

بررسی فرا تحلیل ارتباط رهبری معنوی با اثربخشی و رفتار شهروندی کارکنان

علی نژاداحمد

آموزش و پرورش

ali.nejadahmad77@gmail.com

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، فرا تحلیل ارتباط رهبری معنوی با اثربخشی و رفتار شهروندی کارکنان از سال ۱۳۹۰ الی ۱۴۰۲ می باشد. این پژوهش با روش فرا تحلیل و با هدف پژوهش های انجام شده در زمینه ارتباط رهبری معنوی با اثربخشی و رفتار شهروندی انجام شده است. به منظور تعیین اندازه اثر رابطه رهبری معنوی با اثربخشی و رفتار شهروندی سازمانی، ۲۲ اندازه اثر محاسبه شد. مطالعاتی که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند از مراکز مختلف شامل دانشگاه ها، مرکز اسناد و اطلاعات علمی ایران و بانک اطلاعاتی جهاددانشگاهی، نورمگز و بانک اطلاعاتی نشریات کشور جمع آوری شدند و بعد از بررسی ملاکهای ورود و خروج، داده های کمی پژوهش های منتخب با نرم افزار CMA2 (نرم افزار تحلیل آماری متاآنالیز) تحلیل شدند. روش آماری شامل تعیین اندازه اثر تحقیقات مورد مطالعه بود. نتایجی که از بررسی فرضیه های پژوهشی حاصل شد نشان دادند که رهبری معنوی با اثربخشی و رفتار شهروندی رابطه مثبت و معنی داری دارد ($F=0/76$; $p < 0/01$). همچنین، بین رهبری معنوی با اثربخشی کارکنان در تعامل نوع سازمان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($F=0/75$; $p < 0/01$). به علاوه، بین رهبری معنوی با اثربخشی کارکنان در تعامل نوع نمونه گیری رابطه مثبت و معنی داری مشاهده شد ($F=0/81$; $p < 0/01$). نیز، فراتحلیل نشان داد که بین رهبری معنوی با رفتار شهروندی کارکنان در تعامل نوع سازمان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($F=0/8$; $p < 0/01$). به علاوه، بین رهبری معنوی با رفتار شهروندی کارکنان در تعامل نوع نمونه گیری رابطه مثبت و معنی داری مشاهده شد ($F=0/86$; $p < 0/01$).

کلمات کلیدی: رهبری معنوی، فرهنگ سازمانی، اثربخشی، رفتار شهروندی، فراتحلیل

مقدمه

اثربخشی، یک دیدگاه فکری است که همواره سعی دارد آنچه را که در حال حاضر موجود است بهبود بخشد اثربخشی مبتنی بر این عقیده است که انسان می تواند کارها و وظایفش را هر روز بهتر و با اخذ نتایج بهتر از روز پیش به انجام برساند (بازنجانی^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). دیویس، اثربخشی را «تغییر به دست آمده در مقدار محصول در ازای منابع مصرف شده» تعریف کرده است (به نقل از طباطبایی، ۱۴۰۰). به این صورت که از عوامل مهم بقا و حیات سازمان ها، نیروی انسانی کیفی و توان مند است به عبارت دیگر اهمیت منابع انسانی به مراتب از فناوری جدید، منابع مالی و مادی بیشتر است، به این ترتیب، تفاوت اصلی سازمان ها را باید در دانایی و نادانی دانست. نقش نیروی انسانی کارآمد، توانا و دانا در تحقق اهداف سازمانی، امری غیر قابل انکار می باشد (نکویی مقدم و ملایی فرد، ۱۳۹۵)، عوامل اثربخشی در تحقیقات متعددی مورد بررسی قرار گرفته است، از جمله، خلاقیت مدیران در تحقیق سالاری (۱۴۰۰)، سلامت سازمانی در تحقیق رحمان سرشت و همکاران (۱۳۹۶)، نوآوری در تحقیق قره باغی و همکاران (۱۳۹۵)، استراتژی در تحقیق هولپیا^۲ و همکاران (۲۰۲۰)، شخصیت در تحقیق بارون و ایگان^۳ (۲۰۱۸) و ...، انجام شده است.

در کنار اثربخشی، رفتار شهروندی سازمانی نیز در تحقیق حاضر مورد بررسی قرار گرفته است «رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری براساس صلاحدید شخصی است که جزء نیازمندی های شغلی نبوده، اما با این حال، باعث افزایش اثربخشی در جهت ارضای منافع ذی نفعان خواهد بود (محمدی و طغیانی، ۱۳۹۸) درباره ابعاد رفتار شهروندی سازمانی، ابعادی نظیر رفتارهای کمک کننده، رادمردی و گذشت، وفاداری، پیروی از دستورات، نوآوری فردی، وجدان کاری، توسعه فردی، ادب و ملاحظه، رفتار مدنی، نوع دوستی و... در پژوهش های گوناگون به عنوان ابعاد رفتار شهروندی سازمانی مورد توجه قرار گرفته اند (پودساکف و همکاران، ۲۰۱۴ به نقل از محمدی، ۱۳۹۴). از سویی باید اشاره داشت که موفقیت در گروه رهبری صحیح و کارآمد است که بر نفوذ، راهنمایی، هدایت و به جریان انداختن فعالیت های سازمانی اتکا دارد. مدیران باید از شیوه های جدید هدایت، رهبری و تفکر خلاق نوآورانه آگاهی داشته باشند. هنر رهبری در شرایط امروز، تشویق و ترغیب رقابت با درک آگاهی از نقش های جدید رهبری و مهارتی است (نورعلیزاده، ۱۳۹۷). یک رهبر مؤثر، روند حرکت از وضع موجود به سوی وضعیت مطلوب را به خوبی هدایت می کند و در هر لحظه برای آینده ای بهتر در تکیه است (سمیعی زفرقندی، ۱۳۹۸). از عواملی که می تواند در بکارگیری نیروی انسانی، به صورت بهینه، عمل نماید نوع رهبری است، که در تحقیق حاضر، سبک رهبری معنوی به صورت فراتحلیل مورد بررسی قرار گرفته است.

