

(مقاله پژوهشی)

تحلیل رابطه رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی: نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی و فضای اخلاقی مثبت

حاتم ملکی^۱، محمد جعفری^{۲*}، دکتر کمال عباسی^۳

۱. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی

۲. گروه جامعه‌شناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه گیلان

۳. گروه زبان و ادبیات انگلیسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه رازی کرمانشاه

تاریخ دریافت: ۹۴/۹/۷، تاریخ پذیرش: ۹۴/۱۲/۲

چکیده

زمینه: در دنیای پر از تغییر و تحول امروزی، سازمان‌ها نیازمند نیروهای متخصص هستند، نیروهای که فراتر از وظایف شغلی خود عمل می‌کنند؛ چرا که موفقیت سازمانی بستگی به وجود این نیروها دارد. هدف پژوهش حاضر بررسی روابط بین رهبری معنوی، توانمندسازی روانشناختی، فضای اخلاقی مثبت و رفتار شهروندی سازمانی بود.

روش: پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداره کل زندان‌های استان کردستان بودند. نمونه‌ای به حجم ۳۰۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده‌ها چهار پرسشنامه رهبری معنوی، توانمندسازی روانشناختی، فضای اخلاقی مثبت و رفتار شهروندی سازمانی بود که روایی آن از دیدگاه صاحب‌نظران و پایایی آن‌ها از طریق آلفای کرونباخ بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که توانمندسازی روانشناختی می‌تواند نقش میانجی را در رابطه بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی ایفا کند. اما فضای اخلاقی مثبت نمی‌تواند در این رابطه نقش میانجی داشته باشد و باعث افزایش رفتار شهروندی سازمانی شود.

نتیجه‌گیری: در مجموع یافته‌های تحقیق، نشان داد که رهبری معنوی از طریق ایجاد احساساتی همچون حس اعتماد و حس فداکاری و ایثار، کارکنان را به بروز رفتارهای فراتر از تشویق و ترغیب می‌کند و با وجود تأیید رابطه بین فضای اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی در تحقیقات گذشته، فضای اخلاقی مثبت نمی‌تواند نقش میانجی را در رابطه بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی ایفا کند.

کلید واژگان: رهبری معنوی، توانمندسازی روانشناختی، فضای اخلاقی مثبت، رفتار شهروندی سازمانی

سرآغاز

سازمانی یاد می‌شود (۱). سربازان سازمانی افرادی هستند که مایلند در تغییرات موفقیت‌آمیز سازمان، بدون وجود الزامات رسمی شغل، مشارکت کنند (۲). رفتار شهروندی سازمانی^۱ بیانگر رفتارهای داوطلبانه‌ای است که اگرچه ممکن است پاداش‌های رسمی برای آن در نظر گرفته نشود، اما به هر حال

شرایط متحول و حاکم بر سازمان‌ها، افزایش رقابت و لزوم اثربخشی آنها در چنین شرایطی، نیاز آنها را به نسل ارزشمندی از کارکنان آشکار می‌کند، نسلی که از آنها به عنوان سربازان

وجود یا عدم یا کم و زیاد شدن تنش اخلاقی شود، شناخته شده است (۲۴). بر اساس شواهد تجربی، جو اخلاقی^{۱۱} در عمل مشتمل بر پنج مؤلفه جو نوع دوستی، جو قانونی، جو حقوقی و اصولی، جو مستقل و جو ابزاری می‌باشد (۲۵). برخی صاحب‌نظران در تشریح رابطه رهبری معنوی و فضای اخلاقی بیان داشته‌اند که اهمیت و ضرورت معنویت و رهبری معنوی در محیط کار آن چنان است که می‌تواند برای سازمان‌ها، اجتماع و محیط، فضای اخلاقی به ارمغان آورد (۲۶).

امروزه توانمندسازی روانشناختی به عنوان رویکردی انگیزشی تبدیل به یکی از موضوعات مهم و قابل توجه شده است که در پی آزاد کردن نیروهای درونی افراد، فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت‌ها، برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های کارکنان است (۲۷). توانمندسازی روانشناختی دارای پنج مؤلفه: احساس معنی‌داری^{۱۲}، احساس شایستگی^{۱۳}، احساس خود مختاری، احساس تأثیر، احساس اعتماد است (۲۸). اهمیت توانمندسازی کارکنان باعث شده است که رهبران معنوی، در برانگیختن کارکنان با استفاده از چشم انداز^{۱۴} معنوی و ایجاد زمینه‌های فرهنگی بر اساس ارزش‌های انسانی متمرکزتر بوده تا کارکنانی توانمند تربیت کند (۱۰ و ۱۱). کارکنان توانمند نقش مؤثری در بروز رفتارهایی فراتر از آنچه که به طور رسمی در شرح شغل بیان شده است دارند (۱۴).

