

## نقش میانجی معنویت سازمانی در رابطه بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان رسانه‌های ورزشی در شهرستان زاهدان

عبدالباست مرادزاده<sup>۱</sup>، محب‌الدین ریگی<sup>۲\*</sup>، عبدالعلی کشته‌گر<sup>۳</sup>

۱. استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه ولایت ایرانشهر، ایرانشهر، ایران.

۲. کارشناسی ارشد، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.

۳. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.

تاریخ ارسال: (۱۳۹۷/۱۲/۱۲) تاریخ پذیرش: (۱۳۹۸/۰۴/۲۱)

### The Mediator Role of Organizational Spirituality in the Relation between Spiritual Leadership and Organizational Citizenship Behavior among the Sports Media Staff in the City of Zahedan

Abdolbaset Moradzadeh<sup>1</sup>, Mohebbodin Rigi<sup>2\*</sup>, Abdolali Koshtegar<sup>3</sup>

1. Assistant Professor, Department of Administration, Iranshahr University, Iranshahr, Iran.

2. Msc, Department of Business Management, Sistan and Baluchestan University, Zahedan, Iran.

3. Associate Professor, Department of Public Administration, Sistan and Baluchestan University, Zahedan, Iran.

Received: (2019/03/03)

Accepted: (2019/07/12)

#### Abstract

Creating an spiritual environment that leads to behaviors beyond the function of employees is one of the requirements that can enhance the success rate of organizations. The purpose of this study was to explain the pattern of structural relationships between spiritual leadership and organizational citizenship behavior considering the mediating role of organizational spirituality. The research method is purposeful, applied and descriptive-correlation in terms of collecting data. The statistical society includes the staff of sports media organization in Zahedan in 2018, including 273 people. The data were collected through three standard spiritual leadership questionnaires (Ziaei et al., 2008), organizational spirituality (Millman et al., 2003) and organizational citizenship behavior (Oregon et al., 1997). The reliability of the questionnaires were analyzed using Cronbach's alpha test 0.87, 0.89 and 0.83, respectively. Validity has also been restored, and all factor loads have been verified and above 0.5. The results of the research indicated that: 1) spiritual leadership has significant relationship with organizational spirituality. 2) Organizational spirituality has significant relationship with organizational citizenship behavior. 3) Spiritual leadership has significant relationship with organizational citizenship behavior through organizational spirituality. The existence of spiritual leadership in organizations requires continuous change and transformation. Totally, the importance and necessity of spirituality in the organization is such that it can bring humanity for organizations, activity for society and responsibility for the environment.

**Keywords:** Organizational Citizenship Behavior, Organizational Spirituality, Spiritual Leadership, Structural Relationship Patterns, Sports Media.

#### چکیده

خلق محیطی که از شاخصه‌های معنوی برخوردار بوده و منجر به رفتارهایی فراتر از وظیفه کارکنان شود، یکی از این الزاماتی است که می‌تواند ضریب موفقیت سازمان‌ها را ارتقا دهد. پژوهش حاضر باهدف تبیین الگوی روابط ساختاری بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی معنویت سازمانی انجام شد. روش پژوهش از حیث هدف، کاربردی و از حیث شیوه جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی - همبستگی هست. جامعه آماری شامل کارکنان رسانه‌های ورزشی در شهر زاهدان در سال ۱۳۹۷ که تعدادشان ۲۷۳ نفر بوده است. داده‌های پژوهش از طریق ۳ پرسشنامه استاندارد رهبری معنوی (ضیائی و همکاران، ۱۳۸۷)، معنویت سازمانی (میلین و همکاران، ۲۰۰۳) و رفتار شهروندی سازمانی (اورگان و همکارانش، ۱۹۹۷) جمع‌آوری شدند و پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۹ و ۰/۸۳ به دست آمد. روایی نیز مجدداً بازآزمایی شده است و تمامی بارهای عاملی تأیید و بالاتر از ۰/۵ بوده‌اند. نتایج پژوهش بیانگر این بود که: ۱) رهبری معنوی رابطه معنی‌داری با معنویت سازمانی دارد. ۲) معنویت سازمانی رابطه معنی‌داری با رفتار شهروندی سازمانی دارد. ۳) رهبری معنوی با رفتار شهروندی سازمانی از طریق معنویت سازمانی رابطه معنی‌داری دارد. وجود رهبری معنوی در سازمان‌ها مستلزم تغییر و تحول و موفقیت مستمر است. در مجموع، اهمیت و ضرورت معنویت در سازمان آن‌چنان است که می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسؤلیت را به ارمغان آورد.

**واژه‌های کلیدی:** رفتار شهروندی سازمانی، معنویت سازمانی، رهبری معنوی، الگوی روابط ساختاری، رسانه‌های ورزشی.

\*Corresponding Author: Mohebbodin Rigi

E-mail: mohebodeine@gmail.com

\*نویسنده مسئول: محب‌الدین ریگی

پست الکترونیک: mohebodeine@gmail.com

## مقدمه

بسیاری از سازمان‌ها در پی رسیدن به محیط کاری مطلوب و عاری از خطا و اشتباه هستند و نهایت تلاش خود را جهت جلوگیری از بروز خطا، اشتباه و اعمال غیرقانونی و غیراخلاقی انجام می‌دهند. واقعیت این است که این امر به‌طور کامل امکان‌پذیر نیست. ولی یکی از راه‌های مؤثر در این زمینه افشاگری سازمانی است (لواسانی و همکاران، ۱۳۸۷: ۶۱). در عصر انسان ارتباطی، نقش توسعه‌ای رسانه‌ها در شرایطی به ثمر می‌نشیند که دیگر سازمان‌های اجتماعی یک کشور، پا به پای رسانه‌ها توسعه یابند. هریک از این رسانه‌ها به دلیل ماهیت و ظرفیت‌های ویژه خود، کارکردهای خاصی را برای حوزه مورد استفاده فراهم می‌کنند. پیشرفت وسایل ارتباط جمعی در نیم‌قرن اخیر، همه‌جا با توسعه صنعت، اقتصاد و فرهنگ همراه بوده است (همان: ۶۳). از این رو، توجه به سازمان‌های رسانه‌ای حائز اهمیت است.

سازمان‌های عصر حاضر در محیطی فعالیت می‌کنند که بسیار پیچیده، پویا و متغیر است. برای رویارویی با تغییرات فزاینده محیط بیرونی و چالش‌های محیطی، سازمان‌های معاصر باید محیط کاری را به وجود آورند که به آنان در جذب، نگهداری، ارتقا و انگیزش یک تیم از کارکنان ماهر و متخصص کمک کند. به وجود آوردن و خلق این محیط، یک الزام و ضرورت راهبردی برای هزاره سوم است (وای<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۶: ۱۳۰). در محیط رقابتی کسب‌وکار امروز، عمده نگرانی و تکاپوی سازمان‌ها در جهت بقا، توسعه و پیشرفت فراگیر آن‌ها شکل می‌گیرد. در راستای این هدف خطیر، مدیران در پی شناسایی و بهره‌گیری بهینه از منابع و سرمایه‌هایی هستند که تحصیل آن‌ها هزینه‌ها و زحمات فراوانی دارد. پس پیروز این میدان، مدیرانی هستند که سرمایه‌های مذکور را به اثربخش‌ترین، کاراترین و بهره‌ورترین طرز ممکن به کار گیرند. از میان منابع هر سازمانی مسلماً سرمایه انسانی تعیین‌کننده سمت و سوی دیگر سرمایه‌هاست، زیرا نیروی انسانی است که با توانایی‌های خود و با برنامه‌ریزی، دیگر منابع را به خدمت گرفته است. به همین جهت آن دسته از رفتارهای شغلی کارکنان که تأثیر زیادی بر اثربخشی عملیات سازمان دارند، توجه محققان و مدیران زیادی را به خود جلب کرده‌اند (بیینستوک<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳: ۳۶۰). گروهی از این رفتارهای شغلی، عملکرد فرانتشی کارکنان هستند که به

رفتارهای شغلی فراتر از نقش‌های رسمی آن‌ها برمی‌گردد که این رفتارها اختیاری هستند و معمولاً در سیستم پاداش رسمی سازمان در نظر گرفته نمی‌شوند (ارگان<sup>۳</sup>، ۱۹۸۸). یکی از متداول‌ترین مفهوم‌سازی‌ها و عملیاتی‌سازی‌های صورت گرفته درباره رفتارهای فرانتشی، رفتارهای شهروندی سازمانی است (باتمن<sup>۴</sup>، ۱۹۸۳: ۵۸۷). باتمان و ارگان (۱۹۸۳) رفتار شهروندی را به‌عنوان اقدامات بخشی از کارکنان برای بهبود بهره‌وری و همبستگی و انسجام در محیط کاری می‌دانند که ورای الزامات سازمانی است (هودسون<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶: ۷۰).

در این میان، در سال‌های اخیر افراد زیادی در کارشان احساس نارضایتی، بی‌قراری و عدم امنیت دارند (مارکوئیز<sup>۶</sup>، ۲۰۰۵: ۸۱). بسیاری از اقدامات سازمان‌ها برای تغییر و بهبود در دو دهه اخیر، از قبیل کوچک‌سازی، مهندسی مجدد، تعلیق و اخراج از کار موجب تضعیف روحیه و نوعی سردرگمی معنوی کارکنان شده است. در واقع، این اقدامات که مبتنی بر پارادایم مکانیستی و عقلایی مدرن بوده‌اند، نتوانسته‌اند خواسته‌های کارکنان را برآورده سازند (کینجرسکی<sup>۷</sup>، ۲۰۰۴: ۲۶). امروزه، جایگاه معنویت در سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای از سوی مدیران، سرپرستان، کارکنان و محققان به‌عنوان یک ضرورت برای تعاملات سازمان‌ها با کارکنان، مشتریان و جامعه مورد توجه قرار گرفته است (لواسانی و همکاران، ۱۳۸۷: ۶۲). نیاز به معنویت نیز همانند نیازهای احساسی، ذهنی و فیزیکی یکی از نیازهای عمده انسان است و فرد تمام این نیازها را با خود به محیط کار می‌آورد. ریشه ارتباط بین معنویت و رهبری شناخت این مسئله است که همگی ما دارای یک صدای درونی هستیم که منبع نهایی در حل مشکلات فردی و کاری و رویارویی با مسائل و مشکلات است (فرای و ملانر<sup>۸</sup>، ۲۰۰۸: ۱۸۱). مدیران نیز علاقه فزاینده‌ای به تلفیق معنویت و مدیریت دارند. این تلفیق، عمیق‌ترین ارزش‌هایی را که بر کارشان تأثیرگذار است به همراه دارد و نیز به همان میزان، نویددهنده موفقیت بیشتر آن‌ها خواهد بود. در حقیقت، مدیران به سبب برخی علاقه‌های مشترک، خود را به معنویت ملزم کرده‌اند (میتروف<sup>۹</sup>، ۱۹۹۹: ۸۳-۹۲). از این رو، پارادایم جدید تحقیقات سازمان و مدیریت به سمت بررسی و تبیین ابعاد و شاخصه‌های معنویت سازمانی و

3. Organ  
4. Batman  
5. Hodson  
6. Marques  
7. Kinjerski  
8. Fry & Melanre  
9. Mitroff

1. Whi  
2. Beinstock

کمک می‌کند. پادسکوف<sup>۹</sup>، ابعاد نوع‌دوستی و وظیفه‌شناسی را در یک طبقه قرار می‌دهند و از آن‌ها به‌عنوان "رفتارهای کمکی" نام می‌برد (همان: ۳۷). آداب اجتماعی یا فضیلت مدنی: رفتارهایی از قبیل حضور در فعالیت‌های فوق‌برنامه و اضافی، آن‌هم 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 را شامل می‌شود (ارگان، ۱۹۸۸: ۲۵). جوانمردی: به شکیبایی در برابر موقعیت‌های مطلوب و مساعد، بدون اعتراض، نارضایتی و گلایه‌مندی اشاره می‌کند. احترام و تکریم: بیان‌کننده 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 برشمردن این ابعاد، یادآوری می‌کند که هر پنج بعد رفتار شهروندی ممکن است هم‌زمان ظهور پیدا نکنند (کاسترو<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۴: ۱۴۱).

رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان یک منبع اجتماعی که از طریق تبادل رفتار، پاداش‌های اجتماعی دریافت می‌کند مورد ملاحظه قرار می‌گیرد. بنابراین، وقتی کارکنان احساس می‌کنند که چیزی بیشتر از سازمان دریافت می‌کنند رفتار شهروندی آنان بیشتر خواهد شد (آکارای<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۵: ۴۷۳).

**معنویت سازمانی<sup>۱۲</sup>:** سازمان‌ها اکنون به‌طور روزافزونی، بی‌ارزشی کسب موفقیت‌های مالی را در مقابل هزینه‌های ارزش انسانی درک کرده‌اند (مارکوئز، ۲۰۰۵: ۸۱). مطالعات نشان می‌دهند، مدیریت تغییر سازمانی می‌تواند استفاده زیادی از معنویت داشته باشد که هدف این مدیریت، کمک به تغییر رفتار افراد در سازمان و در نتیجه کسب اهداف عملکردی به صورت اثربخش و سریع است. دانش معنوی پیشنهاد می‌کند که تغییر می‌تواند به صورت "از درون به بیرون" مدیریت شود. درواقع، افرادی که زندگی معنوی را تجربه می‌کنند می‌توانند با روش‌های سازگار با اهداف سازمانی، موجب رشد و توسعه، خود و سازمان شوند (هیتون<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۴: ۶۲-۶۸). معنویت به ارتباط بین زندگی باطنی و قدرانی از ارزش‌های جهانی است که پا را از خودپرستی و خودخواهی فرا می‌نهد و همدلی را برای تمامی

عوامل مؤثر بر آن یا متأثر از آن حرکت کرده است (کاراکاس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰: ۸۹-۱۰۶). این تحقیقات با عناوین مختلف مانند "معنویت سازمانی"، "معنویت در محیط کار"، "محیط کار معنوی" و "معنویت در کار" مطرح گشته‌اند، لکن همه به دنبال بررسی یک مفهوم بوده‌اند (گوتسیس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸: ۶۰۰-۵۷۵).

از طرفی، تئوری رهبری معنوی به‌عنوان یک پارادایم جدید برای تئوری، تحقیق و عمل رهبری ارائه شده است (فرای و همکاران، ۲۰۰۵: ۸۵۸). از آنجا که معنویت، رسیدن به بهره‌وری را تسهیل می‌کند، در سازمان موازین اخلاقی ایجاد کرده و مانع استرس در سازمان‌ها می‌شود، برخی محققان معنویت را با رهبری پیوند داده‌اند. به همین دلیل می‌توان گفت که رهبران معنوی نقش مهمی را در اثربخشی سازمان ایفا می‌کنند (آیدن و سیلان<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹: ۱۸۵). رهبری معنوی با یادگیری و رشد مرتبط است. بنابراین، برای سازمان‌هایی که تمایل به موفقیت و پیشرفت دارند، ضروری است (فرای و همکاران، ۲۰۱۰: ۳۰۵). این رهبران، افراد تأثیرگذاری هستند که بر نگرش‌ها و اعمال دیگران به‌منظور رسیدن به یک هدف مشترک تأثیر می‌گذارند که در نهایت به نفع کل گروه است، (کروسمن<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰: ۶۰۲).

**رفتار شهروندی سازمانی<sup>۵</sup>:** بیش از ۶۰ سال قبل، محققان رفتار سازمانی اهمیت رفتارهای مشارکتی، غیر وظیفه‌ای و ماوراء نقش را در ارتقای اثربخشی سازمانی یادآور شدند (راوب<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸: ۱۷۹-۱۸۶)؛ و بر همین اساس، باتمن و ارگان (۱۹۸۳) اولین کسانی بودند که به مفهوم رفتار شهروندی سازمانی اشاره کردند که تقویت‌کننده این نوع رفتارها است (اویائی<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۰۸: ۴۱-۲۵). ارگان (۱۹۸۸) پنج بعد را برای رفتار شهروندی سازمانی بیان کرد: وظیفه‌شناسی: حالتی است که در آن اعضای سازمان، رفتارهای خاصی را انجام می‌دهند و فراتر از حداقل سطح وظیفه موردنیاز برای انجام آن کار فعالیت می‌نمایند (اسلامی<sup>۸</sup>، ۲۰۰۸: ۳۷). نوع‌دوستی: 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،

1. Karakas
2. Gotsis
3. Aydin & Ceylan
4. Crossman
5. Organizational Citizenship Behavior
6. Raub
7. Aoyayi
8. Eslami

9. Podskoff
10. Castro
11. Acaray
12. Organizational Spirituality
- 13 - Heaton

موجودات زنده تقویت می‌نماید (زسولانی و ایلز، ۲۰۱۷: ۱۹۵-۲۰۵).

میلیمن<sup>۲</sup> و همکارانش (۲۰۰۳) سه بعد از هفت بعدی را که اشمس و دوچن<sup>۳</sup> (۲۰۰۰) برای سنجش معنویت در محیط کار مطرح کرده بودند، انتخاب کردند و در یک پژوهش تجربی از آن‌ها استفاده کردند. این سه بعد که متناظر با سه سطح فردی، گروهی و سازمانی می‌باشند، عبارت‌اند از: کار با معنا در سطح فردی، احساس همبستگی در سطح گروهی و هم‌سویی با ارزش‌های سازمان در سطح سازمانی (میلیمن، ۲۰۰۳: ۴۲۶).

