

## بررسی تأثیر مدیریت جهادی و فضیلت سازمانی بر رفتار سیاسی کارکنان

محمد جواد زارعی محمودآبادی \*

محمد شاکر اردکانی \*\*

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۱۱/۲۶

پذیرش نهایی: ۱۳۹۷/۰۹/۰۶

### چکیده

هدف این پژوهش، شناخت اثرات مدیریت جهادی و ابعاد آن بر رفتارهای سیاسی کارکنان در سازمان باتوجه به نقش میانجی فضیلت سازمانی، ادراک از سیاست سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی است. جامعه آماری این پژوهش ۴۸۰ نفر از کارکنان بیمارستان امام جعفر صادق (ع) میبد است که باتوجه به فرمول کوکران تعداد ۲۱۴ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه ۵۸ سؤالی استفاده شده است. برای تحلیل مدل و آزمون فرضیه‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری و با نرم‌افزار Smart pls3 استفاده شده است. نتایج این پژوهش حاکی از تأثیر مستقیم و معنی‌دار ( $t > 1/96$ ) مدیریت جهادی بر فضیلت سازمانی به میزان ۸۱ درصد، تأثیر معکوس و معنی‌دار فضیلت سازمانی بر ادراک از سیاست سازمانی به میزان ۲۶ درصد، تأثیر مستقیم و معنی‌دار ادراک از سیاست سازمانی بر رفتارهای سیاسی به میزان ۶۴ درصد و تأثیر ادراک از سیاست سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی معنی‌دار و به میزان ۲۷ درصد بوده است، ولی تأثیر مدیریت جهادی بر رفتار شهروندی سازمانی ( $t=0/975$ ) و رفتار شهروندی سازمانی بر رفتار سیاسی ( $t=0/23$ ) تأیید نشد. در نهایت می‌توان گفت که اجرای اصول مدیریت جهادی در حوزه مدیریت مراکز درمانی، اثرات مثبتی در ارتقای فضایل سازمانی داشته است و می‌تواند در کاهش رفتارهای سیاسی مخرب کارکنان مؤثر باشد.

**کلیدواژه‌ها:** مدیریت جهادی؛ رفتار سیاسی؛ ادراک از سیاست سازمانی؛ فضیلت سازمانی؛ بیمارستان.

## مقدمه

زندگی در قرن بیست و یکم، هر روز پیشرفته تر و جهانی تر می شود و احساس نارضایتی از وضع موجود در اذهان مردم نیز بیشتر بروز می کند که این امر باعث پیدایش الگوها و نظریه های مدیریتی همچون مدیریت ارزشی، سازمان فضیلت مدار، سازمان اخلاقی و مشابه آن شده است (لطیفی و سعدآبادی، ۱۳۹۳). از آنجاکه، دین اسلام در همه امور دنیوی و اخروی دارای طرح و برنامه است، در بحث مدیریت نیز مبانی و اصول مشخصی را پیگیری می کند (فیروزآبادی، ۱۳۹۰: ۳۱). یکی از این سبک های مدیریتی، «مدیریت جهادی» است که می تواند نقصان های موجود در سایر مکاتب و سبک های مدیریت را پوشش دهد (قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹۴) که رسالت آن، تغییر مبانی مدیریت غربی و جایگزینی مبانی اسلامی است (پورصادق و ذاکری، ۱۳۹۴: ۹۸). یکی دیگر از جنبه های متعالی در سازمان، «فضیلت سازمانی»<sup>۱</sup> است. فضیلت در سازمان به معنای ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است (رگو و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). قرار گرفتن در معرض فضیلت سازمانی، موجب احساسات مثبت در کارکنان و برانگیختن کمک و احترام به یکدیگر و در نتیجه اجرای هرچه بیشتر «رفتار شهروندی سازمانی»<sup>۳</sup> می شود (حسن زاده ثمرین و سفیدکار، ۱۳۹۳: ۱۴۲).

رفتار شهروندی سازمانی «رفتاری فردی داوطلبانه ای است که به طور صریح یا ضمنی توسط نظام رسمی پاداش برانگیخته نشده است و کارایی سازمان را افزایش خواهد داد» (دعایی و عزیزی، ۱۳۹۱: ۳۴). مفهوم بحث برانگیز دیگری که در دهه های اخیر در سازمان ها مطرح شده، «سیاست سازمانی» است. در نگرش سیاسی، سازمان به عنوان سامانه ای پیچیده و مرکب از افراد و ائتلاف ها پنداشته می شود و این ائتلاف ها دائماً برای کسب منابع کمیاب سازمانی با یکدیگر رقابت می کنند (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۵). در چنین مدلی تصمیم گیری ها از قاعده خاصی پیروی نمی کند و محصول چانه زنی میان نیروهای مختلف و فعالیت های سیاسی گروه های گوناگون است (تقی زاده مطلق، ۱۳۹۳: ۱۵۸). تحقیقات مختلف طبقه بندی های گوناگونی از محور مطالعات درباره سیاست عرضه کرده اند اما به طور کلی، تحقیقات در این زمینه را می توان به دو دسته کلی (الف) واقعیت های

1 - Organizational virtue

2 - Rego et al

3 - Organizational Citizenship Behavior

رفتار سیاسی و ب) ادراک از رفتارهای سیاسی، طبقه‌بندی نمود (مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۳). اما ادراک از سیاست سازمان<sup>۱</sup> پدیده روان‌شناختی خاص زمینه، چندبعدی و ذهنی است (فانی و همکاران، ۱۳۹۳). رفتار سیاسی<sup>۲</sup> اشاره به یک‌سری اعمال عمدی دارد که مجموعه گسترده‌ای شامل تاکتیک‌های نفوذ، خودنمایی، مدیریت احساسات و مشابه را شامل می‌شود (تانوس و کاپوتیس<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶). هدف این پژوهش، آزمون تأثیر مدیریت جهادی بر رفتار سیاسی کارکنان با میانجی‌گری فضیلت سازمانی و ادراک از سیاست سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در بیمارستان امام جعفر صادق(ع) میبد است.

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

### مدیریت جهادی

مبحث فرهنگ و مدیریت جهادی پس از پیروزی انقلاب اسلامی با پیام امام خمینی(ره) در تشکیل بسیج، پایه‌ریزی شد. به‌طور کلی در گفتمان دینی اسلام، برخی مفاهیم دینی به ما اشاره می‌کنند که باید مانع را دور بزیند، (مثل هجرت) ولی جهاد همیشه برخورد با مانع را مورد توجه دارد (فیروزآبادی، ۱۳۹۰: ۳۵). سه قاعده برای جهاد می‌توان مطرح نمود: الف) قاعده سعی: "وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى" (نجم/۳۹، ب) قاعده جهاد: "اللَّهُمَّ الْعَنِ الْعِصَابَةَ الَّتِي جَاهَدَتِ الْحُسَيْنَ" (زیارت عاشورا) و ج) قاعده جهاد فی سبیل‌الله: "وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا" (عنکبوت/۶۹). دو قاعده اول عمومی و برای هر انسانی اعم از کافر، منافق و مسلمان است (مانند حداکثر تلاش و مجاهده دشمنان ستمکار سیدالشهدا(ع) در محاربه با ایشان) اما در قاعده سوم خدای متعال تأکید می‌کند آنهایی که در راه ما جهاد (نه سعی) می‌کنند، ما حتماً آنها را به راه‌هایی از سوی خود هدایت خواهیم کرد (احمدیان، ۱۳۹۳)؛ مدیران در جهاد، وظیفه هدایت، رهبری و نقش سوق‌دادن انگیزه‌ها را برای کار و تلاش دارند و همان‌گونه که رهبر معظم انقلاب فرمودند «مدیریت جهادی به معنای کار، تلاش، با خدا حساب کردن و به علم و درایت و تدبیر تکیه کردن است» (پور صادق و ذاکری، ۱۳۹۴: ۹۸). مدیریت جهادی، فرایندی مبتنی بر ارزشهای الهی -

1 - Organizational Politics Perceptions (or) Perception of Organizational Politics (POP)

2 - Political behavior (Pb)

3 - Thanos & Kapoutsis

اسلامی، تفکر، کار و تلاش خستگی‌ناپذیر دسته‌جمعی و مشارکتی بر پایه نیت الهی به‌منظور استفاده بهینه از منابع و امکانات و عرضه مناسب‌ترین خدمت یا خدمات به جامعه هدف و با مفروض داشتن مقابله با تحركات دشمن در تمام زمینه‌هاست (سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹۶: ۲۰۴). به گفته حجازی‌فر (۱۳۹۴: ۱۱۷) مدیریت جهادی، رفع و جبران جسورانه و خلاقانه چالش‌ها و کمبودها و ایجاد ظرفیت‌های جدید با منابع و تشریفات حداقلی از طریق اینار و تلاش مضاعف و برادرانه در جهت تقرب الی‌الله است. به‌طور خلاصه، مدیریت جهادی را می‌توان این‌گونه تعریف کرد: «مدیریت جهادی تلاش و همت فزاینده همراه با تخصص، خلاقیت، برنامه‌ریزی و آینده‌نگری با در نظر داشتن ارزش‌های دینی و توکل بر خداوند جهت نیل به اهداف مادی و معنوی سازمان و جامعه است». مدیریت جهادی دارای مؤلفه‌های مختلفی است. در این پژوهش که به روش کمی انجام گرفته از مؤلفه‌های مدیریت جهادی حجازی‌فر (۱۳۹۴) استفاده شده است که به شرح جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: مؤلفه‌های مدیریت جهادی مورد استفاده در این پژوهش بر اساس حجازی فر، ۱۳۹۴

