






Investigating The Effect of Spiritual and Ethical Leadership on Task Performance, Knowledge Sharing Behaviors, and Innovative Behaviors of Employees (Case Study: Tehran Customs General Office)

Fatemeh Karimi Jafari¹, Maryam Akhavan², and Mahmood Barati Dehaghi³

1. Corresponding author, Department of Management, Faculty of Management and Financial Sciences, Khatam University, Tehran, Iran. E-mail: f.karimijafari@khatam.ac.ir
2. Department of Public Management, Faculty of Management and Accounting, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran. E-mail: m_akhavan@sbu.ac.ir
3. Department of Management, Faculty of Management and Financial Sciences, Khatam University, Tehran, Iran. E-mail: m.baraty@khatam.ac.ir

Article Info

Article type:
Research Article

Article history:

Received 4 July 2025

Received in revised form 2
September 2025

Accepted 10 September 2025

Available online 23 September
2025

Keywords:

Spiritual Leadership,
Ethical Leadership,
Task Performance,
Knowledge Sharing Behaviors,
Innovative Behaviors

ABSTRACT

Objective: The main purpose of the present study is to investigate the effect of spiritual and ethical leadership on task performance, knowledge sharing behaviors, and innovative behaviors of employees in the Tehran Customs General Office.

Method: This research is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of method. The statistical population of the present study is the Tehran Customs Department. In this study, G*Power software was used to determine the sample size. Based on the results of this software, the sample size was determined to be 201 people. 250 questionnaires were distributed among the employees of the Tehran Customs Department, of which 218 acceptable questionnaires were received for analysis. Therefore, the questionnaire return rate is 87.2%. Simple random sampling method was used to select the samples. SPSS26 software and Smart-PLS3 software were used to analyze the data.

Results: The findings showed that "spiritual leadership" has a positive and significant effect on "employee task performance", "employee knowledge sharing behaviors" and "employee innovative behaviors". Also, "ethical leadership" has a positive and significant effect on "employee task performance", "employee knowledge sharing behaviors" and "employee innovative behaviors".

Conclusions: The results of the study emphasize that implementing spiritual and ethical leadership can help improve employee efficiency and creativity, and ultimately lead to improving the overall performance of the Tehran Customs General Office. Therefore, paying attention to this type of leadership in management processes and human resource development can be an effective solution to improve organizational performance.

Cite this article: Karimijafari, F., Akhavan, M., & Barati Dehaghi, M. (2025). Investigating The Effect of Spiritual and Ethical Leadership on Task Performance, Knowledge Sharing Behaviors, and Innovative Behaviors of Employees (Case Study: Tehran Customs General Office). *Innovative Business Development Strategies*, 1 (3), 74-108.



© The Author(s).

Publisher: Khatam University.

Introduction

Today, with increasing uncertainty and new challenges facing organizations in dynamic environments, many organizational managers focus on creating a clear organizational vision, forming favorable organizational cultures, and inspiring employees' intrinsic motivation to increase competitiveness. One approach that facilitates such management patterns is “spiritual leadership,” which involves insight, hope/faith, and altruistic love to motivate oneself and others to have a sense of spiritual survival. In this regard, spiritual leadership can create integrity, humanism, ethics, and respect in the organization. Therefore, this leadership style shows a way that can inherently motivate employees to work for the general good of the group beyond organizational obligations. In other words, through this type of leadership, a manager can touch the basic needs of leaders and followers to become more organized, committed, and productive. Despite the significant impact of spiritual leadership in facilitating organizational development and transformation, organizational knowledge about the effects of spiritual leadership at the individual level is very limited.

Knowledge sharing behaviors are defined as a set of actions in which individuals share valuable information with others in organizations. These behaviors represent a process of mutual exchange of information and imply synergistic cooperation among individuals working towards a common goal. Empirical studies have shown that having leaders who are expected to improve subordinate relationships and recognize employees' contributions to organizational performance is positively related to sharing behaviors. Innovative behaviors refer to the introduction and application of new ideas in a work role, group, or organization. Researchers have considered leadership as central to innovative processes.

Therefore, according to the above explanations, the purpose of the present study is to investigate the effect of spiritual and ethical leadership based on the theory of intrinsic motivation on employee effectiveness. So, this study empirically examines whether spiritual leadership and ethical leadership have a positive effect on three categories of employee effectiveness.

Method

The current research is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of method. This research was conducted in the Tehran Customs General Office and the statistical population of this study is all the executive employees of Tehran Customs, numbering 503 people. In this research, G*Power software was used to determine the sample size. Based on the results of this software, the sample size was determined to be 201 people. 250 questionnaires

were distributed among the employees of the Tehran Customs General Office, out of which 218 acceptable questionnaires were received by the researcher for analysis. Therefore, the questionnaire return rate is 87.2%. Simple random sampling method was used to select the samples. SPSS26 software was used for descriptive statistics and data analysis. Also, in this study, in order to analyze the relationships between latent variables and examine the conceptual model with respect to structural complexity and multiple causal paths, the variance-based structural equation modeling (PLS-SEM) approach and Smart-PLS3 software were used.

Results

The results of the first hypothesis of the study showed that spiritual leadership has a positive and significant effect on the task performance of employees of the Tehran Customs General Office. This could be due to the fact that spiritual leadership helps to create a sense of purpose and meaning in work. By creating a shared and inspiring vision, spiritual leaders encourage employees to perform their tasks and give them a greater sense of belonging and responsibility. This type of leadership also increases the motivation and commitment of employees by strengthening interpersonal relationships and creating a supportive environment. The results of the second hypothesis of the study showed that spiritual leadership has a positive and significant effect on the knowledge sharing behaviors of employees of the Tehran Customs General Office. This is because spiritual leaders encourage employees to share their knowledge and experiences by creating an atmosphere of trust and mutual respect. In such an environment, the feeling of security and support from leaders makes employees more willing to cooperate and exchange information. The results of the third research hypothesis suggest that spiritual leadership has a positive and significant effect on the innovative behaviors of employees of the Tehran Customs General Office. This is due to the ability of spiritual leaders to create an environment that encourages creativity and innovation. By providing a supportive environment without fear of failure, spiritual leaders allow employees to try new ideas and learn from their mistakes. This type of leadership also strengthens the sense of self-efficacy in employees by encouraging critical thinking and providing constructive feedback. The results of the fourth hypothesis of the study showed that

ethical leadership is effective as a key factor in improving the performance of employees in the Tehran Customs General Office, because this type of leadership motivates employees to perform their duties in the best possible way by creating an atmosphere of trust and mutual respect. Ethical leaders, by adhering to ethical principles and transparency in decision-making, provide a model for correct behavior, which increases commitment and responsibility among employees. The results of the fifth hypothesis of the study showed that ethical leadership has a positive and significant effect on the knowledge sharing behaviors of employees of the General Administration of Customs of Tehran, because this type of leadership, by creating an atmosphere of trust and support, encourages employees to share their knowledge and experiences without fear of judgment or criticism. By promoting a culture of transparency and honesty, ethical leaders provide an environment in which information exchange and collaboration between team members are facilitated. The results of the sixth hypothesis of the study show that ethical leadership has a positive and significant effect on the innovative behaviors of employees of the Tehran Customs General Office, because this type of leadership, by creating an atmosphere of support and freedom of action, encourages employees to present their creative ideas without fear of negative consequences. By encouraging creative thinking and accepting calculated risks, ethical leaders provide an environment in which innovation can flourish.

Conclusions

In today's complex and changing world, organizations, especially in government sectors, are facing numerous challenges that require new management and leadership approaches. One of these approaches is spiritual and ethical leadership, which are known as key factors in improving employee performance and promoting organizational culture. The present study aimed to investigate the effect of these two types of leadership on task performance, knowledge sharing behaviors, and innovative behaviors of employees of the Tehran Customs General Office. Spiritual leadership, as a leadership style based on spiritual values and principles, can increase employee motivation and commitment and guide them towards achieving organizational goals. On the other hand, ethical leadership, by emphasizing ethical behaviors and responsibility in decision-making, can strengthen trust and solidarity within the organization. The results of this study show that both types of leadership not only have a positive effect on employee task performance, but also strengthen knowledge sharing and

innovation behaviors. These findings further highlight the importance of paying attention to spiritual and ethical leadership in management processes and human resource development.

Author Contributions

All authors contributed equally to the conceptualization of the article and writing of the original and subsequent drafts.

Data Availability Statement

Data available on request from the authors.

Acknowledgements

The authors would like to thank all participants in the present study.

Ethical Considerations

The authors avoided data fabrication, falsification, plagiarism, and misconduct.

Funding

This research did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

Conflict of Interest

The authors declare no conflict of interest.



تعیین تأثیر رهبری معنوی و رهبری اخلاقی بر عملکرد وظیفه‌ای، رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش و رفتارهای نوآورانه کارکنان (مورد مطالعه: اداره کل گمرک تهران)

فاطمه کریمی جعفری^۱✉، مریم اخوان^۲، و محمود براتی دهقی^۳

۱. نویسنده مسئول، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و علوم مالی، دانشگاه خاتم، تهران، ایران. رایانامه: f.karimijafari@khatam.ac.ir

۲. گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهیدبهشتی، تهران، ایران. رایانامه: m_akhavan@sbu.ac.ir

۳. گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و علوم مالی، دانشگاه خاتم، تهران، ایران. رایانامه: m.baraty@khatam.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: پژوهشی	هدف: هدف اصلی انجام پژوهش حاضر، تعیین تأثیر رهبری معنوی و رهبری اخلاقی بر عملکرد وظیفه‌ای، رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش و رفتارهای نوآورانه کارکنان در اداره کل گمرک شهر تهران می‌باشد.
تاریخ دریافت: ۱۳/۰۴/۱۴۰۴	روش پژوهش: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر اداره گمرک شهر تهران می‌باشد. در این پژوهش برای تعیین حجم نمونه از نرم‌افزار G*Power استفاده گردید. بر اساس نتایج این نرم‌افزار، حجم نمونه برابر با ۲۰۱ نفر تعیین شد. تعداد ۲۵۰ پرسشنامه در بین کارکنان اداره گمرک تهران توزیع شد که از میان آنها ۲۱۸ پرسشنامه قابل قبول برای تجزیه و تحلیل دریافت گردید. از این رو، نرخ بازگشت پرسشنامه ۸۷.۲٪ است. برای انتخاب نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS26 و نرم‌افزار Smart-PLS3 استفاده شده است.
تاریخ بازنگری: ۱۱/۰۶/۱۴۰۴	یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد «رهبری معنوی» بر «عملکرد وظیفه‌ای کارکنان»، «رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش کارکنان» و «رفتارهای نوآورانه کارکنان» تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین، «رهبری اخلاقی» بر «عملکرد وظیفه‌ای کارکنان»، «رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش کارکنان» و «رفتارهای نوآورانه کارکنان» تأثیر مثبت و معناداری دارد.
تاریخ پذیرش: ۱۹/۰۶/۱۴۰۴	نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش تأکید می‌کند که پیاده‌سازی رهبری معنوی و اخلاقی می‌تواند به بهبود کارایی و خلاقیت کارکنان کمک کند و در نهایت به ارتقاء عملکرد کلی اداره گمرک تهران منجر شود. بنابراین، توجه به این نوع رهبری‌ها در فرآیندهای مدیریتی و توسعه منابع انسانی می‌تواند راه‌کار مؤثری برای بهبود عملکرد سازمانی باشد.
تاریخ انتشار: ۰۱/۰۷/۱۴۰۴	
کلیدواژه‌ها: رهبری معنوی، رهبری اخلاقی، عملکرد وظیفه‌ای، رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش، رفتارهای نوآورانه.	

استناد: کریمی جعفری، فاطمه؛ اخوان، مریم؛ و براتی دهقی، محمود (۱۴۰۴). بررسی تأثیر رهبری معنوی و رهبری اخلاقی بر عملکرد وظیفه‌ای، رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش و رفتارهای نوآورانه کارکنان (مورد مطالعه: اداره کل گمرک تهران). *راهبردهای نوآورانه توسعه کسب و کارها*، ۱ (۳)، ۱۰۸-۷۴.



مقدمه

امروزه همراه با عدم اطمینان روزافزون و چالش‌های جدید پیش روی سازمان‌ها در محیط‌های پویا (تیسسن، والد و اسپیت^۱)، تعداد زیادی از مدیران سازمانی بر ایجاد چشم‌انداز سازمانی روشن، شکل‌گیری فرهنگ‌های سازمانی^۲ مطلوب و الهام بخشیدن به انگیزه درونی کارکنان^۳ برای افزایش رقابت تمرکز می‌کنند (وانگ و همکاران^۴، ۲۰۱۵). یکی از رویکردهایی که چنین الگوهای مدیریتی را تسهیل می‌کند، «رهبری معنوی^۵» است، که شامل بینش، امید/ایمان و عشق نوع‌دوستانه برای ایجاد انگیزه در خود و دیگران به‌منظور داشتن حس بقای معنوی است (چن، چن و لی^۶، ۲۰۱۳). در همین راستا رهبری معنوی می‌تواند یکپارچگی، انسان‌گرایی، اخلاق و احترام را در سازمان ایجاد کند (سپتا^۷ و همکاران، ۲۰۲۱). بنابراین این سبک رهبری راهی را نشان می‌دهد که می‌تواند به‌طور ذاتی کارکنان را ترغیب کند تا فراتر از تعهدات سازمانی، برای منافع عمومی گروه کار کنند (امجدیان، تقی‌پور ظهیر و زمانب مقدم، ۱۳۹۹). به‌عبارتی از طریق این نوع رهبری، یک مدیر می‌تواند نیازهای اساسی رهبران و پیروان را برای سازمان‌دهی، متعهدتر و سازنده‌تر شدن لمس کند (فرای^۸ و همکاران، ۲۰۱۷). علی‌رغم اینکه توجه زیادی به تأثیر چشمگیر رهبری معنوی در تسهیل توسعه و تحول سازمانی شده است، دانش سازمانی در مورد تأثیرات رهبری معنوی در سطح فردی بسیار محدود است (وانگ و همکاران، ۲۰۱۵). به‌عنوان مثال، سطوح بالای معنویت در رهبران به‌طور مثبت با دستیابی به هدف‌های سازمانی مرتبط است (کانگ، ماتوسییک و بارکلی^۹، ۲۰۱۷). علاوه بر این، رهبری معنوی یک رویکرد منحصر به فرد برای محافظت از منابع سازمان و کاهش تخلفات کارکنان ارائه می‌دهد (وانگ و همکاران، ۲۰۱۷). از طرفی مطابق با نظریه انگیزش درونی، رهبری معنوی به‌عنوان یک رویکرد مؤثر برای تقویت سطوح بالاتر اثربخشی کارکنان^{۱۰}، خلاقیت تیمی و ظرفیت یادگیری سازمانی در نظر گرفته می‌شود (وانگ و همکاران، ۲۰۱۵). علاوه بر این، رهبران معنوی درگیر مشارکت فعال در محل کار هستند به‌طوری‌که باعث رشد و توسعه کارکنان می‌شوند. در فرآیند تحول سازمان یادگیرنده و رشد کارکنان، پیروان با انگیزه ذاتی ناگزیر تمایل دارند که در تکمیل وظایف خود بسیار کارآمد باشند و فعالانه در به اشتراک‌گذاری دانش و اجرای ایده‌های جدید شرکت کنند (فراج، متیوت و ملرو^{۱۱}، ۲۰۱۵). عملکرد وظیفه‌ای^{۱۲} شامل یک الگوی رفتاری خاص است که به سمت تکمیل یک وظیفه کاری سوق داده می‌شود و سهم منحصر به فردی در قضاوت مدیران در مورد اهمیت کارکنان برای سازمان دارد (وانگ و همکاران، ۲۰۱۵). رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش^{۱۳} به‌عنوان مجموعه‌ای از اقدامات تعریف می‌شود که در آن افراد اطلاعات ارزشمند را در سازمان‌ها با دیگران اشتراک می‌گذارند (بارتول و سربواستاوا^{۱۴}، ۲۰۰۲). این رفتارها بیان‌گر فرآیند تبادل متقابل اطلاعات و بر همکاری هم‌افزایی میان افرادی که در جهت یک هدف مشترک کار می‌کنند، دلالت دارد (برامر^{۱۵} و همکاران، ۲۰۱۵). مطالعات تجربی نشان داده‌اند که داشتن رهبرانی که انتظار داشتند روابط زیردستان را بهبود بخشند و سهم کارکنان را در عملکرد سازمانی به رسمیت بشناسند، رابطه مثبتی با رفتارهای به اشتراک‌گذاری دارد (اقبال و زیادی^{۱۶}، ۲۰۲۱). رفتارهای نوآورانه^{۱۷} به معرفی و کاربرد ایده‌های جدید در یک نقش کاری، گروه یا سازمان اشاره دارد (دی جونگ و دن هارتوگ^{۱۸}، ۲۰۱۰). پژوهشگران، رهبری