از نگاه تاریخی، معنویت و رهبری دو مقوله جدا از هم به شمار می‌روند ولی تحقیقات انجام گرفته و شواهد به دست آمده در چند سال گذشته بیانگر این حقیقت هستند که این دو، هم از دیدگاه آکادمیک و هم تجربی رابطه‌ای محکم و جدانشدنی باهم دارند و روی هم تأثیرگذار هستند (فریمن<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱: ۱۳۰-۱۲۹). از زمان انتشار گزارش «ملتی در معرض خطر» (۱۹۸۳) در ارتباط با تعالی آموزش، موج انتقاد به مؤسسات آموزشی و مدیران این مؤسسات به سبب عدم توانایی‌شان در تربیت اثربخش دانشجویان و دانش‌آموزان و نیز عدم پاسخ‌گویی مناسب به نیازهای جدید و روبه رشد آنان، به‌طور محسوس افزایش یافته است. از این‌رو، رهبران مؤسسات آموزشی، برای اثرگذاری بر دستاوردهای آموزش، دست به تلاش‌های گسترده‌ای زدند که یکی از آثار آن انجام مطالعات مداوم درباره رهبری در مؤسسات آموزشی و دانشگاه‌ها بود (هوکادی و پوپر<sup>۵</sup>، ۲۰۰۰). این امر منجر به تحقیقات بی‌شماری شد که نقش رهبری را در نظام‌های آموزش عالی به‌منزله محملی برای ایجاد تحولات سازمانی معرفی می‌کردند (جارکویز و گیاکالون<sup>۶</sup>، ۲۰۰۴: ۱۴۲-۱۲۹). امروزه، محققان به این نتیجه رسیده‌اند که برای تحقق محیط سازمانی سالم به رهبرانی نیازمندیم که بتوانند با مدل کردن رفتار درست، کارکنان را به این سمت که دیگر انسان‌ها را دریابند، سوق دهند، دیدگاه‌های درست جهان‌بینی را دریابند و معرفت‌شناسی را به‌عنوان مهم‌ترین دیدگاه برای همه سازمان‌ها و برای ایجاد بینشی عمیق‌تر در رابطه با معنویت شخصی خودشان در نظر داشته باشند (بارک<sup>۷</sup>، ۲۰۰۶: ۱۴).

**رهبری معنوی<sup>۸</sup>**: به نظر می‌رسد که تئوری رهبری معنوی فرای<sup>۹</sup> یک چارچوب قوی برای برآورده کردن نیازهای اشاره شده برای معنویت سازمانی باشد. رهبری معنوی به‌منزله موضوعی که از دیرباز نظر محققان و عمومی مردم را به خود جلب کرده است، یکی از ضرورت‌های اصلی بسیاری از سازمان‌های امروزی است (گیوربان و همکاران، ۱۳۹۰: ۷۰-۷۹). رهبری معنوی بر روی ایجاد یک رفتار معنوی در کار متمرکز است (روتاسون<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۷: ۸۱۷). رهبری معنوی شامل برانگیختن و الهام بخشیدن به 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 خودانگیزه است. این تئوری بر مبنای الگوی انگیزه درونی که بینش و بصیرت، ایمان و امید، عشق به نوع‌دوستی، معنویت محیط کاری و سعادت و بقای معنوی را با یکدیگر تلفیق و ترکیب می‌کند تدوین و تکمیل گردید (فرای، ۲۰۰۳: ۱۲۴). بنابراین، این رهبری مستلزم: خلق بینش و بصیرتی است که در آن رهبر و پیروان احساس معنا، هدفمندی و اهمیت می‌کنند.

برقراری و خلق فرهنگ سازمانی بر مبنای ارزش‌های عشق به نوع‌دوستی که به‌موجب آن رهبر و پیروان احساس عضویت، درک شدن، مورد قدردانی قرار گرفتن، مراقبه، توجه و تقدیر از خود و دیگران می‌نمایند (مادرلی<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۵: ۳۲۵-۳۲۰).

هدف رهبری معنوی نیز 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 (فرای، ۲۰۰۵: ۸۳-۴۷). فرای (۲۰۰۳)، هفت بعد برای رهبری معنوی معرفی کرده که عبارت‌اند از:

۱. چشم‌انداز: چشم‌انداز، مقصد واحدهای سازمان و آرمان‌های آن‌ها را منعکس می‌کند، به کارها معنا می‌دهد و امید و ایمان را تشویق می‌کند (فرای و همکاران، ۲۰۱۱: ۴). ۲. عشق به هم‌نوع: عشق به هم‌نوع یا نوع‌دوستی مجموعه‌ای از ارزش‌ها، مفروضات و روش‌های تفکر از نظر اخلاقی درست

1. Zsolani & Illes
2. Milliman
3. Eshmes & dochen
4. Freeman
5. Hockaday & Puyear
6. Jurkiewicz & Giacalone
7. Burk

8. Spiritual leadership

9. Fry

10. Rothausen

11. Matherly

معنی‌داری دارد. همچنین آن‌ها به این نتیجه رسیدند که رفتار شهروندی سازمانی معلمان با انگیزش تحصیلی دانش‌آموزان رابطه مثبت و معنی‌داری دارد و نیز رهبری معنوی مدیران با انگیزش تحصیلی دانش‌آموزان رابطه مثبت و معنی‌داری دارد و در نهایت رفتار شهروندی سازمانی معلمان در رابطه بین رهبری معنوی مدیران با انگیزش تحصیلی دانش‌آموزان دارای نقش مثبت و معنی‌دار است.

کریم‌زاده باره (۱۳۹۶) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین رهبری معنوی و مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: شرکت‌های صنعتی اصفهان) پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمان کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بدین صورت که با ارتقای سطح شاخص‌های رهبری معنوی، رفتار شهروندی سازمانی نیز بهبود می‌یابد. همچنین نتایج نشان دادند که بین رهبری معنوی و تمامی مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد.

شهبازی و ناظم (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان «بررسی رابطه میان رهبری معنوی و جوسازمانی با رفتار شهروندی در کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر تهران» به این نتیجه رسیدند که میان رهبری معنوی و جوسازمانی با رفتار شهروندی و میان رهبری معنوی و ابعاد آن با رفتار شهروندی و میان جوسازمانی و ابعاد آن با رفتار شهروندی و همچنین میان الگوی رفتار شهروندی براساس رهبری معنوی و جوسازمانی در ادارات آموزش و پرورش شهر تهران رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.

فریدونی و علی‌دوست قهفرخی (۱۳۹۴) در مطالعه خود به بررسی ارتباط بین معنویت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ستادی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران پرداختند. آن‌ها در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که ارتباط مثبت و معنی‌داری بین معنویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد.

یعقوبی (۱۳۹۴) در پژوهشی به پیش‌بینی مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در پرتو رهبری معنوی مدیران پرداخت. او در پژوهش خود به این نتیجه رسید که بین رهبری معنوی مدیران و رفتار شهروندی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایرانشهر رابطه وجود دارد و این رابطه در حد متوسط است.

علامه و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی را با عنوان «ارائه مدل ساختار ارتباطی بین رهبری معنوی ادراک‌شده با تعهد، رفتار شهروندی و عملکرد پرستاران» انجام دادند. آن‌ها در پژوهش

است که به وسیله اعضای گروه به اشتراک گذاشته شده و به اعضای جدید آموزش داده می‌شود (همان: ۴). ۳. ایمان: ایمان، اطمینان و یقین به چیزهایی است که آرزوی ما را داریم و اعتماد به چیزهایی که دیده نمی‌شوند. 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 (همان: ۴). به‌طور کلی می‌توان گفت که امید و ایمان منشأ این اعتقاد است که چشم‌انداز، اهداف و مأموریت سازمان با موفقیت تحقق خواهد یافت (همان: ۴). ۴. عضویت: دربرگیرنده ساختارهای فرهنگی و اجتماعی است که ما در آن غوطه‌ور هستیم (همان: ۵). ۵. معنی‌داری: اشاره دارد به تجربه متعالی یا اینکه چطور یک تفاوت از طریق خدمت به دیگران ایجاد کنیم و بدین صورت معنا و هدف در زندگی ایجاد می‌شود (ففر، ۲۰۰۳: ۳۳). ۶. تعهد سازمانی: در تعهد سازمانی، افراد با حس معنی‌داری و عضویت به یکدیگر پیوند خورده و به سازمان وفادار می‌مانند و می‌خواهند در سازمان‌هایی باقی بمانند که فرهنگ‌هایی مبتنی بر ارزش‌ها و عشق به نوع‌دوستی دارند، (ففر، ۲۰۰۳: ۷۱۴). ۷. بهره‌وری و بهبود مستمر: بهره‌وری به کار هوشمندانه تعبیر شده است. این تعریف بیان‌گر آن است که کافی است سازمان هوشمندانه عمل کند و از منابع به‌گونه‌ای 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 (اولیاء و دهستانی، ۱۳۸۵: ۲۶).

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 (دنت<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۵: ۶۲۹). تئوری رهبری معنوی عبارت است از ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهایی که برای انگیزش درونی خود و دیگران به‌گونه‌ای که سبب بقای معنویت و رفاه سعادت فردی از طریق معنا، هدفمندی و عضویت در خود و دیگران می‌گردد (ففر و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۰۷۸).

