیق برای مشخص نمودن پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ^{۳۲} استفاده گردیده است. این روش برای محاسبه همبستگی درونی ابزار اندازه‌گیری از جمله پرسشنامه‌ها یا آزمودنی‌هایی که ویژگیهای مختلف را اندازه‌گیری می‌کنند بکار می‌رود. پایایی پرسشنامه‌های سیرت نیکوی مدیران، رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی به ترتیب ۰/۹۵ و ۰/۹۳ محاسبه شده است.

روایی به این مفهوم اشاره دارد که وسیله اندازه‌گیری چیزی را که ادعا می‌کند دقیقاً همان چیز را اندازه بگیرد یعنی متناسب با آن باشد و از مهمترین آن روایی صوری و محتوایی است و برای اینکه پرسشنامه‌ای حداقل دارای روایی محتوایی باشد باید سوالات آزمون با توجه

²⁹-correlation

¹ - Fry

³¹ - Organ & Kanvsky

³²- Cronbach Alpha Coefficient

به مبانی تئوریک دقیقاً مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد تا میزان ارتباط و تناسب آنها با موضوع روشن گردد. روایی صوری و محتوایی هر یک از پرسشنامه‌های پژوهش به تفکیک در زیر ارائه می‌شود:

۱- پرسشنامه استاندارد سیرت نیکوی مدیران روایی محتوایی داشته است ولی از آنجایی که جهت بومی سازی کردن و هماهنگ کردن سوالات با مدیران مختصری تغییر در آن صورت گرفت. لذا روایی محتوایی و صوری آن با نظر متخصصان و استادان علوم تربیتی و مدیریت مورد تایید قرار گرفت.

۲- پرسشنامه استاندارد رهبری معنوی روایی محتوایی داشته است ولی جهت هماهنگ کردن سوالات با مدیران اصلاحات مختصری در آن صورت گرفت. لذا روایی محتوایی و صوری آن با نظر متخصصان و استادان علوم تربیتی و مدیریت مورد تایید قرار گرفت.

۳- پرسشنامه استاندارد رفتار شهروندی سازمانی روایی محتوایی داشته است ولی جهت هماهنگ کردن سوالات با مدیران اصلاحات مختصری در آن صورت گرفت. لذا روایی محتوایی و صوری آن با نظر متخصصان و استادان علوم تربیتی و مدیریت مورد تایید قرار گرفت.

یافته‌ها

فرضیه اول: بین مولفه های سیرت نیکوی مدیران با ابعاد رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.

نتایج هریک از مولفه های سیرت نیکوی مدیران با ابعاد رفتار شهروندی سازمانی در جدول شماره (۴-۵) ارائه شده است .

جدول ۱: جدول مانوای ابعاد سیرت نیکوی مدیران و رفتار شهروندی سازمانی

مولفه سازمانی	لامبدای ویلکز	ضریب F	درجه آزادی	سطح معنی داری	میزان اشتراک	توان آماری
عهد و پیمان	۰/۹۰۸	۲/۰۴۲	۵	۰/۰۷۹	۰/۶۶۰	۱۰/۲۰۸
حق و عدل	۰/۹۵۷	۰/۹۱۱	۵	۰/۴۷۷	۰/۳۱۴	۴/۵۵۵
دلسوزی	۰/۹۰۸	۲/۰۵۰	۵	۰/۰۷۸	۰/۳۱۴	۱۰/۲۵۲
شرح صدر	۰/۹۵۵	۰/۹۵۴	۵	۰/۴۵۰	۰/۳۳۸	۴/۷۶۹
عدم احتجاب	۰/۹۸۷	۰/۲۶۸	۵	۰/۹۳۰	۰/۱۱۳	۱/۳۳۹
حسن خلق	۰/۹۶۰	۰/۸۳۷	۵	۰/۵۲۶	۰/۲۸۹	۴/۱۸۷

ضریب F در جدول فوق نشان می‌دهد که بین هیچکدام از مولفه‌های سیرت نیکوی مدیران با ابعاد رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود ندارد. از این رو فرضیه در در هیچ مورد تایید نمی‌شود و توان آماری نیز با توجه به اینکه بیشتر از ۰/۸ می‌باشد، بیانگر کفایت حجم نمونه برای آزمایش این فرضیه است .

فرضیه دوم: بین مولفه های رهبری معنوی مدیران با ابعاد رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.

نتایج هریک از مولفه های رهبری معنوی مدیران با ابعاد رفتار شهروندی سازمانی در جدول شماره (۴-۶) ارائه شده است .

جدول ۲: جدول مانوای ابعاد رهبری معنوی مدیران و رفتار شهروندی سازمانی

مولفه سازمانی	لامبدای ویلکز	ضریب F	درجه آزادی	سطح معنی داری	میزان اشتراک	توان آماری
چشم انداز	۰/۹۳۸	۱/۳۵۴	۵	۰/۲۴۸	۰/۴۶۲	۶/۷۲۲
نوع دوستی	۰/۸۷۵	۲/۹۱۵	۵	۰/۰۱۷	۰/۸۳۳	۱۴/۵۷۷
ایمان	۰/۷۱۰	۸/۳۲۲	۵	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	۴۱/۶۰۸
عضویت	۰/۸۲۲	۴/۴۱۷	۵	۰/۰۰۱	۰/۹۶۱	۲۲/۰۸۷
تعهد سازمانی	۰/۹۱۴	۱/۹۰۷	۵	۰/۱۰۰	۰/۶۲۶	۹/۵۳۷
بازخورد	۰/۹۲۴	۱/۶۸۲	۵	۰/۱۴۶	۰/۵۶۳	۸/۴۱۲

ضریب F در جدول ۲ نشان می‌دهد که بین ایمان با ابعاد رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد (۰/۰۰۰) و میزان اشتراک ۱/۰۰۰ است و همچنین نشان می‌دهد که بین عضویت با ابعاد رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد (p= ۰/۰۰۱) و میزان اشتراک ۰/۰۰۱ است از این رو فرضیه در دو مورد تایید می‌شود و توان آماری نیز با توجه به اینکه بیشتر

از ۰/۸ می‌باشد بیانگر کفایت حجم نمونه برای آزمایش این فرضیه است و بین مولفه‌های رهبری معنوی مدیران و ابعاد رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.

فرضیه سوم: بین مولفه‌های سیرت نیکوی مدیران و بعد نوع دوستی رابطه وجود دارد.

