

پیش‌بینی مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در پرتو رهبری معنوی مدیران

دکتر نور محمد یعقوبی*

چکیده

هدف از اجرای این پژوهش، بررسی نقش مؤلفه‌های رهبری معنوی مدیران در پیش‌بینی و تبیین مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی کارکنان است. روش تحقیق از حیث هدف، کاربردی و از حیث شیوهی جمع‌آوری داده‌ها توصیفی - همبستگی است. جامعه‌ی آماری این تحقیق شامل کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایران شهر در سال ۱۳۹۲ به تعداد ۲۸۰ نفر بود که تعداد ۱۶۲ نفر به روش طبقه‌ای - نسبتی به عنوان نمونه‌ی تحقیق انتخاب شدند. داده‌های پژوهش از طریق دو پرسشنامه‌ی رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی جمع‌آوری و از طریق آزمون‌های همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه، بوسیله نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل شد. نتایج تحقیق نشان داد که میزان رابطه رهبری معنوی مدیران و رفتار شهروندی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایران شهر در حد متوسط بود. بالاترین مقدار رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی و ادب و ملاحظه ($R=0.377$) وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: رهبری معنوی، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی

مقدمه

در عصر حاضر که سازمان‌ها با محیط رقابت جهانی مواجه‌اند، همواره نیاز به تغییرات ریشه‌ای و خلاقیت‌های کاری احساس می‌شود. نیروی رقابت جهانی، سازمان‌های امروزی را مجبور کرده است که بعد از ده‌ها سال پیگیری روش‌ها و رویه‌های کاری ثابت خود، روش‌های کاری جدیدی را در پیش بگیرند، به گونه‌ای که سازمان‌ها دارای ثبات کاری نیستند و از نوعی ثبات نسبی برخوردارند (Geijsel, 2003: 237). این تغییرات سازمان‌هایی

* عضو هیات علمی دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه سیستان و بلوچستان

را می‌طلبد که چابک‌تر، فعال‌تر و پویاتر باشند. برای رویارویی با تغییرات فزاینده‌ی محیط بیرونی و چالش‌های محیطی، سازمان‌های معاصر باید محیط کاری‌ای را به وجود آورند که به آنان در جذب، نگهداری، ارتقاء و انگیزش یک تیم از کارکنان ماهر و متخصص کمک کند. به وجود آوردن و خلق محیط کاری‌ای که احساس معنا و هدف و رقابت را در کارکنان به وجود آورد یک الزام و ضرورت راهبردی برای هزاره‌ی سوم است.

به نظر می‌رسد که تئوری رهبری معنوی فرای^۱ یک چارچوب قوی برای برآورده کردن نیازهای فوق‌الذکر باشد. رهبری معنوی شامل برانگیختن و الهام بخشیدن کارکنان از طریق یک بینش متعالی و یک فرهنگ بر مبنای ارزش‌های نوع‌دوستانه برای پرورش نیروی انسانی با انگیزه، متعهد و بهره‌ور است. تئوری رهبری معنوی یک تئوری علی برای تغییر و تحول سازمانی و خلق یک سازمان یادگیرنده و خودانگیخته است. این تئوری بر مبنای الگوی انگیزه درونی که بینش و بصیرت، ایمان و امید، عشق به نوع‌دوستی، معنویت محیط کاری و سعادت و بقاء معنوی را با یکدیگر تلفیق و ترکیب می‌کند تدوین و تکمیل شد (Fry, 2003:124). بنابراین رهبری معنوی، نیازهای اساسی رهبر و پیرو را برای بقای معنوی در هم ادغام می‌کند؛ به طوری که از نظر سازمانی بیشتر متعهد و بهره‌ور باشند. رهبری معنوی در برگیرنده‌ی ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهایی می‌باشد که برای انگیزش درونی یک فرد و سایرین ضروری بوده، به گونه‌ای که از طریق معنی‌داری و به عضویت شناخته شدن، احساس بقای معنوی نمایند که شامل موارد زیر می‌باشد: خلق و ایجاد چشم‌اندازی که در آن اعضای سازمان، احساس معنی‌داری در زندگی خود نموده، آن را متمایز از دیگری بدانند، خلق فرهنگی سازمانی، اجتماعی بر مبنای عشق به نوع‌دوستی که در آن رهبران و پیروان نگرانی واقعی برای خود و دیگران داشته باشند و بنابراین احساس به عضویت شناخته شدن و مورد تحسین قرار گرفتن نمایند (Fry, 2003:693). از طرفی در محیط‌های کاری پویای امروز، که کارها بیش از پیش در تیم‌ها انجام شده و انعطاف‌پذیری محیط اهمیت بالایی دارد، سازمان‌ها به کارمندانی نیاز دارند که خود را درگیر رفتارهای خوب شهروندی کنند؛ مثلاً به اعضای دیگر تیم کمک کنند، داوطلب اضافه کار شوند، از کشمکش‌های غیرضروری اجتناب کنند، همان قدر که برای خودشان اهمیت قائل‌اند، برای قوانین و مقررات نیز اهمیت قائل شوند، و با مشکلات و ناملایماتی که گاه و بی‌گاه در محیط کار رخ می‌دهد، به خوبی مدارا کنند. سازمان‌ها خواهان و نیازمند

کارمندی هستند که این کارها را بدون آن‌که در شرح شغلی‌شان قید شده باشد، انجام دهند. شواهد هم نشان داده کارآیی سازمان‌هایی که چنین کارمندی دارند، از سازمان‌های دیگر بالاتر است. به همین دلیل رفتار شهروندی سازمانی، به عنوان یکی از متغیرهای وابسته در رفتار سازمانی مورد توجه قرار دارد (Rabinz & Jaj, 2011:44)

با اینکه مطالعات زیادی رابطه بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی را مورد بررسی قرار داده‌اند، با این وجود مطالعات کمی اثر رهبری معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی را مورد بررسی قرار داده‌اند و مطالعات بیشتر در این موضوع ضروری است (چن و یانگ، ۲۰۱۲، ۱۰۸). مخصوصاً به دلیل اینکه در پژوهش‌های پیشین در صنایع و حوزه‌های مختلف، نتایج متفاوتی از اثرات رهبری معنوی بدست آمده است (Chen, & Yang, 2012:113). بدین منظور با توجه به اینکه رفتارهای کارکنان در سازمان‌ها تا حدود زیادی بازتابی از رفتارهای رهبران آن‌ها است، در پژوهش حاضر سعی شده است میزان اثرگذاری سبک رهبری معنوی مدیران در ارتقاء و توسعه رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان مورد مطالعه قرار گیرد. از این رو با استناد به نتایج تحقیقات گذشته در زمینه اهمیت رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی در ارتقاء تعالی سازمانی، پژوهش حاضر سعی دارد نقش مؤلفه‌های رهبری معنوی را در پیش‌بینی مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه کارکنان وابسته به دانشگاه علوم پزشکی ایران شهر مورد بررسی قرار دهد. لذا سوالات زیر مورد بررسی قرار گرفته است:

- تا چه اندازه بین مؤلفه‌های رهبری معنوی با رفتار شهروندی رابطه وجود دارد؟
- سهم مؤلفه‌های رهبری معنوی در پیش‌بینی مؤلفه‌ی نوع دوستی چقدر است؟
- سهم مؤلفه‌های رهبری معنوی در پیش‌بینی مؤلفه‌ی وجدان کاری چقدر است؟
- سهم مؤلفه‌های رهبری معنوی در پیش‌بینی مؤلفه‌ی جوانمردی چقدر است؟
- سهم مؤلفه‌های رهبری معنوی در پیش‌بینی مؤلفه‌ی رفتار مدنی چقدر است؟
- سهم مؤلفه‌های رهبری معنوی در پیش‌بینی مؤلفه‌ی ادب و چقدر است؟

