بررسی رابطه میان رهبری معنوی و جو سازمانی با رفتار شهروندی در کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر تهران

مهرناز شهبازی[1]
دکتر فتاح ناظم[2]

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه میان رهبری معنوی و جو سازمانی با رفتار شهروندی در کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر تهران است. روش تحقیق از نوع همبستگی است. جامعه آماری کلیه کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر تهران است که شمار آنها ۱۲۵۶ و حجم نمونه آماری ۳۴۱ نفر بوده و براساس جدول مورگان مشخص و از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شده است. ابتدا شمار کارکنان آموزش وپرورش شهر تهران به تفکیک مشخص شده است. سپس از نظر طبقه جنسیت،۱۹۳ نفر معادل ۵۶/۶ کارمند مرد و ۱۴۸ نفر معادل ۴۳/۴ کارمند زن، انتخاب و مورد بررسی قرار گرفته‌اند. ابزار سنجش شامل سه پرسشنامۀ رهبری معنوی فرای و همکاران(۲۰۰۵)، پرسشنامه جو سازمانی لیتوین و استرینگر(۱۹۸۶) و پرسشنامه رفتار شهروندی اورگان (۱۹۸۸) است. پایایی این پرسشنامه‌ها باروش آلفای کرونباخ محاسبه شده و ضریب آن برای رهبری معنوی ۰/۸۴۷ =R، جو سازمانی ۰/۹۸ =R و رفتار شهروندی۰/۹۱۷ =R بوده است. برای تجزیه وتحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده که در آمار استنباطی از روش رگرسیون چند متغیری خطی بهره‌گیری شد. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داده که میان رهبری معنوی و جو سازمانی با رفتار شهروندی و میان رهبری معنوی و ابعاد آن با رفتار شهروندی و میان جو سازمانی و ابعاد آن با رفتار شهروندی و همچنین میان الگوی رفتار شهروندی براساس رهبری معنوی و جو سازمانی در ادارات آموزش و پرورش شهر تهران رابطه ای معنادار وجود دارد.

کلید واژگان: رهبری معنوی، جوسازمانی، رفتار شهروندی

تاریخ دریافت:۹۵/۳/۱۲ تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۲/۲۱

۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران zshahbazi77@yahoo.com
۲. دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد رودهن،دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران (نویسنده مسئول) f_nazem@yahoo.com

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1396.14.1.4.5]

مقدمه

پیشرفت و ترقی هر جامعه بستگی به پیشرفت سیستم مدیریت آن جامعه دارد. در این میان نقش رهبر از جایگاهی ویژه برخوردار است. از این رو برای توسعه سازمان، ابتدا باید امکانات و محدودیتهای هر سازمان، از نظر نیروی انسانی و منابع مادی مورد بررسی قرارگیرد. با بهره‌گیری از امکانات و تامین کمبودها، رهبری کارآمد می‌تواند جوابگوی نیازهای فردی و جامعه باشد و موجبات تحقق یافتن اهداف سازمان را فراهم نماید(ابطحی و عابسی، ۱۳۸۶).

آموزش و پرورش، در حکم زیربنای توسعه هر جامعه از اهمیتی ویژه برخوردار است، چراکه آموزش و پرورش، محور توسعه و موتور محرکه ایجاد تحول در جامعه و کانون اصلی تربیت منابع انسانی متخصص وآموزش دیده است و می‌تواند با برخورداری از ایده‌ها و اندیشه‌های نو، حرکت رو به رشد جامعه را تسریع بخشد. این امر سبب شده تا آموزش و پرورش نیازمند رهبرانی شود که بتوانند به مدد ویژگیهای شخصیتی و جاذبه استثنایی، توان نفوذ بالا و چشم انداز وسیع، تعهد، شور و انگیزه لازم را در زیردستان برای به کارگیری نهایت استعداد و تلاششان در جهت تحقق بخشیدن به اهداف سازمانی ایجاد کنند. با توجه به جو سازمانی و دشواریها و چالشهایی که بر سر راه آموزش و پرورش قرار دارد، باید راهی وجود داشته باشد که بتوان با خوش بینی، مشکلاتی را که به سبب آینده نامعلوم و دشوار به وجود می آید حل کرد. براین اساس توجه به شهروندان در نظام آموزش و پرورش روبه افزایش است. شهروندان به منزلهٔ کسانی که تشکیل دهنده اجتماعات بشری هستند، هر چند در سالهای نه چندان دور مورد بی‌توجهی و بی‌مهری مدیران سازمانها بوده‌اند، اما امروزه کانون توجه همه کسانی هستند که می‌خواهند به نحوی در زندگی انسان نقش داشته باشند (آولیو و همکاران[1]،۲۰۰۴).

امروزه به دلیل تحولات اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی تغییراتی اساسی در ساختار وظایف نیروی انسانی در سازمانها صورت می‌گیرد. رهبری معنوی، جو سازمانی، فضای حاکم در سازمان و رفتار شهروندی سازمانی از مهم‌ترین مسائل بر سر راه بهسازی ساختاری و سازمانی تلقی می‌شوند که توجه به آنها می‌تواند عملکرد سازمانی را افزایش دهد.

بی‌شک مفهوم رهبری یکی از اساسی‌ترین مفاهیم تأثیرگذار بر سازمانهای امروزی است که عامل اصلی در تبیین دلیل موفقیت و شکست سازمان محسوب می‌شود. رهبری به دلیل نقشی که در اثربخشی فردی و گروهی ایفا می‌کند، موضوع بسیار شاخصی در رفتار سازمانی است و محققان

1. Avolio et al.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1396.14.1.4.5]

رفتار سازمانی ثابت کرده اند که رهبران می‌توانند عامل تمایز در سازمان باشند (الوانی و همکاران، ۱۳۹۱). تغییرات گسترده و جهانی شدن در دنیای امروز مستلزم سبک رهبری متفاوت و جدیدی است که با بهره‌گیری مناسب از منابع و داراییهای مادی و انسانی، اهداف سازمان را تحقق ببخشد و قادر به توسعه ظرفیتها و استفاده از آنها باشد. رهبرانی که با خلق چشم اندازهای نوین، تدوین و توسعه بینشها و الهام بخشی موجب تحول و نوآوری می‌شوند و با برانگیختن پیروان و ایجاد تعهد و مسئولیت پذیری و هماهنگی در آنها، عوامل و عناصر سازمانی را به گونه ای به کار می‌گیرند که هم بقای سازمان را تضمین می‌کنند و هم موجبات رشد آنها را فراهم می‌سازند (ملکی و همکاران،۱۳۹۰). نظریه‌های سنتی رهبری، بر مبنای نظریه عاملیت تدوین شده بودند (آذریون،۱۳۹۲). به نظر می‌رسد در پارادایمهای جدید، سازمانها به جای تأکید بر شیوه های سنتی و مکانیکی در جهت مفاهیمی همچون سازمان معنویت گرا، سازمان ایمان- محور و یا سازمان اخلاق‌گرا متمایل شده اند. تغییرات بنیادی درحال شکل‌گیری در محیط کار است و معنویت یکی از موضوعات اساسی در این زمینه خواهد بود (غلامپور علی، ۱۳۹۱). معنویت کلمه ای کلیدی در رهبری معنوی است (بزی[1]، ۲۰۱۱). واژه معنویت ممکن است به معنای یک نیروی زندگی که ما را به حرکت در می آورد، مد نظر قرار گیرد. این نیروی قدرتمند چنان بر اصول مدیریت و کسب و کار پرتو افکنده و نظریه‌های آن را تحت تأثیر قرار داده است که از نظر برخی صاحب نظران تحول و پیشرفتی اساسی در حوزه مدیریت و بازرگانی به شمار می‌آید (حسین داودی و اشتری، ۱۳۹۰).