استفاده مدیران از رهبری معنوی، هم یک نوع انگیزش درونی برای کارکنان و هم زمینه ای برای انگیزش بیرونی پیروانش فراهم می کنند، کارکنان معنوی و ارزش مدار به کارها و فعالیت های پیروان در سازمان یا گروه، بوسیله متصل کردن آنها به ارزش های عمیق درونی شان معنی می دهند، توسعه معنوی شامل ارزش ها، نگرش ها و رفتارهای مورد نیاز برای ایجاد انگیزش درونی در خود و دیگران به گونه ای که باعث بیداری معنویت از طریق معنا و هدف و عضویت در پیروان می گردد و در نهایت منجر به نتایج فردی و سازمانی از قبیل بهداشت و سلامت روانی و بهره وری بالا می گردد (سهرابی، ۱۳۹۶). تحقیقات نشان داده است که معنویت رفتاری مدیر به طور مثبتی با عملکرد مطلوب مرتبط است. به این جهت که صداقت رفتاری بالای مدیران به طور مثبتی مربوط به رفتارهای فرانقشی کارکنان است (شاهمرادی و شیخویسی، ۱۳۹۵). فرای^۴ و همکاران (۲۰۱۸) در بررسی معنویت در محیط کار نشان داد که نتیجه آن ایجاد تعهد در کارکنان است. رگو و همکاران (۲۰۱۲)، به نقل از بازیار، (۱۳۹۸) به

^۱ - Bvznjany

^۲ - Hulpia

^۳ - Barron & Egan

^۴ - Fry

این نتیجه رسید که زمانی که مردم تجربه‌ی معنویت در محل کار را دارند، به طور موثرتری به سازمانهای خود احساس تعهد می کنند. تحقیقات عباسی اسفنجانی و همکاران (۱۴۰۲) نشان داد که تأثیر متغیرهای میانجی قوی و شدت تأثیرات غیرمستقیم زیاد است. همچنین یافته های سلیمانپور و همکاران (۱۴۰۲) نشان دادند یکی از مهمترین مسائل آموزش و پرورش داشتن نیروی انسانی ماهر و باانگیزه است؛ زیرا چنانچه فعالیتهای آموزشی و پرورشی که در دوران تحصیل به دانش آموزان ارائه می شود تحت هدایت معلمان ماهر و باانگیزه باشد، قطعاً در مسیری مطلوب و مناسب آینده جامعه قرار می گیرد. و نیز نتایج تحقیقات نظری و موسوی (۱۴۰۱) نشان دادند رهبری توأم با معنویت همراه با خودکارآمدی مدیران در باور به توانایی ها، مهارتها و دانش خود زمینه بهبود و ارتقای چابکی سازمانی مدرسه را فراهم خواهد کرد. به علاوه سواری (۱۴۰۰) نشان می دهد که رهبری معنوی بر عملکرد عاطفی و عملکرد شغلی تأثیر دارد. همچنین یافته ها نقش میانجی رفتار شهروندی بین رهبری معنوی و عملکرد کارکنان را نشان می دهد. همچنین یافته های چن و یانگ^۵ (۲۰۲۲) نشان می دهند که ارزش ها، نگرش ها و رفتارهای رهبران اثرات مثبتی بر فراخوانی و عضویت کارکنان دارد، و کارکنان را بیشتر به انجام بسیار عالی رفتارهای فرانقشی تشویق می کند. و نیز عثمان و قیصر دنیش^۶ (۲۰۲۱) دریافتند که رهبری معنوی در پیش بینی رفتارهای فرانقشی موثر می باشد. به علاوه یافته های میلی من^۷ و همکاران (۲۰۱۸) نشان داد که رهبری معنوی تأثیر مستقیم بر مشارکت کارکنان در رفتارهای فرانقشی دارد. همچنین نتایج نشان داد که رهبری معنوی بر ارایه خدمات با کیفیت و تأثیر مثبت و معنی داری دارد. نتایج دیگر مربوط به این می باشد که رهبری معنوی قادر است تا بهبود عملکردی را در شغل و افزایش رفتارهای فرانقشی و کمک به همکاران داشته باشد. همچنین گیبسون^۸ (۲۰۱۴) نشان داد که رهبری معنوی منجر به معنویت در رهبری مدیر روی کیفیت حرفه ای و توانایی و هدایت معلمان موثر است. سواری (۱۴۰۰) دریافتند که رهبری معنوی بر عملکرد عاطفی و عملکرد شغلی تأثیر دارد. همچنین یافته ها نقش میانجی رفتار شهروندی بین رهبری معنوی و عملکرد کارکنان را نشان می دهد. و نیز شهبازی و ناظم (۱۳۹۵) نشان دادند 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. همچنین مرادزاده و همکاران (۱۳۹۹) دریافتند رهبری معنوی رابطه معنی داری با معنویت سازمانی دارد؛ معنویت سازمانی رابطه معنی داری با رفتار شهروندی سازمانی دارد؛ رهبری معنوی با رفتار شهروندی سازمانی از طریق معنویت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. رهبری معنوی در سازمان ها مستلزم تغییر و تحول و موفقیت مستمر است. در مجموع، اهمیت و ضرورت معنویت در سازمان آن چنان است که می تواند برای سازمان ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسؤولیت را به ارمغان آورد. به علاوه آیدین و سیلان^۹ (۲۰۱۹) دریافتند همبستگی مثبت قابل ملاحظه ای بین هر یک از عناصر رهبری معنوی و رفتارهای فرانقشی وجود دارد. نتایج پژوهش لاگومارزینو و کاردونا^{۱۰} (۲۰۱۷) نشان داد که سبک رهبری معنوی به کمک یک متغیر میانجی یعنی تعهد سازمانی و به صورت غیرمستقیم روی رفتارهای فرانقشی کارکنان تأثیر می گذارد. تحقیقات عظیم زاده (۱۳۹۷) نیز نشان داد رهبری معنوی بر کارآفرینی سازمانی، رفتار شهروندسازمانی و کیفیت زندگی کاری تأثیر مستقیم دارد و همچنین کیفیت زندگی کاری بر دو متغیر کارآفرینی سازمانی و رفتار شهروند سازمانی تأثیر مستقیم می گذارد. باتوجه به اینکه رهبری معنوی بر کارآفرینی سازمانی تأثیرگذار است رهبری می تواند با حمایت و هدایت کارکنان در مسیر کارآفرینی زمینه مناسب بروز نوآوری و کارآفرینی را با روش هایی نظیر ایجاد استقلال و تشویق نظرهای نو و