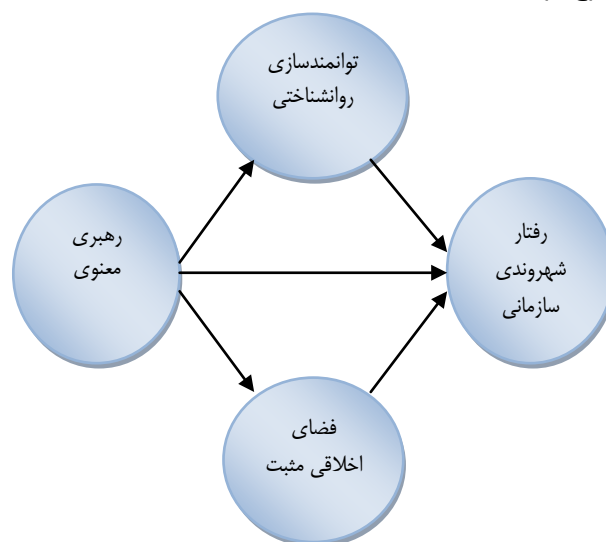
در واقع رهبران معنوی از یک سو با آموزش نیروی انسانی توانمند، متعهد، بهره‌ور و از سوی دیگر با ایجاد فضای اخلاقی مثبت و همسو ساختن ارزش‌های فردی و سازمانی در یک فضای اخلاقی مناسب بستر لازم را برای بروز رفتارهای شهروندی سازمانی و وجود نیروهای که افزون بر انجام وظایف محوله، خود را وقف سازمان کرده و برای تحقق اهداف آن از هیچ تلاشی دریغ نمی‌کنند فراهم می‌نمایند.

اگرچه پژوهش‌های فراوانی روابط بین متغیرهای تحقیق را به صورت دوجه‌دو بررسی و مورد تأیید قرار داده‌اند، اما پژوهش‌های زیادی مبنی بر بررسی روابط همزمان آنها در دسترس نیست. بررسی این موضوع در میان کارکنان اداره زندان‌ها به دلیل این که کارکنان زندان به طور مستقیم یا غیر مستقیم در تعامل با

کارکنان به منظور منفعت سازمان، اقدام به انجام آن‌ها می‌کنند (۳). صاحب‌نظران پنج مؤلفه نوع دوستی^۲، وجدان کاری^۳، احترام به دیگران، رفتار مدنی^۴ و رادمردی^۵ و گذشت را به عنوان ابعاد بیانگر رفتار شهروندی سازمانی در نظر گرفته‌اند (۴). تحقیقات زیادی در جستجوی یافتن پاسخ به این پرسش که چه عواملی در ایجاد و حفظ چنین رفتارهای مؤثر است، انجام شده و محققان زیادی پیش‌زمینه‌های رفتار شهروندی را بررسی کرده‌اند. محققان در مطالعه خود به نقش اثرگذار رهبری در تسهیل رفتار شهروندی سازمانی پی برده‌اند (۵). یکی از سبک‌های رهبری که بر رفتار شهروندی سازمانی مؤثر بوده و با آن رابطه مثبت و معنی‌داری دارد، رهبری معنوی^۶ است (۶ و ۷). رهبری معنوی مفهومی در حال ظهور از به رسمیت شناختن ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای مذهبی است. رهبری معنوی بیشتر متمرکز بر ایمان، نوع دوستی، تحول و مشارکت و همکاری کارکنان به جای تمرکز بر قدرت و موقعیت‌های رسمی است (۸). رهبری معنوی شامل برانگیختن و الهام بخشیدن کارکنان از طریق بینش متعالی و فرهنگی مبتنی بر ارزش‌های نوع دوستانه برای پرورش نیروی انسانی با انگیزه، متعهد و بهره‌ور است. رهبری معنوی بر اساس مدل انگیزش درون سازمانی توسعه یافته است که ترکیبی از چشم انداز، معناداری، ایمان، عشق به نوع دوستی، عضویت، تعهد سازمانی^۷ و بازخورد عملکرد رهبر می‌باشد (۹). اگرچه پژوهش‌های مختلفی رابطه بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی را مورد تأیید قرار داده‌اند (۶ و ۷). اما در عین حال به نظر می‌رسد فضای اخلاقی مثبت^۸ و توانمندسازی روانشناختی^۹ کارکنان می‌تواند در افزایش این رابطه نقش داشته باشد؛ چرا که برخی پژوهش‌ها ارتباط بین رهبری معنوی و توانمندسازی، توانمندسازی روانشناختی و رفتار شهروندی، رهبری (رهبری اخلاقی^{۱۰})، رهبری تحول آفرین و فضای اخلاقی و فضای اخلاقی مثبت و رفتار شهروندی سازمانی را تأیید نموده‌اند (۱۰-۲۲). فضای اخلاقی نوعی از فضای کاری است که منعکس کننده دستورالعمل‌ها و قوانین سازمان بوده و سروکار آن با نتایج اخلاقی است (۲۳). فضای اخلاقی به عنوان یک عامل میانجی که می‌تواند باعث

