



بهبود رفتار شهروندی سازمانی معلمان در پرتو سبک رهبری معنوی مدیران

راضیه نوش فر^۱، سیروس قنبری^۲

^۱ کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا

آدرس پست الکترونیک: razienooshfar71@gmail.com

^۲ استاد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا

آدرس پست الکترونیک: s.ghanbari@basu.ac.ir

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی سبک رهبری معنوی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان اسدآباد در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ انجام شده است. در این پژوهش از روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی استفاده شد. جامعه آماری شامل معلمان مدارس ابتدایی شهرستان اسدآباد در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ به تعداد ۴۲۰ نفر (۲۷۰ زن و ۱۵۰ مرد) بود. طبق جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه آماری ۲۰۱ نفر تعیین و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی انتخاب شد. با به کارگیری دو پرسشنامه رهبری معنوی فرای (۲۰۰۵) و رفتار شهروندی سازمانی ارگان و کانوسکی (۱۹۹۶)، داده‌های مورد نیاز جمع آوری شد. روایی پرسشنامه‌ها بر اساس روایی محتوایی و با تأیید استاد راهنما و تعیین پایایی آن‌ها بر اساس آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۶ و ۰/۸۲ محاسبه گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی از شاخص‌هایی همچون جدول و نمودار، توزیع فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در سطح استنباطی از آزمون‌های کالومگروف-اسمیرنوف، تی تک گروهی، همبستگی پیرسون، و رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج نشان داد که وضعیت به کارگیری رهبری معنوی توسط مدیران و همچنین وضعیت رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان اسدآباد بالاتر از سطح متوسط بود. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین رهبری معنوی و مؤلفه‌های آن با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد از طریق مؤلفه‌های ایمان به کار، تعهد سازمانی و عضویت در سازمان می‌توان رفتار شهروندی سازمانی معلمان را پیش‌بینی کرد.

واژگان کلیدی: رهبری معنوی، رفتار شهروندی سازمانی، معلمان مدارس ابتدایی.

۱- مقدمه:

امروزه جوامع بشری دریافته‌اند که برای رشد و پیشرفت همه جانبه، نیازمند نظام آموزشی قدرتمند، به روز و تأثیرگذار هستند. اهمیت و نقش آموزش و پرورش در توسعه و پیشرفت هر کشور بر کسی پوشیده نیست. با نگاهی ساده به نظام آموزشی کشورهای پیشرفته و بررسی آنها، می‌توان به نقش به سزای آموزش و پرورش در تعالی جوامع پی برد. از طرفی کشورهایی که دارای فرهنگ، اقتصاد و بهداشت سطح پایینی هستند می‌توان ریشه را در ضعف آموزش و پرورش آن کشورها دانست.

پایه‌های اصلی و ارکان هر نظام آموزشی را، نیروی انسانی آن تشکیل می‌دهد. آموزش و پرورش توسط افراد انسانی و بر روی افراد انسانی انجام می‌شود. این مهم اهمیت و نقش والای نیروی انسانی را در آموزش و پرورش گوشزد می‌کند. اگر آموزش و پرورش از افراد زنده، توانمند، فرهیخته و اخلاق مدار استفاده کند و در عین حال به طور پیوسته این نیروی انسانی را آموزش داده و به روز نگاه دارد، آنگاه می‌تواند افرادی دانا، با مهارت، متعهد و مفید تحویل جامعه دهد.

امروزه تحقق مطلوب اهداف آموزش و پرورش مستلزم رفتارهای شهروندی سازمانی^۱ معلمان است. مفهوم رفتار شهروندی سازمانی نخستین بار توسط بتمن و ارگان^۲، در اوایل دهه‌ی ۱۹۸۰ میلادی به دنیای علم معرفی شد. رفتارهای شهروندی سازمانی، رفتارهایی هستند که فرد در حدی بالاتر از ادای وظیفه، آن‌ها را انجام داده و در قبال آن توقع پاداش از سوی سازمان ندارد. ارگان (۱۹۸۸) معتقد است رفتار شهروندی سازمانی (OCB)،

1. Organizational citizenship behavior

2. Bateman & Organ



رفتارهای فراتر از کارمندان است که کاملاً داوطلبانه و اختیاری انجام می شود و در نظام رسمی سازمان پیش بینی نشده است؛ اما می تواند منجر به بهبود عملکرد و اثربخشی سازمان شود (نیکوکار گوهری، آهی و اکبری، ۱۴۰۰).

یکی از متغیرهایی که می تواند با رفتار شهروندی سازمانی معلمان رابطه داشته باشد، سبک های رهبری مدیران مدارس است. یکی از این سبک ها که به نظر می رسد از طریق مؤلفه های آن می توان رفتار شهروندی سازمانی معلمان را پیش بینی کرد، رهبری معنوی^۱ است. رهبری معنوی یکی از سبک های نوین رهبری محسوب می شود. رهبر معنوی از طریق ایجاد حساسیت نسبت به خود و دیگران و ماوراءالطبیعه در افراد سازمان، آنها را نسبت به شغل و کار خود علاقه مند می کند، سپس موجب برانگیختن آنان نسبت به وظایف کاری خود می شود و در نتیجه موجبات بقای معنوی آنان را فراهم می آورد (تابلی و همکاران، ۱۳۹۳). فرای و همکاران (۲۰۱۰) در این خصوص به این نتیجه رسیدند که رهبری معنوی باعث توسعه خوشنودی معنوی می شود که این موضوع تأثیر مثبتی بر رضایت کارکنان از زندگی، مسئولیت پذیری آنان، تعهد سازمانی، بهره وری و عملکرد مالی می گذارد. همچنین رهبری معنوی با رشد و توسعه ارتباط تنگاتنگ دارد؛ به همین سبب سازمانهایی که با علاقه در مسیر موفقیت و پیشرفت گام بر می دارند ضرورت توجه به آن را احساس می کنند. رشد و یادگیری مستمر به بهبود فرایندهای سازمانی و همچنین افزایش کیفیت محصولات و خدمات سازمان می انجامد (عبداللهی، ۱۳۹۵: ۱۳۷). بنابراین، با توجه به نقش رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان در بهبود عملکرد آنها و تحقق اهداف مدارس و نظام آموزشی، مطالعه عوامل مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی معلمان، از اهمیت و ضرورت قابل توجهی برخوردار است. بنابراین این پژوهش درصدد پاسخ به این سوال است که آیا بین رهبری معنوی مدیران و رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان اسدآباد رابطه وجود دارد؟

۱-۱ مفهوم شناسی:

۱-۱-۱ رهبری معنوی

از دیدگاه فرای و ماتلری (۲۰۰۶) رهبری معنوی شامل ارزش ها، نگرش ها و رفتارهایی است که با ایجاد انگیزه درونی در خود و دیگران، به شیوه ای عمل می کنند که به بقای معنوی، شکوفایی فردی و رستگاری از طریق معنا، هدف و تعلق به خود و دیگران منجر می شوند (تقوایی و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۱۱).