⁵ - Chen & Yang

⁶ - Usman & Qaiser Danish

⁷ - Milliman

⁸ - Gibbons

⁹ - Aydin & Ceylan

¹⁰ - Lagomarsino & Cardona

روحیه ریسک پذیری را در کارکنان تقویت کند تا با خیالی آسوده به وظایف محوله بپردازند شرایط مناسبی که کارکنان بدون نگرانی و ترس ایده های جدید خود را مطرح کنند. و نیز کسربایی و شکیبایی (۱۳۹۶) دریافتند رهبری معنوی مدیران با رفتار شهروندی سازمانی معلمان رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین رفتار شهروندی سازمانی با انگیزش تحصیلی دانش آموزان رابطه مثبت و معناداری دارد و نیز رهبری معنوی مدیران با انگیزش تحصیلی دانش آموزان رابطه مثبت و معناداری دارد رفتار شهروندی سازمانی معلمان در رابطه بین رهبری معنوی مدیران با انگیزش تحصیلی دانش آموزان نقش مثبت و معناداری دارد. با توجه به تجربه ای که محقق به عنوان یکی از کارکنان آموزش و پرورش داشته است، این مشکل را احساس نموده است که همواره مراجعه کنندگان به سازمانها از عملکرد کارکنان آموزش و پرورش نارضی بوده، امور شغلی فاقد نوآوری فردی بوده، وجدان کاری در انجام امور فراموش شده و کارکنان در انجام شغل همواره تعلل داشته اند، از طرفی، آنچه در مورد فراتحلیل پژوهش های مرتبط با رابطه رهبری معنوی با اثربخشی و رفتار شهروندی سازمانی به چشم میخورد عدم ارتباط منطقی، فرایندی نبودن و نبود خاصیت انباشتگی نتایج آنهاست. هر یک از این مطالعات تا حدود زیادی متغیرها، روشها و نمونه های متفاوت و گاه ناهمسانی را انتخاب کرده و به همین سبب نتایج متفاوتی را نیز ارائه داده اند. پراکندگی، تنوع و تفاوت در نتایج ممکن است به این تصور دامن زند که کار پژوهشی در این حوزه تنها تلف کردن هزینه و زمان است، بنابراین انجام این کار در جمع بندی نتایج تحقیقات قبلی و بررسی میزان قوت و درستی آنها برای تبیین رابطه رهبری معنوی با اثربخشی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان است لذا سوال اصلی تحقیق حاضر این بوده است که فرا تحلیل ارتباط رهبری معنوی با اثربخشی و رفتار شهروندی کارکنان به چه صورت است؟

روش تحقیق

در این روش با توجه به عنوان و ماهیت پژوهش از روش فراتحلیل استفاده شد. روش تحقیق این مطالعه همه گیرشناسی با استفاده از فراتحلیل مطالعات موجود در کشور ایران بود. طرح از نوع فراتحلیل و جامعه تحقیق مطالعات انجام شده در زمینه ارتباط رهبری معنوی با اثربخشی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بود. به این ترتیب نمونه تحقیق عبارت بودند از مطالعات و پژوهش هایی که در فرایند انتخاب یا گزینش از طریق ملاک های رد و قبول وارد فرایند فرا تحلیل و مطالعه حاضر شد. جامعه آماری پژوهش حاضر مشتمل بر کلیه مقالات انجام شده در ایران در سال های ۱۴۰۲ تا ۱۳۹۰ است که از طریق پایگاه های اینترنتی ثبت مقالات قابل دسترسی بوده است. پس از مطالعه مقالات مرتبط قابل دسترس، در مجموع ۲۳ مطالعه قابلیت ورود به مرحله فراتحلیل را یافتند. همچنین، روش نمونه گیری تحقیق حاضر از نوع در دسترس و سر شماری می باشد. مطالعه منابع دست اول در زمینه موضوع تحقیق، ابزار اصلی جمع آوری اطلاعات این پژوهش را تشکیل دادند، زیرا در روش فراتحلیل تمامی پژوهش های مربوط یا تعداد قابل توجهی از آنها باید مورد بررسی قرار گیرد. منظور از منابع دست اول، اصل پژوهش های انجام شده در زمینه مورد نظر است، زیرا در روش فراتحلیل گزارش های پژوهشی مختصر قابل استفاده نیست. علاوه بر آن، برای افزایش اعتبار نتایج پژوهشی، همگام انتخاب پژوهش ها، بررسی های زیر مورد توجه قرار گرفت: الف) آیا با توجه به آماره های موجود امکان محاسبه اندازه اثر وجود دارد؟ ب) آیا پژوهش های مورد نظر حاوی اطلاعات کافی برای ترکیب کمی هستند؟ ج) آیا از روش نمونه گیری مناسب استفاده شده است؟ د) آیا از روش های آماری صحیح استفاده شده است؟ ه) ابزار گرد آوری اطلاعات در هر پژوهش چه بوده و آیا روایی و پایایی آن بررسی شده است؟ در صورتی که ملاک های فوق در پژوهش صادق بوده آن پژوهش در فراتحلیل گنجانده خواهند شد. ترکیب نتایج روش اصلی فراتحلیل است که پس از تبدیل آماره ها به برآورد اندازه اثر، روش هدجس مورد استفاده قرار گرفت. روش هدجس یکی از سه روشی است که در سال های اخیر در میان پژوهشگران عمومیت یافته است. رایج ترین شاخص های مورد استفاده در فراتحلیل d و r است که در پژوهش های همبستگی و d برای تفاوت های گروهی به کار می رود.

در پژوهش حاضر از r استفاده شده و سایر آماره ها مانند t و x^2 با استفاده از فرمول های تبدیلی، به r تبدیل شده اند. تفسیر اندازه های اثر بر مبنای رویکرد کوهن (۱۹۷۷) انجام شده است.

یافته ها

فرضیه کلی: رهبری معنوی با اثربخشی و رفتار شهروندی کارکنان ارتباط دارد.

