

## واکاوی تأثیر رهبری معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه با توجه به نقش میانجی عزت نفس سازمانی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۵/۰۲ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۷/۲۱

حبیب‌اله سالارزهی<sup>۱</sup>، عبدالعلی کشته‌کر<sup>۲</sup>، فرحناز آهنگ<sup>۳</sup>، حسن غفاری<sup>۴</sup>

از صفحه ۵۰ تا ۷۵

### چکیده

رهبری معنوی به فعالیت‌هایی اطلاق می‌شود که افراد را در جهت تلاش مشتاقانه برای دستیابی به اهداف سازمانی، تحت تأثیر قرار می‌دهد. هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر رهبری معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش میانجی عزت نفس سازمانی است. روش پژوهش از حیث هدف، کاربردی و به لحاظ روش، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل اعضای هیئت علمی دانشکده‌های علوم انسانی و اسلامی دانشگاه سیستان و بلوچستان است؛ تعداد ۱۱۵ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی و عزت نفس سازمانی، جمع‌آوری و از راه روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به وسیله نرم‌افزار Warp-PLS تجزیه و تحلیل شد. برای بررسی پایایی ابزار گردآوری داده‌ها از آلفای کرونباخ و برای بررسی روایی از روایی همگرا و واگرا استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد رهبری معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی، غیرمستقیم 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.

### کلمات کلیدی

رهبری معنوی، رفتار شهروندی سازمانی، عزت نفس سازمانی.

۱. دانشیار گروه مدیریت و اقتصاد دانشگاه سیستان و بلوچستان

۲. استادیار گروه مدیریت بازرگانی دانشگاه سیستان و بلوچستان

۳. دانشجوی دکتری خط‌مشی‌گذاری عمومی دانشگاه سیستان و بلوچستان

۴. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه سیستان و بلوچستان (رایانامه نویسنده مسئول: hassan\_ghaffari@ut.ac.ir)

## مقدمه

در سال‌های گذشته، سازمان‌ها دریافته‌اند منابع انسانی برای دستیابی به بهترین نتایج، نیازمند مدیریت اثربخش است. اقدام‌های مدیریت منابع انسانی عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد که این خود می‌تواند در محیط پویا برای سازمان‌ها مزیت رقابتی پایدار را همراه داشته باشند. عملکرد سازمانی نتیجه رفتارهای شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان است (عالم‌تبریز و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۱۵). سازمان‌ها به کارکنانی نیاز دارند که خود را درگیر رفتارهای خوب شهروندی کنند (رحیمی‌کلور و حسنی‌نیا، ۱۳۹۶: ۲۲). رفتار شهروندی سازمانی کمک‌های داوطلبانه در محل کار هستند که شامل رفتار نوع‌دوستانه مطابق با هنجارهای کاری و نیازها، حسن نیت داشتن با دیگران برای اطمینان از روابط کاری مسالمت آمیز، مردانگی جهت حفظ عملکرد در زمان مشقت و فضیلت مدنی است (اوور<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶: ۳). ارگان رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان عملکردی که از محیط اجتماعی و روانی حمایت می‌کند تعریف می‌کند. این رفتار از مشاوره و حمایت عاطفی تا کمک به دیگر همکاران در انجام وظایف سازمان را دربرمی‌گیرد (اندرو و لئول‌سازاریس<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶: ۷۵).

عوامل مختلفی نظیر عزت نفس سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند (طاهری‌پور، ۱۳۹۷: ۱۱۴؛ شاهرودی و همکاران، ۱۳۹۰: ۴). عزت نفس، ارزیابی فرد از خویش، ارزش‌ها، توانایی‌ها، احترام و تأیید خود، است (ضیالدینی و دهمرده، ۱۳۹۸: ۱۰۶)؛ به گونه‌ای که در سطحی بالاتر از نیازهای اجتماعی سلسله مراتب نیازهای مزلو و نوعی نیاز مؤثر بشری است و سهم اصلی را در فرایند زندگی و محیط کار بر عهده دارد (رسولی، نیک پی و فرح بخش، ۱۳۹۶: ۱۰۸). عزت نفس ممکن است پیش‌بینی‌کننده کاهش ترک خدمت افراد، خدمت‌رسانی بهتر به همکاران، مشتریان و کارفرمایان باشد (آریانی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲: ۳۳). عزت نفس سازمانی در تعیین انگیزش، رفتارها و نگرش‌های کارکنان در محیط کار بسیار مهم و تأثیرگذار است (رحیمی و هدایت فسندوز، ۱۳۹۴: ۲۴) و رهبری معنوی دربرگیرنده ارزش‌ها، نگرش‌ها

- 
1. Owor
  2. Andrew and León-Cázares
  3. Ariani



و رفتارهایی است که برای انگیزش درونی یک فرد و دیگران ضروری است؛ به گونه‌ای که از ایشان طریق حس معنی‌داری و به عضویت شناخته شدن، احساس بقای معنوی می‌کنند (یعقوبی، ۱۳۹۴: ۷۶). واژه معنویت در رهبری معنوی در دهه گذشته توجه زیادی به خود جلب کرده است. رهبری معنوی دیدگاهی ایجاد می‌کند که در آن اعضای سازمان، حس معناداری در کار را تجربه می‌کنند (قشقایی‌زاده و احمدی نیک، ۱۳۹۶: ۱۱۷).

رهبری معنوی می‌تواند به عنوان یک ابزار راهبردی در فرآیند دستیابی به هدف‌ها و دیدگاه سازمان استفاده شود که نه فقط بر احساس عضویت فرد در سازمان تأثیرگذار است، بلکه تعیین‌کننده رفتار افراد در محیط سازمانی است (سلطانی سروستانی و همکاران، ۱۳۹۶: ۲۰). هدف رهبری معنوی، ایجاد انسجام بصری و ارزشی در سطوح فردی، گروه‌های توانمند و سازمانی و درنهایت، تقویت سطوح بالاتر تعهد سازمانی، بهره‌وری است و باعث تقویت بهزیستی افراد، مسئولیت اجتماعی و عملکرد سازمانی می‌شود (فرای، ماثرلی و اویمت<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰: ۲۸۵). رهبران معنوی بین حکمت و شفقت، تعادل ایجاد می‌کنند و پیروان خود را با تمایل بیشتری در مسئولیت‌ها سهیم می‌کنند. رویکرد رهبری معنوی سؤالاتی متفاوت درباره معنای انسان بودن، مفهوم واقعی از رشد و نوع توزیع ارزش و قدرت برای ارتقای سازمان و جامعه را مطرح می‌کند (تقی‌زاده و زیرکی‌ساز، ۱۳۹۷: ۶۷).

رهبری معنوی مستلزم کنار گذاشتن مدل‌های رهبری انسانی است که بر مبنای نفع شخصی شکل گرفته‌اند؛ مدل‌های پیشین رهبری بر ارزش‌های شخصی از جمله قدرت، ثروت و پرستیژ تأکید می‌کردند. علاوه بر اینکه رهبران معنوی، ارزش‌های شخصی را رد نمی‌کنند، بر ارزش‌های اخلاقی از قبیل صداقت، درستی، آزادی و عدالت تأکید دارند. رهبران معنوی هویت اخلاقی پیروان خود را جلا می‌دهند، تعهد عمیقی در آنان به وجود می‌آورند و میان انعکاس اخلاقی درونی و بیرونی کار و روابط اجتماعی کارکنان پیوند برقرار می‌کنند (زارع و حسینی، ۱۳۹۶: ۱۲۲؛ آیرانسی و سمرسیوز<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵: ۱۴۰). یکی از مهم‌ترین نتایج رهبری معنوی، بروز رفتارهای شهروندی سازمانی در