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از مولفه‌های سیرت نیکوی مدیران و مولفه نوع دوستی از رفتار شهروندی سازمانی

جدول ۳: رگرسیون چندگانه مولفه‌های سیرت نیکوی مدیران با بعد نوع دوستی

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R ²	β	t	P
عهد و پیمان	نوع دوستی	۴/۲۷۵	۰/۰۰۰	۰/۴۷۱	۰/۰۰۰	۰/۵۳۷	۰/۶۱۹	۰/۱۱۹
حق و عدل						۰/۷۲۸	-۰/۳۴۹	-۰/۰۸۲
دلسوزی						۰/۱۹۵	-۱/۳۰۴	-۰/۲۵۸
شرح صدر						۰/۰۷۱	-۱/۸۲۷	-۰/۴۱۲
عدم احتجاب						۰/۶۵۱	۰/۴۵۳	۰/۰۸۷
حسن خلق						۰/۷۲۸	-۰/۳۴۹	-۰/۰۷۰

بر اساس نتایج حاصله از جدول فوق مقدار آمار آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از مولفه‌های سیرت نیکوی مدیران و نوع دوستی برابر $F=4/275$ است که در سطح $(P=0/000)$ معنی دار است مقدار R^2 نشان می‌دهد که $0/222$ از واریانس نوع دوستی از طریق مولفه‌های سیرت نیکوی مدیران تبیین می‌شود.

فرضیه چهارم: بین مولفه‌های سیرت نیکوی مدیران و بعد وجدان رابطه وجود دارد.

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از مولفه‌های سیرت نیکوی مدیران و مولفه وجدان از رفتار شهروندی سازمانی:

جدول ۴: رگرسیون چندگانه مولفه‌های سیرت نیکوی مدیران با بعد وجدان

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R ²	β	t	P
عهد و پیمان	وجدان	۴/۹۲۳	۰/۰۰۰	۰/۴۹۷	۰/۲۴۷	۰/۹۷۰	۱/۹۵۸	۰/۰۵۳
حق و عدل						-۰/۲۶۱	-۱/۱۳۵	۰/۲۵۹
دلسوزی						-۰/۳۶۳	-۱/۸۶۴	۰/۰۶۵
شرح صدر						-۰/۴۰۹	-۱/۸۴۱	۰/۰۶۸
عدم احتجاب						۰/۱۳۹	۰/۷۳۲	۰/۴۶۶
حسن خلق						-۰/۰۷۵	-۰/۳۸۱	۰/۷۰۵

بر اساس نتایج حاصله از جدول شماره ۴ مقدار آمار آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از مولفه‌های سیرت نیکوی مدیران و وجدان برابر $F=4/923$ است که در سطح $(P=0/000)$ معنی دار است مقدار R^2 نشان می‌دهد که $0/247$ از واریانس وجدان از طریق مولفه‌های سیرت نیکوی مدیران تبیین می‌شود.

فرضیه پنجم: بین مولفه‌های سیرت نیکوی مدیران و بعد جوانمردی رابطه وجود دارد.

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از مولفه‌های سیرت نیکوی مدیران و مولفه جوانمردی از رفتار شهروندی سازمانی

جدول ۵: رگرسیون چندگانه مولفه‌های سیرت نیکوی مدیران با بعد جوانمردی

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R ²	β	t	P
عهد و پیمان	جوانمردی	۵/۱۲۶	۰/۰۰۰	۰/۵۰۵	۰/۲۵۵	۰/۱۷۸	۰/۹۴۶	۰/۳۴۶
حق و عدل						۰/۰۹۰	۰/۳۹۲	۰/۶۹۶
دلسوزی						-۰/۱۲۰	-۰/۶۱۹	۰/۵۳۷
شرح صدر						-۰/۴۲۴	-۱/۹۱۹	۰/۰۵۸

۰/۲۸۷	۱/۰۶۹	۰/۲۰۱					عدم احتجاب
۰/۸۳۲	۰/۲۱۳	۰/۰۴۲					حسن خلق

بر اساس نتایج حاصله از جدول شماره ۵، مقدار آمار آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از مولفه های سیرت نیکوی مدیران و جوانمردی برابر $F = 5/126$ است که در سطح $(P = 0/000)$ معنی دار است مقدار R^2 نشان می دهد که $0/255$ از واریانس جوانمردی از طریق مولفه های سیرت نیکوی مدیران تبیین می شود.

فرضیه ششم: بین مولفه های سیرت نیکوی مدیران و بعد رفتار مدنی رابطه وجود دارد.

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از مولفه های سیرت نیکوی مدیران و مولفه رفتار مدنی از رفتار شهروندی سازمانی:

جدول ۶: رگرسیون چندگانه مولفه های سیرت نیکوی مدیران با بعد رفتار مدنی

P	t	β	R^2	R	P	F	متغیر ملاک	متغیرهای پیش بین
۰/۳۸۷	-۰/۸۷۰	-۰/۱۶۹	۰/۲۰۴	۰/۴۵۲	۰/۰۰۱	۳/۸۵۴	رفتار مدنی	عهد و پیمان
۰/۵۹۱	۰/۵۳۹	۰/۱۲۸						حق و عدل
۰/۳۵۴	-۰/۹۳۱	-۰/۱۸۶						دلسوزی
۰/۰۵۶	-۱/۹۳۵	-۰/۴۴۱						شرح صدر
۰/۶۷۸	۰/۴۱۷	۰/۰۸۱						عدم احتجاب
۰/۶۹۶	-۰/۳۹۲	۰/۰۸۰						حسن خلق

بر اساس نتایج حاصله از جدول شماره ۶، مقدار آمار آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از مولفه های سیرت نیکوی مدیران و رفتار مدنی برابر $F = 3/854$ است که در سطح $(P = 0/001)$ معنی دار است مقدار R^2 نشان می دهد که $0/204$ از واریانس رفتار مدنی از طریق مولفه های سیرت نیکوی مدیران تبیین می شود.

فرضیه هفتم: بین مولفه های سیرت نیکوی مدیران و بعد ادب و تواضع رابطه وجود دارد.

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از مولفه های سیرت نیکوی مدیران و مولفه ادب و تواضع از رفتار شهروندی سازمانی:

جدول ۷: رگرسیون چندگانه مولفه های سیرت نیکوی مدیران با بعد تواضع

P	t	β	R^2	R	P	F	متغیر ملاک	متغیرهای پیش بین
۰/۸۷۴	۰/۱۶۰	۰/۰۳۱	۰/۲۲۴	۰/۴۷۴	۰/۰۰۰	۴/۳۳۶	ادب و تواضع	عهد و پیمان
۰/۸۸۵	۰/۱۴۴	۰/۰۳۴						حق و عدل
۰/۱۳۴	۱/۵۱۰	۰/۲۹۸						دلسوزی
۰/۲۵۴	-۱/۱۴۷	۰/۲۵۸						شرح صدر
۰/۸۲۹	۰/۲۱۶	۰/۰۴۱						عدم احتجاب
۰/۲۶۳	-۱/۱۲۵	-۰/۲۲۶						حسن خلق

بر اساس نتایج حاصله از جدول شماره ۷ مقدار آمار آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از مولفه های سیرت نیکوی مدیران و ادب و تواضع برابر $F = 4/336$ است که در سطح $(P = 0/000)$ معنی دار است مقدار R^2 نشان می دهد که $0/224$ از واریانس ادب و تواضع از طریق مولفه های سیرت نیکوی مدیران تبیین می شود.