1. Tyssen, Wald & Spieth

2. Organizational Culture

3. Internal Motivation of Employees

4. Wang

5. Spiritual Leadership

6. Chen, Chen & Li

7. Sapta

8. Fry

9. Kang, Matusik & Barclay

10. Employee Effectiveness

11. Fraj, Matute & Melero

12. Task Performance

13. Knowledge Sharing Behaviors

14. Bartol & Srivastava

15. Brammer

16. Iqbal & Ziadi

17. Innovation Behaviors

18. De Jong & DenHartog

را به‌عنوان محوری در فرآیندهای نوآورانه در نظر گرفته‌اند (دونات و دی پابلو^۱، ۲۰۱۵). ریو^۲ (۲۰۰۵) پیشنهاد کرد که رهبری معنوی با رهبری اخلاقی همسو است و به شخصیت اخلاقی و جو اخلاقی نیاز دارد و چنین انگیزه‌های معنوی ممکن است بر کسی تأثیر بگذارد تا به یک رهبر اخلاقی تبدیل شود (براون، تروینو و هاریسون^۳، ۲۰۰۵). علاوه بر این، همپوشانی زیادی بین این دو مدل نظری وجود دارد. نظریه رهبری معنوی شامل جنبه‌های اخلاقی است (به‌عنوان مثال، ملاحظات اخلاقی، صداقت و اعتماد) و نشان می‌دهد که معنویت نمی‌تواند بدون ارزش اخلاقی وجود داشته باشد (وانگ و همکاران، ۲۰۱۵).

از طرفی یافته‌های احتمالی پژوهش کمک‌های زیادی به ادبیات موجود می‌کند. اول، اگرچه پژوهش‌های قبلی نشان داد که رهبری معنوی به‌طور مثبت با نتایج سازمانی سودمند مرتبط است، اطلاعات کمی در مورد رابطه بین رهبری معنوی و عملکرد وظیفه‌ای، رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش و رفتارهای نوآورانه در سطح فردی وجود دارد. در این راستا پژوهش پیش رو شواهد اولیه‌ای از چگونگی ارتباط رهبری معنوی با رفتارها و نتایج مثبت کارکنان ارائه خواهد کرد. علاوه بر این، مطالعه ما یک مدل جایگزین (رهبری اخلاقی) را به‌عنوان توضیحی برای نتایج بررسی می‌کند و در عین حال شواهدی برای استحکام نتایج ارائه می‌دهد. با انجام این کار، پژوهش حاضر درک خوانندگان را از نظریه رهبری معنوی و نظریه انگیزه درونی غنی می‌کند، که انتظار می‌رود پژوهش‌ها و عمل مربوطه را در حوزه رهبری معنوی پیش ببرد. در این میان دولت‌ها برای به اجرا درآوردن مناسب برنامه‌ها و سیاست‌های مالی، اقتصادی و اجتماعی خود نیازمند سازمان گمرکی کارآمد و مؤثر هستند. با مرور هدف‌ها و برنامه‌های گمرک می‌توان به‌سادگی تعبیر نمود که موفقیت یا عدم موفقیت دولت‌ها در اجرای سیاست‌ها و برنامه‌های توسعه اقتصادی تا حدود زیادی به نقش و کارایی گمرکات آن کشور بستگی دارد. با توجه به اهمیت گمرک در اقتصاد کشور و حساسیت این سازمان همچنین شواهدی از وجود فساد در گمرک که در سالیان اخیر در رسانه‌های ارتباط جمعی منعکس گردیده است؛ پرداختن به موضوع رهبری معنوی و رهبری اخلاقی و اثربخشی کارکنان به‌عنوان یک اقدام پیشگیرانه در گمرک ضرورت می‌یابد.

چالش‌های فراوری سازمان گمرک، موجب تغییر مداوم نظام رهبری گمرک‌ها در کشورهای مختلف جهان گشته است. جمهوری اسلامی ایران و نظام رهبری حاکم بر گمرک‌های آن مدت‌ها است که نیاز به تغییر ساختار خود را درک کرده و امروزه به‌شدت احساس می‌شود، مؤلفه‌ها و فشارهای رقابتی و بین‌المللی حاکم بر نظام تجاری جهان، عملکرد مطلوب کارکنان و کارایی سیستم را مختل نموده است. در همین راستا تقویت روحیه انگیزشی و اثربخشی کارکنان خدوم گمرک جمهوری اسلامی ایران در راستای هدایت مؤثر و مطلوب جریان تجارت بین‌المللی و تأمین جایگاهی شایسته برای کشور در عرصه بازرگانی جهانی امری مهم است که به کمک رهبری معنوی در رئوس مدیریتی این سازمان میسر خواهد بود. بر این اساس در چنین موقعیتی، هدایت کارکنان در جهت هدف‌های سازمان، همسو کردن هدف‌های فردی آنان با هدف‌های سازمان، تفهیم و تفهم متقابل و ایجاد انگیزه جز از طریق رهبری در اعمال مدیریت امکان‌پذیر نیست. در یک جمله می‌توان گفت که این شرایط و ملاحظات، سبک رهبری معنوی را در مدیریت به تمام سازمان‌ها به‌ویژه سازمان گمرک جمهوری اسلامی ایران دیکته می‌کند. همچنین خلأ پژوهشی در مورد موضوع پژوهش در گمرک جمهوری اسلامی ایران (اداره کل گمرک تهران) مشهود است. پژوهش‌های قبلی، عمدتاً تأثیر هر یک از متغیرهای پژوهش را بر عملکرد کارکنان سازمان‌های دولتی، دانش‌آموزان و معلمان بررسی، و کمتر بر سازمان گمرک جمهوری اسلامی ایران تمرکز کرده است. بنابراین، با توجه به توضیحات فوق هدف از پژوهش حاضر تعیین تأثیر رهبری معنوی و رهبری اخلاقی بر عملکرد وظیفه‌ای، رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش و رفتارهای نوآورانه کارکنان می‌باشد.

ساختار مقاله در ادامه به این ترتیب است: پیشینه پژوهش (شامل ۱. پیشینه نظری، ۲. پیشینه تجربی، ۳. چارچوب نظری پژوهش)؛ روش‌شناسی پژوهش؛ یافته‌های پژوهش؛ بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها؛ و منابع.

¹. Donate & De Pablo

². Reave

³. Brown, Trevino & Harrison

پیشینه پژوهش

۱. پیشینه نظری

رهبری معنوی: رهبری معنوی نیازهای اساسی رهبر و پیروان را برای بقای معنوی در هم ادغام می‌کند؛ به طوری که از نظر سازمانی بیشتر متعهد و بهره‌ور باشند. رهبری معنوی دربرگیرنده ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهایی می‌باشد که برای انگیزش درونی یک فرد و سایرین ضروری بوده، به گونه‌ای که از طریق معنی‌داری و به عضویت شناخته شدن، احساس بقای معنوی نمایند (سلمانی، ۱۴۰۳). رهبری معنوی، ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهایی است که برای ایجاد انگیزه درونی خود و دیگران به منظور ایجاد حس بقای معنوی از طریق فراخوانی و عضویت ضروری است (وانگ و همکاران، ۲۰۱۵).

رهبری اخلاقی: یکی از رویکردهای جدید رهبری که بسیار مورد توجه قرار گرفته است و ضعف‌ها و مشکلات مدل‌های سنتی رهبری را برطرف نموده است، رویکرد رهبری اخلاقی است که طی سال‌های آغازین هزاره سوم میلادی به واسطه پیامدهای سازمانی، گروهی و فردی که به همراه دارد، در حوزه ایجاد یک فضای کاری سالم، به شدت مورد توجه قرار گرفته است. در این نوع رهبری، ارزش‌های اخلاقی پذیرفته شده برای همه نظیر عدالت، انصاف، درستی و راست‌کرداری، محور تمرکز و توجه است (فروتنی و همکاران، ۱۴۰۴). رهبری اخلاقی به صورت نمایش رفتار مناسب هنجاری از طریق اعمال فردی و ارتباطات بین فردی و ترویج چنین رفتاری به پیروان از طریق ارتباطات دوسویه، تقویت و تصمیم‌گیری تعریف شده است (وانگ و همکاران، ۲۰۱۵).

عملکرد وظیفه‌ای: یک الگوی رفتاری خاص است که به سمت تکمیل یک وظیفه کاری سوق داده می‌شود و سهم منحصر به فردی در قضاوت مدیران در مورد اهمیت کارکنان برای سازمان دارد (وانگ و همکاران، ۲۰۱۵).

رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش: دانش مفهوم چندوجهی است که در تمامی حوزه‌های مختلف حضور دارد. دانش سازمانی نوعی دارایی است که برای خدمت به هدف‌های سازمانی استفاده می‌شود. داوونپورت^۱ اشتراک‌گذاری دانش را به عنوان انتقال اطلاعات به گیرنده یا جذب و تبدیل آن توسط گیرنده فردی یا گروهی تعریف می‌کند (صحرایان و همکاران، ۱۴۰۴). به عنوان مجموعه‌ای از اقدامات تعریف می‌شود که در آن افراد اطلاعات ارزشمند را در سازمان‌ها با دیگران به اشتراک می‌گذارند (بارتول و سربواستوا، ۲۰۰۲). این رفتارها بیان‌گر فرآیند تبادل متقابل اطلاعات و بر همکاری هم‌افزایی میان افرادی که در جهت یک هدف مشترک کار می‌کنند، دلالت دارد (برامر و همکاران، ۲۰۱۵).

رفتارهای نوآورانه: معرفی و کاربرد ایده‌های جدید توسط کارکنان در یک نقش شغلی به صورت گروهی یا سازمانی است (دی جونگ و دن هارتوگ، ۲۰۱۰). رفتارهای نوآورانه کارکنان دربردارنده احساس نمودن، ربایش و تغییرات شکل منابع جهت طراحی و اجرای مدل‌های تجاری کسب و کار است. رفتارهای نوآورانه کارکنان می‌تواند، سازمان و شرکت را به ارتقاء قابلیت‌های معمول و هدایت آنها به سوی فعالیت‌هایی با درآمد بالا سوق دهد (اصلانی و همکاران، ۱۴۰۳).

۲. پیشینه تجربی

۲-۱. پیشینه‌های خارجی

آلبدارین و همکاران^۲ (۲۰۲۴) پژوهشی با عنوان «تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه کارکنان: نقش میانجی تعهد سازمانی» انجام دادند. این مطالعه با رویکرد تحلیلی-توصیفی از طریق بررسی مباحث نظری مرتبط با مطالعات قبلی و جنبه تحلیلی-عملی از طریق تهیه پرسشنامه و توزیع آن در جامعه آماری مورد مطالعه، و با تکیه بر برنامه‌های SPSS و Amos برای آزمون فرضیه‌های مطالعه و دستیابی به اهداف آن انجام شد. نتایج نشان داد که رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر دارد و تعهد سازمانی تا حدی میانجی رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتار نوآورانه کارکنان است.

لی و نگوین^۳ (۲۰۲۳) پژوهشی با عنوان «تحریک رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش از طریق رهبری اخلاقی و اعتماد کارکنان به رهبری: نقش تعدیل‌کننده عدالت توزیعی» انجام دادند. یافته‌های تجربی نشان داد که اعتماد کارکنان به رهبری، رابطه بین

^۱. Davenport

^۲. Albdareen et al.

^۳. Le & Nguyen

رهبری اخلاقی و رفتارهای اشتراک دانش را به‌طور مثبت میانجی‌گری می‌کند. به‌طور خاص، عدالت توزیعی به‌طور قابل توجهی تأثیرات رهبری اخلاقی را بر رفتارهای اشتراک دانش ضمنی و صریح تقویت می‌کند. در نتیجه، مدیران و متخصصان باید شیوه‌های رهبری اخلاقی را برای ایجاد و حفظ اعتماد کارکنان به آنها برای ارتقای رفتارهای اشتراک دانش تقویت کنند. علاوه بر این، تحقیقات بر ضرورت ایجاد عدالت توزیعی در سازمان‌ها برای افزایش تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتارهای اشتراک دانش کارکنان تأکید می‌کند.

خان^۱ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان «آیا رهبری معنوی بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش و مشارکت کاری در کار تأثیر می‌گذارد؟ به‌عنوان یک واسطه اعتماد کنید» نشان دادند رهبری معنوی به‌طور قابل توجهی بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش و مشارکت کاری تأثیر مثبت دارد.

اوسمانوا و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «رهبری معنوی به‌عنوان مسیری به سوی رفتار کاری نوآورانه از طریق خودکارآمدی اشتراک‌گذاری دانش: نقش تعدیل‌کننده جو نوآوری» نشان دادند رهبری معنوی رابطه مثبتی با رفتار کاری نوآورانه دارد. علاوه بر این، رفتار کاری نوآورانه رابطه رهبری معنوی با افزایش اشتراک‌گذاری دانش را میانجی‌گری می‌کند.

اقبال و زیادی (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «پیامدهای رهبری معنوی: مدل تعدیل‌کننده عملکرد سازمانی» نشان دادند رهبری معنوی، معنویت محیط کار و انگیزه درونی را تحریک می‌کند. همچنین معنویت محیط کار و انگیزه درونی پیش‌آزمون‌های اشتراک‌گذاری دانش هستند.

پیو و لنگکونگ^۲ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «رابطه رهبری معنوی با کیفیت زندگی کاری و رفتار اخلاقی و تأثیر آن بر افزایش رفتار شهروندی سازمانی» نشان دادند، رهبری معنوی تأثیر مستقیم بر کیفیت زندگی کاری دارد. رهبری معنوی بر رفتار اخلاقی تأثیر مستقیم دارد. رهبری معنوی تأثیر مستقیمی بر رفتار شهروندی سازمانی ندارد.

خاری و سینها (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «تأثیر معنویت محل کار بر قصد اشتراک‌گذاری دانش: یک چارچوب مفهومی» نشان دادند معنویت در محیط کار بر قصد اشتراک‌گذاری دانش توسط کارکنان تأثیر معناداری دارد. وانگ و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان «تأثیر رهبری معنوی بر اثربخشی کارکنان: دیدگاه انگیزشی درونی» ادعان داشتند، معنویت رهبران منبع مهمی برای تحریک ذاتی عملکرد وظایف کارکنان، رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش و دیدگاه رفتارهای نوآورانه است.

۲-۲. پیشینه‌های داخلی

فروتی و همکاران (۱۴۰۴) در پژوهشی با عنوان «تأثیر برهمکنش اشتیاق شغلی با رهبری اخلاقی بر عملکرد کارکنان آموزش و پرورش» نشان دادند بین اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش با میانجیگری رهبری اخلاقی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

ترکمن و افکار (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان «تأثیر اخلاق حرفه‌ای و رهبری معنوی بر عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان» نشان دادند که رهبری معنوی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان دارد. موسوی (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین ابعاد رهبری معنوی و انگیزش شغلی از دید کارکنان آموزش و پرورش شهرکرد» به این نتیجه رسیدند که هرچه در یک سازمان مؤلفه‌های رهبری معنوی در سطح بالاتری در امور اعمال شود میزان انگیزش شغلی در نزد کارکنان این سازمان آموزشی بیشتر خواهد بود.