جدول ۱، اندازه اثر پژوهش های مربوط به ارتباط رهبری معنوی با اثربخشی و رفتار شهروندی کارکنان

مقدار P	مقدار Z	فاصله اطمینان ۹۵٪		واریانس	انحراف استاندارد	اندازه اثر	نام محققان
		حد بالا	حد پایین				
0.00	8.64	0.83	0.52	0.01	0.08	0.68	محمدباقری
0.00	9.85	2.34	1.56	0.04	0.20	1.95	کاویانی
0.00	3.41	0.99	0.27	0.03	0.18	0.63	عباسی
0.00	3.20	1.01	0.24	0.04	0.20	0.62	گرایی
0.00	3.25	0.69	0.17	0.02	0.13	0.43	سواری
0.02	2.28	0.99	0.08	0.05	0.23	0.53	نصر
0.00	3.29	1.07	0.27	0.04	0.20	0.67	عباسی اسفنجانی
0.00	4.35	1.01	0.38	0.03	0.16	0.70	قنبری
0.00	7.34	1.55	0.90	0.03	0.17	1.22	سلیمانپور
0.00	5.41	0.86	0.40	0.01	0.12	0.63	شهرزاد
0.01	2.79	0.68	0.12	0.02	0.14	0.40	آرایی
0.00	2.97	0.73	0.15	0.02	0.15	0.44	نخعی
0.00	3.83	0.66	0.21	0.01	0.11	0.44	دارایی
0.00	6.16	1.91	0.99	0.06	0.24	1.45	زکی
0.01	2.50	0.58	0.07	0.02	0.13	0.33	عظیم زاده
0.00	11.65	2.47	1.76	0.03	0.18	2.11	خیلی کردی
0.00	5.81	1.55	0.77	0.04	0.20	1.16	علامه
0.00	6.25	0.95	0.50	0.01	0.12	0.72	شهبازی
0.01	2.71	0.79	0.13	0.03	0.17	0.46	ابراهیم پور
0.00	4.69	1.12	0.46	0.03	0.17	0.79	یعقوبی
0.00	4.01	0.75	0.26	0.02	0.13	0.50	مرادزاده
0.00	3.43	0.64	0.17	0.01	0.12	0.41	کسرائی

جدول ۱، اندازه اثر پژوهش های مربوط به ارتباط رهبری معنوی با اثربخشی و رفتار شهروندی کارکنان را ارائه می دهد. در این جدول نشان می دهد که ۲۲ مطالعه دارای اندازه اثر معنادار می باشد. بزرگترین مقدار اندازه اثر مربوط به مطالعه خیلی کردی (اندازه اثر: ۲/۱۱) و کوچکترین آن مربوط به مطالعه آرائی (اندازه اثر: ۰/۴) می باشد. در ادامه، جدول ۲، اندازه های اثر

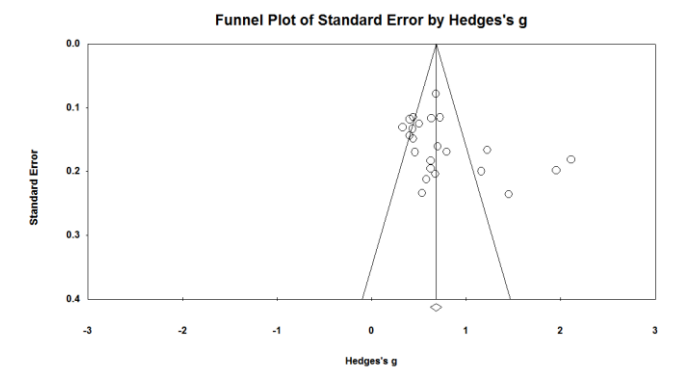
ترکیبی پژوهش های رابطه ای مربوط به ارتباط رهبری معنوی با اثربخشی و رفتار شهروندی کارکنان را قبل از تحلیل حساسیت ارائه می دهد.

جدول ۲. اندازه اثر ترکیبی پژوهش های مربوط به ارتباط رهبری معنوی با اثربخشی و رفتار شهروندی کارکنان

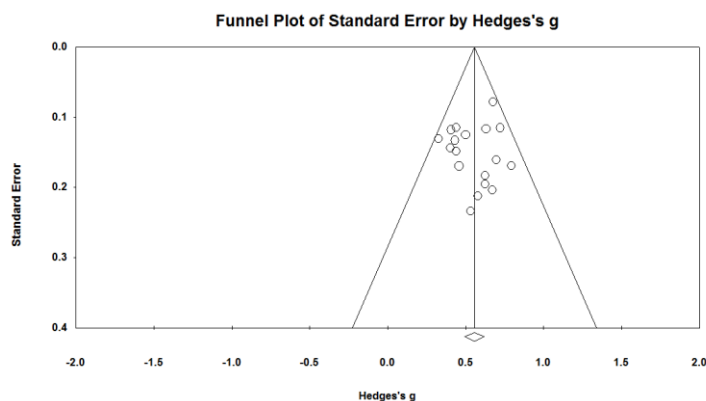
مقدار P	مقدار Z	فاصله اطمینان ۹۵٪		واریانس	انحراف استاندارد	اندازه اثر	مدل اندازه اثر ترکیبی
		حد بالا	حد پایین				
0.00	22.54	0.74	0.62	0.00	0.03	0.68	ثابت
0.00	9.01	0.93	0.60	0.01	0.08	0.76	تصادفی

براساس اطلاعات جدول فوق، اندازه اثر ترکیبی با مدل ثابت ۰/۶۸ و با مدل تصادفی ۰/۷۶ محاسبه شد که هر دو در سطح ۰/۰۱ معنادار می باشد. ارزیابی تورش انتشار یکی از بخش های ضروری و اساسی فراتحلیل است که از انتشار پژوهش های چاپ شده (معنادار) و عدم انتشار پژوهش های چاپ نشده (غیرمعنادار) و انواع خطاها ناشی می شود. هر فراتحلیلی به سبب ملاک های انتخاب و حذف مطالعات، مقداری تورش دارد که اگر از حد لازم فراتر رفت و منجر به ناهمگنی بین مطالعات شود، مطالعات از این جهت باید مورد بررسی قرار گیرد تا مطالعات ناهمگن حذف گردند. معمول ترین و ساده ترین روش شناسایی تورش انتشار، استفاده از یک نمودار پراکندگی دو بعدی به نام نمودار کیفی می باشد که در آن اثر برآورد شده از هر مطالعه در مقابل اندازه نمونه آن مطالعه رسم می گردد. اگر تورش انتشار وجود نداشته باشد، نمودار متقارن بوده و مقدار پراکندگی حول اندازه اثر مداخله با افزایش نمونه، کاهش می یابد. در این پژوهش نیز برای تشخیص تورش انتشار در پژوهش های اولیه از نمودار کیفی استفاده گردید که نتایج آن در شکل ۲، نشان داده شده است. با توجه به این نمودار مطالعاتی که خطای استاندارد پایین دارند و در بالای کیف جمع می گردند دارای تورش انتشار نیستند و هر چه مطالعات به سمت پایین کشیده شوند، خطای استاندارد آنها بالا می رود و دارای تورش انتشار می باشند که نیاز به بررسی دارند. با توجه به تحلیل حساسیت ۵ مطالعه از تحلیل خارج شدند.