۲۴۳ نفر بود. جهت گردآوری داده‌ها از چهار پرسشنامه استفاده گردید. پرسشنامه اول، پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی مشتمل بر ۲۰ سؤال و پنج مؤلفه احساس شایستگی، احساس خودسامانی، احساس مؤثر بودن احساس معناداری و احساس اعتماد بود (آلفای کرونباخ = ۰/۸۳). پرسشنامه دوم، پرسشنامه رهبری معنوی بود که رهبری معنوی را در قالب ۲۵ سؤال و ۷ مؤلفه چشم‌انداز، نوع دوستی، عضویت، تعهد سازمانی، بازخورد عملکرد، ایمان به کار و معناداری در کار اندازه می‌گرفت (آلفای کرونباخ = ۰/۸۹). پرسشنامه سوم، پرسشنامه فضای اخلاقی مثبت ۱۹ سؤالی بود (آلفای کرونباخ = ۰/۸۲). نسخه اصلی پرسشنامه سوم یعنی فضای اخلاقی، شامل ۲۶ گزاره و پنج مؤلفه‌ی جو نوع‌دوستی، جو قانونی، جو حقوقی، جو ابزاری و جو مستقل است. از آن‌جا که در پژوهش حاضر، فضای اخلاقی مثبت مورد نظر پژوهشگران بود، لذا مؤلفه‌ی جو ابزاری از پرسشنامه حذف گشته و پرسشنامه نهایی شامل ۱۹ ماده و چهار مؤلفه بود. یادآور می‌شود که برخی محققان نیز اعتقاد دارند که بررسی جو مستقل، کمتر مرجح است. پرسشنامه چهارم، پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی مشتمل بر ۲۴ گویه و پنج مؤلفه نوع دوستی، وجدان کاری، احترام به دیگران، رفتار مدنی و راد مردی و گذشت بود (آلفای کرونباخ = ۰/۷۵). گویه‌های پاسخ‌دهی به هر چهار پرسشنامه پژوهش بر اساس مقیاس پنج گانه لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) و شیوه نمره‌گذاری آن‌ها نیز به ترتیب از ۱ تا ۵ بود. نظر به اینکه میانگین مورد انتظار در طیف پنج گانه لیکرت، ۳ می‌باشد لذا از لحاظ توصیفی میانگین بالاتر از ۳ بیان‌گر وضعیت مطلوب چهار متغیر توانمندسازی روان‌شناختی، رهبری معنوی، فضای اخلاقی مثبت و رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد. و میانگین پایین‌تر از ۳ نشان دهنده سطح پایین متغیرهای مزبور است. در پژوهش حاضر، روایی ظاهری پرسشنامه‌ها با استناد به نظر متخصصان و پایایی آن‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. از آن‌جا که ضریب آلفای کرونباخ هر چهار پرسشنامه، بالاتر از ۰/۷ بود، لذا پایایی هر سه پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. در نهایت جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از

افرادی که هر کدام به نحوی هنجارهای اجتماعی را زیر پا گذاشته و هر کدام از آنها از حداقل وظایف شهروندی خود آگاه نبوده بیش از پیش اهمیت پیدا می‌کند. چرا که کارکنان سازمان اقدامات تامینی و تربیتی که مدعی اصلاح الگوی رفتاری زندانیان است خود باید از سطح رفتارهای شغلی خویش فراتر رفته و الگوی مناسب برای زندانیان باشد. با این رویکرد هدف اصلی پژوهش تحلیل رابطه رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی با توجه به متغیرهای میانجی توانمندسازی روان‌شناختی و فضای اخلاقی مثبت در میان کارکنان زندان‌های استان کردستان بود. بر همین مبنا فرضیه‌های به شرح نگاره (۱) مطرح گردید:



نگاره ۱: مدل مفهومی تحقیق

روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی، از بعد میزان کنترل متغیرها، جزء پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی، و از لحاظ زمان گردآوری داده‌ها، مقطعی بود. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه کارکنان اداره کل زندان‌های استان کردستان در سال ۹۳ بود (۳۷۰ نفر). با استناد به جدول مورگان، تعداد ۱۸۶ پرسشنامه کفایت داشت. اما محققین به دلیل توجه به عامل احتمال ریزش تعداد ۳۰۰ پرسشنامه به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده، پخش و در نهایت تعداد ۲۴۳ پرسشنامه به صورت کامل بازگردانده شد (نرخ پاسخ‌گویی: ۸۱ درصد). بنابراین حجم نمونه نهایی برابر با

جدول ۱: آلفای کرونباخ پرسشنامه‌های پژوهش

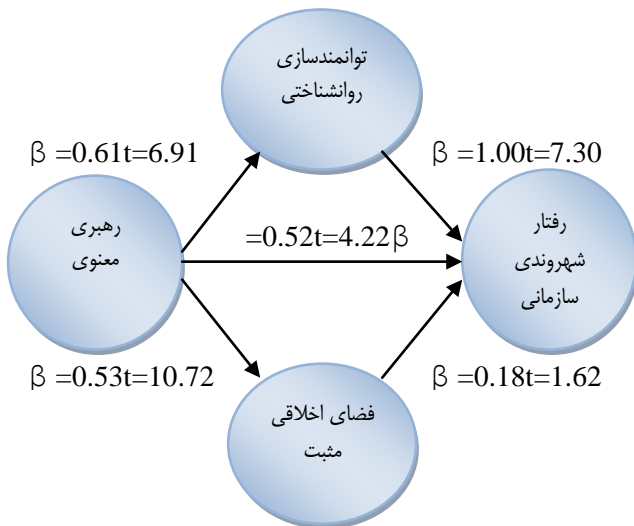
پرسشنامه	رهبری معنوی	توانمندسازی روان‌شناختی	فضای اخلاقی مثبت	رفتار شهروندی سازمانی
آلفای کرونباخ	۰/۸۹۶	۰/۸۳۷	۰/۸۲۶	۰/۷۵۹