مؤلفه‌های مدیریت جهادی	برخی از مضامین
برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری	آرمان‌گرایی، هماهنگی در کارها در مسیر هدف
ارتباطات	اعتماد و احترام طرفینی، همکاری و همدلی
سازماندهی	انعطاف‌پذیری، سازمان‌دهی غیرمتمرکز، پویایی
رهبری	ارتباط نزدیک و عاطفی با جهادگران، روحیه ساده‌زیستی مدیران
نظام ارزشی	در ارتباط با خدا، با خود، با دیگران، با سازمان
تصمیم‌گیری	عدم تمرکز در تصمیم‌گیری‌ها (مشارکتی، شورایی و اقتاعی)
کنترل	اعتماد به افراد، استفاده از ساختارهای خودکنترلی و کنترل نیروی جمع
رشد و توانمندسازی	مساعدبودن محیط سازمان برای رشد اعضا توجه جدی به آموزش نیروها
بسیج منابع و امکانات	مدیریت قناعتی و نگاه صرفه‌جویانه در کارها و حفظ بیت‌المال
خلاقیت و نوآوری	نوگرایی به‌صورت مستمر، هنر خلق اندیشه و عمل جهادی

### فضیلت سازمانی

واژه فضیلت از واژه لاتین Virtus و واژه یونانی arête به‌معنای خوبی و حسن مشتق شده است (ضماهنی و شکاری، ۱۳۹۵: ۵۱). فضیلت به ویژگی‌های منحصر به فرد و برتری اخلاقی اشاره

دارد (کامرون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). از نظر اصطلاحی، فضیلت عبارت است از نیرویی که شخص را به انجام دادن کارهای بهتر و پسندیده و خودداری از اعمال نکوهیده وامی دارد (حجازی فر و باقری کئی، ۱۳۹۰: ۱۱۹). فضیلت را می‌توان به‌عنوان نوعی نیروی شکل‌دهنده شخصیت فرد و سازمان از طریق تجربیات ذهنی مثبت، با درهم‌آمیختن هویت‌های شخصی و سازمانی دانست (گوسیس و گرمانی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). سازمان‌های فضیلت‌محور به سازمان‌هایی اطلاق می‌شود که بر اساس فضیلت‌های اخلاقی شکل می‌گیرند و مدیران و کارکنان آن انسان‌های فضیلت‌مدار هستند (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۴). داشتن فضایل این قابلیت را به سازمان می‌دهد تا مسئولیت اخلاقی اقداماتی را که انجام می‌دهد، برعهده بگیرد. همچنین اجرای فضایل در سازمان برای تعالی و بهروزی سازمان مهم است (چاترجی و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵). بنابراین، هرگونه اعمال فردی، فعالیت‌های جمعی، ویژگی‌های فرهنگی یا هر فرایندی که باعث ترویج و تداوم فضیلت در یک سازمان شود، می‌تواند به فضیلت سازمانی منجر شود (خشوعی، ۱۳۹۳: ۸۲). در این پژوهش از الگوی فضیلت سازمانی کامرون (۲۰۰۴) استفاده شده است. ۵ مؤلفه اصلی این الگو شامل موارد ذیل است:

- ۱ - خوش‌بینی<sup>۴</sup>: به‌معنای این است که اعضای سازمان این عقیده را داشته باشند که حتی در صورت مواجهه با چالش‌های بزرگ، موفق خواهند شد.
- ۲ - اعتماد<sup>۵</sup>: اعتماد نشان‌دهنده حاکمیت حسن نیت، توجه و اعتماد بین اعضای سازمان است.
- ۳ - شفقت<sup>۶</sup>: به این معناست که افراد مراقب هم هستند و به یکدیگر اهمیت می‌دهند.
- ۴ - صداقت<sup>۷</sup>: که اشاره به صداقت و احترامی دارد که در سازمان نفوذ کرده و پخش شده است.
- ۵ - بخشش<sup>۸</sup>: اشتباهات سریعاً بخشیده شده و به‌عنوان فرصتی برای یادگیری و ارتقا تلقی می‌شود.

---

1 - Cameron  
 2 - Gotsis&Grimani  
 3 - Chatterjee et al  
 4 - Optimism  
 5 - Trust  
 6 - Compassion  
 7 - Integrity  
 8 - Forgiveness

## ادراک از سیاست سازمانی

ادراک از سیاست سازمانی (POP) شامل ارزیابی ذهنی افراد از رفتارهای سیاسی خویش خدمتی<sup>۱</sup> در سازمان است (نصیر و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶). براساس این تعریف، ادراک از سیاست دیدگاه کارکنان در مورد میزان قدرت و نفوذ اعضای دیگر سازمان برای به دست آوردن مزایا و منافع در موقعیت‌های مختلف را منعکس می‌کند (فانی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۹۴). در واقع می‌توان ادراک از سیاست سازمانی را یک نوع احساس ذهنی دانست که اعضای سازمان را به سمت دیگری می‌کشاند تا از قبل او به طور غیرقانونی به قدرت و منافع دست یابند (لی و کونگ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵). برخی مواقع، این ادراکات باعث می‌شود کارکنان احساس کنند در محیطی مشغول به کار هستند که ظالمانه و ناعادلانه است؛ لذا از وضع موجود ناراضی‌اند. در سیاست سازمانی، کارکنان به این فکر می‌کنند که با این تلاش مجدانه‌ای که در کار دارند، در آینده، بازدهی منصفانه نصیبشان نمی‌شود، بنابراین، احتمال به وجود آمدن روابط ناسازگارانه قوت می‌گیرد (بُدا و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴). ادراک از سیاست سازمانی نشان‌دهنده یک منبع استرس برای کارکنان است که به طور مستقیم می‌تواند باعث نگرش‌های منفی ضد کار و تولید شود. طبق نظریه انتظارات، کارکنان در یک سازمان سیاست‌زده از اینکه تلاش مجدانه و عملکرد موفقشان پاداشی درخور داشته باشد، مطمئن نیستند (یانگ<sup>۵</sup>، ۲۰۱۷). ادراک افراد نسبت به ساختار سیاسی محیط کارشان ممکن است بر تفکراتشان نسبت به کارفرمایان، مدیران و همکارانشان تأثیر بگذارد و همچنین بر میزان بهره‌وری آنها، رضایت شغلی و تصمیم به خروج از سازمان تأثیر بگذارد (کایا<sup>۶</sup>، ۲۰۱۶).

## رفتار سیاسی

رفتارهای سیاسی در سازمان شامل اعمال آگاهانه‌ای است که برای نفوذ توسط افراد یا گروه‌ها به منظور دستیابی یا حفاظت از منافع خود هنگام وجود راه‌حل‌های متضاد صورت می‌گیرد (فانی و همکاران، ۱۳۹۳). رفتار سیاسی در سازمان به فعالیت‌هایی اطلاق می‌شود که بخشی از نقش رسمی فرد نیست، ولی برای اثرگذاری یا تلاش برای اثرگذاری بر توزیع مزایا یا مضار در سازمان صورت

1 - Self-serving

2 - Naseer et al

3 - Li &amp; Kong

4 - Bodla et al

5 - Yang

6 - Kaya et al

می‌پذیرد (رضائیان، ۱۳۹۲: ۶۸). در بسیاری از محیط‌های سیاسی، کارکنان فکر می‌کنند که عملکرد آنها به درستی شناخته نمی‌شود و اعتقاد بر این دارند که پاداش، باتوجه به عضویت در گروه‌های فشار، قدرت حزب است تا عوامل عینی (آلکان و تارگت<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). نزاع بر سر قدرت، تعارض، اجماع و منفعت‌طلبی شخصی، اساس فرایند سیاسی است (باقری و همکاران، ۱۳۹۳). وجه تمایز رفتار سیاسی و غیرسیاسی این است که فرد به صورت سازمان یافته و غیررسمی دنبال دستیابی به اهداف خود باشد (میشرا و همکاران، ۲۰۱۶).

### رفتار شهروندی سازمانی

اصطلاح رفتار شهروندی سازمانی به معنای نشان دادن اقدامات سازمانی مفید و رفتارهایی است که نمی‌توانند براساس تعهدات رسمی نقش، استنباط و ایجاد شوند و نه تضمینی برای پاداش به آن وجود دارد (کوهن و عبدالله<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). رفتار شهروندی سازمانی (OCB) رفتاری اختیاری است که باعث بهبود محتوای اجتماعی، هسته فنی و بخش‌های سازمان می‌شود (چانگ<sup>۳</sup> و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲). بنابر این تعاریف، می‌توان بر سه ویژگی اصلی رفتار شهروندی تأکید کرد: ۱- رفتار باید داوطلبانه باشد (نه وظیفه مشخص)، ۲- مزایای این رفتار جنبه سازمانی دارد، ۳- رفتار شهروندی سازمانی، ماهیتی چندبعدی دارد (نجات‌بخش و همکاران، ۱۳۹۳)؛ عوامل بسیاری از سوی محققان به عنوان عوامل تأثیرگذار در بروز رفتارهای شهروندی سازمانی مطرح شده است که در این میان، می‌توان از فضای سیاسی سازمان نام برد (حسینی و حضرتی، ۱۳۹۰).

### رابطه مدیریت جهادی با فضیلت سازمانی

فضیلت سازمانی می‌تواند به گسترش توانایی مقابله با مشکلات پیش روی سازمان و کاهش اثرات منفی این مشکلات منجر شود (قنبری و همکاران، ۱۳۹۵: ۷۰). در مدیریت جهادی با بسیج منابع و امکانات می‌توان بر مشکلات فایق آمد. سازمان فضیلت‌مدار باید سازمانی بخشنده باشد؛ سازمانی که از خطای غیرعمدی کارکنان بگذرد و کمک کند تا از خطاها و اشتباهات سازمانی درس گرفته شود (مشبکی و رضایی، ۱۳۹۳) این جنبه با نظام ارزشی و ارتباطات حاکم بین افراد سازمانی که با مدیریت جهادی اداره می‌شود، رابطه تنگاتنگی دارد. گفته چاترجی و همکاران

1 - Alkan & Turgut  
2 - Cohen & Abedallah  
3 - Chang et al

(۲۰۱۵) یکی از نتایج قطعی فضیلت در سازمان بهره‌وری و نوآوری است که این موضوع با مفهوم خلاقیت در مدیریت جهادی، همبستگی نزدیکی دارد.

