



The Mediating Role of Islamic Work Ethics in the Relationship Between Spiritual Leadership and Organizational Citizenship Behavior of Teachers¹

Siroos Ghanbari², Mohsen Ahmadi³, Razieh Nooshfar⁴

Doi:

10.30497/esi.2026.248520.1964



Abstract

The purpose of present study is investigating the relationship between spiritual leadership and teachers' organizational citizenship behavior and the mediating role of Islamic work ethics. The research method was applied in terms of purpose and descriptive correlational in terms of data collection. The statistical population of the study included all elementary school teachers in Asadabad city in the academic year 2023-2024. 201 of them were selected for the study using a stratified proportional random sampling method. The method for estimating the sample size was the Morgan table. To collect research data, three standard questionnaires were used: Frye's Spiritual Leadership (2005), Yousef's Islamic Work Ethics (2001), and Kanowski's Organizational Citizenship Behavior (1996). After collection, the research data were analyzed using Pearson's correlation coefficient and path analysis in Lisrel and SPSS statistical software. The findings showed that the relationship between spiritual leadership, Islamic work ethics and organizational citizenship behavior is positive and significant. The relationship between Islamic work ethics and organizational citizenship behavior is positive and significant. The mediating role of Islamic work ethics in the relationship between spiritual leadership and organizational citizenship behavior is positive and meaningful. The results indicate that leadership combined with spirituality and Islamic work ethics will provide the basis for improving and promoting teachers' organizational citizenship behavior.

Keywords: Organizational citizenship behavior, Spiritual leadership, Islamic work ethics, Teachers

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

1. This article is extracted from a master's thesis entitled "An Examination of the Relationship between Spiritual Leadership and Islamic Work Ethics with Organizational Citizenship Behavior among Primary School Teachers in Asadabad County" at Bu-Ali Sina University.

2. Professor Department of Educational Sciences, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran. (corresponding author).
s.ghanbari@basu.ac.ir

3. PhD in Educational Administration, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.
mohsenahmadi2020@gmail.com

4. Master of Educational Administration, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.
razienooshfar71@gmail.com

نقش میانجی اخلاق کار اسلامی در رابطه بین رهبری معنوی

و رفتار شهروندی سازمانی معلمان^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۰/۱۷

سیروس قنبری^۲

محسن احمدی^۳

راضیه نوش فر^۴

Doi: 10.30497/esi. 2026.248520.1964

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه رهبری معنوی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان و نقش میانجی اخلاق کار اسلامی انجام شد. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع هم‌بستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان اسدآباد در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بود. تعداد ۲۰۱ نفر از آنها با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی برای مطالعه انتخاب شدند. روش برآورد حجم نمونه آماری جدول مورگان بود. برای گردآوری داده‌های پژوهش از سه پرسش‌نامه استاندارد رهبری معنوی فرای (۲۰۰۵)، اخلاق کار اسلامی یوسف (۲۰۰۱) و رفتار شهروندی سازمانی کانوسکی و ارگان (۱۹۹۶) استفاده شد. داده‌های پژوهش پس از جمع‌آوری با استفاده از ضریب هم‌بستگی پیرسون و تحلیل مسیر در نرم‌افزارهای آماری SPSS و Lisrel تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که رابطه رهبری معنوی با اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی مثبت و معنادار است. رابطه اخلاق کار اسلامی با رفتار شهروندی سازمانی مثبت و معنادار است. نقش میانجی اخلاق کار اسلامی در ارتباط بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی مثبت و معنادار است. نتایج بیان‌کننده این است که رهبری توأم با معنویت همراه با اخلاق کار اسلامی زمینه بهبود و ارتقای رفتار شهروندی سازمانی معلمان را فراهم خواهد کرد.

واژگان کلیدی: رفتار شهروندی سازمانی، رهبری معنوی، اخلاق کار اسلامی، معلمان

۱. این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد با عنوان «بررسی رابطه رهبری معنوی و اخلاق کار اسلامی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان اسدآباد» در دانشگاه بوعلی سینا است.

۲. استاد گروه علوم تربیتی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران (نویسنده مسئول). s.ghanbari@basu.ac.ir

۳. دانش‌آموخته دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران. mohsenahmadi2020@gmail.com

۴. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران. razienooshfar71@gmail.com

بیان مسئله

یکی از مهم‌ترین، اثرگذارترین و گسترده‌ترین نهادها در میان نهادهای اجتماعی، سازمان آموزش و پرورش هر جامعه است. براساس اهمیت و جایگاه والای آموزش و پرورش در جوامع، می‌توان ادعا کرد که کلیدی‌ترین نهاد اثرگذار در تأمین و تربیت نیروی انسانی و همین‌طور سنگ بنای اعتلای فکری و اخلاقی افراد جامعه، سازمان آموزش و پرورش است و معلمان همانند قلب تپنده این نهاد اجتماعی، نقشی اساسی در تربیت نیروی انسانی کارآمد و خلاق جامعه دارند (عظیمی، ۱۴۰۲). از مهم‌ترین خصیصه‌های هر سازمان برای کار در شرایط متغیر امروزی، داشتن افرادی است که مایل‌اند در تغییرات موفق‌آمیز سازمان، بدون وجود الزامات رسمی شغل مشارکت داشته باشند (جواهری کامل ۱۳۸۸، به نقل از دیالمه، و افضل‌قادی، ۱۳۹۵). از آنجایی که معلمان در خط مقدم تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جوامع قرار دارند و دستیابی به اهداف آموزش و پرورش به‌دست معلمان انجام می‌پذیرد، شایسته است هر آنچه سبب ارتقای معلمان و افزایش کارایی و اثربخشی آنان می‌شود، مورد مطالعه و پژوهش جدی قرار بگیرد. معلمان نقش بسیار پررنگی در تعیین سرنوشت نسل آینده کشور ایفا می‌کنند و ظرفیتی که هر معلم از توان بالقوه در راستای پیشرفت همه‌جانبه دانش‌آموزان به‌حالت بالفعل تبدیل می‌کند، از معلمی به معلم دیگر بسیار متفاوت است. به عبارت دیگر، برخی از معلمان به انجام وظایف تعیین‌شده اکتفا می‌کنند، اما در مقابل معلمانی هستند که دست به رفتارهای فرافکنشی یا به اصطلاح رفتار شهروندی سازمانی می‌زنند و در جهت رشد دانش‌آموزان و حتی رشد همکاران خود، نقش بسزایی ایفا می‌کنند (احمد^۱، ۲۰۲۵). لذا آموزش و پرورش باید در راستای ایجاد بستر مناسب برای بروز و ظهور رفتار شهروندی سازمانی معلمان^۲، اهتمام ویژه‌ای داشته باشد. چون می‌توان بیان داشت تحقق مطلوب اهداف آموزش و پرورش مستلزم رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان است (فوزیه، و هالی^۳، ۲۰۲۵).

