

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد در رشته
مدیریت دولتی - مدیریت منابع انسانی اسلامی

**ارائه مدل سلسه مراتبی تأثیر مدیریت جهادی و فضیلت سازمانی بر
رفتار سیاسی کارکنان
(مورد مطالعه: بیمارستان امام جعفر صادق (ع) میبد)**

پژوهش و نگارش:

محمدجواد زارعی محمودآبادی

استاد راهنما:

دکتر محمد شاکر اردکانی

استاد مشاور:

دکتر حسین غفوری چرخابی

مهرماه ۱۳۹۶

تقدیم به:

سپاس و ستایش مرخداى راجل و جلالة که عمرى و فرصتى عطا فرمود تا بدان، بنده ضعیف خویش را در طریق علم و معرفت

بیازماید.

این اثر کوچک تقدیم می شود به:

تمام دانشمندان، بزرگان، و جوانمردانی در حفظ و اعتلای این مرز و بوم تلاش و فداکاری نموده اند.

پدر و مادرم که نفس خیرشان و دعای روح پرورشان بدرقه ی راهم بود.

استادانم که در راه کسب دانش و معرفت راهنمایم بودند.

همسر م که در تمام طول تحصیل اسوه صبر و تحمل بود.

خواهرم که فداکارانه وبی منت یاریم نمود.

فرزندانم که در این راه وجودشان شادی، بخش و صفایش مایه آرامش من بود.

الها حسن عاقبت، سلامت و سعادت را برای آنان مقدر نماب و به من کمک کن تا بتوانم ادای دین و جبران زحمات

نمایم.

تشکر و قدردانی

پس بی‌کران پروردگار یکتا را که هستی‌مان بخشید و به راه علم و دانش راهنمونان شد. و به ما این فرصت را داد تا به این مرحله از علم رسیده و به بهمنشینی رحروان علم و دانش مفتخران نمود و خوشه‌چینی از خرمین علم و معرفت را روزی‌ان ساخت.

مصدق آیه «من لم یسکر المخلوق لم یسکر الخالق» بسی شایسته است از استادان فرهیخته و فرزانه جناب آقای دکتر محمد ساگر اردکانی و جناب آقای دکتر حسین غفوری چرخانی که با کرامتی چون خورشید، سرزمین دل را روشنی بخشیدند و گلشن سرای علم و دانش را باران بهمانی و مشاوره خود بارور ساختند؛ تقدیر و تشکر نمایم.

از جناب آقای دکتر مجازی فر نظریه پرداز مدیریت جهادی که ایمیل‌های بنده را پاسخ گفتند؛ و همچنین از همسر محترمه و خواهر گرامی که تا سرحد امکان زحمت تایپ و صفحه‌آرایی پایان نامه اینجانب را کشیدند سپاسگزارم.

چکیده

مدیریت جهادی حاصل پیاده‌سازی مبانی اسلامی در علم مدیریت است؛ که با ظهور انقلاب اسلامی در ایران شکل گرفته و استوار بر مدیریت با نیت الهی و با تکیه بر علم و درایت است. هدف از این پژوهش، شناخت اثرات مدیریت جهادی و ابعاد آن بر رفتارهای سیاسی (Pb) کارکنان در سازمان با توجه به نقش میانجی فضیلت سازمانی (OV)، ادراک از سیاست سازمانی (POP) و رفتار شهروندی سازمانی (OCB) است. این پژوهش از نظر نحوه گردآوری داده‌های مورد نیاز توصیفی- علی و از حیث هدف کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش ۴۸۰ نفر از پرسنل بیمارستان امام جعفر صادق (ع) میبد است؛ که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۱۴ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسش‌نامه ۵۸ سؤالی استاندارد در رابطه با متغیرهای پژوهش استفاده شده است. برای تحلیل مدل و آزمون فرضیات از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) و از نرم‌افزار Smart pls3 استفاده گردیده است. مقدار پایایی بر اساس معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) بالای ۰/۷، روایی همگرا (AVE) بالای ۰/۵ و روایی واگرا بر اساس ماتریس فورنل و لارکر، مناسب بوده است. نتایج این پژوهش حاکی از تأثیر مستقیم و معنادار ($T\text{-values} > 1/96$) مدیریت جهادی بر OV به میزان ۸۱ درصد، تأثیر معکوس و معنادار OV بر POP به میزان ۲۶ درصد، تأثیر مستقیم و معنادار POP بر pb به میزان ۶۴ درصد و تأثیر POP بر OCB معنادار و به میزان ۲۷ درصد بوده است؛ ولی رابطه مدیریت جهادی به OCB ($t=0/975$) و OCB به Pb ($t=0/023$) معنادار نبوده است. همچنین تأثیر مدیریت جهادی بر رفتار سیاسی با میانجیگری OV و POP معنادار بوده است ($t > 1/96$)؛ اما تأثیر مدیریت جهادی بر رفتار سیاسی با میانجی OCB تأیید نشد ($t=0/975$ و $t=0/023$). 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.

واژه‌های کلیدی: مدیریت جهادی، رفتار سیاسی، ادراک از سیاست سازمانی، فضیلت سازمانی،

بیمارستان.



دانشگاه اردکان

(شناسه: آ/ت/۵۴)

صورتحله دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد

نام و نام خانوادگی: محمد جواد زارعی محمودآبادی
شماره دانشجویی: ۹۴۱۴۱۲۴۲۰۳
رشته تحصیلی: مدیریت منابع انسانی اسلامی
گروه آموزشی: مدیریت دولتی
دانشکده: روانشناسی و علوم تربیتی
تاریخ و ساعت دفاع: ۱۳۹۶/۰۷/۳۰ - ۱۰:۳۰

فارسی:	عنوان پایان نامه
ارائه مدل سلسله مراتبی تأثیر مدیریت جهادی و فضیلت سازمانی بر رفتار سیاسی کارکنان (مورد مطالعه: بیمارستان امام جعفر صادق (ع) میبد)	
English:	
Hierarchical model for the effects of jihadi management and organizational virtue on the political behavior of employees (Case study: maybod imam jafar sadiq hospital)	

جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد نامبرده با حضور اعضای محترم هیات داوران به شرح

جدول زیر برگزار گردید و پایان نامه نامبرده با درجه عالی پذیرفته شد.

امضاء	نام دانشگاه	مرتبه علمی	نام و نام خانوادگی	هیات داوران
	اردکان	استادیار	دکتر محمد شاکر اردکانی	استاد راهنما اول
	اردکان	استادیار	دکتر حسین غفوری چرخابی	استاد مشاور اول
	اردکان	استادیار	دکتر ناهید امراللهی	استاد داور (داخلی)
	اردکان	استادیار	دکتر یاسر رضاپور	استاد داور (خارجی)

این برگه فقط با تایید نماینده تحصیلات تکمیلی دانشگاه معتبر می باشد.

تایید نماینده تحصیلات تکمیلی دانشگاه (ناظر): دکتر حامد سالارمحمدی



فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: مقدمه و کلیات

۱-۱- مقدمه	۲
۲-۱- بیان مسئله	۲
۳-۱- اهمیت و ضرورت انجام پژوهش	۶
۴-۱- اهداف پژوهش	۷
۵-۱- پرسش اصلی پژوهش	۸
۶-۱- فرضیه‌های پژوهش	۸
۷-۱- قلمرو پژوهش	۹
۸-۱- تعریف نظری و عملیاتی مفاهیم پژوهش	۹
۱-۸-۱- تعریف نظری مدیریت جهادی	۹
۲-۸-۱- تعریف عملیاتی مدیریت جهادی	۹
۳-۸-۱- تعریف نظری فضیلت سازمانی	۱۰
۴-۸-۱- تعریف عملیاتی فضیلت سازمانی	۱۰
۵-۸-۱- تعریف نظری ادراک از سیاست سازمانی	۱۰
۶-۸-۱- تعریف عملیاتی ادراک از سیاست سازمانی	۱۱
۷-۸-۱- تعریف نظری رفتار شهروندی سازمانی	۱۱
۸-۸-۱- تعریف عملیاتی رفتار شهروندی سازمانی	۱۱
۹-۸-۱- تعریف نظری رفتار سیاسی	۱۱
۱۰-۸-۱- تعریف عملیاتی رفتار سیاسی	۱۲

فصل دوم: مرور منابع

۱-۲- مقدمه	۱۴
۲-۲- بخش اول: مدیریت جهادی	۱۴

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
۱-۲-۲- لفظ کلمه جهاد.....	۱۵
۲-۲-۲- استعارات جهاد.....	۱۵
۳-۲-۲- رابطه مدیریت جهادی و مدیریت اسلامی.....	۱۶
۴-۲-۲- تعاریف مدیریت جهادی.....	۱۷
۵-۲-۲- نگاهی به مدیریت جهادی از منظر قرآن کریم و نهج البلاغه.....	۲۰
۶-۲-۲- سیر تطور مدیریت جهادی پس از انقلاب اسلامی.....	۲۱
۷-۲-۲- ابعاد مدیریت جهادی.....	۲۲
۳-۲- بخش دوم: فضیلت سازمانی.....	۳۰
۱-۳-۲- معنای لغوی فضیلت.....	۳۰
۲-۳-۲- مفهوم فضیلت.....	۳۱
۳-۳-۲- تعریف فضیلت سازمانی.....	۳۲
۴-۳-۲- مفهوم فضیلت سازمانی.....	۳۵
۵-۳-۲- مشخصه‌های سازمان فضیلت محور.....	۳۷
۶-۳-۲- ابعاد فضیلت سازمانی (سازمان‌های فضیلت محور).....	۳۸
۴-۲- بخش سوم: ادراک از سیاست سازمانی.....	۴۲
۱-۴-۲- تعریف ادراک از سیاست سازمانی.....	۴۳
۲-۴-۲- مفهوم ادراک از سیاست سازمانی.....	۴۴
۵-۲- بخش چهارم: رفتار شهروندی سازمانی.....	۴۷
۱-۵-۲- تعریف رفتار شهروندی سازمانی.....	۴۷
۲-۵-۲- مفاهیم رفتار شهروندی سازمانی.....	۴۸
۳-۵-۲- ابعاد رفتار شهروندی سازمانی.....	۴۹
۴-۵-۲- عوامل تأثیرگذار در بروز رفتارهای شهروندی سازمانی.....	۵۰
۶-۲- بخش پنجم: رفتار سیاسی.....	۵۱
۱-۶-۲- تعریف رفتار سیاسی.....	۵۲

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
۲-۶-۲- رویکردهای رفتار سیاسی	۵۴
۲-۶-۳- بحث پیرامون رفتار سیاسی (Pb)	۵۴
۲-۶-۴- عوامل مؤثر بر رفتار سیاسی	۵۵
۲-۶-۵- انواع رفتارهای سیاسی	۵۸
۲-۶-۶- رفتار سیاسی و قدرت	۵۹
۲-۷-۷- مدل مفهومی پژوهش	۶۰
۲-۷-۱- رابطه فضیلت سازمانی با مدیریت جهادی	۶۰
۲-۷-۲- رابطه فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی	۶۱
۲-۷-۳- رابطه ادراک از سیاست سازمانی با فضیلت سازمانی	۶۲
۲-۷-۴- رابطه ادراک از سیاست سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی	۶۲
۲-۷-۵- رابطه ادراک از سیاست با رفتار سیاسی	۶۳
۲-۷-۶- رابطه مدیریت جهادی با رفتار شهروندی سازمانی	۶۴
۲-۷-۷- رابطه رفتار سیاسی با رفتار شهروندی سازمانی	۶۴
۲-۸-۸- پیشینه پژوهش	۶۵
۲-۸-۱- پیشینه پژوهش داخلی	۶۵
۲-۸-۲- پیشینه خارجی	۶۹
۲-۹-۹- خلاصه فصل	۷۱

فصل سوم: مواد و روش‌ها

۳-۱- مقدمه	۷۴
۳-۲- روش پژوهش	۷۴
۳-۳- جامعه آماری	۷۴
۳-۴- زمان پژوهش	۷۴
۳-۵- معرفی مکان پژوهش	۷۵

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
۳-۶- روش جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها.....	۷۵
۳-۷- پایایی و روایی پرسشنامه.....	۷۸
۳-۸- روش نمونه‌گیری.....	۷۹
۳-۹- تعیین حجم نمونه.....	۷۹
۳-۱۰- پیش‌نیاز برای تحلیل عاملی و تعمیم‌پذیری.....	۸۰
۳-۱۰-۱- شاخص برازندگی تحلیل عامل (آزمون KMO).....	۸۰
۳-۱۰-۲- آزمون کرویت (کروی بودن) بارتلت.....	۸۱
۳-۱۱- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها.....	۸۲
۳-۱۱-۱- مدل‌یابی معادلات ساختاری.....	۸۲
۳-۱۱-۲- پیشینه مدل‌سازی معادلات ساختاری.....	۸۳
۳-۱۱-۳- دلایل استفاده از روش PLS در این پژوهش.....	۸۴
۳-۱۲- سلسله‌مراتب بررسی برازش مدل در PLS.....	۸۵
۳-۱۲-۱- معیارهای ارزیابی بخش مدل‌های اندازه‌گیری.....	۸۶
۳-۱۲-۱-۱- پایایی شاخص.....	۸۶
۳-۱۲-۱-۲- روایی همگرا.....	۸۷
۳-۱۲-۱-۳- روایی واگرا.....	۸۸
۳-۱۲-۲- معیارهای ارزیابی برازش بخش مدل‌های ساختاری.....	۸۸
۳-۱۲-۳- معیارهای ارزیابی برازش بخش کلی مدل.....	۹۰
۳-۱۳- تعیین شدت تأثیر میانجی.....	۹۲
۳-۱۴- خلاصه فصل.....	۹۲

فصل چهارم: نتایج تحقیق

۴-۱- مقدمه.....	۹۴
۴-۲- تجزیه و تحلیل توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی.....	۹۴

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
۴-۲-۱- جنسیت.....	۹۴
۴-۲-۲- سن.....	۹۵
۴-۲-۳- سابقه خدمت.....	۹۶
۴-۲-۴- سطح تحصیلات.....	۹۷
۴-۲-۵- رسته خدمتی.....	۹۸
۴-۲-۶- نوع استخدام.....	۹۹
۴-۳- آمار استنباطی و آزمون فرضیه‌ها.....	۱۰۰
۴-۳-۱- بررسی مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی).....	۱۰۰
۴-۳-۱-۱- پایایی شاخص - (بارهای عاملی سؤالات).....	۱۰۱
۴-۳-۱-۲- بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری با آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR).....	۱۰۴
۴-۳-۱-۳- روایی همگرا.....	۱۰۶
۴-۳-۱-۴- روایی واگرا.....	۱۰۷
۴-۳-۲- ارزیابی برازش مدل ساختاری (مدل درونی).....	۱۰۸
۴-۳-۲-۱- ضرایب معناداری Z (T - values).....	۱۰۸
۴-۳-۲-۲- معیار R Squares یا R^2	۱۱۱
۴-۳-۲-۳- معیار اندازه تأثیر (f^2).....	۱۱۲
۴-۳-۲-۴- معیار Q^2	۱۱۲
۴-۳-۳- ارزیابی برازش مدل کلی (معیار GOF).....	۱۱۳
۴-۴- تعیین شدت تأثیر میانجی.....	۱۱۵
۴-۵- مدل پیشنهادی.....	۱۱۶
۴-۶- خلاصه فصل.....	۱۱۷