موسوی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «ارتباط رهبری معنوی با سرمایه روانشناختی و معنویت در کار به منظور نیل به اخلاق کاری در سازمان» ادعان داشتند مدیران و رهبران سازمان می‌توانند از طریق ابعاد رهبری معنوی از طریق انگیزش درونی کارکنان زمینه‌ساز اخلاق کاری در سازمان شوند.

1. Khan

2. Pio & Lengkong

رضایی کلیدبری و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «نقش رهبری اخلاقی در عملکرد کارکنان» نشان دادند رهبری اخلاقی، از طریق رابطه رهبر-عضو، خودکارآمدی و هویت سازمانی با عملکرد کارکنان رابطه دارند. همچنین رابطه مستقیم رهبری اخلاقی با عملکرد کارکنان تأیید نگردید.

عباسی اسفنجانی و برزگر ولیلو (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «تحلیل ارتباط رهبری معنوی و عملکرد با نقش میانجی هویت سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی استان آذربایجان شرقی» نشان دادند مؤلفه‌های رهبری معنوی دارای بیشترین تأثیر بر عملکرد سازمانی می‌باشند.

صالحی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «رابطه رهبری معنوی با آینده‌پژوهی و نوآوری سازمانی در کارکنان» نشان دادند رهبری معنوی با نوآوری سازمانی و آینده‌نگری کارکنان رابطه دارد.

الهوردی‌زاده و خدایی محمودی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «مدل اثربخشی رهبری معنوی بر مبنای دستیابی به رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری کارکنان» نشان دادند رهبری معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری کارکنان تأثیر مثبتی داشته است.

۳. چارچوب نظری پژوهش

۳-۱. رهبری معنوی و عملکرد وظیفه‌ای

عملکرد وظیفه‌ای شامل یک الگوی رفتاری خاص است که به سمت تکمیل یک وظیفه کاری هدایت می‌شود و سهم منحصر به فردی در قضاوت سرپرست در مورد ارزش کلی یک کارمند برای سازمان دارد. دلایلی برای روابط مثبت بین رهبری معنوی و عملکرد فردی وجود دارد. اول، رهبری معنوی به‌عنوان یک راه مؤثر برای تقویت انگیزه درونی کارکنان در نظر گرفته می‌شود. رهبری معنوی نه تنها نیازهای روان‌شناختی رهبران و پیروان را برآورده می‌کند (گیلن، فررو و هافمن^۱، ۲۰۱۵)، بلکه به نیازهای اساسی برای بقای معنوی نیز کمک می‌کند، که شامل ارزش‌های معنوی و شیوه‌های مدیریتی است، مانند الهام بخشیدن به افراد برای جستجوی کار جالب و معنادار^۲ (فرای، ۲۰۰۳). هم علاقه و هم نیازهای اساسی روان‌شناختی ویژگی‌های تعیین‌کننده انگیزه درونی هستند و رفتارهای با انگیزه درونی تابعی از نیازها و علاقه روان‌شناختی هستند که از طریق استقلال (خودمختاری)^۳، شایستگی^۴ و ارتباط در محیط کار آشکار می‌شوند (دسی و رایان^۵، ۲۰۰۰). علاوه بر این، انگیزه درونی به احتمال زیاد در زمینه‌هایی که با احساس گرما^۶ و مراقبت^۷ مشخص می‌شود، شکوفا می‌شود (دسی و رایان، ۲۰۰۰). هدف رهبری معنوی ایجاد انگیزه ذاتی در پیروان از طریق تمرین ارزش‌های معنوی و نشان دادن عشق نوع‌دوستانه در محل کار است. در نهایت، هدف تقویت بهره‌وری در سطح بالا است (فرای، ۲۰۰۳؛ فرای، ویتوچی و سدیلو^۸، ۲۰۰۵؛ فرای و کوهن^۹، ۲۰۰۹). مطالعات مختلف نشان داده‌اند که انگیزه درونی با عملکرد و یادگیری بهتر مرتبط است (منگز^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۷).

دوم، پیروان رهبران دارای رهبری معنوی به دلیل دیدگاه مشترک و روشن، به احتمال زیاد عملکرد بهتری دارند. رهبری معنوی مستلزم ایجاد انگیزه در پیروان با بیان یک چالش بلندمدت و آینده متفاوت است. هدف‌های واضح و به اندازه کافی چالش‌برانگیز به احتمال زیاد عملکرد یک فرد را بهبود می‌بخشد (لاک^{۱۱} و همکاران، ۱۹۸۱). هدف‌های خاص و چالش‌برانگیز منجر به خروجی بالاتری نسبت به هدف‌هایی می‌شوند که هدف خاصی ندارند (لاک و همکاران، ۱۹۸۱؛ کورگنت، گومز-مینامبرس و هرنان-

1. Guillén, Ferrero & Hoffman

2. Interesting and Meaningful Work

3. Autonomy

4. Competence

5. Deci & Ryan

6. Warmth

7. Caring

8. Fry, Vitucci & Ceditillo

9. Fry & Cohen

10. Menges

11. Locke

گونزالس^۱، ۲۰۱۵). رهبری معنوی ایمان / امید را هم در بینش مبتنی بر معنویت و هم در فرآیند ایجاد بینش برای پیروان ارائه می‌دهد. به‌عنوان یک الگو، نگرش با اعتمادبه‌نفس پیروان را برمی‌انگیزد تا سرسختی خود را نشان دهند و عملکرد عالی را با انجام بهترین کار در دستیابی به وظایف چالش‌برانگیز دنبال کنند (یانگ و همکاران^۲، ۲۰۱۷). براساس موارد بالا، وانگ و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود نشان دادند رهبری معنوی به‌طور مثبت با عملکرد وظیفه‌ای کارکنان مرتبط خواهد بود. در نتیجه، براساس وانگ و همکاران (۲۰۱۵) ما نیز در پژوهش حاضر، فرضیه خود را به شکل زیر ارائه می‌کنیم:

H1: رهبری معنوی بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان تأثیر دارد.

۲-۳. رهبری معنوی و رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش

رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش به‌عنوان مجموعه‌ای از اقدامات تعریف می‌شود که در آن افراد اطلاعات ارزشمند را در سازمان‌ها برای دیگران منتشر می‌کنند (بارتول و سریواستاوا، ۲۰۰۲). این رفتارها بیان‌گر فرآیند تبادل متقابل اطلاعات مربوطه است و به همکاری هم‌افزایی^۳ بین افرادی که در جهت یک هدف مشترک کار می‌کنند، دلالت دارد (بولاند و تنکاسی^۴، ۱۹۹۵). مطالعات تجربی مشخص کرده‌اند که رهبری عامل مهمی است که بر نگرش‌ها و رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش تأثیر می‌گذارد (گاگنه^۵، ۲۰۰۹). بوک و کیم^۶ (۲۰۰۲) دریافتند که داشتن رهبرانی که انتظار داشتند روابط زیردستان را بهبود بخشند و سهم کارکنان را در عملکرد سازمانی به رسمیت بشناسند، رابطه مثبتی با رفتارهای اشتراک‌گذاری دارد. رهبری معنوی نوعی رهبری است که با دفاع از یکپارچگی^۷، خوبی^۸، کار گروهی^۹، دانستن^{۱۰}، تمامیت^{۱۱} و به‌هم‌پیوستگی (ارتباط متقابل)^{۱۲} مشخص می‌شود (آیدین و سیلان^{۱۳}، ۲۰۰۹). هدف رهبری معنوی ترسیم یک چشم‌انداز مطلوب و تطابق ارزش در برنامه راهبردی است (فرای، ۲۰۰۳)، و این چشم‌انداز مشترک به‌وضوح تصویری را به تصویر می‌کشد که پیروان باید مشکلات را حل کنند و دانش ارزشمند را برای تحقق یک هدف مشترک، هنگام مواجهه با چالش‌های پیچیده، به اشتراک بگذارند. اشتراک‌گذاری دانش حرفه‌ای به‌عنوان یک تحقق شخصی ارزشمند برای کارکنانی تلقی می‌شود که بینش سازمانی را در سیستم‌های ارزشی خود درونی کرده‌اند (دی وریس، ون دن هوف و رایدر^{۱۴} و همکاران، ۲۰۰۶).

علاوه بر این، رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش نوعی رفتار عمدی هستند که با رفتارهای داوطلبانه مختلف شباهت دارند (فری، ۱۹۹۳)، مانند رفتار اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی. این نوع رفتار احتمالاً با انگیزه درونی ایجاد می‌شود (وانگ و هو^{۱۵}، ۲۰۱۵). پژوهش‌های مختلف نشان داده است که انگیزه درونی با اشتراک‌گذاری اطلاعات مؤثر و توانایی شرکت مرتبط است (برامر و همکاران، ۲۰۱۵؛ رازمریتا، کریشنر و نیلسن^{۱۶} و همکاران، ۲۰۱۶). نوع دوستی که از لذت درونی کمک به دیگران ناشی می‌شود، به‌طور قابل توجهی انگیزه ذاتی دارد (هانگ^{۱۷} و همکاران، ۲۰۱۱). به‌طور مشابه، پژوهش‌های اخیر تأیید کرده است که قصد نوع‌دوستانه یک فرد رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش را پیش‌بینی می‌کند (ماتزler^{۱۸} و همکاران، ۲۰۰۸)؛ زیرا برای آنها لذت‌بخش است یا شخصاً برای آنها معنادار است. نظریه رهبری معنوی اساساً ریشه در مدل انگیزش درونی دارد که با انگیزه درونی لذت بردن

1. Corgnet, Gomez-Minambres & Hernan-Gonzalez

2. Yang

3. Synergistic

4. Boland & Tenkasi

5. Gagné

6. Bock & Kim

7. Integrity

8. Goodness

9. Teamwork

10. Knowing

11. Wholeness

12. Interconnectedness

13. Aydin & Ceylan

14. De Vries, Van den Hooff & Ridder

15. Wang & Hou

16. Razmerita, Kirchner & Nielsen

17. Hung

18. Matzler

از کمک به دیگران سازگار است، که فرهنگ سازمانی را ایجاد می کند که ارزش عشق نوع دوستانه را در بر می گیرد. بنابراین، وانگ و همکاران (۲۰۱۹) اظهار داشتند که رهبری معنوی احتمالاً پیروان را تشویق می کند تا رفتارهای اشتراک گذاری دانش را از خود نشان دهند. به گفته وانگ و همکاران (۲۰۱۹) اگرچه تا به امروز این گزاره آزمایش نشده باقی مانده است، اما مطالعه ای که توسط آیدین و سیلان (۲۰۰۹) انجام شد، حمایتی از تأثیر رهبری معنوی بر رفتار اشتراک گذاری دانش ارائه کرد. در مطالعه مزبور، آنها دریافتند که ظرفیت یادگیری سازمانی به طور معناداری با هر یک از ابعاد رهبری معنوی همبستگی مثبت دارد. علاوه بر این، میزان کسب دانش و اشتراک گذاری اطلاعات از سوی افراد، ابعاد کلیدی ظرفیت یادگیری سازمانی است. براساس موارد بالا، وانگ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود نشان دادند رهبری معنوی به طور مثبت با رفتارهای اشتراک گذاری کارکنان مرتبط خواهد بود. در نتیجه، براساس وانگ و همکاران (۲۰۱۹) ما نیز در پژوهش حاضر، فرضیه خود را به شکل زیر ارائه می کنیم:

H2: رهبری معنوی بر رفتارهای اشتراک گذاری دانش کارکنان تأثیر دارد.

۳-۳. رهبری معنوی و رفتارهای نوآورانه

رفتارهای نوآورانه به ایجاد، معرفی و کاربرد عمدی ایده های جدید در یک نقش کاری، گروه یا سازمان اشاره دارد (دی جونگ و دن هارتوگ، ۲۰۱۰). پژوهشگران، رهبری را به عنوان محوری در فرآیندهای نوآورانه در نظر گرفته اند (رزینگ، فرسه و باوش^۱، ۲۰۱۱؛ دونات و دی پابلو، ۲۰۱۵)، اما تا آنجا که ما می دانیم، هنوز پژوهش های کمی وجود دارد که ارتباط واضحی را بین رهبری معنوی و رفتار نوآورانه نشان دهد. سازمان هایی که سرشار از معنویت هستند، خلاقیت را در میان اعضای تیم ایجاد می کنند، زیرا معنویت عنصر کلیدی خلاقیت و فرآیندهای نوآوری است. رهبری معنوی یک رویکرد مؤثر برای تغذیه معنویت در محیط کار است (فرای، ۲۰۰۸)، که در نهایت باعث تسهیل رفتارهای نوآورانه پیروان می شود. به طور خاص، رهبران معنوی برای معنادار بودن پیروان در کار ارزش قائل هستند و به آنها انگیزه می دهند که فراتر از وظیفه عمل کنند، به طوری که پیروان احساس برتری از خود داشته باشند. این تجربه یک پیشینه مهم برای رفتارهای نوآورانه است (یونگ^۲ و همکاران، ۲۰۰۳). علاوه بر این، رهبران معنوی دارای یکپارچگی^۳، صداقت^۴، نوع دوستی^۵ و مراقبت واقعی^۶ از دیگران هستند (فرای، ۲۰۰۳؛ ریو، ۲۰۰۵). این ویژگی ها معمولاً در رهبران معنوی که درگیر رشد پیروان هستند، تعبیه شده است^۷. تمرکز بر رشد پیروان نتیجه برآوردن نیاز اساسی روان شناختی آنها برای ایمنی است. پیروانی که خود را در محل کار مهم می بینند و احساس امنیت روانی قوی دارند، احتمال بیشتری دارد که ایده های جدید تولید کنند و ایده ها را آزمایش کنند (هوگان و کوت^۸، ۲۰۱۴).

با اقتباس از نظریه رهبری معنوی، رهبری معنوی یک چشم انداز قانع کننده ایجاد می کند که مسیر تحقق ایده های پیروان را در محل کار بیان می کند، زیرا اعتقاد بر این است که ارائه یک دیدگاه مشترک، الهام بخش رفتارهای نوآورانه است (ونگ و همکاران، ۲۰۱۵). در فرآیند ایجاد چشم انداز، رهبری معنوی مستلزم تبعیت از هدف های خود و مطلوب ترین عناصر پیروان برای آینده مشترک بزرگتر سازمان است و در عین حال اعتماد و اعتقاد پیروان را به چشم انداز سازمان از طریق تقویت امید / ایمان آنها حفظ می کند. رهبران معنوی به طور مستقیم بر اعتماد مبتنی بر شناخت و اعتماد مبتنی بر عاطفه از طریق فرآیند شناسایی بینش و برانگیختن ایمان / امید تأثیر می گذارند، که به نوبه خود انگیزه درونی پیروان را برای اجرای ایده های خلاقانه برای پیگیری چشم انداز سازمانی افزایش می دهد (یوشیدا^۹ و همکاران، ۲۰۱۴). علاوه بر این، رهبران معنوی درگیر ایجاد یک فرهنگ سازمانی پایدار مبتنی بر عشق نوع دوستانه می شوند (فرای، ۲۰۰۳). چنین فرهنگی بر رشد پیروان تمرکز دارد و احساسات مثبت را القا می کند (یوشیدا و همکاران،

1. Rosing

2. Jung

3. Integrity

4. Honesty

5. Altruism

6. Genuine care

7. Preoccupied

8. Hogan & Coote

9. Yoshida

۲۰۱۴). به طور خاص، عواطف مثبت می‌تواند پیروان را تشویق کند تا ایده‌های جدید را در حل مسئله کشف کنند (جوینر^۱ و همکاران، ۲۰۰۱). مطالعات متعدد نشان داده‌اند که احساسات مثبت، الهام‌بخش رفتارهای نوآورانه هستند. افرادی که احساسات مثبتی مانند شادی و احترام را تجربه می‌کنند، تمایل دارند روش‌های حل مسئله جدید را دنبال کنند (رز^۲ و همکاران، ۲۰۱۶). براساس موارد بالا، وانگ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود نشان دادند رهبری معنوی به طور مثبت با رفتارهای نوآورانه پیروان مرتبط خواهد بود. در نتیجه، بر اساس وانگ و همکاران (۲۰۱۹) ما نیز در پژوهش حاضر، فرضیه خود را به شکل زیر ارائه می‌کنیم:

H3: رهبری معنوی بر رفتارهای نوآورانه کارکنان تأثیر دارد.