مفهوم رفتار شهروندی سازمانی نخستین بار توسط باتمن و ارگان^۴ در اوایل دهه ۱۹۸۰

-
1. Ahmad
 2. Organizational citizenship behavior
 3. Fauziah & Hali
 4. Bateman & Organ

میلادی به دنیای علم معرفی شد. رفتارهای شهروندی سازمانی، رفتارهایی‌اند که فرد در حدی بالاتر از ادای وظیفه، آنها را انجام می‌دهد و در قبال آن توقع پاداش از سوی سازمان ندارد. ارگان (۱۹۸۸) معتقد است رفتار شهروندی سازمانی، رفتارهای فرانقشی کارمندان است که کاملاً داوطلبانه و اختیاری انجام می‌شود و در نظام رسمی سازمان پیش‌بینی نشده است، اما می‌تواند منجر به بهبود عملکرد و اثربخشی سازمان شود (نیکوکار گوهری، آهی، و اکبری، ۱۴۰۰). رفتارهای فرانقشی در اسلام را می‌توان در مفاهیمی مانند احسان، فضل و ایثار کنکاش نمود (عزتی، دیالمه، و افضل‌ی قادی، ۱۳۹۸). پنج بُعد رفتار شهروندی سازمانی از نظر ارگان عبارت‌اند از: ۱. وظیفه‌شناسی (وجدان)^۱، ۲. نوع‌دوستی^۲، ۳. فضیلت شهروندی^۳، ۴. جوانمردی^۴، ۵. احترام و تکریم^۵ (احمدی، و منصوری، ۱۳۹۵). همه سازمان‌ها به‌ویژه سازمان آموزش و پرورش به‌دنبال نسل ارزشمندی از کارکنان‌اند که خود را صرفاً ملزم به الزامات و تکالیف رسمی شغلی خود ندانند، بلکه فراتر از آن بروند و اقدام به انجام رفتارهای فرانقش یا رفتارهای شهروندی سازمانی کنند. برای تحقق چنین امری ابتدا باید عوامل یا مقوله‌های مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی در نظام آموزش و پرورش را شناسایی کرد و سپس براساس آنها، به استخدام افرادی با ویژگی‌های شناسایی شده اقدام کرد و علاوه بر آن، به آموزش معلمان فعلی براساس آن ویژگی‌ها اهتمام ورزید (زارعان دولت‌آبادی، شاه طالبی، و جعفری هرنندی، ۱۴۰۰).

رهبری در هر جامعه‌ای باید براساس فرهنگ آن جامعه صورت گیرد. مدیریت اعمال‌شده در غرب، متناسب با فرهنگ سازمانی حاکم بر جامعه اسلامی نیست و بنابراین، سازمان‌ها در جوامع اسلامی باید براساس اصول ارزشی خود به پایه‌ریزی نظامی مناسب برای مدیریت و رهبری سازمانی مبادرت ورزند (دیالمه، و خداوردیان، ۱۴۰۲). در سال‌های اخیر، مدیران سازمانی با مشکلاتی همچون تضعیف معنویت در جامعه، معضلات روان‌شناختی، افسردگی، احساس تنهایی و پوچی و بیهودگی، خودخواهی و بی‌اعتمادی روبه‌رو بوده‌اند که برای حل کردن آنها به‌کارگیری سبک رهبری معنوی، مفید و مؤثر است (رامرودی، و ناستی زایی، ۱۳۹۹؛ به نقل از دوستی و ناستی زایی، ۱۴۰۱). در

-
1. Conscientiousness
 2. Altruism
 3. Civis Virtue
 4. Sportsmanship
 5. Courtesy

ارتباط با رهبری معنوی می‌توان گفت یکی از سبک‌های نوین رهبری محسوب می‌شود. رهبر معنوی با ایجاد حساسیت نسبت به خود، دیگران و ماوراءالطبیعه، افراد یک سازمان را به کار خود علاقه‌مند، و به نوبه خود آنها را نسبت به وظایف خود مشتاق می‌کند و در نتیجه به آنها اجازه می‌دهد تا از نظر معنوی بقای خود را ادامه دهند (تابلی و همکاران، ۱۳۹۳). از دیدگاه فرای و ماتلری^۱، رهبری معنوی عبارت است از ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهایی برای انگیزش درونی خود و دیگران؛ به گونه‌ای که سبب بقای معنویت و رفاه و سعادت فردی از طریق معنا، هدفمندی و عضویت در خود و دیگران گردد (تقوایی و همکاران، ۱۳۹۸). فرای و همکاران (۲۰۰۵) رهبری معنوی را مشتمل بر هفت بُعد به این شرح بیان می‌کنند: چشم‌انداز^۲ (مقاصد و آرمان‌های سازمان)، نوع‌دوستی^۳ (کمک کردن به همکاران در امور مربوط به وظایف کاری)، امید / ایمان^۴ (امید شوق به چیزی است که پیش‌بینی می‌شود تحقق یابد و ایمان سبب حقیقت بخشیدن به امید می‌شود)، عضویت^۵ (ساختارهای فرهنگی و اجتماعی سازمان)، معناداری^۶ (تطابق بین الزامات نقش و شغل از یک سو و اعتقادات، ارزش‌ها و رفتار از سوی دیگر)، تعهد سازمانی^۷ (پیوند روان‌شناختی کارکنان با سازمان که سبب وفاداری آنها به سازمان می‌شود) و سرانجام بهره‌وری و بهبود مستمر^۸ (عمل بهینه به کارگیری منابع به صورت مداوم) (قنبری، و سلطانقلی، ۱۳۹۹).

از طرفی، اخلاق کار اسلامی یکی از عواملی است که احتمالاً بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان تأثیر داشته باشد. واژه اخلاق که جمع خُلُق است، معمولاً به معنای هنجارها، بایدها و نبایدها، درستی و نادرستی‌ها و نیز عادت و منش افراد در نظر گرفته می‌شود. مقدم و همکاران (۲۰۱۳) بیان داشته‌اند که اخلاق کاری موجب می‌شود فرد در سازمان با تمام وجود وظیفه‌اش را به خوبی انجام دهد و در محیط کار پرتلاش، فداکار، مسئولیت‌پذیر و دارای روابط اجتماعی و خلاق باشد که با پیامدهایی همچون تعهد سازمانی، عملکرد شغلی و کاهش فرسودگی

1. Fry & Matleri

2. Vision

3. Altruistic

4. Hope/Faith

5. Membership

6. Meaning

7. Organizational Commitment

8. Productivity and Continuous Improvement

شغلی همراه است (به نقل از محرم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۸). اخلاق کار اسلامی، ارزش‌هایی در بافت اسلامی است که خوب را از بد متمایز می‌کند (بن صلاح‌الدین^۱ و همکاران، ۲۰۱۶). ابازنید^۲ (۲۰۰۹) اخلاق کار اسلامی را مجموعه اصول اخلاقی تعریف می‌کنند که درستی و نادرستی عملی را براساس قرآن و اصول شریعت می‌سنجد (منوریان، محمدی فاتح، و محمدی فاتح، ۱۳۹۷). توفایل^۳ و همکاران (۲۰۱۷) اخلاق کار اسلامی مبتنی بر قرآن و سنت پیامبر(ص) را محصول چهار نگرش می‌دانند که عبارت‌اند از: نگرش به معیشت، ثروت، زمان و اوقات فراغت (رستگار و همکاران، ۱۳۹۸). افرادی که ارزش‌ها و اصول اخلاق کار اسلامی را درون خود نهادینه می‌سازند و به آن اصول پایبندند، کار را به‌عنوان منبع استقلال و خودشکوفایی می‌دانند و این ویژگی‌ها بر انگیزش درونی فرد تأثیر دارد و باعث رغبت و تمایل فراوان برای انجام کار می‌شود (جهانشاهی، قاسمی، و احمدی، ۱۴۰۰). امروزه توجه سازمان‌ها در جوامع اسلامی به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی معطوف شده است. این توجه به این دلیل است که کارکنانی که به اخلاق کاری اسلامی پایبندند، احتمالاً اشتیاق و انرژی بیشتری نسبت به کار نشان می‌دهند. حضور این کارکنان در هر سازمانی فرصت بسیار خوبی برای پیشبرد اهداف سازمانی ایجاد می‌کند (رستگار و همکاران، ۱۳۹۸).