فرضیه هشتم: بین مولفه های رهبری معنوی مدیران و بعد نوع دوستی رابطه وجود دارد

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از مولفه های رهبری معنوی مدیران و مولفه نوع دوستی از رفتار شهروندی سازمانی:

جدول ۸: رگرسیون چندگانه مولفه های رهبری معنوی مدیران با بعد نوع دوستی

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R ²	β	t	P
چشم انداز	نوع دوستی	۱۲/۱۶۰	۰/۰۰۰	۰/۶۳۹	۰/۴۰۸	-۰/۱۷۵	-۱/۳۷۳	۰/۱۷۳
نوع دوستی						-۰/۰۱۸	-۰/۱۲۶	۰/۹۰۰
ایمان						۰/۷۴۹	۵/۱۷۱	۰/۰۰۰
عضویت						-۰/۰۱۵	-۰/۰۹۲	۰/۹۲۷
تعهد سازمانی						۰/۰۱۶	۰/۱۲۹	۰/۸۹۷
بازخورد						-۰/۴۲	۰/۳۰۹	۰/۷۵۸

بر اساس نتایج حاصله از جدول شماره ۸ مقدار آمار آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از مولفه های رهبری معنوی مدیران و نوع دوستی برابر $F=12/160$ است که در سطح $(P=0/000)$ معنی دار است مقدار R^2 نشان می دهد که $0/408$ از واریانس نوع دوستی از طریق مولفه های رهبری معنوی مدیران تبیین می شود. علاوه بر این نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می دهد که بعد ایمان $(\beta = 0/749)$ می تواند به طور مثبت و معنی داری نوع دوستی را پیش بینی می کند

فرضیه نهم: بین مولفه های رهبری معنوی مدیران و بعد وجدان رابطه وجود دارد.

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از مولفه های رهبری معنوی مدیران و مولفه وجدان از رفتار شهروندی سازمانی:

جدول ۹: رگرسیون چندگانه مولفه های رهبری معنوی مدیران با بعد وجدان

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R ²	β	t	P
چشم انداز	وجدان	۱۵/۸۴۲	۰/۰۰۰	۰/۶۸۸	۰/۲۴۷	-۰/۰۵۵	۶/۷۵۰	۰/۶۴۷
نوع دوستی						۰/۰۶۷	-۰/۴۶۰	۰/۶۳۱
ایمان						۰/۸۳۱	۶/۰۸۰	۰/۰۰۰
عضویت						-۰/۴۹۸	-۳/۲۰۶	۰/۰۰۲
تعهد سازمانی						۰/۰۶۹	۰/۶۰۷	۰/۵۴۵
بازخورد						۰/۱۸۳	۱/۴۲۱	۰/۱۵۸

بر اساس نتایج حاصله از جدول شماره ۹، مقدار آمار آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از مولفه های رهبری معنوی مدیران و وجدان برابر $F=15/842$ است که در سطح $(P=0/000)$ معنی دار است مقدار R^2 نشان می دهد که $0/247$ از واریانس وجدان از طریق مولفه های رهبری معنوی مدیران تبیین می شود. علاوه بر این نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می دهد که بعد ایمان $(\beta = 0/831)$ و بعد عضویت با $(\beta = -0/498)$ می تواند به طور مثبت و معنی داری وجدان را پیش بینی می کند.

فرضیه دهم: بین مولفه های رهبری معنوی مدیران و بعد جوانمردی رابطه وجود دارد

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از مولفه های رهبری معنوی مدیران و مولفه جوانمردی از رفتار شهروندی سازمانی

جدول ۱۰: رگرسیون چندگانه مولفه های رهبری معنوی مدیران با بعد جوانمردی

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R ²	β	t	P
چشم انداز	جوانمردی	۱۹/۳۳۳	۰/۰۰۰	۰/۷۲۳	۰/۵۲۳	۰/۰۷۱	-۰/۶۲۰	۰/۵۳۷
نوع دوستی						۰/۰۲۷	۰/۲۰۶	۰/۸۳۷
ایمان						۰/۶۴۲	۴/۹۳۹	۰/۰۰۰
عضویت						-۰/۱۰۶	۰/۷۱۵	۰/۴۷۶
تعهد سازمانی						۰/۰۸۲	۰/۷۵۶	۰/۴۵۱
بازخورد						۰/۱۷۶	۱/۴۳۲	۰/۱۵۵

بر اساس نتایج حاصله از جدول شماره ۱۰، مقدار آمار آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از مولفه های رهبری معنوی مدیران و جوانمردی برابر $F=19/333$ است که در سطح $(P=0/000)$ معنی دار است مقدار R^2 نشان می دهد که ۵۲۳٪ از واریانس جوانمردی از طریق مولفه های رهبری معنوی مدیران تبیین می شود. علاوه بر این نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می دهد که بعد ایمان $(\beta = 0/642)$ می تواند به طور مثبت و معنی داری جوانمردی را پیش بینی می کند.

فرضیه یازدهم: بین مولفه های رهبری معنوی مدیران و بعد رفتار مدنی رابطه وجود دارد

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از مولفه های رهبری معنوی مدیران و مولفه رفتار مدنی از رفتار شهروندی سازمانی:

جدول ۱۱: رگرسیون چندگانه مولفه های رهبری معنوی مدیران با بعد رفتار مدنی

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R ²	β	t	P
چشم انداز	رفتار مدنی	۱۵/۸۳۸	۰/۰۰۰	۰/۶۸۸	۰/۴۷۳	۰/۱۲۴	۱/۰۲۶	۰/۳۰۷
نوع دوستی						-۰/۲۷۷	-۲/۰۰۲	۰/۰۴۸
ایمان						۰/۳۰۸	۲/۲۵۰	۰/۰۲۶
عضویت						۰/۲۲۰	۱/۴۱۹	۰/۱۵۹
تعهد سازمانی						۰/۰۳۳	۰/۲۹۲	۰/۷۷۱
بازخورد						۰/۳۲۳	۲/۵۰۷	۰/۰۱۴

بر اساس نتایج حاصله از جدول شماره ۱۱، مقدار آمار آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از مولفه های رهبری معنوی مدیران و رفتار مدنی برابر $F=15/838$ است که در سطح $(P=0/000)$ معنی دار است مقدار R^2 نشان می دهد که ۴۷۳٪ از واریانس رفتارمدنی از طریق مولفه های رهبری معنوی مدیران تبیین می شود. علاوه بر این نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می دهد که بعد بازخورد $(\beta = 0/323)$ می تواند به طور مثبت و معنی داری رفتار مدنی را پیش بینی می کند.