پیشینه پژوهش

رهبری معنوی. رهبری یعنی فعالیت‌هایی که افراد را برای تلاش مشتاقانه در جهت تحقق اهداف گروهی، تحت تأثیر قرار می‌دهد (Terry, 1997:93). نیاز به معنویت نیز همانند نیازهای احساسی، ذهنی و فیزیکی یکی از نیازهای عمده‌ی انسان است. فرد تمام

این نیازها را با خود به محیط کار می‌آورد. ریشه‌ی ارتباط بین معنویت و رهبری شناخت این مسأله است که همگی ما دارای یک صدای درونی هستیم که منبع نهایی در حل مشکلات فردی و کاری و رویارویی با مسائل و مشکلات است (Fry & Cohen, 2008:270). کیس و همکاران (۱۹۹۹) معتقدند معنویت، رهبری را رهنمون می‌کند تا بر سه بعد رابطه‌ای تمرکز داشته باشد: ۱. رابطه رهبر با خودش، در نظر گرفتن احترام برای خودش به عنوان دروازه همه دانش‌ها؛ ۲. رابطه رهبر با یک قدرت و نیروی ماوراء‌تر از خودش و ۳. رابطه رهبر با دیگران (به نقل از ریزاچ، ۲۰۰۲: ۳۰). هدف رهبری معنوی این است که نیازهای معنوی رهبر و پیروان را برای بقای معنویت و سعادت معنوی از طریق احساس عضویت و معنا در کار برای خلق بینش و بصیرت و هم‌خوانی ارزشی در سطوح فردی، تیمی و سازمانی و سرانجام پرورش سلامت روانی مثبت و تعهد و بهره‌وری سازمانی تحقق بخشد (Fry, 2005:75).

ابعاد رهبری معنوی

فرای (۲۰۰۳)، هفت بعد برای رهبری معنوی معرفی کرده که عبارت‌اند از: چشم‌انداز^۱. چشم‌انداز مقصد واحدهای سازمان و آرمان‌های آن‌ها را منعکس می‌کند، به کارها معنا می‌دهد و امید و ایمان را تشویق می‌کند. چشم‌انداز به تصویری از آینده به همراه تفسیری روشن از چرایی تلاش افراد برای خلق چنین آینده‌ای اشاره دارد (Fry et al., 2011: 4).

عشق به نوع دوستی^۲. عشق به هم‌نوع یا نوع دوستی مجموعه‌ای از ارزش‌ها، مفروضات و روش‌های تفکر از نظر اخلاقی درست می‌باشد که به وسیله‌ی اعضای گروه به اشتراک گذاشته شده و به اعضای جدید آموزش داده می‌شود (Fry et al., 2011:4).

ایمان^۳. ایمان، اطمینان و یقین به چیزهایی که آرزویش را داریم و اعتماد به چیزهایی که دیده نمی‌شوند، می‌باشد. در حقیقت ایمان، اعتقاد و باور راسخ به چیزی است که برای اثباتش برهانی وجود ندارد و شواهد فیزیکی و مادی وجودش را ثابت نکرده است (Fry et al., 2011: 4). به طور کلی می‌توان گفت که امید و ایمان منشأ این اعتقاد است

1 - Vision

2 - Altruistic Love

3 - Faith

که چشم‌انداز، اهداف و مأموریت سازمان با موفقیت تحقق خواهد یافت (Fry et al., 2011:4)

عضویت^۱. عضویت در برگزیده 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 (Fry et al., 2011:5).

معناداری^۲. معناداری اشاره دارد به تجربه متعالی یا اینکه چطور یک تفاوت از طریق به دیگران ایجاد کنیم و بدین طریق معنا و هدف در زندگی ایجاد می‌شود. مردم نه تنها شایستگی و کردانی از طریق کارشان را جستجو می‌کنند، بلکه این حس که کار، معنا یا ارزش اجتماعی دارد را نیز جستجو می‌کنند (Feffer, 2003:33).

تعهد سازمانی^۳. در تعهد سازمانی، افراد با حس معناداری و عضویت به یکدیگر پیوند خورده و به سازمان وفادار می‌مانند و می‌خواهند در سازمان‌هایی که فرهنگ‌هایی مبتنی بر ارزش‌ها و عشق به نوع دوستی دارند، باقی بمانند (Fry, 2003: 714).

بهره‌وری و بهبود مستمر^۴. بهره‌وری به کار هوشمندانه تعبیر شده است. 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.

رفتار شهروندی سازمانی^۵

بیش از ۶۰ سال قبل، محققان رفتار سازمانی اهمیت رفتارهای مشارکتی، غیر وظیفه‌ای و ماوراء نقش را در ارتقاء اثربخشی سازمانی یادآور شدند (Raub, 2008). ارگان در کتاب خود با عنوان "رفتار شهروندی سازمانی: نشانگران سرباز خوب" این پدیده را چنین تعریف می‌کند: رفتارهای فردی که اختیاری و آگاهانه بوده و به‌طور مستقیم و صریح به وسیله‌ی نظام‌های پاداش سازمانی و نظام‌های ارزیابی عملکرد سازمانی شناسایی نشده‌اند ولی در مجموع، اثر بسیار چشم‌گیری بر اثربخشی سازمانی دارند. منظور از اختیاری بودن این است که این قبیل رفتارها، جزء الزامات اساسی نقش و شرح شغل کارکنان نیست. اهمیت

1 - Membership

2 - Meaning

3 - Organizational commitment

4 - Productivity and Continuous improvement

5 - Organizational Citizenship Behavior

رفتارهای مشارکتی از هر نوع آن بدان جهت است که ارائه این قبیل رفتارها، این اجازه را به مدیران سازمان‌ها می‌دهد تا از هدر رفتن منابع با ارزش سازمان جلوگیری نموده و منابع مورد نیاز سازمان را برای ارائه محصولات و یا خدمات بهتر، در دسترس همگان قرار دهند (Kernodle, 2007)

ارگان پنج بعد زیر را به عنوان ابعاد رفتار شهروندی سازمانی بیان کرد: **وظیفه‌شناسی**. بعد وظیفه‌شناسی، حالتی است که در آن اعضای سازمان، رفتارهای خاصی را انجام می‌دهند و فراتر از حداقل سطح وظیفه مورد نیاز برای انجام آن کار فعالیت می‌نمایند (Eslami, 2009). یا به عبارتی دیگر، افرادی که دارای رفتار شهروندی متری هستند، در بهترین شرایط و حتی در حالت بیماری و ناتوانی هم به کار ادامه می‌دهند، که این نشان دهنده‌ی وظیفه‌شناسی بالای آن‌هاست.

نوع دوستی. دومین بعد رفتار شهروندی یعنی نوع دوستی، به رفتارهای مفید و سودبخشی از قبیل ایجاد صمیمیت، همدلی و دلسوزی میان همکاران اشاره دارد که خواه به شکل مستقیم و یا غیرمستقیم به کارکنانی که دارای مشکلات کاری هستند، کمک می‌کند. البته برخی از صاحب‌نظران رفتار شهروندی مانند پودساکف، ابعاد نوع دوستی و وظیفه‌شناسی را در یک طبقه قرار می‌دهند و از آن‌ها به عنوان "رفتارهای کمکی" نام می‌برند (Eslami, 2009).