معنویت نسبت به گذشته به دلیل نقش بازدارندگی از آسیبها و هنجارشکنیها و همچنین به لحاظ نقش برانگیزانندگی افراد در جهت سودرسانی و خدمت بیشتر به جامعه، بیشتر مورد توجه اندیشمندان جوامع بشری قرارگرفته است (جعفری مقدم،۱۳۸۱). معنویت در سازمان، قاعده نوپایی است که می‌تواند نیرویی قدرتمند و ژرف را برای زندگی افراد به ارمغان آورد. این نیروی قدرتمند زمانی حاصل می‌شود که زندگی کاری با زندگی معنوی کارکنان پیوند بخورد. با چنین نیرویی، کارکنان تقریباً با هزاران ساعت کاری، می‌توانند کاری لذتبخش‌تر، متوازن‌تر و معنادارتر داشته باشند. یکپارچگی معنویت با زندگی کاری سبب می‌شود که افراد رضایت بیشتری از کارشان داشته باشند و وقتی که از محیط کاری خود فارغ و به خانواده می‌پیوندند، به جای گریز از یکدیگر به یاری هم بشتابند. به دلیل این یکپارچگی و تلفیق، سازمانها ممکن است با افرادی اخلاقی‌تر و مولدتر، به سود آوری بیشتری دست یابند. افزون بر این، معنویت در محیط کار می‌تواند برای

1. Bezy

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1396.14.1.4.5]

سازمانها و اجتماع، انسانیت، سخت کوشی و مسئولیت را به ارمغان آورد (کورلند[1] و همکاران،۲۰۱۰).

نیاز به معنویت نیز همانند نیازهای احساسی، ذهنی و فیزیکی یکی از نیازهای اساسی انسان است و فرد تمام این نیازها را با خود به محیط کار می آورد. ریشه ارتباط میان معنویت و رهبری، شناخت این مسئله است که همگی ما دارای یک صدای درونی هستیم که منبع نهایی در حل مشکلات فردی، کاری و رویارویی با مسائل و مشکلات است (فلمینگ[2]،۲۰۰۴). فرهولم[3] (۱۹۹۶) از اولین پژوهشگرانی است که واژه معنویت و رهبری را با هم برای تشریح معنویت در رهبری محیط کار به کاربرد و از آن تاریخ، دیگران کوشش کردند تا به مدلش اعتبار بخشند و به سوی تئوری رهبری معنوی رهنمون شوند (الوانی و همکاران،۱۳۹۲). رهبری معنوی به منزلهٔ موضوعی که از دیرباز نظر محققان و عموم مردم را به خود جلب کرده است، یکی از ضرورتهای اصلی بسیاری از سازمانهای امروزی است (گیوریان و همکاران،۱۳۹۰). بهزعم فرای[4](۲۰۰۵) رهبری معنوی دیدگاهی ایجاد می‌کند که در آن اعضای سازمان، حس معناداری در کار را تجربه می‌کنند. همچنین وی اعتقاد دارد که رهبری معنوی منجر به ایجاد یک فرهنگ سازمانی/اجتماعی براساس ارزش عشق به نوع‌دوستی می‌گردد که در پی آن رهبران و پیروان یک حس عضویت، احساس درک و قدردانی را پیدا می‌کنند (شیروانی و همکاران، ۱۳۸۸).

چندین رویکرد در رابطه میان معنویت و رهبری وجود دارد. نخستین رویکرد، تزریق معنویت به مؤلفه رهبری است که نمونه بارز آن رهبری خدمتگزار است. دومین رویکرد این است که این دو اصطلاح کاملاً از هم جدا هستند، و با فرض نداشتن هیچ نقطه مشترکی رابطه آنها را باید از طریق مطالعه تأثیر یکی از آنها بر دیگری مورد بررسی قرار داد. سومین رویکرد اینکه هر دو اینها یک ترکیب هستند که در این رویکرد، معنویت ابزاری برای رهبری نیست بلکه رویکردی برای رهبری است (سلاجقه و کریمی افشار،۱۳۹۱). تفاوت رهبری معنوی با سایر تئوریهای رهبری که به معنویت توجه کرده اند، در این است که در رهبری معنوی، معنویت تزریق نمی‌شود، یعنی در سایر تئوریها برای رسیدن به هدف خاصی مانند بالا بردن اثر بخشی، از معنویت به عنوان ابزار استفاده می کنند (سلاجقه وکریمی افشار،۱۳۹۱). رهبری معنوی به منزلهٔ یک پدیده زمانی قابل مشاهده است که شخص در یک موقعیت رهبری مظهری از ارزشهای معنوی همچون صداقت،

1. Kurland
2. Fleming
3. Fairholm
4. Fry

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1396.14.1.4.5]

درستی و فروتنی است و خود را به مثابه یک نمونه از شخصی که می‌تواند قابل اعتماد باشد و مورد تحسین قرار گیرد، نشان می‌دهد (دهقان نجم آبادی و پیران،۱۳۹۰). برای تشخیص رهبری معنوی می‌بایست اخلاقیات و درستی خود رهبر بررسی شود و در ادامه تعیین شود آیا این ارزشها به اقدام و عمل می انجامد یا خیر (الوانی و همکاران، ۱۳۹۲).

به زعم فرای (۲۰۰۳) نظریه رهبری معنوی، نظریه ای علمی برای تحول سازمان یادگیرنده و دارای محرک درونی است. نظریه رهبری معنوی براساس الگوی انگیزش درونی، توسعه یافته است که ترکیبی از چشم انداز، ایمان به تحقق هدف، نوع دوستی و بقای معنوی است. هدف رهبری معنوی در نظام آموزش وپرورش، توجه به نیازهای اساسی کارکنان است تا موجبات بقای معنوی آنان را فراهم آورد. چنین رهبری موجب می‌شود که کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کنند و به شغلی که دارند، اهمیت دهند. رهبری معنوی با توسعه انسانی و شرایط متغیر و پیچیده کنونی نسبت به سایر سبکهای رهبری تطابق بیشتری دارد و کمک می‌کند تا افراد به صورت درونی برانگیخته شوند و تمام وجود خود را در کار دخالت دهند (الوانی و همکاران،۱۳۹۲).

فریمن[1](۲۰۰۴) در مطالعه ای ابعاد رهبری معنوی را شامل احسان، نیکوکاری و ارزشهای والا، امید برای دستیابی به هدف که منجر به استقامت شده، شجاعت و انسانیت به عنوان جوهره و ذات انسان کامل بودن، بیان می‌نماید (ثریاآسا،۱۳۹۰). رهبران معنوی علاوه بر ایجاد چشم انداز و ارزشهای مشترک برای کارکنان، موجبات توانمندی تیمی و سازمانی آنان می‌گردند. ترویج معنویت در محیط کار ابزاری است که بقای سازمانها را در برابر محیطهای نامطمئن کنونی بیمه می‌کند (نرگسیان، ۱۳۸۶).