فرضیه دوازدهم: بین مولفه های رهبری معنوی مدیران و بعد ادب و تواضع رابطه وجود دارد

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از مولفه های رهبری معنوی مدیران و مولفه ادب و تواضع از رفتار شهروندی سازمانی:

جدول ۱۲: رگرسیون چندگانه مولفه های رهبری معنوی مدیران با بعد ادب و تواضع

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R ²	β	t	P
چشم انداز	ادب و تواضع	۲۲/۴۶۰	۰/۰۰۰	۰/۷۴۸	۰/۵۶۰	۰/۱۲۵	۱/۱۳۷	۰/۲۵۸
نوع دوستی						۰/۲۰۶	۱/۶۲۸	۰/۱۰۷
ایمان						۰/۰۰۸	-۰/۰۶۵	۰/۹۴۸
عضویت						۰/۱۵۰	۱/۰۶۰	۰/۲۹۲
تعهد سازمانی						۰/۲۷۴	۲/۶۴۷	۰/۰۰۹
بازخورد						۰/۱۰۷	۰/۹۰۸	۰/۳۶۶

بر اساس نتایج حاصله از جدول شماره ۱۲، مقدار آمار آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از مولفه های رهبری معنوی مدیران و ادب و تواضع برابر $F=22/460$ است که در سطح $(P=0/000)$ معنی دار است مقدار R^2 نشان می دهد که ۵۶۰٪ از واریانس ادب و تواضع از طریق مولفه های رهبری معنوی مدیران تبیین می شود. علاوه بر این نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می دهد که بعد تعهد سازمانی $(\beta = 0/274)$ می تواند به طور مثبت و معنی داری ادب و تواضع را پیش بینی می کند.

بحث و نتیجه گیری

توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر حسب مدرک تحصیلی مدیران شهرستان نقده در نمونه مورد بررسی نشان داد که ۲/۷ درصد (۳ نفر) دارای مدرک دیپلم، ۸/۰ درصد (۹ نفر) مدرک کاردانی و ۶۰/۲ درصد (۶۸ نفر) مدرک کارشناسی و ۲۹/۲ درصد (۳۳ نفر) دارای مدرک کارشناسی ارشد می باشند که بیشترین فراوانی مربوط به مدیران دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و کمترین فراوانی مربوط به مدرک دیپلم می باشد. توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر حسب سن مدیران نشان داد که ۱۴/۲ درصد (۱۶ نفر) نمونه آماری کمتر از ۳۰ سال و ۵۳/۱ درصد (۶۰ نفر) بین ۳۱-۴۰ سال و ۳۱/۹ درصد (۲۶ نفر) بین ۴۱-۵۰ سال و کمتر از ۱ درصد (۱ نفر) بالاتر از ۵۱ سال می باشند که بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۳۱-۴۰ سال می باشد. که بیانگر جوان بودن نیروی انسانی شاغل در پست مدیریت می باشد. توزیع فراوانی بر حسب سنوات خدمت نشان داد که ۳۱/۹ درصد (۳۶ نفر) درصد نمونه آماری دارای سنوات خدمتی بین ۱-۱۰ سال، ۲۹/۲ درصد (۳۳ نفر) دارای سنوات بین ۱۱-۲۰ سال و ۳۸/۹ درصد (۴۴ نفر) بین ۲۱-۳۰ سال سنوات خدمت می باشند که بیشترین فراوانی مربوط به سنوات خدمتی ۲۱-۳۰ می باشد.

برای بررسی رابطه بین مهارت‌های سیرت نیکوی مدیران و مولفه‌های آن با رفتار شهروند سازمانی در این پژوهش از تحلیل واریانس چند متغیری (مانوا) استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون نشان داد که همانگونه که در جدول ۱ ملاحظه می‌گردد مقدار احتمال (Sig.) در همه حالات بالاتر از ۰/۰۵ است. این نشان می‌دهد رابطه بین مولفه‌های سیرت نیکوی مدیران و رفتار شهروندی سازمانی معنی‌دار نمی‌باشد و توان آماری نیز با توجه به اینکه بیشتر از ۰/۸ می‌باشد بیانگر کفایت حجم نمونه برای آزمایش این فرضیه است. بین مولفه‌های سیرت نیکوی مدیران و ابعاد رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد. البته در تحقیق نصر اصفهانی و همکاران نتایج نشان داده است که سیرت نیکوی مدیران بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه اصفهان تأثیر مثبت دارد. همچنین با نتایج پژوهش ثان و کلویی به نقل از نصر اصفهانی (۱۳۹۱) همخوانی دارد. انسانیت تأثیر مثبت بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. بنابراین بهبود در سیرت مدیران می‌تواند منجر به تقویت رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شود. هدف از بهبود سیرت فراهم نمودن محیطی است که در آن تمامی افراد دست اندرکار مراقب یکدیگر بوده و با یکدیگر با احترام برخورد نمایند. ساختن سیرت شکلی از بهبود اخلاقی است که با مسن تر شدن فرد بهبود می‌یابد. همچنین سیرت نیکو می‌تواند پرورش داده شود و اینکه سیرت قوی پایه و اساس شرط انسان بودن است.

برای بررسی رابطه بین مهارت‌های رهبری معنوی مدیران و مولفه‌های آن با رفتار شهروندی سازمانی در این پژوهش از تحلیل واریانس چند متغیری (مانوا) استفاده شده است. در جدول ۲، ضریب F نشان می‌دهد که بین ایمان با ابعاد رفتار شهروند سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($p=0/000$) و میزان اشتراک ۱/۰۰۰ است و همچنین نشان می‌دهد که بین عضویت با ابعاد رفتار شهروند سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($p=0/001$) و میزان اشتراک ۰/۹۶۱ است. از این رو فرضیه در دو مورد تایید می‌شود و توان آماری نیز با توجه به اینکه بیشتر از ۰/۸ می‌باشد بیانگر کفایت حجم نمونه برای آزمایش این فرضیه است و بین مولفه‌های رهبری معنوی مدیران و ابعاد رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد. از اینرو می‌توان فهمید که بین مولفه‌های رهبری معنوی دو مولفه‌ی ایمان و عضویت از همه بیشتر با رفتار شهروندی سازمانی اهمیت دارند. که در این راستا می‌توان با مطالعه روی این دو مولفه و در رهبری معنوی به نتایج ارزنده‌ای در تغییر رفتار شهروندی سازمانی دست یافت. در تحقیق علامه و همکاران (۱۳۹۳) نتایج نشان داد ابعاد رهبری معنوی و تعهد و رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد افراد تأثیر مثبت دارند.

برای بررسی میزان پیش‌بینی نوع دوستی با استفاده از مولفه‌های سیرت نیکوی مدیران از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون نشان دادند که ۲۲۲٪ از واریانس نوع دوستی توسط مولفه‌های سیرت نیکوی مدیران تبیین می‌شوند و با توجه به ضرایب بدست آمده رگرسیون معلوم شد که استراتژی عهد و پیمان $\beta=1/119$ و نیز استراتژی عدم احتجاب $\beta=0/87$ می‌توانند نوع دوستی را به طور مثبت و معناداری پیش‌بینی کنند. نوع دوستی رفتاری داوطلبانه می‌باشد که هدف اصلی آن کمک به افراد دیگر سازمان با در نظر گرفتن وظایف یا روابط سازمانی می‌باشد، مثل کمک داوطلبانه به کارکنان جدید یا کم تجربه و کمک به کارکنانی که احیاناً پرمشغله بوده یا غیبت نموده‌اند. رفتار نوع‌دوستانه در گروه می‌تواند داوطلب شدن برای کار بر روی پروژه‌های خاص، کمک یا مساعدت داوطلبانه به سایر کارکنان در انجام کارها و سایر وظایف‌شان یا انجام داوطلبانه‌ی کارهای دیگر برای کمک به کاهش حجم کار سایر کارکنان باشد. نوع دوستی در محیط کار باعث بالا رفتن بهره‌وری و اثربخشی خواهد شد، زیرا منجر به تقویت رابطه‌ی خوب میان کارکنان می‌شود. همچنین نوع دوستی، استرس حجم کاری سایر کارکنان را کاهش و بهره‌وری آنها را افزایش می‌دهد. لذا توصیه می‌شود که مدیران به وسیله اتخاذ تدابیری، کارکنان را نسبت به هم آشناتر کرده و هم حسی را در بین آنان تقویت نمایند و این دستاورد از طریق اتخاذ تدابیری جهت این که تا حد امکان در بین کارکنان تمایل به همراهی و برقراری ارتباط وجود داشته باشد، و یا اینکه کارکنان سعی کنند که بر همکاران تازه وارد خود، در تطبیق با محیط کاریشان یاری رسانند، قابل دستیابی است