جدول ۲: میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش

میانگین	انحراف استاندارد	(۱)	(۲)	(۳)	(۴)
۲/۹۵	۰/۶۸۰	۱			
۳/۷۴	۰/۶۵۹	۰/۴۸۲**	۱		
۳/۱۷	۰/۶۶۰	۰/۷۱۹**	۰/۴۸۳**	۱	
۳/۵۶	۰/۴۷۳	۰/۲۸۲**	۰/۵۵۴**	۰/۳۴۳**	۱

** همبستگی در سطح ۰.۰۱ معنی‌دار است

نکته قابل ذکر این است که ضرایب پیرسون تنها شدت روابط بین متغیرها را به صورت هم‌متغیری نه علی و ناخالص بیان می‌کند. به این معنی که در این همبستگی‌ها تأثیر و رابطه متغیرهای دیگر کنترل نمی‌شود. به این ترتیب زمینه استفاده از مدل معادلات ساختاری برای آزمون برازش مدل تحقیق فراهم شده است.



Chi-Square=4984.26, df=1887, P-value=0.00000, RMSEA=0.082

نگاره ۲: مدل مشاهده شده در حالت تخمین استاندارد و معناداری

آزمون t تک نمونه‌ای، آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر استفاده گردید.

یافته‌ها

قبل از بررسی فرضیه‌های پژوهش، آماره‌های توصیفی شامل میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای اصلی پژوهش بر مبنای مقیاس پنج‌گانه و نیز همبستگی بین این متغیرها ارائه شده است.

نتایج این بخش از پژوهش نشان داد که بین همه متغیرهای تحقیق ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود داشت. به این صورت که بین رهبری معنوی و توانمندسازی روان‌شناختی، رهبری معنوی و فضای اخلاقی مثبت، رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی، توانمندسازی روان‌شناختی و فضای اخلاقی مثبت، توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی، فضای اخلاقی مثبت و رفتار شهروندی سازمانی به ترتیب با ضرایب همبستگی $0/482^{**}$ ، $0/719^{**}$ ، $0/473^{**}$ ، $0/483^{**}$ و $0/343^{**}$ رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت. این بدان معناست که با افزایش مطلوبیت هر کدام از متغیرها می‌توان انتظار داشت که متغیرهای دیگر افزایش یابد و بالعکس. نتایج این جدول حاکی از آن است که روابط مورد نظر در بین متغیرهای مکنون به صورت خطی خطی بوده و همه این روابط در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی‌دار بوده‌اند ($P = 0/01$).

جدول ۳: شاخص‌های نیکویی برازش پیرامون آزمون برازندگی مدل مفهومی پژوهش

RMR	IFI	NNFI	CFI	GFI	RMSEA A	χ^2/df	df	χ^2
۰/۶۰	۰/۸۹	۰/۸۹	۰/۸۹	۰/۸۹	۰/۰۸۲	۲/۶۴	۱۸۷۷	(S:۰۰۰۱) ۴۹۸۴/۲۶

برازش مناسبی برخوردار است. از آن‌جا که مقدار آماره مجذور کای (χ^2) نسبت به تعداد نمونه‌ها دارای حساسیت بوده و با افزایش تعداد نمونه‌ها افزایش می‌یابد، بنابراین لازم است تا نسبت مجذور کای به درجه آزادی محاسبه شود، تا از این طریق رابطه آن با تعداد نمونه‌ها کنترل شود. چنان‌چه نسبت مجذور کای به درجه آزادی (χ^2/df) بین ۱ تا ۳ قرار داشته باشد، حاکی از برازش مناسب مدل است. از آن‌جا که این مقدار در پژوهش حاضر ۲/۶۴ بود، لذا بر اساس این شاخص نیز مدل پژوهش از برازش خوبی برخوردار است. در مورد شاخص RMSEA از آن‌جا که مقدار آن (۰/۰۸۲)

کمتر از ۰/۱ می‌باشد، لذا به معنای تأیید مدل می‌باشد و در نهایت مقادیر چهار شاخص CFI، NNFI، GFI و IFI به ترتیب برابر با (۰/۸۹)، (۰/۸۹)، (۰/۸۹) و (۰/۸۹) بوده و هر چند از ۰/۹ بزرگ‌تر نیستند (اختلاف بسیار کم با ۰/۹) حاکی از برازش به نسبت خوب مدل می‌باشند. نتایج بررسی برازش مدل اما بر حسب شاخص RMR حاکی از برازش پایین بود. به هر حال، از آن‌جا که مدل مشاهده شده بر حسب بسیاری از شاخص‌های نیکویی برازش، دارای برازندگی به نسبت خوبی است، لذا در مجموع می‌توان گفت که مدل نهایی پژوهش، مدل مناسبی بوده است. پس از اطمینان از درستی مدل، در ادامه فرضیه‌های جزئی پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است. در جدول ۴، نتایج بررسی فرضیه‌های جزئی ارائه شده است.