1. Fry, Matherly & Ouimet

2. Ayrançi and Semerciöz

کارکنان است که می‌تواند نشان دهنده موفقیت و اثربخشی رهبری معنوی باشد (اله‌وردی‌زاده و خدایی‌محمودی، ۱۳۹۷: ۲۱۴). از آنجا که سازمان‌ها، به کارکنانی نیاز دارند که خود را درگیر رفتارهای خوب شهروندی کنند و این رفتارها برای بقای سازمان، حیاتی بوده و تأثیر آن بر کارایی حداکثری و عملکرد مؤثر سازمانی، تأیید شده است (گودرزی و همکاران، ۱۳۹۶: ۶۶)، در پژوهش حاضر، رفتار شهروندی سازمانی به عنوان متغیر وابسته، بررسی می‌شود. همچنین، با توجه به اینکه رفتارهای کارکنان در سازمان‌ها تا حدود زیادی بازتابی از رفتارهای رهبران آنهاست (یعقوبی، ۱۳۹۴: ۷۷) و با توجه به اینکه، رهبری معنوی با جسم، ذهن، سرشت و روح انسان‌ها سر و کار دارد و هدف آن توانمندسازی، انگیزش و خلاقیت کارکنان است، در پژوهش حاضر به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده است. از طرفی، رهبران معنوی با ایجاد حس نوع‌دوستی در کارکنان و ترسیم اهداف و چشم‌انداز روشن در آنان، باعث پرورش و تقویت عزت نفس در آنان می‌شود که این مهم، بروز رفتارهای شایسته شهروندی را تشویق می‌کند. بنابراین، در پژوهش حاضر سعی شده است به این پرسش پاسخ داده شود « رهبری معنوی با توجه به نقش میانجی عزت نفس سازمانی به چه میزان بر رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیئت علمی تأثیر دارد؟ ».

### پیشینه پژوهش

پژوهش‌های مختلفی در زمینه رهبری معنوی و تأثیر آن بر رفتار شهروندی سازمانی انجام شده است. همچنین، در برخی پژوهش‌های به بررسی مفهوم عزت نفس سازمانی و ارتباط آن با برخی رفتارهای شغلی و سازمانی و سبک‌های رهبری انجام شده است و در بیشتر این پژوهش‌ها، عزت نفس سازمانی به عنوان متغیر میانجی یا تعدیل‌گر، بررسی شده است. برای نمونه، هایدن و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی تأثیر بازخور مثبت بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی عزت نفس سازمانی پرداخته‌اند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد عزت نفس سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی به اندازه ضریب تعیین ۰/۳۹ است. پیو و تامپی<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری معنوی بر کیفیت زندگی کار، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی پرداخته‌اند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد تأثیر رهبری معنوی بر رفتار

1. Pio and Tampi



شهروندی سازمانی به میزان ضریب تعیین ۰/۲۹ است که مقدار ضریب معناداری هم کمتر از ۰/۰۵ بوده است. گُش، ریو و هاینز<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) در پژوهشی به بررسی تأثیر مربی‌گری بر رفتار شهروندی سازمان با نقش میانجی عزت نفس سازمانی پرداخته‌اند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد رفتار شهروندی سازمانی با ضریب تعیین ۰/۳۰۹ بر عزت نفس سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. شولیکخواه و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی، به بررسی نقش رهبری معنوی در تقویت رفتارهای اختیاری با توجه به نقش میانجی عزت نفس سازمانی پرداخته‌اند. روش پژوهش مورد نظر به صورت پرسشنامه‌های رو در رو بود که از نظرات ۲۳۴ نفر استفاده شد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد رهبری معنوی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد و مقدار ضریب تعیین برابر با ۰/۳۱۳ است. همچنین، رهبری معنوی بر عزت نفس سازمانی تأثیر مثبتی دارد و ضریب تعیین آن برابر با ۰/۷۵۶ است. از طرفی، مقدار **VIF** نشان می‌دهد عزت نفس سازمانی دارای تأثیر میانجی جزئی در رابطه رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی دارد.

بهرامی و هرندی<sup>۲</sup> (۲۰۱۹: ۴) در پژوهش خود، به بررسی تأثیر رهبری معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی در آموزش عالی ایران پرداخته‌اند. نتایج پژوهش نشان داده است نمره رهبری معنوی در حد متوسط و نمره رفتار شهروندی سازمانی کمتر از سطح متوسط است. دیگر نتایج پژوهش نشان داده است رهبری معنوی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. همچنین، پژوهشگران بیان می‌کنند رهبری معنوی، فعالیت‌های انگیزشی را توسعه می‌دهد و نیازهای معنوی ارزشمندی را برای افراد ایجاد می‌کند. چن و یانگ<sup>۳</sup> (۲۰۱۲: ۱۰۷) در پژوهشی به بررسی و مقایسه رهبری معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی در امور مالی و خدمات خرده فروشی برای امکان تعمیم و استفاده از رهبری معنوی در سایر صنایع می‌پردازد و برای این منظور از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای رهبران، تأثیر مثبتی بر معناداری و عضویت در کارکنان دارد و کارکنان را در انجام رفتارهای شهروندی سازمانی از جمله نوعی کمک به

1. Ghosh, Reio & Haynes

2. Bahrami and Harandi

3. Chen and Yang

همکاران و وجدان مسئولانه نسبت به سازمان تسهیل می‌کند. هانساکر<sup>۱</sup> (۲۰۱۷: ۴۸۵) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی خودارزیابی کارکنان پرداخته است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد رهبری معنوی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد.

اله‌وردی‌زاده و خدایی محمودی (۱۳۹۷: ۲۱۱) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری کارکنان شهرداری تبریز پرداخته‌اند که تعداد نمونه را ۶۸۳ نفر در نظر گرفته‌اند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد رهبری معنوی به عنوان سبکی از رهبری تداعی‌کننده معنویت در محیط کاری بوده است که توانایی ایجاد رفتارهای فراتر از کارکنان و توانمند کردن آنان در راستای بهره‌وری بیشتر را دارد. بیان شده است که رهبری معنوی از طریق امید و نوع‌دوستی و ایمان قادر است در کارکنان انگیزه و شور و اشتیاق لازم را در راستای انجام کارهای داوطلبانه برانگیزد و باعث شود کارکنان با تمسک به ایمان و نوع‌دوستی هدف‌هایی والا در محیط کار داشته باشند. نقی‌پور و واحدی (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی تأثیر عزت نفس سازمانی بر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس متوسطه شهرستان خوی پرداخته‌اند. یافته‌های پژوهش نشان داده است از بین تمام ابعاد عزت نفس سازمانی از دیدگاه پیرس و همکاران (امنیت، خودپذیری و شایستگی)، امنیت و شایستگی با رفتار شهروندی معلمان رابطه معنادار و مثبت دارد و خودپذیری، رابطه معنادار ندارد. از این رو، برای بالا بردن رفتار شهروندی سازمانی باید عزت نفس سازمانی کانون توجه جدی قرار گیرد. یعقوبی (۱۳۹۴: ۷۵) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایرانشهر پرداخته است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد میزان تأثیر رهبری معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه در حد متوسط است و بالاترین ضریب تعیین برابر با ۰/۳۷۷ بوده که این رابطه معنادار است. رفتار شهروندی سازمانی به این دلیل که انگیزه و توانایی کارکنان را افزایش می‌دهد و محیط سازمانی مطلوب‌تری را ایجاد می‌کند و بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد (اباذری و امیریان، ۱۳۹۵: ۱۲۰)؛ از این رو، توجه به این متغیر و عوامل تأثیرگذار بر آن از اهمیت زیادی برخوردار است. با توجه به



پیشینه پژوهش یکی از این عوامل عزت نفس سازمانی است؛ میزانی که فرد دوست داشتن و درک کردن را از دیگران دریافت می‌کند (جوهار، شاه و باکار<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳: ۴۳۵). شرایط درون سازمانی نقش مهمی در عزت نفس سازمانی دارد (همتی، حسن زاده و منزوی، ۱۳۹۴: ۵۵). از جمله این شرایط سبک‌های مختلف رهبری و به خصوص رهبری معنوی است. از سویی، مقایسه ابعاد رفتارهای شهروندی سازمانی با ابعاد رهبری معنوی، به این چشم‌انداز کمک می‌کند که رهبری معنوی می‌تواند نتیجه و اثر مستقیمی بر رفتارهای شهروندی سازمانی داشته باشد (اله‌وردی‌زاده و خدایی محمودی، ۱۳۹۷: ۲۱۵).