در واقع رهبر معنوی، باید حائز تواناییهایی باشد و برای عملیاتی کردن آن تلاش کند. ازمیان آنها به ایجاد ارزشهای مشترک، ایجاد چشم اندازی از آینده، ایجاد مقصد مشترک، توانمند کردن دیگران، نفوذ و تأثیر در دیگران، بصیرت و بینش، خدمتگزاری، تحول در خود، سازمان و دیگران می‌توان اشاره کرد (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶). معنویت در محیط کار و رهبری معنوی را می‌توان یک بخش مقدماتی از فرآیند توسعه سازمانی در نظر گرفت. معنویت در کار، درک و شناسایی بعدی از زندگی درونی و باطنی کارکنان است که قابل پرورش است و به واسطه انجام کارهای بامعنا، در زندگی اجتماعی رشد و توسعه می‌یابند (اشموس و دوچن[2]، ۲۰۰۰). رهبری

1. Freeman
2. Ashmos & Duchon

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1396.14.1.4.5]

معنوی از طریق ترسیم ایمان به یک چشم انداز و فرهنگ تعالی، به صورت مثبت و قابل‌توجه بر رفاه معنوی و متغیرهای عملکردی سازمانی و کارکنان تأثیر می‌گذارد (گوپتا و سینگ[1]، ۲۰۱۴). رهبری معنوی رفاه معنوی را پرورش می‌دهد و در پی آن بر رضایت کارکنان از زندگی، مسئولیت پذیری سازمانی، تعهدسازمانی، بهروری و عملکرد مالی تأثیر مثبت می‌گذارد (فیفر[2]،۲۰۱۳).

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 ارزش در سطوح فردی، تیمی و سازمانی و سرانجام پرورش سلامت روانی مثبت و تعهد و بهره‌وری سازمانی تحقق بخشد (راسل و استون[3]،۲۰۰۲). بنابراین از نظریه رهبری معنوی باید به طور گسترده، در حکم یک مدل توسعه شغلی سازمانی در ایجاد تغییر و تحولات سیستمی استفاده کرد. در واقع طرفداران معنویت در محیط کار می‌گویند، همه افرادی که وارد سازمان می‌شوند، دارای ویژگیها و روحیات منحصر به فردی هستند، ولی همگی آنها در جستجوی تعالی روحی و همبستگی در محل کارند. در این میان نقش رهبران معنوی ایجاد تحرک و انگیزه در کارکنان با بهره‌گیری از چشم‌انداز معنوی و ایجاد زمینه‌های فرهنگی، براساس ارزشهای انسانی است تا کارکنانی فعال، دارای بهره وری بالا، متعهد و با انگیزه را تربیت کنند.

از مهم‌ترین عواملی که می‌تواند به رهبر یاری رساند تا بتواند وظایف محوله را به درستی انجام دهد، شناخت جو سازمانی حاکم بر سازمان است (خائف الهی و همکاران، ۱۳۸۹). جو سازمان از مهم‌ترین موضوعات یک سازمان است که می‌تواند در بهبود رفتار شهروندی سازمانی اثرگذار باشد (دلگشایی و همکاران، ۱۳۸۷). جو سازمانی به کیفیت درونی یک سازمان اشاره دارد. به گونه ای که اعضای آن، این کیفیت را ادراک و تجربه می‌کنند (ثابتی، ۱۳۷۹) و از آن جایی که ایجاد شرایط و محیط سازمانی مناسب از مهم‌ترین وظایف اولیه رهبر در هر سازمان است و انسانها و منابع انسانی مهم‌ترین عوامل در هر سازمان محسوب می‌شوند، لذا باید از طریق ایجاد جو سازمانی مطلوب و مناسب و متناسب با ضوابط و مقررات، همچنین به کارگیری بهترین شیوه رهبری، سازماندهی مناسب، برنامه ریزی مطلوب و اصولی، کنترل و نظارت دقیق بر نیروی انسانی، به‌کارگیری فناوریهای نوین، کارکنان را به محیط کار و سازمان علاقه‌مند نمود تا از این طریق انگیزه کار و فعالیت در تک‌تک افراد سازمان تقویت شود (حیدری و همکاران، ۱۳۸۹). جو

1. Gupta & Sing
2. Pfeffer
3. Russell & Stone

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1396.14.1.4.5]

سازمانی عنصری مهم و اساسی در تعیین اثربخشی سازمانی شناخته شده است (بهزادی و همکاران، ۱۳۹۱) چرا که جو سازمانی مناسب می‌تواند در ایجاد انگیزش برای کارکنان، مشارکت افراد در تصمیم‌گیریها و ازدیاد خلاقیت و نوآوری مؤثر باشد و تغییر در هر بخش از جو سازمانی منجر به تغییر فوری و ژرف در نحوه انجام دادن کار و عملکرد کارکنان می‌شود (ثابتی، ۱۳۷۹).

به عقیده لانگ[1](۲۰۰۶)، جو سازمانی ارزشها و عقاید و محیط کاری است که تأثیراتی معنادار بر رفتار کارکنان می‌گذارد (حمزه‌لویی و همکاران،۱۳۹۱). بنابراین می‌توان گفت، از آنجا که جو سازمان تأثیری اساسی در رفتار سازمان دارد و از آنجایی که مدیران می‌توانند تأثیری مهم و مثبت در توسعه سازمان داشته باشند، لذا توضیح و تحلیل جو و جو سازمانی از اهمیت بسیار برخوردار است که این فضا را می‌توان از جهات متعدد تصور نمود (محمد کاظمی و همکاران، ۱۳۹۱). در دهه اخیر رهبری معنوی و ابعاد آن به منزلهٔ عاملی که بر رفتار اعضای سازمان تأثیری شایان دارد، اهمیت بسیار یافته و به طور گسترده در مطالعات مربوط به رفتار سازمانی مورد بهره برداری قرار گرفته است، چرا که رهبری معنوی دیدگاهی ایجادمی‌کند که در آن اعضای سازمان، حسی معنادار نسبت به کار را تجربه می‌کنند و در آن زندگیشان معنادار می‌شود، احساس متفاوت بودن می‌کنند. این الگوی رهبری، جو سازمانی اجتماعی را براساس رفتار شهروندی ایجاد می‌کند که در آن رهبران و پیروان دقت و توجه لازم را به خود و دیگران دارند، احساس عضویت می‌کنند و حس ادراک و قدرشناسی دارند (مقیمی،۱۳۸۴).

اورگان[2] (۱۹۸۸) رفتار شهروندی سازمانی را رفتاری خودجوش و آگاهانه می‌داند که به طور مستقیم یا صریح، سیستم پاداش‌دهی رسمی سازمانی آن را تقویت نمی‌کند، اما در مجموع اثربخشی سازمان را ارتقا می‌دهد. منظور از خودجوش و آگاهانه بودن این است که این رفتار، ضرورت اجباری نقش یا مبتنی بر شرح شغل نیست، بلکه رفتار عمدتاً مبتنی بر انتخاب شخصی است و در صورت عدم انجام آن نیز تنبیهی در پی نخواهد نداشت (فیضی وعمادی،۱۳۸۹).

اریک و همکاران[3] (۲۰۰۸) رفتار شهروندی سازمانی را شامل فعالیتهایی می‌دانند که از فرد خواسته می‌شود تا آنها را انجام دهد، چرا که انجام دادن آن فعالیتها سبب حمایت از سازمان می‌شود و به سازمان سود می‌رساند (فیضی و عمادی،۱۳۸۹).