با درک آنچه بیان شد، رعایت اخلاق در سازمان‌ها امری بسیار الزامی برای بقای آنها به‌شمار می‌رود. در صورتی که کارکنان اخلاق را زیر پا بگذارند، عدم مشروعیت و در نهایت عدم موجودیت، سازمان را تهدید خواهد کرد. اگر اصول اخلاقی مورد تأکید اسلام، در کار و شغل، مورد توجه و استفاده قرار بگیرد، جدیت و پشتکار، تعهد، تعاون و مسئولیت‌پذیری برای کارکنان و افزایش بهره‌وری برای سازمان به ارمغان خواهد آمد. هنگامی که افراد باتوجه به آموزه‌های دین اسلام، در هر حال خود را در محضر خداوند متعال بدانند، آنگاه نه فقط در انجام وظایف محوله کوتاهی نمی‌کنند، بلکه به نیت قرب الهی به انجام فعالیت‌های فراتر از وظایف مانند کمک به دیگران، گذشت، فداکاری و... روی می‌آورند و از ضرر رساندن به سازمان و کارکنان اجتناب می‌کنند. به عبارتی می‌توان گفت رعایت اخلاق کار اسلامی، رفتار شهروندی سازمانی کارکنان را تقویت می‌کند و آن را ارتقا می‌بخشد. هرچه رفتار شهروندی

1. Bin Salahuddin

2. Abuznaid

3. Tufail

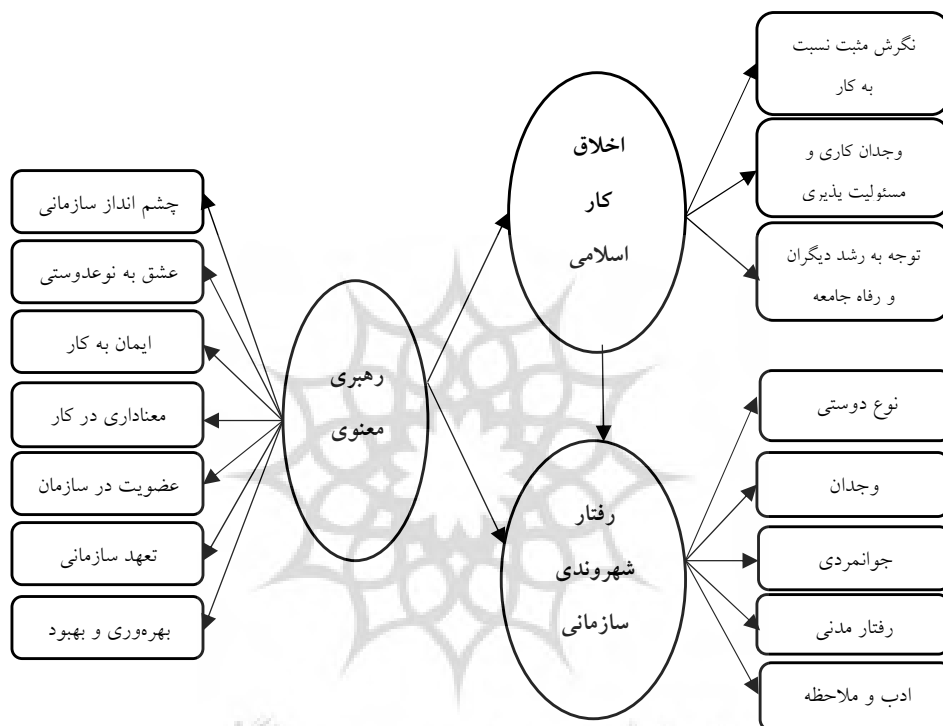
سازمانی کارکنان در سطح بالاتری قرار بگیرد، سازمان نیز از جهت‌های مختلف از جمله تحقق اهداف سازمانی، مزیت رقابتی، بهره‌وری و... در سطح بالاتری خواهد بود.

همچنین براساس نتایج پژوهش‌های مختلف، نوع رهبری مدیران در بروز رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار است. اگر چه مدل‌های مختلف رهبری در حوزه رفتار شهروندی سازمانی مورد مطالعه قرار گرفته است، رهبری معنوی با امید، نوع‌دوستی و ایمان قادر است انگیزه و اشتیاق لازم را برای کار داوطلبانه در کارکنان برانگیزد و با پایبندی به ایمان و نوع‌دوستی، اهداف والایی را برای کارکنان در محیط کار تعیین کند. با این نگرش نسبت به کار، کارکنان تمام تلاش خود را می‌کنند تا بهترین عملکرد خود را داشته باشند که این امر بهره‌وری‌شان را افزایش می‌دهد. بنابراین، باتوجه به نقش مهم رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان در بهبود عملکرد آنها و تحقق اهداف مدارس و نظام آموزشی، مطالعه عوامل مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی معلمان، از اهمیت و ضرورت قابل توجهی برخوردار است. نتایج و دستاوردهای این پژوهش، می‌تواند مورد استفاده مدیران مدارس، معلمان، مسئولان و کارشناسان ادارات آموزش و پرورش، به‌خصوص مدیران و معلمان قرار بگیرد.

با اینکه مطالعات زیادی رابطه بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی را به‌خصوص در صنایع و حوزه‌های مختلف بررسی کرده‌اند، باوجود این، مطالعات کمی اثر رهبری معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی را به‌ویژه با نقش متغیر میانجی واکاوی کرده‌اند و مطالعات بیشتر در این موضوع ضروری است (چن و یانگ، ۲۰۱۲، ص. ۱۰۸). از طرفی یافته‌های احتمالی پژوهش، کمک‌های زیادی به ادبیات موجود می‌کند و همچنین باتوجه به اینکه اکثر پژوهش‌های پیشین رابطه بین متغیرهای پژوهش را به‌صورت دو به دو مورد بررسی و تأیید قرار گرفته‌اند، مطالعه ترکیب این متغیرها در هیچ جامعه آماری به‌خصوص آموزش و پرورش انجام نشده است؛ لذا پژوهش حاضر درصدد پاسخ‌گویی به این سؤال است که آیا بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان به‌واسطه اخلاق کار اسلامی در معلمان مدارس ابتدایی شهرستان اسدآباد رابطه معناداری وجود دارد؟ در راستای پاسخ به این سؤال فرضیه‌های زیر تدوین و الگوی مفهومی زیر ارائه شد:

فرضیه‌های پژوهش

۱. بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.
۲. بین رهبری معنوی و اخلاق کار اسلامی رابطه وجود دارد.
۳. بین اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.
۴. بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان با میانجی‌گری اخلاق کار اسلامی رابطه وجود دارد.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از بُعد شیوه اجرا رویکرد مدل‌سازی معادله ساختاری ماتریس هم‌بستگی- کوواریانس محور است. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهرستان اسدآباد در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بودند که از این

جامعه با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی نمونه‌ای به حجم ۲۰۱ نفر انتخاب شد. برای برآورد حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش، پرسش‌نامه‌های استاندارد به این شرح است:

پرسش‌نامه رهبری معنوی: این پرسش‌نامه توسط فرای و همکاران (۲۰۰۵) طراحی و اعتباریابی شده است؛ شامل ۲۵ گویه و هفت مؤلفه براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت است و توسط ضیایی و همکاران (۱۳۸۷) اعتباریابی شده است. پایایی پرسش‌نامه در پژوهش مذکور ۰/۹۶ گزارش شد.

پرسش‌نامه اخلاق کار اسلامی: این پرسش‌نامه توسط یوسف^۱ (۲۰۰۱) طراحی و اعتباریابی شده است؛ شامل ۱۷ گویه و ۳ مؤلفه براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت است و توسط کیوانلو و همکاران (۱۳۹۴) اعتباریابی شده است. پایایی پرسش‌نامه در پژوهش مذکور ۰/۹۱ گزارش شد.

