

بررسی رابطه‌ی رفتار مدنی سازمانی با رهبری معنوی و رهبری کارزماتیک در بین مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده

پریوش محمدی قشلاق^۱، زهرا تقی ملک^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.

نام نویسنده مسئول:

پریوش محمدی قشلاق

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی رهبری معنوی، کارزماتیک و رفتار مدنی در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده انجام شده است. با استفاده از روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی، ۹۰ نفر از مدیران با توجه به جنسیت و سن و سنوات به صورت طبقه‌ای متناسب با اندازه‌ی هر یک از طبقات به طور تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه‌ی رفتار مدنی سازمانی اورگان، پرسشنامه‌ی رهبری معنوی فرای و پرسشنامه‌ی محقق ساخته رهبری کارزماتیک استفاده شد. برای سنجش میزان پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، پرسشنامه‌ی رفتار مدنی سازمانی اورگان $\alpha=0/92$ ، رهبری معنوی $\alpha=0/81$ و رهبری کارزماتیک $\alpha=0/85$ به دست آمد. داده‌ها پس از جمع‌آوری بر اساس فرضیه‌های پژوهش و با استفاده از تحلیل رگرسیون چندگانه تحلیل شد. نتایج نشان داد که بین ابعاد رهبری معنوی و رفتار مدنی سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. بین رهبری کارزماتیک و رفتار مدنی سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: رفتار مدنی سازمانی، رهبری معنوی، رهبری کارزماتیک.

مقدمه

انسان‌ها با ارزش‌ترین منابع و مهم‌ترین عامل دستیابی به اهداف سازمانی می‌باشند، اما اغلب مدیران نقش و اهمیت انسان‌ها را فراموش می‌کنند، زیرا تصور می‌کنند نیروی انسانی مورد نیاز همیشه در دسترس می‌باشد، در حالی که امروزه سازمان‌ها با تغییرات و تحولات شدیدی در محیط روبرو هستند و تنها نیروی انسانی متخصص و خلاق می‌تواند در محیط متلاطم کنونی، موجبات حفظ حیات و پیشرفت سازمان‌ها را فراهم کند. در واقع شرایط کاملاً متحول و حاکم بر سازمان‌ها، افزایش رقابت و لزوم اثربخشی آن‌ها در چنین شرایطی، نیاز آن‌ها را به نسل ارزشمندی از کارکنان آشکار می‌کند. نسلی که از آن‌ها با عنوان سربازان سازمانی یاد می‌کنند، بی‌تردید این کارکنان وجه ممیز سازمان‌های اثربخش از غیر اثربخش هستند، زیرا سازمان را موطن خود می‌دانند و برای تحقق اهداف آن، بی‌هیچ چشمداشتی فراتر از وظایف رسمی و معین خود عمل کرده، از هیچ کوششی فروگذار نیستند. امروزه این تلاش‌های فراتر از انتظار و سودمند را در ادبیات علم سازمان و مدیریت، رفتارهای شهروندی سازمانی می‌خوانند. رفتار مدنی شهروندی مجموعه رفتارهایی که جزء الزامات رسمی سازمان و انجام شغل نیستند اما به اثربخشی کار و سازمان کمک می‌کنند. غالباً از سوی کارکنان این مجموعه رفتارها به عنوان یک امر اختیاری نگریسته می‌شود. بنابراین نمی‌تواند بطور رسمی مورد تقدیر قرار گیرد. این تعریف رفتار شهروندی سازمانی بیان‌کننده این مطلب است که این رفتارها از طریق اضافه نمودن چارچوب اجتماعی به محیط کاری تأثیر خاصی بر روی اثربخشی سازمان دارد. چندین دلیل جهت توجه این که چرا رفتار شهروندی سازمانی اثربخشی سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد وجود دارد، از جمله: افزایش بهره‌وری مدیریتی، کاهش نیاز به گسترش منابع کمیاب، ایجاد محیطی که روحیه کارکنان را افزایش می‌دهد. رهبری از امور بنیادی در اداره‌ی جامعه و با تحول اجتماعی، ملازم است؛ لذا، امروزه که سازمان‌ها با محیط رقابتی جهانی مواجهند، همواره، نیاز به تغییرات ریشه‌ای و خلاقیت‌های کاری را احساس کرده‌اند و برای اینکه از قافله عقب نیفتند، غالباً توجه خود را معطوف به رهبرانی کرده‌اند که با جسارت، شجاعت و درایت خاصی در ایجاد تغییرات بنیادی در درون سازمان سعی دارند.

مهم‌ترین هدف هر سازمانی دستیابی به بالاترین سطح ممکن در بهره‌وری یا بهره‌وری بهینه است. عوامل کارآمد در بهره‌وری عبارتند از: سرمایه، ابزار، روش‌های انجام کار و نیروی انسانی. بی‌گمان نیروی انسانی ماهر و کارآمد یکی از مهم‌ترین ابزارها برای رسیدن به هدف‌های سازمان است، زیرا نقش مهمی در افزایش و کاهش بهره‌وری سازمان دارد، یعنی اگر سازمان از بیشترین سرمایه و بهترین فناوری و امکانات برخوردار باشد، اما فاقد نیروی انسانی مولد و باانگیزه باشد، به هدف خود نخواهد رسید (مهداد، ۱۳۸۵). در واقع سرمایه‌ی انسانی، حیاتی‌ترین عنصر راهبردی و اساسی‌ترین راه افزایش اثربخشی و کارایی سازمان است و پیشرفت و ترقی جامعه را به دنبال خواهد داشت. نیروی انسانی متعهد به اهداف و ارزش‌های سازمان، نه تنها عاملی برای برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است، بلکه مزیت رقابتی پایداری و برای بسیاری از سازمان‌ها تلقی می‌شود (رضاییان و کشته گر، ۱۳۸۷).

رفتارهای شهروندی سازمانی، رفتارهایی هستند که برای سازمان مفیدند، ولی با این حال به عنوان بخشی از فعالیت‌های اصلی شغل در نظر گرفته نمی‌شوند. این رفتارها، اغلب از طرف کارکنان به منظور حمایت از منابع سازمان صورت می‌گیرند، هر چند که ممکن است مستقیماً منافع شخصی به دنبال نداشته باشند (هوسام^۱، ۲۰۰۸، به نقل از مرزوقی و همکاران، ۱۳۸۹).

با توجه به مطالب بیان شده می‌توان گفت که رفتار مدنی سازمانی به رفتارهای اختیاری اطلاق می‌شود که فرد در محیط کار از خود بروز می‌دهد که این رفتارها، شامل ابعاد مثبتی بوده که می‌تواند روی بهره‌وری سازمان نیز اثر گذار باشد. در این میان در سازمان‌ها، رهبری نیز تأثیر بسزایی روی بروز رفتار مدنی سازمانی داشته که در این تحقیق به رهبری معنوی و کاریزماتیک اشاره می‌شود. رهبری معنوی در واقع به نوعی از رهبری اطلاق می‌شود که رهبر سازمان علاوه بر امور مادی سازمانی به امور معنوی کارمندان یعنی اخلاق و رفتار و منش آنان توجه کرده و از طریق همین امور به اداره‌ی سازمان می‌پردازد. اما در مورد رهبری کاریزماتیک می‌توان بیان داشت که چنین رهبری با تسلط عاطفی و روحی بر کارمندان آنان را وادار به اطلاعات از امور سازمانی می‌کنند که از نظر کارکنان نیز حتی امور سازمانی و انجام آن‌ها خوشایند بوده و در این مورد حتی آنان نیاز به تشویق و تنبیه نیز نداشته و به نوعی با ایمان به رهبر کاریزماتیک به انجام امور می‌پردازند.

با توجه به اینکه سازمان آموزش و پرورش دارای وظایف و مأموریت‌های متعددی است، به پرسنلی نیازمند است که علاوه بر انجام وظایف محوله بر اساس شرح شغل در انجام آن‌ها ایثار، فداکاری و گذشت از خودشان نشان دهند و برای اینکه پرسنل این رفتارها را از خودشان نشان دهند، محقق به دنبال این است تا رابطه‌ی بین ویژگی‌های رهبری معنوی و کاریزماتیک را با رفتار شهروندی سازمانی مورد مطالعه قرار دهد. بهمین اساس افراد شاغل در آموزش و پرورش به طور مستمر در مواجهه با افرادی هستند که به نوعی از طریق علم و دانش با یکدیگر در ارتباطند، یا تعلیم و تربیت خود یا دیگری. این افراد با توجه به مشکلات خاص خود و داشتن روحیه‌ی حساس، هنگامی که به مدارس یا ادارات مراجعه می‌کنند و با توجه به رسالت آن ادارات، انتظار همکاری و مساعدت فراوانی دارند که این همکاری ارتباط مستقیمی

¹ Hossam

با کارمندان بخش‌های مختلف ادارات مربوطه دارد. حال اگر این کارمندان از رفتار مدنی سازمانی مناسبی برخوردار باشند می‌توانند فضای مناسبی را برای حل مشکلات آنان ایجاد کنند و در غیر اینصورت فضای اداری هم برای کارمندان آن و هم برای افراد مراجعه کننده نامناسب خواهد شد که افراد از کارکردن در آن احساس رضایت ننموده و مراجعه کنندگان نیز با سرخوردگی روبرو خواهند شد که این سرخوردگی با توجه به مشکلات خاص آنان ممکن است باعث بروز صدمات جبران ناپذیری گردد. در این بین رهبری مناسب معنوی و کاریزماتیک می‌تواند رفتار مدنی شهروندی را در کارمندان ارتقا داده و باعث بروز رفتارهای مناسب شود که هم برای کارمندان و هم برای مراجعه کنندگان به آن اداره خوشایند خواهد بود. با توجه با مطالب ذکر شده هدف پژوهش حاضر، پیش‌بینی رفتار مدنی سازمانی بر اساس مؤلفه‌های رهبری معنوی و کاریزماتیک در بین مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده می‌باشد.

اگرچه رهبری یک موضوع مورد علاقه برای هزاران سال بوده است، تحقیق علمی در این زمینه در قرن بیستم شروع شده است. رهبری معنوی یکی از عواملی است که باعث بروز رفتار شهروندی می‌شود، (جاج و همکاران^۲، ۲۰۰۲، به نقل از ابراهیم پور و همکاران، ۱۳۹۰). رهبری معنوی یکی از عواملی است که باعث بروز رفتار شهروندی می‌شود، بر همین اساس متغیر دیگر این مقاله رفتار شهروندی سازمانی است که همانند رهبری معنوی در دهه‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته؛ و از حوزه‌ی خصوصی کم کم وارد حوزه‌ی عمومی شده است (فرهنگی و همکاران، ۲۰۰۶).

آن دسته از رفتارهای شغلی کارکنان که تأثیر زیادی بر اثربخشی عملیات سازمان دارند، توجه محققان و مدیران زیادی را به خود جلب کرده‌اند. در گذشته محققان در مطالعات خود جهت بررسی رابطه‌ی میان رفتارهای شغلی و اثربخشی سازمانی، اکثراً به عملکرد درون نقشی کارکنان توجه می‌کردند. عملکرد درون نقشی 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 تأثیر عملکرد فرانشی بر اثربخشی سازمانی قائل می‌باشند. یکی از متداول‌ترین مفهوم‌سازی‌ها و عملیاتی‌سازی‌های صورت گرفته درباره‌ی رفتارهای فرانشی، رفتارهای شهروندی سازمانی می‌باشد (اورگان^۳، ۱۹۸۸، نقل از صنوبری، ۱۳۸۷).

در سال‌های اخیر محیط کار اهمیت زیادی یافته و به عنوان یک مکان مناسب برای فعالیت‌های ارتقای سطح سلامت مورد توجه قرار گرفته است. محیط کار، فرصت و امکانات مناسب برای تأثیر بر شیوه‌ی زندگی فرد را فراهم می‌آورد. همچنین در محیط کار می‌توان میزان آسیب‌پذیری فرد در برابر بیماری‌ها را تحت‌نظر گرفت، اهمیت رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌ها و ادارات مختلف انکارناپذیر است. اما هنگامی که صحبت از آن می‌شود، نگاه‌ها به آن دقیق‌تر و موثکافانه‌تر می‌شود (پور سلطانی زرنندی و امیر جی نقدر، ۱۳۹۰).

در دنیای پرچالش کنونی، سازمان‌ها به منظور رقابت در صحنه‌ی 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 تأثیر قرار می‌دهد و می‌توان گفت عاملی مؤثر بر درگیری شغلی، تعهد سازمانی و عزت نفس باشد (ملکی‌نیا و همکاران، ۱۳۸۸).

در دهه‌ی ۱۹۳۰ بارنارد، پدیده‌ی رفتار شهروندی سازمانی را تحت عنوان رفتارهای فرانشی مطرح کرد. به اعتقاد وی، تمایلات فردی جهت تلاش فعالانه در راستای دستیابی به اهداف سازمانی ضروری است. از نظر او، این تلاشها نه تنها باید در جهت دستیابی به اهداف سازمانی باشند، بلکه ضروری است در جهت حفاظت از خود سازمان نیز مؤثر باشند. بخش‌های مختلفی از ایده‌ی بارنارد در خصوص عوامل تعیین کننده‌ی رفتار شهروندی سازمانی در قالب تمایلات برای همکاری مطرح شده است. او اهمیت و برجستگی کمک‌های خودجوش افراد را که در ماوراء تعهدات قراردادی و اختیارات قانونی قرار می‌گیرند، را در تبیین مفهوم رفتار شهروندی سازمانی بیش از پیش روشن ساخته است (سبحانی نژاد و دیگران، ۱۳۸۹، ص ۲۵).

اهداف تحقیق

هدف کلی:

هدف کلی تحقیق حاضر، پیش‌بینی رفتار مدنی سازمانی بر اساس مؤلفه‌های رهبری معنوی و کاریزماتیک در بین مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده است. از این رو در راستای این هدف اهداف جزئی زیر نیز دنبال می‌شود:

۱. پیش‌بینی رفتار مدنی سازمانی بر اساس رهبری معنوی در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده
۲. پیش‌بینی وظیفه‌شناسی سازمانی بر اساس مؤلفه‌های رهبری معنوی در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده.

² Judge et al

³ Organ

۳. پیش‌بینی نوع دوستی سازمانی بر اساس مؤلفه‌های رهبری معنوی در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده
۴. پیش‌بینی فضیلت مدنی سازمانی بر اساس مؤلفه‌های رهبری معنوی در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده
۵. پیش‌بینی جوانمردی سازمانی بر اساس مؤلفه‌های رهبری معنوی در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده
۶. پیش‌بینی احترام و تکریم سازمانی بر اساس مؤلفه‌های رهبری معنوی در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده
۷. پیش‌بینی رفتار مدنی سازمانی بر اساس رهبری کاریزماتیک در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده
۸. پیش‌بینی وظیفه‌شناسی سازمانی بر اساس مؤلفه‌های رهبری کاریزماتیک در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده
۹. پیش‌بینی نوع دوستی سازمانی بر اساس مؤلفه‌های رهبری کاریزماتیک در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده
۱۰. پیش‌بینی فضیلت مدنی سازمانی بر اساس مؤلفه‌های کاریزماتیک معنوی در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده
۱۱. پیش‌بینی جوانمردی سازمانی بر اساس مؤلفه‌های رهبری کاریزماتیک در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده
۱۲. پیش‌بینی احترام و تکریم سازمانی بر اساس مؤلفه‌های رهبری کاریزماتیک در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌های اصلی

۱. رهبری معنوی می‌تواند ابعاد رفتار مدنی سازمانی را در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده پیش‌بینی کنند.
۲. رهبری کاریزماتیک، رفتار مدنی سازمانی را در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده پیش‌بینی کنند.