فصل پنجم: نتیجه‌گیری و پیشنهادها

۵-۱- مقدمه.....	۱۱۹
-----------------	-----

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
۲-۵- مروری بر نتایج حاصل از آمار توصیفی پژوهش	۱۱۹
۳-۵- مروری بر نتایج حاصل از آمار استنباطی	۱۱۹
۴-۵- نتایج حاصل از فرضیات پژوهش	۱۲۰
۵-۵- نتایج فرعی پژوهش	۱۲۵
۶-۵- پیشنهادات اجرایی مبتنی بر نتایج پژوهش	۱۲۵
۷-۵- پیشنهادات پژوهشی	۱۲۷
۸-۵- محدودیت‌های پژوهش	۱۲۸
۹-۵- خلاصه فصل	۱۲۸
منابع و مآخذ	۱۳۰
پیوست‌ها	۱۴۰

فهرست جدول‌ها

عنوان	صفحه
جدول (۱-۲): تعاریف مدیریت جهادی.....	۱۸
جدول (۲-۲): تعاریف فضیلت سازمانی.....	۳۳
جدول (۳-۲): ابعاد فضیلت سازمانی.....	۳۹
جدول (۴-۲): مؤلفه‌های سازمان‌های فضیلت محور در انقلاب اسلامی ایران.....	۴۰
جدول (۵-۲): سایر تعاریف ادراک از سیاست سازمان.....	۴۳
جدول (۶-۲): سایر تعاریف رفتار شهروندی سازمانی.....	۴۸
جدول (۷-۲): سایر ابعاد رفتار شهروندی سازمانی.....	۵۰
جدول (۸-۲): تعاریف رفتار سیاسی از دید پژوهشگران این حوزه.....	۵۳
جدول (۹-۲): پیشینه داخلی.....	۶۷
جدول (۱۰-۲): پیشینه خارجی.....	۷۰
جدول (۱-۳): تعداد مقالات و کتب استفاده در پژوهش بر حسب متغیرها.....	۷۵
جدول (۲-۳): تعداد گویه‌های سنجه مورد استفاده بر حسب متغیرها.....	۷۶
جدول (۳-۳): تعداد سؤالات ابعاد مدیریت جهادی و فضیلت سازمانی.....	۷۷
جدول (۴-۳): مقادیر پایایی و روایی پرسشنامه.....	۷۸
جدول (۵-۳): نتایج آزمون KMO و بارتلت.....	۸۱
جدول (۱-۴): توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب جنسیت.....	۹۴
جدول (۲-۴): توزیع فراوانی سن پاسخگویان.....	۹۵
جدول (۳-۴): توزیع فراوانی سابقه خدمت پاسخگویان.....	۹۶
جدول (۴-۴): توزیع فراوانی وضعیت تحصیلی پاسخگویان.....	۹۷
جدول (۵-۴): توزیع فراوانی رسته خدمتی پاسخگویان.....	۹۸
جدول (۶-۴): توزیع فراوانی نوع استخدام پاسخگویان.....	۹۹
جدول (۷-۴): بار عاملی گویه‌ها.....	۱۰۱
جدول (۸-۴): مقادیر آلفای کرونباخ و CR و AVE متغیرها.....	۱۰۵
جدول (۹-۴): ماتریس فورنل-لارکر.....	۱۰۷

فهرست جدول‌ها

عنوان	صفحه
جدول (۴-۱۰): ضرایب معناداری t و ضرایب مسیر روابط مدل.....	۱۰۹
جدول (۴-۱۱): ضرایب R^2 ، خروجی pls Algorithm.....	۱۱۱
جدول (۴-۱۲): معیار f^2	۱۱۲
جدول (۴-۱۳): معیار Q^2	۱۱۳
جدول (۴-۱۴): مقادیر موردنیاز برای محاسبه GOF استخراج از pls Algorithm.....	۱۱۴
جدول (۴-۱۵): مقادیر موردنیاز برای محاسبه VAF استخراج از Bootstrapping.....	۱۱۶
جدول (۵-۱): نتیجه آزمون فرضیات پژوهش.....	۱۲۴

فهرست شکل ها

عنوان	صفحه
شکل (۱-۲): مؤلفه‌های مدیریت جهادی در قالب الگوی خورشیدی.....	۲۴
شکل (۲-۲): مؤلفه‌های مدیریت جهادی	۲۹
شکل (۳-۲): عوامل تأثیرگذار در بروز رفتارهای شهروندی سازمانی	۵۱
شکل (۴-۲): عوامل مؤثر بر رفتار سیاسی در سازمان.....	۵۷
شکل (۵-۲): انواع حسن استفاده -سوءاستفاده سیاسی	۵۹
شکل (۱-۳): رویکرد مناسب در استفاده از روش‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری	۸۵
شکل (۲-۳): مراحل تحلیل داده‌ها در روش PLS	۹۱
شکل (۱-۴): نمودار دایره‌ای بر حسب جنسیت	۹۵
شکل (۲-۴): نمودار میله‌ای بر حسب سابقه خدمت کارکنان.....	۹۶
شکل (۳-۴): نمودار میله‌ای بر حسب سابقه خدمت کارکنان.....	۹۷
شکل (۴-۴): نمودار میله‌ای بر حسب مدرک تحصیلی کارکنان	۹۸
شکل (۵-۴): نمودار حلقوی بر حسب رسته خدمتی کارکنان.....	۹۹
شکل (۶-۴): نمودار کلوچه‌ای بر حسب نوع استخدام کارکنان.....	۱۰۰
شکل (۷-۴): ضرایب عاملی شاخص‌ها	۱۰۴
شکل (۸-۴): مدل اصلاحی بعد از حذف سؤالات (ضریب مسیر و R^2).....	۱۰۸
شکل (۹-۴): ضرایب معناداری t، خروجی Bootstrapping	۱۱۰
شکل (۱۰-۴): مدل پیشنهادی پژوهش.....	۱۱۷

فصل اول:

مقدمه و کلیات

۱-۱- مقدمه

بی‌شک دنیای کنونی، دنیای سازمان‌ها است و متولیان این سازمان‌ها انسان‌ها هستند؛ انسان‌هایی که در کالبد سازمان روح می‌دمند، آن را به حرکت درمی‌آورند و اداره می‌کنند. سازمان‌ها بدون وجود نیروی انسانی نه تنها مفهومی ندارند، بلکه اداره آن‌ها نیز میسر نخواهد بود. یکی از مسائل مهم در حوزه رفتار سازمانی، پدیده رفتار سیاسی کارکنان است. یکی از سبک‌های مدیریت در سازمان که جهت بهبود رفتار سیاسی می‌تواند مؤثر واقع شود مدیریت جهادی است این سبک بومی که با ظهور انقلاب اسلامی در ایران شکل گرفت برخلاف نظام مدیریتی غربی، نگاهی مادی و منفعت‌طلبانه ندارد و دارای ارزش‌های متعالی انسانی است؛ که در این راستا می‌تواند منشأ تأثیرات شگرفی گردد. در این فصل به شرح کلیات پژوهش پرداخته می‌شود. در ابتدا پیرامون تبیین مسئله و اهمیت و ضرورت آن بحث خواهد شد. سپس به بیان اهداف پژوهش، فرضیات و قلمرو پژوهش و تعاریف نظری و عملیاتی پرداخته می‌شود.

۱-۲- بیان مسئله

رابینز^۱ (۱۹۸۳) معتقد است همه رفتارها در سازمان سیاسی‌اند (فانی و همکاران، ۱۳۹۳). تعاریف مختلفی از رفتار سیاسی در مقالات ارائه شده‌اند که از جمله به نقل از رضائیان: «رفتارهای سیاسی^۲ در سازمان شامل اعمال آگاهانه‌ای است که برای نفوذ توسط افراد یا گروه‌ها به منظور دستیابی یا حفاظت از منافع خود به هنگام وجود راه‌حل‌های متضاد صورت می‌گیرد» (حسنی و تیما، ۱۳۹۲)؛ دامنه تعریف مزبور بدان حد گسترده است که شامل رفتارهای مختلف سیاسی مانند ندادن اطلاعات اساسی به تصمیم‌گیرندگان، شایعه‌پراکنی، لابی‌گری در زمان کار نشت اطلاعات محرمانه درباره سازمان و پارتی‌بازی یا دادوستدهای درون‌سازمانی می‌شود. (فانی و همکاران، ۱۳۹۳)؛ همچنین رفتار سیاسی اشاره به یک سری اعمال عمدی دارد که مجموعه‌ی گسترده‌ای شامل تاکتیک‌های نفوذ، خودنمایی، مدیریت احساسات، هم‌صدایی و رفتار مساعد را شامل می‌شود (تانوس و کاپوتیس^۳، ۲۰۱۶). تدسکی و ملبرگ^۴ (۱۹۸۴) رفتارهای سیاسی را به دو دسته کلی طبقه‌بندی می‌کنند. رفتارهای سیاسی واکنشی شامل اعمالی از

1. Robbins

2. Political behavior

3. Thanos & Kapoutsis

4. Tedeschi & Melburg

قبیل اجتناب از اقدام^۱، اجتناب از سرزنش^۲ و اجتناب از تغییر^۳ هستند که افراد در پاسخ به تهدید درک شده انجام می‌دهند تا ضرر و زیان احتمالی فردی را کاهش دهند یا مانع پیامدهای منفی در آینده شوند. رفتارهای سیاسی فعال^۴ شامل اعمالی چون قاطعیت^۵، خودشیرینی^۶، استدلال^۷، ائتلاف، مبادله و درخواست رو به بالا است که افراد در پاسخ به یک فرصت درک شده نشان می‌دهند تا بر نتایج به نفع خود اثر بگذارند (فانی و همکاران، ۱۳۹۳).

نخستین بار لوین^۸ (۱۹۳۹) اظهار داشت که مردم به واقعیت بدان گونه که آن را درک می‌کنند پاسخ می‌دهند، نه به خود واقعیت اما تنها طی دهه‌ی ۱۹۹۰ و در آغاز هزاره‌ی سوم میلادی بود که توجه به فعالیت‌های سیاسی در سازمان بر ادراک مردم از تحرکات سیاسی در محل‌های کارشان متمرکز شد. این امر، بر این فرض استوار بود که هنگامی می‌توان به بهترین نحو واقعیت سیاست در سازمان را فهمید که به ادراک کارکنان توجه نمود. رفتار هر فرد در سازمان تابع تصویری است که از فضای سیاسی در سازمان دارد (تقی زاده مطلق، ۱۳۹۳). با این وصف رفتار سیاسی و ادراک سیاست سازمانی^۹ (POP) سازه‌های جداگانه‌ای‌اند که به‌طور متقابل با یکدیگر مرتبط‌اند. طبق تعریف، ادراک سیاست سازمانی عبارت است از دریافتی که عضو سازمان از رفتارهای سازمانی دیگر اعضا با هدف مقدم داشتن منافع شخصی خود بر منافع دیگران یا منافع سازمان دارند (مقبل و هادوی نژاد، ۱۳۹۰). سطوح بالای ادراک سیاست سازمانی تمایل به رفتار سیاسی را افزایش می‌دهد که خود، ادراک سیاست را تقویت می‌کند. رفتار سیاسی به معنای هر اقدامی است که قصد نفوذ در دیگران و تحقق منافع شخصی فرد را دارد درحالی‌که ادراک سیاست سازمانی این عقیده را منعکس، می‌کند که رفتار سیاسی در یک سازمان خاص متداول است (فانی و همکاران، ۱۳۹۳). درواقع می‌توان POP را یک نوع احساس ذهنی دانست که اعضای

1. Avoiding Action

2. Avoiding Blame

3. Avoiding Change

4. Proactive

5. Assertiveness

6. Ingratiation

7. Rationality

8. Lewin

9. Organizational politics perceptions (POPs) or Perception of organizational politics (POPs)

سازمان را به سمت دیگری می‌کشاند تا از قِبل او به‌طور غیرقانونی به قدرت و منافع دست یابند (لی و کونگ^۱، ۲۰۱۵).

باتمن و ارگان^۲ (۱۹۸۳) برای اولین بار اصطلاح رفتار شهروندی سازمانی^۳ را به کار بردند و آن را این‌گونه تعریف نمودند: رفتاری فردی که داوطلبانه است، به‌طور صریح یا ضمنی توسط سیستم رسمی پاداش برانگیخته نشده است و کارایی سازمان را افزایش خواهد داد (دعایی و عزیزی، ۱۳۹۱). ارگان معتقد است رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که مستقیماً مشمول سیستم‌های رسمی پاداش در سازمان نمی‌شود، اما باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود.

تعریف فوق بر سه ویژگی اصلی رفتار شهروندی تأکید دارد: 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)؛ که شامل ۱- نوع دوستی^۴، ۲- وجدان^۵، ۳- جوانمردی^۶، ۴- فضیلت مدنی^۷ و ۵- ادب و مهربانی^۸ می‌شود (خشوعی، ۱۳۹۲).

به گفته رگو و همکاران^۹ (۲۰۱۰) یکی دیگر از جنبه‌های متعالی در سازمان فضیلت سازمانی^{۱۰} است. (خشوعی، ۱۳۹۲). فضیلت^{۱۱} از نظر معنایی: تقوا، پرهیزکاری، برتری، مزیت، فزونی در معرفت و دانش، صفت نیکو مانند شجاعت، عفت و مانند این‌هاست؛ از نظر اصطلاحی فضیلت عبارت است از: ۱- نیرویی که شخص را به انجام دادن کارهای بهتر و پسندیده و خودداری از اعمال نکوهیده وامی‌دارد. ۲- امتیاز اخلاقی (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۴).