جدول ۴: ضرایب مسیر و مقادیر t متناظر با آن

فرضیه	مسیر	آماره β	آماره t	نتیجه
اول	رابطه رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی	۰/۵۲	۴/۲۲	تأیید فرضیه

مدل کامل معادله ساختاری از طریق لیزرل شامل دو بخش برای بررسی روابط بین متغیرها می‌شود: بخش اول شامل یک مدل اندازه‌گیری برای بررسی و تعریف روابط بین نشانگرها و متغیرهای پنهان می‌شود و بخش دوم شامل یک مدل ساختاری است که ساختار علی مفروض بین متغیرهای مکنون را مشخص و آزمون می‌کند. به طور منطقی توجه به بخش اندازه‌گیری مقدم بر بخش ساختاری مدل برازش شده می‌باشد (۲۹). در بخش روایی سازه‌های تحقیق بالا بودن مقادیر بار شده بر عامل‌ها یا متغیرهای مکنون از طریق متغیرهای آشکار حاکی از مطلوبیت اعتبار سازه‌ای سنجش متغیرهای اصلی تحقیق بوده است. از طرف دیگر ارزش‌های t در مورد تمام ضرایب لامدای متغیرهای آشکار به غیر از یک ضریب در سطح ۹۵٪ بیشتر از ۱/۹۶ بوده است که این خود شاهدی بر روایی متغیرهای آشکار محسوب می‌شود به این معنی که تأیید می‌کند متغیرهای آشکار مورد استفاده، بصورت واقعی (غیر تصادفی) سازه‌های مورد نظر را منعکس ساخته‌اند (۳۳ و ۴۴). بعد از اطمینان از مطلوبیت شاخص‌های اندازه‌گیری به بخش ساختاری مدل مراجعه می‌شود: در جهت شفافیت و خوانش آسان‌تر مدل ساختاری مورد نظر در نگاره شماره ۲ تنها بخش ساختاری مدل برازش شده گزارش شده است. با توجه به عدم اجماع پژوهشگران در انتخاب مناسب‌ترین معیار نیکویی برازش مدل ساختاری، به طور معمول مجموعه‌ای از شاخص‌های نیکویی برازش مدل پیشنهاد می‌شود که در این پژوهش نیز برای ارزیابی برازش مدل مورد نظر از آنها استفاده شده است (۲۹). نتایج برآورد این شاخص‌ها (براساس نتایج نرم افزار لیزرل ۸/۷۲) در جدول شماره ۳ گزارش شده است: بررسی شاخص‌های نیکویی برازش نشان می‌دهد که مقدار مجذور کای (۴۹۸۴/۲۶) در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ معنی‌دار بوده است؛ بنابراین بر اساس این شاخص، مدل از

پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین فضای اخلاقی مثبت و رفتار شهروندی سازمانی رد می‌گردد.

در فرضیه‌های قبلی پژوهش، رابطه متغیرهای پیش‌بین و متغیرهای ملاک مورد بررسی قرار گرفت. در فرضیه اخیر، رابطه رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی، با واسطه توانمندسازی روان‌شناختی و فضای اخلاقی مثبت بررسی گردید. به بیان دیگر، فرض ششم پژوهش ادعا می‌نمود که توانمندسازی روان‌شناختی و فضای اخلاقی مثبت می‌توانند نقش واسطه‌ای را در رابطه بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ایفا نماید. بر اساس مقادیر بتا و مقادیر t ارائه شده در مدل نهایی پژوهش و نیز با توجه به نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه‌های قبلی مشخص گردید که رابطه بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی برابر با ۵۲ درصد می‌باشد، که با میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی، این مقدار به ۶۶ درصد افزایش یافته است؛ بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که توانمندسازی روان‌شناختی می‌تواند نقش میانجی را در افزایش رابطه بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی ایفا نماید. رابطه غیرمستقیم رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی در پژوهش حاضر، ۳۳/۸ درصد می‌باشد. اما بررسی نقش واسطه‌ای فضای اخلاقی مثبت در رابطه بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه‌های قبلی و بر اساس مقادیر بتا و t نشان داد که فضای اخلاقی مثبت نمی‌تواند رابطه بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی را افزایش دهد. چرا که مقدار t رابطه فضای اخلاقی مثبت و رفتار شهروندی سازمانی پایین‌تر از مقادیر بحرانی (۱/۹۶) بود.

بحث

بررسی نتایج نشان داد که بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری می‌گذارد. این یافته با نتایج گذشته (۶ و ۷) همسو بود. در تفسیر نتایج می‌توان گفت که اساس نظریه رهبر معنوی بر این استوار است که رهبر و پیروان نیاز به بقاء معنوی دارند. در این راستا تپیر نشان داد کارکنان

دوم	رابطه رهبری معنوی و توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۶۱	۶/۹۱	تأیید فرضیه
سوم	رابطه رهبری معنوی و فضای اخلاقی مثبت	۰/۵۳	۱۰/۷۲	تأیید فرضیه
چهارم	رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی	۱/۰۰	۷/۳۰	تأیید فرضیه
پنجم	رابطه فضای اخلاقی مثبت و رفتار شهروندی سازمانی	۰/۱۸	۱/۶۲	رد فرضیه