#### رابطه فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی

رگو و همکارانش (۲۰۱۰) در تحقیقات خود به این نتیجه دست یافتند که رفتار شهروندی سازمانی و سه بعد آن نوع دوستی، فضیلت مدنی و ادب و مهربانی با فضیلت سازمانی مرتبط است (خشوعی و نوری، ۱۳۹۲: ۲۸). قرار گرفتن در معرض فضیلت سازمانی، موجب ایجاد احساسات مثبت در کارکنان و برانگیختن آنها در راستای کمک و احترام به یکدیگر و در نتیجه اجرای هرچه بیشتر رفتار شهروندی سازمانی می‌شود (حسن‌زاده ثمرین و سفید کار، ۱۳۹۳). ایجاد یک سازمان فضیلت‌محور مستلزم این است که مدیران و کارکنان به یکدیگر احترام بگذارند و با کارکنان به خوبی رفتار شود (شکاری و جلالیان، ۱۳۹۴) که این امر با جنبه ادب و مهربانی رفتار شهروندی سازمانی مطابقت دارد.

#### رابطه فضیلت سازمانی با ادراک از سیاست سازمانی

اعتماد به عنوان یکی از ابعاد فضیلت سازمانی با ادراک از سیاست سازمان ارتباط دارد. به گفته پارکر و همکاران (۱۹۹۵) افرادی که دارای اعتماد (به همکاران) بالاتری هستند نسبت به کسانی که اعتماد پایین‌تری دارند، برداشت کم‌تری از ادراک سیاسی به عنوان یک تهدید دارند. به عبارت دیگر، کسانی که دارای سطح بالایی از اعتماد هستند، نیازی به عمل سیاسی در خود احساس نمی‌کنند علاوه بر این، افراد با اعتماد بالا دارای رفتارهای سازنده‌ای در سیاست سازمانی هستند. ضمناً وقتی درک اعضای سازمان بدین گونه باشد که با صداقت رفتار کنند، این امر موجب تعهد به جبران متقابل از طریق مشارکت در روند سیاسی سازمان می‌شود (ریبریو و رگو، ۲۰۱۱).

#### رابطه ادراک از سیاست سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی

تبادلات اجتماعی و تفسیرهای مبتنی بر فشار و استرس از تأثیرات ادراک از سیاست سازمانی نشان می‌دهد که بسته به وضعیت ارزیابی، رابطه بین ادراک از سیاست سازمانی (POP) و رفتار شهروندی سازمانی (OCB) ممکن است منفی یا مثبت باشد (چانگ و همکاران، ۲۰۱۲). به گفته فریز<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) فضای سیاسی منفی می‌تواند باعث کاهش رفتار شهروندی شود (باقری و همکاران،



۱۳۹۳). طبق پژوهش‌های شهید و اسلم<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) رابطه بین سیاست سازمانی درک‌شده و رفتار شهروندی سازمانی و پنج بعد آن، معکوس است. به‌طور کلی ادراک از سیاست سازمانی، نفوذ زیادی در ابعاد پنج‌گانه رفتار شهروندی سازمانی دارد و از سازمانی به سازمان دیگر متفاوت است (شهید و اسلم، ۲۰۱۶). همچنین ادراک از سیاست سازمانی رابطه مثبت با OCB فردی<sup>۲</sup> و رابطه منفی با OCB سازمانی<sup>۳</sup> دارد (بدلا و همکاران، ۲۰۱۴).

#### رابطه ادراک از سیاست با رفتار سیاسی

کسانی که به محیط سیاسی سازمان آشنا ترند، درگیری بیشتری با رفتار سیاسی دارند و ادراک آنها از رفتار سیاسی در سازمان بیشتر است. در مقابل، کسانی که این درک را ندارند، بیشتر قربانی بازی‌های سیاسی می‌شوند (میشرا و همکاران، ۲۰۱۶). رفتار سیاسی واقعی از نظر مفهومی با ادراک سیاست متفاوت و به‌طور کلی با آن مرتبط است. طبق نظر فریز و کاکمار (۱۹۹۱) ادراک سیاست سازمانی شامل ادراک افراد از فعالیت سیاسی دیگران و نه خود شخص است. به‌طور کلی، پژوهشگران این حوزه معتقدند که ادراکات فرد از سیاست سازمانی بر رفتار سیاسی او اثر می‌گذارد (فانی و همکاران، ۱۳۹۳).

#### رابطه مدیریت جهادی با رفتار شهروندی سازمانی

رفتار شهروندی سازمانی، اثربخشی سازمان را از طریق خلاقیت و نوآوری و انطباق‌پذیری افزایش می‌دهد (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۵) که این موارد با خلاقیت و سازمان‌دهی در مدیریت جهادی تطابق دارد. همچنین با جنبه‌های معنوی که از سبک مدیریت جهادی سرچشمه می‌گیرند می‌توان رفتار شهروندی سازمان را بررسی کرد (نجات‌بخش و همکاران، ۱۳۹۳). رفتار شهروندی سازمانی با ایجاد جو مثبت همکاری و همدلی بین اعضای سازمان می‌تواند زمینه را برای برقراری مدیریت جهادی در سازمان هموارتر کند. متقابلاً مدیران جهادی تلاش می‌کنند نسبت به کارکنان حس نوع‌دوستی و محبت داشته باشند.

#### رابطه رفتار شهروندی سازمانی با رفتار سیاسی

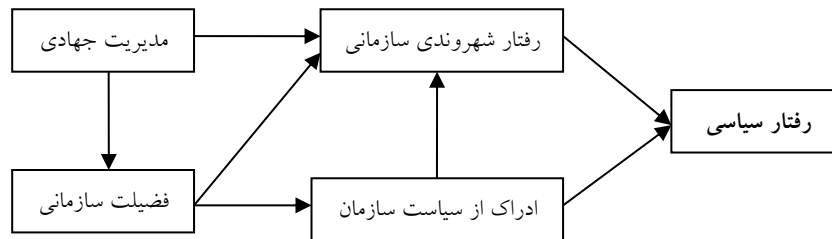
در محیط‌های سیاسی، افراد رفتار خود را تغییر و رفتار شهروندی سازمانی را کاهش داده و

1 - Shahid & Aslam

2 - OCB-Individual

3 - OCB-Organizational

بیشتر درگیر فعالیت‌های خودارتقایی می‌شوند. می‌توان گفت بین رفتار شهروندی سازمانی و رفتار سیاسی، رابطه معنی‌داری وجود داشته و با افزایش رفتار شهروندی، رفتار سیاسی کاهش می‌یابد (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۵). بنابر پژوهش لی و کونگ (۲۰۱۵) مهارت‌های سیاسی می‌تواند تحریک‌کننده رفتار شهروندی سازمانی باشد. درکل، رفتار و فضای سیاسی سازمان می‌تواند بر تمایل کارکنان در ارتباط با یکدیگر تأثیر بگذارد. لذا باتوجه به جمیع مطالب، مدل مفهومی این پژوهش به صورت شکل ۱ ارائه می‌شود.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

باتوجه به توضیحات و مدل مفهومی ارائه شده، فرضیه‌های پژوهش به شرح ذیل مطرح می‌شود.

- ۱- مدیریت جهادی بر فضیلت سازمانی، اثرگذار است.
- ۲- مدیریت جهادی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، اثرگذار است.
- ۳- فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، اثرگذار است.
- ۴- فضیلت سازمانی بر ادراک از سیاست سازمان، اثر می‌گذارد.
- ۵- ادراک از سیاست سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی، اثر می‌گذارد.
- ۶- ادراک از سیاست سازمانی بر رفتار سیاسی کارکنان، اثر می‌گذارد.
- ۷- رفتار شهروندی سازمانی بر رفتار سیاسی، اثر می‌گذارد.
- ۸- مدیریت جهادی از طریق نقش میانجی فضیلت سازمانی و ادراک از سیاست سازمانی بر رفتار سیاسی، تأثیر دارد.
- ۹- مدیریت جهادی از طریق نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی بر رفتار سیاسی، تأثیر دارد.

درخصوص پیشینه پژوهش، به برخی از پژوهش‌های انجام گرفته در این راستا به شرح ذیل اشاره می‌شود.

سلطانی و صلواتیان (۱۳۹۶) در مقاله‌ای تحت عنوان «شناسایی ویژگی‌های معرف‌مدیر جهادی به روش فراترکیب» از ۴۸ اثر شامل مقالات و کتاب در زمینه مدیریت جهادی، ۸۴ مورد از شاخص‌ها را استخراج کرده‌اند که مستقیماً به بررسی ویژگی‌های مدیران جهادی پرداخته است. پژوهشگران پس از مقوله‌بندی این مفاهیم به ۱۶ ویژگی معرف‌مدیر جهادی در قالب الگوی خورشیدی مدیر جهادی دست یافتند که شامل: خدامحوری، دین‌مداری، اخلاق‌مداری، بصیرت، تصمیم‌گیری بر مبنای خرد، شایسته‌سالاری، سعه‌صدر، ارتباطات مؤثر با همکاران و مردم، بهره‌وری فزاینده، اعتمادبه‌نفس، تعهد، انقلابی‌گری، نظم و قانون‌گرایی، ایثار، همت فزاینده و مدبربودن است.