شکل ۱، نمودار کیفی تورش انتشار پژوهش های مربوط به ارتباط رهبری معنوی با اثربخشی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان قبل از تحلیل حساسیت



شکل ۲. نمودار کیفی تورش انتشار پژوهش های مربوط به ارتباط رهبری معنوی با اثربخشی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بعد از تحلیل حساسیت



شکل ۲. نمودار کیفی تورش انتشار پژوهش های مربوط به ارتباط رهبری معنوی با اثربخشی و رفتار شهروندی کارکنان را بعد از تحلیل حساسیت نشان می دهد. این نمودار نشان می دهد که ۱۸ مطالعه باقی مانده دارای تورش انتشار نیستند. می توان با ۱۸ مطالعه بدون تورش به محاسبه اثر ترکیبی پرداخت که اطلاعات آن در جدول ۳، ارائه شده است.

جدول ۳. اندازه های اثر ترکیبی پژوهش های مربوط به ارتباط رهبری معنوی با اثربخشی و رفتار شهروندی کارکنان بعد از تحلیل حساسیت

تعداد مطالعات	مدل اندازه اثر ترکیبی	اندازه اثر	انحراف استاندارد	واریانس	فاصله اطمینان ۹۵٪ مقدار Z		سطح معناداری
					حد بالا	حد پایین	
۱۸	ثابت	0.68	0.03	0.00	0.74	0.62	0.00
	تصادفی	0.76	0.08	0.01	0.93	0.60	0.00

جدول ۳، اندازه های اثر ترکیبی پژوهش های مربوط به ارتباط رهبری معنوی با اثربخشی و رفتار شهروندی کارکنان را بعد از تحلیل حساسیت ارائه می دهد. همانطور که از جدول مشخص است میانگین اندازه اثر (تصادفی) ارتباط رهبری معنوی با اثربخشی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در نمونه مورد پژوهش معادل ۰/۷۶ است. همچنین رهبری معنوی ۰/۰۸ از واریانس اثربخشی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان را تبیین می کند. از آنجا که اندازه اثر برآورد شده در محدوده اطمینان اندازه اثر می باشد لذا فرضیه پژوهشی فوق مبنی بر ارتباط رهبری معنوی با اثربخشی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تایید می شود. علاوه بر این مطابق جدول کوهن ۲-۳، این رابطه در حد متوسط ارزیابی می شود، در نتیجه حضور این رابطه در جامعه مورد پژوهش متوسط است. همچنین مقدار آماره S-F نشان می دهد که تعداد ۸۶ مورد مطالعه غیرمعنادار لازم است تا سطح معناداری موجود از ۰/۰۰۰ به بالای ۰/۰۵ برسد.

جدول ۴. نتایج آزمون همگنی پژوهش های مربوط به ارتباط رهبری معنوی با اثربخشی و رفتار شهروندی کارکنان

مقدار χ^2	درجه آزادی χ^2	سطح معناداری χ^2	S-F
۱۶۲/۹۳	۲۲	۰/۰۱	۸۶/۴۹

در ادامه به بررسی فراتحلیل ارتباط رهبری معنوی با اثربخشی کارکنان در تعامل با نوع سازمان پرداخته می شود.

جدول ۵، نتایج اندازه اثر پژوهش های مربوط به اثر ارتباط رهبری معنوی با اثربخشی کارکنان به تفکیک نوع سازمان مورد مطالعه

نوع جنسیت گروه	تعداد	مدل ثابت		مدل تصادفی		سطح معنی داری
		اندازه اثر	Z	اندازه اثر	Z	
آموزشی	۵	0.73	12.90	0.74	8.08	۰/۰۱
غیرآموزشی	۴	0.80	8.97	0.90	2.52	۰/۰۱
تعامل گروه ها	۹	0.75	15.70	0.75	8.45	۰/۰۱

همانگونه که در جدول ۵، مشاهده می شود، اندازه اثر ترکیبی پژوهش هایی که به بررسی ارتباط رهبری معنوی با اثربخشی کارکنان در سازمانهای آموزشی پرداخته اند برای مدل ثابت برابر با ۰/۷۶ و برای مدل تصادفی برابر با ۰/۷۴ می باشد و در سازمانهای غیرآموزشی برای مدل ثابت برابر ۰/۸ و برای مدل تصادفی ۰/۹ می باشد. همچنین در تعامل گروه ها برای مدل ثابت برابر با ۰/۷۵ و برای مدل تصادفی نیز برابر با ۰/۷۵ می باشد که در سطح یک درصد معنی دار هستند.

در ادامه به بررسی فراتحلیل ارتباط رهبری معنوی با اثربخشی کارکنان در تعامل با نوع نمونه گیری پرداخته می شود.

جدول ۶، نتایج اندازه اثر پژوهش های مربوط به اثر ارتباط رهبری معنوی با اثربخشی کارکنان به تفکیک نوع نمونه گیری مورد مطالعه

نوع جنسیت گروه	تعداد	مدل ثابت		مدل تصادفی		سطح معنی داری
		اندازه اثر	Z	اندازه اثر	Z	
نمونه گیری ساده	۵	0.71	13.24	0.78	4.76	۰/۰۱
نمونه گیری طبقه ای	۴	0.87	8.53	0.84	4.23	۰/۰۱
تعامل گروه ها	۹	0.75	15.70	0.81	6.36	۰/۰۱

همانگونه که در جدول ۶، مشاهده می شود، اندازه اثر ترکیبی پژوهش هایی که به بررسی ارتباط رهبری معنوی با اثربخشی کارکنان در نمونه گیری ساده پرداخته اند برای مدل ثابت برابر با ۰/۷۱ و برای مدل تصادفی برابر با ۰/۷۸ می باشد و در نمونه گیری طبقه ای برای مدل ثابت برابر ۰/۸۷ و برای مدل تصادفی ۰/۸۴ می باشد. همچنین در تعامل گروه ها برای مدل ثابت برابر با ۰/۷۵ و برای مدل تصادفی برابر با ۰/۸۱ می باشد که در سطح یک درصد معنی دار هستند.

در ادامه به بررسی فراتحلیل رهبری معنوی با رفتار شهروندی کارکنان در تعامل با نوع سازمان پرداخته می شود.