۳-۴. رهبری اخلاقی و عملکرد وظیفه‌ای

ارزش‌ها و باورهای مدیران و ویژگی‌های شخصیتی خوب و درست، اساس رفتار سازمانی است؛ از این رو، تأثیر رهبران بر کارکنان، در رسیدن به هدف‌های سازمانی محور در کانون توجه قرار می‌گیرد. براون، براون، تروینو و هاریسون (۲۰۰۵) بیان کردند رفتارهای رهبران اخلاقی در ترقی و پیشرفت نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان، نقشی مهم ایفا می‌کند (محمداسماعیل و پهلوان‌زاده، ۱۴۰۰). از آنجاکه هرچه رهبر در یک سازمان اخلاقی‌مدارتر باشد، به همان اندازه کارکنان در تعامل با رهبر و با یکدیگر احساس اعتماد بیشتری کرده و از بیان نظرات و ایده‌هایشان در ارتباط با مسائل و مشکلات سازمان امتناع نخواهند کرد و با مشارکت در تصمیمات مرتبط با هدف‌های سازمان و حیطه شغلی خود استعداد و توانمندی خود را به نمایش خواهند گذاشت. به نظر می‌رسد که رهبری اخلاقی موجب می‌گردد تا افراد، با احساس تعهد و تعلق بیشتر نسبت به سازمان فعالیت کنند و عملکرد رضایت‌بخشی را در سازمان از خود نشان دهند. در واقع اخلاقی عمل کردن رهبران منجر به کارایی و اثربخشی بیشتر کارکنان خواهد شد (رستگار و عنایتی، ۱۳۹۹).

محمداسماعیل و پهلوان‌زاده (۱۴۰۰) در پژوهش خود نشان دادند رهبری اخلاقی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد. رستگار و عنایتی (۱۳۹۹) در پژوهش خود نشان دادند بین رهبری اخلاقی و عملکرد شغلی رابطه معناداری دارد. اما رضایی کلیدبری و همکاران (۱۳۹۹) که در پژوهش خود رهبری اخلاقی با عملکرد کارکنان را بررسی کردند، نشان دادند رابطه مستقیم رهبری اخلاقی با عملکرد کارکنان تأیید نگردید. در نتیجه، براساس مطالعات بالا و شواهد محکمی که وجود دارد ما نیز در پژوهش حاضر، فرضیه خود را به شکل زیر ارائه می‌کنیم:

H4: رهبری اخلاقی بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان تأثیر دارد.

۳-۵. رهبری اخلاقی و رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش

امروزه دانش در قلب اقتصاد جهان قرار دارد و به‌عنوان مهم‌ترین دارایی سازمان‌ها مطرح می‌باشد. پویایی سازمان‌ها در گرو فراگیری دانش، کسب تجربه و به‌کارگیری تجربیات و مهارت‌هاست. استمرار و تداوم مزیت رقابتی سازمان‌ها منوط به داشتن نیروی کار دانش‌گرا، خلاق و نوآور است. نیروهای کاری که از طریق خلاقیت و نوآوری می‌توانند با اصلاح یا تغییر آگاهانه در مورد محصولات، خدمات و فرایندها مزیت رقابتی پایدار برای سازمان خود خلق نمایند (ایمانی و همکاران، ۱۴۰۱).

رهبری اخلاقی یک رهبری الهام‌بخش مبتنی بر ارزش است و هدف آن دستیابی به هدف‌های سازمانی با مسئولیت اجتماعی و خدمت به کارکنان، جامعه و سایر ذی‌نفعان از طریق تصمیمات، اقدامات و رفتارهایی که از اخلاق نشئت می‌گیرند، می‌باشد (لی و نگوین، ۲۰۲۳؛ عثمان و همکاران^۳، ۲۰۱۸). رهبران غیراخلاقی در درون سازمان به‌واسطه جایگاه و قدرت رسمی که دارند می‌توانند چه در سطح سازمان و چه در سطح کارکنان تأثیرات مخربی نظیر کاهش عملکرد شغلی، افزایش رفتارهای انحرافی و کاهش انگیزه به‌جا بگذارند (اینارسن و همکاران^۴، ۲۰۰۷). رهبران اخلاقی بر اهمیت رفتارهای اخلاقی توجه دارند، چراکه تأثیر

¹. Joiner

². Rose

³. Usman et al.

⁴. Einarsen, Aasland & Skogstad

مثبتی بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش و رابطه منفی با رفتار پنهان‌سازی دانش در میان زیردستان دارند (تانگ و همکاران^۱، ۲۰۱۵)، به اشتراک‌گذاری دانش شفاف و باز آنها منجر می‌شود، و همچنین به کارمندان مدلی از رفتار مناسب ارائه می‌کند به‌طوری‌که اکثر کارمندان پنهان‌سازی دانش را غیراخلاقی، ناسالم و مضر برای کارکنان و سازمان می‌دانند و در محیط کاری اخلاقی، پنهان‌سازی دانش رفتاری نامناسب در نظر گرفته می‌شود (من^۲ و همکاران، ۲۰۲۰).

ایمانی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود نشان دادند رهبری اخلاقی درک‌شده بر پنهان‌سازی دانش تأثیر منفی و معنادار دارد. به عقیده پژوهشگران پنهان‌سازی دانش برعکس اشتراک‌گذاری دانش عمل می‌کند (جهانزب^۳ و همکاران، ۲۰۱۹).

براساس موارد بالا، می‌توان نتیجه گرفت که رهبری اخلاقی منجر به بروز رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش می‌شود. در نتیجه، ما نیز در پژوهش حاضر، فرضیه خود را به شکل زیر ارائه می‌کنیم:

H5: رهبری اخلاقی بر رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش کارکنان تأثیر دارد.

۳-۶. رهبری اخلاقی و رفتارهای نوآورانه

از عوامل تأثیرگذار بر رفتارهای نوآورانه، می‌توان به سبک رهبری اخلاقی اشاره کرد. رهبری اخلاقی شکلی از رهبری است که نیاز به توسعه استانداردهای اخلاقی و مدیریت رفتارهای کارکنان دارد و به عملی کردن استانداردهای اخلاقی با رفتارهای شان می‌پردازد (ییلماز^۴، ۲۰۱۰). امروزه در تجزیه و تحلیل سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است. عدم توجه به رعایت مسائل اخلاقی در سازمان بر کمیت و کیفیت کار و در نتیجه موفقیت سازمانی تأثیر قابل توجهی دارد. رهبران سازمان نیز برای آنکه بتوانند کارکنان خود را برای دستیابی به هدف‌هایی مشترک متقاعد سازند، باید بدون استثنا به اخلاقیات پذیرفته‌شده‌ای پایبند باشند (فریمن^۵، ۲۰۰۶). عدم وجود رهبران خوب می‌تواند منجر به افزایش جابه‌جایی کارکنان، افزایش هزینه‌های مرتبط با جابه‌جایی، کاهش رضایت شغلی و کاهش بهره‌وری کارکنان گردد. رهبران اخلاقی به‌عنوان افرادی صادق، نوع‌دوست و ضابطه‌مدار توصیف می‌شوند و تصمیماتی عادلانه و هماهنگ اتخاذ می‌نمایند. همچنین آنها اصول اخلاقی را مداوم به کارکنان ابلاغ می‌کنند، معیارهای اخلاقی روشنی را تعیین و برای رعایت این معیارها از نظام پاداش و تنبیه استفاده می‌کنند. از دیگر ویژگی‌های کلیدی که مشخصه رهبران اخلاقی است، می‌توان به انصاف، تسهیم قدرت و وضوح نقش، هدایت اخلاقی، درست‌کاری، تحمل‌پذیری، جهت‌گیری مردمی، بصیرت و صداقت، مردم‌مداری، انگیزه‌بخشی، تشویق و توانمندسازی و پاسخگویی، مقبولیت، وظیفه‌شناسی، پرهیز از تمایلات کودکانه، استدلال اخلاقی و کانون کنترل عدالت، تسهیم قدرت، هدایت اخلاقی، جهت‌گیری مردمی، وضوح نقش و انسجام اشاره کرد. رهبری اخلاقی تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان، انگیزش درونی، مسؤلیت‌پذیری شغلی و تمایل کارکنان به گزارش مسائل و مشکلات می‌گذارد (بلو^۶، ۲۰۱۲).

آلبدراین و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهش خود نشان دادند که رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر دارد و تعهد سازمانی تا حدی میانجی رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتار نوآورانه کارکنان است. کاشفی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش خود نشان دادند اثر مستقیم رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه معنادار است. رجب‌دروی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود نشان دادند بین رهبری اخلاقی و خلاقیت کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در نتیجه، براساس مطالعات بالا ما نیز در پژوهش حاضر، فرضیه خود را به شکل زیر ارائه می‌کنیم:

H6: رهبری اخلاقی بر رفتارهای نوآورانه کارکنان تأثیر دارد.

با توجه به پیشینه پژوهش‌های داخلی و خارجی و بررسی‌های انجام گرفته توسط نویسندگان این مقاله نشان داد که رابطه بین رهبری معنوی و رهبری اخلاقی با عملکرد وظیفه‌ای، رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش و رفتارهای نوآورانه در سطح فردی در پژوهش‌های موجود مورد بررسی قرار نگرفته است. بنابراین این مطالعه برای پر کردن این شکاف پژوهشی انجام شده است. با توجه

1. Tang

2. Men

3. Jahanzeb

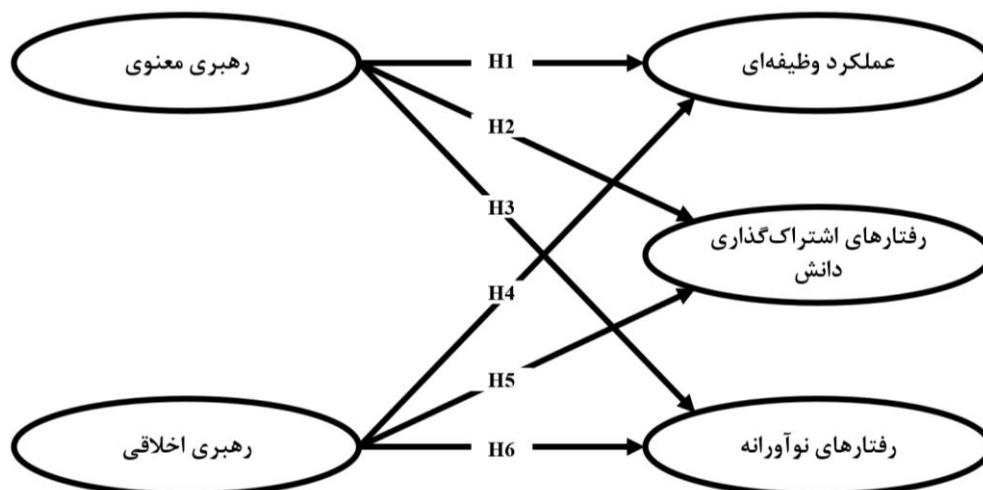
4. Yilmaz

5. Freeman

6. Bello

به ادبیات پژوهش مطالعات انجام شده و جمع‌بندی پیشینه پژوهش‌های داخلی و خارجی، مدل مفهومی پژوهش براساس پژوهش وانگ و همکاران (۲۰۱۹) تدوین گردید که در شکل (۱) قابل مشاهده است. نتایج وانگ و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد که رهبری معنوی به‌طور مثبت با عملکرد وظیفه‌ای کارکنان، رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش و رفتار نوآورانه کارکنان مرتبط بود. زمانی که آنها اثرات مخدوش‌کننده احتمالی رهبری اخلاقی و رهبری خیرخواهانه را کنترل کردند، توضیح جایگزین رهبری اخلاقی را رد نمودند. به عبارت بهتر، آنها در پژوهش خود فقط رابطه رهبری معنوی را با عملکرد وظیفه‌ای، رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش و رفتارهای نوآورانه کارکنان بررسی نمودند. در نتیجه فرق پژوهش حاضر با وانگ و همکاران (۲۰۱۹) در این است، که در اینجا به‌طور همزمان تأثیر رهبری معنوی و رهبری اخلاقی بر عملکرد وظیفه‌ای، رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش و رفتارهای نوآورانه کارکنان در قالب یک مدل بررسی شده است و این نوآوری پژوهش حاضر است که آن را نسبت به مقاله وانگ و همکاران (۲۰۱۹) متمایز کرده است.

با توجه به آنچه در بالا بحث شد، شکل ۱، مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (برگرفته از وانگ و همکاران^۱، ۲۰۱۹؛ لی و نگوین^۲، ۲۰۲۳؛ آلبدارین و همکاران^۳، ۲۰۲۴)

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی، و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی است. این پژوهش در اداره گمرک تهران انجام شد و جامعه آماری این مطالعه کلیه کارکنان اجرایی گمرکات تهران به تعداد ۵۰۳ نفر است. در این پژوهش برای تعیین حجم نمونه از نرم‌افزار G*Power استفاده شد. براساس نتایج این نرم‌افزار، حجم نمونه برابر با ۲۰۱ نفر تعیین شد. تعداد ۲۵۰ پرسشنامه در بین کارکنان اداره گمرک تهران توزیع شد که از میان آنها ۲۱۸ پرسشنامه قابل قبول برای تجزیه و تحلیل در دست پژوهشگر قرار گرفت. از این رو، نرخ بازگشت پرسشنامه ۸۷.۲٪ است. برای انتخاب نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. برای تنظیم پرسشنامه از مقاله‌های معتبر استفاده شد: رهبری معنوی (فرای و همکاران، ۲۰۱۷)، رهبری اخلاقی (براون، تروینو و هاریسون، ۲۰۰۵)، عملکرد وظیفه‌ای (فن و ژنگ^۴، ۱۹۹۷)، رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش (روان^۵، ۱۹۹۷)، و رفتارهای نوآورانه (اسکات و

1. Wang, Guo, Ni, Shang & Tang

2. Le & Nguyen

3. Albdareen et al.

4. Fan & Zheng

5. Ruan

بروس^۱، ۱۹۹۴). روایی پرسشنامه در دو مرحله با کمک ۷ نفر از خبرگان جامعه آماری بررسی شد. در مرحله اول با استفاده از شاخص روایی محتوایی (CVI^2) و در مرحله دوم با استفاده از ضریب نسبی روایی محتوا (CVR^3) به تحلیل پرسشنامه‌ها پرداخته شد و پرسشنامه نهایی تنظیم شد. پایایی پرسشنامه با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ در یک مطالعه اولیه با مشارکت ۳۰ نفر از جامعه آماری، بررسی و مورد پذیرش قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS26 برای آمار توصیفی و استفاده شد. همچنین در این پژوهش، به منظور تحلیل روابط میان متغیرهای پنهان و بررسی مدل مفهومی با توجه به پیچیدگی ساختاری و مسیرهای علی متعدد، از رویکرد معادلات ساختاری واریانس‌محور (PLS-SEM) و نرم‌افزار Smart-PLS3 استفاده شد. انتخاب این رویکرد به دلیل مناسب بودن آن برای مدل‌های پیچیده، حجم نمونه متوسط، و تأکید بر پیش‌بینی متغیرهای وابسته صورت گرفت. همچنین، نرم‌افزار Smart-PLS3 با ارائه امکانات تحلیلی پیشرفته، شاخص‌های معتبر برازش مدل و قابلیت تحلیل انواع مدل‌های اندازه‌گیری، امکان ارزیابی دقیق و علمی فرضیه‌های پژوهش را فراهم ساخت. جدول ۱، پرسشنامه پژوهش را معرفی می‌کند و مقدار آلفای کرونباخ را نشان می‌دهد.