1. Lang
2. Urgan
3. Eric et al.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1396.14.1.4.5]

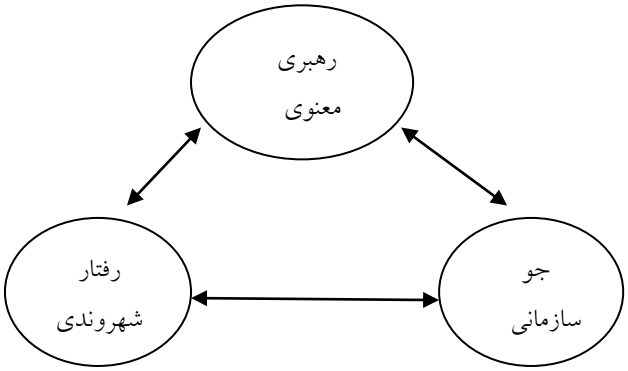
یون و سا[1] (۲۰۰۳) براساس مطالعات خود اظهار می‌کنند که رفتار شهروندی سازمانی مستقیماً بر رابطه میان کارکنان و مشتریان اثر می‌گذارد و رضایت مشتری و بهبود ادراکات وی را از کیفیت خدمات در پی دارد(فیضی وعمادی،۱۳۸۹). رفتار شهروندی سازمانی، موجب افزایش بهره‌وری کارکنان، کاهش نرخ اشتباهات، مشارکت، افزایش تعامل کارکنان در سازمان و به طور کلی فراهم‌سازی جو سازمانی مثبت می‌شود. رفتار شهروندی سازمانی با اثرگذاری بر عوامل درون سازمانی مانند بهبود روحیه، افزایش تعهد سازمانی، رضایت شغلی، کاهش نیت ترک شغلی، کاهش غیبت و کاهش رفتارهای مخرب شغلی و نیز با تأثیر بر بهبود عوامل برون سازمانی همچون رضایت مشتری، کیفیت خدمات و وفاداری مشتریان، سبب عالی‌تر شدن کیفیت عملکرد کارکنان و سازمان خواهد شد (فتاحی، ۱۳۸۶).

فضای مشوق رفتار شهروندی سازمانی که درنتیجه رهبری معنوی ایجاد می‌شود، توان سازمان را در جذب و نگهداری نیروهای شایسته افزایش می‌دهد. بالا بودن سطح رفتار شهروندی سازمانی سبب می‌شود که سازمان به محیطی جذاب برای کار و فعالیت تبدیل شود. از این رو سازمانهایی که سطح رفتار شهروندی سازمانی در آنها بالاست با جذب نیروهای شایسته‌تر، عملکردی بهتر خواهند داشت (فتاحی،۱۳۸۶). ویژگی اساسی که می‌توان برای شرایط فعلی هر سازمان متصور بود، تغییرات بسیار سریع، گسترده، عمیق و پیچیده محیط حاکم بر فضای آنهاست. سازمانها برای بقا باید قادر به سازگاری با شرایط محیطی باشند. بنابراین باید هر چه سریع تر جای خود را به سازمانهایی چابک دهند و به این ترتیب در جریان یک یادگیری آگاهانه زمینه حفظ و ارتقای اعتبار خود را فراهم آورند و این امر با ایجاد جو سازمانی مطلوب و افزایش مهارتهای رفتار شهروندی صورت می‌گیرد (خسرویان و همکاران، ۱۳۸۸). هر چند در مورد رابطه میان رهبری معنوی و جو سازمانی با رفتار شهروندی پژوهشهای بسیار وجود دارد، اما به طور دقیق نمی‌توان ادعا نمود که میان رهبری معنوی و جو سازمانی با رفتار شهروندی در ادارات آموزش و پرورش شهر تهران رابطه وجود دارد. از این رو پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این پرسشهاست: آیا میان رهبری معنوی با جو سازمانی و رفتار شهروندی رابطه وجود دارد؟ الگوی مناسب رابطه میان جوسازمانی و رفتار شهروندی بر اساس ابعاد رهبری معنوی کدام است؟ در این راستا مدل نظری در شکل شماره ۱ ارائه می‌شود:

1. Yoon & Sah

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1396.14.1.4.5]



شکل ۱: مدل نظری پژوهش

روش پژوهش

در این پژوهش چون روابط میان متغیرها سنجیده می‌شود و هدف اصلی آن این است که مشخص کند چه رابطه ای میان رهبری معنوی و جوسازمانی با رفتار شهروندی در ادارات آموزش و پرورش شهر تهران وجود دارد؛ بنابراین، این پژوهش از نظر گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است زیرا انتخاب روش تحقیق بستگی به ماهیت موضوع، اهداف پژوهش، سؤالات و وسعت امکانات اجرایی آن دارد.

جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش کارکنان مشغول به خدمت آموزش وپرورش شهر تهران در سال ۱۳۹۴ بوده که شمار آنان ۱۲۵۶ نفر بوده است. حجم نمونه با توجه به جدول نمونه‌گیری مورگان تعیین شده که برابر ۳۴۱ نفر است و ازطریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شده است. به این منظور ابتدا شمار کارکنان آموزش وپرورش شهر تهران به تفکیک مشخص شده و سپس از نظر طبقه جنسیت، ۱۹۳ نفر معادل ۵۶/۶ کارمند مرد و ۱۴۸ نفر معادل ۴۳/۴ کارمند زن، انتخاب و مورد بررسی قرارگرفته اند.

ابزار پژوهش

در این پژوهش از سه پرسشنامه رهبری معنوی، جوسازمانی و رفتار شهروندی استفاده شده است. برای اندازه‌گیری رهبری معنوی از پرسشنامه فرای و همکاران[1] (۲۰۰۵) استفاده شده است. در مدل رهبری فرای و همکاران (۲۰۰۵) سه بعد ورودی و دو بعد فرآیندی لحاظ شده است. سؤالات۳-۱ چشم انداز؛ ۹-۴ عشق به نوعدوستی؛ ۱۲-۱۰ ایمان؛ ۱۵-۱۳ معناداری و ۱۸-۱۶

1. Spiritual Leadership Scale

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1396.14.1.4.5]

عضویت را می‌سنجد. همه سؤالات این پرسشنامه بر مبنای طیف پنج ۵ درجه ای لیکرت (۱ تا ۵) تنظیم شده است.

برای اندازه‌گیری مقیاس جو سازمانی از پرسشنامه ۵۰ سؤالی لیتوین و استرینگر[1] (۱۹۸۶) استفاده شده است که دارای نه خرده مقیاس رفتار ساختاری، مسئولیت، پاداش، قبول خطر، صمیمیت، حمایت، دوستی، تعارض و هویت است. مقیاس رفتار ساختاری با ۸ سؤال، مقیاس مسئولیت با ۷ سؤال، مقیاس پاداش با ۶ سؤال، مقیاس قبول خطر با ۵ سؤال، مقیاس صمیمیت با ۶ سؤال، مقیاس حمایت با ۵ سؤال، مقیاس روابط با ۶ سؤال، مقیاس تعارض با ۴ سؤال و مقیاس هویت با ۴سؤال اندازه‌گیری می‌شود.