جدول ۷، نتایج اندازه اثر پژوهش های مربوط به اثر ارتباط رهبری معنوی با رفتار شهروندی کارکنان به تفکیک نوع سازمان مورد مطالعه

نوع جنسیت گروه	تعداد	مدل ثابت		مدل تصادفی		سطح معنی داری
		اندازه اثر	Z	اندازه اثر	Z	
آموزشی	۸	0.69	14.13	0.74	5.75	۰/۰۱
غیرآموزشی	۵	0.84	12.28	1.07	4.18	۰/۰۱
تعامل گروه ها	۱۳	0.74	18.64	0.80	7.01	۰/۰۱

همانگونه که در جدول ۷، مشاهده می شود، اندازه اثر ترکیبی پژوهش هایی که به بررسی ارتباط رهبری معنوی با رفتار شهروندی کارکنان در سازمانهای آموزشی پرداخته اند برای مدل ثابت برابر با ۰/۶۹ و برای مدل تصادفی برابر با ۰/۷۴ می باشد و در سازمانهای غیرآموزشی برای مدل ثابت برابر ۰/۸۴ و برای مدل تصادفی ۱/۰۷ می باشد. همچنین در تعامل گروه ها برای مدل ثابت برابر با ۰/۷۵ و برای مدل تصادفی برابر با ۰/۸ می باشد که در سطح یک درصد معنی دار هستند.

در ادامه به بررسی فراتحلیل رهبری معنوی با رفتار شهروندی کارکنان در تعامل با نوع نمونه گیری پرداخته می شود.

جدول ۸، نتایج اندازه اثر پژوهش های مربوط به اثر ارتباط رهبری معنوی با رفتار شهروندی کارکنان به تفکیک نوع نمونه گیری مورد مطالعه

نوع جنسیت گروه	تعداد	مدل ثابت		مدل تصادفی		سطح معنی داری
		اندازه اثر	Z	اندازه اثر	Z	
نمونه گیری ساده	۸	0.74	14.64	0.88	6.01	۰/۰۱
نمونه گیری طبقه ای	۵	0.75	11.53	0.82	3.68	۰/۰۱
تعامل گروه ها	۱۳	0.74	18.64	0.86	7.04	۰/۰۱

همانگونه که در جدول ۸، مشاهده می شود، اندازه اثر ترکیبی پژوهش هایی که به بررسی ارتباط رهبری معنوی با رفتار شهروندی کارکنان در نمونه گیری ساده پرداخته اند برای مدل ثابت برابر با ۰/۷۴ و برای مدل تصادفی برابر با ۰/۸۸ می باشد و در نمونه گیری طبقه ای برای مدل ثابت برابر ۰/۷۵ و برای مدل تصادفی ۰/۸۲ می باشد. همچنین در تعامل گروه ها برای مدل ثابت برابر با ۰/۷۴ و برای مدل تصادفی برابر با ۰/۸۶ می باشد که در سطح یک درصد معنی دار هستند.

بحث و نتیجه گیری

فرا تحلیل صورت گرفته نشان داد که رهبری معنوی با اثربخشی و رفتار شهروندی کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد. در تبیین یافته فوق می توان قید نمود که رهبری معنوی در صورت وجود در مدیران می تواند تاثیرات مهمی در رفتار و تعامل با سازمان داشته باشد بخصوص نحوه ای که تاثیر رهبری معنوی بر رعایت معنویات دارد می تواند اعمال معنوی و مذهبی را در بین کارکنان اشاعه دهد به این نحو که کارکنان از طریق رهبری معنوی به کارها و فعالیتهای شغلی، معنا و مفهوم می بخشند و مسیر زندگی خود را عالی تر و مذهبی تر می سازند. این موضوع، می تواند در راستای بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی تاثیر مثبتی به همراه داشته باشد و اثربخشی لازم در بین ایشان ایجاد نماید. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات عباسی اسفنجانی و