نسبت دادن خصیصه فضیلت به سازمان، مبین آن است که سازمان از توانمندی لازم برای ایجاد، تقویت و حمایت از فعالیت‌های پرهیزکارانه و فضیلت محور در اعضای خود برخوردار است (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۲). فضیلت در سازمان‌ها به معنی ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت‌ها،

-
1. Li & Kong
 2. Bateman&Organ
 3. Organizational Citizenship Behavior
 4. Altruism
 5. Conscientiousness
 6. Sportsmanship
 7. Civic Virtue
 8. courtesy
 9. Rego et al.
 10. Organizational Virtuousness
 11. Virtue

اعمال و تمایلات رفیع و متعالی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است. بنابراین هرگونه اعمال فردی، فعالیت‌های جمعی، ویژگی‌های فرهنگی و یا هر فرایندی که باعث ترویج و تداوم فضیلت در یک سازمان شود ممکن است به فضیلت سازمانی منجر شود (خشوعی، ۱۳۹۲). کاربرد فضیلت در سازمان‌ها تأثیراتی هم دارد. احساس کار کردن در سازمان فضیلت محور شاید کارکنان را به این تشویق بکند که کار را فقط برای پاداش‌های مادی و پیشرفت شغلی انجام ندهند بلکه آن را برای رضایت شخصی انجام دهند (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۴). فضیلت سازمانی منجر به بهبود سلامتی جسمی و روانی کارکنان می‌شود. سلامتی و داشتن انرژی مثبت نیز به نوبه خود پابندی کارکنان را افزایش می‌دهد (نجف بیگی و همکاران، ۱۳۹۳). همچنین رهبری با فضیلت در سازمان موجب ادغام توانایی‌های سازمان در راستای رسیدن به رفاه و موفقیت است و موجب موفقیت سازمان در درازمدت می‌باشد (کالول و همکاران^۱، ۲۰۱۵). از دیدگاه پژوهشگرانی مثل کامرون^۲ و همکاران فضیلت سازمانی دارای پنج بعد ذیل است (خشوعی، ۱۳۹۲):

۱- خوش‌بینی^۳، ۲- اعتماد^۴، ۳- همدردی^۵ (شفقت)، ۴- انسجام^۶ (امانت) (نجف بیگی و همکاران، ۱۳۹۳)، صداقت (بهزادی و همکاران، ۱۳۹۴)، کمال (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۲) و ۵- بخشش^۷. در کشور ما نیز سبک‌های مختلف مدیریت موردتوجه قرار گرفته است که ازجمله آن می‌توان به مدیریت جهادی به عنوان یکی از سبک‌های مدیریتی بومی و الهام گرفته شده از تمدن ایرانی و منابع دین مبین اسلام اشاره نمود؛ می‌توان گفت مدیریت جهادی یعنی: علم و هنر رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته‌جمعی، مبتنی بر مبارزه در تمامی عرصه‌های علمی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و... (تولایی و شکوهیار، ۱۳۹۳). مدیریت جهادی همان مدیریت اسلامی است با اضافه‌ای که در لفظ جهاد وجود دارد و در حقیقت مدیریت اسلامی تام و کامل است. رسالت مدیریت جهادی، تغییر مبانی مدیریت غربی و جایگزینی مبانی اسلامی است (پورصادق و ذاکری، ۱۳۹۴). همچنین مدیریت جهادی سبکی از مدیریت است که استوار بر ارزش‌های اسلامی است. در این سبک از مدیریت، هدف ایجاد بستری مناسب

1. Caldwell et al.

2. Cameron

3. Optimism

4. Trust

5. Compassion

6. Integrity

7. Forgiveness

برای رشد کارکنان و در نتیجه رسیدن به قرب الهی است (لطیفی، ۱۳۹۳). مؤلفه‌های مدیریت جهادی به گفته حجازی فر (۱۳۹۴) که به روش فرا ترکیب به دست آمده شامل موارد ذیل می‌باشد:

- ۱- برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری، ۲- ارتباطات، ۳- سازمان‌دهی، ۴- رهبری، ۵- نظام ارزشی، ۶- تصمیم‌گیری، ۷- کنترل، ۸- توجه به رشد و توانمندسازی، ۹- بسیج منابع و امکانات، ۱۰- خلاقیت و نوآوری.

نقش مدیریت جهادی از جمله مؤلفه‌های مهم در راستای عملیاتی کردن نظام مدیریتی والاست. تفاوت همکاری خودجوش و اجباری از اهمیت خاصی برخوردار است. (نجاتیخس و همکاران، ۱۳۹۳).

هدف از این مطالعه، آزمون مدل سلسله مراتبی از عوامل مؤثر بر بروز رفتار سیاسی در یک سازمان بهداشتی، درمانی (بیمارستان) است. در این پژوهش به دنبال پاسخ به این پرسش هستیم که مدیریت جهادی و فضیلت سازمانی چه تأثیری بر روی ابعاد رفتاری و ادراکی سیاست در بیمارستان دارد؛ و آیا اجرای سازوکار مدیریتی مناسب مانند مدیریت جهادی و نهادهای سازی فضایل سازمانی مانند همدلی و اعتماد و صداقت می‌تواند در رفتارهای سیاسی فردی و گروهی کارکنان بیمارستان تأثیری داشته باشد؛ و در چه صورت می‌توان با جایگزینی اهداف شخصی گروه‌های سیاسی با اهداف سازمانی، آن‌ها به سوی هدف عالی بیمارستان که همان ارائه خدمات درمانی با کیفیت به بیماران و مراجعین است دست یافت.

۱-۳- اهمیت و ضرورت انجام پژوهش

در چند دهه اخیر سازمان‌ها گرایش بیشتری به سمت فضائل اخلاقی و انسانی پیدا کرده‌اند و از این طریق سعی نموده‌اند تا خلأهای معنوی، اخلاقی و عاطفی کارکنان خود را برطرف سازند (شکاری و جلالیان، ۱۳۹۴). پژوهش‌های مختلفی در باب فضیلت سازمانی که یکی از جنبه روشن سازمان می‌باشد؛ مانند تأثیر فضیلت سازمانی بر روی عملکرد یا رفتار شهروندی سازمانی انجام گرفته است. همچنین در باب رفتار سیاسی کارکنان که یکی از جنبه‌های منفی (تاریک) از نظر رفتار سازمانی می‌باشد مطالعات زیادی انجام گرفته است اما در زمینه‌ی مرتبط کردن این دو جنبه روشن و تاریک سازمان پژوهش‌ها کم است. در این بین درک اثر سبک مدیریتی جهادی به عنوان یک الگو و مدل مطلوب و سازگار با الگوی مدیریت اسلامی، ایرانی چند سالی مورد توجه قرار گرفته است آنچه حائز اهمیت است پیاده‌سازی این سبک مدیریت در سازمان‌های بوروکراتیک و قانون زده کنونی است. در اهمیت و ضرورت این مطالعه آنچه مورد توجه هست ارتباط دادن جنبه‌های روشن و تاریک سازمان که در فوق اشاره شد؛ هم از جنبه رفتاری

و هم مدیریتی بومی و اسلامی می‌باشد؛ که پژوهش اندکی در مورد آن صورت گرفته است. بیمارستان‌ها نیز به عنوان یک نوع سازمان خدماتی، هرچند که از لحاظ سازمانی دارای ساختار بوروکراتیک حرفه‌ای هستند با توجه به ماهیت کار خود با طیف گوناگونی از اقشار اجتماع برخورد دارند لذا داشتن کارکنانی با فضیلت و با رفتار شهروندی بالا از ارزش بالایی برخوردار است. خواسته‌ها و نیازهای کارکنان به عنوان انسان‌هایی تعالی‌جو از یک سو و خواسته‌ها و نیازهای متنوع و متغیر مراجعه‌کنندگان از سوی دیگر، توجه به فضیلت سازمانی را اجتناب‌ناپذیر ساخته است. اداره این سازمان درمانی با سبک مدیریت جهادی به طوری که به جای روابط رئیس و مرئوس، روابط برادری حاکم باشد و نیروهای بیمارستان، همچون اعضای خانواده در کنار هم باشند بهترین تأثیر را بر روی رفتارهای کارکنان در بین خود، مثل فضیلت گرایی و رفتار سیاسی و کارکنان با مردم، مثل رفتار شهروندی سازمانی به جای می‌گذارد.

۴-۱- اهداف پژوهش

- ۱- تعیین اثرات مدیریت جهادی بر فضیلت سازمانی.
- ۲- تعیین اثرات مدیریت جهادی بر رفتار شهروند سازمانی کارکنان.
- ۳- تعیین اثرات فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان.
- ۴- تعیین اثرات فضیلت سازمانی بر روی ادراک از سیاست سازمان اثر می‌گذارد.
- ۵- تعیین اثرات ادراک از سیاست سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی.
- ۶- تعیین اثرات ادراک از سیاست سازمانی بر رفتار سیاسی کارکنان.
- ۷- تعیین اثرات رفتار شهروندی سازمانی بر روی رفتار سیاسی.
- ۸- تعیین اثرات میانجی فضیلت سازمانی در رابطه‌ی بین مدیریت جهادی و ادراک از سیاست سازمانی.
- ۹- تعیین اثرات میانجی فضیلت سازمانی در رابطه‌ی بین مدیریت جهادی و رفتار شهروندی سازمانی.
- ۱۰- تعیین اثرات میانجی رفتار شهروندی سازمانی در رابطه‌ی بین مدیریت جهادی و رفتار سیاسی.
- ۱۱- تعیین اثرات میانجی رفتار شهروندی سازمانی در رابطه‌ی بین فضیلت سازمانی و رفتار سیاسی.

۱۲- تعیین اثرات میانجی ادراک از سیاست سازمانی در رابطه‌ی بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی.

۱۳- تعیین اثرات میانجی ادراک از سیاست سازمانی در رابطه‌ی بین فضیلت سازمانی و رفتار سیاسی.

۱۴- تعیین اثرات میانجی رفتار شهروندی سازمانی در رابطه‌ی بین ادراک از سیاست سازمانی و رفتار سیاسی.

۵-۱- پرسش اصلی پژوهش

این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال کلی است که آیا وقتی سازمان جهادی و فضیلت محور اداره شود می‌توان ادراکات از سیاست سازمان و رفتار شهروندی سازمانی را کنترل و بهبود بخشید و در نهایت رفتار سیاسی کارکنان را کاهش داد؟

۶-۱- فرضیه‌های پژوهش

با توجه به جمیع مطالب فوق، فرضیات پژوهش به شرح ذیل در مورد سازمان مورد مطالعه (بیمارستان امام جعفر صادق (ع) میبد) مطرح می‌شود.

- ۱- مدیریت جهادی بر فضیلت سازمانی اثرگذار است.
- ۲- مدیریت جهادی بر رفتار شهروند سازمانی کارکنان اثرگذار است.
- ۳- فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اثرگذار است.
- ۴- فضیلت سازمانی بر روی ادراک از سیاست سازمان اثرگذار است.
- ۵- ادراک از سیاست سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی اثرگذار است.
- ۶- ادراک از سیاست سازمانی بر رفتار سیاسی کارکنان اثرگذار است.
- ۷- رفتار شهروندی سازمانی بر روی رفتار سیاسی اثرگذار است.
- ۸- فضیلت سازمانی تأثیر مدیریت جهادی بر ادراک از سیاست سازمانی را میانجی‌گری می‌کند.
- ۹- فضیلت سازمانی تأثیر مدیریت جهادی بر رفتار شهروندی سازمانی را میانجی‌گری می‌کند.

- ۱۰- رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مدیریت جهادی بر رفتار سیاسی را میانجی‌گری می‌کند.
- ۱۱- رفتار شهروندی سازمانی تأثیر فضیلت سازمانی بر رفتار سیاسی را میانجی‌گری می‌کند.
- ۱۲- ادراک از سیاست سازمانی تأثیر فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی را میانجی‌گری می‌کند.
- ۱۳- ادراک از سیاست سازمانی تأثیر فضیلت سازمانی بر رفتار سیاسی را میانجی‌گری می‌کند.
- ۱۴- رفتار شهروندی سازمانی تأثیر ادراک از سیاست سازمان بر رفتار سیاسی را میانجی‌گری می‌کند.

۷-۱- قلمرو پژوهش

قلمرو موضوعی پژوهش از نظر متغیرهای پژوهش در حیطه رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی اسلامی است. قلمرو مکانی این پژوهش کادر اداری و درمانی بیمارستان امام جعفر صادق (ع) شهرستان میبد است که در محدوده زمانی نیمه اول سال ۱۳۹۶ انجام می‌گیرد.

۸-۱- تعریف نظری و عملیاتی مفاهیم پژوهش

۸-۱-۱- تعریف نظری مدیریت جهادی

مدیریت جهادی در واقع سبکی برخاسته از تفکر بومی و متناسب با مقتضیات فرهنگی و اجتماعی ایران است. از ویژگی‌های این مدیریت خدمت با نیت الهی، خستگی‌ناپذیری، استقامت در کار، انعطاف‌پذیری، سرعت عمل، ابتکار و خلاقیت، مدیر پروری، شجاعت، مسئولیت‌پذیری همراه با اخلاص و فروتنی است (تولایی و شکوهیار، ۱۳۹۳). در تعریفی دیگر ایجاد سطحی از بعثت در انسان‌ها و شکوفاسازی و به فعلیت رسانی استعدادها و ظرفیت‌های بالقوه‌ی آن‌ها و متمرکز نمودن و بسیج آن‌ها و نیز ظرفیت‌های مادی برای جهاد در راه آرمان‌ها و اهداف الهی یک سازمان یا جامعه در یک محیط ولایی با کشف راه‌های نو و ملهم از هدایت خداوند است (احمدیان، ۱۳۹۳).

۸-۱-۲- تعریف عملیاتی مدیریت جهادی

این متغیر و ابعاد ده گانه آن توسط پرسشنامه ۲۴ سؤالی طیف لیکرت پنج گزینه‌ای (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) موردسنجش قرار گرفت نمونه‌ای از سؤالات به شرح ذیل است:

- ۱- مسئولین ما افرادی ولایت مدار و باتقوا و دین‌محور هستند.
- ۲- مدیران در ساعات غیر اداری و خارج از چارچوب سازمانی برای پیشرفت بیمارستان تلاش بی‌وقفه دارند.
- ۳- مسئولان برای بیت‌المال اهمیت قائل‌اند و از حیف‌ومیل کردن آن پرهیز می‌کنند.
- ۴- مدیران از طرح‌های جدید و چالشی در بیمارستان استقبال کرده و آن‌ها اجرا می‌کنند.

۱-۸-۳- تعریف نظری فضیلت سازمانی

فضیلت در سازمان‌ها به معنی ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت‌ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است (خشوعی و نوری، ۱۳۹۲). سازمان‌های فضیلت‌محور به سازمان‌هایی اطلاق می‌شود که بر اساس فضیلت‌های اخلاقی شکل می‌گیرند و مدیران و کارکنان آن انسان‌های فضیلت‌مدار هستند و ارتباطات و فعل‌وانفعالات سازمانی بر اساس فضایل تنظیم می‌شود (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۴).

۱-۸-۴- تعریف عملیاتی فضیلت سازمانی

این متغیر و پنج بعد آن توسط پرسشنامه ۱۲ سؤالی طیف لیکرت پنج گزینه‌ای (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) موردسنجش قرار گرفت نمونه‌ای از سؤالات به شرح ذیل است.

- ۱- در این بیمارستان حتی وقتی افراد با مشکلات بزرگ روبرو می‌شوند به موفقیت خوش‌بین هستند.
- ۲- کارکنان بیمارستان با مهربانی، ادب و احترام نسبت به مراجعین و بیماران رفتار می‌کنند.
- ۳- از شاخصه‌های این بیمارستان، توجه و اعتنا به دیگران به هنگام انجام وظایف است.

۱-۸-۵- تعریف نظری ادراک از سیاست سازمانی

ادراک سیاست سازمانی عبارت است از دریافتی که عضو سازمان از رفتارهای سازمانی دیگر اعضا باهدف مقدم داشتن منافع شخصی خود بر منافع دیگران یا منافع سازمان دارند (هادوی نژاد و مقبل با

عرض، ۱۳۹۰؛ و یا ارزیابی ذهنی افراد از رفتارهای سیاسی خویش خدمتی^۱ در سازمان (نصیر و همکاران^۲، ۲۰۱۶).

۱-۸-۶- تعریف عملیاتی ادراک از سیاست سازمانی

این متغیر توسط پرسشنامه ۸ سؤالی طیف لیکرت پنج گزینه‌ای (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) موردسنجش قرار گرفت نمونه‌ای از سؤالات به شرح ذیل است:

- ۱- افرادی که در اینجا (بیمارستان) هستند می‌کوشند با خراب کردن دیگران خود را بزرگ کنند.
- ۲- در این بیمارستان همیشه جایی برای افراد به‌قربان‌گو وجود دارد. در اینجا از طرح نظریات خوب، استقبال نمی‌کنند.