بر اساس نتایج مدل معادلات ساختاری، مقدار بتای رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی برابر با (۰/۵۲)، مقدار t متناظر با آن (۴/۲۲) و تبیین ۵۲ درصد از تغییرات رفتار شهروندی سازمانی توسط متغیر رهبری معنوی، رهبری معنوی و توانمندسازی روان‌شناختی برابر با (۰/۶۱)، مقدار t متناظر با آن (۶/۹۱) و تبیین ۶۱ درصد از تغییرات توانمندسازی روان‌شناختی توسط متغیر رهبری معنوی، رهبری معنوی و فضای اخلاقی مثبت برابر با (۰/۵۳)، مقدار t متناظر با آن (۱۰/۷۲) و تبیین ۵۳ درصد از فضای اخلاقی مثبت توسط متغیر رهبری معنوی، توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی برابر با (۱/۰۰)، مقدار t متناظر با آن (۷/۳۰) و تبیین ۱۰۰ درصد از رفتار شهروندی سازمانی توسط متغیر توانمندسازی روان‌شناختی بود. از آن‌جا که مقدار t مشاهده شده بالاتر از مقدار t بحرانی (۱/۹۶) می‌باشد، لذا می‌توان گفت فرض‌های اول تا چهارم پژوهش، در سطح معنی‌داری ۰۰۵ مبنی بر وجود رابطه تأیید می‌گردد. اما نتایج بررسی مدل ساختاری پژوهش در مورد فرضیه پنجم پژوهش نشان داد که ضریب مسیر فضای اخلاقی مثبت به رفتار شهروندی سازمانی برابر با (۰/۱۸) و مقدار t متناظر با آن (۱/۶۲) بود. از آن‌جا که مقدار t مشاهده شده پایین‌تر از مقدار t بحرانی (۱/۹۶) می‌باشد، لذا نتیجه گرفته می‌شود که فرض

با یافته‌های گذشته بود (۲). بزرگترین مشکل رهبران بی‌تفاوتی کارکنان و از دست دادن معنا است (۳۳). رهبران معنوی با ایجاد احساس معناداری و مؤثر بودن در کارکنان از طریق توانمندسازی، می‌توانند بر این مشکل غلبه و به افزایش درگیری کارکنان در رفتارهای فرانشی و رفتار شهروندی سازمانی کمک کنند. در ادامه نتایج تحقیق نشان داد که رهبری معنوی از طریق فضای اخلاقی مثبت نمی‌تواند منجر به افزایش رفتار شهروندی سازمانی گردد. تدوین اصول اخلاقی حاکم بر رفتار سازمانی که بر رفتارهای شغلی کارکنان مؤثر است، بایستی بیش از پیش به عنوان ابزار خود کنترلی و خود نظارتی مدنظر قرار گیرد (۲۱). چرا که رهبران معنوی با ایجاد فضای اخلاقی مثبت نمی‌توانند کارکنان را به سمت بروز رفتارهای فراتر از شغل خود تشویق کنند. در واقع کارکنان بر اساس عوامل درون فردی همچون عزت نفس، از خود گذشتگی و فداکاری است که از حق خود به نفع سازمان می‌گذرند. در این راستا پیشنهاد می‌گردد محققان در پژوهش‌های آتی؛ (۱) به بررسی نقش مستقیم و میانجی عوامل درون فردی در ارتباط رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی بپردازند. (۲) همچنین رهبران با افزایش توجه، تشویق و تحسین کارکنان زمینه تبعیت کارکنان از قوانین سازمانی و فراتر رفتن از آنها را فراهم کنند. (۳) مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی و تعیین چشم اندازهای سازمانی، کارکنان را به فراتر رفتن از وظایف شغلی ترغیب می‌کند. (۴) برگزاری جلسات هم‌اندیشی می‌تواند در ارتقا توانمندی و روحیه کارکنان مؤثر باشد. لازم به ذکر است که از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به مقطعی بودن آن اشاره نمود.

نتیجه گیری

در مجموع یافته‌های تحقیق، نشان داد که رهبری معنوی از طریق ایجاد احساساتی همچون حس اعتماد، معناداری، شایستگی و حس فداکاری و ایثار، کارکنان را به بروز رفتارهای فرانشی تشویق و ترغیب می‌کند و با وجود تأیید رابطه فضای اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی در تحقیقات گذشته، فضای