از دیدگاه چن و یانگ (۲۰۱۲) رهبری معنوی یک سبک رهبری است که بر خدمت به دیگران، نگاه کل نگر به کار، توسعه شخصی و تصمیم گیری مشترک تأکید دارد. رهبران معنوی نیازهای پیچیده نیروی کار را با فراتر رفتن از یک مبادله اجتماعی یا رابطه مبادله ای برآورده می کنند. آنها انگیزه روانی و بازخورد مثبت کارکنان را ترویج می کنند که باعث افزایش تعهد و همکاری پیروان می شود (چمنی فرد و نیک پور، ۱۳۹۸: ۱۰۵).

۱-۱-۲ رفتار شهروندی سازمانی

ژانگ و همکاران^۲ (۲۰۱۷) رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یک رفتار فردی، اختیاری و خارج از تعهدات خدمت تعریف می کنند که به طور مستقیم یا غیرمستقیم توسط نظام پاداش رسمی سازماندهی نمی شود و در افزایش عملکرد سازمان تأثیرگذار است (اکبری و همکاران، ۱۳۹۸: ۵). ویگودا و همکاران^۳ (۲۰۰۷) رفتار شهروندی سازمانی را امدادهای غیر رسمی ای می دانند که کارکنان بدون توجه به بایدها و نبایدها و پاداشهای رسمی به عنوان یک فرد می تواند آزادانه آنها را به انجام رساند و یا از انجام دادنشان صرف نظر کند (احمدی و منصوری، ۱۳۹۵: ۱۷).

۲-۱ تئوری و پیشینه تحقیق:

۱-۲ رفتار شهروندی سازمانی

به باور ارگان (۱۹۸۸) رفتار شهروندی سازمانی عبارت است از: «رفتارهای فردی که اختیاری و آگاهانه است و به طور مستقیم و صریح با نظام پاداش سازمانی و نظام ارزیابی عملکرد کارکنان، شناسایی نشده است؛ ولی در مجموع اثر بسیار مهمی بر اثربخشی سازمانی دارد» (باو، پروان، بیتی و



شیو^۱، ۲۰۰۹: ۶۹۹). ارگان همچنین رفتار شهروندی سازمانی را رفتاری افزون بر نقش و افزون بر انتظارات از پیش مشخص شده می‌داند، که کارکنان به طور اختیاری و داوطلبانه برای کمک به همکاران، مدیر و سازمان انجام می‌دهند (زین آبادی، ۱۳۸۹: ۱۲۱). برخی از پژوهشگران (به طور مثال پودساکوف، ماکنزی و ماینز^۲، ۲۰۰۰) معتقدند که این تعریف بر سه ویژگی تأکید دارد که عبارت‌اند از: اولاً رفتار باید داوطلبانه باشد؛ به این معنی که نه در شرح شغل گنجانده شده باشد و نه جزئی از وظایف رسمی باشد؛ ثانیاً رفتار به منتفع شدن سازمان منجر شود؛ البته نکته‌ی اساسی آن است که رفتار نباید تصادفی باشد؛ ثالثاً این رفتار ماهیت چند بعدی دارد (سلطانی‌نژاد و سلاجقه، ۱۳۹۹).

ابعاد رفتار شهروندی سازمانی از نظر ارگان عبارتند از: ۱- جوانمردی: در این بعد کارکنان همراه با رفتار جوانمردانه‌ی خود از میزان نالیدن‌ها، شکایات، غرولند‌ها، عیب جویی‌ها و خرده گیری‌ها در سازمان کاسته و بیشتر وقت خود را برای کوشش‌ها و فعالیت‌های سازمانی در نظر میگیرند. جوانمردی یا قدرت تحمل بالا، به صوری در برابر موقعیت‌های نامطلوب و نامساعد، بدون اعتراض، ناخشنودی و شکوه، اشاره دارد (پودساکوف، مکنزی، مورمن و فیتز^۳، ۱۹۹۰). ۲- فضیلت شهروندی: این ویژگی بدان معناست که افراد خود را مسئول مشارکت در فعالیت‌های سیاسی و اداری سازمان از جمله حمایت از عملیات اداری سازمان می‌دانند؛ به طور مثال شرکت در فعالیت‌های فوق برنامه زمانی که اجباری‌در کار نباشد (ارگان، ۱۹۸۸: ۱۲). این ویژگی مشارکت مسئولانه کارکنان را در چرخه حیات سازمان نشان می‌دهد (ارگان، ۱۹۹۰: ۴۳). ۳- وظیفه شناسی (وجدان): وظیفه شناسی به عنوان یکی از مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی به این معنی است که یک کارمند وظایف مشخص شده رفتار درون نقشی را، به شکلی فراتر از آنچه مافوقش از او انتظار دارد، به انجام رساند (ارگان، ۱۹۸۸: ۹). ۴- نوع دوستی: یعنی کمک و یاری رساندن یک کارمند به کارمند دیگر در راستای انجام وظایف در شرایط غیر معمول. این بعد رفتار شهروندی سازمانی به رفتارهای متمر ثمر و سودبخشی از قبیل: ایجاد صمیمیت، همدلی و دلسوزی میان همکاران اشاره دارد که به صورت مستقیم و یا غیر مستقیم به کارکنانی که در امور شغلی خود با مشکلاتی مواجه می‌شوند، کمک می‌کند (ارگان، ۱۹۸۸: ۹). ۵- احترام و تکریم: یعنی افراد با دیگران با احترام رفتار می‌کنند و رفتارهایی مانند کمک به دیگری برای جلوگیری از ایجاد یا حاد شدن مشکل را شامل می‌شود (ارگان، ۱۹۸۸: ۱۲).

با توجه به تحقیقات انجام گرفته و مرور ادبیات رفتار شهروندی سازمانی، می‌توان گفت مهم ترین نتایج و پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی عبارتند از: افزایش بهره‌وری، افزایش اثربخشی، بهبود عملکرد کارکنان، بهبود کیفیت خدمات و محصولات، کاهش غیبت و ترک شغل، وفاداری مشتریان و تشویق کار تیمی (احمدی و منصوری، ۱۳۹۵: ۵۹).

۱-۲-۲ رهبری معنوی

فایرهورلم یکی از نخستین محققینی بود که اصطلاحات معنویت و رهبری را با هم به کار برد و مدل خاصی برای آن ایجاد کرد (خائف الهی و همکاران، ۱۳۸۹: ۳۰). رهبری معنوی به ایجاد انگیزه و الهام بخشیدن به کارکنان از طریق دیدگاهی متعالی و فرهنگی مبتنی بر ارزش‌های نوع دوستانه، برای توسعه منابع انسانی با انگیزه، متعهد و مولد اشاره دارد (رگو، ریبریو و سونا، ۲۰۱۰). یک رهبر معنوی مایل است اهداف گسترده‌تری از زندگی، معناداری در کار، رشد و پیشرفت همه‌جانبه، اعتقاد و احساس جامعه را دنبال کند (تقوایی، خوراکیان، رحیم نیا و مرتضوی، ۱۳۹۸).