در پژوهش حاضر برای اندازه‌گیری مقیاس رفتار شهروندی از پرسشنامه اورگان[2] (۱۹۸۸) استفاده شده است که دارای ۵ خرده مقیاس وجدان کاری، جوانمردی، آداب اجتماعی، نزاکت و نوعدوستی است. مقیاس وجدان کاری با ۵ سؤال، مقیاس جوانمردی با ۵ سؤال، مقیاس آداب اجتماعی با ۴ سؤال، مقیاس نزاکت با ۵ سؤال و مقیاس نوع دوستی با ۵ سؤال اندازه‌گیری می‌شود.

روش تجزیه وتحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است که در آمار توصیفی از نما، میانگین، مد و در آمار استنباطی از روش رگرسیون چند متغیری خطی استفاده شده است.

یافته‌ها

سؤال ۱: آیا میان رهبری معنوی و جو سازمانی با رفتار شهروندی در ادارات آموزش و پرورش رابطهٔ معنادار وجود دارد؟

جدول ۱: رابطه میان رهبری معنوی و جو سازمانی با رفتار شهروندی

شاخص	رفتار شهروندی	جو سازمانی	رهبری تحول آفرین
رفتار شهروندی	۱	(**)۰/۹۱۵	(**)۰/۸۴۱
	۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	۳۴۱	۳۴۱	۳۴۱
جو سازمانی	(**)۰/۹۱۵	۱	(**)۰/۹۴۵
	۰/۰۰۰	۰	۰/۰۰۰
	۳۴۱	۳۴۱	۳۴۱
رهبری تحول آفرین	(**)۰/۸۴۱	(**)۰/۹۴۵	۱
	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰
	۳۴۱	۳۴۱	۳۴۱

1. Organizational Climate Questionnaire (Litwin & Stringer)
2. Citizenship Behavior Scale (Organ)

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1396.14.1.4.5]

نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی حاکی از آن است که در میان۳۴۱ پاسخگوی مورد مطالعه ضریب همبستگی رهبری معنوی و جو سازمانی با رفتار شهروندی رابطه مثبت و معنادار محاسبه شده است. از آنجا که این سطح معناداری از سطح معناداری مورد نظر ما α=۰/۰۵ کمتر است بنابراین نتیجه می‌گیریم که با افزایش رهبری معنوی، جو سازمانی و رفتار شهروندی نیز افزایش می‌یابد.

سؤال ۲: آیا میان رهبری معنوی و ابعاد آن با رفتار شهروندی در ادارات آموزش و پرورش شهر تهران رابطه وجود دارد؟

جدول ۲: رابطه میان رهبری معنوی و ابعاد آن با رفتار شهروندی

شاخص	چشم انداز	عشق به نوع دوستی	ایمان	معناد اری	عضویت
رفتار شهروندی	۰/۸۰۹(**)	۰/۷۲۶(**)	۰/۷۲۶(**)	۰/۶۹۱(**)	۰/۵۸۶(**)
	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	۳۴۱	۳۴۱	۳۴۱	۳۴۱	۳۴۱

نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی حاکی از آن است که در میان ۳۴۱ پاسخگوی مورد مطالعه ضریب همبستگی رهبری معنوی و ابعاد آن با رفتار شهروندی ۵۸۶. محاسبه شده است .از آنجا که این سطح معناداری از سطح معناداری مورد نظر ما α=۰/۰۵ کمتراست بنابراین نتیجه می‌گیریم که میان رهبری معنوی و ابعاد آن با رفتار شهروندی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد .

سؤال ۳: آیا میان جو سازمانی و ابعادآن با رفتار شهروندی در ادارات آموزش و پرورش شهر تهران رابطه وجود دارد؟

جدول ۳: رابطه میان جو سازمانی و ابعاد آن با رفتار شهروندی

شاخص	رفتار ساختاری	مسئولیت	پاداش	قبول خطر	صمیمیت	حمایت	دوستی	تعارض	هویت
رفتار شهروندی	۰/۹۳۸ (**)	۰/۸۹۸ (**)	۰/۷۴۵ (**)	۰/۸۶۱ (**)	۰/۸۴۷ (**)	۰/۸۰۰ (**)	۰/۸۵۶ (**)	۰/۸۲۶ (**)	۰/۷۵۵ (**)
	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	۳۴۱	۳۴۱	۳۴۱	۳۴۱	۳۲۹	۳۴۱	۳۴۱	۳۴۱	۳۴۱

نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی حاکی از آن است که در میان۳۴۱ پاسخگوی مورد مطالعه ضریب همبستگی جو سازمانی و ابعاد آن با رفتار شهروندی۷۵۵. محاسبه شده است. از آنجا که این سطح معناداری از سطح معناداری مورد نظر ما α=۰/۰۵ کمتراست بنابراین نتیجه می‌گیریم که جوسازمانی و ابعاد آن با رفتار شهروندی نیز افزایش می‌یابد.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1396.14.1.4.5]

جدول ۴: نتایج آزمون رگرسیون درباره تاثیر جو سازمانی و ابعادآن بر رفتار شهروندی در ادارات آموزش و پرورش

روش ورود متغیرها= همزمان	Method=inter
ضریب همبستگی چند گانه	[a]۰/۹۸۰
ضریب تعیین	۰/۹۶۱
ضریب تعیین تعدیل یافته	۰/۹۶۰
خطای معیار	۵/۵۱۸۹۰
تحلیل واریانس	۸۷/۱۳
سطح معناداری	۰/۰۰۰۰

جدول ۵: ضریب آزمون رگرسیون پیرامون تاثیر جو سازمانی و ابعاد آن بر رفتار شهروندی در ادارات آموزش و پرورش

	B	SE	beta	t	sig
مقدار ثابت	۵/۲۶۸	۱/۹۷۸	۰/۴۹۵	۲/۶۶۳	۰/۰۰۸
رفتار ساختاری	۱/۹۱۰	۰/۰۹۳		۲۰/۵۸۵	۰/۰۰۰
مسئولیت	۱/۷۶۴	۰/۱۱۹	۰/۳۵۰	۱۴/۸۱۴	۰/۰۰۰
پاداش	-۰/۰۱۴	۰/۱۵۴	۰/۲۱۴	-۰/۰۹۴	۰/۰۰۰
قبول خطر	-۰/۰۲۱	۰/۱۶۵	۰/۴۱۱	-۰/۱۳۰	۰/۰۰۰
صمیمیت	۱/۲۴۹	۰/۱۲۴	۰/۲۷۴	۱۰/۰۶۳	۰/۰۰۰
حمایت	-۰/۲۴۴	۰/۱۳۵	۰/۷۲۱	-۱/۸۰۷	۰/۲۴
دوستی	۰/۲۸۹	۰/۰۹۰	۰/۱۱۵	۳/۲۰۹	۰/۰۰۱
تعارض	-۰/۲۸۹	۰/۰۹۶	۰/۱۵۱	-۳/۰۰۳	۰/۰۰۳
هویت	۰/۰۰۱	۰/۱۰۰	۰/۱۸۹	۰/۰۰۷	۰/۰۴۶

نتایج به دست آمده از آزمون رگرسیون حاکی از آن است که ضریب رگرسیون با سطح معناداری α=۰/۰۰۰ برابر با R=0/۹۸ محاسبه شده است. از آنجا که این سطح معناداری از سطح معناداری مورد نظر ما α=۰/۰۵ کوچک‌تر است بنابراین نتیجه می‌گیریم که به ازای تغییر در یک واحد انحراف استاندارد رفتار ساختاری، مسئولیت، پاداش، قبول خطر، صمیمیت، حمایت، دوستی، تعارض و هویت میزان رفتار شهروندی به ترتیب به اندازه ۰/۴۹۵، ۰/۳۵، ۰/۲۱۴، ۰/۱۱۴، ۰/۲۷۴، ۰/۱۷۲، ۰/۱۱۵، ۰/۱۵۱ و ۰/۱۸۹ قابل پیش بینی است.