### مبانی نظری

**رهبری معنوی:** امروز رهبری و انواع سبک‌های آن برای سازمان‌ها مهم تلقی می‌شود. نگاهی به پژوهش‌های انجام گرفته در این حوزه نیز نشان می‌دهد پژوهشگران دانشگاهی و اجرایی، پژوهش‌های مختلفی بر روی انواع سبک‌های رهبری به جهت اهمیت آن‌ها انجام داده‌اند، اما نقش رهبری معنوی در سال‌های گذشته بسیار مورد توجه قرار گرفته است. تعمقی دقیق به تکوین پژوهش‌های رهبری نشان می‌دهد که تاکنون پژوهش‌های مختلفی در مورد ویژگی‌های فیزیکی، ذهنی و عاطفی رهبران صورت گرفته اما موضوعی که در سال‌های گذشته توجهات زیادی را به سوی خود جلب کرده، ویژگی رهبران معنوی است و اینکه چگونه می‌توان با توسل جستن به معنویت، روابط متقابل و مناسبی با کارکنان برقرار کرد (تقی‌زاده و زیرکی‌ساز، ۱۳۹۷: ۶۶). از نظر فرای (۲۰۰۳) معنویت شامل دو جزء عمودی و افقی است: جزء عمودی، چیزی مقدس، الهی، بدون مکان و زمان، دارای قدرت بالاتر، منبعی عظیم و نهایت آگاهی است که افراد تمایل دارند با آن ارتباط برقرار کنند و هدایت شوند. جزء افقی به تمایل افراد به خدمت‌رسانی به انسان‌ها و سایر موجودات اشاره می‌کند. در دیدگاه اسلام، معنویت بر دین مبتنی است و مسلمان باید معنویت خودش را براساس دین اسلام استوار کند و حدود و ثغور معنویت فرد را، دین معین می‌کند (شاهوران و همکاران، ۱۳۹۷: ۶۳). فرای (۲۰۰۳: ۶۹۴) رهبری معنوی<sup>۲</sup> را به عنوان ارزش‌ها، طرز تلقی‌ها و رفتارهای

1. Johar, Shah & Bakar

2. Spiritual Leadership

ضروری تعریف می‌کند، به طوری که افراد، برانگیخته می‌شوند تا از طریق عضویت در سازمان، بقای معنوی خود را حفظ کنند. نظریه رهبری معنوی را می‌توان به عنوان یک الگوی در حال ظهور دید که معنویت و رهبری را پیوند می‌دهد (سوینی و فرای<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲: ۹۸). رهبران معنوی، افرادی تأثیرگذار هستند که به تغییر شیوه‌هایی قادر هستند که دیگران می‌بینند و انجام می‌دهند (عباسی افسنجانی و برزگر، ۱۳۹۸: ۹۹). نظریه رهبری معنوی بر مبنای الگوی انگیزش درونی به وجود آمده است و بینش و چشم انداز، ایمان و امید، عشق به نوع دوستی، معنویت، تعهد و بازخورد را با یکدیگر تلفیق می‌کند (عزیزان کهن و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۵۰؛ مهدیان، عبودپور و نوروزی، ۱۳۹۶: ۲). فرای و همکاران (۲۰۰۵: ۸۴۴) ابعاد رهبری معنوی را به صورت زیر بیان می‌کنند:

- ۱- چشم‌انداز سازمانی: چشم‌انداز به تصویری از آینده اشاره می‌کند و به توضیحاتی درباره اینکه چرا افراد باید به آینده دست یابند، می‌پردازد (شولیکخواه و وانگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹: ۲۳۶)؛
- ۲- نوع دوستی: نوع دوستی عبارت است از اینکه فرد، بالاتر از تعهداتش عمل کند؛ به طوری که منافع دیگران را بر منافع خود ترجیح دهد. رهبری معنوی با رواج فرهنگ نوع دوستی در درون سازمان موجب می‌شود افراد توجه عمیقی به خود و زندگی گذشته خود کنند و روابط مطلوبی با دیگران برقرار کنند؛
- ۳- معناداری: معناداری به معنی درک معنای واقعی شغل خود و اهمیت دادن به آن است و باعث می‌شود کارکنان شناخت بیشتری نسبت به شغل خود بیابند و برای پذیرش مسئولیت‌های بالاتر، آمادگی بیشتری به دست آورند (ستوده آرانی و امیرخانی، ۱۳۹۲: ۱۰۱)؛
- ۴- ایمان به کار: ایمان، درحقیقت، اعتقاد راسخ به چیزی است که برای اثباتش، برهانی وجود ندارد و شواهد فیزیکی و مادی، وجودش را ثابت نکرده است. بنابراین، ایمان به سازمان، منشأ این اعتقاد است که بینش،





هدف و رسالت سازمان تحقق خواهد یافت. لذا، رهبری معنوی در سازمان می‌تواند باعث شکل‌گیری اعتقادات معنوی و ایمان به کار در کارکنان شود و این امر به عنوان یک محرک درونی در کارکنان، باعث توسعه خود، و در نهایت باعث افزایش مسئولیت‌پذیری در کارکنان می‌شود (ستوده آرانی و امیرخانی، ۱۳۹۲: ۱۰۲)؛

۵- **عضویت:** عضویت در برگیرنده ساختارهای فرهنگی و اجتماعی است که ما در آن غوطه‌ور هستیم. یک حس درک و قدردانی است که تا حد زیادی از روابط متقابل و ارتباطات از طریق تعامل اجتماعی و عضویت در گروه‌ها نشأت می‌گیرد (فرای و همکاران، ۲۰۱۱: ۲۶۳)؛

۶- **تعهد سازمانی:** در تعهد سازمانی، افراد با حس معناداری و عضویت به یکدیگر پیوند می‌خورند و به سازمان وفادار می‌مانند و می‌خواهند در سازمان‌هایی که فرهنگ‌هایی مبتنی بر ارزش‌ها و عشق به نوع دوستی دارند، باقی بمانند (فرای، ۲۰۰۳: ۷۱۴)؛

۷- **بهره‌وری و بهبود مستمر:** بهره‌وری به کار هوشمندانه تعبیر می‌شود. این تعریف بیانگر آن است که کافی است سازمان هوشمندانه عمل کند و از منابع به گونه‌ای بهینه سود ببرد؛ این بهترین روش بهبود بهره‌وری است. بهبود مستمر یعنی در بهره‌وری به انتها نمی‌رسیم و با نوآوری همیشه راه‌های جدید را برای افزایش بهره‌وری می‌توان یافت (یعقوبی، ۱۳۹۴: ۷۹).

**رفتار شهروندی سازمانی:** رفتار شهروندی سازمانی<sup>۱</sup> را ابتدا کان و کتز<sup>۲</sup> در سال ۱۹۸۷ به عنوان رفتارهای فرانقشی تعریف کردند. پژوهش‌های اصلی درباره این مفهوم از بیست و چهار سال قبل یعنی از زمان ارگان و باتمان<sup>۳</sup>، آن را با همین نام (رفتار شهروندی سازمانی) معرفی کردند. از آن زمان به بعد پژوهش‌های بسیاری درباره رفتار شهروندی سازمانی انجام شد که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به پژوهش‌های ارگان، باباتو و جکس اشاره کرد که هر یک به عنوان منابع سایر پژوهش‌ها مورد استفاده قرار گرفت. ارگان (۱۹۸۸: ۴) اصطلاح رفتار شهروندی سازمانی را این‌گونه تعریف کرد:

1. Organizational Citizenship Behavior

2. Kohn & Kotz

3. Organ & Batman

"رفتاری فردی که اختیاری است، مستقیم یا صریح توسط سیستم پاداش رسمی تشخیص داده نمی‌شود و در کل باعث تقویت عملکرد مؤثر سازمان می‌شود". همچنین، تمایل کارکنان به انجام رفتارهایی که فراتر از الزام‌های رسمی نقش جایگاهشان است نیز به عنوان یکی از عناصر اصلی تشکیل دهنده رفتار شهروندی سازمانی شناخته شده است (مهرآرا و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۸۶؛ ابراهیمی‌نژاد رفسنجانی و زارعی، ۱۳۹۷: ۱۴۵؛ زائو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۳: ۱۷۷).