رهبران معنوی با ایجاد نوع دوستی، اعتماد، همکاری و روابط خوب بین کارکنان، سرمایه اجتماعی را در آن‌ها تقویت می‌کنند (قنبری و سلطانی، ۱۳۹۹: ۲۱۸). اگر رهبری معنوی در داخل سازمان زمام امور را به دست گیرد و بتواند با نگاه معنوی که به سازمان دارد آن را به سمت جلو پیش ببرد، بدون شک در خیلی از موارد خواهد توانست موفق شده و سازمان را به خوبی اداره نماید (کفاش و ضامنی، ۱۳۹۷). رهبر معنوی شخصی است که در رویارویی با وقایع سازمانی به جای دخالت کردن در کارها، بصیرت بخشی؛ به جای کنترل گری، اعتماد؛ به جای قرار دادن خود در جایگاه دستوردهی، استقلال؛ به جای عمل کردن، تصویرسازی؛ و به جای تکبر، فروتنی از خود نشان می‌دهد (نظری و موسوی، ۱۴۰۱: ۷۹). رهبران معنوی می‌دانند چگونه با دیگران روابط هماهنگ برقرار کنند، قادر هستند مسائل دیگران را حل و فصل کنند، می‌دانند به چه شکل افراد را قدرتمند کنند، چگونه به آنها الهام ببخشند و آنان را تشویق کنند و یا به آنها این آزادی را بدهند تا خود حقیقی‌شان را آشکار کنند و در نهایت از آنجا که این رهبران در نظر دیگران به عنوان

1. Bove, Pervan, Beatty & Shiu

2. Podosakov, Mekenzii & Majes

3. Podskoff, Makenzie, Moorman & Fetter



افرادی که خود را رهبری می‌کنند مطرح می‌شوند و از خود انرژی و رفتار مثبتی ساطع می‌کنند، دیگران نیز به سمت آنها جذب می‌شوند و از حضور آنها الهام می‌گیرند (مهاجرانی و اشرفی، ۱۳۹۵: ۳۵).

فرای (۲۰۰۵) رهبری معنوی را مشتمل بر هفت بعد زیر می‌داند:

۱- چشم انداز: در دهه ۱۹۸۰ میلادی، چشم انداز موضوعی مهم در ادبیات رهبری شناخته شد؛ چرا که رهبران به علت رقابت تنگناک جهانی، کوتاه شدن چرخه های توسعه فناوری و منسوخ شدن سریع استراتژی ها به دلیل رقابت، نیاز بیشتری به تمرکز بر آینده سازمان ها احساس می‌کنند. چشم انداز هدف یک واحد سازمانی و آرمان های آن را مشخص می‌کند، به کار معنا می‌بخشد و امید و باور را تشویق می‌کند. چشم انداز تصویری از آینده است که به وضوح توضیح می‌دهد که چرا افراد در تلاش برای ایجاد آن آینده هستند (چمنی فرد و نیک پور، ۱۳۹۸: ۱۰۶).

۲- نوع دوستی: افراد نوع دوست در سازمان، به همکاران خود در انجام امور مربوط به وظایف کاری کمک می‌کنند.

صفایی مقدم (۱۳۹۰) غم خواری و نگرانی برای دیگران و محبت هموعان در دل داشتن را انگیزه کارهای معنوی معرفی می‌کند و معتقد است نوع دوستی یکی از ویژگی های اساسی و ذاتی معنویت است و در ارتباط عمومی و مهرورزی، از صفات برتری برخوردار است؛ بنابراین انتظار می‌رود مقوله نوع دوستی، مقوله ای متعالی باشد و افراد نوع دوست دلبستگی بیشتری به انگیزه های معنوی داشته باشند. در واقع رفتارهای نوع دوستانه را می‌توان بیانگر باورهای درونی و عمیق افراد دانست (رازقی و همکاران، ۱۳۹۵: ۸).

۳- امید و ایمان: امید شوق به چیزی است که مورد انتظار است محقق شود و ایمان موجب حقیقت بخشیدن به امید می‌شود (قنبری و سلطانی، ۱۳۹۹: ۲۲۰). به لحاظ لغوی «ایمان» مصدر باب افعال در اصل «ئمان» بوده که اشباع و مبذل به ایمان شده است. ایمان در واقع به معنی در امن قرار دادن است؛ ولی در کاربردهای گوناگون به معانی، تصدیق، تسلیم و خضوعی است که موجب امنیت خاطر می‌شود (فرهوش، صادق شجاعی و حافظی، ۱۴۰۱: ۳۵).

۴- معناداری: معناداری به این باور افراد سازمان اشاره دارد که آن چه انجام می‌دهند مهم و معنادار است و باعث تغییر در زندگی مردم می‌شود. معناداری یک تجربه متعالی در زندگی سازمانی است که از طریق خدمت به دیگران به وجود می‌آید، و به واسطه آن افراد معنا و هدفمندی زندگی را احساس می‌کنند (عبدالهی، ۱۳۹۵: ۱۳۶).

۵- عضویت: هنگامی که سازمان افراد را به عنوان عضو بپذیرد، آنها را درک کند و برای آنها به عنوان انسان ارزش قائل شود، احساس عضویت در آنها پدید می‌آید. به عبارت دیگر، وقتی رهبران سهم همکاری و مشارکت کارکنان را درک کنند و از آنها قدردانی کنند، کارکنان هم بیشتر احساس در اجتماع بودن و عضویت می‌کنند و در نتیجه احساس بهتری نسبت به سازمان پیدا می‌کنند و اشتیاق بیشتری برای ماندن در سازمان و تداوم همکاری در آنها به وجود می‌آید (عبدالهی، ۱۳۹۵: ۱۳۶).

۶- تعهد سازمانی: تعهد سازمانی یعنی کارکنان تا چه حد خودشان را از طریق سازمان و اهداف سازمانی هویت می‌بخشند و تا چه حد آرزوهایشان در راستای این است که عضویت آنها در سازمان برقرار باشد. تعهد سازمانی به این معنی است که کارکنان در عین نارضایتی از شغل خود به دلیل تعهدی که دارند برای سازمان خود فداکاری کنند (رابینز و جاج، ۲۰۱۳).

۷- بهره‌وری و بهبود مستمر: عمل بهینه به کاربرد منابع به شکل مستمر می‌باشد (قنبری و سلطانی، ۱۳۹۹: ۲۲۰).

۱-۲-۳ پیشینه پژوهش

سالارزهی (۱۳۹۸) و همکاران پژوهشی را با عنوان واکاوی تأثیر رهبری معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه با توجه به نقش میانجی عزت نفس سازمانی انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد رهبری معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی غیر مستقیم و مستقیم تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین رهبری معنوی بر عزت نفس سازمانی تأثیر مثبت و قوی دارد و تأثیر عزت نفس سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی مثبت و معنادار است.