کسرائی و شکیبایی (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان «بررسی نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی معلمان در رابطه بین رهبری معنوی مدیران با انگیزش تحصیلی دانش‌آموزان» انجام دادند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که رهبری معنوی مدیران با رفتار شهروندی سازمانی معلمان رابطه مثبت و

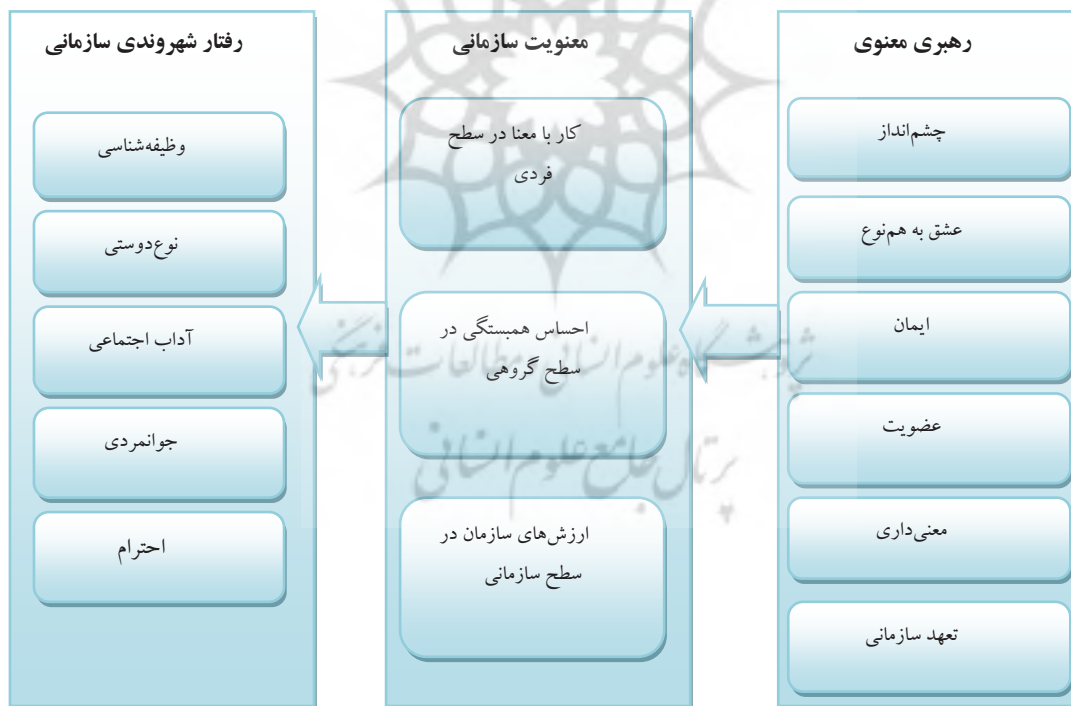
در پژوهش حاضر سعی شده است تا با الهام‌پذیری از ارتباطات مطرح شده در ادبیات نظری و همچنین پیشینه پژوهشی متغیرهای مورد بررسی، روابط ساختاری بین رهبری معنوی، معنویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رسانه‌های ورزشی در شهرستان زاهدان، نسبت به داده‌های برگرفته از محیط واقعی سازمانی مورد مطالعه قرار گیرد. بنابراین، الگوی موردنظر این پژوهش به قرار زیر است:

موضوع معنویت و به دنبال آن رهبری معنوی مدیریت معنوی به شکل عام در مدیریت و به شکل خاص در مدیریت منابع انسانی، چندان در کانون توجه نبوده است. همچنین در مطالعات، به موضوع معنویت و رابطه آن با رهبری و رفتار شهروندی سازمانی پرداخته نشده است و به نظر می‌رسد در زمینه دانش مربوطه در موضوع پژوهش، شکاف‌هایی وجود دارد. این تحقیق با لحاظ کردن پژوهش‌هایی که بخشی از آن‌ها تا حدی مرتبط هستند، سعی دارد شکاف علمی موجود را در حوزه کاری پوشش دهد.

خود به این نتیجه رسیدند که ادراک مثبت پرستاران از رهبری معنوی با تعهد و بروز رفتار شهروندی و عملکرد آنان رابطه دارد.

پایو و تامبی (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای تأثیر رهبری معنوی را بر کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان پرستاری در اندونزی بررسی کردند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که رهبری معنوی تأثیر مستقیمی بر روی رفتار شهروندی سازمانی ندارد. نتایج آن‌ها نشان داد که رهبری معنوی از طریق رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنی‌داری بر روی رفتار شهروندی سازمانی دارد.

افسار و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود با عنوان «ارتباط رهبری معنوی و رفتار فرا-محیطی کارکنان (رابطه معنویت محیط کاری، انگیزش درونی و اشتیاق محیطی)» انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که رهبری معنوی به‌طور مثبت بر روی معنویت محیط کار تأثیر می‌گذارد؛ و همچنین انگیزش درونی و اشتیاق محیطی بر رهبری سازمانی تأثیر می‌گذارند.



شکل ۱. مدل تحلیلی پژوهش

Figure 1. Analytical Model of Research

فرضیه دوم: معنویت سازمانی با رفتار شهروندی رابطه معنی‌داری دارد.

فرضیه سوم: رهبری معنوی با رفتار شهروندی سازمانی از طریق معنویت سازمانی رابطه معنی‌داری دارد.

لذا، با توجه به طرح مبانی نظری و پیشینه مطرح شده و اهداف پژوهش حاضر، فرضیه‌های زیر مورد بررسی قرار گرفته است:

فرضیه اول: رهبری معنوی با معنویت سازمانی رابطه معنی‌داری دارد.

## روش پژوهش

است و برای بومی‌سازی مجدد پرسشنامه‌ها روایی و آن‌ها مجدداً آزمون شده است که بارهای عاملی تمام بالای ۰/۵ بوده‌اند که حاکی از تأیید روایی پرسشنامه‌ها است. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از طریق پرسشنامه، ابتدا آمار توصیفی متغیرها مورد بررسی قرار گرفت و از طریق تحلیل عاملی تأییدی از برازش مدل‌های اندازه‌گیری آن‌ها اطمینان حاصل گردید و سپس با توجه به اینکه پیش‌فرض‌های مطالعات روابط چندمتغیری رعایت شده بود برای فرضیه‌های اول و دوم از مقدار  $t$  برای فرضیه سوم از آزمون تحلیل مسیر در نرم‌افزار لیزرل با نسخه ۸.۵۴ استفاده شد.

## یافته‌های پژوهش

برای تحلیل یافته‌های این پژوهش، ابتدا شاخص‌های آماری توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، حداقل و حداکثر نمره) به شرح جدول یک تشریح گردید؛

در جدول یک برای اینکه وضعیت متغیرها نسبت به هم گویاتر و قابل‌مقایسه باشند، میانگین آن‌ها برحسب تعداد گویه‌های هر یک از آن‌ها محاسبه شد. داده‌های جدول ۱ گویای این موضوع است که از دیدگاه کارکنان رسانه‌های ورزشی، رفتار شهروندی سازمانی دارای بالاترین میانگین و معنویت سازمانی دارای پایین‌ترین میانگین است. همچنین میانگین معنویت سازمانی و رهبری معنوی مدیران به هم نزدیک است.

پژوهش حاضر از حیث هدف، پژوهشی کاربردی و از حیث شیوه جمع‌آوری داده‌ها، پژوهشی توصیفی-همبستگی است. فرایند پژوهش بدین‌گونه بود که ابتدا طی یک مطالعه کتابخانه‌ای، ادبیات نظری و پژوهشی متغیرهای موردبررسی به‌دقت مطالعه گردید، سپس الگوی نظری پژوهش شناسایی شد و نهایتاً طی مرحله‌ای کمی، داده‌های لازم جمع‌آوری شدند و الگوی پژوهش بررسی و برازش آن مشخص شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کل کارکنان رسانه‌های ورزشی در شهرستان زاهدان در سال ۱۳۹۷ بود که تعداد آن‌ها برابر با ۲۷۳ نفر بود. نمونه آماری این پژوهش براساس سرشماری ۲۷۳ نفر انتخاب گردید. ابزار پژوهش شامل ۳ پرسشنامه بود که برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد رهبری معنوی (ضیائی و همکاران، ۱۳۸۷)، معنویت سازمانی (میلیمن و همکاران، ۲۰۰۳) و رفتار شهروندی سازمانی (اورگان و همکارانش، ۱۹۹۷) استفاده شد که هر ۳ پرسشنامه با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت طراحی شده بود و از ۱ به معنی بسیار مخالف تا ۵ به معنی بسیار موافق امتیاز گذاری می‌شد. پرسشنامه رهبری معنوی که توسط ضیائی و همکارانش از پرسشنامه رهبری معنوی فرای و همکاران (۲۰۰۵) اقتباس شده بود، جمعاً تعداد ۲۴ گویه داشت. پرسشنامه معنویت سازمانی دارای ۱۴ گویه بود و نهایتاً پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی دارای ۱۵ گویه بود. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت که به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۹ و ۰/۸۳ به دست آمد. روایی صوری پرسشنامه‌ها توسط استادان دانشگاهی مورد تأیید قرار گرفته