پرسش‌نامه رفتار شهروندی سازمانی: پرسش‌نامه رفتار شهروندی سازمانی توسط کانوسکی و ارگان^۲ (۱۹۹۶) طراحی و اعتباریابی شده است؛ پرسش‌نامه شامل ۱۷ گویه و ۵ مؤلفه براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت است و توسط احمدی (۱۳۹۵) اعتباریابی شده است. در پژوهش مذکور پایایی پرسش‌نامه ۰/۸۲ گزارش شد.

برای بررسی روایی پرسش‌نامه‌ها از اساتید علوم تربیتی بهره گرفته شده است. پرسش‌نامه پژوهش برای آنها ارسال و بعد از بررسی کامل با انجام اصلاحات جزئی برای هماهنگ‌سازی ابزار با جامعه آماری مورد مطالعه، روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌های پژوهش به تأیید رسید و برای سنجش میزان پایایی نیز از ضریب آلفا کرونباخ براساس یک مطالعه مقدماتی روی نمونه ۳۰ نفری، برای پرسش‌نامه رهبری معنوی $\alpha=0/84$ ، اخلاق کار اسلامی $\alpha=0/85$ و رفتار شهروندی سازمانی $\alpha=0/81$ به دست آمد. برای تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش، از روش‌های آماری توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی) و تحلیل استنباطی (ماتریس هم‌بستگی پیرسون و تحلیل مسیر) با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS 25 و LISREL 10.30 استفاده شد.

1. Barua

2. Konovsky & Organ

یافته‌های پژوهش

براساس یافته‌های جمعیت‌شناختی و باتوجه به جدول ۱، از ۲۰۱ پاسخ‌گو، ۷۲ نفر (۳۶ درصد) مرد و ۱۲۹ نفر (۶۴ درصد) زن؛ ۶ نفر (۳ درصد) با مدرک دیپلم، ۶ نفر (۳ درصد) با مدرک کاردانی، ۱۲۲ نفر (۶۱ درصد) با مدرک لیسانس، ۶۷ نفر (۳۳ درصد) با مدرک فوق‌لیسانس و دکتری؛ ۶۶ نفر (۳۳ درصد) با سابقه کمتر از ۱۰ سال، ۸۳ نفر (۴۱ درصد) با سابقه ۱۱ تا ۲۰ سال، ۳۹ نفر (۱۹ درصد) با سابقه ۲۱ تا ۳۰ سال و ۱۳ نفر (۷ درصد) با سابقه بیشتر از ۳۰ سال هستند.

جدول ۱. جدول دموگرافی متغیرهای پژوهش

ویژگی	طبقه‌بندی	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۷۲	۳۶
	زن	۱۲۹	۶۴
مدرک تحصیلی	دیپلم	۶	۳
	کاردانی	۶	۳
	لیسانس	۱۲۲	۶۱
	فوق‌لیسانس و دکتری	۶۷	۳۳
سنوات خدمت	کمتر از ۱۰ سال	۶۶	۳۳
	۱۱ تا ۲۰ سال	۸۳	۴۱
	۲۱ تا ۳۰ سال	۳۹	۱۹
	بیشتر از ۳۰ سال	۱۳	۷

در جدول ۲ شاخص‌های توصیفی شامل فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۲. بررسی توصیفی وضعیت متغیرهای پژوهش

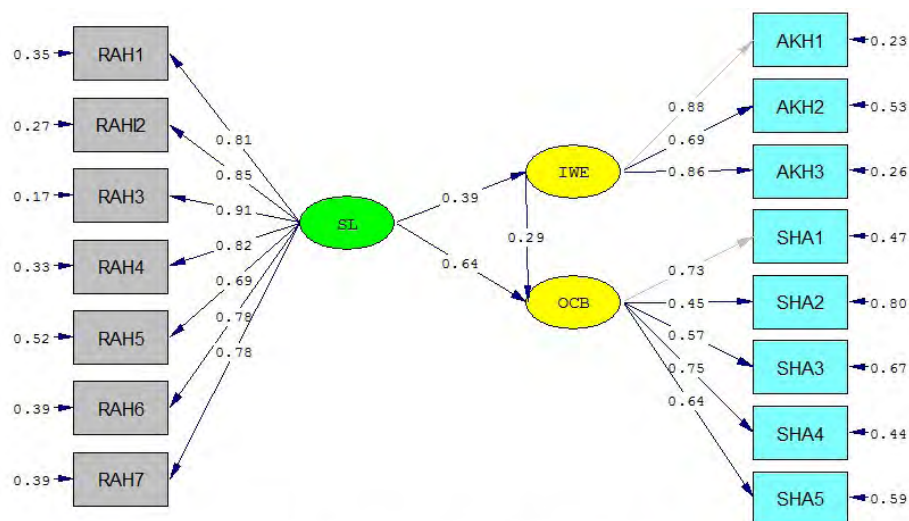
متغیر	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
۱ رهبری معنوی	۲۰۱	۴/۱۲	۰/۶۳	۰/۷۸۳	-۰/۴۸۶
۲ اخلاق کار اسلامی	۲۰۱	۴/۲۹	۰/۵۱	۰/۶۸۱	-۰/۳۳۰
۳ رفتار شهروندی سازمانی	۲۰۱	۴/۰۲	۰/۵۰	۰/۹۶۶	۰/۷۹۹

مطابق جدول ۲، باتوجه به اینکه میزان چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش در دامنه (۲ و -۲) است، پیش فرض الگویابی علی، یعنی نرمال بودن توزیع داده‌های متغیرها برقرار است.

جدول ۳. ماتریس هم‌بستگی متغیرهای پژوهش

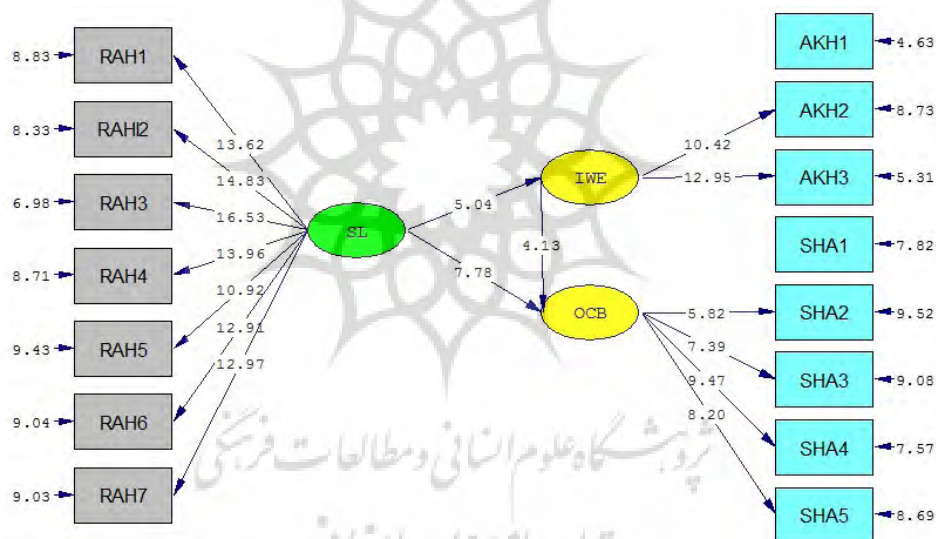
متغیر	۱	۲	۳
۱ رهبری معنوی	۱		
۲ اخلاق کار اسلامی	۰/۳۱۲**	۱	
۳ رفتار شهروندی سازمانی	۰/۹۵۶**	۰/۲۹۶**	۱