فضیلت مدنی. بعد سوم رفتار شهروندی که فضیلت مدنی^۲ نام دارد، شامل رفتارهایی از قبیل حضور در فعالیت‌های فوق‌برنامه و اضافی، آن هم زمانی که این حضور لازم نباشد، حمایت از توسعه و تغییرات ارائه شده توسط مدیران سازمان و تمایل به مطالعه کتاب، مجلات و افزایش اطلاعات عمومی و اهمیت دادن به نصب پوستر و اطلاعیه در سازمان برای آگاهی دیگران می‌شود (Organ, 1988). بر این اساس، یک شهروند سازمانی خوب، نه تنها باید از مباحث روز سازمان آگاه باشد، بلکه باید درباره آن‌ها اظهار نظر کند و در حل آن‌ها نیز مشارکت فعالانه داشته باشد.

جوانمردی. جوانمردی چهارمین بعد رفتار شهروندی است که به شکیبایی در برابر موقعیت‌های مطلوب و مساعد، بدون اعتراض، نارضایتی و گلایه‌مندی اشاره می‌کند.

احترام و تکریم. آخرین بعد رفتار شهروندی سازمان، احترام و تکریم است. این بعد، بیان‌کننده‌ی نحوه رفتار افراد با همکاران، سرپرستان و مخاطبان سازمان است. افرادی که در سازمان با احترام و تکریم، با دیگران رفتار می‌کنند، دارای رفتار شهروندی متریقی هستند. ارگان بعد از بر شمردن این ابعاد، یادآوری می‌کند که هر پنج بعد رفتار شهروندی ممکن است همزمان ظهور پیدا نکنند. مثلاً "افرادی که ما فکر می‌کنیم دارای بعد وظیفه‌شناسی هستند، ممکن است همیشه نوع دوست و فداکار نباشند و یا اینکه برخی از این ابعاد، مانند نوع دوستی و وظیفه‌شناسی، تاکتیکی برای تحت فشار قرار دادن مدیران سازمان باشد (Castro, Armario & Ruiz, 2004).

از جمله پژوهش‌هایی که در مورد ارتباط دو متغیر پژوهش حاضر انجام شده، می‌توان به موارد جدول ۱ اشاره کرد:



جدول ۱: برخی از پژوهش‌های مهم انجام شده

ردیف	نویسندگان	سال	عنوان	نتایج
۱	چن و یانگ	۲۰۱۲	اثر رهبری معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی: یک تحلیل چند نمونه‌ای	ارزش‌ها، نگرش و رفتار رهبران اثر مثبتی روی معناداری عضویت کارکنان دارد و باعث بروز بهترین رفتارهای شهروندی سازمانی شامل نوع‌دوستی در کمک به همکاران و وجدان مسئولیت‌پذیر نسبت به سازمان می‌شود.
۲	احمت کایا	۲۰۱۵	رابطه بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی: مطالعه‌ای بر رفتار مدیران مدرسه	همه متغیرها با یکدیگر رابطه مثبت و معناداری داشتند و رهبری معنوی توانست پنج بعد رفتار شهروندی سازمانی (نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی، ادب و ملاحظه و رفتار مدنی)، به خصوص رفتار مدنی را پیش‌بینی کند.
۳	ابراهیم‌پور و همکاران	۱۳۹۰	تبیین رفتار شهروندی سازمانی در پرتو رهبری معنوی؛ مطالعه‌ی موردی: کارکنان مرکز آموزش صدا و سیما	بین رهبری معنوی با هفت مؤلفه و رفتار شهروندی سازمانی با یازده مؤلفه در سطح اطمینان ۹۹ درصد، رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. تقویت مولفه های رهبری معنوی به ارتقای رفتار شهروندی سازمانی منجر خواهد شد.
۴	کیاکجوری و همکاران	۱۳۹۲	بررسی رابطه بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی که به روش مطالعه موردی در پرستاران بیمارستان ولیعصر (عج) فسا	بین رهبری معنوی با رفتار شهروندی سازمانی و تمام ابعاد آن به استثنای بعد احترام و تکریم، رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.
۵	علامه و همکاران	۱۳۹۳	ارایه مدل ساختار ارتباطی بین رهبری معنوی ادراک شده با تعهد، رفتار شهروندی و عملکرد پرستاران	رابطه مثبت بین رهبری معنوی ادراک شده با تعهد سازمانی، بروز رفتار شهروندی و عملکرد پرستاران تایید شد. شایسته است مدیران با ایجاد رفتارهای نوع دوستانه و ایجاد چشم انداز سازمانی باعث بهبود عملکرد و تعهد پرستاران شوند.
۶	عباس پور و همکاران	۱۳۹۳	بررسی رابطه بین رهبری معنوی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران	رابطه بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی معنادار است. تمامی مولفه های رهبری معنوی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری دارند. همچنین از میان مولفه های رهبری معنوی، ایمان و امید و بازخورد عملکرد بیشترین تاثیر را در رفتار شهروندی سازمانی دارد.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از حیث هدف کاربردی و از حیث شیوه‌ی جمع‌آوری داده‌ها، تحقیقی توصیفی-همبستگی است. جامعه‌ی آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی ایران‌شهر در سال ۱۳۹۲ بود که مدرک تحصیلی دیپلم به بالا داشتند و تعدادشان ۲۸۰ نفر بود. نمونه آماری این تحقیق بر حسب جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان^۱ (۱۹۷۰) تعداد ۱۶۲ نفر بودند که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای-نسبتی انتخاب و به عنوان نمونه‌ی تحقیق مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار تحقیق شامل ۲ پرسشنامه بود که برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد رهبری معنوی (ضیائی و همکاران، ۱۳۸۷) و رفتار شهروندی سازمانی (Organ et al., 1997) استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، برای سوال اول از ماتریس همبستگی پیرسون و برای سوالات دوم تا ششم از رگرسیون چندگانه در محیط نرم‌افزار SPSS استفاده شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

سوال اول: آیا بین مؤلفه‌های رهبری معنوی با مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی رابطه برقرار است؟

در تحلیل این سوال، از آمار توصیفی و ماتریس همبستگی پیرسون استفاده شد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۲: آمار توصیفی زیر مؤلفه‌ها

تعداد	ضریب پراکندگی	انحراف معیار	میانگین بر حسب تعداد گویه	زیرمؤلفه
۱۶۲	۰.۲۹	۱.۸۵	۲.۸	چشم‌انداز
۱۶۲	۰.۳۱	۵.۱۰	۲.۷۰	عشق نوع دوستی
۱۶۲	۰.۳۲	۱.۹۵	۲.۰۱	ایمان
۱۶۲	۰.۲۸	۲.۰۷	۲.۴۰	معناداری
۱۶۲	۰.۳۱	۲.۷۸	۲.۹۸	عضویت
۱۶۲	۰.۳۵	۳.۷۹	۲.۶۹	تعهد سازمانی
۱۶۲	۰.۳۸	۲.۱۴	۱.۸۴	بازخورد عملکرد
۱۶۲	۰.۲۰	۲.۷۷	۳.۳۱	جوانمردی
۱۶۲	۰.۳۰	۲.۱۳	۳.۲۴	ادب و ملاحظه
۱۶۲	۰.۲۲	۲.۰۴	۳.۰۳	رفتار مدنی
۱۶۲	۰.۴۴	۲.۸۴	۲.۲۸	نوع دوستی
۱۶۲	۰.۳۹	۲.۰۷	۱.۷۶	وجدان کاری