جدول ۱. معرفی پرسشنامه پژوهش

ردیف	متغیرها	کد	منبع	تعداد گویه‌ها	شماره گویه‌ها	آلفای کرونباخ
۱	رهبری معنوی (چشم‌انداز)	VI	فرای و همکاران (۲۰۱۶)	۴	۱-۴	۰.۸۹۹
۲	رهبری معنوی (امید/ایمان)	HF		۴	۵-۸	۰.۷۸۰
۳	رهبری معنوی (عشق نوع‌دوستانه)	AL		۴	۹-۱۲	۰.۸۵۸
۴	رهبری اخلاقی	EL	براون و همکاران (۲۰۰۵)	۱۰	۱۳-۲۲	۰.۹۱۲
۵	عملکرد وظیفه‌ای	TP	فن و ژنگ (۱۹۹۷)	۴	۲۳-۲۶	۰.۸۶۵
۶	رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش	KSB	روان (۱۹۹۷)	۵	۲۷-۳۱	۰.۸۵۳
۷	رفتارهای نوآورانه	IB	اسکات و بروس (۱۹۹۴)	۵	۳۲-۳۶	۰.۸۴۰

یافته‌های پژوهش

۱. یافته‌های توصیفی پژوهش

در این پژوهش ۲۱۸ پرسشنامه قابل قبول مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل آمار توصیفی از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. نتایج آمار توصیفی در خصوص جنسیت نشان داد ۷۰.۶ درصد از افراد پاسخگو مرد و ۲۹.۴ درصد زن بودند. نتایج آمار توصیفی در خصوص وضعیت تأهل نشان داد ۱۹.۷ درصد از افراد پاسخگو مجرد و ۸۰.۳ درصد متأهل بودند. نتایج آمار توصیفی در خصوص سن نشان داد ۹.۶ درصد از افراد پاسخگو کمتر از ۳۰ سال، ۵۰ درصد از ۳۱ تا ۴۰ سال، ۲۵.۲ درصد از ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۵.۱ درصد بالاتر از ۵۵ سال داشتند. نتایج آمار توصیفی در خصوص سطح تحصیلات نشان داد ۴.۶ درصد از افراد پاسخگو دارای تحصیلات در سطح دیپلم، ۵.۵ درصد در سطح فوق دیپلم، ۵۹.۶ درصد در سطح لیسانس و ۳۰.۳ درصد در سطح فوق لیسانس و بالاتر بودند. نتایج آمار توصیفی در خصوص سابقه کاری نشان داد ۱۵.۶ درصد از افراد پاسخگو کمتر از ۱۰ سال، ۵۰ درصد از ۱۱ تا ۲۰ سال و ۳۴.۴ درصد از ۲۱ تا ۳۰ سال سابقه کار داشتند.

۲. یافته‌های استنباطی پژوهش

در این پژوهش از رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS^4) برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. این روش از دو مرحله اصلی تشکیل شده است: (۱) بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی و (۲) آزمون روابط میان سازه‌ها. در ادامه به تشریح هر یک از این موارد پرداخته شده است.

1. Scott & Bruce

2. Content Validity Index

3. Content Validity Ratio

4. Partial Least Squares

۳. بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری

در روش حداقل مربعات جزئی (PLS) موارد زیر جهت ارزیابی پرسشنامه و تحلیل عاملی تأییدی بررسی می‌شود: آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی (CR)، ضرایب بارهای عاملی و معناداری آن، بررسی روایی میانگین واریانس استخراجی (AVE^1)، ماتریس فورنل و لارکر^۲.

جدول ۲. بارهای عاملی استاندارد شده و ضرایب t بین متغیرهای مکنون و سوالات مربوطه

متغیرها	گویه‌ها	بار عاملی	آماره تی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
امید/ایمان	HF1	۰.۷۹۲	۲۵.۹۱۸	۰.۸۳۵	۰.۸۹	۰.۶۶۹
	HF2	۰.۸۲۳	۲۹.۲۱۰			
	HF3	۰.۸۲۰	۲۸.۸۸۸			
	HF4	۰.۸۳۶	۳۲.۹۲۳			
رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش	KSB1	۰.۸۲۹	۲۸.۰۱۵	۰.۸۸۰	۰.۹۱۲	۰.۶۷۶
	KSB2	۰.۷۹۶	۲۶.۳۰۵			
	KSB3	۰.۸۲۰	۲۸.۱۶۲			
	KSB4	۰.۸۴۱	۳۲.۹۵۴			
	KSB5	۰.۸۲۳	۳۱.۹۶۳			
رفتارهای نوآورانه	IB1	۰.۸۶۷	۴۳.۰۶۹	۰.۸۸۱	۰.۹۱۳	۰.۶۷۸
	IB2	۰.۷۸۸	۲۵.۹۶۳			
	IB3	۰.۸۲۷	۲۸.۰۱۴			
	IB4	۰.۸۱۶	۲۷.۴۳۵			
	IB5	۰.۸۱۶	۲۹.۲۸۴			
رهبری اخلاقی	EL01	۰.۷۶۴	۲۱.۵۸۲	۰.۹۲۶	۰.۹۳۸	۰.۶۰۲
	EL02	۰.۷۸۵	۲۲.۳۷۷			
	EL03	۰.۸۰۱	۲۳.۵۱۴			
	EL04	۰.۷۶۳	۱۹.۰۴۴			
	EL05	۰.۷۶۲	۲۰.۸۹۱			
	EL06	۰.۸۱۹	۲۹.۶۳۷			
	EL07	۰.۷۹۱	۲۲.۹۰۷			
	EL08	۰.۷۶۷	۲۰.۱۴۹			
	EL09	۰.۷۲۵	۱۸.۷۵۶			
	EL10	۰.۷۷۹	۲۳.۹۴۵			
عشق نوع‌دوستانه	AL1	۰.۸۳۸	۳۶.۵۱۲	۰.۸۲۶	۰.۸۸۴	۰.۶۵۷
	AL2	۰.۷۹۵	۲۳.۲۶۱			
	AL3	۰.۸۱۲	۲۹.۲۵۹			
	AL4	۰.۷۹۶	۲۵.۴۷			
عملکرد وظیفه‌ای	TP1	۰.۸۶۱	۳۵.۹۱۳	۰.۸۵۳	۰.۹۰۱	۰.۶۹۵
	TP2	۰.۸۲۴	۳۱.۲۳۵			
	TP3	۰.۸۵۲	۳۴.۲۵۷			
	TP4	۰.۷۹۵	۲۵.۷۷۱			

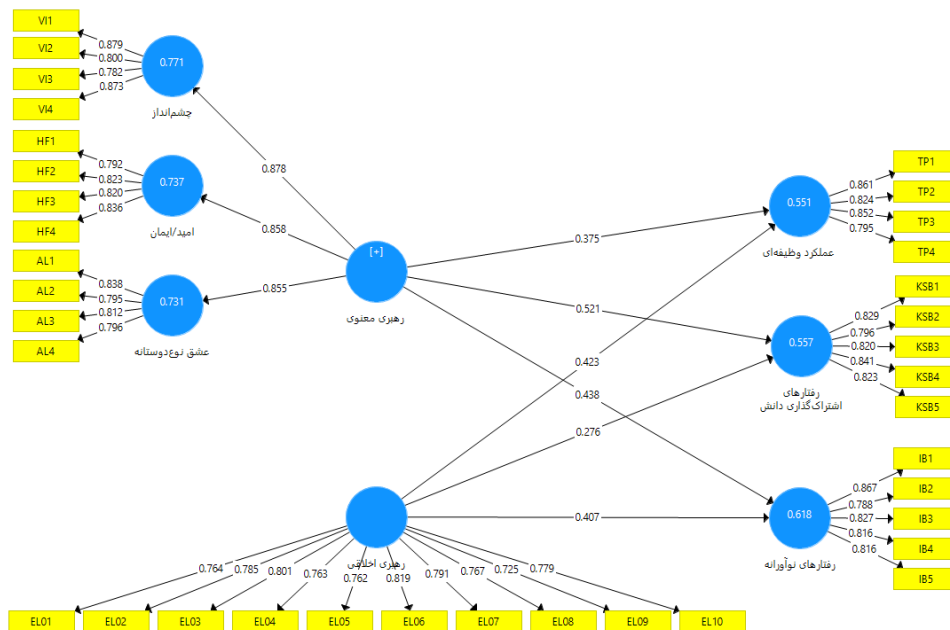
1. Average Variance Extracted

2. Fornell-Larcker Matrix

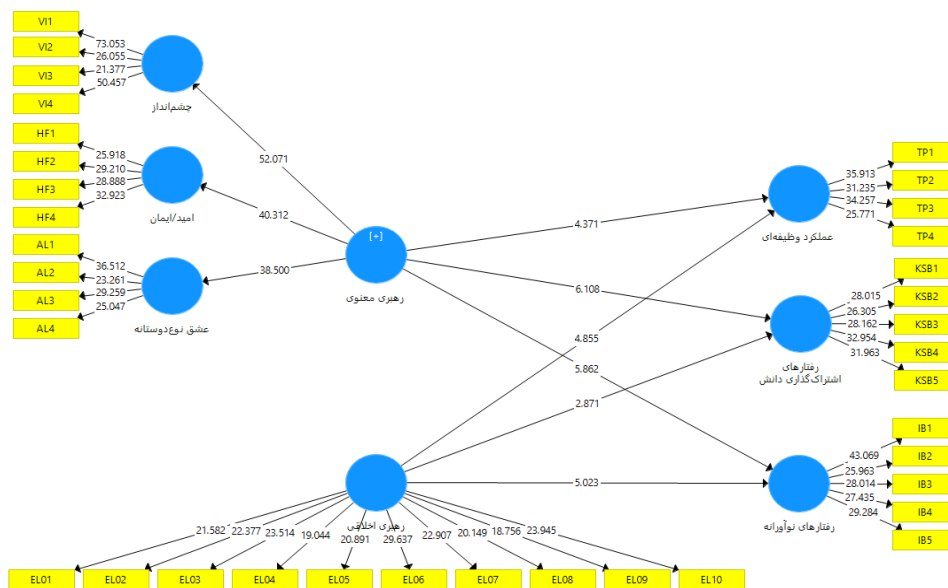
								امید/ ایمان
							۰.۷۰۷	رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش
						۰.۷۲۲	۰.۷۶۸	رفتارهای نوآورانه
					۰.۸۰۱	۰.۷۲۴	۰.۷۲۶	رهبری اخلاقی
				۰.۷۹۱	۰.۸۱۸	۰.۸۰۶	۰.۶۸۵	رهبری معنوی
			۰.۸۹۳	۰.۷۲۸	۰.۷۰۰	۰.۷۴۶	۰.۷۱۸	عشق نوع‌دوستانه
		۰.۶۸۶	۰.۷۷۴	۰.۷۸۲	۰.۷۲۸	۰.۶۶۶	۰.۷۱۸	عملکرد وظیفه‌ای
	۰.۶۸۳	۰.۷۴۹	۰.۸۹۱	۰.۶۸۱	۰.۷۳۸	۰.۷۲۱	۰.۷۴۲	چشم‌انداز

۴. بررسی برازش مدل ساختاری

ابتدایی‌ترین معیار برای سنجش رابطه بین سازه‌ها در مدل (بخش ساختاری)، اعداد معناداری t است. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱.۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش است. البته اعداد t فقط صحت رابطه‌ها را نشان می‌دهند و شدت رابطه بین سازه‌ها را نمی‌توان با آنها سنجید (داوری و رضازاده، ۱۳۹۶). شکل ۲ و ۳ مدل ساختاری پژوهش را در حالت تخمین ضرایب استاندارد و تخمین مقادیر t نشان می‌دهند. جدول ۵ ضرایب معناداری t برای روابط بین سازه‌های پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۲. مدل ساختاری در حالت تخمین ضرایب استاندارد



شکل ۳. مدل ساختاری در حالت تخمین مقادیر t

جدول ۵. ضرایب مسیر و ضرایب معناداری t برای روابط بین سازه‌های پژوهش

مسیر رابطه بین سازه‌های پنهان	ضرایب مسیر	مقدار t-value	نتیجه
TP ← SL	۰.۳۷۵	۴.۳۷۱	معنادار است
KSB ← SL	۰.۵۲۱	۶.۱۰۸	معنادار است
IB ← SL	۰.۴۳۸	۵.۸۶۲	معنادار است
TP ← EL	۰.۴۲۳	۴.۸۵۵	معنادار است
KSB ← EL	۰.۳۷۶	۲.۸۷۱	معنادار است
IB ← EL	۰.۴۰۷	۵.۰۲۳	معنادار است

همان‌طور که در جدول ۵ مشخص است، ضرایب مسیر در تمامی مسیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشند.

۵. مقادیر R² و Q² مربوط به متغیرهای درون‌زای مدل

ضریب تعیین (R²) معیاری است که ارتباط بین اندازه‌گیری و ساختار مدل‌های معادلات ساختاری را نشان می‌دهد و تأثیر متغیرهای برون‌زا بر متغیرهای درون‌زا را مشخص می‌کند. این مقدار برای متغیرهای برون‌زا صفر است و برای متغیرهای درون‌زا گزارش می‌شود. مقادیر بالای R² نشان‌دهنده برازش بهتر مدل هستند. پژوهشگران سه مقدار ۰.۱۹، ۰.۳۳ و ۰.۶۷ را به‌عنوان معیارهای ضعیف، متوسط و قوی R² معرفی کرده‌اند. همچنین، Q² قدرت پیش‌بینی مدل را نشان می‌دهد و باید برای تمامی سازه‌های درون‌زا محاسبه شود. اگر مقدار Q² برای یک سازه صفر باشد، به این معناست که روابط بین سازه‌ها به خوبی تبیین نشده و مدل نیاز به اصلاح دارد. پژوهشگران مقادیر ۰.۰۲، ۰.۱۵ و ۰.۳۵ را برای قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی تعیین کرده‌اند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۶). مقادیر R² و Q² مربوط به متغیرهای درون‌زای مدل در جدول ۶ آمده است.

جدول ۶. مقادیر R2 و Q2 مربوط به متغیرهای درون‌زای مدل

متغیرها	R2	Q2
امید/ایمان	۰.۷۳۷	۰.۴۸۸
رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش	۰.۵۵۷	۰.۳۶۹
رفتارهای نوآورانه	۰.۶۱۸	۰.۴۱۳
عشق نوع‌دوستانه	۰.۷۳۱	۰.۴۷۵
عملکرد وظیفه‌ای	۰.۵۵۱	۰.۳۷۸
چشم‌انداز	۰.۷۷۱	۰.۵۳۲

۶. معیار اندازه اثر (f^2)

چهارمین معیار بررسی مدل ساختاری، اندازه تأثیر f^2 است. کوهن (۱۹۸۸) برای تعیین شدت رابطه میان متغیرهای مکنون مدل، معیار اندازه اثر را معرفی نمود. مقادیر ۰.۰۲، ۰.۱۵ و ۰.۳۵ به ترتیب نشان از اندازه تأثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۶). معیار اندازه اثر f^2 در جدول ۷ آمده است.