فرضیه‌های فرعی

۱. مؤلفه‌های رهبری معنوی می‌توانند بعد وظیفه‌شناسی را در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده پیش‌بینی کنند.
۲. مؤلفه‌های رهبری معنوی می‌توانند بعد نوع دوستی را در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده پیش‌بینی کنند.
۳. مؤلفه‌های رهبری معنوی می‌توانند بعد فضیلت مدنی را در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده پیش‌بینی کنند.
۴. مؤلفه‌های رهبری معنوی می‌توانند بعد جوانمردی را در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده پیش‌بینی کنند.
۵. مؤلفه‌های رهبری معنوی می‌توانند بعد احترام و تکریم را در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده پیش‌بینی کنند.
۶. مؤلفه‌های رهبری کاریزماتیک می‌توانند بعد وظیفه‌شناسی را در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده پیش‌بینی کنند.
۷. مؤلفه‌های رهبری کاریزماتیک می‌توانند بعد نوع دوستی را در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده پیش‌بینی کنند.
۸. مؤلفه‌های رهبری کاریزماتیک می‌توانند بعد فضیلت مدنی را در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده پیش‌بینی کنند.
۹. مؤلفه‌های رهبری کاریزماتیک می‌توانند بعد جوانمردی را در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده پیش‌بینی کنند.
۱۰. مؤلفه‌های رهبری کاریزماتیک می‌توانند بعد احترام و تکریم را در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده پیش‌بینی کنند.

مبانی نظری

مفهوم رفتار شهروندی سازمانی اولین بار توسط باتمان و ارگان در اوایل دهه‌ی ۱۹۸۰ میلادی به دنیای علم ارائه شد. تحقیقات اولیه‌ای که در زمینه‌ی رفتار شهروندی سازمانی انجام گرفت، بیشتر برای شناسایی مسئولیت‌ها و رفتارهایی بود که کارکنان در سازمان داشتند ولی اغلب نادیده گرفته می‌شدند. با وجود آنکه این رفتارها در ارزیابی‌های سنتی عملکرد شغلی به طور ناقص اندازه‌گیری و یا حتی گاهی اوقات مورد غفلت قرار می‌گرفتند، در بهبود اثربخشی سازمانی مؤثر بودند (مستبصری و نجابی، ۱۳۸۷؛ رضایی کلید بری و باقر سلیمی، ۱۳۸۷ و اسلامی، ۱۳۸۷).

هر چند اولین بار، واژه‌ی رفتار شهروندی سازمانی بوسیله‌ی ارگان و همکارانش در سال ۱۹۸۳ به کار گرفته شد، ولی قبل از او افرادی هم همچون کتز و کاهن با تمایز قایل شدن بین عملکرد نقش و رفتارهای نوآورانه و خودجوش در دهه‌ی هفتاد و هشتاد میلادی و قبل از آن‌ها، چستر برنارد با بیان مفهوم تمایل به همکاری در سال ۱۹۳۸ میلادی این موضوع را مورد توجه قرار دادند. اورگان رفتار شهروندی کارکنان را به عنوان اقدامات مثبت بخشی از کارکنان برای بهبود بهره‌وری و همبستگی و انسجام در محیط کاری می‌داند که ورای الزامات سازمانی است (مقیم، ۱۳۸۴). اورگان همچنین معتقد است که رفتار شهروندی سازمانی رفتار فردی و داوطلبانه است اما با این وجود باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود (اسلامی و ابولقاسم، ۱۳۸۶).

چهار مؤلفه‌ی تعریف ارگان را می‌توان به شرح زیر مطرح نمود:

۱- داوطلبانه بودن و نه اجبار رفتار؛ ۲- دارای ماهیت چند وجهی می‌باشد؛ ۳- رفتاری است که برای عملکرد سازمان و موفقیت عملیاتی سازمان خیلی مهم است؛ ۴- رفتاری است که به طور مستقیم پاداش به دنبال ندارد و یا از طریق ساختاردهی سازمان مورد قدردانی قرار نمی‌گیرد (اسلامی و ابولقاسم، ۱۳۸۶).

به عنوان مثال یک کارگر ممکن است نیازی به اضافه کاری و تا دیر وقت ماندن در محل کار نداشته باشد اما با وجود این برای بهبود امور جاری و تسهیل شدن جریان کاری سازمان بیشتر از ساعت کاری رسمی خود در سازمان می‌ماند. با این تعاریف می‌توان گفت که رفتار شهروندی سازمانی به دنبال شناسایی، اداره، و ارزیابی رفتارهای فراتر از نقش کارکنان است که در سازمان فعالیت می‌کنند و در اثر این رفتارهای آنان، اثربخشی سازمان بهبود می‌یابد (مقیمی، ۱۳۸۴).

بررسی‌های فراتحلیلی در خصوص ارتباط بین OCB و عوامل اثرگذار بر آن، بیانگر این واقعیت است که چهار دسته از این عوامل مورد تأکید تحقیقات بوده است که عبارتند از:

۱- ویژگی‌های فردی کارکنان؛

۲- ویژگی‌های شغلی؛

۳- ویژگی‌های سازمانی؛

۴- رفتارهای رهبری

تحقیقات اولیه در این حوزه که توسط ارگان و همکارانش صورت گرفته، عمدتاً بر نگرش‌های کارکنان، گرایش‌ها و رفتار حمایتی رهبر متمرکز بوده است. تحقیقات بعدی در حوزه‌ی رهبری که بوسیله‌ی پودساکوف و همکارانش انجام گرفته است، قلمرو رفتارهای رهبری را به انواع مختلف رفتارهای رهبری تعاملی و تحولی گسترش داده‌اند. اثرات ویژگی‌های شغلی و سازمانی عمدتاً در تئوری‌های مربوط به جایگزین‌های رهبری مطرح شده که توسط صاحب‌نظران مختلف مورد مطالعه قرار گرفته است.

پژوهش‌های اولیه‌ای که ویژگی‌های فردی را مورد توجه قرار می‌دهد، بر دو محور اصلی متمرکز است: اولاً ارگان و ریان این عامل کلی مؤثر بر روحیه را به عنوان مبنای رضایت کارکنان، تعهد سازمانی، درک از عدالت و درک از رفتار حمایتی رهبری تلقی می‌کنند و ثانیاً تحقیقات نشانگر ارتباط معنادار آن‌ها با رفتار شهروندی سازمانی است. البته شدت این همبستگی‌ها متفاوت بوده است (که بیانگر اهمیت این متغیرها در تعیین رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد) (پادساکوف و همکاران^۴، ۲۰۰۰، به نقل از صنوبری، ۱۳۸۷).

عامل دیگر در فهم رفتار شهروندی سازمانی، تأثیر حالت روحی مثبت فرد می‌باشد. در دهه‌ی گذشته بحث‌های زیادی در مورد برتری شناخت بر عاطفه در تعیین رفتار شهروندی سازمانی صورت گرفته است. در حالی که پادساکوف و همکاران (۲۰۰۰) و دیگران تأثیر متغیرهای خاص شخصیتی و مزاجی را بر ابعاد مختلف رفتار شهروندی سازمانی مورد انتقاد قرار داده‌اند. یافته‌های جورج (۱۹۹۱) پیشنهاد می‌کند که پژوهش‌های قبلی که به بررسی این متغیرهای روحی و مزاجی پرداخته‌اند، می‌توانند به جای اثرات مزاجی بر روی اثرات ویژگی (صفتی) تمرکز نمایند. لازم به ذکر است که اثرات حالتی عموماً به توصیف چگونگی احساس فرد در نقطه‌ی خاصی از زمان می‌پردازد، در حالی که اثرات ویژگی (صفتی) عموماً منعکس کننده‌ی تفاوت‌های پایدار فرد در طول زمان می‌باشد. علاوه بر این جورج (۱۹۹۱) بیان نمود که بین حالت روحی مثبت در کار و تمایل کارکنان برای کمک کردن به دیگران (بعد نوع دوستی رفتار شهروندی سازمانی) رابطه وجود دارد. بنابراین، عاطفه (احساسات) نقش مهمی را در رفتار شهروندی سازمانی بازی می‌کند. در حقیقت مطالعات اخیر حاکی از این است که این رابطه در مورد ابعاد خاص رفتار شهروندی سازمانی هم صدق می‌کند (باهاراج و جاکس^۵، ۲۰۰۰ و ویلیام و شیوا^۶، ۱۹۹۹، به نقل از صنوبری، ۱۳۸۷). با این وجود، هیچ یک از این مطالعات به بررسی این مطلب نپرداخته است که آیا تأثیر حالت روحی مثبت به اندازه‌ی قوی است که بر تفسیر کلی این سازه تأثیر بگذارد یا خیر. پژوهش‌های انجام گرفته در روانشناسی اجتماعی رابطه‌ی بین کفایت (خودکارآمدی شغلی) و رفتار یاری‌گرانه را بررسی کرده است و به این نتیجه رسیده است که افرادی که احساس می‌کنند کفایت بیشتری دارند، در اغلب موارد تمایل بیشتری نیز به کمک دارند. علاوه بر این، میدلارسکی^۷ (۱۹۸۴) گزارش داده است که کفایت ممکن است یکی از عوامل این انگیزشی باشد که افراد را برای کمک به دیگران تحت تأثیر قرار می‌دهد. بنابراین، افرادی که به دیگران کمک می‌کنند احتمال بیشتری دارد که انتظار رفتار منتهی به موفقیت داشته باشند و همچنین نتایج مثبتی را برای دیگر افراد پیش‌بینی کنند. در ازای کمکی که فرد کمک کننده ارائه می‌دهد، کمک کننده احساس رضایت درونی بیشتر و یا شادی حاصل از انجام یک کار خوب را دریافت می‌کند (کارپولوفسکی^۸، ۱۹۷۱، به نقل از صنوبری، ۱۳۸۷).

⁴ Podsakoff et al

⁵ Bahrach & Jex

⁶ Williams & Shiaw

⁷ Midlarsky

⁸ Kayalowski

بطور مشابه، این مطلب قابل درک است که درک کارکنان از کفایت خود در کار می‌تواند به عنوان تمایل به کمک در محیط کار تفسیر شود؛ زیرا فرد تسلط بیشتری بر کار خود دارد. در سال‌های اخیر پادساکف و همکاران (۲۰۰۰) در یک فراتحلیل از تحقیقات مربوط به ۱۵ سال اخیر در زمینه‌ی رفتار شهروندی سازمانی، میزان تأثیرگذاری تعدادی از متغیرها بر ابعاد مختلف رفتار شهروندی سازمانی را ترسیم نمود. از جمله متغیرهایی که با رفتار شهروندی سازمانی رابطه‌ی همساز داشته‌اند عبارت بودند از: متغیرهای مرتبط با شغل نظیر رضایت‌مندی درونی شغلی، یکنواختی شغلی و بازخورد شغلی. در خصوص متغیرهای شغلی، تحقیقات عمدتاً حول مبحث تئوری جانشین‌های رهبری بوده است که نتایج بیانگر ارتباط پایدار ویژگی‌های شغلی با رفتار شهروندی است. افزون بر آن، هر سه نوع ویژگی‌های شغلی (بازخورد شغلی، یکنواختی شغلی، رضایت‌مندی درونی شغلی) بطور معناداری با مؤلفه‌های مختلف رفتار شهروندی سازمانی (نوع دوستی، نزاکت، وظیفه‌شناسی، جوانمردی و فضیلت مدنی) ارتباط داشته‌اند؛ به گونه‌ای که بازخورد شغلی و رضایت‌مندی درونی شغل، ارتباطی مثبت با رفتار شهروندی سازمانی داشته در حالیکه یکنواختی شغلی ارتباط منفی با OCB نشان می‌دهد. روابط بین ویژگی‌های سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی تا اندازه‌ای دارای به هم‌ریختگی است. به گونه‌ای که نه رسمیت سازمانی، انعطاف‌ناپذیری سازمانی، حمایت ستادی و نه فاصله‌ی فضایی، ارتباط مستمری با رفتارهای شهروندی سازمانی نداشته‌اند. ولی به هر حال مؤلفه‌ی همبستگی گروهی با تمام مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی دارای ارتباط مثبت بوده است. حمایت سازمانی ادراک شده با نوع دوستی کارکنان ارتباط معناداری داشته است. علاوه بر آن پاداش‌های خارج از کنترل رهبران با مؤلفه‌های نوع دوستی، نزاکت و وظیفه‌شناسی ارتباط منفی داشته‌اند (صنوبری، ۱۳۸۷).

رهبر معنوی کسی است که با استفاده از ارزش‌ها، طرز تلقی‌ها و رفتارهایی که لازمه‌ی انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم کند. وی این کار را انجام می‌داد. در حالی که هر یک از رهبران و پیروان سازمان از طریق دیگر همکاران احساس می‌کنند که دارای شغل با اهمیت و معنادار می‌باشند، رهبر معنوی، اقدام به ایجاد چشم‌اندازی مشترک می‌کند (فرای و ویتوسی و سدیلو؛ ۲۰۰۵). رهبر معنوی با استقرار فرهنگ سازمانی/اجتماعی بر اساس ارزش‌های انسانی موجب می‌گردد که کارکنان علاقه‌ی خاصی به خود و دیگران نشان دهند و این احساس در آنان بوجود می‌آید که سایرین نیز دارای اهمیت می‌باشند و باید از آنان به خاطر شغلشان قدردانی به عمل آید (فرای^۹، ۲۰۰۳، به نقل از گیوریان و همکاران، ۱۳۹۰).

در حقیقت، نظریه‌ی رهبری معنوی یک نظریه‌ی علمی برای تحول سازمانی می‌باشد که به منظور ایجاد سازمانی یادگیرنده و دارای محرک درونی بوجود آمده است. با توجه به نظریه‌ی رهبری تحول آفرین، این نظریه نیز توانایی رهبران را در به کارگیری قابلیت‌های پیروان خود در محیط متغیر امروزی کاملاً همساز نموده و به رهبری از دیدی تازه نگاه می‌کند. نظریه‌ی رهبری معنوی بر اساس مدل انگیزش درونی توسعه یافته است که ترکیبی از چشم‌انداز، ایمان به تحقق هدف، عشق به نوع دوستی، معناداری در کار، عضویت، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد رهبر، هدف رهبری می‌باشد (فرای، ۲۰۰۳، به نقل از گیوریان و همکاران، ۱۳۹۰). لذا رهبری معنوی توجه به نیازهای اساسی پیروان می‌باشد تا موجبات بقای معنوی و توانمندسازی آنان را فراهم آورد. این ابعاد به طور خلاصه عبارتند از:

چشم‌انداز - تعهد سازمانی - عضویت - عشق به نوع دوستی - ایمان - معناداری - بازخورد عملکرد.

چشم‌انداز: رهبران معنوی حتماً باید دارای چشم‌انداز باشند و در حرکت به سمت ایجاد چشم‌انداز، رهبران معنوی سه کار انجام می‌دهند (بایشوپ و اسکول^{۱۰}، ۲۰۰۶، به نقل از گیوریان و همکاران، ۱۳۹۰) به واقعیت وضع موجود احترام می‌گذارند؛ زمینه را برای تحقق چشم‌انداز فراهم می‌کنند؛ رهبران معنوی هر چیزی را برای تحقق یافتن چشم‌انداز هم‌راستا می‌کنند. در واقع، رهبر معنوی با ویژگی‌های منحصر به فرد خود چشم‌اندازی از آینده سازمان ایجاد کرده و به گونه‌ای در کارکنان نفوذ می‌کند که آنان به تحقق چشم‌انداز سازمان ایمان آورند و به آینده‌ی سازمان امیدوار باشند. به این ترتیب انگیزه‌ی درونی کارکنان را برای تلاش بیشتر افزایش می‌دهند. بنابراین رهبران معنوی با ایجاد چشم‌انداز و ارزش‌های مشترک برای کارکنان موجبات توانمندی فردی، تیمی و سازمانی آنان را فراهم کرده که در نهایت سطح رفاه زیستی و سلامتی و تندرستی کارکنان افزایش خواهد یافت.

نوع دوستی: رهبر معنوی با رواج فرهنگ نوع‌دوستی در درون سازمان موجب می‌گردد که افراد توجه عمیقی به خود و زندگی گذشته خود داشته باشند و روابط مطلوبی با دیگران برقرار کنند؛ که این امر موجب می‌شود که شبکه‌های ارتباطی بین افراد شکل گیرد، رهبران به نیازها و علائق کارکنان خود توجه نمایند و در نهایت به رشد و توسعه‌ی آنان جهت واگذاری اختیار و مسئولیت توجه نمایند.