شی و چانگ^۱ (۲۰۲۲)، تحقیقی با عنوان تأثیر رهبری اصیل درک شده مدیر بر رفتار شهروندی سازمانی و رفاه، انجام دادند. آن‌ها نشان دادند اولاً، رهبری اصیل مدیران بر اعتماد سازمانی معلمان، هویت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مستقیم دارد. ثانیاً، هویت سازمانی و تعهد سازمانی به طور مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد. سوم، اعتماد سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی به طور مستقیم بر رفاه معلمان تأثیر گذار است. در نهایت، اعتماد سازمانی، تعهد سازمانی و هویت سازمانی بر رابطه بین رهبری اصیل، رفتار شهروندی سازمانی و رفاه معلم اثر میانجی دارند.

کاراداک^۲ و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی که با عنوان اندازه تأثیر رهبری معنوی در فرآیند فرهنگ مدرسه و موفقیت تحصیلی، به انجام رساندند، نشان دادند که اولاً با افزایش ادراک رهبری معنوی از معلمان، ادراک فرهنگ مدرسه آنها نیز افزایش می‌یابد. همچنین رهبری معنوی و فرهنگ مدرسه بر موفقیت تحصیلی تأثیر دارد. بنابراین با افزایش درک رهبری معنوی و فرهنگ مدرسه در معلمان، موفقیت تحصیلی نیز افزایش می‌یابد. ملکی و همکاران (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان تحلیل رابطه رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی و فضای اخلاقی مثبت، انجام دادند. در مجموع یافته‌های تحقیق نشان داد که رهبری معنوی از طریق ایجاد احساساتی همچون حس اعتماد و حس فداکاری و ایثار، کارکنان را به بروز رفتارهای فراتر از تشویق و ترغیب می‌کند و با وجود تأیید رابطه بین فضای اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی در تحقیقات گذشته، فضای اخلاقی مثبت نمی‌تواند نقش میانجی را در رابطه بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی ایفا کند.

۲- روش شناسی :

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ شیوه اجرا توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش عبارت است از کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهرستان اسدآباد به تعداد ۴۲۰ نفر که از این تعداد ۲۰۱ نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش بر اساس جدول کرجسی و مورگان انتخاب شدند. برای نمونه گیری نیز از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شد. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه رهبری معنوی فرای (۲۰۰۵) و رفتار شهروندی سازمانی ارگان و کانوسکی (۱۹۹۶) بود. برای تعیین روایی پرسشنامه ها از روش روایی محتوایی با استفاده از دیدگاه متخصصان و پایایی ابزارها نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای پرسشنامه رهبری معنوی ۰/۹۶ و برای پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی ۰/۸۲ به دست آمد. برای تعیین نرمال بودن توزیع داده های متغیرهای پژوهش از آزمون کالموگروف - اسمیروف استفاده شد و از این طریق نرمال بودن داده ها مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده های پژوهش از روش آمار توصیفی (درصد میانگین انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (آزمون تی تک گروهی ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون چند گانه) استفاده شد. تمامی عملیات آماری با استفاده از نرم افزار SPSS انجام گرفت.

۳- بحث درباره یافته ها:

نمونه مورد مطالعه از لحاظ جنسیت ۱۲۹ نفر (۶۴/۲ درصد) زن و ۷۹ نفر (۳۵/۸ درصد) مرد بودند. از نظر سن ۵۰ نفر (۲۴/۹ درصد) از نمونه مورد مطالعه بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۸۳ نفر (۴۱/۳ درصد) بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۵۴ نفر (۲۶/۹ درصد) بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۴ نفر (۷ درصد) ۵۱ سال و بالاتر بود. از نظر میزان تحصیلات ۶ نفر (۳ درصد) دیپلم، ۶ نفر (۳ درصد) کاردانی، ۱۲۲ نفر (۶۰/۷ درصد) کارشناسی و ۶۷ نفر (۳۳/۳ درصد) کارشناسی ارشد و بالاتر بود. سنوات خدمت ۶۶ نفر (۳۲/۸ درصد) از معلمان مورد مطالعه کمتر از ۱۰ سال، ۸۳ نفر (۴۱/۳ درصد) بین ۱۱ تا ۲۰ سال، ۳۹ نفر (۱۹/۴ درصد) بین ۲۱ تا ۳۰ سال و ۱۱ نفر (۵/۵ درصد) ۳۱ سال و بالاتر بود. ۲ نفر (۱ درصد) میزان سابقه خدمت خود را ذکر نکرده بودند. سؤال (۱) وضعیت استفاده از سبک رهبری معنوی توسط مدیران مدارس ابتدایی شهرستان اسدآباد چگونه است؟

جدول (۱): بررسی وضعیت استفاده از سبک رهبری معنوی توسط مدیران مدارس ابتدایی شهرستان اسدآباد با استفاده از آزمون t تک گروهی:

شاخص متغیر	میانگین مشاهده	انحراف استاندارد	میانگین آماری ^۲	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
------------	----------------	------------------	----------------------------	---------------	------------	--------------

1. Shie & Chang
2. Karadak

- میانگین آماری هر گویه در مقیاس پرسشنامه رهبری معنوی ۳ است زیرا $3 = 10 \div (1+2+3+4+5)$



سبک رهبری معنوی	۴/۱۲	۰/۶۳	۳	۲۵/۱۹	۲۰۰	**۰/۰۰۰۱
چشم انداز سازمانی	۴/۲۸	۰/۶۷	۳	۲۷/۰۳	۲۰۰	**۰/۰۰۰۱
عشق به نوع دوستی	۴/۲۳	۰/۷۳	۳	۲۳/۸۳	۲۰۰	**۰/۰۰۰۱
ایمان به کار	۴/۱۷	۰/۷۹	۳	۲۱/۰۷	۲۰۰	**۰/۰۰۰۱
معناداری در کار	۴/۳۸	۰/۶۱	۳	۳۱/۸۴	۲۰۰	**۰/۰۰۰۱
عضویت در سازمان	۳/۶۱	۰/۹۷	۳	۸/۹۰	۲۰۰	**۰/۰۰۰۱
تعهد سازمانی	۴/۰۸	۰/۷۶	۳	۲۰/۰۲	۲۰۰	**۰/۰۰۰۱
بهره وری و بهبود	۴/۰۹	۰/۷۵	۳	۲۰/۵۲	۲۰۰	**۰/۰۰۰۱

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. ** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

نتایج آزمون تی تک گروهی در جدول (۱) نشان می‌دهد میانگین استفاده از سبک رهبری معنوی توسط مدیران مدارس ابتدایی شهرستان اسدآباد ۴/۱۲ با انحراف معیار ۰/۶۳ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بزرگ‌تر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < 0.01$). بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان استفاده از سبک رهبری معنوی توسط مدیران مدارس ابتدایی شهرستان اسدآباد، بالاتر از حد متوسط (۳) است. همچنین وضعیت رهبری معنوی در هر یک از مؤلفه‌های چشم‌انداز سازمانی، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، معناداری در کار، عضویت در سازمان، تعهد سازمانی و بهره‌وری و بهبود به ترتیب با میانگین ۴/۲۸، ۴/۲۳، ۴/۱۷، ۴/۳۸، ۳/۶۱، ۴/۰۸ و ۴/۰۹ با انحراف معیار ۰/۶۷، ۰/۷۳، ۰/۷۹، ۰/۶۱، ۰/۹۷ و ۰/۷۵ از میانگین آماری ۳ بالاتر هستند و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < 0.01$). بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت مؤلفه‌های چشم‌انداز سازمانی، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، معناداری در کار، عضویت در سازمان، تعهد سازمانی و بهره‌وری و بهبود در سطح بالاتر از حد متوسط (۳) قرار دارند.