۱-۸-۷- تعریف نظری رفتار شهروندی سازمانی

رفتار شهروندی سازمانی شامل رفتارهای اختیاری کارکنان است که جزو وظایف رسمی آن‌ها نیست و مستقیماً پاداشی توسط سیستم پاداش رسمی سازمان برایش در نظر گرفته نمی‌شود ولی باعث افزایش اثربخشی کلی سازمان می‌شود (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۵).

۱-۸-۸- تعریف عملیاتی رفتار شهروندی سازمانی

این متغیر توسط پرسشنامه ۵ سؤالی طیف لیکرت پنج گزینه‌ای (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) موردسنجش قرار گرفت نمونه‌ای از سؤالات به شرح ذیل است:

- به همکارانی که کارشان سنگین است، کمک می‌کنم.

۱-۸-۹- تعریف نظری 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 به هنگام وجود راه‌حل‌های متضاد صورت می‌گیرد (فانی و همکاران، ۱۳۹۳). رفتار سیاسی اشاره به یک سری اعمال عمدی دارد که مجموعه‌ی گسترده‌ای شامل

1. Self-serving

2. Naseer et al.

تاکتیک‌های نفوذ، خودنمایی، مدیریت احساسات، هم‌صدایی و رفتار مساعد را شامل می‌شود (کاپوتیس و تانوس، ۲۰۱۶).

۱-۸-۱۰- تعریف عملیاتی رفتار سیاسی

این متغیر توسط پرسشنامه ۹ سؤالی طیف لیکرت پنج گزینه‌ای (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) موردسنجش قرار گرفت نمونه‌ای از سؤالات به شرح ذیل است:

- ۱- مدیران اغلب از سیستم انتخاب، تنها در مورد استخدام افرادی استفاده می‌کنند که در آینده آنان را یاری دهند.
- ۲- دسته‌ها یا گروه‌هایی درون‌سازمانی وجود دارند که مانع بروز کارایی در اینجا می‌شوند.
- ۳- بیشتر قصد همکاران برای کمک، بیشتر به خاطر انتظار دریافت چیزی در مقابل آن می‌باشد.

فصل دوم:

مرور منابع

۲-۱- مقدمه

ادبیات مناسب می‌تواند بستری را ایجاد نماید تا استفاده‌کنندگان از پژوهش بتوانند درک بالاتری از آنچه انجام شده است برسند. لذا یکی از بخش‌های مهم پژوهش، بخش مربوط به پیشینه و ادبیات پژوهش است؛ زیرا سرچشمه علوم را می‌توان در پیشینه آن‌ها کاوش کرد. هدف از این فصل، اول ارتباط دادن پژوهش با مطالعاتی است که در همان زمینه توسط دیگران انجام یافته است. دوم توجه به جنبه‌هایی که پژوهش‌های قبلی به آن توجه نکرده‌اند؛ می‌باشد لذا مطالعه این فصل موجب طرح بهتر مسئله و کسب نتایج با اهمیت و معنادار می‌شود. در این فصل به بیان مبانی نظری پژوهش، رابطه بین متغیرها، پیشینه پژوهش و مدل مفهومی پرداخته می‌شود.

۲-۲- بخش اول: مدیریت جهادی

زندگی در قرن بیست و یکم، هر چه پیشرفته‌تر و جهانی‌تر می‌شود، پیچیده‌تر نیز می‌شود و احساس نارضایتی از وضع موجود در اذهان مردم را بیشتر بروز می‌دهد. بروز بحران‌ها و مسئله‌های حل‌نشده در جامعه و سازمان‌های مختلف، زمینه پیدایش الگوها و نظریه‌های مدیریتی همچون مدیریت ارزشی (مارتین و پتی^۱، ۲۰۰۱)، سازمان فضیلت‌مدار (کلیر^۲، ۱۹۹۵)، سازمان اخلاقی (هارتمن^۳، ۱۹۹۴)، سازمان معنوی (میتروف و دنتون^۴، ۱۹۹۹)، رهبری بصیر (بیشاب^۵، ۲۰۰۱) و مشابه آن را فراهم آورده است. مبنای پیدایش این دیدگاه‌ها یعنی نیاز جامعه و سازمان به اخلاق و معنویت، می‌تواند جنبه‌های مشترکی با مدیریت جهادی داشته باشد از این جهت که شهید مطهری نیز معتقد است که بحران‌های حل‌ناشدنی و مشکلات امروز بشر، همه بحران‌هایی معنوی و اخلاقی هستند و بشر در آینده، چاره‌ای جز تسلیم به ایمان ندارد. (لطیفی و سعدآبادی، ۱۳۹۳).

دین اسلام در همه‌ی امور دنیوی و اخروی دارای طرح و برنامه است و در مسائل مدیریتی نیز مبانی و اصول مشخصی را پیگیری می‌کند. با پیروزی انقلاب اسلامی، جامعه انقلابی ایران با بهره‌مندی از اعتقادات و آموزه‌های اعتقادی و جهادگرانه اسلام، توانست گفتمان، راهبرد و شیوه‌های جدید را بر تلاش و

-
1. Pty & Martin
 2. Collier
 3. Hartman
 4. Mitroff & Denton
 5. Bishop

مطالبات خدمت‌گزاری مردم حکم‌فرما کند که نتیجه آن چیزی جز سازندگی مناطق محروم نبود. لذا شناسایی این گفتمان و بررسی و سنجش میزان تأثیرگذاری آموزه‌های اعتقادی و برتری ساز نظام اسلام لازم و ضروری به نظر می‌رسد (فیروزآبادی، ۱۳۹۰) پیام تاریخی امام خمینی (ره) در ۲۶ خرداد ۱۳۵۸، سرآغاز حرکت شورانگیز جهاد سازندگی و فعالیت مدیریت جهادی در کشور است. همچنین هشت سال دفاع مقدس یکی از مصداق‌های بروز حرکت جهادی بود زیرا جنگ پیچیده‌ترین فعالیت انسانی در طول تاریخ است؛ که در آن افراد همه‌ی پتانسیل‌های مادی و معنوی خود را به میدان می‌آورند؛ جنگ‌ها به واسطه‌ی حجم بالای فعالیت‌های انسانی عرصه‌ی شکل‌گیری ایده‌ها و دانش‌های تازه و جدید هستند. از این حیث خود ماهیت جنگ فی‌نفسه سبب نوآوری است. هر ملتی که بر او جنگی تحمیل شده و توانسته تمام توان خود را به میدان جنگ بیاورد، نوآوری‌هایی داشته باشد (قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹۴).

۲-۲-۱- لفظ کلمه جهاد

جهاد از ماده «ج ه د» است که جَهِد (به فتح) به معنای مشقت و به قولی مبالغه و جُهِد (به ضم) به معنای طاقت یا تلاش فراوان و به‌طور کلی به‌نوعی واداشتن بدان چه بر آن دشوار و سخت باشد، اطلاق شده است. واژه جهاد نیز به معنی مبارزه و نبرد و بذل جهد و کوشش در دفع دشمن است و بیشتر بر مدافعه به جنگ اطلاق می‌شود ولیکن گاهی به‌طور مجاز توسعه داده می‌شود به طوری که شامل دفع هر چیزی که ممکن است شری به آدمی برساند، می‌شود (لطیفی و سعدآبادی، ۱۳۹۳). جهاد در لغت از ریشه «جَهِد و جُهِد» به معنای مشقت و زحمت و همچنین به معنای توان و طاقت است. جهاد مصدر باب مفاعله و به معنی بسیار تلاش کردن و نیز اسم است به معنی جنگ، جنگ را به این دلیل جهاد گویند که تلاش همراه با رنج است (لطیفی و همکاران، ۱۳۹۵). در تعریف عملیاتی دیگر، جهاد را تلاش خستگی‌ناپذیر همراه با تحمل مشقت و آمادگی بذل جان و مال در برابر دشمن یا مانعی بزرگ می‌دانند (احمدیان، ۱۳۹۳).

۲-۲-۲- استعارات جهاد

در گفتمان دینی اسلام، کلمه جهاد در کنار کلماتی مانند هجرت، ایمان، عبادت و... اجزای موردنیاز گفتمان دین را تکمیل می‌کند. در برخی موارد، مفاهیم دینی به ما اشاره می‌کنند که باید مانع را دور بزنید،

(مثل کلمه هجرت) ولی جهاد همیشه برخورد با مانع را مورد توجه دارد. یکی دیگر از استعاره‌های که جهاد به ارمغان می‌آورد، برخورداری از یک طرح و نقشه عملیات پیش‌تازانه است که هر جهادی نیازمند طراحی آن است (فیروزآبادی، ۱۳۹۰). البته باید توجه داشت که کلمه جهاد همه‌جا با لفظ مثبت به کار نرفته مثل این فراز از زیارت عاشورا «اللَّهُمَّ الْعَنِ الْعِصَابَةَ الَّتِي جَاهَدَتِ الْحُسَيْنَ» زیرا دشمنان امام حسین مجاهد نبودند بلکه این مطلب بازگوکننده تمام تلاش آن گروه ستم‌کار در محاربه با سیدالشهدا است. چنانکه در قرآن کریم، تلاش والدین کافر برای گمراه کردن فرزندشان نیز با واژگانی از ریشه «جهد» بیان شده است «وَإِنْ جَاهَدَاكَ لِتُشْرِكَ بِي مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ فَلَا تُطِعْهُمَا»^۱.

در نهایت می‌توان سه قاعده برای جهاد مطرح نمود الف) قاعده سعی: «وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى»^۲ (ب) قاعده‌ی جهاد: «اللَّهُمَّ الْعَنِ الْعِصَابَةَ الَّتِي جَاهَدَتِ الْحُسَيْنَ» (زیارت عاشورا) و ج) قاعده‌ی جهاد فی سبیل الله: «وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا»^۳ دو قاعده اول عمومی و برای هر انسانی اعم از کافر، مشرک، منافق و مسلمان است. بدین معنا که هر کس برای دنیا یا آخرت خود سعی کند، خداوند مزد و پاداش سعی و تلاش او را می‌دهد (به‌طور مثال تلاش‌هایی که مردم ژاپن و آلمان بعد از ویرانی‌های جنگ جهانی دوم برای پیشرفت کشورشان انجام دادند). 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؛ گویی خداوند خود در جریان کار وارد می‌شود و اداره و هدایت امور مجاهدان فی سبیل الله را در دست می‌گیرد (احمدیان، ۱۳۹۳). امام خمینی درباره جهاد می‌فرماید:

جهاد، شمایل دنیای آزادی و استقلال در عرصه کار و تلاش و پیکار علیه فقر و تنگدستی و رذالت و ذلت است (فیروزآبادی، ۱۳۹۰).

۲-۲-۳- رابطه مدیریت جهادی و مدیریت اسلامی

مهم‌ترین نقشی که اسلام در نظریه‌ها و همچنین در روش‌های علمی مدیریت ایفا می‌کند، از طریق تأثیر ارزش‌های اسلامی بر مدیریت است. اسلام دارای نظام ارزشی عمیق، گسترده و منسجمی است که

۱. سوره عنکبوت / آیه ۸

۲. سوره نجم / آیه ۳۹

۳. سوره عنکبوت / آیه ۶۹

مدیریت مدیران مسلمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، در روش‌های علمی آن‌ها تأثیر می‌گذارد و به حرکت آن‌ها جهت می‌دهد. این بزرگ‌ترین نقشی است که اسلام در مدیریت ایفا می‌کند و معنای صحیح «مدیریت اسلامی» همین است (حسینی مشهدی، ۱۳۹۳).

مدیریت جهادی همان مدیریت اسلامی است با اضافی که در لفظ جهاد وجود دارد و در حقیقت مدیریت اسلامی تام و کامل است. رسالت مدیریت جهادی، تغییر مبانی مدیریت غربی و جایگزینی مبانی اسلامی است. مدیریت جهادی، بازخوانی نوین مدیریت اسلامی و در حقیقت مدل تکامل یافته آن است. یکی از مبانی نظری و عملی موجود در مدیریت جهادی، توکل بر خداوند متعال است و این مبنا با اصول اولیه سکولاریسم که آغاز مدیریت غربی است، در تضاد مطلق است و به تبع خویش اصل توجه به امکانات را پیش از شروع حرکت، نفی می‌کند و اصل دیگری را جایگزین می‌کند (پور صادق و ذاکری، ۱۳۹۴).

۲-۴- تعاریف مدیریت جهادی

از منظر رهبر معظم انقلاب مدیریت جهادی به معنای کار، تلاش، باخدا حساب کردن، به علم و درایت و تدبیر تکیه کردن می‌باشد (پور صادق و ذاکری، ۱۳۹۴).

در تعریفی دیگر ایجاد سطحی از بعثت در انسان‌ها و شکوفاسازی و به فعلیت رسانی استعدادها و ظرفیت‌های بالقوه‌ی آن‌ها و متمرکز نمودن و بسیج آن‌ها و نیز ظرفیت‌های مادی برای جهاد در راه آرمان‌ها و اهداف الهی یک سازمان یا جامعه در یک محیط ولایی با کشف راه‌های نو و ملهم از هدایت خداوند است (احمدیان، ۱۳۹۳). از نظر تولایی و شکوهمیار (۱۳۹۳) مدیریت جهادی به معنای: علم و هنر رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته‌جمعی، مبتنی بر مبارزه در تمامی عرصه‌های علمی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و... جهت نیل به اهداف راهبردی و کلان یک سیستم و رفع موانعی که در رسیدن به آن وجود دارد می‌باشد. مدیریت جهادی درواقع سبکی برخاسته از تفکر بومی و متناسب با مقتضیات فرهنگی و اجتماعی ایران است. از ویژگی‌های این مدیریت خدمت با نیت الهی، خستگی‌ناپذیری، استقامت در کار، انعطاف‌پذیری، سرعت عمل، ابتکار و خلاقیت، مدیر پروری، شجاعت، مسئولیت‌پذیری همراه با اخلاص و فروتنی است (تولایی و شکوهمیار، ۱۳۹۳).

مدیریت جهادی هنر توانستن و ارائه طرح و ایده جدیدی بود که با ظهور پدیده انقلاب اسلامی در ایران شکل گرفت (لطیفی و سعدآبادی، ۱۳۹۳). مدیریت جهادی، فرایند به کارگیری همه‌ی استعدادهای فردی و بن‌مایه‌های دینی و ویژگی‌های سازمانی مدیر جهادی در راه نیل به هدفی مشخص است (دل‌آرا نعمتی، ۱۳۹۳). مدیریت جهادی سبکی از مدیریت است که استوار بر ارزش‌های اسلامی است. همان‌گونه که جهاد به معنای کوشش تمام و همه‌جانبه برای رسیدن به هدف است، مدیریت جهادی نیز نوعی مبارزه و تلاش مقدس برای حذف استثمارگری و استبداد است که به دنبال ایجاد فضای نوع‌دوستانه و ارزش محور بر مبنای اصول اسلامی برای اعضای سازمان و حذف محرومیت‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و صنعتی جامعه می‌باشد. در این سبک از مدیریت، هدف ایجاد بستری مناسب برای رشد کارکنان و در نتیجه رسیدن به قرب الهی است. (قائد علی و عاشوری، ۱۳۹۱). سایر تعاریف پژوهشگران این حوزه در جدول ۱-۲ آمده است.