در جدول (۲) برای اینکه زیرمؤلفه‌ها نسبت به هم قابل مقایسه باشند، میانگین زیرمؤلفه‌ها بر حسب تعداد گویه‌های هر یک از آنها محاسبه شد. داده‌های جدول (۲) گویای این موضوع است که رهبری معنوی مدیران از دیدگاه کارکنان دانشکده‌ی پزشکی ایرانشهر در زیرمؤلفه‌ی عضویت (۲.۹۸) دارای بالاترین میانگین و در زیرمؤلفه‌ی بازخورد عملکرد (۱.۸۴) دارای پایین‌ترین میانگین است. همچنین داده‌های جدول (۲) نشان می‌دهد که رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه کارکنان دانشکده‌ی پزشکی ایرانشهر در زیرمؤلفه‌ی جوانمردی (۳.۳۱) دارای بیشترین میانگین و در زیرمؤلفه‌ی وجدان کاری (۱.۷۶) دارای کمترین میانگین است. از طرفی میزان ضریب پراکندگی رهبری معنوی مدیران، در زیرمؤلفه‌ی بازخورد عملکرد (۰.۳۸) دارای بالاترین پراکندگی و در زیرمؤلفه‌ی معناداری (۰.۲۸) دارای پایین‌ترین پراکندگی است. همچنین میزان ضریب پراکندگی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، در زیرمؤلفه‌ی نوع دوستی (۰.۴۱) دارای بالاترین پراکندگی و در زیرمؤلفه‌ی جوانمردی (۰.۲۰) دارای پایین‌ترین پراکندگی است.

همان‌طور که در جدول (۳) مشاهده می‌کنید با توجه به p های حاصل شده و در سطح معنی‌داری $0.05 \leq \alpha$ به جز روابط چشم انداز با جوانمردی؛ روابط عشق به نوع دوستی با نوع دوستی؛ روابط ایمان با جوانمردی، رفتار مدنی و ادب و ملاحظه؛ روابط معناداری با نوع دوستی، جوانمردی، رفتار مدنی و ادب و ملاحظه؛ روابط عضویت و همچنین تعهد سازمانی با نوع دوستی، وجدان کاری و جوانمردی؛ و نهایتاً روابط بازخورد عملکرد با نوع دوستی و جوانمردی که معنی‌دار نشدند؛ بین بقیه زیرمؤلفه‌های رهبری معنوی با زیرمؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. تنها رابطه معنی‌دار منفی و معکوس که با بالا رفتن یک متغیر، متغیر دیگر کاهش پیدا می‌کند، رابطه بین دو زیرمؤلفه عشق به نوع دوستی و جوانمردی ($P=0.039$ و $R=-0.158$) می‌باشد. در روابط معنی‌دار مثبت و مستقیم یعنی روابطی که هر دو متغیر با هم افزایش یا کاهش پیدا می‌کنند، بالاترین رابطه بین دو تعهد سازمانی و ادب و ملاحظه ($P=0.000$ و $R=0.377$) وجود دارد. همچنین مؤلفه عشق به نوع دوستی تنها با مؤلفه نوع دوستی رابطه معنی‌دار ندارد؛ اما مؤلفه معناداری تنها با مؤلفه وجدان کاری رابطه معنی‌دار دارد.

جدول ۳: ماتریس همبستگی پیرسون زیرمؤلفه‌های رهبری معنوی و رفتار شهروندی

چشم‌انداز	عشق به نوع دوستی	ایمان	معناداری	عضویت	تعهد سازمانی	بازخورد عملکرد	نوع دوستی	وجدان کاری	جوانمردی	رفتار مدنی	ادب و ملاحظه	
چشم‌انداز	۰.۴۶۵	۰.۶۱۲	۰.۵۴۴	۰.۴۱۰	۰.۵۵۲	۰.۵۵۲	۰.۲۶۵	۰.۲۸۰	۰.۰۸۰	۰.۲۲۳	۰.۱۷۵	r
	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۳۰۱	۰.۰۰۲	۰.۰۲۲	Sig.
عشق به نوع دوستی	۱	۰.۳۵۴	۰.۵۰۱	۰.۶۸۶	۰.۶۰۴	۰.۶۲۳	۰.۰۷۵	۰.۱۸۲	۰.۱۵۸	۰.۲۴۲	۰.۲۹۷	r
	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۳۳۴	۰.۰۱۷	۰.۰۳۹	۰.۰۰۱	۰.۰۰۰	Sig.
ایمان		۱	۰.۵۸۳	۰.۳۰۳	۰.۴۰۶	۰.۳۶۵	۰.۱۶۱	۰.۱۶۳	۰.۰۸۱	۰.۰۷۶	۰.۰۳۴	r
		۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۳۶	۰.۰۳۴	۰.۲۹۴	۰.۳۲۷	۰.۶۵۸	Sig.
معناداری			۱	۰.۴۶۱	۰.۴۳۷	۰.۴۴۰	۰.۱۳۲	۰.۱۶۴	۰.۱۳۴	۰.۱۰۲	۰.۱۰۳	r
			۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۸۷	۰.۰۳۳	۰.۰۸۱	۰.۱۸۴	۰.۱۸۰	Sig.
عضویت				۱	۰.۶۷۸	۰.۶۶۸	۰.۰۸۸	۰.۱۰۴	۰.۰۰۰	۰.۳۴۱	۰.۲۳۴	r
				۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۲۵۷	۰.۱۷۷	۰.۹۹۷	۰.۰۰۰	۰.۰۰۲	Sig.
تعهد سازمانی					۱	۰.۷۸۱	۰.۰۸۲	۰.۰۶۹	۰.۰۲۸	۰.۲۱۲	۰.۳۷۷	r
					۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۲۹۰	۰.۳۷۰	۰.۷۱۷	۰.۰۰۶	۰.۰۰۰	Sig.
بازخورد عملکرد						۱	۰.۰۹۸	۰.۱۹۵	۰.۰۴۰	۰.۳۹۱	۰.۳۱۳	r
						۰.۰۰۰	۰.۲۰۴	۰.۰۱۱	۰.۰۶۰۳	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	Sig.
نوع دوستی							۱	۰.۲۷۱	۰.۱۶۷	۰.۰۰۷	۰.۲۵۷	r
							۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۳۰	۰.۹۲۵	۰.۰۰۱	Sig.
وجدان کاری								۱	۰.۰۶۱	۰.۳۳۱	۰.۱۱۲	r
								۰.۰۰۰	۰.۴۳۳	۰.۰۰۲	۰.۱۴۷	Sig.
جوانمردی									۱	۰.۱۸۴	۰.۰۷۱	r
									۰.۰۰۰	۰.۰۱۶	۰.۳۵۶	Sig.
رفتار مدنی										۱	۰.۴۴۶	r
										۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	Sig.
ادب و ملاحظه											۱	r
											۰.۰۰۰	Sig.

*معنی‌دار در سطح معنی‌داری $p \leq 0.05$; **معنی‌دار در سطح معنی‌داری $p \leq 0.01$

سوال دوم: سهم مؤلفه‌های رهبری معنوی در پیش‌بینی مؤلفه نوع‌دوستی رفتار شهروندی سازمانی چقدر است؟

در تحلیل سؤال دوم از آزمون آماری رگرسیون چندگانه استفاده شد. یافته‌های به دست آمده در جدول (۴) آرایه شده است:

جدول ۴: خلاصه مدل پیش‌بینی مؤلفه نوع‌دوستی

مدل	R	R مجذور	R مجذور تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۱	۰.۲۸۰*	۰.۰۷۹	۰.۰۹۳	۲.۷۹

*پیش‌بین‌کننده‌ها: (ثابت)، مؤلفه‌های هفت‌گانه رهبری معنوی

جدول (۴) میزان همبستگی (۰.۲۸۰) ضعیف و ضریب تعیین (۰.۰۷۹) ضعیفی برای پیش‌بینی مؤلفه نوع‌دوستی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان از طریق مؤلفه‌های هفت‌گانه رهبری معنوی مدیران نشان می‌دهد.