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

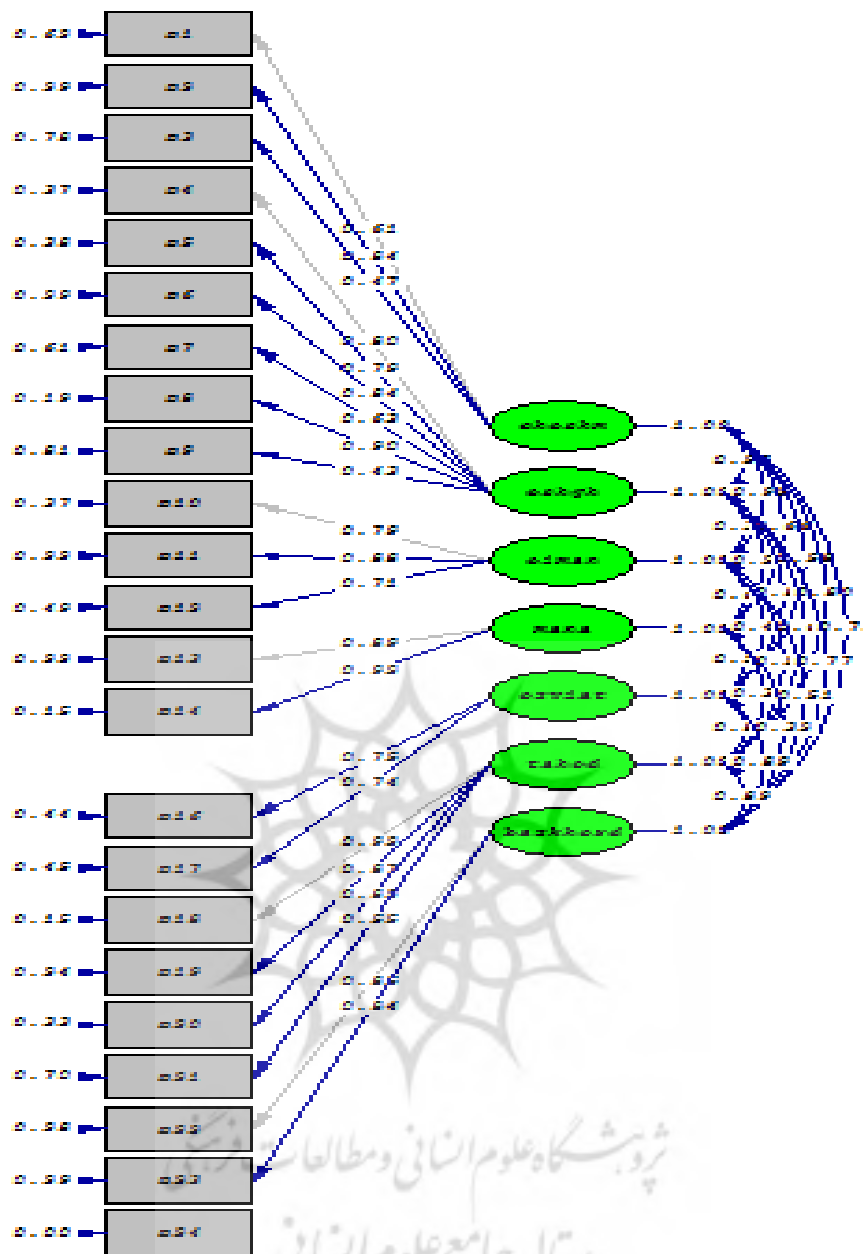
Table 1. Descriptive Statistics of Research Variables

متغیر	میانگین	میانگین تقسیم بر گویه‌ها	انحراف معیار
رهبری معنوی	۲/۵۵	۶۱/۳۵	۱۵/۵۱
معنویت سازمانی	۲/۵۴	۳۵/۵۷	۱۱/۱۵
رفتار شهروندی سازمانی	۲/۷۳	۴۱/۰۲	۶/۳۲

برابر با ۶۵۳/۷۸ درجه آزادی برابر با ۲۳۱، ارزش پی برابر با ۰/۰۳۶ و RMSEA برابر با ۰/۱۰ حاصل شد. همچنین شاخص‌های فرعی برازش همچون GFI برابر با ۰/۸۶ و AGFI برابر با ۰/۸۲ به دست آمد.

## مدل اندازه‌گیری رهبری معنوی

در تحلیل عاملی تأییدی که برای نیکویی برازش کلی مدل اندازه‌گیری رهبری معنوی و همچنین مشخص شدن بار عاملی عوامل آن انجام شد، شاخص‌های اصلی برازش شامل  $\chi^2$  دو



Chi-Square=653.78, df=231, P-value=0.036, RMSEA=0.10

شکل ۲. مدل اندازه‌گیری رهبری معنوی

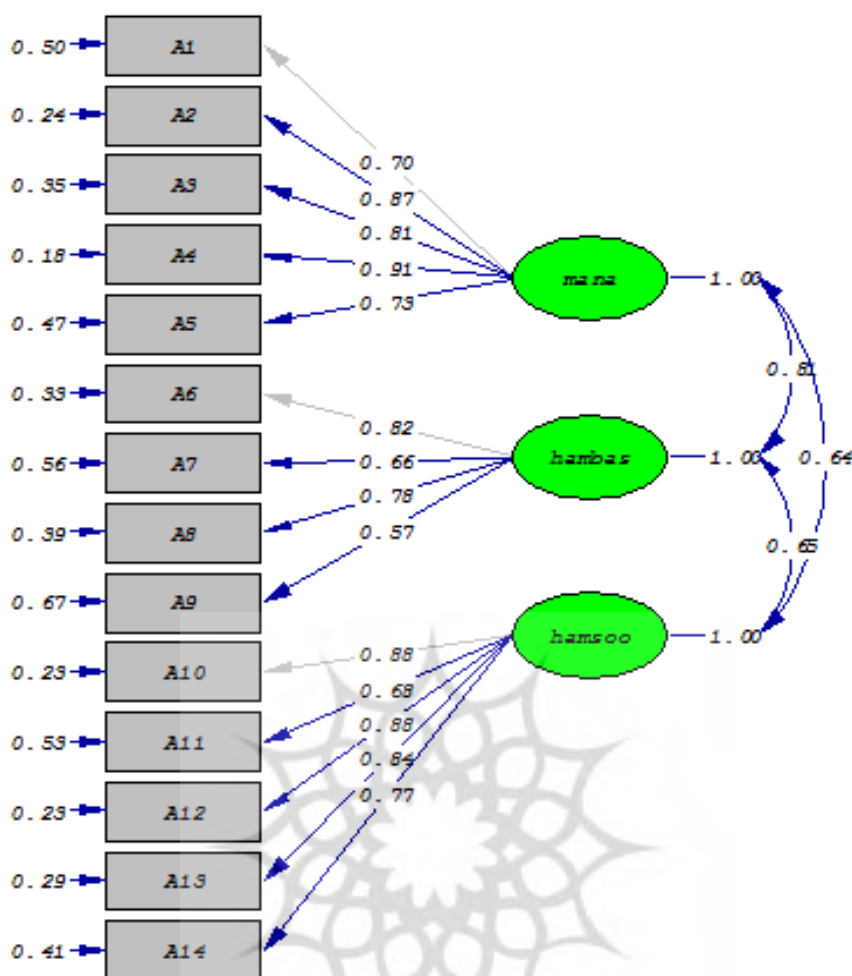
Figure 2. Spiritual Leadership Measurement Model

**مدل اندازه‌گیری معنویت سازمانی**

در تحلیل عاملی تأییدی که برای نیکویی برازش کلی مدل اندازه‌گیری معنویت سازمانی و همچنین مشخص شدن بار عاملی عوامل مربوط به این مدل انجام شد، شاخص‌های اصلی برازش شامل  $\chi^2$  دو برابر با ۱۸/۱۲، درجه آزادی برابر با ۷۴، ارزش پی برابر با ۰/۰۴۳ و RMSEA برابر با ۰/۰۹۱ حاصل شد. همچنین شاخص‌های فرعی برازش همچون GFI برابر با ۰/۸۴ و AGFI برابر با ۰/۸۱ به دست آمد.

بنابراین، با توجه به این که مقدار  $\chi^2$  دو تقسیم بر درجه آزادی، کمتر از عدد ۳ (حالت تسهیلی) و همچنین ریشه میانگین مجذورات خطای تقریب مساوی با عدد ۰/۱ حاصل شده است و سایر شاخص‌ها نیز نزدیک به ۰/۹ می‌باشند، مدل اندازه‌گیری رهبری معنوی از نیکویی برازش مناسبی برخوردار است. همچنین همهٔ عوامل هفت‌گانه مدل اندازه‌گیری رهبری معنوی شامل: چشم‌انداز، عشق به نوع دوستی، ایمان، معنی‌داری، عضویت، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد بار عاملی مناسبی را احراز کردند و بار عاملی آن‌ها بالاتر از ۰/۳