رفتار شهروندی سازمانی معیاری برای رفتار صحیح و مبین اهمیت و حساسیت سازمان نسبت به اصول اخلاقی، انصاف، عدالت و مساوات با افراد است (تیمورنژاد و علی‌نژاد، ۱۳۹۷: ۹۲). اسمیت<sup>۲</sup> و همکاران (۱۹۸۳: ۶۵۳) معتقدند، رفتارهای خود انگیزه می‌توانند از استانداردهای سازمانی فراتر رفته و بالاتر از هنجارهایی چون، سازوکارهای پاداش و تنبیه به سازمان و افراد در جهت دستیابی به منافع کمک کنند. مفهوم رفتار شهروندی سازمانی تحولی در حوزه رفتار سازمانی ایجاد کرده است. این مفهوم باعث شده است سازمان‌ها نوآور، منعطف، بهره‌ور و در برابر بقا و موفقیت‌شان مسئول باشند (موسوی، ۱۳۹۷: ۱۵۵). درمیان پژوهشگران اجتماعی توافقی در رابطه با ابعاد رفتار شهروندی سازمانی وجود ندارد؛ برای مثال، پادسکاف و همکاران (۲۰۰۰) سی رفتار بالقوه مختلف به‌عنوان رفتار شهروندی شناسایی می‌کنند که البته با یکدیگر همپوشانی دارند و می‌توانند در هفت بعد رفتارهای کمکی، مردانگی، وفاداری سازمانی، پذیرش سازمانی، ابتکار فردی، فضیلت مدنی و توسعه فردی قرار گیرند (امیرخانی و قلعه آقابابایی، ۱۳۹۶: ۱۱۲) یا اسمیت و همکاران (۱۹۸۳: ۶۵۷) شانزده مورد را برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی ارائه می‌کند. البته دسته‌بندی رایج‌تر متعلق به اورگان (۱۹۸۸) است که رفتار شهروندی سازمانی را شامل پنج بعد می‌داند (محمدپور و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۷۵):

۱- **وظیفه‌شناسی<sup>۳</sup>**: اگر کارکنان، به موقع سر کار حاضر شوند، از زمان به طور اثربخش استفاده کنند، ترجیحاً، از درخواست مرخصی‌های اضافی خودداری کنند و تلاش کنند از قوانین و مقررات سازمانی، حتی در صورتی که با

---

 1.Zhao

2.Smith

3.conscientiousness



شخصیت و روحیات آنان سازگار نباشد، پیروی کنند، در این صورت رفتارهای خاصی را انجام می‌دهند که فراتر از حداقل سطح وظیفه‌ای مورد نیاز برای انجام آن کار است (مهرآرا، دیانتی و شفیعی پور، ۱۳۹۷: ۱۹۱)؛

۲- **ادب و مهربانی**<sup>۱</sup>: رفتارهای مؤدبانه‌ای است که از ایجاد مسئله و مشکل در محل کار جلوگیری می‌کنند (نعمی و شناور، ۱۳۹۳: ۱۵۷؛ کیم<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴: ۸)؛

۳- **نوع دوستی**<sup>۳</sup>: نوعی کمک داوطلبانه به دیگر اعضای سازمان در رابطه با مشکلات و وظایف مرتبط است (جهانیان و قریشی، ۱۳۹۷: ۵۰)؛

۴- **مردانگی**<sup>۴</sup>: رفتارهای جوانمردانه‌ای می‌باشند که از شکوه و شکایت بسیار در محل کار خودداری می‌کند (مهدوی‌نژاد، ۱۳۹۷: ۲۱۰)؛

۵- **فضیلت مدنی**<sup>۵</sup>: رفتارهایی هستند که نشان‌دهنده مشارکت مسئولانه فرد در فعالیت‌های مربوط به سازمان هستند (شجاعی و خلیلی، ۱۳۹۶: ۱۰۱).

**عزت نفس سازمانی**: عزت نفس از مفاهیمی است که در چند دهه گذشته، روان‌شناسان و پژوهشگران بسیاری به آن توجه کرده‌اند و یکی از موضوعات مهم فردی، اجتماعی و روان‌شناسی است. موضوع عزت نفس از نظر قدمت، در مباحثی ریشه دارد که عالمان و فیلسوفان تعلیم و تربیت در گذشته مطرح کرده‌اند (مهاجران و همکاران، ۱۳۹۷: ۴۲). خودبینی یا عزت نفس یا حرمت نفس، اصطلاحی در روان‌شناسی است که برای ارزیابی یا برآورد فرد از ارزش خود و به معنای قضاوت شخص از ارزشمندی خود است و به نگرش فرد از خود دلالت می‌کند (حاجی‌زاده و نقش، ۱۳۹۷: ۴۶). عزت نفس<sup>۶</sup>، درجه تأیید، پذیرش و ارزشمندی است که شخص نسبت به خویشتن احساس می‌کند. این احساس ممکن است به عنوان احساس افراد نسبت به خود درک شود که حاصل تأثیرپذیری و تأثیرگذاری از تعامل با محیط و افراد است که در محیط با آن‌ها سروکار دارند (ماپلیس<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۰: ۵۵۹). عزت نفس به عنوان یک نیاز، شامل

---

1.courtesy

2.Kim

3.sportsmanship

4.sportsmanship

5.civic virtue

6.Organization-based self-esteem

7.Maples

احساساتی است که انسان به داشتن آن در یک نظام متقابل اجتماعی محتاج است؛ بدین معنا که نیاز داریم تا مشترکات احساسی خود را با دیگران رد و بدل کنیم و در درون خود احساس کنیم که با ارزشیم؛ همچنین احساس کنیم که دیگران ما را با ارزش می‌پندارند و معتقد باشیم که آنان نیز با ارزشند (سعیدی‌نیا، ۱۳۹۷: ۲۶۶؛ پییرس و گاردنر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴: ۵۹۴).

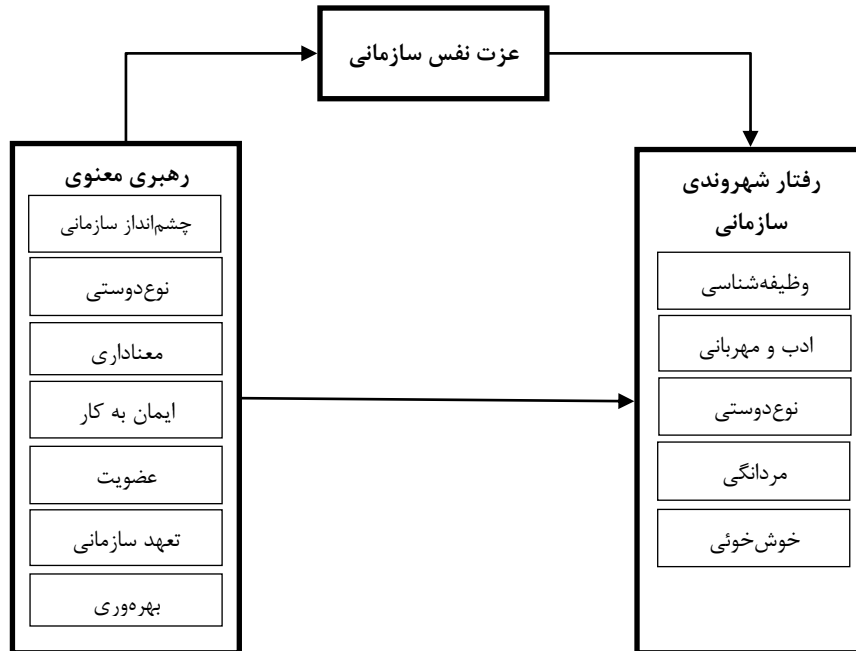
بیشتر مردم معنای واقعی کلمه عزت نفس را به خوبی درک نمی‌کنند. به همین دلیل نوعی از اعتماد به نفس و خودباوری را که مطلوب و مورد نظرشان است در زندگی تجربه نمی‌کنند، زیرا فکر می‌کنند اعتماد به نفس یعنی این که ایمان و اعتماد به موفقیت‌هایی که در کارها به دست می‌آورند. در صورتی که اعتماد به نفس واقعی و حقیقی آن است که قبل از اینکه در کاری موفق شویم نوعی اعتماد به توانایی خود برای انجام آن کار داشته باشیم (سعیدی‌نیا، ۱۳۹۷: ۲۶۶). بیشتر پژوهشگران معتقدند عزت نفس بر سایر متغیرهای شخصیتی و فعالیت‌های فرد تأثیر می‌گذارد و عزت نفس پایین به آسیب‌های روانی منجر می‌شود (شعبانی و سهرابی‌ان، ۱۳۹۸: ۱۱۳). نظریه کورمن، عزت نفس را نه وسیله تجارب فردی در سازمان، بلکه به عنوان یک تعیین کننده اساسی در انگیزش، نگرش و رفتار کارکنان بیان می‌کند (سروری و حسن‌زاده، ۱۳۹۵: ۳۴). عزت نفس سازمانی علاوه بر تأثیر آن بر رفتار شهروندی سازمانی، بر مواردی مانند انگیزه درونی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، عملکرد شغلی، نگرش‌های شغلی، رفتارهای انحرافی و غیره تأثیر گذاشته و همچنین از مواردی مانند توانمندسازی رهبری، امنیت شغلی، پشتیبانی همکاران، مدیریت مشارکتی و غیره تأثیر می‌پذیرد (هایدر<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۹: ۲۴۲).