جدول ۵: مدل قابلیت پیش‌بینی مؤلفه نوع‌دوستی با آزمون ANOVA**

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	مجدور میانگین	Fنمره	معنی‌داری
۱	۱۰۷.۵۶۶	۷	۱۵.۳۶۷	۱.۹۷۴	۰.۰۶۲*
	۱۲۶۱.۴۶	۱۵۴	۷.۷۸۴		
	۱۳۶۸.۶۱۲	۱۶۱			

* پیش بین کننده‌ها: (ثابت)، مؤلفه‌های هفت‌گانه رهبری معنوی
 ** متغیر وابسته: مولفه نوع‌دوستی رفتار شهروندی سازمانی

همان‌طور که جدول (۵) نشان می‌دهد ($0.05 \leq \alpha \leq 0.062 = p$)، مدل بررسی‌شده جهت پیش‌بینی مؤلفه نوع‌دوستی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان از طریق مؤلفه‌های هفت‌گانه رهبری معنوی مدیران مدل معنی‌داری نمی‌باشد.

جدول ۶: ضرایب مدل پیش‌بینی مؤلفه نوع‌دوستی

مدل	ضرایب استاندارد نشده		استاندارد شده	
	B	خطای استاندارد	بتا	tنمره
۱ (ثابت)	۴.۵۰۴	۰.۹۴۹		۴.۷۴۸
چشم‌انداز	۰.۴۹۲	۰.۱۶۹	۰.۳۲۰	۲.۹۱۵
عشق به نوع‌دوستی	-۰.۰۳۰	۰.۰۶۳	-۰.۰۵۴	-۰.۴۷۴
ایمان	۰.۰۱۶	۰.۱۵۱	۰.۰۱۱	۰.۱۰۸
معناداری	-۰.۰۰۴	۰.۱۴۲	-۰.۰۰۳	-۰.۰۳۱
عضویت	۰.۰۷۱	۰.۱۲۳	۰.۰۷۰	۰.۵۸۲
تعهد سازمانی	-۰.۰۷۶	۰.۰۹۹	-۰.۱۰۱	-۰.۷۶۶
بازخورد عملکرد	-۰.۰۲۰	۰.۱۷۶	-۰.۰۱۵	-۰.۱۱۵

جدول (۶) نشان می‌دهد ($0.05 < \alpha \leq 0.004$; $p=0.004$)، تنها زیرمؤلفه‌ی چشم‌انداز در رهبری معنوی قابلیت پیش‌بینی زیرمؤلفه‌ی نوع دوستی در رفتار شهروندی سازمانی را دارد و سایر مؤلفه‌های رهبری معنوی توانایی پیش‌بینی آن را ندارند.

سوال سوم: سهم مؤلفه‌های رهبری معنوی در پیش‌بینی مؤلفه وجدان کاری رفتار شهروندی سازمانی چقدر است؟
در تحلیل سؤال سوم از آزمون آماری رگرسیون چندگانه استفاده شد. یافته‌های به دست آمده در جدول (۷) ارایه شده است:

جدول ۷: خلاصه مدل پیش‌بینی مؤلفه وجدان کاری

مدل	R	R مجذور	R مجذور تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۱	*.۳۴۹	.۱۲۲	.۰۰۸۴	۱.۹۸۹۹۲

* پیش‌بین‌کننده‌ها: (ثابت)، مؤلفه‌های هفت‌گانه رهبری معنوی

جدول (۷) میزان همبستگی (0.349) تقریباً متوسط و ضریب تعیین (0.122) ضعیفی برای پیش‌بینی مؤلفه وجدان کاری رفتار شهروندی سازمانی کارکنان از طریق مؤلفه‌های هفت‌گانه رهبری معنوی مدیران نشان می‌دهد.

جدول ۸: مدل قابلیت پیش‌بینی مؤلفه وجدان کاری با آزمون ANOVA**

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	مجدور میانگین	Fنمره	معنی‌داری
۱	۸۸.۹۵۹	۷	۱۲.۷۰۸	۳.۲۰۹	*.۰۰۰۳
	۶۴۱.۴۸۸	۱۵۴	۳.۹۶۰		
	۷۳۰.۴۴۷	۱۶۱			

* پیش‌بین‌کننده‌ها: (ثابت)، مؤلفه‌های هفت‌گانه رهبری معنوی
** متغیر وابسته: مؤلفه وجدان کاری رفتار شهروندی سازمانی

همان‌طور که جدول (۸) نشان می‌دهد ($0.05 < \alpha \leq 0.003$; $p=0.003$)، مدل بررسی‌شده جهت پیش‌بینی مؤلفه وجدان کاری رفتار شهروندی سازمانی کارکنان از طریق مؤلفه‌های هفت‌گانه رهبری معنوی مدیران مدل معنی‌داری می‌باشد.

جدول ۹: ضرایب مدل پیش‌بینی مؤلفه وجدان کاری

معنی‌داری	tنمره	ضرایب استاندارد نشده		مدل
		استاندارد شده	خطای استاندارد	
۰.۰۰۰	۴.۹۳۶		۰.۶۷۷	۱ (ثابت)
۰.۰۰۹	۲.۶۵۸	۰.۲۸۵	۰.۱۲۰	چشم‌انداز
۰.۹۹۸	۰.۰۰۲	۰.۰۰۰	۰.۱۰۸	عشق به نوع دوستی
۰.۲۹۴	۱.۰۵۳	۰.۱۱۷	۰.۰۴۵	ایمان
۰.۹۸۲	۰.۰۲۳	۰.۰۰۲	۰.۱۰۲	معناداری
۰.۷۶۷	-۰.۲۹۷	-۰.۰۳۵	۰.۰۸۷	عضویت
۰.۰۱۴	-۲.۴۸۴	-۰.۳۲۱	۰.۰۷۱	تعهد سازمانی
۰.۰۶۹	۱.۸۲۷	۰.۲۳۶	۰.۱۲۶	بازخورد عملکرد

جدول (۹) نشان می‌دهد ($\alpha \leq 0.05$)، تنها زیرمؤلفه‌های چشم‌انداز ($p=0.009$) و تعهد سازمانی ($p=0.014$) در رهبری معنوی قابلیت پیش‌بینی زیرمؤلفه‌ی وجدان کاری در رفتار شهروندی سازمانی را دارد و سایر مؤلفه‌های رهبری معنوی توانایی پیش‌بینی آن را ندارند.

سوال چهارم: سهم مؤلفه‌های رهبری معنوی در پیش‌بینی مؤلفه جوانمردی رفتار شهروندی سازمانی چقدر است؟ در تحلیل سؤال چهارم از آزمون آماری رگرسیون چندگانه استفاده شد. یافته‌های به دست آمده در جدول (۱۰) آرایه شده است:

جدول ۱۰: خلاصه مدل پیش‌بینی مؤلفه جوانمردی

مدل	R	Rمجذور	Rمجذور تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۱	*۰.۲۶۵	۰.۰۷۰	۰.۰۳۰	۲.۷۳۲۹۶

* پیش‌بین‌کننده‌ها: (ثابت)، مؤلفه‌های هفت‌گانه رهبری معنوی

جدول (۱۰) میزان همبستگی (۰.۲۶۵) ضعیف و ضریب تعیین (۰.۰۷۰) ضعیفی برای پیش‌بینی مؤلفه جوانمردی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان از طریق مؤلفه‌های هفت‌گانه رهبری معنوی مدیران را نشان می‌دهد.