جدول (۱-۲): تعاریف مدیریت جهادی

پژوهشگر (سال)	تعریف
کوشکی (۱۳۹۳)	علم و هنر رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته‌جمعی، مبتنی بر مبارزه نه صرفاً در عرصه نظامی بلکه در تمامی عرصه‌های علمی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و غیره جهت نیل به اهداف راهبردی و کلان یک سامانه و رفع موانعی که در رسیدن به آن وجود دارد.
اسحاقی (۱۳۹۳)	مدیریت جهادی با از خودگذشتگی فعالیتی فراتر از روال عادی، برنامه‌ریزی صحیح و غیره همراه است. در این نوع از مدیریت، فرد به خود فکر نمی‌کند و گروه را در نظر می‌گیرد. خدمت را به معنای واقعی و برای رضای خدا انجام می‌دهد.
صدر السادات (۱۳۹۳)	مدیریت جهادی مجموع تفکر مدیریت پسامدرن و روحیه و انگیزه الهی در کار و تلاش است.
سلطانی (۱۳۹۳)	مدیریت جهادی را می‌توان عمل، فرا گرد، پیامد یا حالتی دانست که برای تعالی انسان‌ها پدید می‌آید و این به معنی رشد، متحول کردن، استفاده از فرصت‌ها، برتری بخشیدن یا بالا بردن امور انسانی است.
زواره (۱۳۹۰)	مدیریت جهادی، نوعی الگوی مدیریتی بومی است که ویژگی‌های و شاخصه‌های آن عبارت است از عشق به ولایت و ولایت‌پذیری و ولایت محوری، عشق به خدمت به مردم به ویژه روستاییان، تأمین رفاه عمومی، توجه به مسائل فرهنگی و نیازهای فرهنگی مردم و جهادگران، مسئولیت‌پذیری، رعایت شئون اسلامی و دینی، ساده زیستی و سلامت، سخت‌کوشی و پرتلاش.

بودن، رعایت رفتار اسلامی با مردم.	
عظیمی و حدائق (۱۳۸۸)	مدیریت جهادی بهره‌گیری از علم و فناوری هم‌جهت با اراده الهی جهت رسیدگی به امور است که مهم‌ترین مؤلفه آن عقل و عشق است
محمود زاده (۱۳۸۸)	مدیریت جهادی یعنی شناخت و به فعلیت رساندن ظرفیت‌های نهفته و همچنین ایجاد مشارکت جامعه روستایی در عرصه اجتماعی و اقتصادی است.
ادامه جدول (۲-۱): تعاریف مدیریت جهادی	
پژوهشگر (سال)	تعریف
رحمانی (۱۳۸۷)	مدیریت جهادی همان مدیریت اسلامی به صورت تام و کامل است که رسالت آن تغییر مبانی مدیریت غربی و جایگزینی مبانی اسلامی است
مرتضوی و عراقی (۱۳۸۷)	مدیریت جهادی مبتنی بر فرمول‌ها و قوانین مطرح در دانش مدیریت و نظام ارزشی اسلام است. به عبارتی دانش و هنر به‌کارگیری منابع انسانی برای دستیابی به اهداف سازمان به شیوه مطلوب مبتنی بر نظام ارزشی اسلام
پالوچ و نقی پور فر (۱۳۸۶)	مدیریت جهادی برگرفته از مدیریت اسلامی و باهدف قرب به خدا و خدمت به بندگان او و گرامی داشتن مردم است و هدف آن، انجام کار به شیوه مناسب و ارزشمند و کسب رضای خدا تا رضایت درونی برای فرد ایجاد شود. در این شیوه، اجر معنوی قبل از پاداش دنیوی مدنظر بوده و تعهد از محوری‌ترین مؤلفه‌های آن است
موحد (۱۳۸۶)	مدیریت جهادی عبارت است از هدایت، رهبری و سوق دادن انگیزه‌ها برای کار و تلاش مبتنی بر سازندگی.

منبع: پور صادق و ذاکری (۱۳۹۴) و قربانی زاده و همکاران (۱۳۹۴)

با توجه به جمع تعاریف فوق مشخص می‌شود که مدیریت جهادی تلاش و همت فزاینده همراه با آگاهی و تخصص و با مدنظر داشتن ارزش‌های دینی و توکل بر خداوند جهت نیل به اهداف سازمان است. به‌طور کلی مفهوم مدیریت جهادی را می‌توان این‌گونه بیان نمود: «رهبری سیستم بر اساس نیت الهی و توکل، با جدیدترین یافته‌های علمی جهت راهبری مجموعه‌ای که از مؤلفه‌های سخت‌کوشی، خلاقیت و نوآوری، برنامه‌ریزی توأم با آینده‌نگری، ترویج و تقویت روح ایثار و پرکاری و کم‌توقعی و شناخت همه‌جانبه استعدادهای موجود برخوردار باشد و جامعه را به سمت تعالی مادی و معنوی سوق دهد». اساس مدیریت در نظام جهادی بر پایه رهبری و هدایت انسان‌ها به سوی وظایف خودشان و به سوی سازندگی، پایه‌گذاری شد. مدیران در جهاد وظیفه هدایت، رهبری و نقش سوق دادن انگیزه‌ها را

برای کار و تلاش داشتند. مدیران جهادی در همه عرصه‌ها و زمینه‌ها، تلاش خود را بر این معطوف داشته‌اند که با امر رهبری و اطاعت از ایشان در تمام صحنه‌های حساس انقلاب حضورداشته و بازوی انقلاب باشند. (پور صادق و ذاکری، ۱۳۹۴). مدیریت جهادی غیر از مدیریت علمی است که بر اساس فرمول‌ها و قوانین مطرح در دانش مدیریت پایه‌ریزی شده باشد. فرق این نوع مدیریت که از ترکیب اضافی (جهادی یا اسلامی) برخوردار است با مدیریت مطلق؛ در این است که مبنای آن را نظام ارزشی اسلام می‌سازد.

نظام ارزشی اسلام نقش مهمی را در نظریه‌های علمی مدیریت و نیز در شیوه‌های عملی آن ایفا می‌کند؛ از این رو در روش‌های عملی مدیران مسلمان اثر می‌گذارد و به حرکت آن‌ها جهت ارزشی می‌بخشد؛ در مدیریت اسلامی و جهادی نیز نظام ارزشی اسلام مبنای قوانین علمی مدیریت قرار می‌گیرد نه به جای آن؛ از این رو مدیریت جهادی و اسلامی بر دو پایه استوار است: الف: دانش مدیریت ب: نظام ارزشی که مبنای قوانین مدیریت و اساس شیوه‌های عملی مدیریت مدیران قرار می‌گیرد. نظام ارزشی از راه تعیین هدف در سیستم مدیریت تأثیر می‌گذارد (آرمند و ذیحی طاری، ۱۳۸۸).

۲-۲-۵- نگاهی به مدیریت جهادی از منظر قرآن کریم و نهج‌البلاغه

در مورد کار و تلاش جهادی می‌توان به داستان حضرت یوسف (ع) در قرآن کریم اشاره کرده که در میان مشکلات متعدد مصر تصمیم گرفت خزانه‌داری را بر عهده بگیرد. «قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنْ أَيْتَنِي حَفِيفٌ عَلَيَّ»^۱ یوسف گفت: مرا سرپرست خزائن سرزمین (مصر) قرار ده که نگه‌دارنده و آگاهم (رضوان خواه و فاضلی، ۱۳۹۰). طبق آیه‌ی «لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنْفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ بِالْمُؤْمِنِينَ رَءُوفٌ رَّحِيمٌ»^۲ دلسوز بودن یکی دیگر از الزامات مدیریت جهادی است. آن‌ها که تنها با مقررات اداری و ضوابط و قوانین کار می‌کنند و تمام همشان این است که فقط وظایف اداری را انجام دهند و حاضر نیستند قدمی از آن فراتر بگذارند؛ مدیران و فرماندهانی ناموفق‌اند (قربانی زاده، ۱۳۹۴).

۱. سوره یوسف/ آیه ۵۵

۲. سوره توبه/ آیه ۱۲۸

«يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَابْتَغُوا إِلَيْهِ الْوَسِيلَةَ وَجَاهِدُوا فِي سَبِيلِهِ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ»^۱ این آیه جهاد در راه خدا از وظایف مهم مؤمنان می‌داند و جهاد را کارآمدترین وسیله برای نزدیکی به خداوند معرفی می‌کند. جهاد در راه خدا از راه‌های رسیدن به رستگاری است و تقوایبشگی نیز دستاورد جهاد تلقی شده است و لزوم بیم و امید در مجاهدان که نباید رستگاری را حتمی بدانند و در نتیجه به عمل خویش مغرور شود (فیروزآبادی، ۱۳۹۰).

امام علی (ع) در نامه‌ای به اشعث بن قیس استاندار آذربایجان می‌فرماید «وَإِنَّ عَمَلَكَ لَيْسَ لَكَ بِطَعْمِهِ وَ لَكِنَّهُ فِي عُنُقِكَ أَمَانَةٌ»^۲، زمامداری برای تو طعمه و غذا نیست بلکه عهد و امانتی بر گردن توست (غفوری چرخابی، ۱۳۹۳). در جای دیگر می‌فرماید «أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّ أَحَقَّ النَّاسِ بِهَذَا الْأَمْرِ أَقْوَاهُمْ عَلَيْهِ وَ أَعْلَمُهُمْ بِأَمْرِ اللَّهِ»^۳ ای مردم، همانا سزاوارترین فرد به این امر (خلافت و مدیریت)، کسی است که در اجرای امور تواناترین و در فهم مسائل داناترین به فرمان خداوند باشد؛ که نشان از این دارد که آگاهی و تخصص یکی از شروط مهم مدیریت در اسلام است (خنifer، ۱۳۸۶).

حضرت امیر (ع) در نامه‌ای به محمد بن ابابکر استاندار مصر این گونه می‌فرماید: «فَاخْفِضْ لَهُمْ جَنَاحَكَ وَ أَلِنْ لَهُمْ جَانِبَكَ وَ أَسْطِطْ لَهُمْ وَجْهَكَ وَ آسِ بَيْنَهُمْ فِي اللَّحْظَةِ وَ النَّظَرَةِ حَتَّى لَا يَطْمَعَ الْعُظَمَاءُ فِي حَيْفِكَ لَهُمْ وَ لَا يَتَأَسَّ الضُّعَفَاءُ مِنْ عَدْلِكَ عَلَيْهِمْ»^۴ این سخن دربرگیرنده دو چیز هست اول توصیه به ملاطفت و خشویی و تواضع مدیر. دوم توصیه به عدل و دادگری (حتی در نگاه کردن) تا بزرگان در تو طمع نکنند و ضعیفان از عدالت تو مأیوس نگردند (غفوری چرخابی، ۱۳۹۳).

حضرت علی در کلامی می‌فرماید «وَأَمْضِ لِكُلِّ يَوْمٍ عَمَلَهُ، فَإِنَّ لِكُلِّ يَوْمٍ مَا فِيهِ»^۵ کار هرروز را در همان روز انجام بده زیرا هر روزی کاری مخصوص به خود دارد. لذا نظم و انضباط یکی دیگر از ارکان مدیریت و موجب بالا رفتن روحیه و در نتیجه افزایش بهره‌وری و کیفیت می‌شود (خنifer، ۱۳۸۶).

۲-۲-۶- سیر تطور مدیریت جهادی پس از انقلاب اسلامی

۱. سوره مائده/ آیه ۳۵

۲. نهج البلاغه/ نامه ۵

۳. نهج البلاغه/ خطبه ۱۷۳

۴. نهج البلاغه/ نامه ۲۷

۵. نهج البلاغه/ نامه ۵۳

به‌طور کلی، تجربه مدیریت و کار جهادی در کشور را می‌توان در قالب چهار موج کلی پیشنهادی زیر مورد بررسی قرارداد:

دوره اول؛ دوره شکل‌گیری و کارآمدی. اگر نمادهای مدیریت جهادی در مهر و موم‌های اولیه انقلاب را جهاد سازندگی، جهاد دانشگاهی و سپاه پاسداران باشند، به‌وضوح دوران اوج کارآمدی این نهادها در عملکردشان بروز یافته است. ارائه خدمات گسترده و بی‌وقفه برای بهبود وضعیت رفاهی و آبادانی روستاها، مشارکت در تولید علم و کاربردی سازی آن در حوزه نیازهای جامعه، مشارکت مؤثر در تأمین نیازهای عمرانی جبهه‌های جنگ از سوی جهادگران و تأمین امنیت و حضور موفق در جنگ نظامی با عراق، بخشی از خدمات ارزشمند این نهادها در این دوره می‌باشد.

دوره دوم؛ دوره افول. شیوع اندیشه‌های وارداتی توسعه کلاسیک در میان مسئولان و تبدیل نهاد جهاد سازندگی به وزارتخانه، افول جهاد دانشگاهی به یک واحد دانشگاهی شبیه بسیاری دانشگاه‌های دیگر، حرکت به سمت ایجاد سازمان رزم مشابه ارتش‌های کلاسیک در سپاه، توسعه نگاه منبع محوری و ایجاد فرآیندهای بوروکراتیک در این مجموعه‌ها، باعث افول روحیه جهادی، کاهش ابتکار عمل، نوآوری و قابلیت‌های کار تیمی در این نهادها گردید.

دوره سوم؛ دوره فراموشی و انقطاع، اوج غلبه تفکر وارداتی که در واقع با ادغام دو وزارتخانه جهاد سازندگی و کشاورزی و ایجاد وزارتخانه جهاد کشاورزی، پایانی بر دوره تفکر جهادی محسوب می‌شود. تفکر و تجربه‌ای که به دلیل هم‌جواری و ادغام با یک سیستم بوروکراسی سنتی، دیگر چیزی از آن برجای نمانده بود.