با توجه به مطالب مذکور، پژوهش حاضر درصدد است به آزمون این روابط در قالب مدل مفهومی زیر در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان بپردازد.

---

 1. Pierce and Gardner

2. Haider



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

شایان ذکر است برای بررسی بُعد رهبری معنوی از پژوهش فرای (۲۰۰۳)، برای بررسی بُعد رفتار شهروندی سازمانی از پژوهش اسمیت و همکاران (۱۹۸۳) و برای بررسی بُعد عزت نفس سازمانی از کارپیرس و همکاران (۱۹۸۹) استفاده شده است. از طرفی، در برخی پژوهش‌ها (پیو و تامپی، ۲۰۱۸؛ بهرامی و هرنندی، ۲۰۱۹؛ یعقوبی، ۱۳۹۴) به بررسی تأثیر رهبری معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی پرداخته شده است و در برخی پژوهش‌ها (شولیکخواه و همکاران، ۲۰۱۹) به بررسی تأثیر رهبری معنوی بر عزت نفس سازمانی یا تأثیر عزت نفس سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی (هایدر و همکاران، ۲۰۱۹) پرداخته شده است، اما رابطه این سه بُعد مذکور در یک پژوهش منسجم انجام نشده است. از این رو، پژوهش حاضر در صدد بررسی این سه بُعد برآمده است. بر اساس مطالب مذکور، فرضیه‌های پژوهش به این صورت ترسیم می‌شود:

**فرضیه اول:** رهبری معنوی با توجه به نقش میانجی عزت نفس سازمانی، تأثیر معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد.

**فرضیه دوم:** رهبری معنوی بطور مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه سوم: رهبری معنوی بطور مستقیم بر عزت نفس سازمانی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه چهارم: عزت نفس سازمانی بطور مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری دارد.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و به لحاظ روش، از نوع پژوهش‌های توصیفی و از شاخه پژوهش‌های میدانی به شمار می‌آید و از حیث ارتباط بین متغیرهای پژوهش از نوع همبستگی و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Warp-PLS است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل اعضای هیئت علمی دانشکده‌های علوم انسانی و اسلامی دانشگاه سیستان و بلوچستان بالغ بر ۱۶۰ نفر است. نمونه آماری پژوهش حاضر بر حسب جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان<sup>۱</sup> (۱۹۷۰) و به روش نمونه‌گیری گروهی انجام می‌شود که برابر با ۱۱۵ نفر از اعضای هیئت علمی دانشکده‌های مذکور است.

ابزار اصلی گردآوری داده‌ها، پرسشنامه الکترونیکی است. بدین منظور، پرسشنامه‌ها، به نشانی رایانامه اعضای جامعه ارسال شد. برای سنجش متغیر رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه اسمیت و همکاران (۱۹۸۳) شامل پنج مؤلفه و ۱۶ گویه، برای سنجش عزت نفس سازمانی از پرسشنامه پیرس و همکاران (۱۹۸۹) شامل ۱۰ گویه، و برای سنجش رهبری معنوی از پرسشنامه فرای (۲۰۰۳) شامل ۷ مؤلفه و ۲۵ گویه، استفاده شده است. همچنین، جدول یک، اندازه‌های داده‌های جمعیت‌شناختی جامعه مورد بررسی را نشان می‌دهد.



جدول ۱: متغیرهای جمعیت‌شناختی

درصد فراوانی	فراوانی مطلق	متغیر	
۸۵/۲	۹۸	مرد	جنسیت
۱۴/۸	۱۷	زن	
۱۸/۳	۲۱	مدیریت و اقتصاد	دانشکده
۳۶/۵	۴۲	ادبیات و علوم انسانی	
۱۹/۱	۲۲	الهیات و معارف اسلامی	
۲۱/۷	۲۵	علوم تربیتی و روانشناسی	
۴/۴	۵	هنر و معماری	سابقه کار
۴۲/۵	۵۰	کمتر از ۱۰ سال	
۴۲/۶	۴۹	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	
۱۳/۹	۱۶	بیشتر از ۲۰ سال	

### یافته‌ها

در مدل‌سازی معادلات ساختاری، به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، از روش دومرحله‌ای هالند<sup>۱</sup> (۱۹۹۹: ۱۹۸) استفاده شده است. در این روش، در گام نخست، به ارزیابی مدل اندازه‌گیری از طریق برآورد شاخص‌های روایی همگرا (به طور مشخص متوسط واریانس استخراج شده)، روایی واگرا (بطور مشخص آزمون فورنل - لارکر) و پایایی (مقدار آلفای گرونباخ) پرداخته می‌شود. در گام دوم، به ارزیابی مدل ساختاری پرداخته می‌شود که این بخش در واقع، پاسخ به فرضیه‌های پژوهش را شامل می‌شود. همچنین، برای بررسی برازندگی مدل، از شاخص‌های مختلف کیفیت و برازندگی استفاده می‌شود.

**ارزیابی مدل اندازه‌گیری:** برای سنجش پایایی ابزار اندازه‌گیری، از شاخص آلفای کرونباخ استفاده می‌شود که اگر بالاتر از ۰/۷ باشد، پایایی ابزار مورد تأیید است (گئورگ و مالری<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶: ۲۳۲). همچنین، برای بررسی روایی همگرا از شاخص AVE استفاده می‌شود که همواره باید بالاتر از ۰/۴ باشد (فورنل و لارکر<sup>۳</sup>، ۱۹۸۱: ۳۸۵). جدول دو، مقادیر مربوطه را نشان می‌دهد.

- 1.Hulland
- 2.George and Mallery
- 3.Fornell and Larcker

جدول ۲: مقادیر پایایی و روایی همگرا

ابعاد	آلفای کرونباخ	AVE	R <sup>2</sup>
رهبری معنوی	۰/۹۴۲	۰/۴۴۷	-
عزت نفس سازمانی	۰/۹۵۱	۰/۷۰۸	۰/۲۹
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۹۴۳	۰/۵۸۴	۰/۴۱

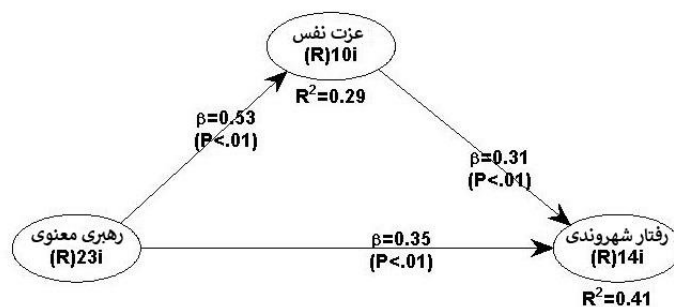
بر اساس جدول دو، همه مقادیر مربوط به آلفای کرونباخ و روایی همگرا، در محدوده قابل قبول قرار دارند و بنابراین، ابزار گردآوری داده‌ها مورد تأیید است. همچنین برای بررسی روایی واگرا از آزمون فورنل-لارکر استفاده می‌شود که همواره مجذور هر AVE (قطر ماتریس) برای هر متغیر باید بیشتر از مقادیر ضریب همبستگی در همان ستون متناظر باشد. جدول سه، مقادیر مربوطه را نشان می‌دهد.