جدول ۶: نتایج آزمون رگرسیون درباره تاثیر رهبری معنوی و جو سازمانی بر رفتار شهروندی در ادارات آموزش و پرورش

روش ورود متغیرها= همزمان	Method=inter
ضریب همبستگی چندگانه	a۰/۹۱۷
ضریب تعیین	۰/۸۴۱
ضریب تعیین تعدیل یافته	۰/۸۴۰
خطای معیار	۱۱/۲۶۴۶۹
تحلیل واریانس	۸۹/۵۷
سطح معناداری	۰/۰۰۰

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1396.14.1.4.5]

جدول ۷: ضریب آزمون رگرسیون پیرامون تاثیر رهبری معنوی و جو سازمانی بر رفتار شهروندی در ادارات آموزش و پرورش

	B	SE	beta	t	sig
مقدار ثابت	۱۴/۴۳۷	۱/۹۴۵	۰/۲۲۹	۷/۴۲۱	۰/۰۰۰
رهبری معنوی	-۰/۲۱۲	۰/۰۷۱		-۳/۲۱۷	۰/۰۰۱
جو سازمانی	۱/۱۱۵	۰/۰۳۳	۰/۵۵۸	۱۶/۸۹۳	۰/۰۰۰

نتایج به دست آمده از آزمون رگرسیون حاکی از آن است که ضریب رگرسیون با سطح معناداری α=۰/۰۰۰ برابر با R=0/۹۱۷ محاسبه شده است. از آنجا که این سطح معناداری از سطح معناداری مورد نظر ما α=۰/۰۵ کوچک‌تر است بنابراین نتیجه می‌گیریم که به ازای تغییر در یک واحد انحراف استاندارد رهبری معنوی و جو سازمانی میزان رفتار شهروندی به ترتیب به اندازه ۰/۲۲۹ و ۰/۵۵۸ قابل پیش بینی است.

جدول ۸: نتایج آزمون رگرسیون درباره تاثیر رهبری معنوی و ابعادآن بر رفتار شهروندی

روش ورود متغیرها= همزمان	Method=inter
ضریب همبستگی چند گانه	a۰/۸۴۷
ضریب تعیین	۰/۷۱۷
ضریب تعین تعدیل یافته	۰/۷۱۳
خطای معیار	۱۵/۱۰۶۵۵
تحلیل واریانس	۱۶۹/۸۰
سطح معناداری	۰/۰۰۰

جدول ۹: ضریب آزمون رگرسیون پیرامون تاثیررهبری معنوی وابعادآن با رفتار شهروندی

	B	SE	beta	t	sig
مقدار ثابت	۲۳/۰۶۷	۲/۶۸۲	۰/۴۸۸	۸/۶۰۰	۰/۰۰۰
چشم انداز	۱/۱۷۲	۰/۱۶۳		۷/۱۸۹	۰/۰۰۰
عشق به نوع دوستی	۰/۳۴۵	۰/۱۹۶	۰/۱۲۵	۱/۷۶۶	۰/۰۴۴
ایمان	۱/۳۸۶	۰/۴۷۴	۰/۳۰۴	۲/۹۲۲	۰/۰۰۴
معناداری	۰/۱۱۴	۰/۴۹۷	۰/۱۱۳	۰/۰۲۸	۰/۰۰۰
عضویت	۰/۲۰۹	۰/۲۱۲	۰/۲۰۲	۰/۰۴۲	۰/۰۰۰

نتایج به دست آمده از آزمون رگرسیون حاکی از آن است که ضریب رگرسیون با سطح معناداری α=۰/۰۰۰ برابر با R=0/۸۴۷ محاسبه شده است. از آنجا که این سطح معناداری از سطح معناداری مورد نظر ما α=۰/۰۵ کوچک‌تراست بنابراین نتیجه می‌گیریم که به ازای تغییر در یک واحد انحراف استاندارد چشم انداز، عشق به نوع دوستی، ایمان، معناداری و عضویت، میزان رفتار شهروندی به ترتیب به اندازه ۰/۴۸۸ ، ۰/۱۲۵، ۰/۳۰۴، ۰/۱۱۳ و ۰/۲۰۲ قابل پیش بینی است

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1396.14.1.4.5]

بحث و نتیجه‌گیری

نخستین یافته پژوهش حاضر نشان داد که رابطه ای معنادار میان رهبری معنوی و جو سازمانی با رفتار شهروندی در ادارات آموزش و پرورش شهر تهران وجود دارد. الوانی و همکاران(۱۳۹۱)، در پژوهش خود به بررسی رابطه سبک رهبری و جوسازمانی با رفتار شهروندی سازمانی پرداختند. جامعه آماری این تحقیق همهٔ کارکنان ادارات کل استان اردبیل بودند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که میان سبک رهبری و جو سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطهٔ معنادار وجود دارد. به این صورت که متغیر جو سازمانی توانست به میزان ۴۱/۴ درصد، رابطه میان سبک رهبری و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل و بهبود بخشد. بنابراین می‌توان گفت نتایج به‌دست آمده از این پژوهش با نتایج پژوهش پیشین همخوانی دارد. ازاین رو به نظر می‌رسد که رهبران معنوی نقشی بسیار مهم در جوسازمانی و رفتارشهروندی دارند، چرا که رهبران معنوی با ترکیبی از چشم انداز، ایمان به تحقق بخشیدن به هدف، نوع‌دوستی، معناداری و عضویت سبب تقویت احساس خودباوری در کارکنان می‌شوند، به طوری که افراد احساس کنند که کار آنها معنادار و ارزشمند است و تأثیر بسیار در حرفه خود می گذارند، دیگران آنها را درک می کنند وبه آنها اعتماد دارند.

دومین یافته پژوهش حاضر آن است که میان رهبری معنوی و ابعاد آن با رفتار شهروندی در ادارات آموزش وپرورش شهر تهران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. تای[1] و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی که روی ۲۱۰ نفراز کارکنان شرکت تایوانی انجام دادند، به بررسی رابطهٔ میان رهبری معنوی، رفتارشهروندی و عملکرد کارکنان پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که رفتارشهروندی و رهبری بر عملکرد سازمان اثرگذار است. در این پژوهش تأثیر رهبری بر عملکرد سازمان و کارکنان بسیار قابل توجه بود. همچنین آنان نشان دادند تقویت رفتارشهروندی کارکنان سبب افزایش انگیزه برای انجام دادن وظایف و مسئولیتهای کاری می شود تا عملکرد سازمان افزایش مطلوب پیدا کند. بنابراین نتایج به دست آمده از این پژوهش با نتایج پژوهش پیشین همخوانی دارد. همچنین مدل رگرسیون نشان داد همه ابعاد رهبری معنوی توان پیش بینی جوسازمانی و رفتار شهروندی رادارند. با توجه به توان پیش بینی ابعاد رهبری معنوی متوجه می شویم که از میان مؤلفه‌های رهبری معنوی، مؤلفه ایمان به قدرت پیش بینی بیشتری نسبت به سایر مؤلفه‌ها دارد. در تبیین این یافته تحقیق می‌توان به این مسئله اشاره داشت که رهبری معنوی در سازمان سبب شکل‌گیری اعتقادات معنوی وایمان به کار در کارکنان می‌گردد واین امر به مثابه یک محرک درونی

1. Tai

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1396.14.1.4.5]

در کارکنان سبب می‌شود که وظایف خود را به بهترین نحوانجام دهند ودر نهایت مسئولیت‌پذیری در کارکنان افزایش می‌یابد (ضیایی وهمکاران،۱۳۸۷).