لطیفی و همکاران (۱۳۹۵) طی مقاله‌ای تحت عنوان «شناسایی و توصیف مؤلفه‌های سازمان‌های جهادی» ۳۵ مصاحبه عمیق با متصدیان سازمان‌های جهادی صورت دادند و به توصیف عناصر اصلی سازمان‌های جهادی پرداختند. در این پژوهش ۷۰ مؤلفه سازمان جهادی استخراج شد که این ۷۰ مؤلفه در ۱۲ حوزه راهبردها، سیاست‌های کلان، ویژگی نیروی انسانی، تعاملات، فرهنگ، ویژگی‌های رهبران، آموزش و رشد، ساختار، تصمیم‌گیری، ارزیابی و نظارت، نظام حقوق و دستمزد و توصیف پیرامونی سازمان جهادی، تقسیم‌بندی شده است.

پژوهش «چیستی و مؤلفه‌های مدیریت جهادی» توسط حجازی‌فر (۱۳۹۴) به منظور کشف مهم‌ترین مؤلفه‌های مدیریت جهادی با استفاده از روش فراترکیب انجام شده است. نتایج این تحقیق با توجه به وظایف و موضوعات مرتبط با علم مدیریت در ده بخش موضوع‌بندی شده است که شامل برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری، ارتباطات، سازمان‌دهی، رهبری، نظام ارزشی، تصمیم‌گیری، کنترل، توجه به رشد و توانمندسازی منابع و امکانات، خلاقیت و نوآوری است.

خشوعی (۱۳۹۳) در مقاله‌ای با عنوان «نقش فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در شجاعت اخلاقی حرفه‌ای» پژوهشی را روی نمونه ۱۴۱ نفری از کارمندان شرکت مخابرات شهر اصفهان در سال ۱۳۸۹ انجام داد. نتایج حاصل از تحلیل پرسشنامه‌ها نشان داد که فضیلت سازمانی با بعد ارزش‌های متعدد و رفتار شهروندی سازمانی با چهار بعد: عامل اخلاقی، ارزش‌های متعدد، تحمل خطرات یا تهدیدها و فراتر رفتن از اطاعت و متغیر وابسته شجاعت اخلاقی حرفه‌ای، رابطه

مثبت و معنی داری دارد.

فانی و همکاران (۱۳۹۳) در مقاله‌ای تحت عنوان «کنکاشی پیرامون عوامل مؤثر بر شکل‌گیری رفتار سیاسی در سازمان» در پژوهشی کمی با راهبرد پیمایشی، مطالعه‌ای را انجام داده است. جامعه آماری این پژوهش دربرگیرنده مدیران و کارمندان شرکت‌های تابعه بخش آب کشور می‌شود که مشتمل بر ۳۲ شرکت است. از بین ۳۷۱۶ نفر شاغل ۵۲۵ نمونه انتخاب شدند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد عوامل فردی (ماکیاول‌گرایی به غیر از کانون کنترل و خود نظارتی)، عوامل شغلی (استقلال، بازخورد، تنوع مهارت، ارتباط با مدیر) و عوامل سازمانی (تمرکز، رسمیت، عدالت رویه‌ای و مشارکت در تصمیم‌گیری) در پرتو برداشت از سیاست سازمانی بر رفتار سیاسی، تأثیر دارد. مهارت سیاسی و اراده سیاسی نیز ارتباط بین برداشت از سیاست و رفتار سیاسی را تعدیل می‌کند.

آگاروال (۲۰۱۶) در مقاله‌ای تحت عنوان «بررسی سیاست‌های ادراک‌شده میان مدیران هندی» در پژوهشی که روی نمونه‌ای از ۴۹۰ کارمند مدیریتی تمام‌وقت که در بخش‌های متنوعی از جمله خرده‌فروشی و تجارت، مواد شیمیایی، پتروشیمی و غیره در بمبئی مشغول به کار بودند، انجام دادند و اثرات آنها را بر اقدامات نوآورانه در محل کار و قصد ترک خدمت، مورد بررسی قرار دادند.

چاترچی و همکاران (۲۰۱۵) در مقاله‌ای تحت عنوان «رابطه استراتژیک فضیلت سازمانی در توانمندسازی و نوآوری سازمانی به کمک فناوری اطلاعات» روی نمونه ۲۵۰ نفری از کارکنان سازمان‌های مختلف در امریکا انجام دادند. موضوع پژوهش بررسی این موضوع بود که فناوری اطلاعات (IT) می‌تواند در ایجاد سازمان‌های اخلاقی با ویژگی‌های فضیلت‌محور، نقش ایفا کند و همچنین سازمان‌های اخلاقی می‌توانند در شرایط محیطی پویا امروز، نوآوری‌ها را بهبود بخشند. همچنین به این نتیجه رسیدند که فناوری اطلاعات، مزایا و معایب فضیلت‌های سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

لی و کونگ (۲۰۱۵) در مقاله‌ای تحت عنوان «اثر مهارت سیاسی کارکنان بر رفتار شهروندی سازمانی» اثر مهارت سیاسی با تعدیل‌گر ادراک از سیاست سازمان و میانجی تبادل رهبر - عضو (LMX)<sup>۱</sup> را در یک تحقیق پیمایشی روی نمونه ۲۲۷ نفره از کارمندان شرکت‌های چینی بررسی

1 - Leader-member relationship

کرده و به این نتیجه رسیده‌اند که مهارت سیاسی، اثر مفیدی بر رابطه LMX و رفتار شهروندی سازمانی دارد. همچنین ادراک فضای سیاسی سازمان، اثرات تعدیل ناچیز بر مهارت‌های سیاسی کارکنان دارد.

البنا و همکاران (۲۰۱۴) در مقاله‌ای تحت عنوان «درک چگونگی عوامل تأثیرگذار زمینه‌ای در رفتار سیاسی بر تصمیم‌گیری استراتژیک» به بررسی عوامل محیطی، سازمان و عوامل تصمیم‌گیری بر رفتار سیاسی پرداختند. داده‌ها از دو کشور یونان با ۱۴۳ نمونه و مصر با ۱۶۹ نمونه، جمع‌آوری شد. نتایج، نشان داد که تأثیر دو عامل سازمان و تصمیم‌گیری در این دو کشور مسبوق‌به‌سابقه است؛ اما عوامل محیطی این‌گونه نیست.

### روش پژوهش

روش این پژوهش براساس مدل پیاز پژوهش (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۲: ۲)، از نظر هدف، کاربردی؛ از نظر راهبرد، پیمایشی؛ از نظر شیوه پژوهش، کمی؛ از نظر افق زمانی، تک‌مقطعی و در نهایت از نظر رویه و فن جمع‌آوری داده، پرسشنامه‌ای است. داده‌های پژوهش در قالب مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر نرم‌افزار Smart PLS3 مورد تحلیل قرار گرفته است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان بیمارستان امام جعفر صادق (ع) شهرستان میبد، اعم از کادر اداری و درمانی است که مشتمل بر ۴۸۰ نفر هستند و در محدوده زمانی بهار ۱۳۹۶ انجام پذیرفته است. باتوجه‌به فرمول کوکران، حجم نمونه، ۲۱۴ نفر به‌دست آمد که از این تعداد، ۱۹۶ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. ابزار سنجش این پژوهش شامل پرسشنامه ۵۸ گویه‌ای با طیف لیکرت پنج‌گانه از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف است که به شرح جدول ۲ استفاده شده است.

جدول ۲: تعداد گویه‌های سنجه مورد استفاده برحسب متغیرها

متغیر	نوع متغیر	تعداد سؤال	نشانه سؤال	مقیاس سنجش	مقاله پایه
مدیریت جهادی	مستقل	۲۴	jah	رتبه‌ای	محقق ساخته براساس حجازی فر (۱۳۹۴)
فضیلت سازمانی	میانجی	۱۲	vir	رتبه‌ای	کامرون و همکاران (۲۰۰۴)
رفتار شهروندی سازمانی	میانجی	۵	ocb	رتبه‌ای	ارگان و کانوسکی <sup>۱</sup> (۱۹۹۶)
ادراک از سیاست سازمان	میانجی	۸	pop	رتبه‌ای	تقی زاده مطلق (۱۳۹۳)
رفتار سیاسی	وابسته	۹	pb	رتبه‌ای	امیر شیبانی (۱۳۸۰)

برای تجزیه و تحلیل عاملی ابتدا باید برازندگی و مناسب بودن داده‌ها را برای تحلیل عاملی توسط آزمون KMO بررسی نمود. سپس برای نشان دادن تعمیم‌پذیری نتایج نمونه به کل جامعه، از آزمون کروی بودن بارتلت استفاده کرد. لذا با توجه به خروجی نرم افزار SPSS نتایج آزمون KMO و بارتلت در جدول ۳ آورده شده است.

جدول ۳: نتایج آزمون KMO و بارتلت

آزمون KMO	
۰/۸۷۷	
۷۸۴۵/۶۵۹	$\chi^2$
۲۰۱۶	درجه آزادی
۰/۰۰۰	Sig

مقدار شاخص KMO برابر ۰/۸۷۷ (بیشتر از ۰/۶) است، لذا تعداد نمونه (تعداد پاسخ‌دهندگان) برای تحلیل عاملی کافی است. همچنین مقدار Sig آزمون بارتلت، کوچکتر از ۰/۰۵ است (۰/۰۰۰)؛ که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مدل، عاملی مناسب است. از آنجاکه روش تحلیل داده‌ها و بررسی مدل پژوهش از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر PLS می‌باشد، مراحل تحلیل داده‌های پژوهش در این روش به صورت ذیل می‌باشد:

مرحله اول: برازش مدل اندازه‌گیری از طریق:

الف) بررسی ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی (CR)؛  
 ب) بررسی روایی همگرا توسط ضرایب AVE؛  
 ج) بررسی روایی واگرا توسط ماتریس فورنل و لارکر؛  
 مرحله دوم: برازش مدل ساختاری از طریق:  
 الف) ضرایب معنی داری Z (t-value)؛ ب) معیار  $R^2$ ؛ ج) معیار  $f^2$ ؛ د) معیار  $Q^2$ .  
 مرحله سوم: برازش مدل کلی که شامل معیار نیکویی برازش GOF است.  
 در نهایت برای آزمون فرضیه‌ها از ضرایب معنی داری Z و ضرایب مسیر مربوط به فرضیه‌ها استفاده می‌شود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲: ۱۶۴).

### یافته‌های پژوهش

بررسی داده‌های جمعیت‌شناختی پژوهش، نشان داد که از نمونه ۱۹۶ نفره کارکنان درمانی و اداری بیمارستان میبد که به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند، ۴۲٪ مرد و ۵۸٪ زن بودند و از نظر سنی بیشترین فراوانی بین ۳۱ تا ۴۰ سال (۸۷٪) بوده است. از نظر میزان تحصیلات نیز بیشترین فراوانی مربوط به مدرک تحصیلی کارشناسی (۱۱۴ نفر) بوده و از لحاظ سابقه خدمت نیز بیشترین فراوانی مربوط به دو طبقه زیر ۵ سال و ۵ تا ۱۰ سال (۶۱٪) و بالاخره بیشترین فراوانی رسته خدمتی پاسخگویان مربوط به رسته بهداشتی و درمانی (۱۳۸ نفر) بوده است.  
 برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری (مرحله ۱) آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی CR و AVE متغیرها به همراه مقادیر مطلوب آن در جدول ۴ آورده شده است.

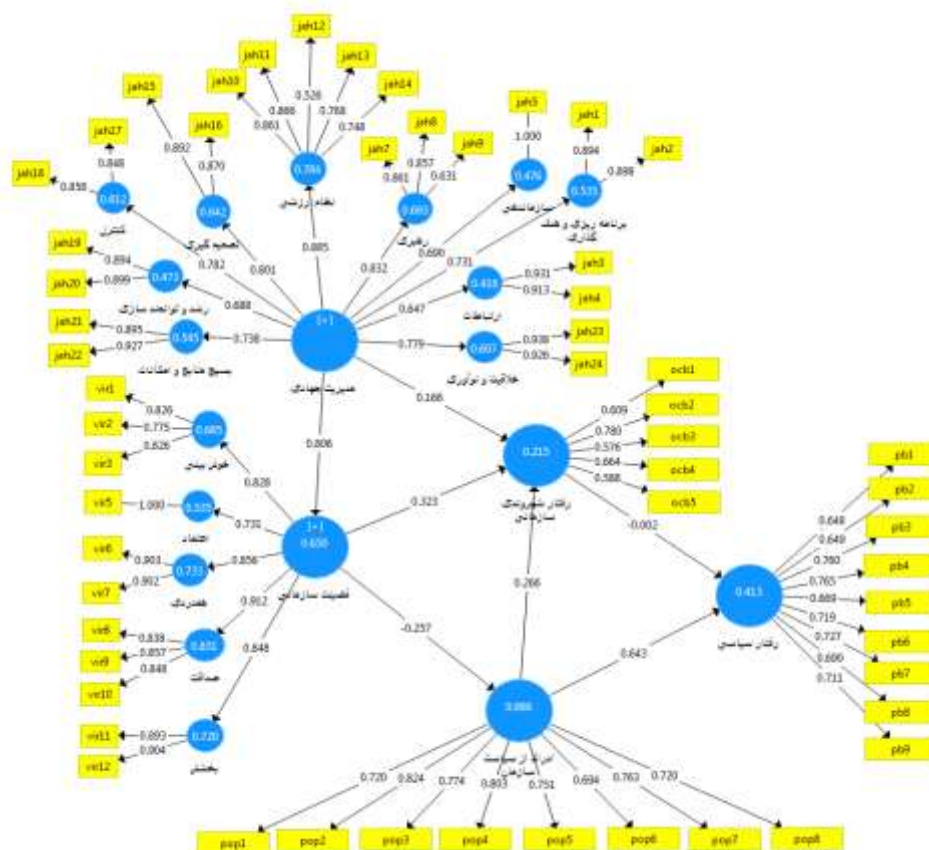
جدول ۴: مقادیر آلفای کرونباخ و CR و AVE و R<sup>2</sup> متغیرها

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی CR	AVE	R <sup>2</sup>
مدیریت جهادی	۰/۹۳۹	۰/۹۳۳	۰/۵۸۷	-
برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری	۰/۷۵۴	۰/۸۹۱	۰/۸۰۳	۰/۵۳۵
ارتباطات	۰/۸۲۵	۰/۹۱۹	۰/۸۵۱	۰/۴۱۸
سازمان‌دهی	۰/۳۵۶	۰/۷۲۰	۰/۵۸۳	۰/۴۷۶
رهبری	۰/۶۹۷	۰/۸۳۰	۰/۶۲۴	۰/۶۹۳
نظام ارزشی	۰/۸۱۴	۰/۸۷۲	۰/۵۸۳	۰/۷۸۴
تصمیم‌گیری	۰/۷۱۱	۰/۸۷۴	۰/۷۷۶	۰/۶۴۲
کنترل	۰/۶۲۵	۰/۸۴۲	۰/۷۲۷	۰/۶۱۲
رشد و توانمندسازی	۰/۷۵۶	۰/۸۹۱	۰/۸۰۴	۰/۴۷۳
بسیج منابع و امکانات	۰/۷۹۶	۰/۹۰۷	۰/۸۳۰	۰/۵۴۵
خلاقیت و نوآوری	۰/۸۴۹	۰/۹۳۰	۰/۸۶۸	۰/۶۰۷
فضیلت سازمانی	۰/۹۱۰	۰/۹۲۵	۰/۷۰۱	۰/۶۵۰
خوش‌بینی	۰/۷۳۸	۰/۸۵۱	۰/۶۵۵	۰/۶۸۵
اعتماد	۰/۳۶۷	۰/۷۴۳	۰/۶۰۰	۰/۵۳۵
همدردی	۰/۷۷۲	۰/۸۹۸	۰/۸۱۵	۰/۷۳۳
صداقت	۰/۸۰۴	۰/۸۸۴	۰/۷۱۸	۰/۸۳۱
بخشش	۰/۷۶۱	۰/۸۹۳	۰/۸۰۷	۰/۷۲۰
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۶۵۳	۰/۷۸۲	۰/۵۲۱	۰/۲۱۵
ادراک از سیاست سازمانی	۰/۸۹۳	۰/۹۱۵	۰/۵۷۳	۰/۰۶۶
رفتار سیاسی	۰/۸۷۴	۰/۸۹۹	۰/۴۹۷	۰/۴۱۳
مقادیر مطلوب	۰/۷ >	۰/۷ >	۰/۵ >	

همان‌گونه که در جدول مشاهده می‌شود، اکثر مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی، مطلوب است. تنها آلفای دو متغیر سازماندهی (از ابعاد مدیریت جهادی) ۰/۳۵۶ و متغیر اعتماد (از ابعاد فضیلت سازمانی) ۰/۳۶۷ است که کم‌تر از ۰/۷ است. هرچند که پایایی ترکیبی این دو متغیر بالای ۰/۷ است، ولی بهتر است برای برازش دقیق‌تر مدل از شاخص‌های (سؤالات) این دو متغیر هر کدام که بار عاملی کم‌تری دارند، حذف شوند؛ بنابراین، سؤال jah6 و vir4 حذف و دوباره مدل در



نرم افزار اجرا شد تا برازش بهتری عاید گردد. معیار دیگری که برای سنجش روایی همگرا در برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS به کار برده می‌شود، معیار AVE است. AVE میزان همبستگی یک سازه (متغیر) با شاخص‌های (سؤالات) خود را نشان می‌دهد که هرچه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. مقدار بحرانی در مورد این معیار، عدد ۰/۵ است. بارهای عاملی از طریق مقدار همبستگی سوالات با آن سازه (متغیر) محاسبه می‌شود که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۴ شود، مؤید این مطلب است که پایایی مدل قابل قبول است. مطابق با آنچه در شکل ۳ آمده ضرایب بارهای عاملی و همچنین ضرایب مسیر (بین متغیرهای اصلی) پژوهش محاسبه شده است.



شکل ۲: ضرایب مسیر و بارهای عاملی الگوی کلی پژوهش

در PLS بررسی روایی واگرا به وسیله ماتریس فورنل و لارکر صورت می‌پذیرد. مدل در صورتی روایی واگرای قابل قبولی دارد که اعداد مندرج در قطر اصلی (جنر AVE) از مقادیر زیرین و کناری خود بیشتر باشند که نتایج آن در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵: ماتریس فورنل - لارکر