جدول ۷. ضرایب اندازه اثر f^2

متغیر تأثیرگذار (مستقل)	متغیر اثرپذیر (وابسته)	f^2
رهبری اخلاقی	رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش	۰.۰۸۰
	رفتارهای نوآورانه	۰.۲۰۴
	عملکرد وظیفه‌ای	۰.۱۸۷
رهبری معنوی	امید/ایمان	۲.۷۹۷
	رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش	۰.۲۸۸
	رفتارهای نوآورانه	۰.۲۳۶
	عشق نوع‌دوستانه	۲.۷۱۹
	عملکرد وظیفه‌ای	۰.۱۴۷
	چشم‌انداز	۳.۳۶۲

بررسی برازش مدل کلی

برای بررسی برازش مدل کلی که هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند، از معیار GOF^1 استفاده می‌شود. این معیار توسط تننهاوس^۲ و همکاران (۲۰۰۴) ابداع شده است و طبق فرمول زیر محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\overline{Communalities} \times R^2}$$

که در آن $\overline{Communalities}$ نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه است و R^2 نیز مقدار میانگین مقادیر R Squares سازه‌های درون‌زای مدل است. پژوهشگران سه مقدار ۰.۰۱، ۰.۲۵ و ۰.۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی کرده‌اند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۶). جدول ۸ میانگین مقادیر اشتراکی و میانگین مقادیر R Squares را نشان می‌دهد که بر این اساس مقدار GOF برابر است با ۰.۶۵۱ که برازش قابل قبولی را نشان می‌دهد.

1. Goodness Of Fit

2. Tenenhaus

جدول ۸. میانگین مقادیر اشتراکی و میانگین مقادیر R Squares

R ²	Communalities
۰.۶۶۰	۰.۶۴۳
$GOF = \sqrt{0.660 \times 0.643} = 0.651$	

نتایج آزمون‌های شاخص‌هایی که تا اینجا در قالب انواع برازش‌های مدل انجام شد، حاکی از این است که با توجه به داده‌های جمع‌آوری شده، مدل پژوهش از برازش قابل قبولی برخوردار است. لذا پژوهشگر اجازه پیدا می‌کند که به بررسی فرضیه‌های پژوهش در قالب آزمون فرضیه‌ها بپردازد. در این قسمت ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به فرضیه‌ها و مقادیر t بررسی می‌شود. برای تأیید فرضیه‌ها، مقدار t باید مساوی و یا بیشتر از ۱.۹۶ باشد. در غیر این صورت فرضیه رد می‌شود. در قسمت آزمون فرضیه‌ها، ۶ فرضیه مورد بررسی قرار گرفت که همگی آنها در سطح اطمینان ۹۵٪ (در سطح خطای ۵٪) مورد تأیید قرار گرفتند. جدول ۹ خلاصه نتایج فرضیه‌های پژوهش را نشان می‌دهند.

جدول ۹. فرضیه‌ها و خلاصه نتایج پژوهش

ردیف	فرضیه‌ها	B	t-value	سطح معناداری	نتیجه
۱	رهبری معنوی بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان تأثیر دارد.	۰.۳۷۵	۴.۳۷۱	۰.۰۰۱	تأیید
۲	رهبری معنوی بر رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش کارکنان تأثیر دارد.	۰.۵۲۱	۶.۱۰۸	۰.۰۰۱	تأیید
۳	رهبری معنوی بر رفتارهای نوآورانه کارکنان تأثیر دارد.	۰.۴۳۸	۵.۸۶۲	۰.۰۰۱	تأیید
۴	رهبری اخلاقی بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان تأثیر دارد.	۰.۴۲۳	۴.۸۵۵	۰.۰۰۱	تأیید
۵	رهبری اخلاقی بر رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش کارکنان تأثیر دارد.	۰.۲۷۶	۲.۸۷۱	۰.۰۰۱	تأیید
۶	رهبری اخلاقی بر رفتارهای نوآورانه کارکنان تأثیر دارد.	۰.۴۰۷	۵.۰۲۳	۰.۰۰۱	تأیید

بحث و نتیجه‌گیری

در دنیای پیچیده و متغیر امروز، سازمان‌ها به‌ویژه در بخش‌های دولتی، با چالش‌های متعددی روبه‌رو هستند که نیازمند رویکردهای نوین مدیریتی و رهبری است. یکی از این رویکردها، رهبری معنوی و اخلاقی است که به‌عنوان عاملی کلیدی در بهبود عملکرد کارکنان و ارتقاء فرهنگ سازمانی شناخته می‌شوند. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر این دو نوع رهبری بر عملکرد وظیفه‌ای، رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش و رفتارهای نوآورانه کارکنان اداره گمرک تهران انجام شد. رهبری معنوی به‌عنوان یک سبک رهبری که براساس ارزش‌ها و اصول معنوی بنا شده، می‌تواند انگیزه و تعهد کارکنان را افزایش دهد و آنها را به سمت دستیابی به هدف‌های سازمانی هدایت کند. از سوی دیگر، رهبری اخلاقی با تأکید بر رفتارهای اخلاقی و مسئولیت‌پذیری در تصمیم‌گیری‌ها، می‌تواند اعتماد و همبستگی درون سازمانی را تقویت کند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که هر دو نوع رهبری نه تنها بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان تأثیر مثبت دارند، بلکه رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش و نوآوری را نیز تقویت می‌کنند. این یافته‌ها اهمیت توجه به رهبری معنوی و اخلاقی را در فرآیندهای مدیریتی و توسعه منابع انسانی بیش از پیش روشن می‌سازد. در ادامه، به تحلیل دقیق‌تر نتایج به‌دست‌آمده خواهیم پرداخت و تأثیرات آنها را در زمینه‌های مختلف سازمانی بررسی خواهیم کرد. همچنین، پیشنهادهایی برای پیاده‌سازی مؤثر این نوع رهبری‌ها در اداره گمرک تهران و سایر سازمان‌ها ارائه خواهد شد.

نتایج مربوط به فرضیه اول پژوهش نشان داد که رهبری معنوی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان اداره کل گمرک تهران دارد. این امر می‌تواند ناشی از این واقعیت باشد که رهبری معنوی به ایجاد یک حس هدف‌مندی و معنا در کار کمک می‌کند. رهبران معنوی با ایجاد یک چشم‌انداز مشترک و الهام‌بخش، کارکنان را به سمت انجام وظایف خود ترغیب می‌کنند و به آنها احساس تعلق و مسئولیت بیشتری می‌دهند. این نوع رهبری همچنین با تقویت روابط بین فردی و ایجاد فضایی حمایتگر،

انگیزه و تعهد کارکنان را افزایش می‌دهد. در نتیجه، کارکنان با انگیزه‌تر و متعهدتر به انجام وظایف خود می‌پردازند که این موضوع به‌طور مستقیم بر عملکرد آنان تأثیر مثبت می‌گذارد. عطا‌فر و همکاران (۱۳۹۲)، غفاری و رستم‌نیا (۱۳۹۶)، محمودیان و محمودپور (۱۴۰۰)، وانگ و همکاران (۲۰۱۹) نیز در پژوهش خود به همین نتیجه دست یافته بودند. نتایج مربوط به فرضیه دوم پژوهش نشان داد که رهبری معنوی بر رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش کارکنان اداره کل گمرک تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد. این موضوع به این دلیل است که رهبران معنوی با ایجاد فضایی از اعتماد و احترام متقابل، کارکنان را تشویق می‌کنند تا دانش و تجربیات خود را به اشتراک بگذارند. در چنین محیطی، احساس امنیت و حمایت از سوی رهبران موجب می‌شود که کارکنان تمایل بیشتری به همکاری و تبادل اطلاعات داشته باشند. همچنین، رهبری معنوی با تأکید بر ارزش‌های اخلاقی و انسانی، فرهنگ یادگیری را در سازمان تقویت می‌کند که این خود به اشتراک‌گذاری دانش منجر می‌شود. در نتیجه، کارکنان نه تنها دانش خود را به دیگران منتقل می‌کنند، بلکه از تجربیات یکدیگر نیز بهره‌مند می‌شوند که این امر به بهبود عملکرد کلی سازمان کمک می‌کند. آیدین و سیلان (۲۰۰۹) و وانگ و همکاران (۲۰۱۹) نیز در پژوهش خود به همین نتیجه دست یافته بودند. نتایج مربوط به فرضیه سوم پژوهش می‌دهد که رهبری معنوی بر رفتارهای نوآورانه کارکنان اداره کل گمرک تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد. این امر به دلیل توانایی رهبران معنوی در ایجاد فضایی است که خلاقیت و نوآوری را تشویق می‌کند. رهبران معنوی با فراهم کردن محیطی حمایتی و بدون ترس از شکست، به کارکنان اجازه می‌دهند تا ایده‌های جدید را آزمایش کنند و از اشتباهات خود بیاموزند. این نوع رهبری همچنین با تشویق به تفکر انتقادی و ارائه بازخوردهای سازنده، احساس خودکارآمدی را در کارکنان تقویت می‌کند. در نتیجه، کارکنان با اعتمادبه‌نفس بیشتری به نوآوری پرداخته و ایده‌های خلاقانه‌ای را برای حل مسائل و بهبود فرآیندها ارائه می‌دهند. این امر نه تنها به رشد فردی کارکنان کمک می‌کند بلکه به ارتقای عملکرد کلی سازمان نیز منجر می‌شود. صالحی، حسینی درونکلائی و رکابی (۱۳۹۷)، وانگ و همکاران (۲۰۱۹) نیز در پژوهش خود به همین نتیجه دست یافته بودند. نتایج مربوط به فرضیه چهارم پژوهش نشان داد رهبری اخلاقی به‌عنوان یک عامل کلیدی در بهبود عملکرد وظیفه‌ای کارکنان در اداره کل گمرک تهران تأثیرگذار است، زیرا این نوع رهبری با ایجاد فضایی از اعتماد و احترام متقابل به کارکنان انگیزه می‌دهد تا به بهترین نحو وظایف خود را انجام دهند. رهبران اخلاقی با پایبندی به اصول اخلاقی و شفافیت در تصمیم‌گیری‌ها، الگویی برای رفتار صحیح فراهم می‌کنند که موجب افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری در میان کارکنان می‌شود. در محیط‌های اداری مانند گمرک، که رعایت قوانین و مقررات از اهمیت بالایی برخوردار است، رهبری اخلاقی می‌تواند به تقویت احساس تعلق و همبستگی در تیم‌ها کمک کند. این عوامل به نوبه خود منجر به افزایش کارایی و بهبود کیفیت خدمات ارائه‌شده توسط کارکنان می‌شود. همچنین، با توجه به چالش‌های موجود در محیط‌های کاری پیچیده، وجود یک رهبر اخلاقی می‌تواند به کاهش استرس و تنش‌های شغلی کمک کند، که این امر خود به بهبود عملکرد فردی و گروهی منجر می‌شود. داورزنی و بارانی (۱۳۹۸)، رستگار و عنایتی (۱۳۹۹) و محمداسماعیل و پهلوان‌زاده (۱۴۰۰) نیز در پژوهش خود به نتایج مشابهی دست یافته بودند. اما رضایی کلیدبری و همکاران (۱۳۹۹) که در پژوهش خود رهبری اخلاقی با عملکرد کارکنان را بررسی کردند، نشان دادند رابطه مستقیم رهبری اخلاقی با عملکرد کارکنان تأیید نگردید. بنابراین نتیجه پژوهش حاضر با نتیجه رضایی کلیدبری و همکاران (۱۳۹۹) در تضاد است. نتایج مربوط به فرضیه پنجم پژوهش نشان داد رهبری اخلاقی بر رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش کارکنان اداره کل گمرک تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد، زیرا این نوع رهبری با ایجاد فضایی از اعتماد و حمایت، کارکنان را تشویق می‌کند تا دانش و تجربیات خود را بدون ترس از قضاوت یا انتقاد به اشتراک بگذارند. رهبران اخلاقی با ترویج فرهنگ شفافیت و صداقت، محیطی را فراهم می‌کنند که در آن تبادل اطلاعات و همکاری بین اعضای تیم تسهیل می‌شود. در سازمان‌هایی مانند گمرک، که نیاز به تبادل سریع و مؤثر اطلاعات برای تصمیم‌گیری‌های کلیدی وجود دارد، رهبری اخلاقی می‌تواند به تقویت روحیه همکاری و همیاری کمک کند. این امر نه تنها باعث افزایش کارایی و اثربخشی در انجام وظایف می‌شود، بلکه به ارتقاء نوآوری نیز منجر می‌گردد، زیرا کارکنان با اشتراک‌گذاری دانش و ایده‌های جدید، به حل مسائل پیچیده کمک می‌کنند. بدین ترتیب، رهبری اخلاقی نه تنها به تقویت رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش کمک می‌کند، بلکه زمینه‌ساز یک فرهنگ یادگیری مستمر در سازمان می‌شود. این یافته با پژوهش لی و نگوین (۲۰۲۳) همراستا است. همچنین، ایمانی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود نشان دادند رهبری اخلاقی درک‌شده بر پنهان‌سازی دانش

تأثیر منفی و معنادار دارد. از آنجایی که پنهان سازی دانش برعکس اشتراک گذاری دانش عمل می کند (جهانزب و همکاران، ۲۰۱۹)، می توان گفت نتیجه پژوهش حاضر با پژوهش ایمانی و همکاران (۱۴۰۱) هم جهت است. نتایج مربوط به فرضیه ششم پژوهش نشان می دهد رهبری اخلاقی بر رفتارهای نوآورانه کارکنان اداره کل گمرک تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد، زیرا این نوع رهبری با ایجاد فضایی از حمایت و آزادی عمل، کارکنان را ترغیب می کند تا ایده های خلاقانه خود را بدون ترس از عواقب منفی مطرح کنند. رهبران اخلاقی با تشویق به تفکر خلاق و پذیرش ریسک های محاسبه شده، فضایی را فراهم می آورند که در آن نوآوری رشد کند. در اداره کل گمرک، که نیاز به ابتکارات جدید برای حل مشکلات پیچیده و بهبود فرآیندها وجود دارد، رهبری اخلاقی می تواند موجب افزایش انگیزه کارکنان برای ارائه راه حل های نوآورانه شود. همچنین، وجود یک رهبر اخلاقی که به ارزش ها و اصول پایبند است، باعث می شود کارکنان احساس کنند که ایده هایشان مورد توجه قرار می گیرد و ارزشمند است. این امر نه تنها به افزایش خلاقیت منجر می شود، بلکه موجب تقویت روحیه تیمی و همکاری نیز خواهد شد، که خود زمینه ساز نوآوری های بیشتر در سازمان خواهد بود. بدین ترتیب، رهبری اخلاقی نه تنها بر رفتارهای نوآورانه تأثیر مثبت دارد، بلکه به ایجاد یک فرهنگ سازمانی پویا و خلاق کمک می کند. آلبدارین و همکاران (۲۰۲۴)، رجب دری و همکاران (۱۴۰۰) و کاشفی و همکاران (۱۳۹۸) نیز در پژوهش خود به نتایج مشابهی دست یافته بودند.

در ادامه به ارائه پیشنهاد های پژوهش براساس نتایج به دست آمده پرداخته شده است:

پیشنهاد برای فرضیه ۱: برای تقویت تأثیر رهبری معنوی بر عملکرد وظیفه ای کارکنان اداره کل گمرک تهران، پیشنهاد می شود که برنامه های آموزشی و کارگاه های توسعه فردی با تمرکز بر معنویت و ارزش های انسانی برگزار شود. این کارگاه ها می توانند شامل مباحثی مانند خودآگاهی، همدلی و ارتباطات مثبت باشند که به کارکنان کمک می کند تا به درک عمیق تری از نقش خود در سازمان برسند. همچنین، ایجاد فضایی که در آن کارکنان بتوانند به اشتراک گذاری تجربیات معنوی و چالش های خود بپردازند، می تواند حس تعلق و ارتباط عمیق تری را بین اعضای تیم ایجاد کند. به علاوه، مدیران باید با رفتارهای خود نشان دهند که ارزش های معنوی را در تصمیم گیری ها و سیاست های سازمانی لحاظ می کنند، تا کارکنان احساس کنند که در یک محیط حمایتگر و الهام بخش کار می کنند. این اقدامات می تواند به ارتقاء انگیزه و عملکرد وظیفه ای کارکنان منجر شود.