سومین یافته پژوهش حاضر نشان داد که میان جوسازمانی و ابعاد آن با رفتار شهروندی در ادارات آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد. موروگیسان[1] و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهش خود به بررسی رابطه جو سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی پرداختند. این پژوهش روی برنامه‌نویسان متخصص نرم افزار مشغول به کار در شرکتهای چند ملیتی و شرکتهای هندی در چنای انجام شد(۵۵۵ نفر). اطلاعات به دست آمده با استفاده از روشهای آماری آزمون t و ضریب همبستگی پیرسون مورد تجزیه وتحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که جو سازمانی با رفتارشهروندی سازمانی ارتباطی مثبت و معنادار دارد. از نظر این محققان، جو سازمانی مطلوب، عملکرد کارکنان را افزایش می‌دهد، زیرا سبب ایجاد انگیزه و رضایت شغلی در آنان می‌شود. همچنین نشان دادند که تفاوت رفتارشهروندی سازمانی با توجه به وضعیت تأهل و نوع خانواده، در افراد حجم نمونه قابل توجه است. بنابراین می‌توان گفت نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش پیشین همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت جو سازمانی تأثیر بسیار زیاد در بروز رفتار شهروندی می‌گذارد و نقشی اساسی در چگونگی عملکرد کارکنان در سازمان ایفا می‌کند. به این ترتیب زمانی که یک سازمان دارای جو سازمانی مطلوبی باشد انگیزه کارکنان افزایش می‌یابد و به عملکرد مطلوب در آنان می‌انجامد. همچنین عملکرد سازمان به طور مستقیم به رفتار شهروندی کارکنان مربوط است و از آن تأثیر می‌پذیرد. این نشان می‌دهد که اگر کارکنان دارای رفتار شهروندی مناسب باشند، بیشتر برای دستیابی به اهداف عالی سازمانی تلاش می‌کنند و در نتیجه عملکردشان افزایش پیدا می‌کند.

چهارمین یافته پژوهش حاضر نشان داد که میان الگوی رفتار شهروندی براساس رهبری معنوی و جوسازمانی در ادارات آموزش وپرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد. هاشمی (۱۳۹۳) در پژوهشی رابطه رفتار شهروندی و جو سازمانی و رهبری معنوی را در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن مورد بررسی قرارداد. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که میان ابعاد جو سازمانی با رفتار شهروندی و رهبری معنوی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بنابراین می‌توان گفت میان نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش پیشین همخوانی وجود دارد. پژوهشهای همبستگی و تحلیل رگرسیون نشان داد که میان رهبری معنوی با جوسازمانی و رفتار شهروندی در

1. Murugesan

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1396.14.1.4.5]

ادارات آموزش وپرورش شهر تهران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج این پژوهش شواهد دیگری در این زمینه فراهم ساخت که چگونه رهبری معنوی بر جوسازمانی و رفتار شهروندی تأثیرگذار است. در این پژوهش اغلب روابط میان متغیرها همسو با مطالعات قبلی و نظریه‌های موجود بودند.

همان گونه که در نتیجه‌گیری مشخص شد، رهبری معنوی منجربه ایجاد جوسازمانی و رفتار شهروندی می‌شود. لذا، مسئولان آموزش وپرورش با آشکار سازی اهداف وچشم انداز آموزش و پرورش می‌توانند به کارکنان کمک کنند تا تصویری مثبت از موفقیتهای آتی خود ارائه کنند. ارائهٔ تصویر مثبت از آینده احساس مؤثر بودن فرد را افزایش می‌دهد و بر احساس معناداری تأثیر می‌گذارد و سبب رفتار شهروندی فرد می‌شود. بنابراین مسئولان آموزش و پرورش می‌توانند با ایجاد چشم انداز و ارزشهای مشترک برای کارکنان موجبات رفتار شهروندی آنان را فراهم کنند و با رواج فرهنگ نوع دوستی در درون سازمان موجب شوند که افراد توجهی ژرف به خود و زندگی گذشته خود داشته باشند و روابط مطلوبی با دیگران برقرار کنند. این امر سبب می‌شود که شبکه‌های ارتباطی میان افراد شکل گیرد، رهبران به نیازها و علائق کارکنان خود توجه کنند و در نهایت اینکه به رشد آنان برای واگذاری اختیار و مسئولیت توجه کنند. بی‌شک تاثیرات حاصل شده به خانوادهٔ دانش آموزان، در زمینهٔ آموزش و هدایت فرزندانشان یاری می‌رساند.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1396.14.1.4.5]

منابع

آذریون، سید امراله. (۱۳۹۲). *رابطه رهبری معنوی و یادگیری سازمانی با رضایت شغلی در معلمان اداره آموزش و پرورش دهدشت*. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

ابطحی، حسین و عابسی، سعید. (۱۳۸۶). *توانمندسازی کارکنان*. تهران: مؤسسه تحقیقات آموزش مدیریت.

الوانی، سید مهدی؛ خیراندیش، مهدی و فتحی، اکرم. (۱۳۹۱). رابطه سبک رهبری و جو سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی؛ مطالعه موردی. *مطالعات منابع انسانی*، ۲ (۱)، ۶-۳۰.

الوانی، سید مهدی؛ معمارزاده طهران، غلامرضا؛ البرزی، محمود و کاظمی، حسین. (۱۳۹۲). ارائه مدل رهبری معنوی در نظام اداری ایران. *مدیریت دولتی*، ۵ (۱)،۴-۲۱.

بهزادی، حسین؛ موسوی، مریم و سنجی، مجیده. (۱۳۹۱). بررسی رابطه جو سازمانی و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد از دیدگاه کتابداران. تحقیقات *اطلاع رسانی و کتابخانه های عمومی*، ۱۸ (۳)، ۴۰۷-۴۲۶.

ثابتی، زهرا. (۱۳۷۹). *بررسی رابطه جو سازمانی با روحیه معلمان مدارس ابتدایی شهر قم*. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، مرکز مدیریت دولتی قم.

ثریا آسا، سمیرا. (۱۳۹۰). *بررسی رابطه کار آفرینی سازمانی با رهبری معنوی و توانمندسازی روانشناختی کارکنان شهرک صنعتی بزرگ شیراز*. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه پیام نور استان فارس.

جعفری مقدم، سعید. (۱۳۸۱). فرایند مدیریت دانش از یادگیری سازمانی تا حافظه سازمانی. *مدیریت و توسعه*، ۳ (۱۲)، ۷۹-۹۶.