جدول ۱۱: مدل قابلیت پیش‌بینی مؤلفه جوانمردی با آزمون ANOVA**

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	مجدور میانگین	Fنمره	معنی‌داری
۱	۹۱.۵۶۲	۷	۱۳.۰۸۰	۱.۷۵۱	*.۱۰۱
	۱۲۰۹.۹۹۱	۱۵۴	۷.۴۶۹		
	۱۳۰۱.۵۵۳	۱۶۱			

*پیش‌بین‌کننده‌ها: (ثابت)، مؤلفه‌های هفت‌گانه رهبری معنوی
**متغیر وابسته: مؤلفه جوانمردی رفتار شهروندی سازمانی

همان‌طور که جدول (۱۱) نشان می‌دهد ($\alpha \leq 0.05$; $p=0.101$)، مدل بررسی‌شده جهت پیش‌بینی مؤلفه جوانمردی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان از طریق مؤلفه‌های هفت‌گانه رهبری معنوی مدیران مدل معنی‌داری نمی‌باشد.

جدول ۱۲: ضرایب مدل پیش‌بینی مؤلفه جوانمردی

مدل	ضرایب استاندارد نشده		استاندارد شده	
	B	خطای استاندارد	بتا	ت
۱ (ثابت)	۱۴.۵۹۷	۰.۹۲۹		۱۵.۷۰۸
چشم‌انداز	-۰.۰۴۳	۰.۱۶۵	-۰.۰۲۹	-۰.۲۶۳
عشق به نوع دوستی	-۰.۰۱۵	۰.۱۴۸	-۰.۰۱۰	-۰.۱۰۱
ایمان	-۰.۱۵۳	۰.۰۶۲	-۰.۲۸۲	-۲.۴۷۷
معناداری	-۰.۱۴۳	۰.۱۴۰	-۰.۱۰۷	-۱.۰۲۶
عضویت	۰.۱۵۹	۰.۱۲۰	۰.۱۶۰	۱.۳۲۷
تعهد سازمانی	۰.۱۵۰	۰.۰۹۷	۰.۲۰۵	۱.۵۴۴
بازخورد عملکرد	-۰.۰۸۰	۰.۱۷۳	-۰.۰۶۲	-۰.۴۶۵

جدول (۱۲) نشان می‌دهد ($\alpha \leq 0.05$; $p=0.014$)، تنها زیرمؤلفه‌ی ایمان در رهبری معنوی قابلیت پیش‌بینی زیرمؤلفه‌ی جوانمردی در رفتار شهروندی سازمانی را دارد و سایر مؤلفه‌های رهبری معنوی توانایی پیش‌بینی آن را ندارند.

سوال پنجم: سهم مؤلفه‌های رهبری معنوی در پیش‌بینی مؤلفه رفتار مدنی رفتار شهروندی سازمانی چقدر است؟

در تحلیل سؤال پنجم از آزمون آماری رگرسیون چندگانه استفاده شد. یافته‌های به دست آمده در جدول (۱۳) ارائه شده است:

جدول ۱۳: خلاصه مدل پیش‌بینی مؤلفه رفتار مدنی

مدل	R	R مجذور	R مجذور تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۱	*.۳۹۹	۰.۱۵۹	۰.۱۲۳	۱.۹۱۹۴۰

* پیش‌بین‌کننده‌ها: (ثابت)، مؤلفه‌های هفت‌گانه رهبری معنوی

جدول (۱۳) میزان همبستگی (۰.۳۹۹) تقریباً متوسط و ضریب تعیین (۰.۱۵۹) ضعیفی برای پیش‌بینی مؤلفه رفتار مدنی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان از طریق مؤلفه‌های هفت‌گانه رهبری معنوی مدیران نشان می‌دهد.

جدول ۱۴: مدل قابلیت پیش‌بینی مؤلفه رفتار مدنی با آزمون ANOVA **

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	مجدور میانگین	Fنمره	معنی‌داری
۱	۱۱۲.۸۲۳	۷	۱۶.۱۱۸	۴.۳۷۵	*.۰۰۰۰
	۵۹۶.۸۲۴	۱۵۴	۳.۶۸۴		
	۷۰۹.۶۴۷	۱۶۱			

* پیش‌بین‌کننده‌ها: (ثابت)، مؤلفه‌های هفت‌گانه رهبری معنوی
** متغیر وابسته: مؤلفه رفتار مدنی رفتار شهروندی سازمانی

همان‌طور که جدول (۱۴) نشان می‌دهد ($p \leq 0.05$; $p = 0.0000$)، مدل بررسی شده جهت پیش‌بینی مؤلفه رفتار مدنی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان از طریق مؤلفه‌های هفت‌گانه رهبری معنوی مدیران مدل معنی‌داری است.

جدول ۱۵: ضرایب مدل پیش‌بینی مؤلفه رفتار مدنی

معنی داری	نمره	ضرایب استاندارد نشده		مدل
		استاندارد شده	خطای استاندارد	
۰.۰۰۰	۱۰.۵۸۱	بتا	۰.۶۵۳	۶.۹۰۵ (ثابت)
۰.۰۴۵	۲.۰۲۳	۰.۲۱۲	۰.۱۱۶	۰.۲۳۵ چشم‌انداز
۰.۹۹۴	-۰.۰۰۸	۰.۰۰۰	۰.۰۴۳	۰.۰۰۰ عشق به نوع دوستی
۰.۴۵۹	-۰.۷۴۲	-۰.۰۷۳	۰.۱۰۴	-۰.۰۷۷ ایمان
۰.۲۲۰	-۱.۲۳۱	-۰.۱۲۲	۰.۰۹۸	-۰.۱۲۱ معناداری
۰.۰۰۳	۳.۰۳۸	۰.۳۴۸	۰.۰۸۴	۰.۲۵۶ عضویت
۰.۱۳۲	-۱.۵۱۳	-۰.۱۹۱	۰.۰۶۸	-۰.۱۰۳ تعهد سازمانی
۰.۱۷۹	۱.۳۵۱	۰.۱۷۱	۰.۱۲۱	۰.۱۶۴ بازخورد عملکرد

جدول (۱۵) نشان می‌دهد $\alpha \leq 0.05$ ؛ تنها زیرمؤلفه‌های چشم‌انداز ($p=0.045$) و عضویت ($p=0.003$) در رهبری معنوی قابلیت پیش‌بینی زیرمؤلفه‌ی رفتار مدنی در رفتار شهروندی سازمانی را دارد و سایر مؤلفه‌های رهبری معنوی توانایی پیش‌بینی آن را ندارند. سوال ششم: سهم مؤلفه‌های رهبری معنوی در پیش‌بینی مؤلفه ادب و ملاحظه رفتار شهروندی سازمانی چقدر است؟ در تحلیل سؤال ششم از آزمون آماری رگرسیون چندگانه استفاده شد. یافته‌های به دست آمده در جدول (۱۶) ارائه شده است:

جدول ۱۶: خلاصه مدل پیش‌بینی مؤلفه ادب و ملاحظه

مدل	R	R مجذور	R مجذور تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۱	*۰.۴۲۴	۰.۱۷۹	۰.۱۴۴	۱.۹۷۵۵۶

* پیش‌بین‌کننده‌ها: (ثابت)، مؤلفه‌های هفت‌گانه رهبری معنوی

جدول (۱۶) میزان همبستگی (۰.۴۲۴) متوسط و ضریب تعیین (۰.۲۰۴) تقریباً متوسطی برای پیش‌بینی مؤلفه ادب و ملاحظه رفتار شهروندی سازمانی کارکنان از طریق مؤلفه‌های هفت‌گانه رهبری معنوی مدیران نشان می‌دهد.