همکاران (۱۴۰۲)، نظری و موسوی (۱۴۰۱)، چن و یانگ (۲۰۲۲) و عثمان و قیصر دنیش (۲۰۲۱) همسو می باشد. همچنین فرا تحلیل صورت گرفته نشان داد که رهبری معنوی با اثربخشی کارکنان در تعامل با نوع سازمان ارتباط مثبت و معنی داری دارد. در تبیین یافته فوق باید اشاره داشت که زمانی که ایمان به موفقیت سازمان در بین کارکنان وجود داشته باشد، کار به خاطر ایمان، بر طبق ضوابط صورت بگیرد و وظایف کاری برای کارکنان به طور شخصی، معنی دار باشند، در این حالت ارتباط مثبت با سازمان به جهت تاثیری که تعهد در انجام بهتر کار به خاطر مردم و بهبود روند کاری دارد افزایش می یابد، به علاوه زمانی که زمانی که یک حس درک و قدردانی از روابط متقابل و ارتباطات از طریق تعامل اجتماعی و عضویت در گروه های اجتماعی موثر در بین کارکنان وجود داشته باشد تلاش خواهند نمود که از ظرفیتهای اجتماعی برای اعضای سازمان استفاده به عمل آید و در این رابطه، اثربخشی نیز مطلوب می شود. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات سلیمانپور و همکاران (۱۴۰۲)، نظری و موسوی (۱۴۰۱)، میلی من و همکاران (۲۰۱۸)، همسو می باشد. و نیز فرا تحلیل صورت گرفته نشان داد که رهبری معنوی با اثربخشی کارکنان در تعامل با نوع نمونه گیری ارتباط مثبت و معنی داری دارد. در تبیین یافته فوق می توان قید نمود که وجود چشم انداز و ایمان به تحقق رهبری معنوی در محیط کاری، باعث تعهد کارکنان، اطمینان از وظایف شغلی، اعتماد به نفس کارکنان و ایمان به بهبود کار می شود که این عوامل در نهایت می تواند اثربخشی لازم را به همراه داشته باشد. از سویی، وقتی که مدیریت به صورت مطلوب با کارکنان رفتار کند، توجه مناسبی به ایشان داشته باشد و اشتباهات صادقانه و بدون عمد آنان را درک کند و مدیریت در امور شغلی خود صداقت داشته باشد، در نتیجه اثربخشی شغلی رشد می یابد. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات سواری (۱۴۰۰)، قنبری و عبدالملکی (۱۴۰۰) و گیبسون (۲۰۱۴) همسو می باشد. به علاوه فرا تحلیل صورت گرفته نشان داد که رهبری معنوی با رفتار شهروندی کارکنان در تعامل با نوع سازمان ارتباط مثبت و معنی داری دارد. در تبیین یافته فوق می توان قید نمود که، تقویت هر یک از ابعاد رهبری معنوی، عملکرد شغلی کارکنان را بهبود خواهد داد، مدیران با فراهم نمودن زمینه های مساعد و حمایت کننده برای کارکنان می توانند شرایطی را فراهم سازند تا شاخصهای عملکردی در خصوص رفتار شهروندی سازمانی و تعامل مثبت رشد نماید. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات مرادزاده و همکاران (۱۳۹۹)، شهبازی و ناظم (۱۳۹۵)، آیدین و سیلان (۲۰۱۹)، همسو می باشد. همچنین فرا تحلیل صورت گرفته نشان داد که رهبری معنوی با رفتار شهروندی کارکنان در تعامل با نوع نمونه گیری ارتباط مثبت و معنی داری دارد. در تبیین یافته فوق می توان قید نمود که داشتن رهبری معنوی در خصوص عالم و زندگی کاری در میان کارکنان، ایشان را به رعایت ارزش های مهمی چون اخلاق در محیط کار و داشتن بهترین راهکارها برای حل مشکلات کاری ترغیب می کند و به این نحو رفتارهای شهروندی سازمانی در محیط کاری رشد می یابد. همچنین زمانی که کارکنان برای خود، معنایی از هدف زندگی متعالی داشته باشد و بتواند در این رابطه تناقضات ارتباطی را رفع نموده و یک معنی واضحی از ارتباطات و نوع دوستی را برای خویش تعریف نماید در زندگی کاری و داشتن وفاداری سازمانی نیز نیز سرآمد بوده و تلاش خواهد نمود که آن را در زندگی کاری پیاده نماید. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات عظیم زاده (۱۳۹۷)، کسرائی و شکیبایی (۱۳۹۶)، چن و یانگ (۲۰۲۲) و لاگومازینو و کاردونا (۲۰۱۷) همسو می باشد. تلاش در فراهم آوردن بستر رشد تعالی، شادی و نشاط در نهاد و همچنین اجرای برنامه های توسعه کمی و کیفی آموزشی و معنوی به مدیرانی نیاز دارد که در زمینه رهبری معنوی از توانایی مناسبی برخوردار باشند، رهبری معنوی مدیران از طریق بینش درونی، اقدام در زمینه سازی مناسب برای جلب و جذب مشارکتهای عمومی در رشد و توسعه مدرسه، تلاش برای بهره مندی از توانمندی های

کارکنان درخصوص طرح های توسعه مطلوب و شناخت پتانسیلهای موجود به منظور توسعه روندهای کاری می باشد. به این معنی که رهبری معنوی می تواند شامل استفاده از روشهای پربار معنوی برای جلب نظرات کارکنان در بهبود روندهای شغلی باشد، همچنین استفاده از روش های بومی سازی آن برای شناخت بهبود روندهای کاری مهم می باشد، که این موارد از طریق داشتن آگاهی عمیق درونی و رهبری موثر میسر می باشد. این امر، منجر به بهبود امور شغلی می شود، ایمان و نگرش معنوی، بردباری کارکنان را در برابر سختیها افزایش داده و آنها را برای چیرگی چالشها یاری میدهد. رهبری معنوی می تواند با ایجاد ارزشهای مشترک و افزایش ارتباطات مثبت بین اعضای سازمان، اثربخشی سازمانی را افزایش دهد و رفتار شهروندی سازمانی را تقویت کند. رهبری معنوی می تواند به عنوان یک عامل مهم در افزایش اثربخشی سازمانی عمل کند. این نوع رهبری بر ارزشها، اهداف و اهداف بلندمدت تأکید می کند و افراد را به سمت رشد شخصی و حرفه ای هدایت می کند. رهبری معنوی می تواند با الهام بخشی و تشویق به افراد، انگیزه و انگیزه شان را افزایش داده و ایجاد انگیزه برای دستیابی به اهداف سازمانی کمک کند. همچنین، رهبری معنوی می تواند به توسعه روابط انسانی و توجه به نیازهای افراد پرداخته و ارتباطات مثبت در سازمان را تقویت کند و با ایجاد ارتباطات مثبت، افزایش انگیزه و ارزشهای مشترک، توانایی افراد را برای دستیابی به اهداف سازمانی افزایش می دهد و در نتیجه اثربخشی و رفتارهای شهروندی سازمانی را بهبود می بخشد. در راستای تایید نتایج پیشنهاد می شود که مدیران با مطالعه عمیق کتب دینی (در ارتباط با معنویات و کار ایثارگرانه) و بکارگیری آن در شغل حرفه ای خود، رهبری معنوی را در میان کارکنان گسترش دهند همچنین، پیشنهاد می شود که مدیران منطقه از افراد سرشناس در امور دینی جهت سخنرانی در امور ماوراء طبیعه و امور متعالی مذهبی برای کارکنان دعوت به عمل آید. به علاوه پیشنهاد می شود که مدیران، کارکنان را در خصوص توجه به معنویات و نوع دوستی از طریق سخنرانی و افزایش تعاملات کاری (اردوهای سازمانی، سفرهای کاری و ...) تشویق نمایند.

منابع

- بازیار، مهسا (۱۳۹۸). تبیین رابطه بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی در میان آموزگاران آموزش و پرورش شهرستان قشم. **کنفرانس ملی پژوهش های حرفه ای در روانشناسی و مشاوره با رویکرد دستاورهای نوین در علوم تربیتی و رفتاری «از نگاه معلم»**، میناب.
- رحمان سرشت، حسین؛ شاکری، المیرا؛ شکری، عبدالحسین (۱۳۹۶). اثر سلامت سازمانی و خلاقیت کارکنان بر بهره وری کارکنان با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری. **مجله مدیریت بهره وری**، ۱۱ (۴۲): ۳۷-۶۰.
- سالاری، محدثه (۱۴۰۰). تاثیر خلاقیت مدیران بر انگیزش کارکنان آموزش و پرورش قشم. **همایش ملی پژوهش های حرفه ای در روانشناسی و مشاوره با رویکرد از نگاه معلم**، میناب.
- سلیمانپور، محمدرضا؛ مرادی، علی؛ رضانژاد، فاطمه (۱۴۰۲). نقش ابعاد رهبری معنوی در عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدائی شهرستان پاکدشت. **مجله رفتار مثبت در سازمان های آموزشی**، ۱ (۲): ۴۷-۵۶.
- سمیعی زفرقندی، مرتضی (۱۳۹۸). ارتباط وضعیت رهبری معنوی در سازمان ها با توانمندسازی کارکنان. **مجله مدیریت بر آموزش سازمانها**، ۵ (۱): ۶۱-۸۳.
- سهرابی، فرامرز (۱۳۹۶). درآمدی بر هوش معنوی. **فصلنامه ی معنا، ویژه نامه روانشناسی دین**.