باتوجه به جدول ۳، ضریب هم‌بستگی متغیر رهبری معنوی با متغیرهای اخلاق کار اسلامی (۰/۳۱۲) و رفتار شهروندی سازمانی (۰/۹۵۶) در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنادار است. ضریب هم‌بستگی متغیر اخلاق کار اسلامی با رفتار شهروندی سازمانی (۰/۲۹۶) در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنادار است. گفتنی است، ضریب هم‌بستگی به‌تنهایی رابطه علی بین دو متغیر را اثبات نمی‌کند و حتی باوجود هم‌بستگی بسیار قوی بین دو متغیر، هرگز نمی‌توان به علیت دست یافت. اما مقدار عددی ضریب هم‌بستگی، قدرت ارتباط را نشان می‌دهد. به‌صورتی‌که اگر قدرمطلق آن بین ۰/۲ تا ۰/۳۵ باشد، رابطه ضعیف بین دو متغیر را نشان می‌دهد. اگر این مقدار در دامنه ۰/۳۵ تا ۰/۶۵ باشد، هم‌بستگی متوسط است و در صورتی‌که از ۰/۶۵ بیشتر باشد، هم‌بستگی قوی بین دو متغیر وجود دارد و با تغییر یک صفت، به‌راحتی می‌توان تغییر صفت دیگر را پیش‌بینی کرد.



Chi-Square= 321.44 , df=112, P-value= 0.00000 , RMSEA= 0.685

شکل ۲. مدل عمومی تجربی پژوهش با ضرایب استاندارد



Chi-Square= 321.44 , df=112, P-value= 0.00000 , RMSEA= 0.685

شکل ۳. مدل عمومی شاخص تی ضرایب مدل تجربی پژوهش

مطابق داده‌های به‌دست‌آمده از شکل‌های ۲ و ۳، رهبری معنوی با ضریب مستقیم (۰/۶۴) و مقدار تی (۷/۷۸) اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر رفتار شهروندی سازمانی و ضریب مسیر

مستقیم (۰/۳۹) و مقدار تی (۵/۰۴) اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر اخلاق کار اسلامی دارد. اخلاق کار اسلامی ضریب مسیر مستقیم (۰/۲۹) و مقدار تی (۴/۱۳) اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر رفتار شهروندی سازمانی دارد.

جدول ۴. مسیرهای روابط مستقیم و غیرمستقیم آزمون شده در الگوی معادله‌های ساختاری

ردیف	مستقل	میانجی	وابسته	مسیر استاندارد	تی	سطح معناداری	نتیجه
۱	رهبری معنوی	-	رفتار شهروندی سازمانی	۰.۶۴	۷.۷۸	۰.۰۱	تأیید
۲	رهبری معنوی	-	اخلاق کار اسلامی	۰.۳۹	۵.۰۴	۰.۰۱	تأیید
۳	اخلاق کار اسلامی	-	رفتار شهروندی سازمانی	۰.۲۹	۴.۱۳	۰.۰۱	تأیید
۴	رهبری معنوی	اخلاق کار اسلامی	رفتار شهروندی سازمانی	۰.۱۱۳۱	۲.۶۴۴	۰.۰۱	تأیید

مطابق جدول ۴، رهبری معنوی با متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی و اخلاق کار اسلامی در سطح ۰/۰۱ رابطه مستقیم، مثبت و معناداری دارد. اخلاق کار اسلامی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیم، مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۱ دارد. رهبری معنوی از طریق اخلاق کار اسلامی رابطه غیرمستقیم، مثبت و معناداری با رفتار شهروندی سازمانی در سطح ۰/۰۱ دارد.

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل تجربی پژوهش

مشخصه	برآورد	ملاک
خی دو مدل تجربی (TEM)	۳۲۱.۴۴	
درجه آزادی مدل تجربی (DFEM)	۱۱۲	
نسبت مجذور خی به درجه آزادی (χ^2/df)	۲.۸۷	$\chi^2/df < 3$
جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰.۰۶۸۵	RMSEA < 0.08
شاخص نکویی برازش (GFI)	۰.۹۵	GFI > 0.9
شاخص تعدیل شده نکویی برازش (AGFI)	۰.۹۴	AGFI > 0.9
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰.۹۵	CFI > 0.9
شاخص نرم شده برازندگی (NFI)	۰.۹۳	NFI > 0.9

باتوجه به جدول ۵، شاخص‌های برازش مدل نشان دادند مقداری خبی دو (۳۲۱/۴۴)، درجه آزادی (۱۱۲)، نسبت خبی دو بر درجه آزادی (۲/۸۷)، (۰/۶۸۵) RMSEA، (۰/۹۵) GFI، (۰/۹۴) AGFI، (۰/۹۷) CFI و (۰/۹۳) NFI باتوجه به نتایج حاصل از شاخص‌های برازندگی در مدل معادلات ساختاری پژوهش می‌توان گفت: نسبت خبی دو بر درجه آزادی، بیانگر برازش مناسب مدل مفهومی با مدل تجربی است. مقدار شاخص RMSEA در دامنه ملاک قابل قبول قرار دارد. مقادیر شاخص‌های GFI، AGFI، CFI و NFI نیز نشانگر برازش مناسب مدل ساختاری است؛ بنابراین می‌توان گفت مدل ارتباط رهبری معنوی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان با میانجی‌گری اخلاق کار اسلامی دارای اعتبار مطلوب است.

بحث و نتیجه‌گیری

باتوجه به نتایج به دست آمده از پژوهش می‌توان گفت، اهمیت رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌ها و نهادهای مختلف بر کسی پوشیده نیست، اما وقتی صحبت از مدارس و سازمان‌های آموزشی به میان می‌آید، نظرات در این زمینه دقیق‌تر و دارای درجه اهمیت بیشتری می‌شود. در واقع کارکنانی که مایل به انجام وظایف سازمانی در حدی بالاتر از وظایف رسمی شغل خود هستند، نشان‌دهنده رفتار شهروندی سازمانی بوده که این امر در سنوات اخیر مورد توجه تعداد زیادی از پژوهشگران سازمانی بوده است. با درک این مهم پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه رهبری معنوی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان و نقش میانجی اخلاق کار اسلامی صورت پذیرفت.

تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش نشان داد که در فرضیه اول رهبری معنوی رابطه مثبت و معناداری با رفتار شهروندی سازمانی دارد؛ این یافته پژوهش با نتیجه پژوهش پایو و تامپی (۲۰۱۸) هم‌خوانی ندارد. آنها در مطالعه تأثیر رهبری معنوی بر کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان پرستاری در اندونزی به این نتیجه رسیدند که رهبری معنوی تأثیر مستقیمی روی رفتار شهروندی سازمانی ندارد. اما با نتایج پژوهش‌های دهقانی‌زاده و همکاران (۱۴۰۲)، اکبری و همکاران (۱۳۹۹)، سالارزهی و همکاران (۱۳۹۸)، زبردست و همکاران (۱۳۹۸)، هوانگ^۱ و همکاران (۲۰۲۱)، پورواتو^۲ و همکاران (۲۰۲۱)،

1. Huang
2. Purwanto

و می و همکاران^۱ (۲۰۱۹) همسو است؛ چراکه در این پژوهش‌ها مشخص شد رهبران معنوی با القای معنا و اعتقاد به کار، انگیزه و تعهد کارکنان را افزایش می‌دهند، به‌طوری‌که کارکنان احساس می‌کنند بخشی از سازمان‌اند و به آن تعلق دارند و همین امر باعث می‌شود آنها نقش خود را در سازمان ایفا کنند و با کارکنان و سایر اعضا همکاری کنند. وجود کارکنانی که رفتار شهروندی سازمانی بالایی از خود بروز می‌دهند، سبب ارتقا سطح کیفیت خدمات و محصولات سازمان‌ها و در نهایت بهبود و افزایش اثربخشی و کارایی آنها خواهد شد.