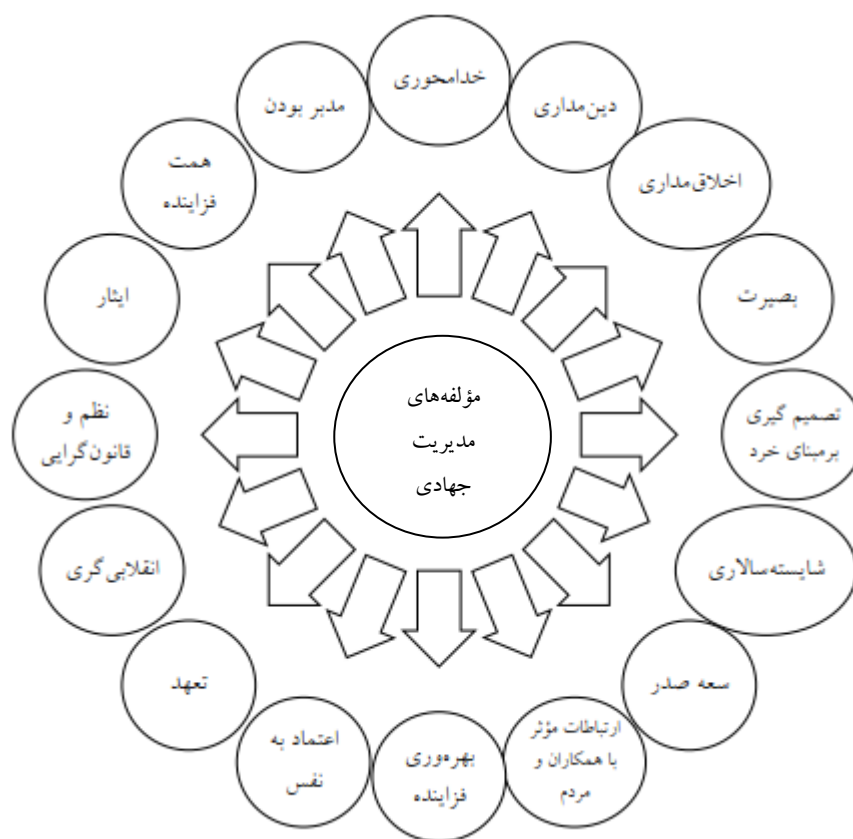
دوره چهارم؛ دوره نوزایی و بازخوانی. توجه مجدد به شعارهای انقلاب در دهه هشتاد؛ طرح شعار عدالت و توجه به محرومین و نیز ضرورت دستیابی به پیشرفت با الگوی اسلامی ایرانی برای تحقق تمدن نوین اسلامی باعث شد تا کار و روحیه جهادی دوباره مورد بازخوانی قرار گیرد؛ اما در این دوره، جهاد در همه عرصه‌ها بازتعریف شد و جهاد اقتصادی، جهاد علمی، جهاد فرهنگی و... مورد توجه و تبیین قرار گرفتند. احیای گفتمان جهاد و فرهنگ جهادی در اردوهای راهیان نور و اردوهای جهادی، بازدید رهبر انقلاب از پژوهشگاه رویان در سال ۱۳۸۶ و تبیین و تأکید بر جهاد علمی و کار جهادی، نقطه عطفی در این دوران محسوب می‌گردد (لطیفی و سعدآبادی، ۱۳۹۳).

۲-۲-۷- ابعاد مدیریت جهادی

در پژوهش‌های انجام گرفته ابعاد متعددی برای مدیریت جهادی ارائه شده است که برخی از آن‌ها در ادامه آورده شده است.

سلطانی و صلواتیان (۱۳۹۶) ویژگی‌های معرف مدیریت جهادی را شامل ۱۶ مورد به شرح ذیل دانسته‌اند:

خدامحوری، دین‌مداری، اخلاق‌مداری، بصیرت، تصمیم‌گیری بر مبنای خرد، شایسته‌سالاری، سعه‌صدر، ارتباطات مؤثر با همکاران و مردم، بهره‌وری فزاینده، اعتماد به نفس، تعهد، انقلابی‌گری، نظم و قانون‌گرایی، ایثار، همت فزاینده و مدبر بودن معرفی نمودند و آن را الگوی خورشیدی نام نهادند که در شکل ۱-۲ ارائه شده است.



شکل (۱-۲): مؤلفه‌های مدیریت جهادی در قالب الگوی خورشیدی (سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹۶)

مؤلفه‌های مدیریت جهادی از نظر تولایی و شکوہیار (۱۳۹۳) عبارت‌اند از:

۱- هویت جهادی، ۲- سیستم تشویقی در سازمان جهاد، ۳- نظام ارزشی مورد قبول جهادگران، ۴- انسجام گروهی در جهاد، ۵- الگوی ارتباطی در سازمان جهادی، ۶- تحمل اختلاف سلیقه، ۷- ابتکار جهادگران، ۸- هدایت و سرپرست، ۹- خطرپذیری، ۱۰- کنترل، ۱۱- حمایت مدیریتی. از نظر بوداچی و شادی (۱۳۹۳) مهم‌ترین ابعاد مدیریت جهادی به شرح ذیل است:

الف: بعد ساختاری دارای مؤلفه‌هایی نظیر:

مدیریت برای خدا، مدیریت ولایتی، انعطاف‌پذیری ساختار و تشکیلات متناسب با شرایط و مقتضیات.

ب: بعد رفتاری دارای مؤلفه‌هایی نظیر:

خودباوری، پرکاری، تحول‌آفرینی، پویایی، سخت‌کوشی و سرعت عمل در کارها

ج: بعد زمینه‌ای دارای مؤلفه‌هایی نظیر:

مشارکت‌پذیری، قناعت، نهادینه کردن اخلاق و ارزش‌های دینی در محیط کار و اهمیت دادن به

بیت‌المال (تولایی و شکوہیار، ۱۳۹۳).

در مطالعه‌ای دیگر حجازی فر (۱۳۹۴) در بررسی چیستی و مؤلفه‌های مدیریت جهادی به روش فرا

ترکیب (تحلیل کیفی یافته‌های تحقیقات گذشته) موارد ذیل را مطرح می‌کنند:

۱- برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری:

- آرمان‌گرایی

- هماهنگی در کارها در مسیر هدف

هماهنگی در کارها و در مسیر اهداف و آرمان‌گرایی مواردی است که در بعد برنامه‌ریزی و

هدف‌گذاری در مدیریت جهادی، اهمیت بیشتری نسبت به سایر موارد دارد. در واقع در مدیریت جهادی

اهداف بر اساس آرمان‌ها مشخص می‌شود و در کارها و مسیر اهداف، هماهنگی وجود دارد.

۲- ارتباطات:

- اعتماد و احترام طرفینی

- همکاری و همدلی

در مدیریت جهادی بین نیروها همکاری و همدلی حاکم است و نیروها نسبت به یکدیگر اعتماد دارند و بین نیروها احترام طرفینی حاکم است.

۳- سازمان‌دهی:

- انعطاف‌پذیری

- سازمان‌دهی غیرمتمرکز

- پویایی

در فرازی از نامه ۵۳، امام علی علیه‌السلام خطاب به مالک اشتر نخعی می‌فرمایند: «وَلَا تَقُولَنَّ: إِنِّي مُؤَمَّرٌ أَمْرٌ فَأَطَاعُ، فَإِنَّ ذَلِكَ إِذْغَالٌ فِي الْقَلْبِ، وَ مِنْهُكُمُ لِلدِّينِ، وَ تَقَرُّبٌ مِنَ الْغَيْرِ^۱» به مردم مگو: به من فرمان دادند، من نیز فرمان می‌دهم، پس باید اطاعت شود! این گونه خودبزرگ‌بینی، دل را فاسد می‌کند و دین را پژمرده و زوال نعمت‌هاست (آذر دشتی، ۱۳۸۶).

مدیریت جهادی، نگرش‌انباری به بوروکراسی وجود دارد و تلاش می‌شود از بوروکراسی زائد پرهیز شود. سازمان‌دهی در مدیریت جهادی از انعطاف‌پذیری و پویایی برخوردار است و عمدتاً به صورت غیرمتمرکز سازمان‌دهی صورت می‌گیرد (حجازی فر، ۱۳۹۴).

۴- رهبری:

- ارتباط نزدیک و عاطفی با جهادگران

- ارتباط سالم با مردم و جلب مشارکت جهادگران و مردم

- روحیه ساده زیستی مدیران

- مردمی بودن مدیر

۱. نهج‌البلاغه/ نامه ۵۳

«إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى فَرَضَ عَلَى أَيْمَةِ الْعَدْلِ أَنْ يُقَدِّرُوا أَنْفُسَهُمْ بِضَعْفِهِ النَّاسِ كَيْلًا يَنْتَبِغَ بِالْفَقِيرِ فَقْرُهُ»^۱ این کلام امیرالمؤمنین بیانگر مواساه و همدردی حاکم اسلامی (مدیر) با ضعیف‌ترین افراد جامعه (سازمان) است (غفوری چرخابی، ۱۳۹۳).

رهبر در بعد رهبری با جهادگران ارتباط نزدیک و عاطفی دارد و نسبت به مشکلات آن‌ها حساسیت دارد. مدیران از جنس مردم هستند و روحیه ساده زیستی دارند. مدیران با مردم ارتباط سالم و مستقیمی دارند و مشارکت جهادگران و مردم را جلب می‌کنند (حجازی فر، ۱۳۹۴).

۵- نظام ارزشی:

ارزش را نمایانگر اعتقاد داشتن به شیوه خاصی از رفتار که در دیدگاه فردی یا اجتماعی بر دیدگاه مخالف آن برتری دارد می‌دانند؛ بنابراین، ارزش‌ها باید‌ها و نبایدها را برای انسان شکل داده و اساس درک نگرش‌ها و انگیزش در افراد است (فیروزآبادی، ۱۳۹۰).

- در ارتباط با خدا

احساس مسئولیت در فرهنگ اسلامی، ریشه در مسئولیت‌پذیری در برابر خداوند دارد و انسان‌ها با توجه به اینکه امانت خلیفه الهی را بر دوش می‌کشند، باید در برابر عملکرد خویش پاسخگو باشند «لْتَسْتَلْنَ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ»^۲ مسلماً در برابر آنچه می‌کنید مسئول هستید. از این رو، فرد مؤمن هنگامی که به ساخت یک کالا یا ارائه خدمت می‌پردازد، سعی می‌کند تا در پیشگاه خداوند سرفراز شود زیرا انجام کار خویش را، اگرچه از چشم‌انداز سایرین مخفی بماند، در محضر او می‌بیند (فیروزآبادی، ۱۳۹۰).

لذا مدیریت جهادی، اسلام و دین و ارزش‌ها، نقش محوری دارد و مدیران جهادی انسان‌های ولایت مدار هستند و طبق دستورات و رهنمودهای ولی فقیه عمل می‌کنند.

- در ارتباط با خود

مدیران از جرئت و جسارت و شجاعت بسیاری برخوردار هستند و در کارها اخلاص دارند و بین اندیشه و عمل آن‌ها تفاوتی نیست. مدیران جهادی برای خودشناسی و خودسازی اهمیت زیادی قائل‌اند و

۱. نهج البلاغه / خطبه ۲۹

۲. سوره نحل / آیه ۹۳

بر پایه روحیه خودباوری و اعتماد به خود معتقدند که خواستن توانستن است. چنانچه حضرت علی فرمودند «مَنْ نَصَبَ نَفْسَهُ لِلنَّاسِ إِمَامًا فَلْيَبْدَأْ بِتَعْلِيمِ نَفْسِهِ قَبْلَ تَعْلِيمِ غَيْرِهِ»^۱ آنکه خود را پیشوای مردم سازد پیش از آموزش دیگری باید به تربیت خویش پردازد (فیروزآبادی، ۱۳۹۰)

- در ارتباط با دیگران

مدیران جهادی در ارتباط با دیگران، روحیه ایثارگری و فداکاری دارند و همین روحیه باعث می شود که در کمک به مردم به ویژه محرومان از همدیگر پیشی بگیرند. از آنجایی که ارزش ها و نگرش ها در تعامل شدید با یکدیگر هستند، می توان با استفاده از ارزش های دینی و اسلامی تمایل کارکنان را به کار افزایش داد. در فرهنگ دینی، اهرم های مختلفی برای تقویت ارزش ها وجود دارد. مهم ترین بخش این اهرم ها، برانگیختن احساس مسئولیت آدمی در برابر دیگران است (فیروزآبادی، ۱۳۹۰)

- در ارتباط با سازمان

مدیران جهادی، داوطلبانه عمل می کنند ولی در عین حال قانون مدارند و از هویت سازمانی و حمیت سازمانی خود دفاع و نسبت به آن افتخار می کنند.

- در ارتباط با نظام و انقلاب

در مدیریت جهادی به حفظ نظام و انقلاب اسلامی اعتقاد جدی وجود دارد و تلاش می شود از انحراف، تخریب، شلوغ کاری و کارهای خلاف مصلحت اسلام و انقلاب پرهیز و منافع عمومی رعایت گردد. در مدیریت جهادی، نیروها بیگانه ستیزند و در مقابل غریبی شدن ایستادگی می کنند.

- در ارتباط با کار

در مدیریت جهادی عشق به خدمت و خدمت گزاری موج می زند؛ انگیزه ها خدایی است و نیروهای جهادی، شبانه روز تلاش بی وقفه و خستگی ناپذیری بدون چشمداشت مالی انجام می دهند. همین امر باعث نشاط و سرزندگی و احساس آرامش و امنیت در کارها می شود.

۶- تصمیم گیری:

در مدیریت جهادی اعتقاد به عدم تمرکز در تصمیم گیری ها به ویژه تصمیم گیری های کلان وجود دارد و تصمیم سازی ها و تصمیم گیری ها به صورت مشارکتی، شورایی و اقناعی صورت می گیرد.

۱. نهج البلاغه/ کلمات قصار ۷۵

۷- کنترل:

در بعد کنترلی، نسبت به افراد اعتماد وجود دارد و عمدتاً از ساختارهای خودکنترلی و کنترل نیروی جمع به جای استفاده از کنترل‌های دقیق و مچ‌گیرانه استفاده می‌شود.

۸- توجه به رشد و توانمندسازی:

در مدیریت جهادی به رشد نیروها اهمیت زیادی داده می‌شود و محیط سازمان برای رشد اعضا مساعد است و به آموزش نیروها توجه جدی می‌شود و نیروها در فرایند رشد و ارتقای علمی و تجربی قرار می‌گیرند.

۹- بسیج منابع و امکانات:

در مدیریت جهادی در استفاده از منابع و امکانات، مدیریت قناعتی حاکم است و نگاه صرفه‌جویانه در فعالیت‌ها و پروژه‌ها وجود دارد. همچنین بیت‌المال و حفظ آن از جایگاه ویژه‌ای در مدیریت جهادی برخوردار است.

۱۰- خلاقیت و نوآوری:

یکی از ویژگی‌های مهم مدیریت جهادی، پویایی و خلاقیت است و تلاش می‌شود به روندهای گذشته بسنده نشود و نوگرایی و نو به نو شوندگی به صورت مستمر در جریان باشد.

هنر خلق اندیشه و عمل جهادی می‌تواند مهم‌ترین ویژگی فرهنگی گفتمانی و از اساسی‌ترین مؤلفه‌های تمایز راهبردها و برنامه‌ریزی نظام اسلامی نسبت به سایر نظام‌ها دانست. این برداشت از مدیریت جهادی به مثابه تمرکز، هدایت و آزادسازی توان فکری، اعتقادی و عملی جامعه تلقی می‌شود که نشانگر نیت عمل و مدیریت جهادی است (فیروزآبادی، ۱۳۹۰).

بنابراین ابعاد و مؤلفه‌های کامل‌تر مدیریت جهادی در قالب شکل ۲-۲ آورده شده است که به علت جامعیت بیشتر آن مبنای این پژوهش نیز قرار گرفته است.