برای بررسی میزان پیش‌بینی وجدان با استفاده از مولفه‌های سیرت نیکوی مدیران از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون نشان دادند که ۲۴۷٪ از واریانس وجدان توسط مولفه‌های سیرت نیکوی مدیران تبیین می‌شوند و با توجه به ضرایب بدست آمده رگرسیون معلوم شد که زیر مولفه عدم احتجاب $\beta = 0.139$ و نیز بعد عهد و پیمان $\beta = 0.097$ می‌توانند وجدان را به طور مثبت و معناداری پیش‌بینی کنند. وجدان کاری در واقع همان رفتاری داوطلبانه در جهت کمک به سازمان می‌باشد که در آن کارکنان از حداقل الزامات مورد نیاز وظایفشان فراتر می‌روند مثل انجام رفتارهای داوطلبانه در کنار وظایف اصلی، حفظ قوانین سازمانی و عدم اتلاف زمان کاری. ارگان هم چنین معتقد است که افرادی که دارای رفتار شهروندی متری هستند در بدترین شرایط حتی در حالت بیماری و ناتوانی هم به کار ادامه می‌دهند که این نشان دهنده‌ی وجدان بالای آنهاست. نتایج این فرضیه با نتایج حاصل از پژوهش حسینی و همکاران (۱۳۸۹) همسو است. لذا رفتار شهروندی سازمانی رفتاری خود جوش و آگاهانه است که به طور مستقیم یا صریح توسط سیستم رسمی پاداش سازمان، پیش بینی نشده است ولی در مجموع عملکرد مؤثر سازمان را ارتقاء می‌دهد منظور از خود جوش و آگاهانه این است که این رفتار بر اساس اجبار یا شرح شغل نیست. رفتار شهروندی سازمان یک انتخاب شخصی است و انجام ندادن آن تنبیهی به دنبال نخواهد داشت این رفتارها اغلب از طرف کارکنان به منظور حمایت سازمان صورت می‌گیرد هر چند ممکن است مستقیماً منافع شخصی به دنبال نداشته باشد.

برای بررسی میزان پیش‌بینی جوانمردی با استفاده از مولفه‌های سیرت نیکوی مدیران از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون نشان دادند که ۲۵۵٪ از واریانس جوانمردی توسط مولفه‌های سیرت نیکوی مدیران تبیین می‌شوند و با توجه به ضرایب بدست آمده رگرسیون معلوم شد که زیر مولفه عهد و پیمان $\beta = 0.187$ و نیز حق و عدل $\beta = 0.090$ و زیر مولفه عدم احتجاب $\beta = 0.201$ و همچنین حسن خلق $\beta = 0.042$ می‌توانند جوانمردی را به طور مثبت و معناداری پیش‌بینی کنند. جوانمردی تمایل کارکنان به تحمل شرایطی است که دارای کمترین شرایط ایده‌آل مورد نظر آنها می‌باشد بدون آنکه شکایتی انجام دهند. نتایج این فرضیه با نتایج حاصل از پژوهش نصر اصفهانی (۱۳۸۸) و علی نژاد و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد. یک کارمند جوانمرد دارای ویژگیهایی از ای قبیل است: از ناملازمات و سختی‌های موجود که در سازمان با آن مواجه است، شکایت نمی‌کند، از صرف وقت زیاد برای شکایت از موضوعات پیش پا افتاده و بی‌اهمیت پرهیز می‌کند، از بزرگنمایی مسائل احتساب می‌کند، از کاه کوه نمی‌سازد، برای رسیدگی به شکایات و گله‌مندی‌ها درباره‌ی موضوعات جزئی و بی‌اهمیت، وقت صرف نمی‌کند، طوری وانمود نمی‌کند که نیازمند کمک و مساعدت همیشگی دیگران است، مایل است که سخت‌ترین وظایف بر زمین مانده را بر عهده گیرد تا همکارانش راحت‌تر باشند که همگی اینها در فعالیتهای سازمانی افراد تأثیر می‌گذارد.

برای بررسی میزان پیش‌بینی رفتار مدنی با استفاده از مولفه‌های سیرت نیکوی مدیران از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون نشان دادند که ۲۰۴٪ از واریانس رفتار مدنی توسط مولفه‌های سیرت نیکوی مدیران تبیین می‌شوند و با توجه به ضرایب بدست آمده رگرسیون معلوم شد که زیر مولفه حق و عدل $\beta = 0.128$ و زیر مولفه عدم احتجاب $\beta = 0.080$ و همچنین حسن خلق $\beta = 0.081$ می‌توانند رفتار مدنی را به طور مثبت و معناداری پیش‌بینی کنند. آداب اجتماعی انعکاس دهنده‌ی رفتارهایی است که نانگر مشارکت مسئولانه فرد در امور کاری مربوط و ارزش قائل بودن او برای سازمان می‌باشد. آداب اجتماعی، شامل رفتارهایی از قبیل حضور در فعالیت‌های فوق برنامه و اضافی آن هم زمانی که این حضور لازم نباشد، همچنین آداب اجتماعی شامل حمایت از توسعه و تغییرات ارائه شده توسط مدیران سازمان و تمایل به مطالعه کتاب، مجلات و افزایش اطلاعات عمومی و اهمیت دادن به نصب پوستر و اطلاعیه در سازمان برای آگاهی دیگران نیز می‌شود.