جدول ۱۷: مدل قابلیت پیش‌بینی مؤلفه ادب و ملاحظه با آزمون ANOVA**

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	مجدور میانگین	Fنمره	معنی‌داری
۱	۱۳۸.۲۳۵	۷	۱۹.۷۴۸	۵.۰۶۰	*.۰۰۰۰
	۶۳۲.۲۵۹	۱۵۴	۳.۹۰۳		
	۷۷۰.۴۹۴	۱۶۱			
*پیش‌بین‌کننده‌ها: (ثابت)، مؤلفه‌های هفت‌گانه رهبری معنوی **متغیر وابسته: مؤلفه ادب و ملاحظه رفتار شهروندی سازمانی					

همان‌طور که جدول (۱۷) نشان می‌دهد ($\alpha \leq 0.05$; $p=0.003$)، مدل بررسی‌شده جهت پیش‌بینی مؤلفه ادب و ملاحظه رفتار شهروندی سازمانی کارکنان از طریق مؤلفه‌های هفت‌گانه رهبری معنوی مدیران مدل معنی‌داری است.

جدول ۱۸: ضرایب مدل پیش‌بینی مؤلفه ادب و ملاحظه

مدل	ضرایب استاندارد نشده		استاندارد شده	نمره	معنی‌داری
	B	خطای استاندارد			
۱ (ثابت)	۴.۶۶۱	۰.۶۷۲		۶.۹۳۸	.۰۰۰۰
چشم‌انداز	۰.۰۲۵	۰.۱۲۰	۰.۰۲۲	۰.۲۰۹	۰.۸۳۵
عشق به نوع دوستی	۰.۰۸۱	۰.۰۴۵	۰.۱۹۴	۱.۸۱۴	۰.۰۷۱
ایمان	-۰.۱۷۰	۰.۱۰۷	-۰.۱۵۵	-۱.۵۹۰	۰.۱۱۴
معناداری	-۰.۰۴۲	۰.۱۰۱	-۰.۰۴۱	-۰.۴۲۱	۰.۶۷۵
عضویت	-۰.۰۹۹	۰.۰۸۷	-۰.۱۲۹	-۱.۱۴۴	۰.۲۵۴
تعهد سازمانی	۰.۲۱۹	۰.۰۷۰	۰.۳۸۹	۳.۱۱۹	۰.۰۰۲
بازخورد عملکرد	۰.۰۳۵	۰.۱۲۵	۰.۰۳۵	۰.۲۸۱	۰.۷۷۹

جدول (۱۸) نشان می‌دهد ($\alpha \leq 0.05$; $p=0.002$)، تنها زیرمؤلفه‌ی تعهد سازمانی در رهبری معنوی قابلیت پیش‌بینی زیرمؤلفه‌ی ادب و ملاحظه در رفتار شهروندی سازمانی را دارد و سایر مؤلفه‌های رهبری معنوی توانایی پیش‌بینی آن را ندارند.

بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

با عنایت به اهمیت فعالیت‌های بهداشتی و درمانی و از طرفی افزایش هزینه‌های عمومی و شرایط اقتصادی و سیاسی، توجه به نوع فعالیت این سازمان‌ها، بیش از پیش دارای اهمیت شده است. در سازمان‌های متولی سلامت (از جمله سازمان‌های تابع وزارت بهداشت،

درمان و آموزش پزشکی)، کارکنان حساس‌ترین و کلیدی‌ترین نقش‌ها را بر عهده دارند. بنابراین لزوم توجه به نیروهای بالقوه کارکنان و فراهم کردن شرایطی برای بهره‌گیری از این نیروها اجتناب‌ناپذیر بوده و مسلماً نقش عمده‌ای در بهبود عملکرد این سازمان‌ها خواهند داشت. بر این اساس، با توجه به اهمیت محیط‌های بهداشتی و درمانی در جهت سلامت جامعه، در پژوهش حاضر، رابطه‌ی مؤلفه‌های رهبری معنوی با مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی، مورد بررسی قرار گرفت.

در ارتباط با سوال اول، نتایج تحقیق بیانگر این بود که از دیدگاه کارکنان دانشکده‌ی علوم پزشکی ایرانشهر، بین بعضی از زیرمؤلفه‌های رهبری معنوی با بعضی از زیرمؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. علامه و همکاران (۱۳۹۳) رابطه مثبت بین همه مؤلفه‌های رهبری معنوی با رفتار شهروندی سازمانی را در بین پرستاران بیمارستان‌های مطالعه خود گزارش کردند. عباس‌پور و همکاران (۱۳۹۳) و ردانی‌پور و سیادت (۲۰۱۳) نیز نتایج مشابهی را گزارش کردند. در این پژوهش تنها رابطه معنی‌دار منفی و معکوس، رابطه‌ی بین دو زیرمؤلفه‌ی عشق به نوع‌دوستی و جوانمردی می باشد. در روابط معنی‌دار مثبت و مستقیم، بالاترین رابطه بین دو مؤلفه‌ی تعهد سازمانی و ادب و ملاحظه وجود دارد. مؤلفه معناداری تنها با مؤلفه وجدان کاری رابطه‌ی معنی‌دار دارد. اما نکته قابل توجه این است که مؤلفه عشق به نوع‌دوستی تنها با مؤلفه نوع‌دوستی بر خلاف سایر زیر مؤلفه‌های رفتار شهروندی رابطه معنی‌دار ندارد؛ که این می‌تواند اشاره به تفاوت ماهیت این دو مؤلفه جدا از شباهت مفهومی آن‌ها داشته باشد.

همچنین نتایج سوال دوم تا ششم نشان دادند که تنها مؤلفه‌ی چشم‌انداز توانایی پیش‌بینی مؤلفه‌ی نوع‌دوستی را دارد. تنها مؤلفه‌ی چشم‌انداز و تعهد سازمانی توانایی پیش‌بینی مؤلفه‌ی وجدان کاری را دارند. تنها مؤلفه‌ی ایمان توانایی پیش‌بینی مؤلفه‌ی جوانمردی را دارد. تنها مؤلفه‌ی چشم‌انداز و عضویت توانایی پیش‌بینی مؤلفه‌ی رفتار مدنی را دارند و تنها مؤلفه‌ی تعهد سازمانی توانایی پیش‌بینی مؤلفه‌ی ادب و ملاحظه را دارد. بر این اساس، همان‌طور که مشاهده می‌شود، در نتایج حاصل از نمونه مورد بررسی، بیشتر دو مؤلفه چشم‌انداز و تعهد سازمانی در رهبری معنوی مدیران در پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان نقش دارند. به‌طوری که این دو مؤلفه قابلیت پیش‌بینی هم ابعاد نرم رفتار

شهروندی^۱ (شامل: ادب و ملاحظه و رفتار مدنی) و هم ابعاد سخت رفتار شهروندی^۲ (شامل: نوع دوستی، جوانمردی و وجدان کاری) را دارند. رابطه تعهد با رفتار شهروندی سازمانی پیش از این در پژوهش ابراهیم پور و همکاران (۱۳۹۰) نیز مورد تایید قرار گرفته است. در پژوهش عباس‌پور و همکاران (۱۳۹۳) بالاترین میزان همبستگی رفتار شهروندی سازمانی به ترتیب با مولفه‌های ایمان و عشق به نوع دوستی گزارش شد، در صورتی که ارتباط چشم انداز با رفتار شهروندی در پژوهش آنها ضعیف بود. با این وجود چن و یانگ (۲۰۱۲): ۱۱۳-۱۱۴ معتقدند برای اینکه یک سازمان رهبری معنوی را بکار بگیرد باید بدانند دقیقاً چگونه از کارکنان قدردانی به عمل آورد و یک سازمان باید از این مسئله مطمئن شود که کارکنانش چشم انداز سازمان را درک کرده‌اند. لذا لزوم توجه به مؤلفه تعهد سازمانی و چشم انداز پیش از پیش مشخص می‌شود.