معنوی، دارای تجربیات معنادارتر و هدفمندتر هستند؛ بنابراین بسیار سپاسگزارتر بوده و رفتارهای شهروندی بیشتری از خود بروز می‌دهند. همچنین نتایج نشان می‌دهد که بین رهبری معنوی و توانمندسازی روانشناختی کارکنان رابطه مثبتی وجود دارد که با نتایج تحقیقات گذشته (۱۰ و ۱۱) در یک راستا بود. از رهبری به عنوان هنر توانمندسازی یاد می‌شود (۲۲). در واقع رهبران معنوی با القای احساس مؤثر بودن و احساس شایستگی تسهیل کننده فرآیند توانمندسازی کارکنان هستند. بررسی فرضیه رابطه بین رهبری معنوی و فضای اخلاقی مثبت نیز نشان داد که رهبری معنوی با فضای اخلاقی رابطه معنی‌داری دارد. که با یافته‌های گذشته همسو بود (۲۰-۱۸). در تفسیر نتایج می‌توان گفت که رهبران معنوی با معنادار ساختن و هدفمندی امور و همسو ساختن ارزش‌های فردی و سازمانی در یک فضای اخلاقی مثبت بر کارایی سازمانی می‌افزایند. فرضیه رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی نیز در این پژوهش تأیید گردید و یافته‌های گذشته را تأیید نمود (۱۲ و ۱۷-۱۴). محققین استدلال می‌کنند توانمندسازی روانشناختی پاسخ قوی عاطفی را تحریک می‌کند که ممکن است بر نگرش کارکنان نسبت به مشاغل‌شان تأثیر بگذارد (۳۲). آنها بیشتر بر این باورند که اگر کارکنان احساس کنند دارای قدرت هستند، می‌توانند سطح بالای از اعتماد به نفس را که می‌تواند فراتر از مرزهای نقش‌های کاری فرد رود، تجربه کنند. اما فرضیه رابطه بین فضای اخلاقی مثبت و رفتار شهروندی سازمانی بر خلاف دیگر فرضیات در این پژوهش مورد تأیید قرار نگرفت و با یافته‌های تحقیقات گذشته ناهمسو بود (۲۱ و ۲۲). در تفسیر این نتیجه می‌توان اینگونه بیان داشت که رفتارهای فرانشی^{۱۵} بیش از آن که از فضای اخلاقی مثبت تأثیر بپذیرد، نشأت گرفته از عوامل انسانی همچون از خودگذشتگی، صداقت، فداکاری و ایثار است که همه آنها از عوامل درون فردی محسوب می‌شوند. در نهایت بررسی نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی و فضای اخلاقی مثبت در رابطه بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی نشان داد که توانمندسازی روانشناختی در این رابطه تأثیر مثبت و معناداری دارد که همسو

- | | |
|--|------------------------|
| 1. Organizational Citizenship Behavior | رفتار شهروندی سازمانی |
| 2. Altruism | نوع دوستی |
| 3. Work Conscientiousness | وجدان کاری |
| 4. Citizenship Behavior | رفتار مدنی |
| 5. Magnanimity | رادمردی |
| 6. Spiritual Leadership | رهبری معنوی |
| 7. Organizational Commitment | تعهد سازمانی |
| 8. Positive Ethical Climate | فضای اخلاقی مثبت |
| 9. Empowerment Psychological | توانمندسازی روانشناختی |
| 10. Ethical Leadership | رهبری اخلاقی |
| 11. Ethical Climate | جو اخلاقی |
| 12. Feel Significant | احساس معناداری |
| 13. Sense of Competence | احساس شایستگی |
| 14. Vision | چشم انداز |
| 15. Extra-Role Behavior | رفتار فرانقشی |

اخلاقی مثبت نمی‌تواند نقش میانجی را در رابطه بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی ایفا کند.

ملاحظه‌های اخلاقی

به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی به آزمودنی‌ها اطمینان داده شد که دیدگاه‌های آن‌ها به صورت کلی مورد بررسی قرار گرفته و چنانچه فردی تمایل به تکمیل پرسش‌نامه‌های پژوهش نداشت، فرد دیگری به صورت تصادفی انتخاب و مورد مطالعه قرار می‌گرفت. همچنین به منظور دستیابی به نتایج واقعی، پرسشنامه‌های که به صورت تک گزینه‌ای یا ناقص پر شده بودند از فرآیند تحلیل حذف گردید.

سپاسگزاری

پژوهشگران برخود واجب می‌دانند که از مدیرکل زندان‌های استان کردستان و همه کارکنان این اداره که ما را در به ثمر رساندن این پژوهش یاری رساندند تشکر و تقدیر به عمل آورند.