جدول ۳: آزمون فورنل - لارکر

رهبری معنوی	عزت نفس سازمانی	رفتار شهروندی سازمانی
۰/۶۶۹	۰/۴۰۵	۰/۳۹۸
۰/۴۰۵	۰/۸۴۲	۰/۴۴۰
۰/۳۹۸	۰/۴۴۰	۰/۷۶۴

بر اساس جدول سه، آزمون فورنل - لارکر نشان از روایی واگرای ابزار گردآوری داده‌ها دارد و بنابراین، روایی واگرای ابزار گردآوری داده‌ها مورد تأیید است.

ارزیابی مدل ساختاری: پس از بررسی و ارزیابی مدل اندازه‌گیری، در این بخش به ارزیابی مدل ساختاری پرداخته می‌شود. شکل دو، بررسی مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۲: مدل سازی معادلات ساختاری برای مدل مفهومی پژوهش



برای بررسی برازندگی مدل از شاخص‌های برازندگی به صورت گام‌های زیر استفاده می‌شود:

الف) تجزیه و تحلیل ضرایب مسیر با استفاده از مقادیر **P-value** به طوری که همواره مقدار مربوطه باید کمتر از ۰/۰۵ باشد. بر اساس شکل دو، مقدار **P-value** برای همه مسیرها، کمتر از ۰/۰۵ است و بنابراین معناداری مسیرها مورد تأیید است.

ب) بررسی و تحلیل شاخص‌های کیفیت و برازندگی که محدوده قابل قبول و نتایج حاصل از تحلیل مدل مفهومی آن در جدول چهار، آورده شده است.

جدول ۴: شاخص‌های کیفیت و برازندگی مدل

شاخص	محدوده قابل قبول	خروجی نرم‌افزار	نتیجه
<b>APC</b> <sup>۱</sup>	P-value < = 0.05	۰/۰۰۱	تأیید
<b>ARS</b> <sup>۲</sup>	P-value < = 0.05	۰/۰۰۱	تأیید
<b>AFVIF</b> <sup>۳</sup>	AVIF < = 3	۱/۳۷۷	تأیید
<b>GoF</b> <sup>۴</sup>	GoF < 0.1, small GoF < 0.25, medium GoF < 0.36, high	۰/۴۵۰	قوی

پ) بررسی و تحلیل وزن‌های مربوط به شاخص‌های مدل که معیارهای مربوطه و محدوده قابل قبول آن در جدول پنج، آورده شده است.

جدول ۵: تحلیل وزن‌های مربوط به شاخص‌های مدل

ابعاد	VIF <sup>۵</sup>
محدوده قابل قبول	کمتر از ۱ = بدون رابطه بین ۱ تا ۵ = رابطه متوسط بیشتر از ۵ = رابطه قوی
رهبری معنوی	۱/۳۹۹
عزت نفس سازمانی	۱/۳۸۰
رفتار شهروندی سازمانی	۱/۳۸۷

1. Average Path Coefficient
2. Average R-squared
3. Average Full Block Variance Inflation Factor
4. Goodness of Fit
5. Variance inflation factor

بر اساس گام‌های مربوط به برازندگی مدل، همه شاخص‌های برازش در محدوده قابل قبول قرار دارند و بنابراین برازش مدل مورد تأیید است. همچنین، جدول شش، آزمون فرضیه‌های پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۶: اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای پیش‌بین بر متغیرهای ملاک

ردیف	فرضیه	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	ضریب تعیین	نتیجه
۱	رهبری معنوی بر رفتار شهروندی با نقش میانجی عزت نفس	۰/۳۵	۰/۳۱×۰/۵۳	۰/۵۱	۰/۰۰	تأیید
۲	رهبری معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی	۰/۳۵	-	۰/۳۵	۰/۰۰	تأیید
۳	رهبری معنوی بر عزت نفس سازمانی	۰/۵۳	-	۰/۵۳	۰/۰۰	تأیید
۴	عزت نفس سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی	۰/۳۱	-	۰/۳۱	۰/۰۰	تأیید

بر اساس جدول شش، همه فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید است و رهبری معنوی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی عزت نفس سازمانی دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر رهبری معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های علوم انسانی دانشگاه سیستان و بلوچستان می‌باشد که برای این رابطه از نقش میانجی‌گری عزت نفس سازمانی استفاده شده است. در ارتباط با ارزیابی فرضیه‌های اول و دوم پژوهش نتایج تحلیل، نشان می‌دهد رهبری معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش میانجی‌گری عزت نفس سازمانی، تأثیر مثبت و معناداری دارد. 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. در ارتباط با فرضیه سوم پژوهش، رهبری معنوی تأثیر مثبت و معناداری بر عزت نفس سازمانی دارد. می‌توان بیان کرد رهبران معنوی با مشخص کردن اهداف و انتظاراتی که از افراد وجود دارد و نیز با ترسیم چشم‌انداز و آینده‌ای مطلوب و تشویق کارکنان برای



تحقق آن، نقشی بسیار مهم در ایجاد امید و ارتقای حس امیدواری در کارکنان داشته و کارکنان را تشویق می‌کنند تا نگرش مثبتی نسبت به خود و سازمان داشته و خود را برای سازمان با ارزش بدانند. پیروان دارای عزت نفس بالا، بر کار و شغل خود افتخار می‌کنند و هیچ وقت احساس ناکامی و شکست در کار را نمی‌پذیرند. در ارتباط با فرضیه چهارم پژوهش، عزت نفس سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. کارکنانی که نگرش مثبتی به سازمان دارند و خود را در سازمان، شخص با ارزشی در نظر آورند، کمتر در کار ایجاد وقفه می‌کنند و سعی می‌کنند در هر زمان به یاری کارکنان دیگر بشتابند و به آنان در انجام کارها کمک می‌کنند.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد رفتار شهروندی سازمانی، تابعی از رهبری معنوی است و رهبران معنوی، در ارتقای سطح رفتار شهروندی در سازمان نقش بسزایی دارند. همچنین، نقش میانجی‌گری عزت نفس سازمانی مورد تأیید است. با توجه به نتایج پژوهش، توجه به رهبری معنوی و عزت نفس سازمانی اهمیت فراوان دارد. از این-رو، به رهبران سازمان توصیه می‌شود به ایجاد، حفظ و توسعه هویت سازمانی، محیط کاری غیرپدرسالارانه، ایجاد سرمایه اجتماعی، توجه به مسئولیت‌های اجتماعی، که منجر به معنادار شدن کار می‌شود، توجه کنند. از آنجا که انتظارات از کار یا خروجی-های کار، عامل مهمی در معناداری کار است طراحی دوباره فرآیندهای کاری در فواصل زمانی مناسب و به صورت دوره‌ای به گونه‌ای که ارضاء از کار و لذت بخش بودن کار به عنوان خروجی ملموس فعالیت‌ها درک شود و به خودباوری بیانجامد، باید کانون توجه رهبران قرار گیرد. رهبران به منظور ایجاد محیط مناسب برای کار باید شرایطی را فراهم کنند تا کارکنان بتوانند با مطالعه و شرکت در کارگاه‌های آموزشی و دیگر روش‌هایی که تجربه شده است، کار را برای خود و همکارانشان معنادار کنند. رهبران باید با بالا بردن پیوستگی عاطفی در کارکنان و درگیر کردن هر چه بیشتر ایشان با اهداف سازمان، بهبود شبکه‌های ارتباط اجتماعی در کار، تدوین برنامه راهبردی سازمان با مشارکت کارکنان، ارزیابی عملکرد کارکنان به منظور ایجاد بازخورد کاری، حذف موانع کاری، تأکید بر جنبه‌هایی که موجب ارزش اجتماعی سازمان می‌شود، ایجاد نظام مناسب تشویق و تنبیه، حذف تبعیض‌ها و روابط نامناسب افراد در محیط کار و استقلال نسبی برای انجام وظایف بر تعهد کارکنان بیفزایند. رهبران برای ایجاد نوع دوستی باید تمایل