پیشنهاد برای فرضیه ۲: برای تقویت رهبری معنوی در اداره کل گمرک تهران، می توان برنامه ای تحت عنوان "سخنرانی های الهام بخش" ترتیب داد. در این برنامه، مدیران و کارکنان می توانند به دعوت از سخنرانان با تجربه در زمینه رهبری معنوی، به تبادل نظر بپردازند. این سخنرانی ها می توانند شامل موضوعاتی نظیر اهمیت معنویت در محیط کار، تأثیرات مثبت آن بر روحیه و بهره وری کارکنان و روش های عملی برای ایجاد یک محیط کار معنوی باشند. علاوه بر این، می توان از کارکنان خواست تا تجربیات شخصی خود را در مورد چگونگی تأثیر رهبری معنوی بر زندگی حرفه ای و شخصی شان به اشتراک بگذارند. این تجربیات می تواند به عنوان منبع الهام برای دیگران عمل کند و فضایی برای همدلی و ارتباط عمیق تر بین اعضای تیم ایجاد کند. این برنامه نه تنها به ایجاد یک فرهنگ معنوی در سازمان کمک می کند، بلکه به کارکنان انگیزه می دهد تا با روحیه بالاتر و احساس تعلق بیشتری به اشتراک گذاری دانش و تجربیات خود بپردازند.

پیشنهاد برای فرضیه ۳: برای تقویت تأثیر رهبری معنوی بر رفتارهای نوآورانه کارکنان اداره کل گمرک تهران، پیشنهاد می شود که یک برنامه آموزشی جامع طراحی و اجرا شود. این برنامه می تواند شامل کارگاه های آموزشی، نشست های گروهی و جلسات مشاوره باشد که در آنها به کارکنان آموزش داده می شود چگونه از اصول معنوی در فرآیندهای خلاقانه و نوآورانه خود استفاده کنند. به عنوان مثال، می توان به بررسی تکنیک هایی مانند تفکر مثبت و همدلی پرداخته و این ابزارها را به عنوان راه کارهایی برای افزایش خلاقیت و نوآوری در محیط کار معرفی کرد. همچنین، برگزاری جلسات منظم برای تبادل ایده ها و تجربیات معنوی میان کارکنان می تواند به ایجاد یک فضای حمایتی و خلاق کمک کند که در آن افراد احساس آزادی بیشتری برای ابراز ایده های نوآورانه خود داشته باشند.

پیشنهاد برای فرضیه ۴: برای تقویت تأثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد وظیفه ای کارکنان اداره کل گمرک تهران، پیشنهاد می شود که یک کد اخلاقی جامع و شفاف برای سازمان تدوین و به طور مستمر آموزش داده شود. این کد باید شامل اصول اخلاقی

مرتبط با رفتارهای روزمره و تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای باشد و به کارکنان کمک کند تا در مواجهه با چالش‌های اخلاقی، راهنمایی‌های مشخصی داشته باشند. علاوه بر این، ایجاد یک سیستم بازخورد و گزارش‌دهی که در آن کارکنان بتوانند نگرانی‌ها و مسائل اخلاقی را بدون ترس از عواقب مطرح کنند، بسیار مهم است. مدیران باید با عمل به اصول اخلاقی و نشان دادن تعهد واقعی به این ارزش‌ها، به‌عنوان الگو عمل کنند. همچنین، برگزاری جلسات منظم برای بحث درباره موضوعات اخلاقی و تشویق به تبادل نظر در این زمینه می‌تواند به تقویت فرهنگ اخلاقی در سازمان کمک کند و در نتیجه عملکرد وظیفه‌ای کارکنان را بهبود بخشد.

پیشنهاد برای فرضیه ۵: برای تقویت تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش در اداره کل گمرک تهران، پیشنهاد می‌شود که یک پلتفرم دیجیتال برای تسهیل و تشویق به اشتراک‌گذاری دانش بین کارکنان ایجاد شود. این پلتفرم می‌تواند شامل بخش‌های مختلفی باشد که در آن کارکنان بتوانند تجربیات، مهارت‌ها و اطلاعات خود را به‌راحتی به اشتراک بگذارند و از یکدیگر یاد بگیرند. همچنین، برگزاری جلسات منظم تبادل نظر و کارگاه‌های آموزشی تحت عنوان "اشتراک‌گذاری دانش" می‌تواند به ایجاد فضایی صمیمی و همکاری‌محور کمک کند. در این جلسات، مدیران با رهبری اخلاقی خود می‌توانند به‌عنوان الگو عمل کنند و اهمیت اشتراک‌گذاری دانش را برای بهبود عملکرد سازمانی و رشد فردی کارکنان تبیین نمایند. علاوه بر این، ارائه مشوق‌ها و جوایز برای افرادی که به‌طور فعال در اشتراک‌گذاری دانش شرکت دارند، می‌تواند انگیزه بیشتری برای دیگران ایجاد کند. این اقدامات نه تنها به تقویت فرهنگ اشتراک‌گذاری دانش کمک می‌کند، بلکه باعث ایجاد اعتماد و همبستگی بین کارکنان نیز خواهد شد که در نهایت به ارتقای عملکرد کلی سازمان منجر خواهد شد.

پیشنهاد برای فرضیه ۶: برای تقویت تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتارهای نوآورانه کارکنان اداره کل گمرک تهران، پیشنهاد می‌شود که یک برنامه جامع برای پرورش و حمایت از نوآوری در سازمان طراحی شود. این برنامه می‌تواند شامل برگزاری کارگاه‌های خلاقیت و نوآوری باشد که در آنها کارکنان به‌صورت گروهی به حل مسائل موجود پرداخته و ایده‌های جدید را مطرح کنند. همچنین، ایجاد یک فضای آزاد و بدون ترس از اشتباه، جایی که کارکنان بتوانند ایده‌های خود را بدون نگرانی از قضاوت مطرح کنند، بسیار مؤثر خواهد بود. مدیران می‌توانند با رهبری اخلاقی خود، به‌عنوان الگو عمل کرده و فرهنگ پذیرش ریسک و آزمایش را ترویج دهند. علاوه بر این، راه‌اندازی یک سیستم پاداش‌دهی برای ایده‌های نوآورانه و موفق می‌تواند انگیزه بیشتری برای کارکنان ایجاد کند تا به فکر راه‌حل‌های جدید باشند. همچنین، تشکیل تیم‌های چندمنظوره که اعضای آن از بخش‌های مختلف سازمان باشند، می‌تواند به تبادل ایده‌ها و دیدگاه‌های متنوع کمک کند و نوآوری را در سازمان تسریع بخشد. با ایجاد این بسترها و حمایت‌های لازم، می‌توان به‌طور مؤثری رفتارهای نوآورانه کارکنان را تقویت کرده و به رشد و پیشرفت سازمان کمک کرد.

این مطالعه با مشارکت کارکنان اداره کل گمرک تهران انجام شده است. بنابراین نمی‌توان نتایج آن را به کارکنان سازمان گمرک در کل کشور تعمیم داد. از این‌رو، پژوهشگران در پژوهش‌های آتی می‌توانند مدل مفهومی پژوهش حاضر را در گمرک کل کشور آزمون نمایند و نتایج را با یکدیگر مقایسه کنند. در این پژوهش به‌دلیل زمان کوتاه برای انجام پژوهش، داده‌ها به‌صورت مقطعی جمع‌آوری شد. بنابراین، پژوهشگران در پژوهش‌های آتی می‌توانند از داده‌های طولی برای جمع‌آوری داده‌های میدانی استفاده نمایند. در این پژوهش رابطه بین رهبری معنوی و رهبری اخلاقی بررسی نشد. از لحاظ نظری، وانگ و همکاران (۲۰۱۹) ادعا کرده‌اند که اصول اخلاقی یک ویژگی کلیدی برای رهبری معنوی است. بنابراین، بررسی کارکرد میانجی رهبری معنوی در رابطه علی بین رهبری اخلاقی با عملکرد وظیفه‌ای، رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش و رفتارهای نوآورانه کارکنان در مطالعات آینده ارزشمند است.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

نویسندگان اصول اخلاقی را در انجام و انتشار این پژوهش علمی رعایت نموده‌اند و این موضوع مورد تأیید همه آنهاست.

مشارکت نویسندگان

مشارکت نویسندگان در نگارش این مقاله مساوی بوده است.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

حامی مالی

مقاله حاضر هیچ‌گونه حمایت مالی از سازمان‌های دولتی، خصوصی و غیرانتفاعی دریافت نکرده است.

سپاسگزاری

پژوهشگران مراتب سپاس خود را از تمامی مشارکت‌کنندگان در پژوهش اعلام می‌نمایند.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

منابع

- اصلائی، فرشید؛ صالحی، ساسان و سالمی، یاسمن. (۱۴۰۳). تحلیل تأثیر رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه با میانجی‌گری جو نوآوری و چابکی فکری. *آموزش و مدیریت کارآفرینی*، ۳ (۳)، ۱-۲۴.
- امجدیان، کیومرث؛ تقی‌پور ظهیر، علی و زمانی مقدم، افسانه. (۱۳۹۹). تحلیل وضعیت مدیریت آموزشگاهی مبتنی بر رهبری معنوی در مدارس ابتدایی شهر تهران. *فصلنامه علمی - پژوهشی تعلیم و تربیت*. ۳۶ (۴)، ۱۴۸-۱۲۷.
- ایمانی، فرشته؛ اسلامی، قاسم و روح‌الله، باقری. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر رهبری اخلاقی درک‌شده بر پنهان‌سازی دانش (نمونه پژوهش: یک شرکت خودروسازی). *مدیریت دانش سازمانی*، ۵ (۲) (۱۷)، ۱۴۳-۱۸۰.
- ترکمن، علی و افکار، عادل. (۱۴۰۲). تاثیر اخلاق حرفه‌ای و رهبری معنوی بر عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان. هشتمین همایش ملی و سومین همایش بین‌المللی انجمن علمی مدیریت ورزشی ایران، تهران، <https://civilica.com/doc/2098132>
- داورزنی، محمد و بارانی، صمد. (۱۳۹۸). درک نقش میانجی مالکیت روان شناختی در رابط بین رهبری اخلاقی و عملکرد کارکنان. *مدیریت نظامی*، ۱۹ (۷۶)، ۱-۲۸.
- داوری، علی و رضازاده، آرش. (۱۳۹۶). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS. چاپ چهارم. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- رجب دری، حسین؛ مالیر، مریم و خرمین، منوچهر. (۱۴۰۰). رابطه رهبری اخلاقی و خلاقیت کارکنان: نقش تعدیل‌گر ارتباط مدیر و کارکنان. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۶ (۲)، ۱۰۸-۱۱۴.
- رستگار، سحر و عنایتی، ترانه. (۱۳۹۹). رابطه رهبری اخلاقی با عملکرد شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۵ (۱)، ۱۰۷-۹۹.
- رضایی کلیدبری، حمیدرضا؛ سلطانی ابراهیم‌سرائی، فاطمه و بخشعلی‌زاده، داوود. (۱۳۹۹). نقش رهبری اخلاقی در عملکرد کارکنان. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۵ (۱)، ۱۰۸-۱۱۵.
- سلمانی، طاهره. (۱۴۰۳). بررسی رابطه بین رهبری معنوی مدیران با سلامت و جو سازمانی در مدارس ابتدایی ناحیه سه شهر اصفهان. *رویکرد فلسفه در مدارس و سازمان‌ها*، ۳ (۲)، ۱-۱۴.
- صالحی، محمد؛ حسینی درونکلایی، سیده‌زهرا و رکابی، سیدباقر. (۱۳۹۷). رابطه رهبری معنوی با آینده پژوهی و نوآوری سازمانی در کارکنان. *آینده‌پژوهی مدیریت (پژوهش‌های مدیریت)*، ۲۸ (۱۱۴)، ۱۱۷-۱۳۵.
- صحرايیان، کیمیا؛ بیرانوند، علی و قبادی آزاد، الهام. (۱۴۰۴). تأثیر انگیزه تمرکز نظارتی بر فرآیند اشتراک‌گذاری دانش و پنهان‌سازی دانش. *پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۱۵ (۲۹)، ۲۰۷-۲۲۸.
- عباسی اسفنجانی، حسین و برزگر ولیلو، موسی. (۱۳۹۸). تحلیل ارتباط رهبری معنوی و عملکرد با نقش میانجی هویت سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی استان آذربایجان شرقی. *مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۷ (۲)، ۹۷-۱۱۴.
- عطاقر، علی؛ امیری، زینب؛ کاظمی، علی و امیری، یدالله. (۱۳۹۲). تأثیر رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت گاز استان لرستان). *مدیریت اسلامی*، ۲۱ (۱)، ۲۱۹-۲۳۹.

غفاری، رحمان و رستم‌نیا، یحیی. (۱۳۹۶). الگوی اثرگذاری رهبری معنوی و انگیزش مبتنی بر معنویت بر عملکرد سازمانی. مدیریت اسلامی، ۲۵ (۱)، ۱۷۴-۱۴۳.

فروتنی، فهیمه؛ منظری توکلی، علیرضا؛ سلاجقه، سنجر و باقری، مهدی محمد. (۱۴۰۴). تأثیر برهمکنش اشتیاق شغلی با رهبری اخلاقی بر عملکرد کارکنان آموزش و پرورش. مهندسی مدیریت نوین، ۱۱ (۲)، ۱-۱۵.

کاشفی، معصومه؛ رجبی فرجاد، حاجیه و طوطیان اصفهانی، صدیقه. (۱۳۹۸). تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه با میانجی‌گری استقلال شغلی. اخلاق زیستی، ۹ (۳۱)، ۸۵-۹۶.

محمداسماعیل، صدیقه و پهلوان‌زاده، مصطفی. (۴۰۰). الگوی پیشنهادی تأثیر راهبردهای دانش بر عملکرد سازمانی، با نقش میانجی رهبری اخلاقی. مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، ۱۴ (۱)، ۳۷۳-۳۸۴.

محمودیان، بیبا و محمودپور، کوثر. (۱۴۰۰). رابطه رهبری معنوی با سلامت سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و علوم انسانی، ۲ (۴)، ۸۲-۹۱.

موسوی، ستاره. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین ابعاد رهبری معنوی و انگیزش شغلی از دید کارکنان آموزش و پرورش شهرکرد. مدیریت نوآوری و راهبردهای عملیاتی، ۴ (۲)، ۱۸۴-۱۹۷.

موسوی، سیدنجم‌الدین؛ غفوریان شاگردی، امیر، شریعت‌نژاد، علی و اکبری، فاطمه. (۱۳۹۹). ارتباط رهبری معنوی با سرمایه روان‌شناختی و معنویت در کار به‌منظور نیل به اخلاق کاری در سازمان. اخلاق در علوم و فناوری. ۱۵ (۲)، ۱۵۷-۱۵۰.

الهوردی‌زاده، مهدی و خدایی محمودی، رضا. (۱۳۹۷). مدل اثربخشی رهبری معنوی بر مبنای دستیابی به رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری کارکنان. مدیریت بهره‌وری، ۱۲ (۴۴): ۲۳۰-۲۱۱.