ماتریس فورنل و لارکر	مدیریت جهادی											فضیلت سازمانی			
	برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری	ارتباطات	سازماندهی	رهبری	نظام ارزشی	تصمیم‌گیری	کنترل	رشد و توانمندسازی	بسیج منابع و امکانات	اخلاقیت و نوآوری	خوش بینی	اعتماد	همدردی	صداقت	بخشش
برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری	۰/۸۹۶														
ارتباطات	۰/۵۶۹	۰/۹۲۲													
سازماندهی	۰/۵۰۵	۰/۵۷۷	۰/۷۶۳												
رهبری	۰/۵۲۸	۰/۴۵۷	۰/۵۸۵	۰/۷۹۰											
نظام ارزشی	۰/۳۳۶	۰/۵۰۳	۰/۵۲۹	۰/۷۹۰	۰/۷۶۴										
تصمیم‌گیری	۰/۵۲۱	۰/۴۳۳	۰/۴۸۲	۰/۵۹۳	۰/۶۶۹	۰/۸۸۱									
کنترل	۰/۴۴۱	۰/۴۲۲	۰/۴۷۰	۰/۶۰۴	۰/۵۹۶	۰/۶۶۸	۰/۸۵۳								
رشد و توانمندسازی	۰/۴۵۳	۰/۳۶۵	۰/۴۱۰	۰/۴۹۲	۰/۴۸۷	۰/۵۰۸	۰/۵۶۷	۰/۸۹۷							
بسیج منابع و امکانات	۰/۴۵۶	۰/۳۷۹	۰/۳۹۴	۰/۵۴۷	۰/۶۳۱	۰/۵۵۷	۰/۶۲۲	۰/۴۸۷	۰/۹۱۱						
اخلاقیت و نوآوری	۰/۴۹۰	۰/۳۹۳	۰/۵۳۷	۰/۵۸۵	۰/۵۹۳	۰/۶۳۷	۰/۵۱۷	۰/۵۱۷	۰/۹۲۲						
خوش بینی	۰/۵۲۷	۰/۳۸۴	۰/۳۴۲	۰/۳۹۹	۰/۴۹۹	۰/۵۳۰	۰/۴۴۵	۰/۴۴۳	۰/۴۶۶	۰/۵۲۳	۰/۸۱۰				
اعتماد	۰/۳۵۲	۰/۲۹۴	۰/۳۶۲	۰/۴۹۳	۰/۵۰۰	۰/۴۶۱	۰/۵۲۷	۰/۴۰۷	۰/۴۵۴	۰/۵۴۶	۰/۶۰۹	۰/۷۷۵			
همدردی	۰/۴۷۴	۰/۴۵۱	۰/۴۳۴	۰/۵۲۹	۰/۵۸۰	۰/۴۷۷	۰/۵۸۹	۰/۵۰۴	۰/۵۰۶	۰/۶۱۵	۰/۵۶۹	۰/۹۰۳			
صداقت	۰/۵۷۲	۰/۵۲۶	۰/۴۹۵	۰/۶۲۳	۰/۶۴۸	۰/۵۹۵	۰/۶۶۲	۰/۵۶۹	۰/۵۹۳	۰/۶۷۰	۰/۶۷۱	۰/۸۴۸			
بخشش	۰/۴۵۸	۰/۴۹۷	۰/۴۹۶	۰/۵۸۰	۰/۴۹۴	۰/۵۵۰	۰/۵۶۳	۰/۵۵۶	۰/۵۲۱	۰/۶۴۶	۰/۵۹۵	۰/۷۱۶	۰/۸۹۸		
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۲۹۷	۰/۲۵۸	۰/۲۱۰	۰/۲۷۸	۰/۲۷۸	۰/۲۷۰	۰/۲۰۲	۰/۲۸۴	۰/۲۴۳	۰/۳۷۴	۰/۳۳۵	۰/۳۴۱	۰/۳۱۳	۰/۳۳۵	۰/۶۴۹
ادراک از سیاست سازمان	۰/۱۹۸	۰/۳۰۱	۰/۳۵۱	۰/۲۶۷	۰/۲۴۳	۰/۲۰۲	۰/۲۱۷	۰/۱۹۵	۰/۱۷۹	۰/۳۰۹	۰/۱۹۵	۰/۲۲۷	۰/۱۹۴	۰/۲۸۵	۰/۷۵۷
رفتار سیاسی	۰/۱۶۰	۰/۲۴۰	۰/۲۴۹	۰/۳۰۵	۰/۳۸۵	۰/۲۷۵	۰/۲۲۲	۰/۱۳۹	۰/۲۷۶	۰/۲۹۹	۰/۱۰۳	۰/۱۰۴	۰/۲۲۳	۰/۲۴۰	۰/۷۰۵

همان‌گونه که در ماتریس بالا مشاهده می‌شود، اکثر مقادیر حاصل از جذر AVE متغیرها که در قطر اصلی قرار دارد از مقدار همبستگی بین متغیرها بیشتر است که این نشان از روایی واگرای مناسب و برازش خوب مدل اندازه‌گیری دارد.

اولین و اساسی‌ترین معیار برای بررسی مدل ساختاری (مرحله ۲) ضرایب معنی‌داری Z یا همان t-value است. نحوه تفسیر ضرایب t بدین‌صورت است که این ضرایب باید از ۱/۹۶ بیشتر

باشند، تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنی دار بودن برازش مدل را تأیید کرد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). نتایج این بخش در جدول ۶ آمده است.

جدول ۶: ضرایب معنی داری  $t$  و ضرایب مسیر روابط مدل

روابط اصلی	ضریب مسیر (بتا)	آماره $t$	نتیجه معنی داری $Z$
مدیریت جهادی ← فضیلت سازمانی	۰/۸۰۶	۲۲/۰۱۴	تأیید
مدیریت جهادی ← رفتار شهروندی سازمانی	۰/۱۶۶	۰/۹۸۵	عدم تأیید
فضیلت سازمانی ← رفتار شهروندی سازمانی	۰/۳۲۳	۲/۲۷۱	تأیید
فضیلت سازمانی ← ادراک از سیاست سازمانی	-۰/۲۵۷	۳/۵۸۵	تأیید
ادراک از سیاست سازمانی ← رفتار شهروندی سازمانی	۰/۲۶۶	۲/۶۰۳	تأیید
رفتار شهروندی سازمانی ← رفتار سیاسی	-۰/۰۰۲	۰/۰۲۳	عدم تأیید
ادراک از سیاست سازمانی ← رفتار سیاسی	۰/۶۴۳	۱۲/۱۳۴	تأیید

همچنین علاوه بر جدول ۶، نتایج به دست آمده، ضریب معنی داری مربوط به شاخص‌ها (سؤالات) و متغیرهای فرعی (ابعاد مدیریت جهادی و فضیلت سازمانی) نشان از معنی داری آنها دارد.

معیار  $R^2$  برای سنجش میزان تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته است. چین (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳، ۰/۶۷ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی  $R^2$  معرفی می‌کند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲: ۹۲). باتوجه به جدول ۴ برای متغیرهای درون‌زای مدل (وابسته) این نتایج برای معیار  $R^2$  به دست آمد که فضیلت سازمانی (قوی)، رفتار شهروندی سازمانی (تقریباً متوسط)، رفتار سیاسی (بالای متوسط)، ادراک از سیاست سازمان (ضعیف) گزارش می‌شود. متغیر مدیریت جهادی چون مستقل است این معیار کاربردی ندارد.

معیار  $F^2$  توسط کوهن<sup>۱</sup> (۱۹۸۸) معرفی شد و رابطه میان سازه‌های مدل را تعیین می‌کند. همچنین مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب بیانگر اندازه تأثیر کوچک، متوسط و زیاد یک سازه بر سازه دیگری است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳: ۹۴). براین اساس مقدار اندازه تأثیر برای هر یک از روابط موجود در مدل پژوهش در جدول شماره ۷ گزارش شده است.

جدول ۷: معیار  $f^2$ 

معیار اندازه تأثیر	$f^2$	مسیر $f^2(x \rightarrow y)$
کوچک	۰/۰۳۰	۱. مدیریت جهادی ← رفتار شهروندی سازمانی
عدم کارایی معیار $f^2$	-	۲. مدیریت جهادی ← فضیلت سازمانی
متوسط	۰/۱۴۰	۳. فضیلت سازمانی ← رفتار شهروندی سازمانی
عدم کارایی معیار $f^2$	-	۴. فضیلت سازمانی ← ادراک از سیاست سازمان
متوسط	۰/۱۴۷	۵. ادراک از سیاست سازمان ← رفتار شهروندی
بزرگ	۰/۳۴۵	۶. ادراک از سیاست سازمان ← رفتار سیاسی
کوچک	-۰/۰۰۱	۷. رفتار شهروندی سازمانی ← رفتار سیاسی

معیار  $Q^2$  قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. مدل‌هایی که دارای برازش بخش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل را داشته باشند. این مقدار باید در تمامی سازه‌های درون‌زای مدل، محاسبه شود. هنسلر و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) در مورد شدت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد سازه‌های درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را تعیین نموده‌اند که به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی کوچک، متوسط و بزرگ در قبال شاخص‌های آن سازه دارد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳: ۹۶). نتایج این بخش در جدول ۸ آورده شده است.

جدول ۸: معیار  $Q^2$ 

متغیر	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$	قدرت پیش‌بینی
مدیریت جهادی	۴۵۰۸	۳۱۸۶/۰۴	۰/۲۹۳	بزرگ
فضیلت سازمانی	۲۱۵۶	۱۴۱۲/۰۴	۰/۳۴۵	بزرگ
رفتار شهروندی سازمانی	۹۸۰	۸۳۳/۴۶۸	۰/۱۵۰	متوسط
ادراک از سیاست سازمانی	۱۵۶۸	۱۰۱۴/۸۳	۰/۳۵۳	بزرگ
رفتار سیاسی	۱۷۶۴	۱۲۳۸/۷۲	۰/۲۹۸	بزرگ

معیار GOF برای ارزیابی بخش کلی مدل (مرحله ۳) است که بعد از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و ساختاری کل مدل مورد استفاده قرار می‌گیرد و بدین‌وسیله هر دو بخش مدل

اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند. ورتلس و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) مقادیر ۰/۳۶ و ۰/۲۵، ۰/۰۱، ۰/۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای نیکوئی برازش کلی مدل تعیین می‌نمایند. معیار GOF در قالب فرمول ذیل محاسبه می‌شود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳: ۹۷):

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2} = \sqrt{0.747 + 0.554} = 0.643$$

که نتیجه حاصله (۰/۶۳۴) حاکی از برازش قوی مدل کلی است. برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی از آماره‌ای به نام VAF<sup>۲</sup> استفاده می‌شود که مقداری بین ۰ و ۱ را اختیار می‌کند و هرچه این مقدار به ۱ نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد که نتایج محاسبه این آماره در جدول ۹ ارائه شده است.