ذاتی به کمک و خدمت‌رسانی به دیگران داشته باشند و آن را در کارکنان برای ایجاد نوع دوستی تقویت کنند. آنان باید آموزش همکاری میان کارکنان را در برنامه‌های آموزشی خود جای دهند و باید پاداش‌ها و مزایا را به صورت گروهی پرداخت کنند تا علاقه به همکاری میان کارکنان افزایش یابد. رهبران باید موضوع بهروری نیروی انسانی را مد نظر قرار دهند و با ایجاد انگیزه در کارکنان به بهروری کارکنان بیفزایند. با توجه به تأثیر عزت نفس سازمانی بر رفتار شهروندی توجه به متغیرهای متأثر بر عزت نفس سازمانی مانند نگرش مذهبی، سرمایه اجتماعی، مدیریت تصویر سازی، بالندگی و حمایت سازمانی ادراک شده ضروری می‌کند. بر اساس نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود متغیرهای مورد نظر در بستر سازمان‌های مختلف و به خصوص سازمانی دولتی مورد بررسی قرار گیرد.

### تشکر و قدردانی

پژوهش حاضر حاصل کار تحقیقی پژوهشگران در بین اعضای هیئت علمی تعدادی از دانشکده‌های دانشگاه سیستان و بلوچستان است؛ از این رو، از تمام همکاران و پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه الکترونیک پژوهش حاضر کمال تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

### منابع

- ابادری، محمد علی و امیریان، مژگان. (۱۳۹۵). رابطه معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۷(۱)، ۱۱۹-۱۴۴.
- ابراهیمی‌نژاد رفسنجانی، مهدی و زارعی، مژگان. (۱۳۹۷). تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه بهبود و تحول، ۲۷(۹۰)، ۱۴۱-۱۶۰.
- ... وردی‌زاده، مهدی و خدایی محمودی، رضا. (۱۳۹۷). مدل اثربخشی رهبری معنوی بر مبنای دستیابی به رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری کارکنان. مدیریت بهره‌وری، ۱۲(۴۴)، ۲۱۱-۲۳۰.
- امیرخانی، امیرحسین و قلعه آقابابایی، فرشید. (۱۳۹۶). بررسی تاثیر سکوت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه مطالعات مدیریت، ۲۶(۸۵)، ۱۰۹-۱۲۴.
- تقی‌زاده، هوشنگ و زیرکی‌سار، رحیمه. (۱۳۹۷). رابطه رهبری معنوی در پرتو باورهای اخلاقی کارکنان با سازگاری سازمان. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳(۱)، ۶۵-۷۳.



- تیمورنژاد، کاوه و علی‌نژاد، علی. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه پژوهش اجتماعی، ۱۰(۴۰)، ۸۷-۱۰۹.
- جهانیان، رمضان و قریشی، سید مرتضی. (۱۳۹۷). بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی با مدیریت دانش. فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۳(۲)، ۴۷-۶۰.
- حاجی زاده، مجید و نقش، امیررضا. (۱۳۹۷). بررسی نقش تعدیل‌گر عزت نفس در تأثیر تعهد سازمانی و استرس شغلی بر عملکرد شغلی (مورد مطالعه: اداره کل استاندارد استان اصفهان). فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۳۹۷(۴۹)، ۳۷-۶۷.
- رحیمی، غلامرضا و هدایت فسندوز، علی. (۱۳۹۴). مدل تأثیر رهبری معنوی بر معنویت در کار؛ متغیرهای میانجی عدالت سازمانی و عزت نفس سازمانی. فصلنامه مهندسی مدیریت نوین، ۱۴-۱۵(۴)، ۲۳-۳۸.
- رحیمی کلور، حسین و حسنی نیا، الناز. (۱۳۹۶). سنجش رابطه میان ابعاد مدیریت اسلامی و اخلاق اسلامی با رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۳۹۶(۴۵)، ۲۵-۴۸.
- رسولی، سمانه؛ نیک‌پی، ایرج و فرح‌بخش، سعید. (۱۳۹۶). تأثیر رهبری توزیعی مدیران بر تعهد سازمانی معلمان با میانجی‌گری عزت نفس سازمانی در مدارس مقطع ابتدایی شهر خرم‌آباد. فصلنامه مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۱۸(۱۰)، ۱۰۳-۱۳۲.
- زارع، فرجام و حسینی، سید عبدالرسول. (۱۳۹۶). بررسی نقش رهبری معنوی بر چابکی سازمانی. فصلنامه چشم‌انداز مدیریت، ۳۰(۸)، ۱۱۷-۱۳۳.
- ستوده آرانی، حسین و امیرخانی، امیرحسین. (۱۳۹۲). طراحی و تبیین مدل رهبری معنوی و تأثیر آن بر ظرفیت یادگیری سازمانی. رساله دکتری مدیریت، دانشگاه پیام نور تهران.
- سروری، فرانک و حسن‌زاده، رقیه. (۱۳۹۵). رابطه مدیریت تصویرسازی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش تعدیلگر عزت نفس سازمانی. فصلنامه مهندسی مدیریت نوین، ۵(۳)، ۳۴-۴۶.
- سعیدی‌نیا، مسعود. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی با منزلت اجتماعی ادراک شده در کارکنان شبکه بهداشت و درمان کهگیلویه. فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری، ۱۰(۴)، ۲۶۵-۲۶۹.
- سلطانی سروستانی، ژاله؛ صالحی، مسلم؛ قلتاش، عباس و نادى، محمدعلی. (۱۳۹۶). تحلیل عاملی تأییدی مدل رهبری معنوی در آموزش عالی. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۸(۳۲)، ۱۹-۴۲.
- شاهروی، محمد حسن؛ فانی، علی اصغر و دانایی فرد، حسن. (۱۳۹۰). رفتار شهروندی در سازمان‌های دولتی: بررسی نقش عزت نفس سازمانی، هویت سازمانی و روحیه سازمانی (مورد