References

- Abbasi Esfanjani, H., & Barzegar Valilou, M. (1398). An analysis of the relationship between spiritual leadership and performance with the mediating role of organizational identity in the Social Security Organization of East Azerbaijan Province. *Journal of Public Organizations Management*, 7(2), 97–114. (in Persian)
- Albdareen, R., Al-Gharaibeh, Sh., Alraqqad, R.M.R., & Maswadwh, S. (2024). The impact of ethical leadership on employees' innovative behavior: The mediating role of organizational commitment. *Uncertain Supply Chain Management*, 12(1), 521-532.
- Allahverdi-Zadeh, M., & Khodaei Mahmoudi, R. (1397). A model of spiritual leadership effectiveness based on achieving organizational citizenship behavior and employee productivity. *Productivity Management*, 12(44), 211–230. (in Persian)
- Amjadian, K., Taghipour Zahir, A., & Zamani Moghadam, A. (1399). An analysis of school management status based on spiritual leadership in elementary schools of Tehran. *Scientific-Research Quarterly of Education*, 36(4), 127–148. (in Persian)
- Aslani, F., Salehi, S., & Salemi, Yasman. (2014). Analyzing the effect of entrepreneurial leadership on innovative behavior with the mediation of innovation climate and intellectual agility. *Entrepreneurship Education and Management*, 3 (3), 1-24.(in Persian)
- Atafar, A., Amiri, Z., Kazemi, A., & Amiri, Y. (1392). The effect of Islamic spiritual leadership on organizational performance: A case study of Lorestan Gas Company. *Islamic Management*, 21(1), 219–239. (in Persian)
- Aydin, B., and Ceylan, A. (2009). The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity. *African Journal of Business Management*, 3(5), 184–190. doi: 10.5897/AJBM09.015.
- Bartol, K. M., & Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing: the role of organizational reward systems. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(1), 64–76.
- Bello SH. (2012). Impact of Ethical Leadership on Employee Job Performance. *International Journal of Business and Social Science*, 3(11): 228-236.
- Bock, G. W., & Kim, Y. G. (2002). Breaking the myths of rewards: an exploratory study of attitudes about knowledge sharing. *Information Resources Management Journal (IRMJ)*, 15(2), 14–21. doi: 10.4018/irmj.2002040102.
- Boland, R. J., & Tenkasi, R. V. (1995). Perspective making and perspective taking in communities of knowing. *Organization Science*, 6(4), 350–383. doi: 10.1287/orsc.6.4.350.
- Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior Human Decision Processes*, 97(2), 117-34.
- Chen, C. Y., & Yang, C. F. (2012). The impact of spiritual leadership on organizational citizenship behavior: a multi-sample analysis. *Journal of Business Ethics*, 105(1), 107–114. doi: 10.1007/s10551-011-0953-3.

- Chen, C. Y., Chen, C. H. V., & Li, C. I. (2013). The influence of leader's spiritual values of servant leadership on employee motivational autonomy and eudemonic well-being. *Journal of Religion and Health*, 52(2), 418–438.
- Corgnet, B., Gómez-Miñambres, J., & Hernán-Gonzalez, R. (2015). Goal setting and monetary incentives: when large stakes are not enough. *Management Science*, 61(12), 2926–2944. doi: 10.1287/mnsc.2014.2068.
- Davarezni, M., & Barani, S. (1398). Understanding the mediating role of psychological ownership in the relationship between ethical leadership and employee performance. *Military Management Journal*, 19(76), 1–28. (in Persian)
- Davari, A., & Reza Zadeh, A. (1396). *Structural equation modeling using PLS software* (4th ed.). Tehran: Jihad Daneshgahi Publications. (in Persian)
- De Vries, R. E., van den Hooff, B., & de Ridder, J. A. (2006). Explaining knowledge sharing: the role of team communication styles, job satisfaction, and performance beliefs. *Communication Research*, 33(2), 115–135. doi: 10.1177/0093650205285366.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. doi: 10.1207/S15327965PLI1104_01.
- Donate, M. J., & de Pablo, J. D. S. (2015). The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation. *Journal of Business Research*, 68(2), 360–370
- Einarsen, S., Aasland, M. S., & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 207-216.
- Fan, J., & Zheng, B. (1997). Self-rating and self-deviation type performance appraisal in Chinese: a effects of modest value and self-esteem. *Chin. J. Psychol*, 39, 103–118.
- Foroutani, F., Manzari Tavakoli, A., Salajegheh, S., & Bagheri, M. M. (1404). The effect of interaction between job passion and ethical leadership on the performance of education employees. *Journal of Modern Management Engineering*, 11(2), 1–15. (in Persian)
- Fraj, E., Matute, J., & Melero, I. (2015). Environmental strategies and organizational competitiveness in the hotel industry: the role of learning and innovation as determinants of environmental success. *Tourism Management*, 46, 30–42.
- Freeman R. E. & Stewart, L. (2006). Developing Ethical Leadership. *Business Roundtable Institute for Corporate Ethics*, 9, 1-17. Virginia: Darden Graduate School of Business Administration, University of Virginia; 2006. Available at: http://www.corporateethics.org/pdf/ethical_leadership.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727. doi: 10.1016/j.leaqua.2003.09.001.
- Fry, L. W. (2008). Spiritual leadership: state-of-the-art and future directions for theory, research, and practice. In *Spirituality in Business: Theory, Practice, and Future Directions*, (pp. 106-124). eds J. Biberman and L. Tischler (New York, NY: Palgrave).

- Fry, L. W., & Cohen, M. P. (2009). Spiritual leadership as a paradigm for organizational transformation and recovery from extended work hours cultures. *Journal of Business Ethics*, 84(Supple 2), 265–278. doi: 10.1007/s10551-008-9695-2
- Fry, L. W., Latham, J. R., Clinebell, S. K., & Krahnke, K. (2017). Spiritual leadership as a model for performance excellence: a study of Baldrige award recipients. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14(1), 22–26. doi: 10.1080/14766086.2016.1202130
- Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: theory, measurement, and establishing a baseline. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 835–862. doi: 10.1016/j.leaqua.2005.07.012
- Ghaffari, R., & Rostamnia, Y. (1396). A model of the impact of spiritual leadership and spirituality-based motivation on organizational performance. *Islamic Management*, 25(1), 143–174. (in Persian)
- Guillén, M., Ferrero, I., & Hoffman, W. M. (2015). The neglected ethical and spiritual motivations in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 128(4), 803–816. doi: 10.1007/s10551-013-1985-7.
- Hogan, S. J., & Coote, L. V. (2014). Organizational culture, innovation, and performance: a test of Schein's model. *Journal of Business Research*, 67(8), 1609–1621. doi: 10.1016/j.jbusres.2013.09.007.
- Hung, S. Y., Durcikova, A., Lai, H., & Lin, W. M. (2011). The influence of intrinsic and extrinsic motivation on individuals' knowledge sharing behavior. *International Journal of Human Computer Studies*, 69(6), 415–427. doi: 10.1016/j.ijhcs.2011.02.004.
- Imani, F., Eslami, G., & Rouhollah, B. (1401). Examining the effect of perceived ethical leadership on knowledge hiding (Case study: An automobile manufacturing company). *Organizational Knowledge Management*, 5(2), 143–180. (in Persian)
- Iqbal, F. & Ziadi, M. Z. (2021). Consequences of Spiritual Leadership: A Moderating Model of Organizational Performance. *Market Forces*, 16(2), 19-42.
- Jahanzeb, S., Fatima, T., Bouckenooghe, D., & Bashir, F. (2019). The knowledge hiding link: a moderated mediation model of how abusive supervision affects employee creativity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(6), 810-819.
- Joiner Jr, T. E., Pettit, J. W., Perez, M., Burns, A. B., Gencoz, T., Gencoz, F., & Rudd, M. D. (2001). Can positive emotion influence problem-solving attitudes among suicidal adults. *Professional Psychology Research Practice*, 32(5), 507–512. doi: 10.1037/0735-7028.32.5.507.
- Jung, D. I., Chow, C., & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: hypotheses and some preliminary findings. *Leadership Quarterly*, 14(4-5), 525–544. doi: 10.1016/S1048-9843(03)00050-X.
- Kang, J. H., Matusik, J. G., & Barclay, L. A. (2017). Affective and normative motives to work overtime in Asian organizations: four cultural orientfrom Confucian ethics. *Journal of Business Ethics*, 140(1), 115–130.

- Kashfi, M., Rajabi Farjad, H., & Toutian Esfahani, S. (1398). The effect of ethical leadership on innovative behavior with the mediating role of job autonomy. *Journal of Bioethics*, 9(31), 85–96. (in Persian)
- Khan, J., Usman, M., Saeed, I., Ali, A & Nisar, H. (2022). Does workplace spirituality influence knowledge-sharing behavior and work engagement in work? Trust as a mediator. *Management Science Letters*, 12(1), 51-66.
- Le, Ph.B., & Nguyen, D. (2023). Stimulating knowledge-sharing behaviours through ethical leadership and employee trust in leadership: the moderating role of distributive justice. *Journal of Knowledge Management*, 27 (3), 820–841.
- Lock, E. A. (1981). Goal setting and task performance: 1969-1980. *Psychological Bulletin*. 90(1), 125–152. doi: 10.1037/0033-2909.90.1.125.
- Mahmoudian, B., & Mahmoudpour, K. (1400). The relationship between spiritual leadership, organizational health, and job performance of employees of the Mazandaran Education Department. *Applied Research in Management and Humanities*, 2(4), 82–91. (in Persian)
- Matzler, K., Renzl, B., Müller, J., Herting, S., & Mooradian, T. A. (2008). Personality traits and knowledge sharing. *Journal of Economic Psychology*, 29(3), 301–313. doi: 10.1016/j.joep.2007.06.004.
- Men, C., Fong, P. S. W., Huo, W., Zhong, J., Jia, R., & Luo, J. (2020). Ethical Leadership and Knowledge Hiding: A Moderated Mediation Model of Psychological Safety and Mastery Climate. *Journal of Business Ethics*, 166(3), 461–472. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-4027-7>.
- Menges, J. I., Tussing, D. V., Wihler, A., & Grant, A. M. (2017). When job performance is all relative: how family motivation energizes effort and compensates for intrinsic motivation. *Academy of Management Journal*, 60(2), 695–719. doi: 10.5465/amj.2014.0898.
- Mohammad Esmail, S., & Pahlavanzadeh, M. (1400). A proposed model of the impact of knowledge strategies on organizational performance with the mediating role of ethical leadership. *Iranian Journal of Ethics and History of Medicine*, 14(1), 373–384. (in Persian)
- Mousavi, S. (1402). Investigating the relationship between dimensions of spiritual leadership and job motivation from the perspective of Education Department employees in Shahrekord. *Journal of Innovation Management and Operational Strategies*, 4(2), 184–197. (in Persian)
- Mousavi, S. N., Ghafourian Shagerdi, A., Shariatnejad, A., & Akbari, F. (1399). The relationship between spiritual leadership, psychological capital, and workplace spirituality to achieve work ethics in organizations. *Ethics in Science and Technology*, 15(2), 150–157. (in Persian)
- Pio, R. J. & Lengkong, F. D. J. (2020), The relationship between spiritual leadership to quality of work life and ethical behavior and its implication to increasing the organizational citizenship behavior, *Journal of Management Development*, 39(3), 293-305.
- Rajab Dari, H., Malmir, M., & Khoramin, M. (1400). The relationship between ethical leadership and employee creativity: The moderating role of manager–employee relationship. *Ethics in Science and Technology*, 16(2), 108–114. (in Persian)

- Rastegar, S., & Enayati, T. (1399). The relationship between ethical leadership and job performance of university faculty members. *Ethics in Science and Technology*, 15(1), 99–107. (in Persian)
- Razmerita, L., Kirchner, K., & Nielsen, P. (2016). What factors influence knowledge sharing in organizations? A social dilemma perspective of social media communication. *Journal of Knowledge Management*, 20(6), 1225–1246. doi: 10.1108/JKM-03-2016-0112.
- Reave, L. (2005). Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. *Leadership Quarterly*, 16(5), 655–687. doi: 10.1016/j.leaqua.2005.07.003.
- Rezaei Kelidbari, H. R., Soltani Ebrahim Sarai, F., & Bakhshali Zadeh, D. (1399). The role of ethical leadership in employee performance. *Ethics in Science and Technology*, 15(1), 108–115. (in Persian)
- Rose, G. M., Merchant, A., Orth, U. R., & Horstmann, F. (2016). Emphasizing brand heritage: does it work? and how? *Journal of Business Research*, 69(2), 936–943. doi: 10.1016/j.jbusres.2015.06.021.
- Rosing, K., Frese, M., & Bausch, A. (2011). Explaining the heterogeneity of the leadership-innovation relationship: ambidextrous leadership. *Leadership Quarterly*, 22(5), 956–974. doi: 10.1016/j.leaqua.2011.07.014.
- Ruan, W. (1997). *The Influence of Social Support and Social Capital on Knowledge Sharing Behavior*. Taiwan: National Success University Press.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. doi: 10.1037/0003-066X.55.1.68.
- Sahraian, K., Beiranvand, A., & Ghobadi Azad, E. (1404). The effect of regulatory focus motivation on knowledge sharing and knowledge hiding processes. *Journal of Library and Information Science Research*, 15(1), 207–228. (in Persian)
- Salehi, M., Hosseini Daroonkolayi, S. Z., & Rekabi, S. B. (1397). The relationship between spiritual leadership, futures studies, and organizational innovation among employees. *Management Futures Studies*, 28(114), 117–135. (in Persian)
- Salmani, T. (1403). Investigating the relationship between managers' spiritual leadership and organizational health and climate in elementary schools of District 3 of Isfahan. *Philosophical Approach in Schools and Organizations*, 3(2), 1–14. (in Persian)
- Sapt., I. K. S, Rustiarini, N. W, Kusuma, I. G. A. E. T., & Astakoni, I. M .P (2021). Spiritual leadership and organizational commitment: The mediation role of workplace spirituality. *Cogent Business & Management*, 8(1) 1966865.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607. doi: 10.5465/256701.

- Tang, P. M., Bavik, Y. L., Yifeng, N. C., & Tjosvold, D. (2015). Linking ethical leadership to knowledge sharing and knowledge hiding: The mediating role of psychological engagement. *International Proceedings of Economics Development and Research (IPEDR)*, 84, 71-76.
- Torkaman, A., & Afkar, A. (1402). The impact of professional ethics and spiritual leadership on the job performance of physical education teachers in Hamedan Province. In *Proceedings of the 8th National and 3rd International Conference of the Iranian Association of Sport Management* (Tehran). (in Persian)
- Tyssen, A. K., Wald, A., & Spieth, P. (2014). The challenge of transactional and transformational leadership in projects. *International Journal of Project Management*, 32(3), 365–375.
- Usman, M., Hameed, A. A., & Manzoor, S. (2018). Exploring the links between Ethical Leadership and Organizational Unlearning: A Case Study of a European Multinational Company. *Business and Economic Review*, 10(2), 29-54.
- Wang, A. C., Chiang, J. T., Chou, W., & Cheng, B. S. (2017). One definition, different manifestations: investigating ethical leadership in the Chinese context. *Asia Pacific Journal of Management* 34(3), 505–535.
- Wang, W. T., & Hou, Y. P. (2015). Motivations of employees' knowledge sharing behaviors: a self-determination perspective. *Information and Organizatio.*, 25(1), 1–26. doi: 10.1016/j.infoandorg.2014.11.001.
- Weng, R. H., Huang, C. Y., Chen, L. M., & Chang, L. Y. (2015). Exploring the impact of transformational leadership on nurse innovation behaviour: a cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 23(4), 427–439.
- Yang, F., Liu, J., Wang, Z., & Zhang, Y. (2017). Feeling energized: a multilevel model of spiritual leadership, leader integrity, relational energy, and job performance. *Journal of Business Ethics*, 145, 1–15.
- Yılmaz E. (2010). The analysis of organizational creativity in schools regarding principals' ethical leadership characteristics. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 3949-3953.
- Yoshida, D. T., Sendjaya, S., Hirst, G., & Cooper, B. (2014). Does servant leadership foster creativity and innovation? A multi-level mediation study of identification and prototypicality. *Journal of Business Research*, 67(7), 1395–1404.