برای بررسی میزان پیش‌بینی ادب و تواضع با استفاده از مولفه‌های سیرت نیکوی مدیران از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون نشان دادند که ۲۲۴٪ از واریانس ادب و تواضع توسط مولفه‌های سیرت نیکوی مدیران تبیین می‌شوند و با توجه به ضرایب بدست آمده رگرسیون معلوم شد که زیر مولفه عهد و پیمان $\beta = 0.031$ و نیز حق و عدل $\beta = 0.034$ و دلسوزی $\beta = 0.298$ و شرح صدر $\beta = 0.258$ و زیر مولفه عدم احتجاب $\beta = 0.041$ می‌توانند ادب و تواضع را به طور مثبت و معناداری پیش‌بینی کنند. نتایج این فرضیه با نتایج حاصل از پژوهش نصر اصفهانی (۱۳۸۸) و علی نژاد و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد. به نظر می‌رسد که قوانین ادب و نزاکت، به دلیل خلق مدنیت ایجاد شده‌اند و ما به عنوان یک انسان، به شدت نیازمند مرز و محدوده هستیم. قوانینی که پیرامون رعایت ادب وضع می‌شوند، ممکن است برای ما تا حدودی محدودیت ایجاد نمایند اما اگر از آنها استفاده کنیم، متوجه می‌شویم که احساس رضایت و راحتی بیشتری در شرایط جدید به ما دست می‌دهد. نحوه آشنایی در کنار رعایت طریقه‌ی آداب و معاشرت یک نسخه از پیش تعیین شده است و نشان می‌دهد که چگونه باید در مقابل دیگران ادب و نزاکت را رعایت کرد. در همان حالی که در حال آشنایی بیشتر با دیگران هستیم، می‌توانیم با آرامش کامل از این قوانین پیروی کنیم. باید توجه داشت که حفظ ملاحظه و توجه و مراعات و احترام گذاشتن، موفقیت هر رابطه‌ای را تضمین می‌کند و نتایج این تحقیق نیز نشان می‌دهد که بین مولفه‌های رفتار شهروندی سازمانی و بعد ادب و تواضع رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

برای بررسی میزان پیش بینی نوع دوستی با استفاده از مولفه های رهبری معنوی از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون نشان دادند که 408٪ از واریانس نوع دوستی توسط مولفه های رهبری معنوی تبیین می شوند و با توجه به ضرایب بدست آمده رگرسیون معلوم شد که استراتژی ایمان $\beta = 0/749$ و نیز استراتژی تعهد سازمانی $\beta = 0/016$ می توانند نوع دوستی را به طور مثبت و معناداری پیش بینی کنند. علاوه بر این نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می دهد که بعد ایمان ($\beta = 0/749$) می تواند به طور مثبت و معنی داری نوع دوستی را پیش بینی می کند. این پژوهش نشان داد که عشق به نوع دوستی سبب می شود که نوعی همدلی و وحدت میان مدیران و کارکنان بوجود آید که این امر انگیزه‌ی شغلی را فراهم کرده و با فزونی انگیزه شغلی شاهد افزایش بهره‌وری و خودکارآمدی مدیران و کارکنان خواهیم بود. راج فرهنگ عشق به نوع دوستی در مدارس سبب شکل‌گیری ارتباط غیررسمی میان افراد شده که این خود سبب فزونی حس مشارکت افراد و افزایش حس مسئولیت می‌شود. نتیجه بدست آمده با یافته‌های رستگار و همکاران (۱۳۹۱) منطبق است. برای بررسی میزان پیش بینی وجدان با استفاده از مولفه های سیرت نیکوی مدیران از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون نشان دادند که ۲۴۷٪ از واریانس وجدان توسط مولفه های سیرت نیکوی مدیران تبیین می شوند و با توجه به ضرایب بدست آمده رگرسیون معلوم شد که زیر مولفه ایمان $\beta = 0/831$ و نیز می توانند وجدان را به طور مثبت و معناداری پیش بینی کنند. علاوه بر این نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می دهد که بعد ایمان و بعد عضویت می تواند به طور مثبت و معنی داری وجدان را پیش بینی می کند. ایمان به کار حسی را در نهار کارکنان بوجود می‌آورد که سختی‌های شغلی را نادیده انگاشته و با تلاش روزافزون به حل مشکلات و مسائل کاری می‌پردازند، تا آنجا که به مرور زمان خودکارآمدی مدیران و کارکنان را افزایش می‌دهد. اعتقادات معنوی افراد و ایمان آنها به کار سبب می‌شود که افراد خود را علاوه بر معنوی بودن در محیط کار از لحاظ شغلی و تخصصی تقویت کنند، توسعه دهند و موجبات سلامت زیستی و روانی خود را نیز افزایش دهند. نتیجه بدست آمده با یافته‌های رستگار و همکاران (۱۳۹۱) و محدزاده و زارع نژاد (۱۳۹۳) همسو می‌باشد.

بر اساس نتایج حاصله از جدول شماره ۱۰، مقدار آمار آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از مولفه های رهبری معنوی مدیران و جوانمردی برابر $F = 19/333$ است که در سطح ($P = 0/000$) معنی دار است مقدار R^2 نشان می دهد که ۵۲۳٪ از واریانس جوانمردی از طریق مولفه های رهبری معنوی مدیران تبیین می شود. علاوه بر این نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می دهد که بعد ایمان ($\beta = 0/642$) می تواند به طور مثبت و معنی داری جوانمردی را پیش بینی می کند. رهبری یک سازمان برای هدایت یک سازمان به سمت اهداف مشخص، در درجه اول باید بتواند چشم انداز سازمان را به خوبی برای تک تک کارکنان ترسیم کند، به گونه ای که تمام افراد این چشم‌انداز را به خوبی بشناسند و بتوانند از روی تمایل قلبی در جهت اهداف تلاش کنند. بنابراین لازم است که رهبر به کارکنان توجه کامل داشته و برای آنها فردی رازدار و مهربان باشد، این امر موجب افزایش وفاداری و تعهد کارکنان به سازمان شده و به نوبه خود می‌تواند باعث شود که کارکنان در تمام امور سازمانی خود صادق باشند. رئیس سازمان از طریق داشتن روابط دوستانه و کمک به حل مشکلات آنها و دادن پاداش به افرادی که به خوبی در جهت اهداف سازمان تلاش می‌کنند، می‌تواند در ایجاد سازمان سالم نقش داشته‌باشد. همچنین وقتی که کارکنان سازمان را قبول داشته باشد، اهداف چالشی را انتخاب می‌کنند چرا که رفتار رهبر به کارکنان جهت داده و باعث می‌شود که آنها در جهت اهداف سازمان عمل کنند.

بر اساس نتایج حاصله از جدول شماره ۱۱ مقدار آمار آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از مولفه های رهبری معنوی مدیران و رفتار مدنی برابر $F = 15/828$ است که در سطح ($P = 0/000$) معنی دار است مقدار R^2 نشان می دهد که ۴۷۳٪ از واریانس رفتار مدنی از طریق مولفه های رهبری معنوی مدیران تبیین می شود. علاوه بر این نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می دهد که بعد بازخورد ($\beta = 0/323$) می تواند به طور مثبت و معنی داری رفتار مدنی را پیش بینی می کند. رهبر معنوی در سازمان باعث شکل‌گیری اعتقادات معنوی و ایمان به کار در کارکنان می‌گردد و این امر به عنوان یک محرک درونی در کارکنان ایجاد انگیزه می‌کند. عضویت در سازمان احساس یکی بودن مدیران و کارکنان با سازمان را به آنان تلقین می‌کند و بر این باورند که سازمان جزئی از آنان خواهد بود. تحسین مدیریت از عملکرد مطلوبشان و مورد توجه قرار داد اعمال ایشان نوعی خشنودی شغلی را به ارمغان می‌آورد که این امر کم سبب ایجاد باور خودکارآمدی و کارآمدی در نهاد مدیران و کارکنان می‌شود. نتیجه بدست آمده برخی یافته‌های رستگار (۱۳۹۱) و غلامی (۱۳۸۸) همخوان است.