سؤال (۲) وضعیت رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان اسدآباد چگونه است؟

جدول (۲) بررسی وضعیت رفتار شهروندی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان اسدآباد با استفاده از آزمون t تک گروهی:

شاخص متغیر	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری ^۱	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
رفتار شهروندی	۴/۰۲	۰/۵۰	۳	۲۸/۷۲	۲۰۰	**۰/۰۰۰۱
نوع دوستی	۴/۲۵	۰/۶۶	۳	۲۶/۸۵	۲۰۰	**۰/۰۰۰۱
وجدان	۴/۵۶	۰/۴۹	۳	۴۴/۷۶	۲۰۰	**۰/۰۰۰۱
جوانمردی	۳/۵۰	۰/۸۶	۳	۸/۱۹	۲۰۰	**۰/۰۰۰۱
رفتار مدنی	۳/۷۶	۰/۶۱	۳	۱۷/۸۳	۲۰۰	**۰/۰۰۰۱
ادب و ملاحظه	۴/۰۴	۰/۸۸	۳	۱۶/۶۵	۲۰۰	**۰/۰۰۰۱

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. ** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

۱- میانگین آماری هر گویه در مقیاس پرسشنامه رفتار شهروندی ۳ است زیرا $1+2+3+4+5=15 \div 5=3$



نتایج آزمون تی تک گروهی در جدول (۲) نشان می دهد میانگین وضعیت رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان اسدآباد $4/02$ با انحراف معیار $0/50$ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بزرگتر است و این تفاوت در سطح $0/01$ معنادار است؛ زیرا $(p < 0/01)$. بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که میزان رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان اسدآباد بالاتر از حد متوسط (۳) است. نتایج آزمون تی تک گروهی در جدول (۲) نشان می دهد میانگین و انحراف استاندارد مؤلفه های نوع دوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی و ادب و ملاحظه به ترتیب $4/25$ ، $4/56$ ، $3/50$ ، $3/76$ ، $4/04$ و $0/66$ ، $0/49$ ، $0/86$ ، $0/61$ ، $0/88$ است که از میانگین آماری (۳) بالاتر است و این تفاوت در سطح $0/01$ معنادار است؛ زیرا $(p < 0/01)$. بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که مؤلفه های مؤلفه های نوع دوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی و ادب و ملاحظه بالاتر از حد متوسط (۳) است.

فرضیه (۱) بین سبک رهبری معنوی مدیران و رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان اسدآباد رابطه وجود دارد.

جدول (۳) بررسی رابطه سبک رهبری معنوی مدیران و رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان اسدآباد با استفاده از آزمون

همبستگی پیرسون:

رابطه متغیرها		نوع دوستی	وجدان	جوانمردی	رفتار مدنی	ادب و ملاحظه	رفتار شهروندی
چشم انداز سازمانی	ضریب همبستگی	۰/۵۳۲	۰/۳۲۸	۰/۲۷۴	۰/۳۸۵	۰/۴۴۳	۰/۵۴۵
	سطح معناداری	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱
عشق به نوع دوستی	ضریب همبستگی	۰/۴۵۰	۰/۲۲۴	۰/۲۳۷	۰/۴۰۰	۰/۵۰۶	۰/۵۱۷
	سطح معناداری	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱
ایمان به کار	ضریب همبستگی	۰/۵۰۱	۰/۳۴۱	۰/۳۴۸	۰/۴۷۷	۰/۵۴۶	۰/۶۲۳
	سطح معناداری	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱
معناداری در کار	ضریب همبستگی	۰/۴۸۹	۰/۳۵۰	۰/۱۸۷	۰/۳۵۸	۰/۴۲۹	۰/۴۹۷
	سطح معناداری	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱
عضویت در سازمان	ضریب همبستگی	۰/۳۴۳	۰/۱۲۸	۰/۴۱۱	۰/۵۱۹	۰/۴۴۷	۰/۵۳۷
	سطح معناداری	**۰/۰۰۰۱	۰/۰۷۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱
تعهد سازمانی	ضریب همبستگی	۰/۴۹۹	۰/۲۸۲	۰/۳۳۶	۰/۴۶۲	۰/۵۰۳	۰/۵۸۹
	سطح معناداری	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱
بهره وری و بهبود	ضریب همبستگی	۰/۴۴۴	۰/۳۴۹	۰/۲۳۳	۰/۳۸۸	۰/۴۱۴	۰/۵۰۳
	سطح معناداری	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱
رهبری معنوی	ضریب همبستگی	۰/۵۵۱	۰/۳۳۳	۰/۳۵۷	۰/۵۲۰	۰/۵۶۵	۰/۶۵۵
	سطح معناداری	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱



* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. ** در سطح ۰/۰۱ معنادار است. تعداد = ۲۰۱

نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول (۳) نشان داد که بین سبک رهبری معنوی مدیران و رفتار شهروندی سازمانی معلمان ($p=0/0001$ و $r=0/655$) رابطه مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد؛ به عبارتی با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که با افزایش به کارگیری سبک رهبری معنوی توسط مدیران در مدارس ابتدایی شهرستان اسدآباد، میزان رفتار شهروندی سازمانی معلمان افزایش می یابد. همچنین بین مؤلفه های چشم انداز سازمانی ($p=0/0001$ و $r=0/545$)، عشق به نوع دوستی ($p=0/0001$ و $r=0/517$)، ایمان به کار ($p=0/0001$ و $r=0/623$)، معناداری در کار ($p=0/0001$ و $r=0/497$)، عضویت در سازمان ($p=0/0001$ و $r=0/537$)، تعهد سازمانی ($p=0/0001$ و $r=0/589$) و بهره وری و بهبود می توان گفت که با افزایش چشم انداز سازمانی، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، معناداری در کار، عضویت در سازمان، تعهد سازمانی و بهره وری و بهبود مدیران مدارس ابتدایی شهرستان اسدآباد، میزان رفتار شهروندی سازمانی معلمان افزایش می یابد.

فرضیه ۲) از طریق مؤلفه های سبک رهبری معنوی مدیران می توان رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان اسدآباد را پیش بینی کرد.

برای پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی بر اساس مؤلفه های رهبری معنوی و همچنین مقایسه شدت تأثیر مؤلفه های رهبری معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شده است.