- سواری، احمد (۱۴۰۰). بررسی تاثیر رهبری معنوی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی رفتار شهروندی (مورد مطالعه: کارکنان استانداری خوزستان). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور خمین.
- شاهمرادی، محمدرضا؛ شیخویسی، یاسر (۱۳۹۵). نقش معنویت در انضباط ظاهری و انضباط معنوی کارکنان نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران. *مجله علوم مراقبتی نظامی*، ۳(۳): ۴۱-۶۲.
- شهبازی، مهرناز؛ ناظم، فتاح (۱۳۹۵). بررسی رابطه میان رهبری معنوی و جو سازمانی با رفتار شهروندی در کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر تهران. *فصلنامه خانواده و پژوهش*، ۳(۴): ۷۰-۹۵.
- طباطبایی، امیر هدایت (۱۴۰۰). اندازه گیری بهره وری با رویکرد فنی و مهندسی. تهران: انتشارات موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاع.
- عباسی اسفنجانی، حسین (۱۴۰۲). نقش واسطه گری جامعه پذیری و هویت سازمانی بین رهبری معنوی و عملکرد کارکنان در سپاه پاسداران انقلاب اسلامی. *نشریه علمی مدیریت سازمانهای دولتی*، ۱۱(۲): ۲۱-۴۲.
- عظیم زاده، فهیمه (۱۳۹۷). بررسی تاثیر رهبری معنوی بر کارآفرینی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی گری کیفیت زندگی کاری در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی. پایان نامه درجه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه.
- قره باغی، وحید؛ مقدم، ابوالفضل؛ رضایی، مهسا (۱۳۹۵). بررسی تاثیر نوآوری و کارآفرینی سازمانی در بهبود عملکرد سازمان. *اولین کنفرانس بین المللی کارآفرینی، خلاقیت و نوآوری*، شیراز، موسسه عالی علوم و فناوری خوارزمی.
- کسرایی، سهیلا؛ شکیبایی، زهره (۱۳۹۶). بررسی نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی معلمان در رابطه بین رهبری معنوی مدیران با انگیزش تحصیلی دانش آموزان. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ۱۱(۳): ۱۲۷-۱۴۳.
- محمدی، مهدی؛ طغیانی، رسول (۱۳۹۸). تاثیر عملکرد نوآورانه و رهبری معنوی بر رفتارهای فرانش کارکنان اداره امور مالیاتی اصفهان. *کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری در هزاره سوم*، تهران، شرکت همایش آروین البرز.
- محمدی، فرشته (۱۳۹۴). بررسی عوامل اثرگذار بر شکل گیری هویت سازمانی و اثر آن بر رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- مرادزاده، عبدالباسط؛ ریگی، محب الدین؛ کشته گر، عبدالعلی (۱۳۹۹). نقش میانجی معنویت سازمانی در رابطه بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان رسانه های ورزشی در شهرستان زاهدان. *مدیریت ارتباطات در رسانه های ورزشی*، ۸(۲): ۷۷-۹۴.
- نظری، خسرو؛ موسوی، امیر (۱۴۰۱). مطالعه نقش رهبری معنوی و خودکارآمدی مدیران در چابکی سازمانی مدارس. *مجله آموزشی و آموزشگاهی*، ۱۱(۴): ۷۵-۱۱۳.
- نکویی مقدم، محمود؛ ملایی فرد، علی (۱۳۹۵). توانمندسازی منابع انسانی. *فصلنامه عصر*، ۴(۱۱): ۸۷-۸۴.
- نورعلیزاده، رحمان (۱۳۹۷). رهبری معنوی (الگوی جدید رهبری در هزاره سوم). *دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس*، ۵(۱۶): ۱۲۶-۱۰۱.

Aydin, B & Ceylan, A. (2019). The effect of spiritual leadership on organization learning capacity. *African journal of business management*, 3(5):184-190

- Barron, F. & Egan, D. (2018). Leaders and innovatots in Irish management. **Journal of management Studies**, 5, 41-60
- Bvznjany Farhi B, Mahdavi M, Abbasi M.(2020). Factors influencing jobsatisfaction or dissatisfaction, **Journal of Human Resource Management**.two years. Number 3 and 4. pp.102
- Chen, Chin-Yi & Yang. Chin-Fang (2022). The Impact of Spiritual Leadership on Organizational Citizenship Behavior: A Multi-Sample Analysis. **Journal of Business Ethics**, 105(3): 107-114.
- Fry, Louis W. & Matherly, Laura L. & Ouimet, J-Robert,(2018). " The Spiritual Leadership Balanced Scorecard Business Model: the case of the Cordon Bleu-Tomasso Corporation", **Journal of Management, Spirituality & Religion**, 7(4): 283-314.
- Gibbons, P. (2014). Spirituality at work: Definitions, measures, assumptions, and validity claims. *Work and Spirit: A Reader of New Spiritual Paradigms for Organizations*, **University of Scranton Press, Scranton**5(20): 111 -31 .
- Hulpia, H. , Devos, G. , & Rosseel, Y.(2020). The relationship between the perception of distributed leadership in secondary schools and teachers' and teacher leaders' job satisfaction and organizational commitment. **School Effectiveness and School Improvement**, 20 (3), 291 -317.
- Lagomarsino, Raul. Cardona, Pablo. (2017). **Relationship among leadership organizational commitment and OCB in Uruguayan health institutions**. University of Navarra. IESE Business School.
- Milliman John, Anthony Gatling, Jungsun (Sunny) Kim. (2018).The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery,**Journal of Hospitality and Tourism Management** ,35(6): 56-65.
- Usman, Ali; Qaiser Danish, Rizwan, (2021), Leadership Spirituality in Banking Professionals and Its Impact on Organizational Commitment , **International Journal of Business and Management**, 5(3) :185- 193.