اعتقادات معنوی و ایمان: رهبری معنوی در سازمان باعث شکل‌گیری اعتقادات معنوی و ایمان به کار در کارکنان می‌گردد و این امر به عنوان یک محرک درونی در کارکنان باعث توسعه‌ی خود، اینکه وظایف خود را به بهترین نحو انجام دهند و در نهایت باعث افزایش مسئولیت‌پذیری در کارکنان می‌شود.

⁹ Fry

¹⁰ Bishop & Schol

معناداری: یعنی اهمیت و معناداری کار از دید کارکنان، که باعث می‌شود شناخت بیشتری نسبت به شغل خود داشته باشند، قدرت تحلیل شرایط و موقعیت فعلی و آتی سازمان را افزایش دهند و در نهایت برای پذیرش مسئولیت‌های بالاتر آمادگی بیشتری داشته باشند.

عضویت: وجود رهبری معنوی در سازمان به کارکنان این احساس را می‌دهد که شغلشان از نظر سازمان و سایر همکاران نیز دارای اهمیت است. عضویت یعنی احساس داشتن کاری مهم از نظر سازمان و سایر همکاران که باعث می‌شود کارکنان جو اعتماد و صمیمیت را بین خود و سایر همکاران تقویت و توسعه دهند، روابط بین رهبران و کارکنان تسهیل شود و در نهایت کارکنان خود را در فرآیند تصمیم‌گیری‌های سازمان شریک و مسئول احساس کنند و به رهبران و سایر همکاران خود در سازمان کمک نمایند.

تعهد سازمانی: رهبری معنوی با ایجاد تعهد سازمانی در کارکنان باعث احساس هویت، وفاداری و وابستگی آنان به سازمان می‌شود و حالتی در فرد بوجود می‌آورد که فرد، سازمان را معرف خود می‌داند و آرزوی باقی ماندن در سازمان را دارد. لذا، این امر باعث می‌شود که کارکنان مشکل سازمان را مشکل خود بدانند و در جهت حل مشکلات سازمان گام بردارند و در نهایت اگر مدیران به آن‌ها اعتماد داشته باشند، از این طریق باعث افزایش مشارکت کارکنان در سازمان می‌شوند.

بازخورد: رهبری معنوی با ارائه‌ی غیررسمی عملکرد روزانه کارکنان به آن‌ها و همچنین بازدهی‌های رسمی دوره‌ای، بازخورد عملکرد آنان را فراهم می‌آورد. لذا از این‌رو، بازخورد عملکرد باعث می‌شود که کارکنان در جریان چند و چون کارشان بر یک مبنای منظم قرار گیرند، از ضعف‌های عملکرد خود آگاهی یابند، نقاط قوت عملکرد خود را تقویت نمایند، به کیفیت کار خویش توجه نمایند و در نهایت از طریق اطلاعات کسب شده از سوی رهبران در جهت اصلاح و بهبود سازمان گام بردارند (گیوریان و همکاران، ۱۳۹۰).

رهبری کارزماتیک بر رفتار نمادین رهبر، پیام‌های الهام بخش و رؤیایی، ارتباطات غیرکلامی، گرایش به ارزش‌های ایدئولوژیک، تحریک فکری پیروان توسط رهبر تأکید می‌ورزد، همچنین نمایانگر درجه‌ی اعتماد پیروان به رهبر و انتظارات رهبر از کارکنان در زمینه‌ی فداکاری و عملکرد آنهاست. رهبری کارزماتیک می‌تواند تغییرات قابل توجهی را در نتایج سازمانی به وجود آورد، زیرا کارکنان به واسطه‌ی این شیوه‌ی رهبری است که اهداف سازمانی را بر منافع شخصی ترجیح می‌دهند. رهبران کارزماتیک می‌توانند به واسطه‌ی ایجاد تغییر در اهداف، ارزش‌ها، نیازها، عقاید و آرزوهای پیروان تغییرات شگرفی را در آن‌ها ایجاد کنند. آن‌ها این تغییر شکل را با توجه به خودپنداری پیروان یعنی ارزش‌ها و هویت فردی آن‌ها انجام می‌دهند. در وهله‌ی نخست، رفتار رهبر کارزماتیک تحت تأثیر ویژگی‌های گوناگون سازمانی و فردی قرار می‌گیرد. برای مثال، تحقیقات نشان داده است که رهبران کارزماتیک از شخصیت‌هایی برون‌گرا، سازگار بوده و اثرگذارتر از رهبران غیرکارزماتیک هستند. همچنین فرهنگ سازمانی بر میزان کارزماتیک بودن رهبران تأثیرگذار است. فرهنگ‌هایی که از انعطاف و سازگاری بیشتری برخوردارند بیش از فرهنگ‌های خشک و جدی می‌توانند زمینه‌هایی را فراهم آورند تا رهبران کارزماتیک از فرصت‌ها استفاده کنند. رهبری کارزماتیک می‌تواند به واسطه‌ی بالا بردن انگیزه‌ی کارکنان، همسو کردن آنان با رهبر، ایجاد انسجام میان اعضای گروه‌های کاری و همچنین افزایش عزت نفس و خود اثربخشی در کارکنان تغییرات اساسی در آن‌ها به وجود آورد. بدین ترتیب جهت دستیابی به یک سری پیامدهای مطلوب نیازمند چنین تغییرات مثبتی خواهیم بود (رابینز، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۱).

رهبر کارزماتیک از ابزارهای سه گانه برای انجام این نقش خود استفاده می‌کند: (۱) نشان دادن تعهد خود به چشم‌انداز و پیروان؛ (۲) تأکید بر عقاید، ارزش‌ها و رفتارهایی که جهت تحقق چشم‌انداز سازمان ضروری می‌باشد؛ (۳) ارائه‌ی یک تجربه‌ی توانمندسازی به صورت غیرمستقیم برای پیروان؛ یعنی پیروان با مشاهده رفتارهای شبیه‌سازی شده رهبر توانمند می‌شوند (کانگر و کانوگو، ۱۹۹۸؛ شمیر و آتور^{۱۱}، ۱۹۹۳؛ بتز^{۱۲}، ۲۰۰۱، به نقل از رضاییان و همکاران، ۱۳۸۸). با رویکردهای نامتعارف و ابتکاری که رهبر در این مرحله از خود نشان می‌دهد (ماهر کریس و تامی^{۱۳}، ۲۰۰۳، به نقل از رضاییان و همکاران، ۱۳۸۸) به القای احساس اعتماد به نفس و توانمندی در پیروان می‌پردازد. ماکس وبر چشم‌انداز دیگری درباره‌ی چگونگی پیدایش شرایط رفتار جمعی و بسیج اجتماعی به روی ما گشوده است. از دیدگاه او رفتار جمعی به طور کلی از تعهد به نوعی نظام عقیدتی برمی‌خیزد. گروه‌های اجتماعی خود را متعهد به تعاریفی کلی از خود و جهان ساخته و می‌کوشند جهان خود را براساس این تعاریف تغییر دهند. بنابراین برای فهم جنبش‌های اجتماعی باید این تعاریف را شناخت. از نظر وبر فهم رفتارهای اجتماعی نیازمند «تفهم» معنایی است که بازیگران اجتماعی از اعمال خود در نظر دارند. رفتارهای اجتماعی در جهت معانی خاصی صورت می‌گیرند و برای دریافت آن رفتارها، شناخت وجه معنا و ارزش ضرورت دارد. از چنین دیدگاهی است که وبر به جنبش‌های اجتماعی می‌نگرد.

بحث وبر درباره‌ی منابع سه گانه‌ی مشروعیت و اقتدار سیاسی یعنی سنت، قانون و کاریزما ربط مستقیمی با بحث او درباره‌ی جنبش‌های اجتماعی دارد. اقتدار سنتی مبنای وضعیت متعادل اجتماعی است اما دو نیروی مخل ممکن است این وضع را به هم بزنند: یکی نیروی

¹¹ Shamir B. House

¹² Betz

¹³ Mahar Chris & Mahar Tammy

عقلانیت و دیگری نیروی کاریزما. به نظر وبر «عقلانیت می‌تواند نیروی انقلابی درجه‌ی یکی برضد سنت باشد و اغلب هم چنین بوده است» (وبر^{۱۴}، ۱۹۷۲، نقل از بشیریه، ۱۳۹۰). نیروی عقلانیت نخست موجب تغییر محیط اجتماعی و سپس دگرگونی جهان‌بینی مردم می‌گردد. کاریزما، برعکس عقلانیت که نخست نظامات و روش‌ها را دگرگون می‌کند، در وهله‌ی اول زندگی درونی فرد را متحول می‌سازد. به این معنا کاریزما نیروی خلاقه‌ی عمده‌ای در تحول تاریخ بشمار می‌رود. لفظ کاریزما را رودلف سوم (Sohm) مورخ مذهبی آلمانی در توصیف رهبران الهام گرفته از خداوند بکار گرفت، اما وبر به آن معنایی غیرمذهبی نیز افزود. به گفته‌ی او «اصطلاح کاریزما در مورد نوع خاصی از شخصیت فردی بکار برده خواهد شد که به موجب آن از انسان‌های معمولی متمایز می‌شود و دارای قدرت‌ها یا ویژگی‌های فوق طبیعی، فوق انسانی و یا حداقل استثنائی و نادری تلقی می‌شود» (وبر، ۱۹۶۴، نقل از بشیریه، ۱۳۹۰). وبر انواع گوناگونی از شخصیت‌های کاریزمائی مانند پیامبران، منجیان، قهرمانان و سلحشوران تمایز می‌دهد. در همه‌ی موارد اصل، اعتقادی است که پیروان به ویژگی خارق‌العاده‌ی شخص کاریزماتیک دارند. بدون پیروی دلخواهانه و آزاد پیروان از رهبر کاریزمایی، کاریزمایی وجود نخواهد داشت. از این رو کاریزما رابطه‌ای درونی میان پیرو و رهبر است و رهبری کاریزمائی تنها به صورت جنبش کاریزمائی آشکار می‌شود: «رهبر کاریزمائی تنها رهبری نیست که به خاطر ویژگی‌های خارق‌العاده‌اش مورد ستایش بی‌حد بوده و آزادانه مورد اطاعت قرار گیرد، بلکه کسی است که چنین ویژگی‌هایی را در فراگرد دعوت مردم برای پیوستن به جنبش جهت تغییر و رهبری این جنبش آشکار می‌کند» (تاگر^{۱۵}، ۱۹۶۸، نقل از بشیریه، ۱۳۹۰). وبر می‌گوید: «از نظر روانشناختی این شناسایی امری است مربوط به وفاداری، کاملاً شخصی پیرو نسبت به دارنده‌ی ویژگی کاریزمائی و ناشی از شوق یا نومیدی و امید است». اقتدار کاریزمائی خارج از ساخت‌های مستقر و سلسله مراتب آمریت و ملاحظات عقلانیت قرار دارد و خود متضمن ابداع و انقلابی و پیامبرگونه است. تحول اجتماعی در تاریخ، محصول فوران کاریزماست.

پیشینه‌ی پژوهش:

در تحقیقی صادقی‌فر و همکاران (۱۳۹۳) به بررسی رابطه‌ی رهبری معنوی و انگیزش شغلی در بین مدرسین دانشگاه پیام‌نور ایلام پرداختند. نتایج آنان نشان داد که رابطه‌ی معناداری بین شش حیطه رهبری معنوی و انگیزش شغلی اساتید وجود دارد.

زارع احمد آبادی و همکاران (۱۳۹۳) نیز در پژوهشی تحت عنوان ارتباط بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی نشان دادند که نزدیک به ۱۷ درصد رفتار شهروندی سازمانی به وسیله‌ی هوش معنوی افراد تبیین می‌شود. نتایج به دست آمده از این پژوهش، وجود ارتباط بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی را تأیید می‌نماید. از این رو، با تقویت هوش معنوی می‌توان رفتار شهروندی سازمانی کارکنان را بهبود بخشید و موجب اثربخشی هر چه بیشتر سازمان گردید.

صنوبر و رحیمی اقدم (۱۳۹۳) در تحقیقی به بررسی رابطه‌ی معنویت محیط کار با رضایت مشتریان و نقش تعدیل‌گری رفتار شهروندی سازمانی پرداختند. نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل رگرسیون گام به گام، بیانگر رابطه‌ی معنی‌دار معنویت محیط کاری و رضایت مشتریان بطور مستقل و عدم تأیید نقش تعدی‌گری رفتار شهروندی سازمانی است. همچنین نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد معنویت، در سطوح فردی (کار با معنا) و سازمانی (همسویی ارزش‌ها) با رفتار شهروندی سازمانی و رضایت مشتریان رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار دارد؛ اما در سطح گروهی (احساس همبستگی) با رفتار شهروندی سازمانی و رضایت مشتریان رابطه‌ی معنی‌داری ندارد.

خدیوی و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی رابطه‌ی رهبری کاریزماتیک اعضای هیئت علمی با انگیزش تحصیلی دانشجویان دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز پرداختند و بیان کردند که بین الهام بخشی اساتید با انگیزش تحصیلی دانشجویان رابطه‌ی مستقیم و ضعیف معنی‌داری وجود دارد. بین چشم‌انداز و بیان ماهرانه‌ی آن با انگیزش تحصیلی دانشجویان نیز رابطه‌ی مستقیم و ضعیف معنی‌داری وجود دارد. این رابطه بین حساسیت نسبت به نیازهای پیروان اساتید با انگیزش تحصیلی دانشجویان دانشکده و همچنین بین برانگیختگی و تحریک ذهنی اساتید با انگیزش تحصیلی دانشجویان نیز برقرار است.

شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان پرداختند. یافته‌های پژوهش آنان حاکی از آن است که بین رهبری معنوی و تمامی ابعاد آن با توانمندسازی کارکنان رابطه‌ی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. همچنین نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد که ابعاد عضویت در سازمان، معناداری در کار، چشم‌انداز سازمانی، ایمان به کار و بازخورد عملکرد، توان تبیین واریانس مربوط به توانمندسازی را دارند اما ابعاد عشق به نوع دوستی و تعهد سازمانی از این پیش‌بینی برخوردار نمی‌باشند.

¹⁴ Weber

¹⁵ Tucker

عطافر و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی تأثیر رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی در بین کارکنان شرکت گاز استان لرستان پرداختند و نشان دادند که رهبری معنوی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد؛ همچنین ابعاد رهبری معنوی اسلامی شامل: یادخدا، توکل، اخلاص، تقوا و معادگرایی عملکرد سازمانی تأثیر دارند.

سلیمی و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی تحت عنوان همبستگی بین رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن با مشارکت شغلی در کارکنان دو بیمارستان خصوصی و دولتی شهر تهران نشان دادند که همبستگی معناداری بین رفتار شهروندی سازمانی و مشارکت شغلی در بین کارکنان دو بیمارستان وجود داشته و همچنین در بیمارستان خصوصی بین تمامی ابعاد رفتار شهروندی به غیر از بعد ادب با مشارکت شغلی همبستگی معنادار وجود داشت. در بیمارستان دولتی تنها بعد نوع دوستی با مشارکت شغلی همبستگی معنی‌دار دیده نشد.

خشوعی و نوری (۱۳۹۲) در تحقیقی تحت عنوان ساختار عاملی فضیلت سازمانی و نقش رفتار شهروندی سازمانی در آن نشان دادند که ابعاد رفتار شهروندی سازمانی، فضیلت سازمانی و نخستین عامل آن یعنی همدردی خوشبینی اعتماد را پیش‌بینی می‌کند.

نظرپوری و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی تحت عنوان تأثیر رهبری معنوی و عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری نشان دادند که رهبری معنوی بر کیفیت زندگی کارکنان و عدالت سازمانی، کیفیت زندگی کاری کارکنان مؤثر می‌باشد.

نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: دانشگاه اصفهان) نشان دادند که سیرت نیکوی مدیران بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه اصفهان تأثیر مثبت دارد.

عباس نژاد باقری و قلی‌زاده (۱۳۹۱) در تحقیقی تحت عنوان مطالعه‌ی تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر ارتقاء و توسعه توانمندی نیروی انسانی کار آفرین (در صندوق قرض‌الحسنه مهر مازندران) نشان دادند که رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یکی از مفاهیم جدید مدیریت رفتار سازمانی که بر رفتارهای فرانشی کارکنان و مدیران تأکید می‌ورزد و همچنین متغیرهای جمعیت شناختی ارتباط معناداری با رفتار شهروندی سازمانی به طوری که هیچ یک از مؤلفه‌های جمعیت شناختی (جنسیت، سن، سابقه کاری و ...) با روند رو به بهبود یا تنازلی رفتار سازمانی ارتباطی ندارد.

افشار نژاد و خیر اندیش (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر رهبری معنوی بر کارآفرینی در سازمان‌ها نشان دادند که بین رهبری معنوی و کار آفرینی در سازمان‌ها رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد.

حسینی و حضرتی (۱۳۹۰) نیز در پژوهشی با عنوان شناسایی و تبیین مدل رفتارهای شهروندی سازمانی در سازمان‌های دولتی نشان دادند که که متغیرهای اعتماد، تعهد سازمانی، ادراک از انصاف و عدالت، ادراک از حمایت و پشتیبانی مدیران و سازمان، به صورت مستقیم و متغیرهای جامعه‌پذیری، احساس هویت سازمانی، فضای سیاسی و متغیر ویژگی‌های کارکنان به صورت غیرمستقیم بر بروز رفتارهای شهروندی در ارتباط می‌باشند.

رستگار و همکاران (۱۳۹۱) نیز در تحقیقی تحت عنوان بررسی نقش رهبری معنوی در هویت‌یابی سازمانی نشان دادند که کلیه‌ی ابعاد رهبری معنوی بر هویت‌یابی سازمانی تأثیرگذار می‌باشند. همچنین در بررسی وضعیت ابعاد رهبری معنوی و هویت‌یابی سازمانی در آموزش و پرورش استان قم این نتیجه بدست آمد که رهبری معنوی و هویت‌یابی سازمانی از وضعیت مطلوبی برخوردار می‌باشند.

اسمعیلی گیوی و همکاران (۱۳۹۰) نیز در تحقیقی تحت عنوان بررسی نقش صفات شخصیت، تعهد و اعتماد سازمانی در رفتار شهروندی سازمانی نشان دادند که سه عامل مسئولیت‌پذیری، روان آزرده‌گرایی و تعهد سازمانی پرستاران بیشترین نقش را در تبیین تغییرات رفتار شهروندی دارند.

عالمیان و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیق تحت عنوان بررسی رابطه‌ی بین شخصیت و رفتار شهروندی نشان دادند که رابطه‌ی شخصیت و ابعاد پنج‌گانه‌ی آن با رفتار شهروندی معنی‌دار است.

فانی و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی تحت عنوان بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی، تبیین نقش شخصیت سالم سازمانی نشان دادند که عامل شخصیت سالم سازمانی از عوامل تعدیل‌کننده رابطه‌ی مابین درک افراد از عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی محسوب می‌شود.

باقری و سعد آبادی (۱۳۹۰) در تحقیقی تحت عنوان طراحی الگوی رهبری معنوی بر اساس ارزش‌های اسلامی: پژوهشی مبتنی بر راهبرد داده‌بنیاد با تأکید بر ویژگی‌های فرمانده شهید سرلشکر پاسدار احمد کاظمی، مدلی را برای تبیین الگوی شکل‌گیری و جوجه مختلف رهبران معنوی و روابطشان با پیروان دست یافت. در این مدل، عواملی همچون محیط رشد، پیش زمینه‌های مؤثر در مسیر رشد افراد، معرفت و خودسازی و ویژگی‌ها و رفتارهای فرمانده منجر به ایجاد تولی روحی، فکری و رفتاری در نیروها می‌شود و فرآیند نفوذ اتفاق می‌افتد.

جهانگیری و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه‌ی بین سرمایه‌ی اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی که بر روی ۱۴۲ نفر کارمند رسمی، پیمانی، رسمی کارگری و قراردادی انجام دادند نشان دادند که بین سرمایه‌ی اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد و تمام مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی (سلسله مراتب، تراکم گروه، اعتماد اجتماعی، روابط متقابل و انسجام اجتماعی) با رفتار

شهروندی سازمانی رابطه‌ی مستقیم دارند. بعلاوه نتایج حاصل از آزمون آنالیز واریانس یک‌طرفه نشان می‌دهد که رفتار شهروندی سازمانی افراد با نوع استخدام، سابقه خدمت، رده سنی و جنسیت آنان ارتباط معنی‌داری ندارد و فقط با میزان تحصیلات افراد رابطه‌ی مستقیم دارند. شجاعی و خزایی (۱۳۹۱) در تحقیقی به بررسی رابطه‌ی رهبری معنوی با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی قزوین پرداختند، نتایج آنان نشان داد که بین رهبری معنوی و ابعاد آن با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی قزوین رابطه‌ی معنی‌دار آماری وجود داشت. ولی بین معناداری کار با کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه‌ی معنی‌دار آماری وجود نداشت. به طور کلی بین رهبری معنوی با کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی معنی‌دار آماری وجود داشت.

رضاییان و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی تحت عنوان ارایه‌ی الگوی شکل‌گیری رهبری کاربزماتیک در سازمان از دیدگاه مدیریت برنامه‌ریزی راهبردی انجام دادند که در آن بر اساس فرآیند کلی شکل‌گیری رهبری کاربزماتیک و بررسی مؤلفه‌های رفتاری رهبران کاربزماتیک الگویی (در یک بستر و دیدگاه استراتژیک) ارایه شد که این الگو به بررسی رفتارها و نقش رهبر در شکل‌گیری رهبران کاربزماتیک در سازمان‌ها می‌پردازد. بر اساس این الگو رهبر به خودی خود در سازمان به عنوان یک شخص کاربزماتیک ظهور پیدا نمی‌کند، بلکه با ارتباطاتی که بین رهبر و پیرو وجود دارد، رهبر با کسب مؤلفه‌های مخصوص رهبران کاربزماتیک و به کارگیری آن‌ها، پیروان را در جهت حرکت به سمت اهداف متعالی تعریف شده سوق می‌دهد.

فرهنگی و همکاران (۱۳۸۵) به بررسی معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی پرداختند و نشان دادند که ارتباط مثبت میان دو متغیر اصلی تحقیق یعنی معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی تأیید می‌شود.

در مطالعه و بررسی قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۸) نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش بر رابطه‌ی قوی بین رهبری خدمتگزار، اعتماد سازمانی و توانمندسازی دلالت داشت. از یافته‌های دیگر این پژوهش تفاوت معنی‌دار میان ادراک کارکنان و مدیران از رهبری خدمتگزار بود. وارث، رستگار، زراعت کار و رفعتی (۱۳۸۸) در پژوهشی گزارش کردند که بین ارتباط فرا فردی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

توکلی، عابدی و صالح نیا (۱۳۸۸) گزارش کردند که آموزش رفتار شهروندی سازمانی بر افزایش تعهد سازمانی، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری معنی‌دار بوده است، اما معنی‌داری بر افزایش تعهد مداومت ندارد.

علامه و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی تحت عنوان ارائه‌ی مدل ساختار ارتباطی بین رهبری معنوی ادراک شده با تعهد، رفتار شهروندی و عملکرد پرستاران نشان دادند که ادراک مثبت پرستاران از رهبری معنوی با تعهد و بروز رفتار شهروندی و عملکرد آنان رابطه داشته است و بر همین اساس نتیجه گرفتند که مدیران پرستاری و بیمارستان برای بهبود عملکرد و تعهد سازمانی پرستاران سعی نمایند ابتدا با ارائه‌ی برنامه‌های کاری با اهداف روشن (ایجاد چشم انداز) و برقراری ارتباط انسانی (رفتارهای نوع دوستانه) ادراک پرستاران را از رهبری معنوی بهبود بخشند. زیرا که از این طریق هم می‌توانند بروز رفتارهای شهروندی را تسهیل نمایند و هم عملکرد مراقبتی ایشان دارای کیفیتی مناسب گردد.

ابراهیم پور و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان تبیین رفتار شهروندی سازمانی در پرتو رهبری معنوی مطالعه‌ی موردی؛ کارکنان مرکز آموزش صدا و سیما که بر روی ۱۴۸ نفر از کارکنان مرکز آموزش انجام دادند نشان دادند که بین رهبری معنوی با هفت متغیر و رفتار شهروندی سازمانی با یازده متغیر در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

داودی و اشتری (۱۳۹۰) در تحقیقی تحت عنوان رابطه‌ی رهبری معنوی و یادگیری سازمانی در مدارس متوسطه که بر روی ۱۷۸ نفر از دبیرستان انجام دادند نشان دادند که رابطه‌ی مثبت و معناداری بین رهبری معنوی و ابعاد آن با یادگیری سازمانی در دبیرستان‌های ساوه وجود دارد. همچنین از بین ابعاد متغیر پیش بین تحقیق، بعد تعهد سازمانی، بیشترین سهم را در پیش‌بینی تغییرات مربوط به یادگیری سازمانی دارد. ابعاد چشم‌انداز سازمانی و نوع‌دوستی به دلیل این که سهمی در پیش‌بینی یادگیری سازمانی نداشته، از مدل حذف شدند.

توکلی، زینب اله و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی نشان دادند که آموزش رفتار شهروندی سازمانی بر افزایش تعهد سازمانی، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری مؤثر بوده اما تأثیر معناداری بر افزایش تعهد مداوم ندارد.

گیوریان، حسین و همکاران (۱۳۹۰) نتایج حاصله در این پژوهش به این امر دلالت دارد که رفتار رابطه‌مدار در یک رهبر نقشی کاملاً اساسی در برقراری ارتباط بین رهبری معنوی و Lmx دارد و این در حالی است که این نقش در رابطه با برخی از مشخصه‌های رهبری معنوی (چشم انداز- تعهد سازمانی) و Lmx از اهمیت کمتری برخوردار است.

زاهدی و علی پناهی (۱۳۸۷) به بررسی نقش معنویت در کارآیی صنعت بانکداری پرداختند. هدف آن‌ها شناسایی مؤلفه‌های اثرگذار بر معنویت، شناسایی متغیرهای میانجی در ایجاد رابطه‌ی بین معنویت و کارآیی و شناسایی راهکارهایی جهت افزایش کارآیی صنعت بانکداری با تکیه بر معنویت بود. یافته‌ها نشان دادند که بین معنویت و کارآیی سازمان رابطه‌ی معنادار و مستقیم وجود دارد و معنویت از طریق کار هدفمند باعث افزایش کارآیی سازمان می‌شود. همچنین معنویت از طریق کار با معنا باعث افزایش کارآیی سازمان می‌شود.

زارعی متین، حسن و همکاران (۱۳۹۱) بر اساس یافته‌های تحقیق، رهبری معنوی برای سازمان‌های امروز از اهمیت شایانی برخوردار است و رهبران معنوی با اقداماتی نظیر؛ خلق چشم‌انداز مشترک برای کارکنان و همچنین، تلاش برای استقرار فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های انسانی می‌توانند به خلق و تقویت فضای یادگیری در سازمان کمک کرده، و از این طریق به پویایی سازمان در فضای رقابتی امروز یاری رسانند.

رامین مهر و همکاران (۱۳۸۸) مشخص گردید که رابطه‌ی عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معنی‌دار است. همچنین از بین ابعاد عدالت، عدالت مرادده‌ای از همبستگی قوی‌تری نسب به دو بعد دیگر عدالت برخوردار بود.

طبرسا و اسمعیلی گیوی (۱۳۸۹) در زمینه‌ی عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی با توجه به متغیر رضایت شغلی و اعتماد سازمانی مشخص شد که از دو مسیر رضایت شغلی و اعتماد سازمانی، تنها مسیر رضایت شغلی در تأثیر انواع عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی بطور کامل اثرگذار است.

دکتر بهلولی زیناب در تحقیقی به بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی پرداخت، او تحقیقاتش را بر روی ۲۹۶ از کارمندان و اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز انجام داد و نشان داد که عدالت سازمانی با هر یک از ابعاد مختلف رفتار شهروندی سازمانی رابطه‌ی معنی‌داری دارد (بهلولی زیناب و دیگران، ۱۳۸۹).

در تحقیقی که مقدمی با عنوان نقش مؤلفه‌های هوش عاطفی در پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان از بین ۱۱۵ نفر از مدیران و کارکنان مرکز خدمات حوزه‌ی علمیه انجام داد، محرز گردید که بین هوش عاطفی مدیران (خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط) با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، ارتباط مثبتی وجود دارد و مدیریت روابط و آگاهی اجتماعی بیشترین تأثیر را در رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دارند (مقدمی و دیگران، ۱۳۹۰).

۳۸۵ زوج سرپرست و تابع در چین بررسی شدند و نتایج نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی بطور مثبت با تقویت رابطه‌ی کار با خانواده ارتباط دارد و یک نوع یادگیری فردی نیز آن را تقویت و میانجیگری می‌نماید که توسعه‌ی مهارت شخصی نامیده می‌شود (کوان و مائو^{۱۶}، ۲۰۱۱، به نقل از جهانگیری و همکاران، ۱۳۹۱).

فرای^{۱۷} و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهش خود با عنوان، تأثیر رهبری معنوی بر عملکرد سازمانی به مطالعه‌ی رابطه‌ی پویا بین رهبری معنوی و سلامت روانی با نتایج سازمانی در دانشجویان دانشکده‌ی افسری در ایالت متحده پرداختند. یافته‌های آنان بیانگر وجود رابطه‌ی مثبت و معنادار بین رهبری معنوی و بعضی از نتایج سازمانی مثل تعهد سازمانی بود (به نقل از داودی و اشتری، ۱۳۹۰).

آیدین وسی لان^{۱۸} (۲۰۰۹) به بررسی تأثیر رهبری معنوی بر ظرفیت یادگیری سازمانی به منظور توسعه‌ی سازمانی در شرکت فلزکاری ترکیه پرداختند. ابعاد الگوی علی رهبری معنوی فرای را به عنوان متغیر مستقل و مدل ظرفیت یادگیری سازمانی را به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفتند. در پایان نتیجه گرفته شد که ظرفیت یادگیری سازمانی ارتباط قابل توجهی با هر کدام از ابعاد رهبری معنوی دارد اما تأثیر رهبری معنوی بر ظرفیت یادگیری سازمانی کم، حدوداً ۰/۰۹ است (به نقل از داودی و اشتری، ۱۳۹۱).

عثمان و قیصر دانیس^{۱۹} (۲۰۱۰) پژوهشی در مورد رهبری معنوی در حرفه‌ی بانکداری و تأثیرش بر تعهد سازمانی انجام دادند. آن‌ها رهبری معنوی را به عنوان عامل اصلی در افزایش سطوح چندگانه‌ی موفقیت سازمان در نظر گرفتند. هدف آن‌ها بررسی رابطه‌ی بین معنویت و رضایت شغلی در ۱۲۱ مدیر شعبه، منطقه و بخش در بانک‌های دولتی و خصوصی در پاکستان بود. نتایج، تأثیر معنویت را در پیش‌بینی تعهد مؤثر در میان مدیران نشان داد (به نقل از داودی و اشتری، ۱۳۹۰).

فرای و ملون^{۲۰} (۲۰۰۳) پژوهشی تحت عنوان تحول مدارس از طریق رهبری معنوی: یک تجربه‌ی موردی هدف بررسی مدل علی رهبری معنوی از طریق یک طرح آزمایشی در سه مدرسه‌ی ابتدایی و یک مدرسه‌ی متوسطه انجام دادند. نتایج به دست آمده از این مدل حمایت می‌کند و نشان می‌دهد که رهبری معنوی به طور خاصی تعهد سازمانی را افزایش می‌دهد (به نقل از داودی و اشتری، ۱۳۹۰).