جدول (۴) رگرسیون چندگانه گام به گام بین مؤلفه های سبک رهبری معنوی مدیران و رفتار شهروندی معلمان:

شاخص ها	مجموع مجزورات SS	درجه آزادی df	میانگین مجزورا	آماره F	سطح معناداری	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین R^2	ضریب تعیین اصلاح شده R^2	دوربین واتسون
۱	۱۹/۹۴۰	۱	۱۹/۹۴۰	۱۲۶/۴۹۷	۰/۰۰۰۱	۰/۶۲۳	۰/۳۸۹	۰/۳۸۶	۲/۱۲
	۳۱/۳۶۹	۱۹۹	۰/۱۵۸						
	۵۱/۳۰۹	۲۰۰							
۲	۲۲/۶۸۶	۲	۱۱/۳۴۳	۷۸/۴۶۷	۰/۰۰۰۱	۰/۶۶۵	۰/۴۴۲	۰/۴۳۷	۲/۱۲
	۲۸/۶۲۳	۱۹۸	۰/۱۴۵						
	۵۱/۳۰۹	۲۰۰							
۳	۲۳/۲۴۶	۳	۷/۷۴۹	۵۴/۳۹۸	۰/۰۰۰۱	۰/۶۷۳	۰/۴۵۳	۰/۴۴۵	۲/۱۲
	۲۸/۰۶۲	۱۹۷	۰/۱۴۲						
	۵۱/۳۰۹	۲۰۰							

با توجه به مقدار R^2 تعدیل شده در گام سوم مؤلفه های سبک رهبری معنوی مدیران، مجموعاً ۰/۴۴۵ درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی معلمان را تبیین می کنند. به عبارت دیگر ۰/۴۴۵ درصد از تغییرات رفتار شهروندی سازمانی معلمان ناشی از مؤلفه های سبک رهبری معنوی است.

جدول (۵) نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام برای پیش بینی رفتار شهروندی معلمان براساس مؤلفه های سبک رهبری معنوی:



مفروضه های هم خطی	تورم واریان Tolerance VIF	سطح معنادار Y	t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		شاخص مدل	
				Beta	میانگین خط ای استاندارد	B		
		۰/۰۰۰۱	۱۵/۶۴۰		۰/۱۵۱	۲/۳۵۹	مقدار ثابت	۳
۱	۱	۰/۰۰۰۱	۱۱/۲۴۷	۰/۶۲۳	۰/۰۳۵	۰/۳۹۹	ایمان به کار	
		۰/۰۰۰۱	۱۳/۱۲۹		۰/۱۵۸	۲/۰۷۸	مقدار ثابت	۲
۱/۸۰۵	۰/۵۵۴	۰/۰۰۰۱	۵/۸۳۱	۰/۴۱۶	۰/۰۴۶	۰/۲۶۶	ایمان به کار	
۱/۸۰۵	۰/۵۵۴	۰/۰۰۰۱	۴/۳۵۸	۰/۳۱۱	۰/۰۴۷	۰/۲۰۵	تعهد سازمانی	
		۰/۰۰۰۱	۱۳/۳۴۷		۰/۱۵۸	۲/۱۰۴	مقدار ثابت	۱
۱/۹۹۹	۰/۵۰۰	۰/۰۰۰۱	۴/۹۶۴	۰/۳۷۰	۰/۰۴۸	۰/۲۳۷	ایمان به کار	
۲/۲۱۵	۰/۴۵۱	۰/۰۰۰۲	۳/۱۱۰	۰/۲۴۴	۰/۰۵۲	۰/۱۶۱	تعهد سازمانی	
۱/۹۸۱	۰/۵۰۵	۰/۰۰۴۹	۱/۹۸۳	۰/۱۴۷	۰/۳۹	۰/۰۷۶	عضویت در سازمان	

به منظور شناسایی و مقایسه شدت و جهت تأثیر مؤلفه های سبک رهبری معنوی، ضرایب بتا نیز محاسبه شده، با توجه به مقادیر Beta و سطح معنی داری مقادیر t در جدول (۵)، در گام اول مؤلفه ایمان به کار، در گام دوم مؤلفه تعهد سازمانی و در گام سوم مؤلفه عضویت در سازمان بیشترین تأثیر را بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان داشته و وارد مدل رگرسیون شدند. سایر مؤلفه های سبک رهبری معنوی تأثیر چندانی بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان نداشته و از مدل حذف شدند) بنابراین مؤلفه های ایمان به کار، تعهد سازمانی و عضویت در سازمان توانایی پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی معلمان را دارند. تأثیر مؤلفه ایمان به کار مثبت و به اندازه ۰/۳۷۰، تأثیر مؤلفه تعهد سازمانی مثبت و به اندازه ۰/۲۴۴ و تأثیر مؤلفه عضویت در سازمان نیز مثبت و به اندازه ۰/۱۴۷ است. بنابراین بیشترین تأثیر مربوط به مؤلفه ایمان به کار و کمترین مربوط به مؤلفه عضویت در سازمان است. با توجه به اینکه سطح معنی داری مقادیر t بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ است، این مؤلفه ها سهم معنی داری در پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی معلمان دارند. مدل نهایی عبارت است از:

$$۲/۱۰۴ + (عضویت در سازمان) ۰/۱۴۷ + (تعهد سازمانی) ۰/۲۴۴ + (ایمان به کار) ۰/۳۷۰ = \text{رفتار شهروندی معلمان}$$

۴- نتیجه گیری

این پژوهش در پی بررسی رابطه رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان اسدآباد بود. نتیجه ی سوال اول پژوهش نشان داد که میانگین استفاده از سبک رهبری معنوی توسط مدیران مدارس ابتدایی شهرستان اسدآباد بالاتر از حد متوسط است. همچنین وضعیت به کارگیری سبک رهبری معنوی در هر یک از مؤلفه های (چشم انداز سازمانی، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، معناداری در کار، عضویت در سازمان، تعهد سازمانی و بهره وری و بهبود مستمر) بالاتر از حد متوسط است. نتایج حاضر با نتایج تحقیقات محمدی (۱۳۹۸) و آزاده (۱۳۹۶) که در پژوهش های خود میانگین رهبری معنوی را بالاتر از حد متوسط گزارش نمودند، همسو می باشد. افزایش سطح رفتار شهروندی سازمانی در سازمان موجب می شود تا سازمان به محیطی جذاب جهت فعالیت تبدیل گردد. به عبارت دیگر می توان چنین ادعا کرد که در سازمان هایی با سطح مطلوب رفتار شهروندی سازمانی، عملکرد بهتری از کارکنان مشاهده خواهد شد و فضای مشوق رفتار شهروندی سازمانی در سازمان، شرایط را برای جذب و نگهداری نیروهای شایسته فراهم خواهد کرد. در واقع تقویت هر بعد از رفتار شهروندی سازمانی، سایر ابعاد را تحت تأثیر قرار داده و فضای مطلوب را برای انجام وظایف