واژه نامه

9. Fry LW. (2005). Toward a theory of ethical and spiritual wellbeing and corporate social responsibility through spiritual leadership. In: Giacalone RA, Jurkiewicz CL, Dunn C. (eds). *positive psychology in business ethics and corporate responsibility*. Greenwich CT: Information Age Publishing. P. 47-83.
10. Shabanibahar SH, Alibakhshi M, Samadi A (2013). The role of spiritual leadership in empowering employees of sport and youth organization in Hamadan province. *Journal of Sport Management*; 5(3): 37-52. (In Persian).
11. Fry LW, Slocum JW. (2008). Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership. *Organ Dyne*; 37 (1): 86-99.
12. Rasouli N, Montazeri M, Nikouei MH, Zahedi H. (2013). Investigating the relationship between spiritual leadership and employee's psychological empowerment in Khozestan Utility. *International Business Management*; (2): 55-64.
13. Ghanbari S, Dehghan A. (2013). Relationship between organizational citizenship behavior and empowerment of vocational training. *Research Journal in Humanities*; 33(14): 19-43. (In Persian).
14. Aghajani H, Samdi H, Samadi H. (2012). Relationship between organizational citizenship behavior and Empowerment. *Quarterly of Public Administration*; 5(2): 1-18. (In Persian).
15. Najafi S, Noruzy A, Khezri-Azar H, Nazari S, Dalvand MR. (2011). Investigating the relationship between organizational justice, psychological empowerment, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior: an empirical model. *African Journal of Business Management*; 5 (13): 5241-5248.
16. Bagheri G, Zarei-Matin H, Amighi F. (2011). The relationship between empowerment and organizational citizenship behavior of the pedagogical organizational employees. *Iranian Journal Management Studies*; 4(2): 62-53. (In Persian).
17. Gilbert S, Lanschinger HKS, Lieter M. (2010). The mediating effect of burnout on the relationship between structural empowerment and organizational citizenship behaviors. *Journal of Nursing Management*; 18 (3): 339-348.
18. Zhu W, Avolio HS. (2004). Ethics and leadership skills in the public service. *Procedia Social and Behavioral Sciences*; (15): 2792-2796.
1. Khaleghifar S, Salehi M, Fani H. (2014). The correlation between job motivation and organizational citizenship behavior of the staff of headquarters and vice-chancellery departments of Yasuj University of medical sciences. *Yasuj University of Medical Sciences Journal (YUMSJ)*; 19(5, 6): 53-561. (In Persian).
2. Baharlo M, Beshilde K, Hashmi-Shikh-Shabani SA, Namai AZ. (2014). Study the relationship of leader-member exchange and OCB: the mediating role of psychological empowerment and organizational commitment. *JOMC journal*; 12(1): 1-19. (In Persian).
3. Domínguez ML, Enache M, Sallan JM, , Simo P. (2013). Transformational leadership as an antecedent of change oriented organizational citizenship behavior. *Journal of Business Research*.
4. Podsakoff PM, MacKenzie SB, Paine JB, Bachrach DG. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research: *Journal of Management*; 6(3): 513-563.
5. Zhong JA, Lam W, Chen Z. (2011). Relationship between leader – member exchange and organization citizenship behaviors: examining the moderating role of empowerment. *Asia Pac Journal Management*; 28: 609 – 626.
6. Allameh S, Shabani J, Khazaei-Pool J, Verij-Kazemi R (2014). Structural equation modeling of the relationship between perceived spiritual leadership with organizational commitment. *Organizational Citizenship Behavior and Performance in Nurses*; 3(2): 52-60. (In Persian)
7. Bodia MA, Ali H. (2012). Workplace spirituality: a spiritual audit of banking executives in Pakistan. *African Journal of Business Management*; (11): 38. 88- 97.
8. Norudin M. Ismail AH, Mohd MA. Nurhani AN. (2013). Relationship between spiritual leadership and organizational commitment in Malaysians' Oil and Gas industry. *Asian Social Science*; 9(7): 179-192.

31. Nistani MR, Chopani H, Gholamzade H, Zarekhalili M. (2012). Relationship between transformational leadership and empowerment of Birjand Tire desert. *Journal of Industrial Management*; 7 (20): 49-64. (In Persian).
32. Greasley K, Dainty A, Bryman A, Price A, Soetanto R, King N. (2005). Project affinity: the role of emotional attachment in construction projects. *Construction Management and Economics*; 23: 242-254.
33. Hyson P. (2013). The spirited leader: the potential of spiritual intelligence to improve leadership. *The International Journal of Leadership in Public Services*; 9 (3, 4): 109 – 115.
19. Haq S. (2011). public service ethics in bangladesh: The practice, problems and recommendations, [Ph.d. thesis]. Turkey: Hacettepe University.
20. Salahnia M. (2012). The effect ethical leadership on ethical climate of the organization. *Ethics in Science and Technology*; 7 (2): 1-13. (In Persian).
21. Zinali-Someh P, Porezat AA. (2011). The effect of ethical climate in the workplace: organizational citizenship behaviors anti. *Ethics in Science & Technology*; 6(4): 1-10. (In Persian).
22. Yener M, Yaldan M, Ergun S. (2012). The effect of ethical climate on work engagement. *Procedia Social and Behavioral Sciences*; (58): 724 – 733.
23. Martin KD, Cullen JB. (2006). Continuities and extension of ethical climate theory: a meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*.
24. Schluter J, Winch S, Holzhauser K, Henderson A. (2008). Nurses moral sensitivity and hospital ethical climate. *Nursing Ethics*; 15(3): 305-321.
25. Ghadiri M, Bashlideh K, Hashmi SA. (2012). The relationship between ethics and job satisfaction, organizational commitment and turnover intention of employees of a public company. *Ethics in Science and Technology*; 4(2): 62-75. (In Persian).
26. Greasley K, Dainty A, Bryman A, Price A, Soetanto R, King N. (2005). Project affinity: the role of emotional attachment in construction projects. *Construction Management and Economics*; 23: 242-254.
27. Ghashghaeizadeh N, Karimzadeh S, Nazem F. (2014). The relationship between social capital and organizational learning with psychological empowerment in staff of Islamic Azad University from Khuzestan province. *International Journal of Scientific Research*: (6): 1-20.
28. Shain M, Arnold I, Germann K. (2013). The road to psychological safety: legal, scientific, and social foundations for a Canadian national standard on psychological safety in the workplace. *Bulletin of Science, Technology & Society*; 32 (2): 142-162.
29. Sumer N. (2003). Personality and behavioral predictors of traffic accident. *Accident Analysis & Prevention*; 14: 1-16.
30. Tepper BJ. (2003). Organizational citizenship behavior and the spiritual employee. In: Giacalone RA, Jurkiewicz CL. (eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. Armonk, NY: M. E. Sharpe. P. 181–190.