- مطالعه: دانشگاه تربیت مدرس و تهران). پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس.
- شاهوران، حمید رضا؛ داور پناه، هدایت الله و طاهری، مجتبی. (۱۳۹۷). سنجش روابط علی بین رهبری معنوی و مدیریت کیفیت جامع در دو دانشگاه اصفهان و هرات. فصلنامه مدیریت استاندارد و کیفیت، ۸(۲)، ۶۱-۷۶.
- شجاعی، سامره و خلیلی، پرویز. (۱۳۹۶). بررسی رابطه رهبری تحول آفرین و رفتارهای شهروندی سازمانی با تأکید بر نقش انگیزه خدمات عمومی و شفافیت اهداف. فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۵(۱)، ۹۳-۱۱۶.
- شعبانی، عباس و سهرابی، علی رضا. (۱۳۹۸). ارتباط جو سازمانی و عزت نفس کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان تهران. فصلنامه نوآوری های مدیریت آموزشی، ۱۴(۲)، ۱۱۱-۱۱۹.
- ضیالالدینی، محمد و ده‌مرد، حیدر. (۱۳۹۸). نقش میانجی عزت نفس سازمانی در رابطه‌ی بین نگرش مذهبی و پرخاشگری کارکنان دستگاه‌های اجرایی شهر خاش. فصلنامه پژوهش در دین و سلامت، ۵(۱)، ۱۱۱-۱۰۱.
- طاهرپور، فاطمه. (۱۳۹۷). رابطه بین سایش اجتماعی و هم‌آفرینی با نقش میانجی عزت نفس سازمانی در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های برتر ایران. فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۳۳(۸)، ۱۰۹-۱۲۸.
- عالم‌تبریز، اصغر؛ حسن‌پور، محمد و زارعی، مصطفی. (۱۳۹۷). ارائه مدل رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۳۵(۹)، ۱۱۵-۱۳۸.
- عباسی افسنجانی، حسین و برزگر، موسی. (۱۳۹۸). تحلیل ارتباط رهبری معنوی و عملکرد با نقش میانجی هویت سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی استان آذربایجان شرقی. فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، ۷(۲)، ۹۷-۱۱۳.
- عزیزان‌کهن، نسرین؛ ابراهیم‌پور، حبیب؛ کریمیان‌پور، غفار و دارابی، مسعود. (۱۳۹۷). تحلیل نقش میانجی اخلاق کاری در رابطه بین رهبری معنوی و تعهد سازمانی. فصلنامه اخلاق در علم و فناوری، ۱۳(۲)، ۱۵۰-۱۵۸.
- قشقایی زاده، نصراله و احمدی نیک، فاضل. (۱۳۹۶). بررسی نقش میانجی سرمایه اجتماعی در تأثیر رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: واحدهای دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان). فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی، ۴(۱)، ۱۱۵-۱۳۶.
- گودرزی، مهدی؛ محسنی اردهالی، سیده شهرزاد و رحیمی، ایمان. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان فدراسیون ورزش سه‌گانه. فصلنامه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۴(۴)، ۶۵-۷۴.



- محمدپور، فریبا، رحیمی پردنجانی، طیبه و محمدزاده ابراهیمی، علی. (۱۳۹۷). نقش سرمایه روان‌شناختی و معنویت در کار در پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۶(۱)، ۱۶۹-۱۹۳.
- موسوی، محمد. (۱۳۹۷). طراحی و تبیین مدل اخلاقی رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه اخلاق در علم و فناوری، ۱۳(۱)، ۱۵۴-۱۶۳.
- مهاجران، بهناز؛ قلعه‌ای، علی‌رضا؛ شریفی، فرشید و درویشی، زین‌الدین. (۱۳۹۷). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی با میانجی‌گری عزت نفس سازمانی. فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۹(۴)، ۳۹-۵۸.
- مهدوی نژاد، علی. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین هویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان پست بانک ایران. فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۸(۲)، ۲۰۶-۲۲۳.
- مهدیان، محمدجعفر؛ عبودپور، ملوک و نوروزی کوهدشت، رضا. (۱۳۹۶). رابطه رهبری معنوی و هوش معنوی با توانمندسازی معلمان. فصلنامه علوم تربیتی از دیدگاه اسلام، ۵(۹)، ۱۰۵-۱۲۸.
- مهرآرا، اسداله؛ دیانتي، ربابه و شفیق پور، سیده فاطمه. (۱۳۹۷). بررسی رابطه سبک رهبری تحول‌گرا با رفتار شهروندی سازمانی در شهرداری تهران. فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۶(۲)، ۱۸۵-۲۰۰.
- نعیمی، عبدالزهرا و شناور، فضل‌ا... (۱۳۹۳). اثر دگرگون‌سازی شغلی بر عملکرد تکلیفی و رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری انگیزش شغلی. فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی، ۹(۳۶)، ۱۵۵-۱۸۰.
- نقی‌پور، اصغر و واحدی، مجید. (۱۳۹۷). تأثیر عزت نفس سازمانی بر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی معلمان مدارس متوسطه شهرستان خوی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه پیام نور مرکز تبریز.
- همتی، مهناز؛ حسن‌زاده، محمد صادق و منزوی، فاطمه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه معنویت در محیط کار و عزت نفس سازمانی. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۴(۱)، ۵۱-۷۴.
- یعقوبی، نورمحمد. (۱۳۹۴). پیش‌بینی مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در پرتو رهبری معنوی مدیران. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۳۰(۸)، ۷۵-۹۸.
- Andrew, S. A., & León-Cázares, F. (2016). Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: Empirical Analysis of Public Employees in Guadalajara, Mexico. *EconoQuantum*, 12(2), 71.
- Ariani, D. W., & No, J. B. (2012). Linking the self-esteem to organizational citizenship behavior. *Business and Management Journal*, 1(2), 54-67.

- Ayranci, E., & Semercioz, F. (2011). The relationship between spiritual leadership and issues of spirituality and religiosity: A study of top Turkish managers. *International journal of business and management*, 6(4), 136-151.
- Bahrami, S., & Harandi, R. J. (2019). Spiritual leadership and organizational citizenship behavior in Iranian higher education. *South Asian Journal of Marketing & Management Research*, 9(6), 4-12.
- Chen, C. Y., & Yang, C. F. (2012). The impact of spiritual leadership on organizational citizenship behavior: A multi-sample analysis. *Journal of business ethics*, 105(1), 107-114.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The leadership quarterly*, 14(6), 693-727.
- Fry, L. W., Hannah, S. T., Noel, M., & Walumbwa, F. O. (2011). **RETRACTED:** Impact of spiritual leadership on unit performance. *The Leadership Quarterly*, 22(2), 259-270.
- Fry, L. W., Matherly, L. L., & Ouimet, J. R. (2010). The spiritual leadership balanced scorecard business model: The case of the Cordon Bleu-Tomasso Corporation. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 7(4), 283-314.
- Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The leadership quarterly*, 16(5), 835-862.
- George, D., & Mallery, P. (2016). *IBM SPSS statistics 23 step by step: A simple guide and reference*. Routledge.
- Ghosh, R., Reio Jr, T. G., & Haynes, R. K. (2012). Mentoring and organizational citizenship behavior: Estimating the mediating effects of organization-based self-esteem and affective commitment. *Human Resource Development Quarterly*, 23(1), 41-63.
- Haider, S., de Pablos Heredero, C., & Ahmed, M. (2019). A three-wave time-lagged study of mediation between positive feedback and organizational citizenship behavior: the role of organization-based self-esteem. *Psychology research and behavior management*, 12, 241.
- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic management journal*, 20(2), 195-204.



- Hunsaker, W. D. J. I. J. o. B., & Society. (2017). Spiritual leadership and organizational citizen behavior: exploring the conditional effects of self-determination and Confucian mindset. 18. (3), 485-502.
- Johar, S. S. H., Shah, I. M., & Bakar, Z. A. (2013). Neuroticism personality and emotional intelligence of leader, and impact towards self-esteem of employee in organization. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 431-436.
- Kim, H. (2014). Transformational leadership, organizational clan culture, organizational affective commitment, and organizational citizenship behavior: A case of South Korea's public sector. *Public Organization Review*, 14(3), 397-417.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Maples, J. L., Miller, J. D., Wilson, L. F., Seibert, L. A., Few, L. R., & Zeichner, A. (2010). Narcissistic personality disorder and self-esteem: An examination of differential relations with self-report and laboratory-based aggression. *Journal of Research in Personality*, 44(4), 559-563.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/DC Heath and Com.
- Owor, J. J. (2016). Human resource management practices, employee engagement and organizational citizenship behaviors (OCB) in selected firms in Uganda. *African Journal of Business Management*, 10(1), 1-12.
- Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of management*, 30(5), 591-622.
- Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2018). The influence of spiritual leadership on quality of work life, job satisfaction and organizational citizenship behavior. *International Journal of Law and Management*, 60(2), 757-767.
- Sholikhah, Z., Wang, X., & Li, W. (2019). The role of spiritual leadership in fostering discretionary behaviors: The mediating effect of organization based self-esteem and workplace spirituality. *International Journal of Law and Management*, 61(1), 232-249.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of applied psychology*, 68(4), 653.

- Sweeney, P. J., & Fry, L. W. (2012). Character development through spiritual leadership. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 64(2), 89.
- Zhao, H., Peng, Z., & Chen, H. (2013). Compulsory citizenship behavior and organizational citizenship behavior: The role of organizational identification and perceived interactional justice. *The Journal of Psychology*, 148(2), 177–196.