فراهم می‌آورد (احمدی و همکاران، ۱۳۹۵). نتیجه‌ی سوال دوم پژوهش نشان داد که میانگین استفاده از رفتار شهروندی سازمانی توسط معلمان مدارس ابتدایی شهرستان اسدآباد بالاتر از حد متوسط است. همچنین وضعیت به‌کارگیری رفتار شهروندی سازمانی در هر یک از مؤلفه‌های (نوع دوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی و ادب و ملاحظه) بالاتر از حد متوسط است. نتایج حاضر با نتایج تحقیقات حضرتی (۱۴۰۰) و خیرمند پاریزی (۱۳۹۶) که در پژوهش‌های خود میانگین رفتار شهروندی سازمانی را بالاتر از حد متوسط گزارش نمودند، همسو است. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که احتمالاً مشارکت دادن معلمان در امور مختلف و مشورت خواستن از آن‌ها در تصمیم‌گیری‌ها، تشکیل جلسات دوره‌ای در مدارس و حضور همه‌ی معلمان و کادر مدرسه و تعاون و همکاری آنان با همدیگر و همچنین اطلاع رسانی‌های به موقع و روشن توسط مدیران درباره‌ی مسائل مختلف آموزشی و تربیتی، از دلایل بالا بودن وضعیت رفتار شهروندی سازمانی باشد. بررسی فرضیه اول پژوهش حاکی از آن بود که بین سبک رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان اسدآباد رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ به عبارت دیگر با افزایش استفاده از سبک رهبری معنوی توسط مدیران، رفتار شهروندی سازمانی معلمان افزایش پیدا می‌کند. این نتیجه‌ی پژوهش با یافته‌های پژوهش دهقانی زاده و همکاران (۱۴۰۲)، اکبری و همکاران (۱۳۹۹)، و زبردست و همکاران (۱۳۹۸) همسو می‌باشد. رهبران معنوی با ایجاد حس معناداری و ایمان به کار، انگیزه و تعهد کارکنان را بالا می‌برند و در نتیجه کارکنان خود را بخشی از سازمان می‌دانند و به آن تعلق پیدا می‌کنند، که این موضوع باعث می‌شود آنان حتی فراتر از نقش خود در سازمان عمل کنند و به همکاری و همیاری با کارکنان و دیگر اعضای سازمان بپردازند (سالارزهی و همکاران، ۱۳۹۸: ۶۷). وجود کارکنانی که رفتار شهروندی سازمانی بالایی از خود بروز می‌دهند، سبب ارتقا سطح کیفیت خدمات و محصولات سازمان‌ها و در نهایت بهبود و افزایش اثربخشی و کارایی آن‌ها خواهد شد. بررسی فرضیه دوم نشان داد که مؤلفه‌های سبک رهبری معنوی می‌توانند رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی کنند؛ به عبارت دیگر تغییرات رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ناشی از مؤلفه‌های رهبری معنوی است که در این بین مؤلفه‌های ایمان به کار، تعهد سازمانی و عضویت در سازمان توانایی پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی معلمان را دارند. این نتیجه‌ی پژوهش با یافته‌های تحقیقات مرادزاده و همکاران (۱۳۹۹)، آل انصوری^۱ و همکاران (۲۰۲۲) و سوپریان^۲ و همکاران (۲۰۲۰) همسو می‌باشد. استفاده مدیران از سبک رهبری معنوی و توجه به مؤلفه‌های سبک رهبری معنوی و استفاده از این مؤلفه‌ها، سبب ایجاد احساس تعلق و عضویت، امیدواری و نشاط، تمایل به انجام کار، باقی ماندن در سازمان، تقویت تعهد سازمانی و در نهایت بروز رفتارهای فراتر از وظایف در کارکنان سازمان می‌شود. به عبارت دیگر هرچه مدیران و مسئولان سازمان در راستای ایجاد بستر مناسب برای اجرای مؤلفه‌های رهبری معنوی و آگاهی کارکنان نسبت به آن تلاش کنند، میزان رفتار شهروندی سازمانی افزایش پیدا می‌کند.

پیشنهادهات

با توجه به یافته‌های پژوهش برای استفاده هر چه بیشتر مدیران از سبک رهبری معنوی و هم چنین افزایش رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان اسدآباد پیشنهادات کاربردی زیر ارائه می‌شود:

- ۱- پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی را جهت آموزش ویژگی‌های سبک رهبری معنوی برای مدیران در همه سطوح سازمانی، از جمله مدیران مدارس برگزار کنند.
- ۲- با توجه به اینکه مؤلفه چشم انداز سازمانی توانایی پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی را ندارد، پیشنهاد می‌شود مدیران اهداف سازمان، وضعیت فعلی سازمان، وضعیت مطلوب سازمان و راه‌های رسیدن به این وضعیت را برای کارکنان خود شفاف‌سازی کنند و چشم انداز روشنی از آینده را در اختیار ایشان قرار دهند.
- ۳- با توجه به اینکه مؤلفه‌ی عشق به نوع دوستی توانایی پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی را ندارد، پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها بکوشند رفتارهای نوع دوستانه را در بین کارکنان رواج دهند. به طور مثال سازمان‌ها می‌توانند به گروه‌های کاری بها داده و از تشویق‌های گروهی استفاده نمایند. سازمان‌ها می‌بایست از ایجاد فضای سمی و خفقان‌آور و فردگرایانه جلوگیری کنند.

^۱. Al Ansory
^۲. Supriyanto



۴- با توجه به اینکه مؤلفه معناداری در کار توانایی پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی را ندارد، پیشنهاد می‌شود به یادگیری در همه‌ی سطوح سازمانی توجه ویژه شود؛ چرا که سازمان یادگیرنده توانایی ایجاد معناداری در کار را برای کارکنان خود فراهم می‌کند. همچنین ایجاد گروه‌های کاری و ایجاد انگیزه در آن‌ها و درخواست گزارش کاری به طور متناوب، معناداری در کار را در بین کارکنان سازمان تقویت می‌نماید.

۵- با توجه به اینکه مؤلفه بهره‌وری و بهبود توانایی پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی را ندارد، پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها از سیستم جبران خدمات مناسب استفاده نمایند و با ایجاد انگیزه در کارکنان و فراهم آوردن بستر مناسب برای بروز خلاقیت و نوآوری، زمینه را برای افزایش بهره‌وری و بهبود کارمندان خود مهیا کنند.