شکل (۲-۲): مؤلفه‌های مدیریت جهادی (حجازی فر، ۱۳۹۴)

۲-۳- بخش دوم: فضیلت سازمانی

پیامبر عظیم‌الشان اسلام در بیان هدف از بعثت خود فرمودند «إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ»^۱ یعنی به‌راستی که من مبعوث شدم تا شرافت‌های اخلاقی را کامل و تمام کنم (و به مردم پیام‌آموزم). این حدیث شریف اهمیت موضوع اخلاق و فضیلت‌گرایی را بیان می‌دارد. فضیلت‌گرایی به عنوان متعالی‌ترین شرایط انسان و از بالاترین خواسته‌های بشر است (مانیکاندان و آنیریا^۲، ۲۰۱۴). برد و واتر^۳ (۱۹۸۹) بیان نمودند که «زبان کسب‌وکار مدرن از نظر اخلاقی خاموش است» (مشبکی و رضایی، ۱۳۹۳). لذا مدیریت نیاز به توسعه استعاره‌های جدید برای تئوری‌پردازی‌ها در محیط‌های کاری دارد. بدین معنا که گذشته از استعاره‌های رایج، به ویژه استعاره‌هایی که منعکس‌کننده سیستم‌های سنتی، مانند اشرافیت، رهبری، حاکمیت و سلطه است، نیازمند مفاهیم دیگری همچون مهربانی، همدلی، نوع‌دوستی، همدردی، قدرت تحمل، اعتماد و ملاحظه است (ضماهنی و شکاری، ۱۳۹۵).

یکی از جنبه‌های متعالی در سازمان، فضیلت سازمانی است. فضیلت در سازمان به معنی ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت‌ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی (از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری) در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است (رگو و همکاران^۴، ۲۰۱۱). بنابراین هرگونه اعمال فردی، فعالیت‌های جمعی، ویژگی‌های فرهنگی یا هر فرایندی که باعث ترویج و تداوم فضیلت در یک سازمان شود، می‌تواند منجر به فضیلت سازمانی شود (خشوعی، ۱۳۹۳).

۲-۳-۱- معنای لغوی فضیلت

واژه فضیلت از واژه لاتین Virtus و واژه یونانی arête به معنای خوبی و حسن مشتق شده است (ضماهنی و شکاری، ۱۳۹۵) و به معنی محاسن، آداب پسندیده، خصایص، تقوا، پرهیزکاری، پاک‌دامنی، عفت است (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۴).

همچنین فضیلت از نظر لغوی به معنای: برتری، مزیت، فزونی در معرفت و دانش، صفت نیکو مانند شجاعت، عفت و مانند این‌ها، برتری، مزیت، فزونی، افزونی در علم و معرفت و بخشش است.

۱. بحارالانوار، ج ۶۸، ص ۳۸۲

2. Manikandan & Anipriya

3. Bird & Water

4. Rego et al.

۲-۳-۲- مفهوم فضیلت

از لحاظ تاریخی، فضیلت ریشه در اخلاق ارسطویی دارد و تمایل به دستیابی به آرمان‌های فردی و اجتماعی را شامل می‌شود. ارسطو از فضایل به عنوان عوامل عملیاتی که فرد را در رسیدن به شاد زیستن و افزایش رفاه اجتماعی و یا تحریک شکوفایی انسان یاری می‌کند، نام می‌برد (کالدول و همکاران، ۲۰۱۵). از نظر فارابی معنای فضیلت، هیئت‌های نفسانی است که آدمی بدان‌ها افعال نیک و زیبا را انجام می‌دهد و در ادامه می‌گوید هرگاه استعداد طبیعی به سوی انجام دادن افعال با فضیلت باشد و آن افعال، تکرار و عادت شود و در اثر عادت، هیئتی در نفس پدید آید که این افعال از آن صادر شود، آن هیئت‌های ایجادشده از عادت را فضیلت گویند.

فضیلت، از نظر غزالی که آن را خلق حسن نیز می‌نامد، حالتی نفسانی است که در آن همه قوای بدنی تابع قوه عامل نفس و به تعبیری عقل عملی باشند. او در این باره در میزان العمل بیان می‌کند دیگر قوای بدن باید مغلوب این قوه عملی باشند. اگر این قوه مقهور گردد به شکل‌های فرمان‌بردار شهوت درمی‌آید که به اخلاق بد موسوم است. اگر این قوه چیره باشد به شکل استیلائی درمی‌آید که فضیلت و اخلاق نیکونام دارد (حجازی فر و باقری کنی، ۱۳۹۰).

فضیلت را نهادینه کردن (درونی‌سازی) اصول اخلاقی برای ایجاد هماهنگی اجتماعی معنا کرده‌اند. نسبت دادن خصیصه فضیلت به سازمان، مبین آن است که سازمان از توانمندی لازم برای ایجاد، تقویت و حمایت از فعالیت‌های پرهیزکارانه و فضیلت محور در اعضای خود برخوردار است (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۲). اصطلاح فضیلت به ویژگی‌های منحصر به فرد و برتری اخلاقی اشاره دارد (کامرون^۲، ۲۰۱۱). از نظر اصطلاحی فضیلت عبارت است از نیرویی که شخص را به انجام دادن کارهای بهتر و پسندیده و خودداری از اعمال نکوهیده وامی‌دارد (حجازی فر و باقری کنی، ۱۳۹۰).

به گفته کولی و همکاران^۳ (۲۰۰۰) فضیلت یعنی منتفع ساختن دیگران بدون داشتن انگیزه دریافت پاداش (نجف بیکی و همکاران، ۱۳۹۳).

1. Caldwell et al.

2. Cameron

3. Cawley et al.

فضیلت اشاره به دستیابی به بالاترین آرمان در حالات انسانی دارد. فضایل، عادات، تمایلات و اقداماتی هستند که تولید خوبی‌های اجتماعی و فردی می‌نمایند (رگو و همکاران^۱، ۲۰۱۱)

امام خمینی (ره) فضایل را تحت چهار جنس حکمت، شجاعت، عدالت و عفت قرار می‌دهند. حکمت را فضیلت قوه ناطقه، عفت را فضیلت قوه شهویه، شجاعت را فضیلت قوه غضبیه و عدالت را تعدیل سه گانه می‌شمرند (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۴).

۲-۳-۳- تعریف فضیلت سازمانی

سازمان‌های فضیلت محور به سازمان‌هایی اطلاق می‌شود که بر اساس فضیلت‌های اخلاقی شکل می‌گیرند و مدیران و کارکنان آن انسان‌های فضیلت مدار هستند و ارتباطات و فعل و انفعالات سازمانی بر اساس فضایل تنظیم می‌شود (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۴).

به گفته چوان^۲ (۲۰۰۵) فضیلت سازمانی صفات اخلاقی است که از تجمع ادراکی یک نوع رفتار در زندگی آموخته می‌شود. فضیلت سازمانی باید در سطح سازمان عملیاتی شود و در ارزش‌های آرمان سازمان‌ها آشکار گردد (حسن‌زاده ثمرین و همکاران، ۱۳۹۳).

هسل^۳ (۲۰۱۳) فضیلت سازمانی را در نظر گرفتن اخلاقیات به عنوان اصلی اساسی در روابط با نهادهای دیگر، مقدم شمردن اهداف جامعه بر اهداف سازمانی و اهمیت دادن به پیامدهای اجتماعی تعریف کرده است (نیک‌پی و ملکیان‌مفرد، ۱۳۹۵).

به گفته رگو و ریبیرو^۴ (۲۰۱۰) فضیلت در سازمان‌ها به معنی ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت‌ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است (خشوعی و نوری، ۱۳۹۲).

برخی دیگر از تعاریف فضیلت سازمانی از نظر پژوهشگران این حوزه در جدول ۲-۲ آمده است.

-
1. Rego et al.
 2. Chuan
 3. Hessel
 4. Rego & Ribeiro

جدول (۲-۲): تعاریف فضیلت سازمانی	
نام پژوهشگر	مفهوم
ژیا و ویژنگ ^۱ (۲۰۱۳)	درک فضیلت‌گرایی، نفوذ فضایل در احساس، تفکر و عمل، دیدگاه خوش‌بینانه به چالش‌ها، فرهنگ بخشش خطاها و یادگیری
ضم‌اهنی و همکاران (۲۰۱۳)	عدم نفوذ به مراجع قانون‌گذار در جهت پیشبرد اهداف سازمانی، اختصاص بخشی از درآمد سازمان به نیازمندان، استفاده از نیروی کار بومی
بای ^۲ و همکاران (۲۰۱۳)	تفویض اختیار به کارکنان در صورت لزوم
اگو ^۳ (۲۰۱۲)	کمک به دیگران، استفاده از نیروی کار محلی و تأمین‌کنندگان محلی، توجه به کرامت انسانی در سازمان
رودول ^۴ (۲۰۱۱)	توجه سازمان به تعهدات سازمانی، وجود فرصت رشد و ترقی در سازمان
سیلورمن ^۵ (۲۰۱۱)	رهبری، ساختارها و برنامه‌های خوب سازمان‌یافته، احترام و روابط متقابل مدیر و کارکنان، رفتار مناسب با کارکنان، توجه به کارکنان، عدالت، کارکنان خودساخته
رگو و همکاران ^۶ (۲۰۱۰)	کارکنان سازمان به سلامت در رفتار اداری خود ایمان داشته باشند، تناسب گفتار و رفتار مدیران، توجه به ارباب‌رجوع و حاکم بودن فرهنگ توجه به ارباب‌رجوع در سازمان
ریبریو و رگو (۲۰۰۹)	بین گفتار و رفتار مدیران هم‌خوانی وجود داشته باشد، اعتماد مدیران به کارکنان، تأکید سازمان بر استفاده از نیروی کار بومی، معلول واجد شرایط، پیشبرد اهداف سازمانی بدون استفاده از قدرت سیاسی
هپی و داتن ^۷ (۲۰۰۸)	فراتر رفتن از رفتارهای اخلاقی، حاکم بودن فرهنگ شایسته‌سالاری در سازمان، اعتقاد به دانش‌افزایی کارکنان در سازمان، لحاظ کردن اصول اخلاقی هنگام ارتباط با همکاران و دیگر سازمان‌ها

1. Xia & Weizheng

2. Bai

3. Ugwu

4. Rodwell

5. Silverman

6. Rego et al.

7. Heaphy & Dutton

فرناندو ^۱ (۲۰۰۸)	توانایی تغییرپذیری، بروز رفتارهای صحیح و ارزشمند، داشتن فرصت رشد در سازمان، تعامل صحیح با ارباب رجوع، تمایل کارکنان در جهت ارتقاء اخلاقیات در سازمان
وربوس و همکاران ^۲ (۲۰۰۷)	حاکم بودن جو شایسته سالاری

ادامه جدول (۲-۲): تعاریف فضیلت سازمانی

نام پژوهشگر	مفهوم
مانز و همکاران ^۳ (۲۰۰۷)	رفتارهای فرا اخلاقی، فرهنگ، احترام به افراد، مسئولیت در برابر ذینفعان
پیرس و همکاران ^۴ (۲۰۰۶)	محترم شمردن قوانین اجتماعی توسط سازمان، رعایت تعهدات اجتماعی، لحاظ شدن پیامدهای اجتماعی تصمیمات در تصمیم‌گیری‌های سازمانی
کازا و همکاران ^۵ (۲۰۰۵)	استفاده از پتانسیل افراد معلول، احترام به کارکنان، تنوع در محیط کار، رهبری خدمت‌گزار، کمک به جامعه محلی
گاوین و ماسون ^۶ (۲۰۰۴)	توجه به منابع انسانی، ساختار سازمانی مناسب، فرهنگ اخلاقی، رهبری خدمت‌گزار، چشم‌انداز و فلسفه وجودی سازمان
کامرون و همکاران ^۷ (۲۰۰۴)	سیاست‌ها و فرایندهای سازمانی، فرهنگ سازمانی
کانوو و همکاران ^۸ (۲۰۰۴)	مدیر به نظرات و عقاید کارمندان گوش دهد
کامرون و همکاران (۲۰۰۳)	فعالیت‌ها و رفتارهای نیروی انسانی، ویژگی‌های فرهنگی سازمان، فرایندهای سازمانی
فردریکسون ^۹ (۱۹۹۸)	توجه به محیط زیست و حیوانات، استفاده از تأمین‌کنندگان محلی

1. Fernando
2. Verbos et al.
3. Mans et al.
4. Pearce et al.
5. Caza et al.
6. Gavin & Mason
7. Cameron et al.
8. Kanov
9. Fredrickson

توجه به محیط‌زیست، ترجیح منافع جمعی به فردی، احترام و اعتنا به ارزش‌های اصیل اخلاقی، دوری از لذت‌گرایی و فایده‌گرایی، صداقت، درستکاری، انصاف، پاسخگویی، کارآمدی	فقیهی و رضایی منش (۱۳۸۴)
منبع: نجف بیکی و همکاران، ۱۳۹۳	

۲-۳-۴- مفهوم فضیلت سازمانی

فضیلت عمدتاً در فلسفه بحث می‌شود، ولی، در حال حاضر، از نظر تئوری و ساخت، در تحقیقات سازمانی اعم از نقش فضیلت در حوزه‌های عملکرد سازمان، مانند خلاقیت، گردش مالی، کیفیت و سودآوری، بحث می‌شود (بارکلی و مارکل^۱، ۲۰۱۲). فضیلت با آرمان‌های افراد و سازمان‌ها همراه است که انگیزه آن‌ها برای رسیدن به بهترین‌هاست؛ این امر برای شرایط شکوفایی، انعطاف‌پذیری و حیاتی است. فضیلت در ارتباط باهدف زندگی معنی پیدا می‌کند (خوراکیان و همکاران^۲، ۲۰۱۶).

فضیلت را می‌توان به عنوان نوعی نیروی شکل‌دهنده شخصیت فرد و سازمان از طریق تجربیات ذهنی مثبت، با درهم آمیختن هویت‌های شخصی و سازمانی دانست (گوسیس و گریمانی^۳، ۲۰۱۵). داشتن فضایل این قابلیت را به سازمان می‌دهد تا مسئولیت اخلاقی اقداماتی را که انجام می‌دهد بر عهده بگیرد؛ همچنین اجرای فضایل در سازمان برای تعالی و بهروزی سازمان مهم است زیرا از نتایج قطعی آن می‌توان مواردی مانند سودآوری، بهره‌وری، نوآوری، کیفیت، حفظ مشتری و وفاداری کارکنان دانست (چاترجی و همکاران^۴، ۲۰۱۵).

فضیلت یکی از اصلی‌ترین رویکردهای اخلاق تجاری است اما این یک رویکرد سودآور نیست (حاجی عابدی و همکاران^۵، ۲۰۱۴). باید توجه داشت که فضایل در سطح سازمانی به همان اندازه اهمیت دارند که در سطح فردی مهم‌اند. البته برای ایجاد سازمانی مبتنی بر فضایل، وجود جمعی از افراد فضیلت‌گرا در سازمان کافی نیست. در این راستا ساختارهای سازمانی متناسب نیز الزامی است. ساختارها در ایجاد

1. Barclay & Markel
2. Khorakian et al.
3. Gotsis.&Grimani
4. Chatterjee et al.
5. Haji Abedi et al.

سازمان فضیلت گرا اهمیت دارند. همچنین ویژگی‌های اخلاقی مدیران یعنی تصمیم‌گیرندگان سازمانی نیز اهمیت دارد. مدیران باید درک صحیحی از اخلاقیات داشته باشند (ضماهنی و شکاری، ۱۳۹۵).