نتایج فرضیه دوم نشان داد که رهبری معنوی رابطه مثبت و معنادار با اخلاق کار اسلامی دارد؛ یافته‌های به‌دست آمده همسو با نتایج پژوهش‌های بیرامی (۱۳۹۸)، رستگار و همکاران (۱۳۹۸)، حاجی‌ها و رجب‌دری (۱۳۹۶)، نیک‌نام‌جو و همکاران (۱۳۹۶)، اردلان و همکاران (۱۳۹۳) و حریری و همکاران (۱۳۹۳) بود. در تبیین این نتیجه پژوهش می‌توان گفت که احتمالاً ترویج فرهنگ از خودگذشتگی و ایثار از طریق برنامه‌هایی مانند ایجاد گروه‌های جهادی، برگزاری کارگاه‌ها و کلاس‌های آموزشی ضمن خدمت در جهت بهبود روابط انسانی، توجه به عدالت و جوانمردی در سازمان و بها دادن به قصد و نیت کارکنان و تشویق اقدامات ایثارگرانه آنان توسط مدیران و مقامات بالاتر، از دلایل بالا بودن وضعیت اخلاق کار اسلامی است. پیامدهای اخلاق کار اسلامی در دو حوزه فردی و اجتماعی تحقق می‌یابد. در حوزه فردی، پیامدهای اخلاق کار اسلامی برای افراد یک سازمان شامل حفظ کرامت انسانی، آرامش فردی و آرامش در محیط کار است. در حوزه اجتماعی، پیامدهای اخلاق کار اسلامی برای جامعه هدف موجب تقویت روابط اجتماعی و عدالت اجتماعی می‌شود. باتوجه‌به این پیامدها، سازمان‌ها و به‌خصوص آموزش و پرورش باید برای دستیابی به رفتار شهروندی تلاش، و اخلاق کار اسلامی را تقویت کنند.

نتایج آزمون فرضیه سوم مشخص کرد که اخلاق کار اسلامی رابطه مثبت و معناداری با رفتار شهروندی سازمانی دارد. یافته‌های حاصل همسو با نتایج پژوهش‌های حمزئیان و همکاران (۱۳۹۸)، زمانی و طهماسبی (۱۳۹۸)، رمی (۲۰۲۳)، رمی و همکاران (۲۰۲۰)، مرتضی و همکاران (۲۰۱۶) و محمد و همکاران (۲۰۱۶) بود؛ چراکه در این پژوهش‌ها مشخص شد اخلاق کار اسلامی متعهد شدن توان ذهنی، روانی و جسمانی فرد یا گروه به

اندیشه جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی فرد و گروه، برای توسعه به هر نحو معرفی شده است و عبارت است از پیوند قوای ذهنی، فکری و جسمی یک فرد یا گروه با یک ذهنیت مشترک و استفاده از نیرو و استعداد درونی افراد و گروه‌ها برای پیشرفت در همه ابعاد. علاوه بر این، وقتی اخلاق کاری در سازمانی براساس موازین اسلامی برقرار شود، کارکنان آن سازمان از شغل، مدیران و همکاران خود راضی خواهند بود و رفتار شهروندی بیشتری از خود نشان خواهند داد.

در نهایت در فرضیه چهارم مشخص شد که نقش واسطه‌ای اخلاق کار اسلامی در ارتباط بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی مثبت و معنادار است؛ در واقع مدیران با اعمال سبک رهبری معنوی می‌توانند به‌طور مستقیم بر عواطف و ادراکات معلمان (اخلاق کاری) تأثیرگذار باشند و از همین طریق به‌طور غیرمستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان مؤثر واقع شوند. رفتارهای خودانگیخته، که ریشه درونی محکمی دارند، مانند رفتارهای شهروندی سازمانی به‌شکل مستقیم از احساسات و ادراکات مثبت و منفی کارکنان متأثرند و مدیران مدارس می‌توانند با استفاده از سبک رهبری معنوی به‌طور غیرمستقیم از طریق اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان مؤثر واقع شوند. بر همین اساس، معنادار بودن نقش میانجی اخلاق کار اسلامی در رابطه بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان غیرمنتظره نبوده است و این یافته می‌تواند همسو با پژوهش‌های مرادزاده و همکاران (۱۳۹۹)، ملکی و جعفری (۱۳۹۵)، ایران‌دوست و اسکندری (۱۳۹۴) و زین‌آبادی (۱۳۹۰) باشد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت هرچه کاربرد سبک رهبری معنوی و اخلاق کار اسلامی توسط مدیران و معلمان مدارس بیشتر مورد توجه قرار بگیرد، میزان رفتار شهروندی سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان اسدآباد افزایش خواهد یافت و به‌حد مطلوب خواهد رسید و زمینه برای تحقق اهداف تعریف شده در آموزش و پرورش مهیا خواهد شد.

بنابراین در راستای نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش، این پیشنهادهای کاربردی و پژوهشی ارائه می‌شود:

➤ باتوجه‌به تأثیر مثبت و معنادار رهبری معنوی مدیران در رفتار شهروندی سازمانی معلمان به مدیران سازمان آموزش و پرورش توصیه می‌شود، دوره‌های آموزشی مناسب و کافی برای آشنا شدن مدیران مدارس با اصول و مبانی رهبری معنوی و نحوه

به کارگیری آن برگزار نمایند.

➤ در ارزشیابی از عملکرد، برای مدیرانی که رهبری معنوی را به کار می گیرند و معلمان که اخلاق کار اسلامی را رعایت می کنند، امتیازاتی در نظر گرفته شود تا زمینه برای بروز رفتار شهروندی سازمانی معلمان مهیا شود.

➤ با عنایت به تأثیر مثبت و معنادار اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان، مدیران سازمان آموزش و پرورش به منظور استقرار جو کاری اخلاق مدارانه و ترغیب و تشویق معلمان به انجام فعالیت های شغلی مبتنی بر آمیزه های اسلامی تلاش نمایند تا از این طریق بتوان به بروز و افزایش رفتار شهروندی سازمانی معلمان امیدوار بود.

➤ ایجاد احساس مثبت و مهیا بودن فرصت های رشد و موفقیت از طریق سرمایه گذاری آموزشی که منجر به بروز رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان می شود.

➤ توجه به بهبود و توسعه رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان در برنامه های راهبردی و نقشه راه توسعه منابع انسانی سازمان آموزش و پرورش.

➤ از آنجایی که این پژوهش در حوزه آموزش و پرورش انجام شده است و یافته های آن قابل تعمیم به سایر بخش ها و سازمان ها نیست، پیشنهاد می شود پژوهشگران این پژوهش را در سایر سازمان ها نیز انجام دهند.

➤ در پژوهش های آینده مقاطع تحصیلی دیگر نیز بررسی، و نتایج آنها با یافته های این پژوهش مقایسه شود.

همچنین به محققان آینده توصیه می شود در زمینه بررسی سبک رهبری معنوی، اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی، پژوهش های کیفی و طولی انجام شود و شکل گیری این متغیرها در سازمان های آموزشی و غیر آموزشی نشان داده شود.