تانگ و ابراهیم^{۲۱} (۱۹۹۸) از طریق یک نمونه‌ی ۱۵۵ نفری در آمریکا و ۳۷۸ نفری در ایالات متحده «پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی» در عربستان و مصر به ارزیابی آمریکا، عربستان سعودی و مصر پرداختند. آنان با استفاده از روش توصیفی-همبستگی بیان داشتند که بین رفتار شهروندی سازمانی با رضایت درونی و بیرونی، عزت نفس، کاهش استرس کاری و تحقق اهداف فردی رابطه‌ی مستقیم و معنادار وجود دارد (به نقل از ابراهیم پور و همکاران، ۱۳۹۰).

¹⁶ Kwan. & Mao

¹⁷ Fry

¹⁸ Aydin & Ceylan

¹⁹ Usman & Kaiser Danish

²⁰ Fry & Malone

²¹ Tang & Ibrahim

فرای و همکاران (۱۳۸۹) در مقاله‌ی تأثیر رهبری معنوی بر عملکرد واحد با هدف امتحان اینکه رابطه‌ی پویا بین رهبری معنوی و رفاه (تندرستی) معنوی (به عنوان مثال حس تماس و عضویت) و بروندهای کلیدی سازمان در نمونه‌ای از رهبران نظامی در حال ظهور است، با استفاده از مدل معادلات ساختاری نشان داد که بین رهبری معنوی و چند بعد از بروندهای سازمان شامل تعهد سازمانی و چهار بعد از ابعاد تعهد رابطه‌ی معناداری وجود دارد (به نقل از امراهی و همکاران، ۱۳۹۳).

رگو و کانها^{۲۲} (۲۰۰۸) 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 ارزش‌های سازمانی، احساس کمک به جامعه، لذت بردن در محل کار، فرصت‌هایی برای زندگی درونی بر تعهد مؤثر، عاطفی و مستمر بود. یافته‌ها نشان دادند که وقتی افراد، معنویت در محل کار را تجربه می‌کنند، بیش تر احساس می‌کنند که به طرز مؤثری به سازمان خود وابسته هستند، احساس تعهد و وفاداری نسبت به آن‌ها را تجربه می‌کنند (به نقل از داودی و اشتری، ۱۳۹۱).

ریو^{۲۳} (۲۰۰۵) پژوهشی در زمینه‌ی نقش رهبری و معنویت در کارایی و اثربخشی سازمان انجام داد. وی معنویت را عامل مؤثری در افزایش کارایی رهبران معرفی کرده است (خائف‌الهی، ۱۳۸۹).

در پژوهشی که توسط شان و کلووی (۲۰۱۱) انجام شده است تأثیر مثبت انسانیت رهبر بر رفتار شهروندی کارکنان مورد تأیید قرار گرفته است (به نقل از نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۱)

رگو و همکارانش (۲۰۱۰) در تحقیقات خود به این نتیجه دست یافتند که رفتار شهروندی سازمانی و سه بعد آن یعنی نوع دوستی، فضیلت مدنی و ادب و مهربانی با فضیلت سازمانی مرتبط است. (به نقل از خشوعی ونوری، ۱۳۹۲).

در پژوهش صورت گرفته تحت عنوان رابطه‌ی بین ویژگی‌های شغل و رفتار شهروندی و نقش میانجی رضایت شغلی در این رابطه، نشان می‌دهد که رضایت شغلی نقش مهمی را در زمینه‌ی ارتباط بین ویژگی‌های شغل و رفتار شهروندی ایفا می‌کند (چن، چاو، ۲۰۰۵، به نقل از جمالی و همکاران، ۱۳۸۸).

فرا تحلیل انجام گرفته در ارتباط با رفتار شهروندی سازمانی نشان می‌دهد که روابط مثبت و معنی‌داری میان رفتارهای شهروندی سازمانی، رضایت کارکنان از شغل و محیط کار وجود دارد (پودساکف، مکنزی، پین، با چراخ، ۲۰۰۰، به نقل از جمالی و همکاران، ۱۳۸۸).

پژوهش انجام گرفته بر روی ۲۴۹ آرایشگر و مشتریان آن‌ها در زمینه‌ی رابطه‌ی بین رضایت شغلی، تعهدات عاطفی و رفتار شهروندی سازمانی بر پایه امور خدماتی، رضایت مشتری و وفاداری مشتری، نشان داد که افزایش سطوح رضایت شغلی یا تعهدات عاطفی، منجر به افزایش رفتار، شهروندی سازمانی در کارفرمایان و کارگران شد (پین وبر، ۲۰۰۶، به نقل از جمالی و همکاران، ۱۳۸۸).

اسیفن چپمن و مایکل زارات در تحقیقی تحت عنوان رابطه‌ی بین فرسودگی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی بر روی ۴۰ نفر از کارکنان تأمین اجتماعی در سال ۲۰۰۸ دریافتند که بین فرسودگی شغلی و هر سه ابعاد آن با رفتار شهروندی سازمانی رابطه‌ی معکوس وجود دارد (به نقل از جمالی و همکاران، ۱۳۸۸)

روش تحقیق

روش تحقیق در پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه‌ی آماری شامل کلیه‌ی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده که در مجموع ۱۱۳ نفر (۶۳ زن و ۵۰ مرد) نفر می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه با استفاده از جدول گرجسی و مورگان در مجموع ۹۰ نفر می‌باشد و با در نظر گرفتن حجم جامعه‌ی آماری که از نظر جنسیت و تحصیلات و رده‌ی مدیریتی متفاوت است، برای انتخاب نمونه‌ی آماری اقدام می‌گردد.

ابزار اندازه گیری

برای سنجش میزان بروز رفتار شهروندی سازمانی ارگان پرسشنامه‌ی طراحی کرده است که این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال بوده و هدف آن ارزیابی ابعاد رفتار شهروندی و ابعاد آن (نوع دوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی، ادب و ملاحظه) است. پرسشنامه رهبری معنوی دارای ۱۶ سوال می‌باشد و دارای ۵ مؤلفه (چشم‌انداز، نوع دوستی، عضویت، تعهد سازمانی، بازخورد عملکرد) می‌باشد.

²² Rego & Cunha

²³ Reave

پرسشنامه رهبری کارزماتیک دارای ۹ سوال می‌باشد که ۵ سوال اول مربوط به بعد الگوسازی رهبری و ۴ سوال آخر مربوط به بعد فرصت‌شناسی می‌باشد. با توجه پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده در این تحقیق آلفای کرونباخ آن ۰/۷۳ بدست آمد که پایایی نسبتاً خوبی را نشان می‌دهد.

روایی پرسشنامه

روائی محتوا ایجاد اطمینان می‌کند که همه ابعاد و مؤلفه‌هایی که می‌توانند مفهوم مورد نظر ما را انعکاس دهند، در آن سنجه وجود دارد. هرچه وجود این ابعاد و مؤلفه‌ها در سنجه، جهت انعکاس مفهوم، بیشتر باشد، روائی محتوا بیشتر می‌شود. در شرایط مختلف، محتوا تابعی است از ترسیم و تعیین خوب ابعاد و مؤلفه‌های مفهوم «روائی صوری»، شاخصی بسیار جزئی از روایی محتواست. روائی صوری نشان می‌دهد که ابعاد و مؤلفه‌هایی که برای سنجش یک مفهوم مطرح می‌گردند، به طور ظاهری نیز این مهم را نشان می‌دهند و می‌بینیم که آن‌ها مفاهیم را مورد سنجش قرار می‌دهند. لذا:

روایی پرسشنامه از طریق ارائه پرسشنامه به استاد راهنما و متخصصین حوزه علوم تربیتی و انجام اصلاحات لازم که از طرف آنان درخواست شده بود سپس ارائه مجدد ابزار و در نتیجه اینکه ابزارها از روایی لازم برای اندازه‌گیری متغیرها برخوردار شدند.

پایایی ابزار اندازه‌گیری

پایایی ابزار اندازه‌گیری از طریق ضریب آلفای کرونباخ در هر سه متغیر در جدول زیر بیان شده است. ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای رفتار مدنی سازمانی (۰/۹۲)، رهبری معنوی (۰/۸۱)، رهبری کارزماتیک (۰/۸۵) است.

تجزیه و تحلیل اطلاعات از دو سطح آماره‌های توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد) و در سطح آزمون‌های آمار استنباطی به ترتیب از نمودارهای هیستوگرام جهت تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها و برای اثبات فرضیه‌ها از تحلیل رگرسیون دو و چند متغیره استفاده می‌شود.

یافته‌ها

فرضیه‌ی اول: رهبری معنوی می‌تواند ابعاد رفتار مدنی سازمانی را در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده پیش‌بینی کند.

جدول ۱: نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره رابطه رهبری معنوی و ابعاد رفتار مدنی سازمانی در میان مدیران

متغیر پیش‌بین	متغیرهای ملاک	F	P	R	R ²	β	t	P
رهبری معنوی	وظیفه‌شناسی	۴/۵۶	۰/۰۳۴	۰/۱۳	۰/۰۲	۰/۱۴	۲/۱۳	۰/۰۳۴
	نوع دوستی	۱۳/۳۱	۰/۰۰	۰/۲۳	۰/۰۵	۰/۲۳	۳/۶۴	۰/۰۰
	فضیلت مدنی	۷/۳۲	۰/۰۱	۰/۱۸	۰/۰۳۱	۰/۱۸	۲/۷۰	۰/۰۱
	جوانمردی	۴/۹۰	۰/۰۳	۰/۱۴	۰/۰۲۱	۰/۱۴	۲/۲۱	۰/۰۳
	احترام و نکریم	۳۱/۵۵	۰/۰۰	۰/۳۵	۰/۱۲	۰/۳۴	۵/۶۱	۰/۰۰

ضرایب F در جدول ۱ نشان می‌دهد بین رهبری معنوی و همه‌ی ابعاد رفتار مدنی سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد و به ترتیب ۰/۰۲ واریانس وظیفه‌شناسی، ۰/۰۵ واریانس نوع دوستی، ۰/۰۳۱ واریانس فضیلت مدنی، ۰/۰۲۱ واریانس جوانمردی و ۰/۱۲ واریانس احترام و تکریم بوسیله‌ی رهبری معنوی تبیین می‌شود و نگاهی به ضریب رگرسیون نیز حاکی از آن است که رهبری معنوی بطور مثبت و معنی‌دار می‌تواند وظیفه‌شناسی ($\beta = ۰/۱۴$)، نوع دوستی ($\beta = ۰/۲۳$)، فضیلت مدنی ($\beta = ۰/۱۸$)، جوانمردی ($\beta = ۰/۱۴$)، احترام و تکریم ($\beta = ۰/۳۴$) را پیش‌بینی کند.

فرضیه‌ی دوم: رهبری کارزماتیک، رفتار مدنی سازمانی را در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده پیش‌بینی کند.

جدول ۲: نتایج تحلیل رگرسیون دو متغیره رابطه‌ی رهبری کاریزماتیک، رفتار مدنی سازمانی در میان مدیران

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R ²	β	t	P
رهبری کاریزماتیک	رفتار مدنی سازمانی	۷۰/۱۳	۰/۰۰۰	۰/۴۸	۰/۲۳	۰/۴۸	۸/۳۷	۰/۰۰

بر اساس آماره‌ی آزمون F بین رهبری کاریزماتیک و رفتار مدنی سازمانی رابطه وجود دارد و مقدار R² بیانگر آن است که ۰/۲۳ درصد واریانس رفتار مدنی سازمانی بوسیله‌ی رهبری کاریزماتیک تبیین می‌شود. نگاهی به ضرایب رگرسیون نیز حاکی از آن است که رهبری کاریزماتیک ($\beta = ۰/۴۸$) به طور مثبت و معنی‌دار می‌تواند رفتار مدنی سازمانی را پیش‌بینی کند. فرضیه‌ی سوم: مؤلفه‌های رهبری معنوی می‌توانند ابعاد وظیفه‌شناسی را در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده پیش‌بینی کنند.

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بین مؤلفه‌های رهبری معنوی و وظیفه‌شناسی در میان مدیران

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R ²	β	t	P
چشم انداز	وظیفه‌شناسی	۲/۱۴	۰/۰۶	۰/۲۱	۰/۰۴	۰/۰۲	۰/۳۰	۰/۷۶
نوع دوستی						۰/۱۱	۰/۸۷	۰/۳۸
عضویت						-۰/۱۷	-۱/۵۲	۰/۱۲
تعهد سازمانی						۰/۲۲	۲/۲۲	۰/۰۲
بازخورد عملکرد						-۰/۰۲	-۰/۲۲	۰/۸۲

بر اساس آماره‌ی آزمون F بین مؤلفه‌های رهبری معنوی و وظیفه‌شناسی رابطه وجود ندارد و مقدار R² بیانگر آن است که ۰/۰۴ درصد واریانس وظیفه‌شناسی بوسیله‌ی مؤلفه‌های رهبری معنوی قابل تبیین است و نگاهی به ضرایب رگرسیون حاکی از آن است که تعهد سازمانی ($\beta = ۰/۲۲$) می‌تواند به طور مثبت و معنی‌دار وظیفه‌شناسی را پیش‌بینی کند. فرضیه‌ی چهارم: مؤلفه‌های رهبری معنوی می‌توانند ابعاد نوع دوستی را در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده پیش‌بینی کنند.

جدول ۴: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بین مؤلفه‌های رهبری معنوی و نوع دوستی در میان کارکنان

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R ²	β	t	P
چشم انداز	نوع دوستی	۴/۴۰	۰/۰۰	۰/۲۹	۰/۰۸	۰/۱۱	۱/۴۲	۰/۱۵
نوع دوستی						۰/۱۱	۰/۹۰	۰/۳۶
عضویت						-۰/۱۶	-۱/۴۶	۰/۱۴
تعهد سازمانی						۰/۳۰	۳/۰۴	۰/۰۰
بازخورد عملکرد						-۰/۱۲	-۱/۴۴	۰/۱۴

بر اساس آماره‌ی آزمون F بین مؤلفه‌های رهبری معنوی و نوع دوستی رابطه وجود دارد و مقدار R² بیانگر آن است که ۰/۰۸ درصد واریانس نوع دوستی بوسیله‌ی مؤلفه‌های رهبری معنوی قابل تبیین است و نگاهی به ضرایب رگرسیون حاکی از آن است که تعهد سازمانی ($\beta = ۰/۳۰$) می‌تواند به طور مثبت و معنادار نوع دوستی را پیش‌بینی کند. فرضیه‌ی پنجم: مؤلفه‌های رهبری معنوی می‌توانند بعد فضیلت مدنی را در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده پیش‌بینی کنند.

جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بین مؤلفه‌های رهبری معنوی و فضیلت مدنی در میان مدیران

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R ²	β	t	P
چشم انداز	فضیلت مدنی	۲/۰۷	۰/۰۶	۰/۲۰	۰/۰۴	۰/۱۱	۱/۴۱	۰/۱۵
نوع دوستی						-۰/۰۹	-۰/۷۹	۰/۴۲
عضویت						۰/۲۰	۱/۷۳	۰/۰۸
تعهد سازمانی						-۰/۰۲	-۰/۲۴	۰/۸۰
باز خورد عملکرد						۰/۰۳	۰/۳۵	۰/۷۲

بر اساس آماره‌ی آزمون F بین مؤلفه‌های رهبری معنوی و فضیلت مدنی رابطه وجود ندارد و مقدار R² بیانگر آن است که ۰/۰۴ درصد واریانس فضیلت مدنی بوسیله مؤلفه‌های رهبری معنوی قابل تبیین است و نگاهی به ضرایب رگرسیون حاکی از آن است که هیچ کدام از مؤلفه‌های رهبری معنوی قادر به پیش‌بینی فضیلت مدنی نیستند.