Chi-Square=180.12, df=74, P-value=0.043, RMSEA=0.091

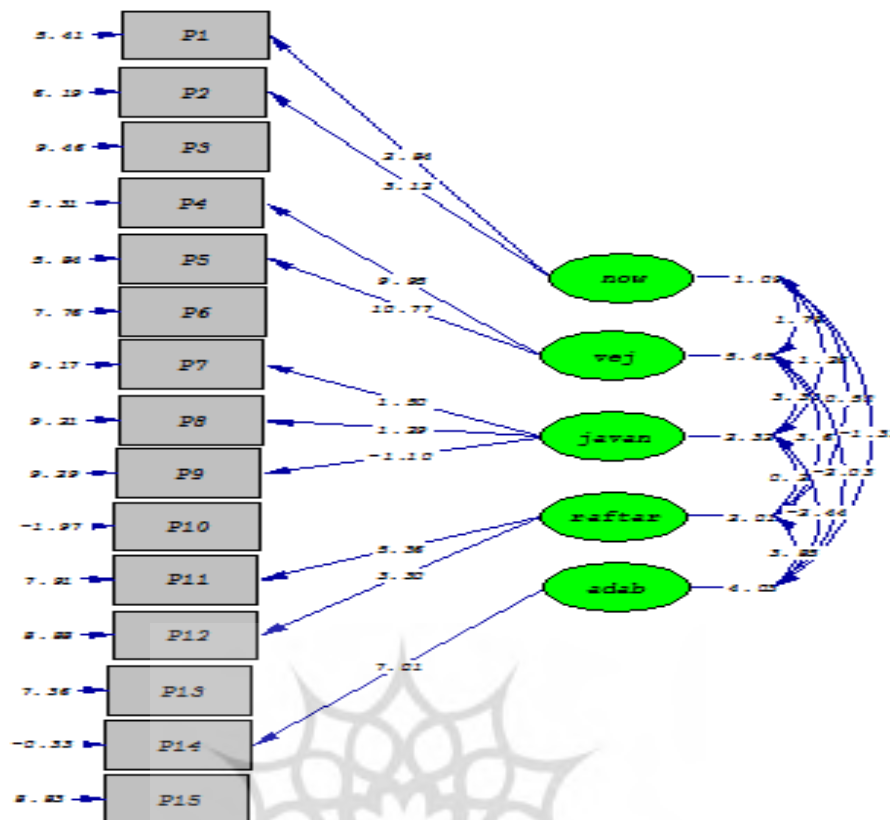
شکل ۳. مدل اندازه‌گیری معنویت سازمانی

Figure 3. Organizational Spirituality Measurement Model

**مدل اندازه‌گیری رفتار شهروندی سازمانی**

در تحلیل عاملی تأییدی‌ای نیز که برای نیکویی برازش کلی مدل اندازه‌گیری رفتار شهروندی سازمانی و همچنین مشخص شدن بار عاملی عوامل آن انجام شد، شاخص‌های اصلی برازش شامل  $\chi^2$  دو برابر با ۲۰۱/۳۴، درجه آزادی برابر با ۸۰، ارزش پی برابر با ۰/۰۴۱ و RMSEA برابر با ۰/۹۴ حاصل شد. همچنین شاخص‌های فرعی برازش همچون GFI برابر با ۰/۸۱ و AGFI برابر با ۰/۷۸ به دست آمد.

بنابراین، با توجه به اینکه مقدار  $\chi^2$  دو تقسیم‌پذیر درجه آزادی، کمتر از عدد سه (حالت تسهیلی) و همچنین ریشه میانگین مجذورات خطای تقریب کمتر از عدد ۰/۱ حاصل شده است و سایر شاخص‌ها نیز نزدیک به ۰/۹ می‌باشند، مدل اندازه‌گیری معنویت سازمانی از نیکویی برازش تقریباً مناسبی برخوردار است. همچنین در تحلیل عاملی تأییدی برای مدل اندازه‌گیری معنویت شامل ۳ عامل معنا در کار، همبستگی با دیگران و همسوئی با ارزش‌های سازمان است، بار عاملی مناسب و بالاتر از ۰/۳ برای عوامل سه‌گانه مدل به دست آمد.



Chi-Square=201.34, df=80, P-value=0.041, RMSEA=0.094

شکل ۴. مدل اندازه‌گیری رفتار شهروندی سازمانی

Figure 4. Organizational Citizenship Behavior Measurement Model

بنابراین، با توجه به اینکه مقدار خی دو تقسیم‌بر درجه آزادی، نزدیک به عدد ۳ (حالت تسهیلی) و همچنین ریشه میانگین مجذورات خطای تقریب کمتر از عدد ۰/۱ حاصل شده است و دیگر شاخص‌ها نیز نزدیک به ۰/۹ می‌باشند، مدل اندازه‌گیری رفتار شهروندی سازمانی از نیکویی برازش کلی تا حدودی مناسب برخوردار است. همچنین در مدل اندازه‌گیری رفتار شهروندی سازمانی از ۵ عامل که عبارت بودند از: نوع‌دوستی، وجدان کاری، جوانمردی، رفتار مدنی و ادب و ملاحظه استفاده شد. همه این عوامل جز وجدان کاری بار عاملی مناسبی را احراز کردند و بار عاملی آن‌ها بالاتر از ۰/۳ بود. به همین دلیل

گویه‌های ۴ و ۶ وابسته به عامل وجدان کاری از مدل اندازه‌گیری رفتار شهروندی سازمانی حذف شدند.

**فرضیه اول:** رهبری معنوی با معنویت سازمانی رابطه معنی‌داری دارد.

در تحلیل ارتباط بین رهبری معنوی و معنویت سازمانی از مقدار t استخراج شده از مدل مسیری، برای نشان دادن ارتباط آن‌ها استفاده شد.

بنابراین، با توجه به اینکه مقدار خی دو تقسیم‌بر درجه آزادی، نزدیک به عدد ۳ (حالت تسهیلی) و همچنین ریشه میانگین مجذورات خطای تقریب کمتر از عدد ۰/۱ حاصل شده است و دیگر شاخص‌ها نیز نزدیک به ۰/۹ می‌باشند، مدل اندازه‌گیری رفتار شهروندی سازمانی از نیکویی برازش کلی تا حدودی مناسب برخوردار است. همچنین در مدل اندازه‌گیری رفتار شهروندی سازمانی از ۵ عامل که عبارت بودند از: نوع‌دوستی، وجدان کاری، جوانمردی، رفتار مدنی و ادب و ملاحظه استفاده شد. همه این عوامل جز وجدان کاری بار عاملی مناسبی را احراز کردند و بار عاملی آن‌ها بالاتر از ۰/۳ بود. به همین دلیل

جدول ۲. رابطه بین رهبری معنوی و معنویت سازمانی

Table 2. The Relationship between Spiritual Leadership and Organizational Spirituality

نتیجه آزمون	ضریب مسیر استاندارد	مقدار t	p- value	رابطه
تأیید	۰/۷۶	۱۵/۰۵	<۰/۰۵	رهبری معنوی و معنویت سازمانی

**فرضیه دوم:** معنویت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی‌داری دارد.  
در فرضیه دوم نیز از مقدار t استخراج شده از مدل مسیری، برای نشان دادن ارتباط دو متغیر استفاده شد.

جدول دو نشان می‌دهد که با توجه به مقدار t حاصل شده شده ( $t = 2/70 > +1/96$ )، رابطه بین متغیرهای رهبری معنوی و معنویت سازمانی در سطح فاصله اطمینان ۹۵ درصد، معنی‌دار است. به این معنی که در سطح معنی‌داری  $\alpha \leq 0/05$  بین رهبری معنوی مدیران و معنویت سازمانی در سازمان‌های رسانه‌های ورزشی رابطه مثبت و معنی‌دار در حد بالایی وجود دارد.

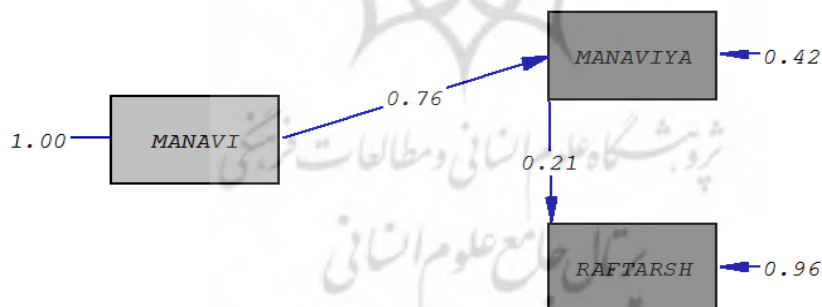
**جدول ۳.** رابطه بین معنویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی

**Table 3.** Relationship between Organizational Spirituality and Organizational Citizenship Behavior

مسیر علی	p- value	مقدار t	ضریب مسیر استاندارد	نتیجه آزمون
معنویت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی	<0/05	۲/۷۰	۰/۲۱	تأیید

**فرضیه سوم:** رهبری معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق معنویت سازمانی رابطه معنی‌داری دارند (الگوی نهایی پژوهش).  
در این فرضیه که هدف آن ارائه الگوی نهایی پژوهش حاضر است از تحلیل مسیر استفاده شد. همان‌طور که در شکل ۲ مشخص شده، مسیرهای علی با مقدار t بالاتر از  $+1/96$  و یا کمتر از  $-1/96$  در الگوی نهایی، معنی‌دار در نظر گرفته شده و لحاظ شده‌اند.

با توجه به جدول سه، مقدار t حاصل شده ( $t = 2/70 > +1/96$ )، رابطه بین دو متغیر معنویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در سطح فاصله اطمینان ۹۵ درصد، معنی‌دار است. به این معنی که در سطح معنی‌داری  $\alpha \leq 0/05$  بین معنویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان سازمان‌های رسانه‌های ورزشی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.



Chi-Square=3.03, df=1, P-value=0.00803, RMSEA=0.1095

شکل ۵. تحلیل مسیری الگوی نهایی پژوهش

**Figure 5.** Route Analysis of Final Research Pattern

**جدول ۴.** شاخص‌های برازش الگوی نهایی پژوهش

**Table 4.** Indicators of Fitting the Final Pattern of Research

ردیف	شاخص‌های برازش	مقدار
۱	GFI	۰/۹۷
۲	AGFI	۰/۸۴
۳	X <sup>2</sup> /df	۳/۰۳
۴	RMSEA	۰/۱۰۹۵

رهبری معنوی با رفتار شهروندی سازمانی از طریق معنویت سازمانی است و حاکی از نیکویی برازش الگوی نظری پژوهش با داده‌های واقعی است. جدول ۵ نیز روابط بین سه متغیر را در الگوی نهایی نشان می‌دهد که برحسب ضریب مسیر استاندارد از بیشتر به کمتر چیدمان شده‌اند.