در انتها می توان گفت هر پژوهشی در مراحل مختلف خود، با محدودیت هایی مواجه است؛ با شناخت و در نظر گرفتن این محدودیت ها و تلاش برای رفع آنها، زمینه برای پژوهش های آتی شکل می گیرد و محقق را بر آن می دارد تا پژوهش های بعدی خود را با دید وسیع تری انجام دهد. این پژوهش نیز در مسیر انجام خود با محدودیت های زیر روبه رو بوده است:

- جامعه آماری پژوهش محدود به معلمان مدارس ابتدایی شهرستان اسدآباد بود که امکان تعمیم نتایج را محدود می‌سازد.
- محدود کردن روش جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها به پرسش‌نامه، در صورتی که استفاده از سایر ابزارهای گردآوری اطلاعات علاوه بر پرسش‌نامه، بر اعتبار نتایج تحقیق می‌افزاید.
- فرهنگ ضعیف پژوهش در جامعه آمار پژوهش و کندی روند تکمیل پرسش‌نامه‌ها.

منابع

- احمدی، پرویز؛ و منصوری، مهدیه (۱۳۹۵). رفتار شهروندی سازمانی. دفتر پژوهش‌های فرهنگی: تهران.
- احمدی، مسعود (۱۳۹۵). رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی مدیران و بهره‌وری سازمانی. نشریه مدیریت منابع در نیروی انتظامی. ۴ (۴)، ۷۸-۱۰۸.
- http://rmpjmd.jrl.police.ir/article_17812.html
- اردلان، محمدرضا؛ قنبری، سیروس؛ فیضی، کاوه؛ سیف پناهی، حامد؛ و زندگی، خلیل (۱۳۹۳). رابطه اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی، نشریه اخلاق زیستی. ۴ (۱۳)، ۷۵-۹۶. doi:10.22037/bioeth.v4i13.13854
- اکبری، محسن؛ همتی‌نژاد، مهرعلی؛ عظیمیان، امید؛ و حسین‌زاده، آرزو (۱۳۹۹). تأثیر رهبری مسئولیت‌پذیر بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق نقش میانجی عدالت سازمانی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه کارکنان جمعیت هلال‌احمر استان گیلان). دوفصلنامه پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت. ۶ (۲)، ۳۳-۷۱. doi:20.1001.1.24764833.1399.6.2.2.8
- ایراندوست، منصور؛ و اسکندری، استیره (۱۳۹۴). رابطه اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی. اخلاق در علوم و فناوری. ۱۰ (۴)، ۱۰۷-۱۱۴. <http://ethicsjournal.ir/article--۱-۱۸۳Fa.html>
- بیرامی، مینا (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین اخلاق کار اسلامی و حمایت سازمانی ادراک‌شده با بی‌تفاوتی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۹۸. (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی‌سینا.

تابلی، حمید؛ دری جانی، علی؛ نادری فر، علیرضا؛ و پورشهابی، وحید (۱۳۹۳). رهبری معنوی در سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.

تقوایی، مهدی؛ خوراکیان، علیرضا؛ رحیم نیا، فریبرز؛ و مرتضوی، سید سعید (۱۳۹۸). شناسایی مؤلفه‌های رهبری معنوی و بررسی تأثیر آن بر سلامت سازمانی. نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا، ۱۸، ۱۰۹-۱۲۲. <http://modiriyatfarda.ir/Article/25670>
جهانشاهی، فاطمه؛ قاسمی، مرتضی؛ و احمدی، مریم (۱۴۰۰). بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر انگیزه شغلی با نقش میانجی عدالت سازمانی، فصلنامه مدیریت پرستاری، ۱۰(۴): ۱۲-۲. www.ijnv.ir

حاجی‌ها، زهره؛ و رجب دری، حسین (۱۳۹۶). رابطه اخلاق کار اسلامی و اخلاق حرفه‌ای در مدرسان حسابداری. دوفصلنامه علمی-تخصصی اسلام و مدیریت. ۶(۱۲)، ۱۳۹-۱۵۶. doi:10.30471/IM.2018.3978.1121

حریری، نجلا؛ ابادری، زهرا؛ و روتن، سیده زهرا (۱۳۹۳). رابطه اخلاق کار اسلامی و انگیزش کارکنان؛ مطالعه موردی. فصلنامه علمی-ترویجی مطالعات منابع انسانی. ۳(۱۱)، ۶۵-۸۴. https://www.jhrs.ir/article_66011.html

حمزئیان، عظیم؛ حیدری، حمیدرضا؛ باقری قره‌بلاغ، هوشمند؛ و فهیم راد، رضا (۱۳۹۸). واکاوی نقش اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان راهنمایی و رانندگی با تأکید بر نقش میانجی اشتیاق شغلی. فصلنامه علمی پژوهش‌های مدیریت/انتظامی. ۱۴ (۳)، ۵۶۹-۵۹۰. pmsq.jrl.police.ir

دوستی، آریان؛ و ناستی زایی، ناصر (۱۴۰۱). اثر رهبری معنوی اسلامی بر سلامت معنوی معلمان با نقش‌های میانجی سرمایه معنوی و هوش معنوی. علوم تربیتی/از دیدگاه اسلام. ۱۰ (۱۹)، ۲۴۷-۲۶۸. doi:10.30497/ESI.2022.243348.1560

دهقانی‌زاده، مرضیه؛ شجاعی فرد، علی؛ و زارعی پیزادانی، سجاد (۱۴۰۲). تحلیل تأثیر رهبری تحول‌گرا بر رفتار شهروندی سازمانی؛ با توجه به نقش هویت‌یابی سازمانی تعلق‌خاطر کاری توانمندسازی روان‌شناختی و شخصیت‌کش‌گرا. مطالعات مدیریت بهبود و تحول. ۳۲ (۱۰۷)، ۲۲۹-۲۸۵. doi:10.22054/jmsd.2023.69307.4193

دیالمه، نیکو؛ و افضل‌قادی، مونا (۱۳۹۵). مؤلفه‌های رفتار فرانقشی در سازمان‌های آموزشی

- از منظر آموزه‌های اسلام. مدیریت در دانشگاه اسلامی. ۵ (۱۲)، ۴۱۷-۴۴۲.
<https://miu.nahad.ir>
- دیالمه، نیکو؛ و خداوردیان، مریم (۱۴۰۲). مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا براساس سیره حضرت ابراهیم(ع) در قرآن کریم با ملاحظاتی در حوزه تعلیم و تربیت. علوم تربیتی از دیدگاه اسلام. ۱۱ (۲۱)، ۵۹-۸۹.
 doi: 10.30497/ESI.2023.244953.1650
- رستگار، عباسعلی؛ عین‌علی، محسن؛ باقری قره بلاغ، هوشمند؛ و همتی، امین (۱۳۹۸). واکاوی نقش اخلاق کار اسلامی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان با تأکید بر میانجی‌گری درگیری شغلی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی. ۸ (۲)، ۱۸۹-۲۱۱.
 doi: 20.1001.1.23221518.1398.8.2.8.1
- زارعان دولت‌آبادی، محمد؛ شاه‌طالبی، بدری؛ و جعفری هرندی، رضا (۱۴۰۰). ارائه مدل رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس دولتی ایران. جامعه‌شناسی آموزش و پرورش. ۱۴ (۲)، ۱۹۰-۲۰۲.
<https://www.iase-jrn.ir/index.php/se/article/view/232>
- زبردست، محمد امجد؛ عزیزی، سیدکریم؛ و شریعتی، امید (۱۳۹۸). جو سازمانی به‌عنوان میانجی بین رهبری خدمتگزار مدیران مدارس و رفتار شهروند سازمانی. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه. ۷ (۱)، ۴۰-۶۳.
 doi: 10.34785/J010.1398.864
- زمانی، غلامرضا؛ و طهماسبی، سیمین (۱۳۹۸). بررسی ارتباط اخلاق کاری اسلامی و ادراک از عدالت سازمانی با رفتار شهروندی در کارکنان بیمارستان تأمین اجتماعی شهرکرد. اسلام و مدیریت. ۸ (۱۵)، ۹۳-۱۰۵.
 doi: 10.30471/IM.2020.5988.1186
- زین‌آبادی، حسن‌رضا (۱۳۹۰). آزمون و مقایسه الگوهای ساختاری علل رفتار شهروندی سازمانی معلمان از منظر روان‌شناسی اجتماعی. روان‌شناسی. ۱۵ (۲)، ۱۷۹-۱۹۷.
<http://www.iranapsy.ir>
- سالارزهی، حبیب‌اله؛ کشته‌گر، عبدالعلی؛ آهنگ، فرحناز؛ و غفاری، حسن (۱۳۹۸). واکاوی تأثیر رهبری معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه باتوجه به نقش میانجی عزت نفس سازمانی. توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۵۴، ۷۵-۵۰.
http://harold.jrl.police.ir/article_93218.html
- ضیائی، محمدصادق؛ نرگسیان، عباس؛ و آبیایی اصفهانی، سعید (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران. مدیریت دولتی. ۱ (۱).
- doi: 20.1001.1.20085877.1387.1.1.5.6