بر اساس نتایج به دست آمده از پژوهش به مدیران پیشنهاد می‌شود: ۱- مدیران دانشکده پزشکی ایران شهر زمینه‌ی ایجاد و بکارگیری رهبری معنوی و متغیرهای موثر بر آن را فراهم کرده و جهت تقویت جنبه‌های ضعیف‌تر رهبری معنوی برنامه‌ریزی شود. ۲- مدیران سازمان علل عدم رابطه مؤلفه معنی‌داری را با مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی جویا شوند و زمینه‌های رشد و تقویت نوع سخت رفتار شهروندی را که بیشتر جنبه کاربردی و عملیاتی دارد مهیا نمایند. ۳- همچنین مدیران سازمان‌ها از ابزارها و پرسشنامه‌های تحت وب برای بررسی دیدگاه کارکنان‌شان در مورد عوامل ایجادکننده و تأثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی استفاده نمایند.

به محققین نیز توصیه می‌شود: ۱- ارتباط بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی در خلال تحقیقات گوناگون در بسترهای سازمانی متفاوت و از جمله سازمان‌های مذهبی که هم رهبری معنوی و هم رفتار شهروندی می‌تواند نمود بیشتری داشته باشد، برای ایجاد چهارچوبی قوی در مبنای نظری متغیرها مورد بررسی قرار گیرد. ۲- در تحقیق انجام شده میزان هم رهبری معنوی مدیران و هم رفتار شهروندی کارکنان در سطح متوسط ارزیابی شد، که بررسی علل ضعف آن‌ها و حتی موانع میسر شدن آن‌ها می‌تواند

۱- آن دسته از کنش‌ها یا واکنش‌هایی هستند که بیشتر جنبه روابط انسانی داشته و در حیطه تعامل بین افراد سازمان در گردش است و کمتر شامل بُعد کاری و وظایف سازمان می‌شود.

۲- آن دسته از کنش‌ها یا واکنش‌هایی هستند که بیشتر جنبه کاری داشته و در حیطه نحوه انجام وظایف سازمان بروز می‌کند.

موضوعی مناسب در قالب یک پژوهش باشد. ۲- انجام تحقیقی فراتحلیل از ارتباط دو متغیر و استفاده از همبستگی‌های بدست آمده و برآورد اندازه اثر آنها برای به دست آمدن رابطه واقعی آنها. ۳- بررسی کردن رفتار شهروندی سازمانی در ارتباط با سایر متغیرهای همخوان با رهبری معنوی با هم‌جواری متغیرهای میانجی و تعدیل‌گر به منظور ارائه یک مدل ساختاری.



منابع و مأخذ

- ۱-ابراهیم پور، حبیب؛ خلیلی، حسن؛ حبیبیان، سجاد و کریمی، مرادعلی (۱۳۹۰). تبیین رفتار شهروندی سازمانی در پرتو رهبری معنوی مطالعه موردی کارکنان مرکز آموزش صدا و سیما. پژوهشنامه مدیریت اجرایی، دوره ۳، شماره ۶، صص ۳۷-۵۸.
- ۲-ضیایی، محمدصادق؛ نرگسیان، عباس و آیبافی اصفهانی، سعید (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران، مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۱، صص ۶۷-۸۶.
- ۳-عباس پور، عباس؛ رحیمیان، حمید و آرابی، محمود (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین رهبری معنوی و رهبری تحولی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران، رهبری و مدیریت آموزشی، شماره ۲۹، صص ۱۲۱-۱۴۶.
- ۴-علامه، سید محسن؛ شعبانی نفت چالی، جواد؛ خزایی پول، جواد؛ وریج کاظمی، رضا و امانی، مجتبی (۱۳۹۳). ارزیابی مدل ساختار ارتباطی بین رهبری معنوی ادراک شده با تعهد، رفتار شهروندی و عملکرد پرستاران، مدیریت پرستاری، دوره ۳، شماره ۲، صص ۵۲-۶۰.
- ۵-کیاکجوری، سعید؛ تقدیرهارمی، خدیجه و تقدیرهارمی، معصومه (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: پرستاران بیمارستان ولیعصر (عج) فسا). کنفرانس بین المللی مدیریت، چالشها و راهکارها.
- 6-Castro, C. B; Armario, E; & Ruiz, D. (2004). The influence of employee Organizational Citizenship behavior on customer loyalty. *International Journal of service industry management*, 15(1), 276-282.
- 7-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.
- 8-Eslami. Hasan; Abolghasemi, Sayar (2009), OCB and organizational commitment, *Horizon Magazine*, No 37.
- 9-Feffer, J., (2003). " Business and the spirit: Management practices that sustain values", In R. A. Giacalone, & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* , New York: M. E. Sharp, pp. 29-45.
- 10-Fry. L. W. (2003). *Towards a Theory of Spiritual leadership the leadership Quarterly*. 14. 693-124.

- 11-Fry, L. W. (2005). Toward a theory of Ethical and spiritual well being, positive psychology in Business ethics and corporate responsibility (information age publishing). pp 47. 83.
- 12-Fry, L. W; Cohen M. (2008). Spiritual leadership as a paradigm for organizational transformation and recovery from extended work hours. *Journal of Business Ethics*, p.181-278.
- 13-Fry, L. W; Hannah, S. t; Noel, M; & Walumbwa, F. O. (2011). Impact of spiritual leadership on unit performance. *The Leadership Quarterly*, pp.1-12.
- 14-Geijsel, Slegers p. & Leithwood, k. & Jantzi, D. (2003)"Transformational leadership effect on teacher, commitment and effort toward school reform", *Journal of Educational Administration*, Vol.4, No.3, pp.228-256.
- 15-Kayaa, A. (2015). The Relationship between Spiritual Leadership and Organizational Citizenship Behaviors: A Research on School Principals' Behaviors. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 3, 597-606.
- 16-Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educ psychol meas*.
- 17-Kernodle, T.A. (2007). Antecedents and Consequences of Organizational Citizenship Behavior: A Hierarchical Linear Modeling study, PhD Dissertation, Touro University.
- 18-Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/DC Heath and Com.
- 19-Raub, S. (2008). Does Bureaucracy Kill Individual Initiative? The impact of structure on organizational citizenship behavior in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 24,179-186.
- 20-Rabinz, Estiphen & Jaj, Timoti (2011), *Organizational Behavior*, Translate: Mehdi Zare, Tehran, Nas Publication, P 44.
- 21-Rezack, Karen. (2002) *Spiritual leadership as a model of effective leadership in independent schools*, Dissertation Ph.D, Seton Hall University.
- 22-Raddanipour, M., & Siadat, S. A. (2013). Studying the relationship among spiritual leadership and organizational citizenship behavior attributes (Case study: Registry of deeds and landed-estate properties in Isfahan province). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(8), 181-196.
- 23-Terry, G.R. (1977) *Principles of Management*, 7th ed., Homewood, Ill: Richard D. Irwin.