بر اساس نتایج حاصله از جدول شماره ۱۲، مقدار آمار آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از مولفه های رهبری معنوی مدیران و ادب و تواضع برابر $F = 22/460$ است که در سطح ($P = 0/000$) معنی دار است مقدار R^2 نشان می دهد که ۵۶۰٪ از واریانس ادب و تواضع از طریق مولفه های رهبری معنوی مدیران تبیین می شود. علاوه بر این نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می دهد که بعد تعهد سازمانی ($\beta = 0/274$) می تواند به طور مثبت و معنی داری ادب و تواضع را پیش‌بینی می‌کند. محققان روابط واضح بسیاری را بین ارزشها و فعالیت های معنوی و معیارهای موفقیت رهبری در زمینه معنویت در محیط کار کشف کردند و نشان دادند که ارزش های معنوی نظیر صداقت، فروتنی و درستی از عوامل اصلی موفقیت یک رهبر می باشند. هنگامی که چنین ارزش هایی از طریق رهبر در سازمان نهادینه

شود، آنگاه می توان انتظار داشت که کارکنان نیز در تعاملات و فعالیت های خود این اصول اخلاقی و ارزشها را سرلوحه کار خود قرار می دهند. از اینرو، رهبری تعالی بخش به عنوان نسخه ای اثربخش برای ایجاد معنویت در محیط کار و بروز رفتارهای اخلاق محور قابل تجویز است. رهبری تعالی بخش یک فرایند ایجاد چشم انداز و یک فرایند اخلاقی است که نشان دهنده نیازمندی برای مشروعیت هم برای نفوذ رهبر و هم توانمند سازی پیرو به منظور تسهیل در همخوانی و سازگاری ارزش است. در راستای نتایج پژوهش، پیشنهادهای نیز بیان می گردد که عبارتند از:

- با توجه به تحقیقات نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۱) مدیران مدارس باید توجه بیشتری را به سیرت نیکوی مدیران مدارس به مولفه های سیرت نیکوی مدیران اهمیت بیشتری بدهند تا با استفاده از شیوه اسوه و الگو بتوانند رفتار شهروندی سازمانی مطلوب کارکنان خود را تحت تاثیر قرار دهند
- در یک سازمان بیشتر رفتارهای کارکنان باید رهبری گردد و اگر مدیران سازمان بتوانند رهبری معنوی را در کنار رهبری سازمانی داشته باشند رفتارمدنی سازمانی کارکنان بیشتر نمود پیدا می کند
- وجدان کاری با وفای به عهد و پیمان رابطه مثبت و معنی داری دارد لذا مدیران باید بر رعایت وجدان کاری نهایت دقت را اعمال نمایند
- رابطه ایمان با نوع دوستی در این تحقیق بررسی و معنی دار و مثبت می باشد لذا مدیران مدارس می بایست ضمن رعایت همه اصول اخلاقی و اسلامی نسبت بر رعایت ایمان در دیانت و امور اداری خویش اهتمام ورزند

منابع و مراجع

- [۱] ابراهیم پور حبیب؛ خلیلی حسن؛ حبیبیان سجاد و جلیلیان، جمال، (۱۳۸۸). بررسی رابطه ی بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی، دانشگاه محقق اردبیلی، دانشکده ی علوم انسانی، اردبیل.
- [۲] ابراهیم پورحبیب، خلیلی حسن، حبیبیان سجاد و کریمی مرد علی، (۱۳۹۰). تبیین رفتار شهروندی سازمانی در پرتو رهبری معنوی مطالعه ی موردی؛ کارکنان مرکز آموزش صدا و سیما، پژوهشنامه ی مدیریت اجرایی علمی - پژوهشی، سال سوم، شماره ی ۶، نیمه ی دوم ۱۳۹۰
- [۳] اسلامی، حمید. (۱۳۸۷) " رفتار شهروندی سازمانی ". فصل نامه تدبیر شماره ۱۸۷ آذر ماه ۱۳۸۶
- [۴] باقری مصباح الهدای و سعد ابادی حسن، (۱۳۹۰) اندیشه های مدیریت راهبردی شماره دوم، زمستان ۱۳۹۰ شماره ۱۰
- [۵] بهادری نژاد، مهدی (۱۳۸۳) مدیریت با تکیه بر معنویت، تدبیر، سال پانزدهم، شماره ۱۴۳، صفحه ۳۳ تا ۴۰
- [۶] بهاری فر و جواهری کامل (۱۳۸۹)، بررسی ارزش های اخلاقی سازمان (با مطالعه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۲۸، فروردین و اردیبهشت ۱۳۸۹
- [۷] بهلولی زینال، دکتر نادر، علوی متین یعقوب و درخشان مهربانی عادل (۱۳۸۹) بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز فصلنامه فراسوی مدیریت شماره ۱۴ صفحه ۷۳ - ۱۰۷
- [۸] بیگ زاده و همکاران (۱۳۹۰) معنویت محیط کاری و تاثیر آن بر مولفه های رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز) فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی پاییز ۱۳۹۰، دوره ۳، شماره ۱ (مسلسل ۹) ص ۶۱ - ۹۰.
- [۹] جواهری کامل مهدی (۱۳۸۸)، تأثیر عدالت سازمانی رابطه رهبر - عضو اعتماد و توانمندی روان شناختی بر رفتار شهروندی سازمانی دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۴، مرداد و شهریور ۱۳۸۸
- [۱۰] حسنی کاخکی احمد و قلی پور آرین (۱۳۸۶) رفتار شهروندی سازمانی گامی دیگر در جهت بهبود عملکرد سازمان در قبال مشتری، فصلنامه پژوهشنامه بازرگانی، شماره ۴۵ - ص ۱۱۵ - ۱۴۵
- [۱۱] خالصی، نادر، قادری، اعظم، خوشگام، معصومه، برهانی نژاد و حمیدرضا، طرسکی، مهدی (۱۳۸۸)، رابطه رفتار شهروندی سازمانی و توانمند سازی کارکنان در مرکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی تهران.
- [۱۲] دانایی فرد دکتر حسن، خائف الهی دکتر احمد، حسینی سید مجتبی (۱۳۹۰)، تأملی بر ارتقاء تسهیم دانش در پرتو رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: وزارتخانه مسکن و شهرسازی و وزارتخانه راه و ترابری) پژوهشهای مدیریت عمومی سال چهارم، شماره چهاردهم، زمستان ۱۳۹۰ صفحه ۸۴ - ۶۳
- [۱۳] رستگار دکتر عباسعلی، جانقلی محمود، حیدری فائزه و حامد حیدری ۱۳۹۱، بررسی نقش رهبری معنوی در هویت یابی سازمانی، پژوهشهای مدیریت عمومی سال پنجم، شماره شانزدهم، تابستان ۱۳۹۱
- [۱۴] زاهدی شمس السادات؛ علی پناهی، علی؛ (1387) نقش معنویت در کارآیی صنعت بانکداری، مطالعات مدیریت بهبود و تحول « تابستان و پاییز ۱۳۸۷ - شماره ۵۸
- [۱۵] زرفام قاسم، (۱۳۸۶) اثرات متعادل کننده ی فرهنگ سازمانی بر روابط میان رفتار رهبری و تعهد سازمان و میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی و کارایی ماهنامه مهندسی فروش، شماره ۶، بهار ۱۳۸۶
- [۱۶] سلاجقه سنجر و کریمی افشار سمانه (۱۳۹۰) رهبری معنوی ابزاری مناسب بر کارآفرینی سازمانی، کنفرانس ملی کار آفرینی دانشگاه مازندران
- [۱۷] سیادت دکتر سید علی، خوران عبدالله و کاظم پور مریم (۱۳۹۰) بررسی عوامل مؤثر در بروز رفتار شهروندی سازمانی فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره سیزدهم، ۱۳۹۰
- [۱۸] صنوبری محمد، رفتار شهروندی سازمانی مفاهیم، تعاریف، ابعاد و عوامل مؤثر بر آن دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال پنجم، شماره 16، فروردین و اردیبهشت ۱۳۸۷
- [۱۹] ضیایی مجمد صادق، نرگسیان عباس و آبیانغی اصفهانی سعید، (1387) ، نقش رهبری معنوی در توانمند سازی کارکنان دانشگاه تهران، نشریه ی مدیریت دولتی، دروه یک، شماره ۱