منابع و مراجع

- ۱- احمدی، پ. و منصوری، م. (۱۳۹۵). رفتار شهروندی سازمانی. دفتر پژوهش‌های فرهنگی: تهران.
- ۲- احمدی، پ. و منصوری، م. (۱۳۹۵). رفتار شهروندی سازمانی. دفتر پژوهش‌های فرهنگی: تهران.
- ۳- اکبری، م.؛ آذر، ع.؛ حاجی محمودلو، ا. و آل طاه، ح. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکتی بر رفتار شهروندی سازمانی: نقش میانجی درگیری شغلی، رضایت شغلی و آوای کارکنان. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۹(۴): ۲۴۰-۱.
- ۴- اکبری، م.؛ همتی‌نژاد، م.ع.؛ عظیمیان، ا. و حسین زاده، آ. (۱۳۹۹). تأثیر رهبری مسئولیت‌پذیر بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق نقش میانجی عدالت سازمانی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه کارکنان جمعیت هلال احمر استان گیلان). دوفصلنامه پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت، ۶(۲): ۷۱-۳۳.
- ۵- آزاده، م. (۱۳۹۶). بررسی نقش رهبری معنوی و اخلاق کار بر کیفیت زندگی کاری پرستاران بیمارستان‌های شهر اردبیل. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی.
- ۶- تابی، ح.؛ درجانی، ع.؛ نادری فر، ع.ر. و پورشهابی، و. (۱۳۹۳). رهبری معنوی در سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- ۷- تقوایی، م.؛ خوراکیان، ع.؛ رحیم نیا، ف. و مرتضوی، س. (۱۳۹۸). شناسایی مولفه‌های رهبری معنوی و بررسی تأثیر آن بر سلامت سازمانی. نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا، ۱۸: ۱۲۲-۱۰۹.
- ۸- چمنی فرد، ر. و نیک پور، امین. (۱۳۹۸). سبک‌های رهبری نوین در سازمان. سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی: تهران.
- ۹- حضرتی، ط. (۱۴۰۰). بررسی رابطه رهبری اخلاقی مدیران و فضیلت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا.
- ۱۰- خیرمند پاریزی، م.ر. (۱۳۹۶). بررسی رابطه هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی مدیران مقطع ابتدایی شهرستان رباط کریم. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، پردیس البرز، دانشگاه تهران.
- ۱۱- دهقانی‌زاده، م.؛ شجاعی فرد، ع. و زارعی پیزادانی، س. (۱۴۰۲). تحلیل تأثیر رهبری تحول‌گرا بر رفتار شهروندی سازمانی؛ با توجه به نقش هویت یابی سازمانی تعلق خاطر کاری توانمندسازی روان‌شناختی و شخصیت‌کنش‌گرا. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۳۲(۱۰۷): ۲۸۵-۲۲۹.
- ۱۲- رازقی، ع.؛ ولوی، پ.؛ مرعشی، س.م. و صفایی مقدم، م. (۱۳۹۵). بررسی تحلیلی مبانی اسلامی نوع دوستی به عنوان یک هدف تربیتی. اسلام و پژوهش‌های تربیتی، ۸(۱): ۳۴-۵.
- ۱۳- زبردست، م.؛ عزیزی، س.ک. و شریعتی، ا. (۱۳۹۸). جو سازمانی به عنوان میانجی بین رهبری خدمتگزار مدیران مدارس و رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه، ۷(۱): ۶۳-۴۰.
- ۱۴- زین‌آبادی، ح. (۱۳۸۹). رهبران تحول‌بخش در مدرسه مدیران زن یا مدیران مرد؟ زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، ۸(۲): ۱۴۱-۱۱۵.
- ۱۵- سالارزهی، ح.؛ کشته‌گر، ع.؛ آهنگ، ف. و غفاری، ح. (۱۳۹۸). واکاوی تأثیر رهبری معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه با توجه به نقش میانجی عزت نفس سازمانی. توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۵۴: ۷۵-۵۰.
- ۱۶- سلطانی‌نژاد، ج. و سلاجقه، س. (۱۳۹۹). تأثیر توانمندسازی ساختاری بر فرسودگی شغلی در دانشگاه‌های دولتی ایران نقش حلقوی رفتار شهروندی فردی و رفتار شهروندی سازمانی. مدیریت دولتی، ۱۵(۲): ۲۶۲-۲۳۸.
- ۱۷- عبدالمهی، ب. (۱۳۹۵). مدیریت و رهبری در مدارس. پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی: تهران.



- ۱۸- فروش، م.، شجاعی، م.؛ و حافظی، م. (۱۴۰۱). تحلیل روانشناختی کارکرد ایمان در ساختار شخصیت بر مبنای آموزه های قرآنی. /خلاق و حیاتی، ۱۱ (۴): ۳۱-۶۳.
- ۱۹- قنبری، س. و سلطانقلی، ف. (۱۳۹۹). نقش رهبری معنوی مدیران مدارس در تعلق خاطر کاری معلمان با میانجی گری سرمایه اجتماعی. فصلنامه علمی مدیریت مدرسه، ۸ (۳): ۲۴۸-۲۱۵.
- ۲۰- الکساندر، س. (۱۳۹۵). هوش معنوی از مدیریت تا رهبری در زندگی شخصی، ترجمه فاطمه مهاجرانی و احسان شرفی. تهران: انتشارات دانژه، چاپ اول.
- ۲۱- کفاش، م. و ضامن، ف. (۱۳۹۷). ارائه مدلی جهت تبیین تأثیر رهبری معنوی و تاب آوری بر تعالی سازمانی بر اساس دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی خراسان رضوی. پژوهش در نظام های آموزشی/ویژه نامه، ۵۰۷-۴۹۱.
- ۲۲- محمدی، ش. (۱۳۹۸). بررسی رابطه سبک رهبری معنوی مدیران با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا.
- ۲۳- مرادزاده، ع.؛ ریگی، م. و کشته گر، ع. (۱۳۹۹). نقش میانجی معنویت سازمانی در رابطه بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان رسانه های ورزشی در شهرستان زاهدان. مدیریت ارتباطات در رسانه های ورزشی، ۸ (۲): ۹۴-۷۹.
- ۲۴- ملکی، ح.؛ جعفری، م. و عباسی، ک. (۱۳۹۵). تحلیل رابطه رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی: نقش میانجی توانمندی روانشناختی و فضای اخلاقی مثبت. نشریه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۱ (۴): ۱۱۷-۱۰۸.
- ۲۵- نظری، خ. و موسوی، ا. (۱۴۰۱). مطالعه نقش رهبری معنوی و خودکارآمدی مدیران در چابکی سازمانی مدارس. مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۱۱ (۴): ۷۵-۱۰۳.
- ۲۶- نیکوکار گوهری، ه.؛ آهی، پ. و اکبری، م. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر رهبری آینده نگر بر اثر بخشی سازمانی: نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی، مدیریت بهره وری، ۱۵ (۲): ۱۳۸-۱۰۷.

27-Al Ansory, M. I., Asmony, T., & Nurmayanti, S. (2022). The Effect of Spiritual Leadership, Emotional Intelligence on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Workplace Spirituality as a Mediation Variable on Islamic Boarding School Teacher in East Praya District. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 9(8), 381-393.

28-Karadağ, M., Altınay Aksal, F., Altınay Gazi, Z., & Dağlı, G. (2020). Effect size of spiritual leadership: In the process of school culture and academic success. *Sage Open*, 10(1), 2158244020914638.

29-Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Book.

30-Rego, A., Ribeiro, N., & Cunha, M. P. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business ethics*, 93, 215-235.

31-Robbins, Stefan P, Jayge, Timothy. *Organizational Behavior*, Vol. 1, Translation by Mehdi Zare, Tehran: Nasr:2011:45 (in persian).

32-Shie, E. H., & Chang, S. H. (2022). Perceived principal's authentic leadership impact on the organizational citizenship behavior and well-being of teachers. *Sage Open*, 12(2), 21582440221095003.

33-Supriyanto, A., Ekowati, V., & Maghfuroh, U. (2020). Do organizational citizenship behavior and work satisfaction mediate the relationship between spiritual leadership and employee performance?. *Management Science Letters*, 10(5), 1107-1114.