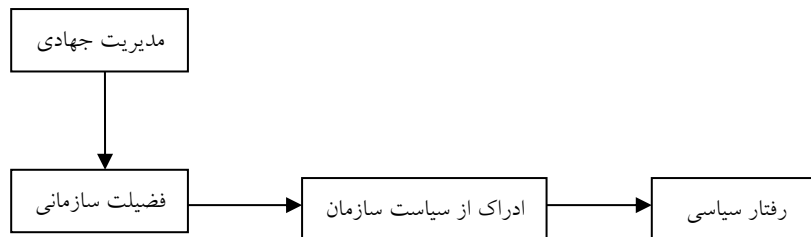
جدول ۹: شدت اثر میانجی (VAF)

اثر میانجی‌گری	VAF	مستقل ← میانجی ← وابسته
٪۵۱	۰/۵۰۶	مدیریت جهادی ← فضیلت سازمانی ← ادراک از سیاست سازمان
٪۶۱	۰/۶۱۰	مدیریت جهادی ← فضیلت سازمانی ← رفتار شهروندی سازمانی
اثر ندارد	۰/۰۰۲	مدیریت جهادی ← رفتار شهروندی سازمانی ← رفتار سیاسی
٪۵۰	۰/۵۰۳	فضیلت سازمانی ← ادراک از سیاست سازمان ← رفتار سیاسی
اثر ندارد	۰/۰۰۳	فضیلت سازمانی ← رفتار شهروندی سازمانی ← رفتار سیاسی
٪۲۷ اثر معکوس	-۰/۲۶۸	فضیلت سازمانی ← ادراک از سیاست سازمان ← رفتار شهروندی سازمانی
اثر ندارد	۰/۰۰۰	ادراک از سیاست سازمان ← رفتار شهروندی سازمانی ← رفتار سیاسی

همانگونه که در جدول مشاهده می‌شود، فضیلت سازمانی به‌طور غیرمستقیم بالای ۵۰٪ از اثرات مدیریت جهادی بر ادراک از سیاست سازمان و رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کند. همچنین رفتار شهروندی سازمانی در هیچ‌کدام از رابطه‌ها اثر میانجی ندارد. بر مبنای بررسی فرضیه‌ها و حذف مسیرهای غیرمعنی‌دار، نهایتاً مدل پیشنهادی این پژوهش به صورت شکل ۲ ارائه می‌شود.

1 - Vetzels et al

2 - Variance Accounted for



شکل ۲: مدل پیشنهادی این پژوهش

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف از اجرای این پژوهش، بررسی اثرات مدیریت جهادی به‌عنوان سبک نوین و بومی مدیریتی بر رفتار سیاسی کارکنان با توجه به نقش میانجی فضیلت سازمانی و ادراک از سیاست سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی است. با توجه به تجزیه و تحلیل به‌دست آمده از برازش مدل ساختاری، نشان از تأیید همه روابط به‌جز تأثیر مدیریت جهادی بر رفتار شهروندی سازمانی ( $t=0/985$ ) و رفتار شهروندی سازمانی بر رفتار سیاسی ( $t=0/023$ ) دارد. نتایج به‌دست آمده برای فرضیه اول بیانگر این مطلب است که مدیریت جهادی، ۸۰٪ از تغییرات فضیلت سازمانی را تبیین می‌کند؛ بدین معنا که تقویت مدیریت جهادی می‌تواند به تقویت فضیلت سازمانی منجر شود. برای فرضیه دوم با توجه به اینکه عدد آماره  $t$  (۰/۹۸۵) در سطح اطمینان ۹۵٪ کم‌تر از ۱/۹۶ است؛ لذا مدیریت جهادی بر رفتار شهروندی سازمانی، تأثیر معنی‌داری در این پژوهش ندارد، لذا فرضیه تأیید نمی‌شود که با نتایج پژوهش نجات‌بخش و همکاران (۱۳۹۳) و رضایی‌منش و رفعتی‌آلاشتی (۱۳۹۵) مطابقت ندارد. نتایج حاصله برای فرضیه سوم، بیانگر این مطلب است که متغیر فضیلت سازمانی به میزان ۳۲٪ از تغییرات رفتار شهروندی سازمانی را با تأثیر مستقیم و سطح معنی‌داری (۲/۲۷۱)، با اطمینان ۹۵٪ تبیین می‌کند. این فرضیه با نتایج پژوهش خشوعی و نوری (۱۳۹۲)، رگو و همکاران (۲۰۱۰) همخوانی دارد. بنابراین، با توسعه فضیلت سازمانی می‌توان میزان رفتارهای شهروندی سازمانی را توسعه بخشید. برای فرضیه چهارم نتایج حاصل از ضریب معنی‌داری (۳/۵۸۵) و ضریب بتا (۰/۲۵۷-) حاکی از تأیید رابطه بین فضیلت سازمانی با ادراک از سیاست سازمان دارد. این تأثیر به میزان ۲۵٪ و به‌صورت معکوس است (ضریب بتا منفی است) بدین معنا که

با افزایش فضایل در سازمان، ادراکات از فضای سیاسی سازمان کاهش می‌یابد. این فرضیه با پژوهش پارکر و همکاران (۱۹۹۵) مطابقت دارد. برای فرضیه پنجم متغیر ادراک از سیاست سازمانی ۲۷٪ از تغییرات رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کند. همچنین با توجه به عدد آماره  $t(2/603)$  در سطح اطمینان ۹۵٪ که بیشتر از ۱/۹۶ است؛ در نتیجه ادراک از سیاست سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیم و معنی‌داری دارد؛ لذا این فرضیه تأیید می‌شود. این نتیجه با پژوهش دانایی‌فرد و همکاران (۲۰۱۰) و با پژوهش بُدلا و همکاران (۲۰۱۴) همخوانی دارد؛ همچنین با پژوهش اسلم و شهید (۲۰۱۶) از نظر جهت تأثیر، سنخیت دارد. برای فرضیه ششم سطح معنی‌داری (۱۲/۱۳۴) و ضریب مسیر (۰/۶۴۳) این نتیجه را به ما می‌دهند که ادراک از سیاست سازمانی، رابطه معنی‌داری با رفتار سیاسی دارد. ضمناً ضریب مسیر، بیانگر این مطلب است که ادراک از سیاست سازمانی ۶۴٪ از تغییرات رفتار سیاسی را تبیین می‌کند؛ لذا این فرضیه تأیید می‌شود. این نتیجه با پژوهش فانی و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد. برای فرضیه هفتم نتایج ضعیف حاصل از ضریب معنی‌داری  $t(0/023)$  و ضریب بتا (۰/۰۰۲-) حاکی از این مطلب است که رفتار شهروندی سازمانی بر رفتار سیاسی در این پژوهش اثر نداشته است؛ لذا این فرضیه تأیید نمی‌شود. این نتیجه با پژوهش بهرامی (۱۳۹۵) در این خصوص همخوانی ندارد. باید توجه داشت که رفتار شهروندی سازمانی بیشتر جنبه شخصی دارد، ولی رفتار سیاسی بیشتر جنبه سازمانی دارد. به نظر می‌رسد کارکنان، از رفتار شهروندی سازمانی خود در سازمان رضایت داشته، ولی از رعایت رفتار شهروندی در کل سازمان ناراضی باشند؛ لذا رفتار شهروندی سازمانی نتوانسته است رفتار سیاسی در سازمان را تعدیل نماید. در خصوص فرضیه ۸ با توجه به اینکه ضرایب معنی‌داری این فرضیه بالای ۱/۹۶ است، روابط میانجی‌گیری فضیلت سازمانی و ادراک از سیاست سازمانی تأیید شد. در خصوص فرضیه ۹ نظر به اینکه ضرایب معنی‌داری این فرضیه زیر ۱/۹۶ است، بنابراین، روابط در سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید نمی‌شود. در نهایت، چند پیشنهاد به پژوهشگران آتی ارائه می‌شود: در وهله اول بررسی کامل ابعاد مدیریت جهادی و فضیلت سازمانی و تأثیر مستقیم و متقابل آن را بر متغیرهای دیگر مورد توجه قرار دهند. به‌طورمثال، افزایش و کاهش کنترل در سازمان (مؤلفه مدیریت جهادی) چه تأثیری در افزایش یا کاهش اعتماد (مؤلفه فضیلت سازمانی) به‌وجود می‌آورد؟ همچنین می‌توان اجزائی از مدیریت جهادی را که از فضیلت سازمانی مستقل است، در نظر گرفته و تأثیر آن را بر شکل‌گیری فضایل سازمانی مورد سنجش قرار داد؛

به‌عنوان مثال، بررسی تأثیر ساختار غیربوروکراتیک و انعطاف‌پذیر مدیریت جهادی بر توسعه فضیلت‌های سازمانی. با توجه به اینکه تأثیر مدیریت جهادی بر رفتار شهروندی سازمانی در بعد فردی در این پژوهش تأیید نشد، پیشنهاد می‌شود که OCB از لحاظ سازمانی در پژوهش‌های آتی مورد توجه قرار گیرد تا به صورت فردی.