فرضیه‌ی ششم: مؤلفه‌های رهبری معنوی می‌توانند بعد جوانمردی را در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده پیش‌بینی کنند.

جدول ۶: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بین مؤلفه‌های رهبری معنوی و جوانمردی در میان مدیران

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R ²	β	t	P
چشم انداز	جوانمردی	۱/۴۲	۰/۲۱	۰/۱۷	۰/۰۳	-۰/۰۱	-۰/۰۹	۰/۹۲
نوع دوستی						۰/۰۰	۰/۰۳	۰/۹۷
عضویت						۰/۰۳	۰/۳۳	۰/۷۳
تعهد سازمانی						-۰/۰۲	-۰/۲۸	۰/۷۷
باز خورد عملکرد						۰/۱۶	۱/۸۱	۰/۰۷

بر اساس آماره‌ی آزمون F بین مؤلفه‌های رهبری معنوی و جوانمردی رابطه وجود ندارد و مقدار R² بیانگر آن است که ۰/۰۳ درصد واریانس جوانمردی بوسیله مؤلفه‌های رهبری معنوی قابل تبیین است و نگاهی به ضرایب رگرسیون حاکی از آن است که هیچ کدام از مؤلفه‌های رهبری معنوی قادر به پیش‌بینی جوانمردی نیستند.

فرضیه‌ی هفتم: مؤلفه‌های رهبری معنوی می‌توانند بعد احترام و تکریم را در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده پیش‌بینی کنند.

جدول ۷: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بین مؤلفه‌های رهبری معنوی و احترام و تکریم در میان مدیران

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R ²	β	t	P
چشم انداز	احترام و تکریم	۸/۲۱	۰/۰۰	۰/۳۹	۰/۱۵	-۰/۰۹	-۱/۲۱	۰/۲۲
نوع دوستی						۰/۰۹	۰/۸۲	۰/۴۱
عضویت						۰/۳۰	۲/۸۵	۰/۰۰
تعهد سازمانی						۰/۰۳	۰/۳۳	۰/۷۴
باز خورد عملکرد						۰/۰۳	۰/۴۰	۰/۶۸

بر اساس آماره‌ی آزمون F بین مؤلفه‌های رهبری معنوی و احترام و تکریم رابطه وجود دارد و مقدار R² بیانگر آن است که ۰/۱۵ درصد واریانس احترام و تکریم بوسیله مؤلفه‌های رهبری معنوی قابل تبیین است و نگاهی به ضرایب رگرسیون حاکی از آن است که عضویت (۰/۳۰) β می‌تواند به طور مثبت و معنی‌دار احترام و تکریم را پیش‌بینی کند.

فرضیه‌ی هشتم: مؤلفه‌های رهبری کاریزماتیک می‌توانند بعد وظیفه‌شناسی را در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده پیش-بینی کنند.

جدول ۸: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بین مؤلفه‌های رهبری کاریزماتیک و وظیفه‌شناسی در میان مدیران

P	t	β	R ²	R	P	F	متغیر ملاک	متغیرهای پیش بین
۰/۰۶	۱/۸۹	۰/۱۳	۰/۱۳	۰/۳۶	۰/۰۰	۱۷/۳۴	وظیفه‌شناسی	فرصت‌شناسی
۰/۰۰	۳/۹۹	۰/۲۷						الگوسازی

بر اساس آماره‌ی آزمون F بین مؤلفه‌های رهبری کاریزماتیک و وظیفه‌شناسی رابطه وجود دارد و مقدار R² بیانگر آن است که ۰/۱۳ درصد واریانس وظیفه‌شناسی بوسیله‌ی مؤلفه‌های رهبری کاریزماتیک قابل تبیین است و نگاهی به ضرایب رگرسیون حاکی از آن است که الگوسازی ($\beta = ۰/۲۷$) می‌تواند به طور مثبت و معنی‌دار وظیفه‌شناسی را پیش‌بینی کند.

فرضیه‌ی نهم: مؤلفه‌های رهبری کاریزماتیک می‌توانند بعد نوع دوستی را در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده پیش‌بینی کنند.

جدول ۹: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بین مؤلفه‌های رهبری کاریزماتیک و نوع دوستی در میان مدیران

P	t	β	R ²	R	P	F	متغیر ملاک	متغیرهای پیش بین
۰/۰۶	۱/۸۵	۰/۱۳	۰/۱۱	۰/۳۳	۰/۰۰	۱۴/۶۰	نوع دوستی	فرصت‌شناسی
۰/۰۰	۳/۵۸	۰/۲۵						الگوسازی

بر اساس آماره‌ی آزمون F بین مؤلفه‌های رهبری کاریزماتیک و نوع دوستی رابطه وجود دارد و مقدار R² بیانگر آن است که ۰/۱۱ درصد واریانس نوع دوستی بوسیله‌ی مؤلفه‌های رهبری کاریزماتیک قابل تبیین است و نگاهی به ضرایب رگرسیون حاکی از آن است که الگوسازی ($\beta = ۰/۲۵$) می‌تواند به طور مثبت و معنی‌داری نوع دوستی را پیش‌بینی کند.

فرضیه‌ی دهم: مؤلفه‌های رهبری کاریزماتیک می‌توانند ابعاد فضیلت مدنی را در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده پیش‌بینی کنند.

جدول ۱۰: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بین مؤلفه‌های رهبری کاریزماتیک و فضیلت مدنی در میان کارکنان

P	t	β	R ²	R	P	F	متغیر ملاک	متغیرهای پیش بین
۰/۰۴	۲/۰۴	۰/۱۴	۰/۰۹	۰/۳۰	۰/۰۰	۱۱/۲۸	فضیلت مدنی	فرصت‌شناسی
۰/۰۰	۲/۷۹	۰/۲۰						الگوسازی

بر اساس آماره‌ی آزمون F بین مؤلفه‌های رهبری کاریزماتیک و فضیلت مدنی رابطه وجود دارد و مقدار R² بیانگر آن است که ۰/۰۹ درصد واریانس فضیلت مدنی بوسیله‌ی مؤلفه‌های رهبری کاریزماتیک قابل تبیین است و نگاهی به ضرایب رگرسیون حاکی از آن است که فرصت‌شناسی ($\beta = ۰/۱۴$) و الگوسازی ($\beta = ۰/۲۰$) می‌تواند به طور مثبت و معنی‌داری فضیلت مدنی را پیش‌بینی کنند.

فرضیه‌ی یازدهم: مؤلفه‌های رهبری کاریزماتیک می‌توانند بعد جوانمردی را در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده پیش‌بینی کنند.

جدول ۱۱: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بین مؤلفه‌های رهبری کاریزماتیک و جوانمردی در میان مدیران

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R ²	β	t	P
فرصت شناسی الگوسازی	جوانمردی	۹/۸۴	۰/۰۰	۰/۲۸	۰/۰۸	۰/۱	۱/۴۹	۰/۱۳
						۰/۲۱	۲/۹۵	۰/۰۰

بر اساس آماره‌ی آزمون F بین مؤلفه‌های رهبری کاریزماتیک و جوانمردی رابطه وجود دارد و مقدار R² بیانگر آن است که ۰/۰۸ درصد واریانس جوانمردی بوسیله‌ی مؤلفه‌های رهبری کاریزماتیک قابل تبیین است و نگاهی به ضرایب رگرسیون حاکی از آن است که الگوسازی ($\beta = ۰/۲۱$) می‌تواند به طور مثبت و معنی‌داری جوانمردی را پیش‌بینی کند.

فرضیه‌ی دوازدهم: مؤلفه‌های رهبری کاریزماتیک می‌توانند بعد احترام و تکریم را در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده پیش‌بینی کنند.

جدول ۱۲: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بین مؤلفه‌های رهبری کاریزماتیک و احترام و تکریم در میان مدیران

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R ²	β	t	P
فرصت شناسی الگوسازی	احترام و تکریم	۲۲/۵۱	۰/۰۰	۰/۴۰	۰/۱۶	۰/۱۵	۲/۲۶	۰/۰۲
						۰/۳۱	۴/۴۶	۰/۰۰

بر اساس آماره‌ی آزمون F بین مؤلفه‌های رهبری کاریزماتیک و احترام و تکریم رابطه وجود دارد و مقدار R² بیانگر آن است که ۰/۱۶ درصد واریانس احترام و تکریم بوسیله‌ی مؤلفه‌های رهبری کاریزماتیک قابل تبیین است و نگاهی به ضرایب رگرسیون حاکی از آن است که فرصت شناسی ($\beta = ۰/۱۵$) و الگوسازی ($\beta = ۰/۳۱$) می‌تواند به طور مثبت و معنی‌داری احترام و تکریم را پیش‌بینی کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که بین رهبری معنوی و رفتار مدنی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و رهبری معنوی تنها می‌تواند بعد احترام و تکریم از رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی کند که این نتیجه موافق همان نتیجه‌ای است که ابراهیم پور و همکاران (۱۳۹۰) بدست آوردند و نشان دادند که بین رهبری معنوی با هفت متغیر و رفتار شهروندی سازمانی با یازده متغیر در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به استنباط محقق رهبری معنوی می‌تواند افراد را از کارهای مهم سازمانی مطلع ساخته و در مورد مسائل و موضوعاتی که بر رفتار آنان و همکارانشان تأثیر می‌گذارد و از آنان در این مورد مشورت بخواهد و این باعث خواهد شد که کارکنان اهداف سازمانی را اهداف خود دانسته و بیش از وظایفشان برای سازمان انجام وظیفه نمایند و همچنین رهبری معنوی به دلیل اینکه دارای ابعادی از سجایای اخلاقی است و درمیان ابعاد رفتار شهروندی سازمانی بعد احترام و تکریم بیشتر به این امر می‌پردازد به نوعی پیش‌بینی کننده آن می‌باشد.

نتایج تحقیق حاضر بیان می‌دهد که بین رهبری کاریزماتیک و رفتار مدنی سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. به استنباط محقق رهبری کاریزماتیک به خاطر اینکه با احترام متقابل و طبق مقررات برخورد کرده و خود یک الگو برای کارمندان محسوب می‌شود و در هنگام بروز مشکلات به موقع عمل کرده و به نوعی به سازمان غیر رسمی درون سازمان رسمی خود اهمیت می‌دهد، باعث می‌شود کارکنان نیز تمایل زیادی به کار به موقع و از بین بردن نواقص سازمانی و کمک به همکاران در راستای اهداف سازمانی و در کل رفتار مدنی سازمانی از خود نشان دهند و در نهایت باعث خواهد شد کارکنان بیش از وظایف پرسنلی خوشان برای سازمان تلاش و کوشش بیشتری انجام دهند. نتایج نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های رهبری معنوی و بعد وظیفه‌شناسی را در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده رابطه‌ی معناداری وجود دارد. نتایج بدست آمده با یافته‌های پژوهش داودی و اشتری (۱۳۹۰) همسو می‌باشد. به استنباط محقق رهبری معنوی می‌تواند تمایل کارمندان را برای به موقع سرکار آمدن و آراسته کردن محیط کاری و اتمام کار به موقع بالا ببرد. همچنین رهبری معنوی یک تلاش سیستمی مدیران سازمان برای پاسخ به خواسته‌ها و موضوعات معنوی چالش برانگیز درون سازمان‌هاست. تعهد سازمانی نیز یکی از مؤلفه‌های رهبری معنوی است که باعث ایجاد تعهد کارکنان نسبت به سازمانی می‌شود و هنگامیکه که این تعهد برقرار شود در نتیجه آن افراد نیز از خود نسبت به سازمان و همکاران و مخاطبان خود وظیفه‌شناسی بیشتری بروز می‌دهند.

نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های رهبری معنوی و بعد نوع دوستی در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده رابطه‌ی معناداری وجود دارد و از بین مؤلفه‌های رهبری معنوی تنها تعهد سازمانی می‌تواند بعد نوع دوستی رفتار شهروندی را پیش‌بینی کند. به استنباط محقق به دلیل اینکه فرد خود را عضوی از سازمان به عنوان یک خانواده در نظر می‌گیرد، در اجرای کارها به همکاران بیشتر کمک کرده و سعی می‌کند در صورت وجود غیبت و یا کار سنگین به آنان همانند اعضای خانواده خود یاری رساند. تعهد سازمانی بعدی از ابعاد رهبری معنوی است که ایجاد تعهد نسبت به سازمان را سبب می‌شود و هنگامیکه این امر به وقوع بپیوندد رهبری نیز نسبت به کارمندان همان سازمان نیز احساس مسئولیت و تعهد کرده و باعث می‌شود که نوع دوستی نیز در کارمندان نیز تقویت شود.

نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های رهبری معنوی و بعد فضیلت مدنی و در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده رابطه‌ی معناداری وجود ندارد و ابعاد رهبری معنوی نمی‌تواند بعد فضیلت مدنی را پیش‌بینی کند. به استنباط محقق رهبری معنوی می‌تواند کارمندان را به اطلاعات و پیشرفت‌های موجود شرکت علاقمند کرده و آنان را ترغیب به شرکت در جلسات سازمانی نمایند و اینکه رهبری معنوی به خوبی می‌تواند مسئولیت‌پذیری را در کارکنان برانگیزاند و همین مورد باعث می‌شود کارکنان در جهت تحقق اهداف سازمانی که همانا ارائه خدمات مطلوب و بیشتر به ارباب رجوع می‌باشد نقش موثرتری را ایفا نمایند.

نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های رهبری معنوی و بعد جوانمردی در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده رابطه‌ی معناداری وجود ندارد و ابعاد رهبری معنوی نمی‌تواند بعد جوانمردی را پیش‌بینی کند. به استنباط محقق رهبری معنوی باعث می‌شود که کارکنان از شکایات حتی جزئی خود صرف نظر کرده و در نتیجه نواقص سازمانی و کمبودها را با تلاش بیشتر برطرف نموده و سازمان را در ارائه‌ی خدمت رسانی بیشتر به ارباب رجوع یاری نمایند.

نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های رهبری معنوی و بعد احترام و تکریم در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده رابطه‌ی معناداری وجود دارد و از بین ابعاد رهبری معنوی تنها عضویت می‌تواند بعد احترام و تکریم را پیش‌بینی کند. به استنباط محقق درک کارمندان از سوی سازمان و تحسین و تشویق کارهای انجام شده توسط سازمان باعث می‌شود که رهبری افراد را در جریان کارهای سازمانی گذاشته و از آنان در مواردی مشورت بخواهد و وجود رهبری معنوی در سازمان به کارکنان این احساس را می‌دهد که شغلشان از نظر سازمان و سایر همکاران دارای اهمیت است. به عضویت شناخته شدن در برگیرنده ساختارهای فرهنگی اجتماعی موجود است که افراد مدام در جستجوی آن هستند و به تبع آن اگر فردی به عضویت شناخته شود دارای احترام و تکریم نیز در سازمان و گروه می‌شود که می‌تواند همان برخورد متقابل را با سایرین نیز داشته باشد که در نهایت باعث می‌شود کارکنان علاوه بر انجام وظایف خودشان در مقابل خواسته‌های سازمانی فراتر از وظایف خود نیز پاسخگو باشند.

نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های رهبری کارزماتیک و بعد وظیفه شناسی در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده رابطه‌ی معناداری وجود دارد و از بین ابعاد رهبری کارزماتیک، الگوسازی می‌تواند بعد وظیفه شناسی را پیش‌بینی کند. به استنباط محقق توجه مدیر و رهبر سازمانی به افراد و کارمندان و نیازهای مادی و معنوی آنان و الگو بودن وی در این زمینه باعث می‌شود فرد نیز برای کار خود و انجام آن به صورت وظیفه شناسانه‌ای عمل کرده و سر موقع به محل کار خود وارد شده و کار خود را به نحو احسن به پایان رساند و همه این موارد در نهایت باعث خواهد شد سازمان آموزش و پرورش به عنوان یک سازمان خدمت‌رسان به اقشار مختلفی از جامعه تلاش و کوشش بیشتری را به عمل آورد.

نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های رهبری کارزماتیک و بعد نوع دوستی در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده رابطه‌ی معناداری وجود دارد و از بین ابعاد رهبری کارزماتیک، الگوسازی می‌تواند بعد نوع دوستی را پیش‌بینی کند. به استنباط پژوهشگر مدیران با بهره‌گیری از ویژگی‌های رهبری معنوی در سازمان باعث حفظ نوع دوستی در کارکنان شده و این نیز به ارائه‌ی خدمات بیشتر از جانب کارکنان به ارباب رجوع می‌شود. همچنین رهبرانی که الگوسازی مناسبی دارند می‌توانند در برقراری ارتباطات دوستانه با کارکنان و زیردستان خود نیز الگو بوده و از این رو باعث رواج فرهنگ نوع دوستی در سازمان شده به طوری که افراد توجه عمیقی به خود و زندگی گذشته‌شان داشته باشند و روابط مطلوبی با دیگران برقرار کنند و شبکه‌های ارتباطی موثری بین افراد شکل بگیرد.

نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های رهبری کارزماتیک و بعد فضیلت مدنی در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده رابطه‌ی معناداری وجود دارد و هر دو بعد رهبری کارزماتیک می‌تواند بعد فضیلت مدنی را پیش‌بینی کنند.

به استنباط محقق اهمیت مقررات برای مدیر و در حین آن توجه به کارمندان زیر دست خود و همه نیازهای معنوی و مادی کارمندان و همچنین آزادانه عمل کردن رهبر در ابراز نظرات و حل مشکلات کارمندان باعث می‌شود که افراد در سازمان به پیشرفت و توسعه چنین سازمان و رهبری علاقمند شده و همیشه نسبت به اعلامیه‌های سازمانی از خود واکنش نشان دهند.

نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های رهبری کارزماتیک و بعد جوانمردی در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده رابطه‌ی معناداری وجود دارد و از بین ابعاد رهبری کارزماتیک، الگوسازی می‌تواند بعد جوانمردی را پیش‌بینی کند.

به استنباط محقق وجود رهبری که همانند سازمان به کارمندان و مشکلات آن‌ها علاقمند بوده و از خود واکنش مناسب نشان دهد باعث می‌شود که آنان نیز نسبت به مشکلات جزئی و از پیش پا افتاده از خود واکنش نشان نداده و نقص‌های سازمانی را پوشانده و سعی در حل و برطرف کردن آنان با همکاری مدیر داشته و نسبت به انجام وظایف محوله کوتاهی نمایند.

نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های رهبری کاریزماتیک و بعد احترام و تکریم در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده رابطه‌ی معناداری وجود دارد و هر دو بعد رهبری کاریزماتیک می‌توانند بعد احترام و تکریم را پیش‌بینی کنند.

به استنباط محقق رهبری که از فرصت‌های پیش آمده به خوبی استفاده کند و در ارائه‌ی نظرات خود مستقل عمل نموده و به نیازهای کارمندان توجه نماید، طبق مقررات عمل می‌کند و در کل می‌تواند الگویی برای همکاران خود باشد و باعث شود که کارمندان نیز احساس کنند که از کارهای سازمانی آگاه شده و در موقع لزوم مورد مشورت نیز قرار می‌گیرند.

انجام تحقیق فوق، محدودیت‌هایی نیز داشت که عبارتند از:

جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل مدیران مدارس ابتدایی شهرستان نقده بوده است، لذا در تعمیم نتایج به کارکنان سایر سازمان‌ها رعایت جانب احتیاط ضروری است.

در پژوهش حاضر جهت جمع‌آوری داده‌های مورد نظر فقط از پرسشنامه استفاده گردید و روش‌هایی مثل مصاحبه و مشاهده ممکن است نتایج متفاوتی را به دست دهد.

بر اساس نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل پژوهش حاضر پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

با توجه به اینکه یکی از مؤلفه‌های تأثیرگذار بر رفتار مدنی سازمانی چشم‌انداز سازمانی می‌باشد پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان چه در رده‌های بالا و چه در رده‌های پایین از طریق خرد کردن اهداف، برگزاری دوره‌های ضمن خدمت و کارگاه‌های آموزشی، کارکنان را با چشم‌انداز سازمانی آشنا نمایند.

یکی دیگر از مؤلفه‌های موثر بر رفتار مدنی سازمانی نوع دوستی است. پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان نسبت به کارکنان خود صادق بوده و در برخورد با آنان بدون غرور عمل کرده و به کارکنان خود وفادار باشد.

از مؤلفه‌های تأثیرگذار دیگر بر رفتار مدنی سازمانی عضویت است. پیشنهاد می‌شود که مدیران با انجام بررسی‌های لازم نسبت به کارمندان و به خصوص آنانی که کار خود را به نحو بهتر انجام می‌دهند توجه نشان داده و با استفاده از روش‌های مختلف به تشویق آنان پرداخته و باعث شوند که کارمندان دیگر نیز به انجام کار بهتر رغبت از خود نشان دهند.

از دیگر مؤلفه‌های موثر بر رفتار مدنی سازمانی تعهد سازمانی است. پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان با شناسایی مشکلات کارمندان و زیر دستان خود و بررسی آن و سعی در حل آنها با استفاده از منابع سازمانی و انسانی مورد اختیار خود باعث شود که کارمندان سازمان را به عنوان خانواده دوم خود در نظر گرفته و سعی در بیان مشکلات خود داشته تا قبل از اینکه هم برای آنان و هم برای سازمان معضل آفرین شود.

یکی دیگر از مؤلفه‌های موثر بر رفتار مدنی سازمانی بازخورد عملکرد است. پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان به صورت روزانه، هفتگی و ماهیانه به ارزشیابی فعالیت‌های سازمانی کارکنان با استفاده از روش‌های استاندارد پرداخته و بعد از ارزیابی برای آن بازخوردی تهیه کرده تا کارمندان از نواقص کار خود آگاه شده و نسبت به رفع آن اقدام نمایند و در مواردی که وظایف خود را به نحو احسن انجام داده‌اند با پرداخت پاداش، اضافه‌کاری و ... مورد تشویق قرار گیرند تا برای همکاران دیگر الگو سازی شود.

یکی دیگر از مؤلفه‌های موثر بر رفتار مدنی سازمانی فرصت‌شناسی است. پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان جلساتی را به صورت ماهیانه با سرپرستان واحد‌های مربوطه برگزار کرده و باعث شوند که کارمندان نظرات خود را به صورت آزادانه بیان نموده و فرصتی را برای بروز سازمان غیررسمی ایجاد کنند.

یکی دیگر از مؤلفه‌های موثر بر رفتار مدنی سازمانی الگوسازی است. پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان در تمامی اعمال و وظایف خود، خود را به عنوان کارمند زیر دست و بالادست خود در نظر گرفته و هدف‌های آنان را مد نظر قرار دهند و سعی در رعایت قوانین و مقررات داشته تا اینکه خود را جدا از کارمندان و همکاران خود ندانند تا بتوانند به عنوان یک الگو عمل نمایند، که این کار را می‌توانند از طریق برقراری ارتباطات مستقیم با کارکنان انجام دهند

منابع

- [۱] آکر، دیوید (۱۳۸۶)، مدیریت استراتژیک بازار، ترجمه صفرزاده، حسین، تهران، انتشارات پویش.
- [۲] ابراهیم پور، حبیب؛ خلیلی، حسن؛ حبیبیان، سجاد و کریمی، مرد علی (۱۳۹۰)، تبیین رفتار شهروندی سازمانی در پرتو رهبری معنوی (مطالعه‌ی موردی: کارکنان مرکز آموزش صدا و سیما)، پژوهشنامه مدیریت اجرایی علمی - پژوهشی، سال سوم، شماره ۶، نیمه‌ی دوم.
- [۳] اسلامی، حسن و سیار، ابوالقاسم (۱۳۸۶)، رفتار شهروندی سازمانی، تدبیر، شماره ۱۸۷، صص ۵۹-۵۶.
- [۴] اسمعیلی گیوی، محمدرضا؛ عباسی، روح‌الله؛ اسمعیلی گیوی، حمیدرضا و حقیقی، محمدعلی (۱۳۹۰)، بررسی نقش صفات شخصیت، تعهد و اعتماد سازمانی در رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی، سال دوم، شماره هشتم.
- [۵] اسپهرلوس، وحیده؛ جعفری، سکینه (۱۳۹۰)، هوش معنوی، معنویت اسلامی ضرورت اجتناب ناپذیر سازمان‌ها، ماهنامه مدیریت در اسلام، شماره پانزدهم و شانزدهم، جلد دوم.
- [۶] افشارنژاد، علیرضا؛ خیراندیش، مهدی (۱۳۹۰)، تأثیر رهبری معنوی بر کارآفرینی در سازمان‌ها، کنفرانس ملی کارآفرینی، تعاون، جهاد اقتصادی.
- [۷] امراهی، اکبر؛ قلاوندی، حسن و علی‌زاده، معصومه (۱۳۹۳)، بررسی رابطه‌ی بین ویژگی‌های رهبری معنوی و اخلاق کار در میان اعضای هیات علمی دانشگاه ارومیه، اندیشه‌های نوین تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه الزهراء، دوره ۱۰، شماره ۴.
- [۸] باقری، مصباح‌الهدی و سعدآبادی، حسن (۱۳۹۰)، طراحی الگوی رهبری معنوی بر اساس ارزشهای اسلامی: پژوهشی مبتنی بر راهبرد داده بنیاد با تأکید بر ویژگی‌های فرمانده شهید سرلشکر پاسدار احمد کاظمی، اندیشه مدیریت راهبردی، سال پنجم، شماره دوم، پاییز و زمستان، شماره پیاپی ۱۰، صص ۵۷-۱۲۲.
- [۹] بهلولی زیناب، نادر؛ علوی متین، یعقوب و درخشان مهربانی، عادل (۱۳۸۹)، بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، مجله فراسوی مدیریت، سال چهارم، شماره‌ی چهاردهم.
- [۱۰] پورسلطانی زرنندی، حسین و امیر جی نقندر، رامین (۱۳۹۲)، ارتباط تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی شهر مشهد در سال ۱۳۹۰، نشریه‌ی مدیریت ورزشی، شماره‌ی ۱۶.
- [۱۱] توکلی، زینب‌اله؛ عابدی، محمد رضا و صالح‌نیا، منیره (۱۳۸۸)، بررسی تأثیر آموزش رفتار شهروندی سازمانی بر افزایش تعهد سازمانی، مجله چشم انداز مدیریت، شماره‌ی ۳۳.
- [۱۲] جفری هریسون، کارون جان (۱۳۸۰)، مدیریت استراتژیک، ترجمه بهروز قاسمی، انتشارات آبتین، چاپ دوم، تهران.
- [۱۳] جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۷)، مراحل اخلاق در قرآن، جلد هفتم، قم، مرکز نشر اسراء.
- [۱۴] جهانگیری، علی؛ قویرانلو، مهرانوش و حاج‌زاده، مصطفی (۱۳۹۱)، بررسی رابطه‌ی بین سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه مطالعات جامعه‌شناختی جوانان، سال سوم، شماره‌ی هشتم، صفحات ۹۸-۸۳.
- [۱۵] حسینی، سید حسین؛ حضرتی، محمود (۱۳۹۰)، شناسایی و تبیین مدل رفتارهای شهروندی سازمانی در سازمان‌های دولتی، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال چهارم، شماره‌ی سیزدهم.
- [۱۶] خائف‌الهی، احمد علی؛ بهرام میرزایی، آرش و متقی، پیمان (۱۳۸۹)، مؤلفه‌های رهبری معنوی در سازمان، تدبیر، شماره‌ی ۲۱۷.
- [۱۷] خدیوی، اسدالله؛ بوداقي، ندا و کوشافر، علی اصغر (۱۳۹۲)، رابطه‌ی رهبری کارزماتیک اعضای هیئت علمی با انگیزش تحصیلی دانشجویان دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، مقاله‌های همایش‌های ایران، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، چالش‌ها و راهکارها.
- [۱۸] خشوعی، مهدیه سادات و نوری، ابولقاسم (۱۳۹۲)، ساختار عاملی فضیلت سازمانی و نقش رفتار شهروندی سازمانی، دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، سال چهاردهم، شماره‌ی ۴.
- [۱۹] داودی، امیر محمد حسن و اشتری، عزت (۱۳۹۱)، رابطه رهبری معنوی و یادگیری سازمانی در مدارس متوسطه، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال پنجم، شماره ۳.

- [۲۰] دهقان نجم آبادی، عامر؛ پیران، محد (۱۳۹۱) بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی بر رابطه میان رهبری معنوی و کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: نمایندگ یهای یک شرکت بیمه در شهر ساوه)، تازه های جهان بیمه، شهریور، شماره ۱۷۱، ص ۱۰.
- [۲۱] رابینز، استیفن (۱۳۸۱)، رفتار سازمانی ترجمه‌ی علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، جلد دوم، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- [۲۲] رامین مهر، حمید؛ هادی زاده مقدم، اکرم و احمدی، ایمان (۱۳۸۸)، بررسی رابطه‌ی بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی مورد مطالعه: شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ستاد تهران، پژوهش نامه مدیریت تحول سال اول، شماره ۲، نیمه دوم.
- [۲۳] رستگار، عباسعلی؛ جانقلی، محمود؛ حیدری، فائزه و حیدری، حامد (۱۳۹۱)، بررسی نقش رهبری معنوی در هویت‌یابی سازمانی، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال پنجم، شماره ۱ شانزدهم.
- [۲۴] رضایی کلید بری، حمیدرضا و باقر سلیمی، سعید (۱۳۸۷)، نقش عدالت سازمانی در تقویت رفتار شهروندی سازمانی، اولین کنفرانس ملی مدیریت و رفتار شهروندی سازمانی.
- [۲۵] رضاییان، علی و کشته‌گر، عبدالعلی (۱۳۸۷)، بررسی رابطه‌ی هوش هیجانی با تعهد سازمانی، چشم انداز مدیریت (پیام مدیریت)، سال هفتم، صص: ۳۹-۲۷.
- [۲۶] رضاییان، علی؛ اسمعیلی گیوی، حمیدرضا؛ و ابراهیمی (۱۳۸۸)، ارابه‌ی الگوی شک لگیری رهبری کاربزماتیک در سازمان از دیدگاه مدیریت برنامه ریزی راهبردی، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۳، پاییز و زمستان.
- [۲۷] زارع احمد آبادی، حبیب؛ میر جلیلی، مهدی؛ شفیع رود پشته، میثم (۱۳۹۳)، ارتباط بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نهم، شماره ۳.
- [۲۸] زارعی، متین؛ نیک مرام، سحر؛ احمدی، مریم؛ حیدری، فائزه (۱۳۹۱) بررسی تاثیر مولفه های رهبری معنوی بر قابلیت یادگیری سازمانی در پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، مدیریت در دانشگاه اسلامی « تابستان ۱۳۹۱ - شماره ۲ (علمی- پژوهشی)
- [۲۹] زارعی متین، حسن؛ جندقی، غلامرضا و توره، ناصر (۱۳۸۵)، شناخت عوامل رفتار شهروندی سازمانی و بررسی ارتباط آن با عملکرد سازمانی، فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره دوازدهم، صص ۳۱-۶۳.
- [۳۰] زاهدی، شمس السادات و علی پناهی، علی (۱۳۸۷)، بررسی نقش معنویت در کارآیی بانکداری، مطالعات مدیریت، شماره ۵۸، تابستان و پاییز.
- [۳۱] سبحانی نژاد، مهدی؛ یوز باشی، علیرضا و شاطری، کریم (۱۳۸۹)، رفتار شهروندی سازمانی (مبانی نظری، همبسته‌ها و ابزار سنجش)، تهران، انتشارات یسطرون.
- [۳۲] سلاجیه، سنجر؛ کریمی افشار، سمانه (۱۳۹۱) رهبری معنوی ابزاری مناسب بر کارآفرینی سازمانی، کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان، آبان
- [۳۳] سلیمی، محمد؛ حسنی، افسانه؛ رعد آبادی، مهدی؛ طاهری میر قائد، مسعود؛ حسینی، سید هادی و بختیاری، محمد (۱۳۹۲)، همبستگی بین رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن با مشارکت شغلی در کارکنان دو بیمارستان خصوصی و دولتی شهر تهران، مدیریت ارتقای سلامت، دوره ۲، شماره ۴، پاییز.
- [۳۴] شاطری، کریم (۱۳۸۸)، ارزیابی رفتار شهروندی سازمانی کارشناسان دانشگاه تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- [۳۵] شجاعی، پرینسا، خزایی، فرهاد (۱۳۹۱)، رابطه رهبری معنوی با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی قزوین، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین، سال شانزدهم، شماره ۴.
- [۳۶] شعبانی بهار، غلامرضا؛ علی بخشی، محسن و صمدی، عباس (۱۳۹۲)، نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان اداره‌ی کل ورزش و جوانان استان همدان، مدیریت ورزشی، دوره ۵، شماره ۳.
- [۳۷] صادقی فر، جمیل؛ فاضلی، معصومه؛ کرامت منش، فاطمه؛ تولیده، زهرا و موسوی، سید مسعود (۱۳۹۳)، رابطه‌ی رهبری معنوی و انگیزش شغلی در بین مدرسین دانشگاه پیام نور ایلام؛ فصلنامه اخلاق زیستی، سال چهارم، شماره دوازدهم، تابستان.