با توجه به اینکه GFI و AGFI بزرگ‌تر و نزدیک به ۰/۹ بوده و مقدار  $X^2/df$  ۳ است. بنابراین، شاخص‌های نیکویی برازش مربوط به الگوی نهایی پژوهش که در جدول بالا آمده است، برازش خوبی را برای الگوی مدنظر محققان نشان می‌دهد؛ و  $RMSEA = ۰.۱$  بیانگر مطلوب بودن الگوی رابطه

جدول ۵. رابطه بین متغیرهای پژوهش در الگوی نهایی

Table 5. Relationship Between Research Variables in the Final Model

ضریب مسیر استاندارد	مقدار T	p-value	مسیر علی
۰/۷۶	۱۵/۰۵	<۰/۰۵	رهبری معنوی بر معنویت سازمانی
۰/۲۱	۲/۷۰	<۰/۰۵	معنویت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی
۰/۱۵	-	<۰/۰۵	رهبری معنوی بر رهبری باواسطه

توسط محققان، این پژوهش الگویی معنی‌دار است. از این‌رو، الگوی نهایی و تأیید شده پژوهش به شرح زیر است:

جدول پنج نشان می‌دهد که در الگوی نهایی با توجه به مقدار t حاصل شده، در سطح فاصله اطمینان ۹۵ درصد رابطه بین متغیرهای پژوهش معنی‌دار است.



شکل ۶. الگوی نهایی و تأیید شده پژوهش

Figure 6. Final Pattern and Research Approval

وقتی کار برای کارمندان معنی‌دار است، با اشتیاق کار خود را انجام می‌دهند، چرا که اهمیت کار برای آن‌ها قابل‌درک است و کارکنان احساس مفید بودن در سازمان را دارند. هنگامی کارکنان با ارزش‌های سازمان همسو هستند، خود را عضوی از سازمان می‌دانند و ارزش‌های سازمان برای آنان مهم و ارزشمند هست. احساس همبستگی با دیگران (اجتماعی بودن) یکی از مهم‌ترین ابعاد معنویت در محیط کار است که نقش مهمی در سلامت ذهن و روان دارد که توسط رهبری معنوی ایجاد می‌شود و در نهایت رفتار شهروندی سازمانی را به دنبال خواهد داشت. با تقویت رهبری معنوی، می‌توان معنویت در محیط کار را بهبود بخشید. رهبری معنوی می‌تواند انگیزش نسبت به معنویت در محیط کار را افزایش دهد.

کارکنان رسانه‌های ورزشی باید با فراگیری و اجرای مؤلفه‌های رهبری معنوی در محیط کارشان، توانمندی، معنویت و رفتار شهروندی سازمانی را در خود و سایر کارکنان تقویت کنند چرا که ترسیم اهداف و چشم‌انداز برای آن‌ها در سازمان منجر به ایجاد تصویر مثبت از آینده و احساس شایستگی و مؤثر بودن تلاش‌هایشان در رسیدن به اهداف شخصی و ملی خواهد شد.

## بحث و نتیجه‌گیری

وجود رهبری معنوی در سازمان‌ها مستلزم تغییر و تحول و موفقیت مستمر است. در مجموع، اهمیت و ضرورت معنویت در سازمان آن‌چنان است که می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت را به ارمان آورد (جیجسل<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳: ۲۳۰). رهبری معنوی یکی از عواملی است که باعث بروز رفتار شهروندی می‌شود. رفتار شهروندی سازمانی همانند رهبری معنوی در دهه‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته و از حوزه خصوصی، کم‌کم وارد حوزه عمومی شده است (فرهنگی و همکاران، ۲۰۰۶: ۷). بر این اساس در پژوهش حاضر سعی گردید ارتباط ساختاری بین رهبری معنوی با رفتار شهروندی سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی معنویت سازمانی در قالب الگویی پیشنهادی برگرفته از مبانی نظری، مورد بررسی قرار گیرد. از این‌رو، نتایج فرضیه اول نشان داد که رهبری معنوی بر معنویت سازمانی ارتباط معنی‌داری دارد. نتایج فرضیه دوم نیز حاکی از این بود که معنویت سازمانی بر رفتار شهروندی ارتباط معنی‌داری دارد. در نهایت نتایج پژوهش نشان داد که الگوی روابط ساختاری موردنظر پژوهش مبنی بر رابطه رهبری معنوی با رفتار شهروندی سازمانی از طریق معنویت سازمانی برازش نیکویی مطلوبی داشته و بنابراین، براساس داده‌های واقعی جمع‌آوری شده

کارکنان، اگر احساس کنند که نسبت به آن‌ها و نیازهایشان توجه نشان داده می‌شود و از زحماتی که در جهت پرورش نسل آینده می‌کشند قدردانی می‌شود و دارای جایگاه مهم و ارزشمندی در جامعه و سازمان هستند، خود را بیشتر وقف این مهم خواهد کرد و معنویت و رفتارهای فرانقشی آن‌ها افزایش خواهد یافت. لذا، سازمان در این راستا باید تلاش بیشتری بکند. رهبری معنوی در ایجاد محیط عدالت محور برای کارکنان سازمانی نقش بسیار مهمی دارد. کارکنان با شناسایی و تقویت استعدادهای درخشان و توسعه صفات انسانی از جمله ایمان و امید، عشق به نوع دوستی، روابط انسانی سالم و غیره در خود و دیگر کارکنان، افرادی با صفات رهبری معنوی را برای آینده پرورش دهند و خود نیز برای این مهم مهیا شوند و در سازمان و خارج سازمان آن را اجرا کنند و در سازمان و جامعه نهادینه سازند.

در پایان، نگارندگان این مقاله با توجه به همسو بودن نتایج پژوهش حاضر با متون و مبانی نظری ارائه شده، مبنی بر رابطه معنی‌دار رهبری معنوی با رفتار شهروندی سازمانی از طریق معنویت سازمانی، بر لزوم توجه و کاربرد الگوی علی تأیید شده در محیط‌های سازمانی تأکید دارند. از این رو، پیشنهاد می‌شود:

- مدیران با توجه به شواهد ارائه شده در پیشینه پژوهش تأکید خود را برای افزایش معنویت سازمانی بر بهبود جو و فضای سازمانی و بهره‌گیری از رهبری معنوی قرار دهند.

- با توجه به رابطه رهبری معنوی با معنویت و از طرفی داشتن نقش حساس میانجی آن، بهتر است که مدیران و مسئولان سازمان‌ها به مهیا کردن فضای رشد و توسعه معنویت سازمانی اهمیت قائل شوند.

- با توجه به پیچیدگی روابط بین متغیرهای حوزه علوم انسانی و اجتماعی، به محققان سازمان و مدیریت پیشنهاد می‌شود، تحقیقاتی هم‌سو با پژوهش حاضر انجام دهند تا صحت و وسع نتایج حاصل شده با دقت نظر بیشتری ارزیابی شود.

- بررسی کردن متغیرهای رابطه‌دار با معنویت سازمانی با استفاده از تکنیک ISM و Q در ضمن پژوهشی کیفی، جهت خلق یک مدل گسترده‌تر که استخراج شده از دیدگاه خبرگان باشد.

نتایج پژوهش در این زمینه با یافته‌های تحقیقات ابراهیم‌پور (۱۳۹۰)، ضیائی و همکاران (۱۳۸۷) و آل‌فاهی (۲۰۰۷)، کسری و شکیبایی (۱۳۹۶)، افسار و همکاران (۲۰۱۶)، شهبازی و ناظم (۱۳۹۵)، فریدونی و علیدوست قهفرخی (۱۳۹۴)، یعقوبی (۱۳۹۴) و کریم‌زاده بازده (۱۳۹۶) هم‌سویی داشته اما با یافته‌های پایو و تامپی (۲۰۱۷) ناهم‌سویی دارد زیرا شاید معنویت و رفتار شهروند سازمانی در ایران و در غرب معنایی متفاوت داشته باشد و یا دو گروه از یک مفهوم دو برداشت مجزا داشته باشند که نتایج را با یافته‌های متفاوت به همراه داشته باشد. به نظر پژوهشگر ایرانیان افرادی عقلایی احساسی هستند و برخلاف کشورهای اروپایی و آمریکایی هستند که افرادی عقلایی و اقتصادی و یا عقلایی و احساسی کم‌تر هستند. در این زمینه، ابراهیم‌پور و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی نشان دادند که بین رهبری معنوی با هفت مؤلفه و رفتار شهروندی سازمانی با یازده مؤلفه، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. تحقیق ضیائی و همکارانش (۱۳۸۷) نیز حاکی از آن است که بین رهبری معنوی در دانشگاه تهران و توانمندسازی کارکنان (که هم‌سخن رفتار شهروندی سازمانی است) رابطه معنی‌دار وجود دارد. همچنین بین چشم‌انداز سازمان، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، معنی‌داری در کار و عضویت در سازمان رابطه علی معنی‌دار و مثبت و با تعهد سازمانی رابطه منفی و بین بازخورد عملکرد با توانمندسازی کارکنان رابطه علی معنی‌دار و معکوسی وجود دارد. در پژوهشی که توسط آل‌فاهی<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) نیز انجام شد، نتایج روی این موضوع تأکید کرد که وقتی سازمان از سبک رهبری معنوی استفاده نماید این اقدام تأثیر مستقیم و مثبتی روی عملکرد کارکنان و همچنین عملکرد سازمانی دارد. همچنین تحقیقات کسری و شکیبایی (۱۳۹۶)، علامه و همکاران (۱۳۹۳)، شهبازی و ناظم (۱۳۹۵)، یعقوبی (۱۳۹۴) و کریم‌زاده بازده (۱۳۹۶) نشان دادند که بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد. همچنین پایو و تامپی (۲۰۱۷) در پژوهش خود نشان دادند که بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود ندارد. افسار و همکاران (۲۰۱۶) نیز نشان دادند که بین رهبری معنوی و معنویت سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد. فریدونی و علیدوست قهفرخی (۱۳۹۴) نیز ثابت کردند که بین معنویت سازمانی و رفتار شهروندی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