عزتی، میترا؛ دیالمه، نیکو؛ و افضل‌لی قادی، منا (۱۳۹۸). رفتار فرانقشی در سازمان‌های آموزشی، تحلیل تطبیقی مؤلفه‌ها با تأکید بر آموزه‌های تربیتی اسلام. مسائل کاربردی تعلیم و تربیت اسلامی. ۴ (۱)، ۸۷-۱۱۶. doi: 10.29252/qaie.4.1.87

عظیمی، زهرا (۱۴۰۲). بررسی رابطه معلم رهبری با احساس خودکارآمدی معلمان و اثربخشی سازمانی مدارس ابتدایی شهر همدان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲. (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا.

قنبری، سیروس؛ و سلطانقلی، فرزانه (۱۳۹۹). نقش رهبری معنوی مدیران مدارس در تعلق‌خاطر کاری معلمان با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی. فصلنامه علمی مدیریت مدرسه. ۸ (۳)، ۲۱۵-۲۴۸. doi: 20.1001.1.25384724.2020.8.3.10.3

کیوانلو، لیلی؛ رحیمی پردنجانی، طیبه؛ و محمدزاده ابراهیمی، علی (۱۳۹۴). نقش میانجی انگیزش درونی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی. نشریه ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی. ۸ (۶)، ۶۹-۸۲.

<http://ijme.tums.ac.ir/article-۱-۵۶۵۳-fa.html>

محرم زاده، مهرداد؛ ابراهیم‌پور، حبیب؛ عزیزیان کهن، نسرين؛ و دارابی مسعود (۱۳۹۸). نقش هوش معنوی و اخلاق کاری در پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. ۱۴ (۲)، ۹۹-۱۰۷.

<http://ethicsjournal.ir/article-1672-1-fa.html>

مرادزاده، عبدالباسط؛ ریگی، محب‌الدین؛ و کشته‌گر، عبدالعلی (۱۳۹۹). نقش میانجی معنویت سازمانی در رابطه بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان رسانه‌های ورزشی در شهرستان زاهدان. مدیریت ارتباطات در رسانه‌های ورزشی. ۸ (۲)، ۷۹-۹۴. doi: 10.30473/jsm.2019.44847.1312

ملکی، حاتم؛ و جعفری، محمد (۱۳۹۵). تحلیل رابطه رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی: نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی و فضای اخلاقی مثبت. اخلاق در علوم و فناوری. ۱۱ (۴)، ۷۰-۸۰.

<http://ethicsjournal.ir/article-1-440-fa.html>

منوریان، عباس؛ محمدی فاتح، عمران؛ و محمدی فاتح، علی اصغر (۱۳۹۷). تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی فرد با در نظر گرفتن نقش میانجیگری تعهد سازمانی و رضایت شغلی. *فرآیند مدیریت و توسعه*. ۳۱(۱)، ۵۷-۸۲.

<http://jmdp.ir/article-1-2583-fa.html>

نیکنامجو، منصور؛ شاکر اردکانی، محمد؛ و غفوری چرخابی، حسین (۱۳۹۶). تحلیل تأثیر اخلاق کار اسلامی و ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی. *فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت اسلامی*. ۲۵(۲)، ۱۳۹-۱۶۳.

doi: 20.1001.1.22516980.1396.25.2.7.3

نیکوکار، هانی؛ آهی، پرویز؛ و اکبری، محسن (۱۴۰۰). بررسی تأثیر رهبری آینده‌نگر بر اثربخشی سازمانی: نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی، مدیریت بهره‌وری. ۱۵(۲)،

doi: 10.30495/QJOPM.2020.1879598.2632

۱۰۷-۱۳۸.

Ahmed, E. I. (2025). Principals' leadership styles and teachers' organizational citizenship behaviour: a systematic review of research. *International Journal of Educational Management*, 39(1), 219-239.

doi:10.1108/IJEM-08-2024-0508

bin Salahudin, S. N., binti Baharuddin, S. S., Abdullah, M. S., & Osman, A. (2016). The effect of Islamic work ethics on organizational commitment. *Procedia Economics and Finance*, 35, 582-590.

[https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)00071-X/](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)00071-X/)

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. doi:10.1007/s10551-011-0953-3

Fauziah, S., & Hali, A. U. (2025). The Influence of Organizational Citizenship Behavior on The Performance of Teachers in Elementary School. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 29-38. doi:10.31538/munaddhomah.v6i1.1545

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. doi:10.1016/j.leaqua.2005.07.012

Huang, N., Qiu, S., Yang, S., & Deng, R. (2021). Ethical leadership and organizational citizenship behavior: Mediation of trust and psychological well-being. *Psychology research and behavior management*, 655-664.

doi:10.2147/PRBM.S311856

Mi, L., Gan, X., Xu, T., Long, R., Qiao, L., & Zhu, H. (2019). A new perspective to promote organizational citizenship behaviour for the environment: The

- role of transformational leadership. *Journal of Cleaner Production*, 239, 118002. doi:10.1016/j.jclepro.2019.118002
- Mohammad, J., Quoquab, F., & Omar, R. (2016). Factors affecting organizational citizenship behavior among Malaysian bank employees: The moderating role of Islamic work ethic. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 224, 562-570. doi:10.1016/j.sbspro.2016.05.440
- Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., & Mushtaq, R. (2016). Impact of Islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge-sharing behaviors. *Journal of business ethics*, 133, 325-333. doi:10.1007/s10551-014-2396-0
- Konovsky, M. A., & Organ, D. W. (1996). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of organizational behavior*, 17(3), 253-266. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199605\)17:3<253::AID-JOB747>3.0.CO;2-Q](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199605)17:3<253::AID-JOB747>3.0.CO;2-Q)
- 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. doi:10.1108/IJLMA-03-2017-0028
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9, 61-69. doi:10.35314/inovbiz.v9i1.1801
- Romi, M. V. (2023). *Model of Islamic Work Ethic to Improve Performance of Higher Education Lecturers in Indonesia*. doi:10.4108/eai.4-11-2022.2337381
- Romi, M. V., Ahman, E., Suryadi, E., & Riswanto, A. (2020). Islamic Work Ethics-Based Organizational Citizenship Behavior to Improve the Job Satisfaction and Organizational Commitment of Higher Education Lecturers in Indonesia. *International Journal of Higher Education*, 9(2), 78-84. doi:10.5430/ijhe.v9n2p78
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic—A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel review*, 30(2), 152-169. doi:10.1108/00483480110380325