- [۲۰] علیپور شیرسوار حمیدرضا و نورافکن وحید، (۲۰۱۳) تأثیر رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان بر کیفیت خدمات (مطالعه موردی: شعبات بانک پاسارگاد استان اردبیل) پایگاه مقالات علمی مدیریت
- [۲۱] علی نژاد، علیرضا؛ کاظمی، ابوالفضل و پیشاهنگ بناب، مهسا (۱۳۹۳). بررسی ارتباط میان رفتار شهروندی سازمانی (OCB) و عملکرد کارکنان، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)- سال ۲۳ (۷۴)، صفحات ۷۳-۹۸
- [۲۲] غلام حسینی اسماعیل، ملکی نیا □ عماد، □ بجانی حسین (۱۳۸۹)، عوامل تأثیر گذار، مولفه ها و پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۳۱، مهر و آبان ۱۳۸۹
- [۲۳] فرهنگی، علی اکبر، فتاحی، مهدی، واثق، بهاره، (1385) ، معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی، مجله فرهنگ مدیریت، تابستان 85، شماره ۱۳
- [۲۴] کریمی فریبا، حسومی فهیمه، لیث صفار زهرا (۱۳۹۱) رابطه بین مؤلفه های هوش هیجانی و ابعاد رفتار شهروندی سازمانی دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان، فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۹، بهار ۹۱، پیاپی ۹، ص ۱۵۱-
- [۲۵] محبی فر رفعت، صفری حسین، جعفری حسن، احدی نژاد بهمن، ترکا مهدیه، (۱۳۹۱) - رابطه ی رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمارستانهای آموزشی - درمانی قزوین. مدیریت اطلاعات سلامت / دوره ی نهم / شماره ی هفتم / ص ۹۶۹ - ۹۷۶
- [۲۶] نرگسیان عباس (۱۳۸۹) رهبری معنوی در سازمان های معاصر، فصلنامه تدبیر، سال هیجدهم، شماره ۱۸۹ ص ۳۱ - ۲۹
- [۲۷] نصر اصفهانی علی ۱۳۸۹ سنجش سیرت نیکوی مدیران چشم انداز مدیریت دولتی شماره 1- بهار 1389
- [۲۸] نصر اصفهانی علی ، شول سجاد، عارف نژاد محسن (۱۳۹۱) بررسی تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان (مورد مطالعه : دانشگاه اصفهان) پژوهشهای مدیریت عمومی سال پنجم، شماره پانزدهم، بهار 1391
- [۲۹] نصر اصفهانی علی، فرخی مجتبی و امیری زینب ۱۳۹۱ تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر شادی کارکنان بر اساس آموزه های اسلام دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، سال 20، شماره 1، بهار و تابستان 1391
- [۳۰] نظر پوری امیر هوشنگ، سپهوند رضا، علیزاده محمد، عارف نژاد محسن، (۱۳۹۱) تأثیر رهبری معنوی و عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال اول، شماره ۳، زمستان ۹۱
- [۳۱] هویدا رضا، شول سجاد ، عارف نژاد محسن (۱۳۹۱) رابطه سیرت نیکو و کیفیت زندگی کاری با رفتار شهروندی سازمانی - مجله علمی- پژوهشی پژوهشهای علوم شناختی و رفتاری - سال چهارم شماره اول پیاپی ۶ بهار و تابستان ۱۳۹۳
- [۳۲] یعقوبی نور محمد، مقدمی مجید و کیخا عالمه، (۱۳۸۹) بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، پژوهش نامه مدیریت تحول ، سال دوم، شماره ۴، نیمه دوم
- [33] Amitay, Mayan; Popper, Micha; Lipshitz, Raanan, (2005), Leadership styles and organizational learning in community clinics, Emerald Group Publishing Limited, The Learning Organization, Vol.12, Iss:1, pp: 57 – 70..
- [34] Chen XP, Hui C, Segó DJ. The Role of Organizational Citizenship Behavior in Turnover: Conceptualization and Preliminary Tests of Key Hypotheses. Journal of Applied Psychology 2013; 83(6): 922.
- [35] Fry, L. W.; Hannah, T. Sean; Noel, Michael; Walumbwa, O. Fred (2011) , Impact of spiritual leadership on unit performance, The LeadershipQuarterly, No. 22, pp: 259-270
- [36] Fry, L. W., Malone (2003), Toward a theory of spiritual leadership, The Leadership Quarterly, NO. 14, PP: 693–727
- [37] Fry, L. W. ; Malone, p. n., (2003), Transforming schools through spiritual leadership: A field experiment, The American Educational Research Journal, PP: 1- 40
- [38] Usman, Ali ; Qaiser Danish, Rizwan, (2010) , Leadership Spirituality in Banking Professionals and Its Impact on Organizational Commitment , International Journal of Business and Management, Vol. 5 , No. 3,pp : 185- 193.

- [39] Rego, Arme´nio; Cunha, Pina e., Miguel, (2008), Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 21, No. 1, pp: 53-75.
- [40] Reave, L., (2005), Spiritual values and practices related to leadership effectiveness, *The Leadership Quarterly*, PP: 655- 687.
- [41] Sohrab Ahmad. Khurram Shahzad .Shams-ur-Rehman. Nadeem Ahmed Khan. Ikram Ullah
- [42] Shad(۲۰۰۱) Impact of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on Turnover Intentions of Call Center Personnel in Pakistan
- [43] Williams LJ, Anderson SE. Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management* 1991; 17(3): 601-17.