## References

1. Acaray, A., & Akturan A. (2015). The Relationship between Organizational Citizenship Behaviour and Organizational Silence. *Social and Behavioral Sciences*, 207, 472-482.
2. Afsar, B., Badir, Y., & Safdar Kiani, U. (2016). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 79-88.
3. Allameh, S. M., Shabani Khalili, J., Khazaei Poul, J., Varyj Kazemi, R., & Amani, M. (2014). Presentation of the relationship structure model between perceived spiritual leadership with commitment, citizenship behavior and nurses' performance. *Nursing Management Philosophy*, 3(2), 52-60. (In Persian)
4. Aoyayi, W.M., Cox, H.R., & McGuire, T.R. (2008). Organizational Citizenship Behavior in Sport: Relationship with Leadership, Team Cohesion, and Athletic Satisfaction. *Journal of Applied Sport Psychology*, 20, 25-41.
5. Asadi, A., & Rezaei Sufi, M. (2015). The role of advertising in the mass media on the purchase of sporting goods affecting weight loss: the point of view of physical education and non physical education girls students. *Journal of communication management in sports media*, 2(7), 49-54. (In Persian)
6. Aydin, B., & Ceylan, A. (2009) The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity. *African Journal of Business Management*, 3(5), 184-190.
7. Azadi, R., Yousefi, B., & Eidy, H. (2014). The role of media advertising to promote brand equity in the sports apparel industry. *Journal of Communication Management in sports media*. 2(6), 66-75. (In Persian)
8. Bateman, T. S. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee. *Citizenship. Academy of Management Journal*, 264, 587-595.
9. Burk, R. (2006). Leadership and Spirituality. *Foresight*. 8(6), 14-25.
10. Castro, C. B., Armario, E. M., & Ruiz, D. M. (2004). The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty. *International journal of Service industry management*, 15(1), 27-37.
11. Castro, C. B., Armario, E. M., & Ruiz, D. M. (2004). The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty. *International journal of Service industry management*, 15(1), 276-282.
12. Crossman, J. (2010). Conceptualising spiritual leadership in secular organizational contexts and its relation to transformational, servant and environmental leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(7), 596-608.
13. Dent, E., Eileen, H., & Deborah, W. (2015). Spirituality and leadership: An empirical review of definitions, distinctions, and embedded assumptions. *Journal of the Leadership Quarterly*, 16, 625-653.
14. Ebrahimpour, H., Khalili, H., Habibian, S., & Karimi, M. (2011) Explaining Organizational Citizenship Behavior in the Light of Spiritual Leadership Case study; Staff of the Center for Audio and Visual Education. *Executive Journal of Management*, 3(6), 35.
15. Eslami, H., & Sayar, A. (2008). Organizational Citizenship Behavior. *Ofoh Journal*, No.34.
16. Fahey, R. A. (2007). *Job spirit: How soul and spiritual leadership capacities impact human performance* (Doctoral dissertation, Capella University).
17. Farhanghi, A. A., Fatahi, M., & Vasegh, B. (2006). Spirituality in the workplace and its role in improving Organizational Citizenship Behavior. *Management Culture*, 4(13), 36-5. (In Persian)
18. Farhangi. A., Fattahi, M., & Vasegh, B. (2006). Workplace spirituality and its role in improving organizational citizenship behavior. *Journal of management culture*, 4(3) 5-36. (In Persian)
19. 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, 29-45.
20. Fereidouni, M., & Alidousti Ghahfarhi, I. (2015). The Relationship between

- Organizational Spirituality and Organizational Citizenship Behavior of Staff Staff of the General Administration of Sports and Youth of Tehran Province. *Journal of Sport Management*, 7(6), 921-933.
21. Freeman, G. (2011). Spirituality and servant leadership: A Conceptual Model and Research Proposal. *Emerging Leadership Journeys*, 4(1), 120-140. (In Persian)
  22. Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The leadership quarterly*, 14(6), 693-727.
  23. Fry, L. W., & Cohen, M. P. (2009). Spiritual leadership as a paradigm for organizational transformation and recovery from extended work hours cultures. *Journal of business ethics*, 84(2), 265-278.
  24. Fry, L. W., Hannah, S. T., Noel, M., & Walumbwa, F. O. (2011). Retracted: Impact of spiritual leadership on unit performance.
  25. 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.
  26. Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The Leadership Quarterly*, 16, 835-862.
  27. Fry, L., Sean, H., Michael, N., & Fred, W. (2014). Retraction notice to Impact of spiritual leadership on unit performance. *The Leadership Quarterly*, 25, 1073-1074.
  28. Geijsel, F., Sleegers, p., Leithwood, k., & Jantzi, D. (2003) Transformational leadership effect on teachers, Commitment and effort toward school reform. *Journal of Educational Administration*, 41(3), 228-256.
  29. Ghiyrian, H., Dinar Forokesh, F., & Charmayan, A. (2011). Explaining Spiritual Leadership and Peer-to-Peer Relationship. 8(24), 70-79.
  30. Gotsis, G., & Kortezi, Z. (2008). Philosophical Foundations Workplace Spirituality: A critical Approach. *Journal of Business Ethics*, 78, 575-600.
  31. Heaton, D.P., Schmidt-wilk, J., & Traris, F. (2004). Constructs, methods and measuring for researching Spirituality in organizations. *Journal of organizational change management*, 17(1), 62-68.
  32. Hockaday, J., & Puyear, D. E. (2000). Community College Leadership in the New Millennium. *New Expeditions: Charting the Second Century of Community Colleges*, 8. (on-line).available.
  33. Hodson, R. (2006). Management citizenship behavior and its consequences. *work and occupations*, 29(1), 64-96.
  34. Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of Business Ethics*, 49, 129-142.
  35. Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of business ethics*, 94(1), 89-106.
  36. Karimzade Baradeh, M. (2017). Investigating the Relationship between Spiritual Leadership and Organizational Citizenship Behavior (Case Study: Industrial Companies of Isfahan Province). *Work and Society Monthly*, 204, 26-18.
  37. Kasra'i, S., & Shakibai, V (2017). The study of mediating the organizational citizenship behavior of teachers in the relationship between spiritual leadership of managers with student's academic motivation. *Quarterly Journal of Management and Leadership*, 1(3), 127-143.
  38. Kinjerski, V.M., & shrypnek, B.J. (2004). Defining spirit at work: finding common ground. *Journal of Organizational change Management*, 17(1), 26-42.
  39. Lavasani, M., Keyvanzadeh, M., & Arjmand, N. (2008). Spirituality, Job Stress, Organizational Commitment and Job Satisfaction in Tehran's Nurses. *Contemporary Psychology*, 3(2), 73-61. (In Persian)
  40. Marques, J. Dhiman, S., & King, R (2005). Spirituality in the Workplace: Developing an integral model and a comprehensive Definition. *The Journal of American Academy of business, Combridge*, 1(1), 81-91.

41. Matherly, L., & Fry, L.W. (2005). Spiritual leadership and the Strategic Scorecard model of Performance Oxcellence: the Case of Tomasso Corporatlom. *the leadership Quarrerly*, 16, 320-332.
42. Milliman, J., Czaplewski, A.J., & Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and employee work attitude, an exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
43. Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *MIT Sloan Management Review*, 40(4), 83.
44. Oliaa, M. S., & Dehestani, F. (2006). Investigating the Role of Proposal Systems in Total Quality Management and Its Impact on Increasing Organizational Productivity. *Method, Nineteenth*, 124, 25-25. (In Persian)
45. Organ, D.W (1988). *Organizational Citizenship Behavior the good Soldier syndrome*. Lexington book, Lexington, MA.
46. 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.
47. 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*, 4, 179-186.
48. Rothausen, T J. (2017). Integrating Leadership Development with Ignatian Spirituality: A Model for Designing a Spiritual Leader Development Practice. *Journal of Business Ethics*, 4, 811-829.
49. Shahbazi, M., & Nazem, F. (2016). Investigating the Relationship between Spiritual Leadership and Self-Esteem and Citizenship Behavior in the Staff of Education Offices in Tehran. *Quarterly Journal of Family and Research*, 14(1), 88-69. (In Persian)
50. Whi, J. L. & Muellarro, R. (2006). Servant-Leadership at TD Industres: prnciple & practice. *The jahn Ben shepperd journal of prucerlcal leadership*, 130-144.
51. Yaqoubi, N.M. (2015). Prediction of Employee Organizational Citizenship Behavior Behavior in the Context of Spiritual Leadership. *Public Management Research*, 8(3), 75-98.
52. Ziaee, M. S. Nargesian, A., & Aibaghi Esfahani, S. (2008). The Role of Spiritual leadership in Empowerment of Tehran University Staff. *Public of Administration*, 1(1), 67-86.
53. Zsolnai, L., & Illes, K. (2017). Spiritually inspired creativity in business. *International Journal of Social Economics*, 44(2), 195-205.