- [۳۸] صنوبر، ناصر و رحیمی اقدم، صمد (۱۳۹۳)، رابطه‌ی معنویت محیط کار با رضایت مشتریان و نقش تعدیل گری رفتار شهروندی سازمانی، راهبرد فرهنگ، شماره بیست و ششم، تابستان.
- [۳۹] صنوبری، محمد (۱۳۸۷)، رفتار شهروندی سازمانی، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال پنجم، شماره ۱۶.
- [۴۰] طبرسا، غلامعلی؛ اسمعیلی گیوی، محمد رضا و اسمعیلی گیوی، حمید رضا (۱۳۸۹)، عوامل موثر بر رفتار شهروندی سازمانی در یک بیمارستان نظامی، مجله طب نظامی، دوره ۱۲، شماره ۲.
- [۴۱] عابدی جعفری، حسن و قلی‌پور، رحمت الله (۱۳۷۸)، نظریه‌ی رهبری از دیدگاه نظریه پردازان غرب و اسلامی، آموزش عالی قم، سال سوم، شماره ۱۱.
- [۴۲] عابدی جعفری، حسن و مرادی، محمد (۱۳۸۵)، رهبری معنوی، همایش رهبری در سازمان، تهران.
- [۴۳] عابدی جعفری، حسن (۱۳۷۸)، رهبری کارزماتیک، ایران، ص ۱۴۹.
- [۴۴] عالمیان، وحید؛ ایمانی، محمد رضا، شهیدی شادکام، سید امیر و حبیبی تبار، زینب (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین شخصیت و رفتار شهروندی، فصلنامه مدیریت سازمانهای دولتی، سال اول، شماره ۱.
- [۴۵] عباس نژاد باقری، عادل و قلی‌زاده، احمد (۱۳۹۱)، مطالعه‌ی تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر ارتقاء و توسعه توانمندی نیروی انسانی کارآفرین (در صندوق قرض الحسنه مهر مازندران)، کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش، دانشگاه مازندران، آبان.
- [۴۶] عسکریان، مصطفی و طاهری عطاره، فتنه (۱۳۸۸)، بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی در شکل‌گیری رفتار شهروندی سازمانی کارشناسان حوزه ستادی وزارت آموزش و پرورش.
- [۴۷] عطافر، علی؛ امیری، زینب؛ کاظمی، علی و امیری، یدالله (۱۳۹۲)، تأثیر رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت گاز استان لرستان)، دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۱، شماره ۱.
- [۴۸] علامه، سید محسن؛ شعبانی نفت چالی، جواد؛ خزائی پول، جواد؛ وریج کاظمی، رضا و امانی، مجتبی (۱۳۹۳)، آرایه‌ی مدل ساختار ارتباطی بین رهبری معنوی ادراک شده با تعهد، رفتار شهروندی و عملکرد پرستاران، فصلنامه مدیریت پرستاری، سال سوم، شماره دوم، تابستان.
- [۴۹] فانی، علی اصغر؛ دانایی فرد، حسن و زکیایی، شعله (۱۳۹۰)، بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی: تبیین نقش شخصیت سالم سازمانی، پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۱۷، شماره ۱، بهار.
- [۵۰] فرهنگ، علی اکبر؛ فتاحی، مهدی؛ واثق، بهاره (۱۳۸۵)، معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی، فرهنگ مدیریت سال چهارم، شماره سیزدهم، تابستان.
- [۵۱] قلی‌پور، آریب؛ پورعزت، علی اصغر و حضرتی، محمد (۱۳۸۸)، بررسی تأثیر رهبری خدمتگزار بر اعتماد سازمانی و توانمند سازی در سازمان‌های دولتی، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۲، بهار و تابستان.
- [۵۲] گیوریان، حسین؛ دیندار فرکوش، فیروز و چرمیان، احمد (۱۳۹۰)، تبیین رهبری معنوی و رابطه‌ی متقابل رهبر - پیرو (پژوهشگر)، فصلنامه مدیریت، سال هشتم، شماره ۲۴، زمستان.
- [۵۳] مستصری، محمد، نجابی، علیرضا (۱۳۸۷)، فرسودگی شغلی عامل تعدیل کننده OCB در سازمان، اولین کنفرانس ملی مدیریت و رفتار شهروندی سازمانی.
- [۵۴] مشتاقیان ابرقویی، حجت؛ زارع، محمدرضا؛ محمودی خمیری، یوسف و احمدزاده، علی (۱۳۹۰)، دیدگاه رهبری - اسلامی، ماهنامه مدیریت در اسلام، سال چهارم، شماره دهم، ص ۲.
- [۵۵] مطهری، مرتضی (۱۳۸۴)، سیری در ائمه اطهار، تهران، انتشارات صدرا.
- [۵۶] مقدمی، مجید؛ حمیدی زاده، علی و حسین چاوشی، سید محمد، (۱۳۹۰) نقش مؤلفه‌های هوش عاطفی در پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هشتم.
- [۵۷] مقیمی، سید محمد (۱۳۸۴)، رفتار شهروندی سازمانی از تئوری تا عمل، فرهنگ مدیریت، شماره ۱۱، صص ۱۹-۴۸.
- [۵۸] ملکی، محمد رضا؛ جعفری، حسن؛ صفری، حسین؛ خدایاری زرنق، رحیم (۱۳۹۰) رابطه‌ی رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری کارکنان در مرکز آموزشی درمانی شهید هاشمی نژاد شهر تهران، مدیریت اطلاعات سلامت، دوره ۵ هشتم، شماره ۵ هشتم، ویژه نامه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی
- [۵۹] ملکی نیا، عماد و صادقی، مهدی (۱۳۸۸)، بررسی وضعیت رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه، اولین کنفرانس ملی مدیریت رفتار شهروندی سازمانی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

- [۶۰] مهداد، علی (۱۳۸۵)، روانشناسی امور کارکنان، اصفهان، انتشارات جنگ، صص ۴۹-۳.
- [۶۱] نرگسیان، عباس (۱۳۸۶)، رهبری معنوی در سازمان های معاصر، تدبیر، سال هجدهم، شماره ۱۸۹.
- [۶۲] نصر اصفهانی، علی؛ شول، سجاد؛ عارف نژاد، محسن (۱۳۹۱)، بررسی تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: دانشگاه اصفهان)، پژوهش های مدیریت عمومی، سال پنجم، شماره پانزدهم.
- [۶۳] نظر پوری، امیر هوشنگ؛ سپهوند، رضا؛ علیزاده، محمد و عارف نژاد، محسن (۱۳۹۱)، تأثیر رهبری معنوی و عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال اول، شماره ۳.
- [۶۴] وارث، سید حامد؛ رستگار، عباس علی؛ زراعت کار، سمیه؛ رفعتی آلاشتی، کبری (۱۳۸۸) رابطه ارتباط فرا فردی و رفتار شهروندی (مطالعه موردی: صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران)، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۳، پاییز و زمستان
- [۶۵] یوکل، گری (۱۳۸۲)، مدیریت و رهبری در سازمانها، ترجمه محمد ازگلی و قاسم قنبری، تهران، مؤسسه چاپ و انتشارات دانشگاه امام حسین (ع).
- [66] Attafar, A, Farokhi, M, Amiri, Y and Amiri, Z. (2013), Studying the effects of Islamic spirituality on the organizational citizenship behavior with regard to the mediating role of organizational identity: Islamic Azad University as a Case Study, International Journal of Science and Technology, Vol.3, No.3, pp8-20.
- [67] Aydin, B., & Ceylan, A. (2009). The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity, African Journal of Business Management, Vol.3, No 5, pp184-190
- [68] Bachrach, D. G. & Jex, S. M. (2000), "Organizational citizenship and mood: An experimental test of perceived job breadth". Journal of Applied Social Psychology, 30(3), 641-663.
- [69] Berman, J. S. , & Kenny, D. A. (1976), "Correlational bias in observer ratings". Journal of Personality and Social Psychology, 34: 263-273. Bishop John, R. Schol. (2006), Becoming a spiritual leader, Lewis Center for Church Leadership.
- [70] Betz, F., (2001), Executive Strategy, John Wiley & Sons, Inc, New York. P. 256-265.
- [71] Bishop John, R. Schol. (2006), Becoming a spiritual leader, Lewis Center for Church Leadership.
- [72] Chapman, L. J. (1967), Illusory correlation in observational reports, Journal of Verbal Learning and Verbal Behavior, 6: 151-155.
- [73] Chiu, S.F. & Chen, H.L. (2005), Relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior. Journal of Social behavior and personality. Vol, 33.
- [74] Conger Jay. A & Kanungo Rabindra. N & Menon Sanjay. T (2000) "Charismatic Leadership and Follower Effects". Journal of Organizational Behavior. Chichester: Vol.21, Iss.7; p. 747.
- [75] Conger Jay. A & Kanungo Rabindra. N, (1998), Charismatic Leadership in Organizations, p. 35-208.
- [76] Cooper, W. H. (1981), Ubiquitous halo, Psychological Bulletin, 90: 218-244
- [77] DeNisi, A. S. , Cafferty, T. P. , & Meglino, B. M. (1984), A cognitive view of the performance appraisal process: A model and research propositions, Organizational Behavior and Human Performance, 33: 360-96
- [78] Farhangi A et al. (2006), spirituality in job environment and its role in OCB development, management culture, Vol. 4, No. 13, pp. 5-36.
- [79] Fry, L. W. , Vittuci, S. , & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory measurement, and establishing a baseline, The Leadership Quarterly 16, 835-862.
- [80] Fry, L. W. ; Malone, P. N. (2003), Transforming schools through spiritual leadership: A field experiment, The American Educational Research Journal, PP: 1- 40.
- [81] Fry, L. W.; Hannah, T. Sean; Noel, Michael; Walumbwa, O. Fred (2011) , Impact of spiritual leadership on unit performance, The Leadership Quarterly, No. 22, pp: 259-270.
- [82] Hax Arnoldo C. & Majluf Nicolas S. (2002), The strategy Concept and Process, Apragmatic Approach, PRENTICE HALL, Upper Saddle River, New Jersey.

- [83] Hossam m. Abu Elanain (2008), An investigation of the relationship of openness to experience and organizational citizenship behavior journal of American academy of business, vol. 13, No. 1, pp: 72-78.
- [84] Judge, T.A.; Bono, J.E.; Ilies, R. & Gerhardt, M.W. (2002), personality and leadership: A qualitative and quantitative review, *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765-780.
- [85] Kaplan R.S. & Norton D. P. (1996), *Translation Strategy into Action: The Balanced Scorecard*, Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts.
- [86] Karylowski, J. (1971). "Explaining altruistic behavior: A review". *Polish Psychological Bulletin*, 8, 87-97.
- [87] Kevin S. Groves (2005), Linking Leader Skills, Follower Attitudes, and Contextual Variables via an Integrated Model of Charismatic Leadership, *Journal of Management*, Vol. 31. No. 2, p. 255-277.
- [88] Kwan. H.K. & Mao, y. (2011), The Role of citizenship behavior in personal learning and work-family Enrichment, *front. Bus. Res. China*, 5(1), pp.96-120.
- [89] Leavy, B. (2003), Assessing Your Strategic Alternates from both a Market Position and Core Competence Perspective, *Strategy & Leadership*, Vol. 31, No. 6.
- [90] MacKenzie, S. B. , Podsakoff, P. M. , & Ahearne, M. (1998). "Some possible antecedents and consequences of in-role and extra-role salesperson performance." *Journal of Marketing*, 62, 87-98
- [91] Mahar, Ch. & Mahar, T. (2003), *Emergent Leadership: Toward an Empirical Verifiable Model Prepared for the Canadian Forces Leadership Institute*, Saint Mary's University, Halifax, Nova Scotia.
- [92] Marques, J.; Dhiman, S. & King, R. (2005), Spirituality in the workplace: Developing an Integral model and a Comprehensive Definition, *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge. Vol.7, No.1, pp.81- 91.
- [93] Myers, J. E. (1990), wellness Throughout the lifespan, *Guidepost*, May
- [94] Organ, D. W. (1997), Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time, *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- [95] Organ, DW. (1988), *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- [96] Payne, S.C. & Webber, S.S. (2006), Effects of service provider attitudes and employment status on citizenship behaviors and customers attitudes and loyalty behaviors. *Journal of Applied psychology*, Vol.91.
- [97] Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach. D. G. (2000). Organizational citizenship behavior: A critical Review of the Theoretical and Empirical Literaturer and Suggestions for Future Rasearch. *Journal of Management*, 26. Pp 513-563.
- [98] Rego, A.; Cunha, P. & Miguel, A. (2008), Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 21, No. 1, pp: 53-75.
- [99] Rego, A.; Ribeiro, N. & Cunha, P.M.E. (2010), Perceptions of Organizational Virtuousness and Happiness as Predictors of Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93, 215-235.
- [100] Schepman, S. & Zarate, M. (2008), The relationship between burnout, negative affectivity and organizational citizenship behavior for human services employees. *Journal of proceedings of world academy of science, engineering and technology*, Vol.30.
- [101] Shamir B. House R & Arthur M. B, (1993). The Motivational Effects on Charismatic Leadership: A Self-concept Based Theory. *Organization Science*, 4 (4), p. 577-594.
- [102] Sosik J. & Jung D. (2006), Who Are the Spellbinders?" Identifying Personal Attributes of Charismatic Leaders Vol. 12, Iss. 4; p. 12- 15.
- [103] Tang, T. L. D. & Ibrahim, A. H. S. (1998), Antecedents of organizational citizenship management , 27 . 529-548.

- [104] Thun, B. & Kevin Kelloway, E. (2011), Virtuous Leaders: Assessing Character Strengths in the Workplace, *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28, 270–283.
- [105] Tucker. R. (1968), Theory of Charismatic Leadership, in *Daedalus*, vol. 97.
- [106] Usman, A. & Qaiser Danish, R. (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.
- [107] Vigoda-Gadot, E. & Itai B. (2007), Taly Birman-Shemesh and Anit Somech. Group-Level Organizational Citizenship Behavior in the Education System: A Scale Reconstruction and Validation, *Educational Administration Quarterly*, Vol. 43 No. 4 pp. 462- 493.
- [108] Weber. M. *Wirtschaft & Gcsellschaft*. T.(1972) , quoted in Tilly. op. cit. p. 38.
- [109] Weber.M. (1964), *The Theory of Social and Economic Organization*, edited by T. Parsons, New York.
- [110] Williams, S. , & Shiaw, W. T. (1999), Mood and organizational citizenship behavior: The effects of positive affect on employee organizational citizenship behavior intentions, *The Journal of Psychology*, 133(6), 656- 668.