### منابع فارسی

- احمدیان، علی‌اکبر (۱۳۹۳). مدل‌سازی مدیریت جهادی با بهره‌گیری از بیانات مقام معظم رهبری، *مجله سیاست دفاعی*. س ۲۲، ش ۸۷: ۱۳۷ - ۱۶۹.
- باقری، قدرت‌الله؛ حسنی‌نژاد، آرش؛ نیک‌آیین، مجتبی و خرم، سیدمحمد (۱۳۹۳). بررسی ارتباط بین ادراک فضای سیاسی سازمان با رضایت شغلی کارکنان (مطالعه موردی: معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری)، *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، س ۵، ش ۱۷: ۱۳۶ - ۱۱۷.
- بهرامی، حمیدرضا؛ داستانی، معصومه و پورامینی، زهرا (۱۳۹۵). رابطه امنیت شغلی با رفتار سیاسی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی، *فصلنامه رساله مدیریت دولتی*، س ۷، ش ۲۳: ۱۶ - ۲۳.
- پورصادق، ناصر و ذاکری قزآئی، زهرا (۱۳۹۴). بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بعد رهبر، پیرو و زمینه، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، س ۷، ش ۴: ۹۵ - ۱۱۶.
- تقی‌زاده مطلق، سیدمحمد (۱۳۹۳). تأثیر روابط تعاملی فرد با سرپرست و همکاران و جایگاه فرد در سلسله‌مراتب بر ادراک فضای سیاسی در سازمان، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*. س ۶، ش ۱: ۱۵۷ - ۱۷۴.
- حجازی‌فر، سعید (۱۳۹۴). چستی و مؤلفه‌های مدیریت جهادی، *فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی*، س ۲۳، ش ۳: ۹۵ - ۱۲۳.
- حجازی‌فر، سعید و باقری کئی، مصباح‌الهدی (۱۳۹۰). فضیلت‌های محوری در سازمان‌های فضیلت‌مدار، *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، س ۱، ش ۳: ۱۱۷ - ۱۴۳.
- حسن‌زاده ثمرین، تورج و سفیدکار، سپیده (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، *فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، س ۲۳، ش ۷۶: ۱۴۱ - ۱۵۵.
- حسینی، سیدحسین و حضرتی، محمود (۱۳۹۰). شناسایی و تبیین مدل رفتارهای شهروندی سازمانی در سازمان‌های دولتی، *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، س ۴، ش ۱۳: ۱۳۹ - ۱۵۶.
- خشوعی، مهدیه‌السادات و نوری، ابوالقاسم (۱۳۹۲). ساختار عاملی فضیلت سازمانی و نقش رفتار شهروندی سازمانی در آن، *مجله دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، س ۱۴، ش ۴: ۲۷ - ۳۵.
- دانایی‌فرد، حسن؛ باقری کئی، مصباح‌الهدی و حجازی‌فر، سعید (۱۳۹۴). شناسایی مؤلفه‌های سازمان‌های فضیلت‌محور و جهادی، *موردپژوهش: کمیته انقلاب اسلامی و جهاد سازندگی، فصلنامه علمی - پژوهشی*



مدیریت اسلامی، س ۲۳، ش ۴: ۲۳ - ۴۵.

داوری، علی و رضازاده، آرش (۱۳۹۳)، مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.

دعایی، حبیب‌اله و عزیزی، مرتضی (۱۳۹۱)، بررسی تأثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی با تأکید بر نقش واسطه تعهد سازمانی، پژوهشنامه مدیریت تحول، س ۴، ش ۸: ۳۰ - ۵۱.

رضائیان، علی (۱۳۹۲)، مدیریت رفتارهای سیاسی در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)، تهران: انتشارات سمت.

رضوان‌خواه، سلمان و فاضلی دهکردی، مهدی (۱۳۹۰)، احصا و بررسی مبانی، اصول و روش‌های کار و تلاش جهادی از منظر قرآن کریم، مطالعات قرآن و حدیث، س ۴، ش ۲: ۱۸۱ - ۲۱۳.

شکاری، حمید و جلالیان، نجمه (۱۳۹۴)، شناسایی عوامل مؤثر بر فضیلت‌گرایی و رتبه‌بندی آن عوامل در بیمارستان‌های آموزشی شهر یزد، دوماهنامه علمی پژوهشی طلوع بهداشت، س ۱۴، ش ۲: ۱۲۵ - ۱۳۷.

شهبازی سلطانی، محمد و صلواتیان، سیاوش (۱۳۹۶)، شناسایی ویژگی‌های معرف مدیر جهادی به روش فراترکیب، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی، س ۲۵، ش ۱: ۱۹۹ - ۲۳۰.

ضماهنی، مجید و شکاری، حمیده (۱۳۹۵)، مدل ساختاری سازمان فضیلت‌گرا در دانشگاه‌های منتخب استان یزد، فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، س ۳، ش ۱۵: ۵۰ - ۶۳.

فانی، علی‌اصغر؛ شیخی‌نژاد، فاطمه؛ دانایی‌فرد، حسن و حسن‌زاده، علی‌رضا (۱۳۹۳)، کنکاشی پیرامون عوامل مؤثر بر شکل‌گیری رفتار سیاسی در سازمان، مجله مدیریت دولتی دانشگاه تهران، س ۶، ش ۱: ۱۵۱ - ۱۷۴.

فیروزآبادی، سیدحسن و عصاریان‌نژاد، سعدی (۱۳۹۰)، از جهاد تا جهاد گفت‌مان فرهنگ جهادی در انقلاب اسلامی ایران، تهران: انتشارات دانشگاه عالی دفاع ملی (دعا).

قربانی‌زاده، وجه‌اله؛ الوانی، سیدمهدی و علی‌اصغرزاده رومیانی، حسین (۱۳۹۴)، تحلیل محتوای متون سبک مدیریت جهادی، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، س ۱۰، ش ۲: ۲۱۹ - ۲۵۰.

قنبری، سیروس؛ درخشان، مژگان؛ زندی، خلیل و سیف‌پناهی، حامد (۱۳۹۵)، ساختار عاملی و همسانی درونی پرسشنامه اخلاق و فضیلت سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، س ۱۱، ش ۳: ۶۹ - ۷۶.

لطیفی، میثم و سعدآبادی، حسن (۱۳۹۳)، پژوهشی پدیدارشناسانه برای فهم جوهره مدیریت جهادی، مجله راهبرد فرهنگ، س ۷، ش ۲۸: ۹۲ - ۱۲۲.

مرتضوی، سعید؛ ناظمی، شمس‌الدین؛ لگزیان، محمد و جعفریانی، حسن (۱۳۹۳)، کشف و بازنمایی الگوی بومی رفتار سیاسی مدیران؛ رویکرد داده‌بنیاد، اندیشه مدیریت راهبردی، س ۸، ش ۱: ۹۹ - ۱۳۳.

مشبکی، اصغر و رضایی، زینب (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر فضیلت سازمانی و تعلق‌خاطر کاری بر تعهد سازمانی، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، س ۲۲، ش ۷۳: ۱ - ۲۳.

نجات‌بخش اصفهانی، علی؛ باقری، آرمان و یاوری، احمد (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر مدیریت جهادی شهرداری تهران

بر رفتار شهروندی، مجله چشم‌انداز مدیریت دولتی، س ۵، ش ۱۹: ۵۷ - ۸۳

#### منابع انگلیسی

- Agarwal, U. A. (2016). Examining perceived organizational politics among Indian managers: Engagement as mediator and locus of control as moderator. **International Journal of Organizational Analysis**, 24(3), 415-437.
- Alkan, S. E & Turgut, T. (2015). A research about the relationship of psychological safety and organizational politics perception with compulsory citizenship behavior and the pressures behind compulsory citizenship behavior. **Research journal of Business and Management**, 2(2), 185-203.
- Bodla, M. A, Afza, T, & Danish, R. Q. (2014). Relationship between Organizational Politics Perceptions and Employees' Performance; Mediating Role of Social Exchange Perceptions. **Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences**, 8(2),426-444.
- Cameron, K. (2011). Responsible leadership as virtuous leadership. **Journal of Business Ethics**, 98(1), 25-35.
- Cameron, K. S, Bright, D, & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. **American Behavioral Scientist**, 47(6), 766-790.
- Chang, C. H, Rosen, C. C, Siemieniec, G. M, & Johnson, R. E. (2012). Perceptions of organizational politics and employee citizenship behaviors: Conscientiousness and self-monitoring as moderators. **Journal of Business and Psychology**, 27(4), 395-406.
- Chatterjee, S, Moody, G, Lowry, P. B, Chakraborty, S, & Hardin, A. (2015). Strategic relevance of organizational virtues enabled by information technology in organizational innovation. **Journal of Management Information Systems**, 32(3), 158-196.
- Cohen, A, & Abedallah, M. (2015). The mediating role of burnout on the relationship of emotional intelligence and self-efficacy with OCB and performance. **Management Research Review**, 38(1), 2-28.
- Elbanna, S, C. Thanos, I, & M. Papadakis, V. (2014). Understanding how the contextual variables influence political behaviour in strategic decision-making: a constructive replication. **Journal of Strategy and Management**, 7(3), 226-250.
- Gotsis, G, & Grimani, K. (2015). Virtue theory and organizational behavior: an integrative framework. **Journal of Management Development**, 34(10), 1288-1309.
- Kapoutsis, I, & Thanos, I. (2016). Politics in organizations: Positive and negative aspects of political behavior. **European Management Journal**, 34(3), 310-312(Abstract).
- Kaya, N, Aydin, S, & Ayhan, O. (2016). The Effects of Organizational Politics on Perceived Organizational Justice and Intention to Leave. **American Journal of Industrial and Business Management**, 6(3), 249-258.
- Li, X, & Kong, M. (2015). The effect of employee's political skill on organizational citizenship behavior: Based on new generation employees. **Nankai Business Review International**, 6(4), 350-363.
- Mishra, P, Sharma, S. K, Swami, S, & Swami, S. (2016). Antecedents and consequences of organizational politics: a select study of a central university. **Journal of Advances in Management Research**, 13(3), 334-351.
- Naseer, S, Raja, U, Syed, F, Donia, M. B, & Darr, W. (2016). Perils of being close to a bad leader in a bad environment: Exploring the combined effects of despotic leadership, leader member exchange, and perceived organizational politics on behaviors. **The Leadership Quarterly**, 27(1), 14-33.
- Rego, A, Riberiro, N, Cunha. M.P, Jesunio. J.C. (2011). How happiness mediates the

organizational virtuousness and affective commitment relationship. **Journal of business research**, 64, 524- 532

Sahid H & Aslam, I. (2016). Perceived Organizational Politics Influences On Organizational Citizenship Behavior And Its Five Dimensions: A Study On Rescue 1122 Employees Of Pakistan. **Imperial Journal of Interdisciplinary Research**, 2(10).1675-1680.

Yang, F. (2017). Better understanding the perceptions of organizational politics: its impact under different types of work unit structure. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 26(2), 250-262.