حسین داودی، امیر محمد و اشتری، عزت. (۱۳۹۰). رابطه رهبری معنوی و یادگیری سازمانی در مدارس متوسطه. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۵ (۳)، ۳۱-۴۹.

حمزه لویی، نادیا؛ شهلایی، جمال؛ هنری، حبیب و افشاری، مصطفی. (۱۳۹۱). نقش و کارکردهای توسعه فرهنگ و جوسازمانی در تعهد سازمانی کارمندان اداره کل تربیت بدنی استان همدان. *پژوهش های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی*، ۲ (۸۳)، ۲۷-۳۰.

حیدری، زهرا؛ عسکریان، مصطفی و دوایی، مهدی. (۱۳۸۹). بررسی رابطه جوسازمانی و مدیریت تعارض از دیدگاه دبیران. *فصلنامه تازه های روانشناختی صنعتی/سازمانی*، ۱(۳)، ۶۵-۷۴.

خائف الهی، احمد علی؛ بهرام میرزایی، آذر و متقی، پیمان. (۱۳۸۹). مؤلفه های رهبری معنوی در سازمان. *تدبیر*، ۲۹،۲۱۷-۳۳.

خسرویان، امیر؛ گل پرور، محمود و آتش پور، سیدحسین. (۱۳۸۸). رابطه مؤلفه های جو سازمانی با زمینه اجرایی فرهنگ نواوری در کارکنان شرکت سیمان سپاهان اصفهان. *دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی*، ۳ (۴۱)، ۱۰۳-۱۱۸.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1396.14.1.4.5]

دلگشایی، بهرام؛ توفیقی، شهرام و کرمانی، بهناز. (۱۳۸۷). رابطه جو سازمانی وتعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستانهای آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان. *افق دانش*، ۱۴ (۴)، ۶۰-۶۸.

دهقان نجم آبادی، عامر و پیران، محمد. (۱۳۹۰). بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی بر رابطه میان رهبری معنوی و کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: نمایندگی های یک شرکت بیمه در شهر ساوه). *تازه های جهان بیمه*، (۱۷۱)، ۵-۲۱.

سلاجقه، سنجر و کریمی افشار، سمانه. (۱۳۹۱). *رهبری معنوی ابزاری مناسب بر کارآفرینی سازمانی*. کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان، دانشگاه مازندران.

شیروانی، علیرضا؛ انصاری، محمد اسماعیل و ابراهیمی مهربانی، شادی. (۱۳۸۸). *رهبری و مدیریت در قرن بیست و یکم*، چاپ اول. اصفهان: انتشارات پویش اندیشه.

ضیایی، محمد صادق؛ نرگسیان، عباس و آیباغی اصفهانی، سعید. (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران. *نشریه مدیریت دولتی*، (۱)، ۶۷-۸۶.

عابدی جعفری، حسن و رستگار، عباسعلی. (۱۳۸۶). ظهور معنویت در سازمانها: مفاهیم، تعاریف، پیش فرض ها و مدل مفهومی. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، ۲ (۵)، ۹۹-۱۲۱.

غلامپور علی، مریم (۱۳۹۱). *رابطه فرهنگ سازمانی و رهبری معنوی با رضایت شغلی مدیران مدارس ابتدایی غیرانتفاعی ناحیه یک و دو شیراز*. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

فتاحی، مهدی. (۱۳۸۶). *بررسی اثرات معنویت کاری بر رفتار شهروندی سازمانی و ارتباط آن با وفاداری مشتری و کیفیت خدمات در سازمان تأمین اجتماعی*. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه تهران.

فیضی، طاهره و عمادی، زهرا. (۱۳۸۹). ارتباط میان رفتار شهروندی سازمانی و جو سازمانی در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. دو *فصلنامه مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی*، ۳ (۴)، ۹۸-۱۱۵.

گیوریان، حسین؛ دیندار فروکش، فیروز و چرمیان، احمد. (۱۳۹۰). تبیین رهبری معنوی و رابطه متقابل رهبر- پیرو. *(پژوهشگر) فصلنامه مدیریت*، ۸ (۲۴)، ۷۰-۷۹.

محمد کاظمی، رضا؛ جعفری مقدم، سعید و سهیلی، سارا. (۱۳۹۱). شناسایی میزان تأثیر جو سازمانی بر نوآوری (مطالعه موردی: بانک ملت). *توسعه کارآفرینی*، ۵ (۲)، ۶۷-۸۶.

مقیمی، سید محمد. (۱۳۸۴). رفتار شهروندی سازمانی از تئوری تا عمل. پایگاه نشریات الکترونیکی دانشگاه تهران. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۳ (۱۱)، ۱۹-۴۸.

ملکی، محمدرضا؛ جعفری، حسن؛ صفری، حسین و خدایاری زرنق، رحیم. (۱۳۹۰). رابطه رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری کارکنان در مرکزآموزشی درمانی شهید هاشمی نژاد شهر تهران. *مدیریت اطلاعات سلامت*، ویژه نامه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، ۸(۸)، ۱۰۱۷-۱۰۲۴.

نرگسیان، عباس. (۱۳۸۶). رهبری معنوی در سازمان های معاصر. *ماهنامه تدبیر*، ۱۸ (۱۸۹)، ۲۹-۳۲.

هاشمی، ابوالقاسم.(۱۳۹۳). *رابطه هوش هیجانی و جوسازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن*. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1396.14.1.4.5]

Ashmos, D.P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, *9*(2),134-145.

Avolio, B.J. ,Gardner, W.L., Walumbwa, F.O., Luthans, F., & Douglas, R.M. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The Leadership Quarterly*, *15*(6), 801-823.

Bezy, K.G. (2011). *An operational definition of spiritual leadership*. Doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University. Available at https://theses.lib.vt.edu/theses/available/etd-04142011-152651/unrestricted/BEZY_KG_D_2011.pdf

Fleming, K.Y. (2004). *Soulful leadership: Leadership characteristics of spiritual leaders contributing to increased meaning in life and work*. Doctoral dissertation, Arizona, University of Phoenix.

Gupta, V., & Sing, S. (2014). Psychological capital as a mediator of the relationship between leadership and creative performance behaviors: Empirical evidence from the Indian R & D sector. *The International Journal of Human Resource Management, 25*(10), 1373-1394.

Kurland, H., Peretz, H., & Hertz-Lazarowitz, R. (2010). Leadership style and organizational learning: The mediate effect of school vision. *Journal of Educational Administration, 48*(1), 7-30.

Murugesan, S., Narayana Raja, P.N, & Kannan, M. (2013). Perceived organizational climate correlates organizational citizenship behavior: A study among the software professionals. *American International Journal of Research in Humanities, Arts and Social Sciences, 3*(2), 209-216.

Pfeffer, 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* (pp. 29-45). New York: M.E. Sharpe.

Russell, R.F., & Stone, A.G. (2002). A review of servant leadership attributes: Developing a practical model. *Leadership and Organization Development Journal, 23*(3),145-157.

Tai, C.L., Chang, C. M., Hong, J.Y., & Chen, L.C. (2012). Alternative models for the relationship among leadership, organizational citizenship behavior, and performance: A study of new product development teams in Taiwan. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 57, 511-517.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1396.14.1.4.5]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1396.14.1.4.5]
[Downloaded from qjfr.ir on 2026-10-30]