فضیلت سازمانی عمدتاً نوعی رفتار یا جوی را در سازمان بازتاب می‌دهد که شامل کمک به یکدیگر، مراقبت کارکنان از یکدیگر، محبت، مساعدت به همکار و روحیه مثبت جمعی است (مانیکاندان و آنپیریا، ۲۰۱۴). البته باید توجه داشت که گام‌های اولیه‌ی توسعه‌ی پژوهش‌های سیستماتیک پدیده‌ی فضیلت در سازمان‌ها در حال ظهور است، فضیلت سازمانی تأثیر بسزایی در سلامت سازمانی و افزایش شور و نشاط و روابط قوی‌تر و عملکرد مثبت سازمانی دارد (کامرون و کازا، ۲۰۰۲).

تحقیقات عمیق‌تر نشان می‌دهد که فضیلت، عملکرد سازمانی را به دو دلیل افزایش می‌دهد.

اول: اثر تقویت‌کنندگی

این ویژگی به طبیعت خود پیشرفت فضیلت اشاره دارد بدین معنی که فضایل مثبت مانند عظوفت و معناداری و تقویت دوجانبه در سازمان هنگامی که همکاران فضیلت را رعایت می‌کنند، از آن الهام می‌گیرند و سعی در تولید آن دارند. اثر تقویت‌کنندگی گسترش می‌یابد و در نهایت تبدیل به بخشی از ساختار و فرهنگ سازمان می‌شود.

دوم: اثر بافر (ضربه‌گیری)

دومین جنبه سودمند فضیلت سازمانی، تأثیر فضیلت انسانی به عنوان یک بافر در مقابل اختلال عملکرد و ناراحتی است. افرادی که فضیلت را تجربه می‌کنند کمتر رنج می‌برند؛ اختلال روان‌شناختی و رفتارهای مخرب کمتر دارند. رویدادهای سازمانی، فضیلت به عنوان یک عامل بافر که امکان محافظت، جذب و انعطاف‌پذیری را به سازمان می‌دهد، به سازمان اجازه می‌دهد خود را سریعاً بازسازی کند. لذا سازمان‌هایی که نمره‌های بالایی در ارزیابی فضایل دارند، نسبت به سازمان‌هایی با نمرات کم به‌طور قابل توجهی بهتر عمل می‌کنند (استوری و همکاران^۱، ۲۰۱۱).

گسترش مفهوم فضیلت سازمانی در محیط سازمان‌های بخش عمومی، می‌تواند گام مهمی در راستای بهره‌گیری مناسب از ویژگی‌های فرهنگی و ارزشی کارکنان در راستای تقویت نظام هویت ملی باشد (نجف بیکی و همکاران، ۱۳۹۳).

1. Storey et al.

۲-۳-۵- مشخصه‌های سازمان فضیلت محور

در سطح فردی، فضیلت سازمانی منجر به سلامت روانی و فیزیولوژیکی متعددی می‌شود (می‌یر^۱، ۲۰۱۶). پین^۲ (۲۰۰۳) معتقد است که صداقت، نگرانی برای محیط، توانمندسازی کارکنان، رعایت تنوع و به‌کارگیری ارزش‌ها، باید دغدغه سازمان فضیلت‌گرا باشد و توجه به ویژگی‌های پنج‌گانه ایمنی، صداقت، عمل به تعهدات، تلاش برای بهترین بودن و کار به عنوان سرگرمی می‌تواند سازمان را به سوی فضیلت‌گرایی سوق دهد (ضمماهی و شکاری، ۱۳۹۵).

به گفته فریدمن و همکاران^۳ (۲۰۰۸) ویژگی‌های زیر می‌تواند سازمان‌ها را در حرکت به سوی فضیلت‌گرایی یاری دهد:

- اعتقاد به این که افراد و طبیعت ارزشمند و سزاوار احترام هستند،
 - اعتقاد به این که محصولات باید سالم باشند و از مواد طبیعی تولید شوند،
 - اعتقاد به اینکه شرکت می‌تواند با تکیه بر خلاقیت و نوآوری کیفیت محصولات خود را پایدار کند،
 - اعتقاد به برقراری روابط حسنه با همکاران، مشتریان، تأمین‌کنندگان، ذی‌نفعان و جامعه،
 - اعتقاد به فراهم کردن محیط کاری ایمن و فرصت‌هایی برای رشد و یادگیری برای کارکنان،
 - اعتقاد به موفقیت شرکت در صورت رفتار مسئولانه و اجتماعی.
- رگو و همکاران (۲۰۱۱) معتقدند برای ایجاد جو فضیلت‌گرایی در سازمان مدیران باید علاوه بر فضایل، به ادراک افراد از فضیلت‌گرایی نیز توجه کنند. آن‌ها معتقدند در این راستا توجه به ویژگی‌های زیر مفید به نظر می‌رسد:

- نفوذ فضایل در احساس و تفکر و عمل افراد در انجام همه فعالیت‌های سازمان،
- دیدگاه خوش‌بینانه نسبت به چالش‌ها، مشکلات و فرصت‌ها،
- ایجاد احترام و اعتماد متقابل در همه فعالیت‌ها،
- ایجاد جو صداقت در همه سطوح سازمان،

1. Meyer
2. Paine
3. Friedman et al.

- بنا نهادن روابط متقابل فردی بر اساس همدردی، مهربانی و ملاحظه،
 - ترکیب استانداردهای بالای عملکرد با یک فرهنگ بخشش خطاها و یادگیری از خطاها.
- فریدمن و فریدمن^۱ (۲۰۰۹) بیان کردند ویژگی‌های سازمان فضیلت گرا عبارت‌اند از به‌کارگیری و استخدام افراد کم‌توان و معلول، تنوع در مکان کاری، احترام به کارکنان، رواج اخلاقیات، رهبری خدمت‌گزار، کمک به جامعه محلی، رضایت مشتری، انجام فعالیت‌های انسان دوستانه (ضمانتی و شکاری، ۱۳۹۵).

۲-۳-۶- ابعاد فضیلت سازمانی (سازمان‌های فضیلت محور)

فضیلت سازمانی سه اصل مهم و اساسی را مورد توجه قرار می‌دهد که عبارت‌اند از تأثیر انسانی^۲، مطلوبیت اخلاقی^۳، بهبود اجتماعی^۴ بر این اساس کامرون و همکاران (۲۰۰۴) یک مدل پنج عاملی از فضیلت سازمانی شامل خوش‌بینی، اعتماد، شفقت، صداقت، بخشش را ارائه نمودند (بهبودی و همکاران، ۱۳۹۲). با توجه به اینکه الگوی استفاده‌شده در این پژوهش با فضیلت سازمانی الگوی کامرون (۲۰۰۴) مرتبط است، این ۵ مؤلفه به شرح ذیل توضیح داده می‌شود.

۱- خوش‌بینی سازمانی^۵: به معنی این است که اعضای سازمان به این اعتقاد برسند که حتی در صورت مواجهه با چالش‌های عمده موفق خواهند شد. خوش‌بینی به عنوان تمایل یا انتظار همیشگی به دریافت دستیابی به نتیجه مثبت تعریف می‌شود (حسن‌زاده ثمرین و سفید کار، ۱۳۹۳).

۲- اعتماد سازمانی^۶: اعتماد سازمانی نشان‌دهنده حاکمیت حسن نیت، توجه و اعتماد در سازمان (بین اعضای سازمان و اعضای سازمان نسبت به رهبر سازمان) است. با بسط و گسترش فرهنگ اعتماد می‌توان به جای ارزش‌های منفی مانند دروغ، کلاه‌برداری، چابلوسی، نفاق و غیره، ارزش‌های اخلاقی مثبت مانند صداقت، راست‌گویی، انصاف، امانت‌داری، تعهد و شهامت را در جامعه پروراند (حیدرآبادی، ۱۳۸۹).

-
1. Friedman & Friedman
 2. Human impact
 3. Moral goodness
 4. Social betterment
 5. Organizational optimism
 6. Organizational trust

۳- شفقت سازمانی^۱: به این معنی است که افراد مراقب هم هستند؛ و به یکدیگر اهمیت می‌دهند. این گرایش که توجه انسان را به‌طور آگاهانه از محور خود خارج و به سمت غیر معطوف می‌گرداند، به «عاطفه انسانی» تعبیر می‌شود (حسن‌زاده ثمرین و سفید کار، ۱۳۹۳).

۴- یکپارچگی^۲ (انسجام، صداقت): که اشاره به صداقت، اعتماد و احترامی است که در سازمان نفوذ کرده و بخش شده است.

۵- بخشش سازمانی^۳: اشتباهات سریعاً بخشیده شده و به عنوان فرصتی برای یادگیری و دستیابی به استانداردهای بالاتر تلقی می‌شود (مشبکی و رضایی، ۱۳۹۳).

اندیشمندانی نیز در مورد ابعاد و مؤلفه‌های سازمان فضیلت محور و همچنین فضیلت سازمانی به بحث پرداخته‌اند که به‌طور خلاصه در جدول ۲-۳ ارائه می‌گردد.

جدول (۲-۳): ابعاد فضیلت سازمانی

اندیشمند	فضیلت‌های سازمانی	منبع
هاکت و وانگ ^۴	شجاعت، خویشتن‌داری، عدالت، حکمت، مروت و صداقت	هاکت و وانگ، (۲۰۱۲)
رند ^۵	عقلانیت، درستی، استقلال، عدالت، صداقت، مولد بودن و عزت	یانکیز (۲۰۱۲)
تایگ ^۶	صداقت، یکدلی، صمیمی بودن، شجاعت، پیروی از وجدان و جان‌فشانی	تایگ و همکاران (۲۰۱۱)
برایت و همکاران ^۷	فضیلت‌های ثابت (امید، تواضع و فروتنی، صداقت)، فضیلت فازی (بخشش و مسئولیت‌پذیری)	برایت و همکاران (۲۰۰۶)

1. Organizational compassion

2. Organizational integrity

3. Organizational forgiveness

4. Hackett & Wang

5. Rand

6. Tyge

7. Bright et al.

چان ^۱	صداقت، همدلی، صمیمی بودن، شجاعت، وجدان و تعصب	چان (۲۰۰۵)
مور ^۲	شکیبایی، خویشتن‌داری، عدالت، حکمت عملی، صداقت، پایداری، شجاعت، اعتدال و اعتماد	مور (۲۰۰۵)
کامرون و همکاران ^۳	بخشش، صداقت، امانت، تقدیر، فروتنی، امید، مراقبت، محبت، خوش‌بینی، شجاعت، سخاوت، درستی، معذرت‌خواهی، انرژی مثبت، باز بودن، هدف عمیق، تشویق، اعتماد، عشق، تعهد، معنی‌دار بودن، احساس ارتباط، قدرت انسانی، مهربانی، خیرخواهی، حسن نیت، احترام، ارج نهادن و انجام دادن کارهای خوب	کامرون و همکاران (۲۰۰۴)
مکینتایر ^۴	اهداف داخلی (حکمت، تسلط بر نفس، شجاعت و عدالت)، اهداف خارجی (منافع، امتیاز، شهرت، اعتبار و دارایی مادی)	آرجون (۲۰۰۰)
موربرگ ^۵	برونگرایی، سازگاری، وجدان، عدم اختلالات روانی، انعطاف	موربرگ (۱۹۹۹)

منبع: دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۴

همچنین مؤلفه‌های سازمان‌های فضیلت محور در انقلاب اسلامی ایران از نظر دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۹۴) به صورت نمای شماتیک در جدول ۲-۴ آمده است.

جدول (۲-۴): مؤلفه‌های سازمان‌های فضیلت محور در انقلاب اسلامی ایران

مؤلفه سازمان فضیلت محور	مضمون
تقوای سازمانی	عدالت
	استخدام زنان به صورت محدود و طبق نیاز
	تماس حداقلی با نامحرمان و رعایت حدود شرعی
	حساسیت به بیت‌المال
	خودکنترلی
	محور بودن روحانیت

1. Chan
2. Moore
3. Cameron et al.
4. McIntyre
5. Mooreberg

توجه به شعائر اسلامی	
جو سازمانی مانع تخلف	
تکمیل یکدیگر	هم رشدی
رفع خطاها با طنز و غیرمستقیم	
تخصص گرایی	
دانش مداری	
کشف و جذب هوشمندانه منابع بیرونی	حکمت
مسئله شناسی و راه حل یابی خود جو شو خلاقانه نیروها	
استفاده مبتکرانه و حداکثری از منابع حداقلی	
هزینه منابع شخصی برای سازمان	
دریافت حقوق طبق نیاز	ایثار همه گیر
فعالیت شبانه روزی بدون چشم داشت مالی	
سادگی در استفاده از امکانات	
تغییر ساختار طبق نیاز و ضرورت	
ایجاد ساختار حداقلی و حذف بوروکراسی زائد	
کنترل کلی غیر مع گیرانه	انعطاف پذیری
انتقاد پذیری	
اختیار زیاد نیروها	
ادامه جدول (۲-۴): مؤلفه های سازمان های فضیلت محور در انقلاب اسلامی ایران	
مؤلفه سازمان فضیلت محور	مضمون
آسودگی مدیر	پیشتازی مدیر
	انتخاب طبیعی بهترین فرد به عنوان مدیر
	عشق به کار در راه خدا
مجاهدت مستمر	تلاش و فعالیت شبانه روزی و خستگی ناپذیر
	انجام دادن کار با اتقان
	انجام دادن کار با وجود اوضاع بحرانی

تصمیم سازی شورایی	
هم سطحی و ارتباط مستقیم مدیر با نیروها	
اعتماد طرفینی	اخوت سازمانی
حساسیت به مشکلات یکدیگر و راه حل یابی جمعی	
تصمیم گیری جسورانه و قاطعانه	
آزادی و صراحت در بیان انتقادات	شجاعت
خدا محور	
ولایت مداری	اخلاص
خدمت گذاری	

منبع: دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۴

۲-۴- بخش سوم: ادراک از سیاست سازمانی

سیاست سازمانی مفهومی بحث برانگیز است که در دهه های اخیر در ادبیات رفتار سازمانی ظاهر شده و از واقعیت های حیات سازمانی است (کریمی و همکاران، ۱۳۹۴)؛ و شامل اقداماتی است که درون سازمان برای به دست آوردن، توسعه و استفاده از قدرت در نظر گرفته شده است (آگاروال^۱، ۲۰۱۶). بررسی ادبیات نشان می دهد که بیشتر تحقیقات از دیدگاه منفی این پدیده را با تمرکز بر اقدامات شبه قانونی، دست کاری و سوء استفاده بررسی نموده است (میزلر و ویگودا^۲، ۲۰۱۴). سیاست های سازمانی بر روی رفتار کارکنان مؤثر است؛ برای اینکه با هزینه کارفرمایان به حداکثر علایق شخصی خود برسند (شهید و اسلم^۳، ۲۰۱۶). بر مبنای نگرش سیاسی، سازمان ها از ائتلاف هایی به وجود آمده که از نظر هدف باهم توافق ندارند (زارعی متین، ۱۳۸۱). 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 رفتار سیاسی و ب) ادراک از رفتارهای سیاسی، طبقه بندی نمود (مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۳).

-
1. Agarwal
 2. Meisler & Vigoda
 3. Shahid & Aslam

اما ادراک از سیاست سازمان^۱ (POP) پدیده روان‌شناختی خاص زمینه، چندبعدی و ذهنی است؛ کرت لوین^۲ (۱۹۳۶) چنین اظهار کرد که افراد به درک خود از یک موقعیت پاسخ می‌دهند که ممکن است با واقعیت عینی متفاوت باشد (فانی و همکاران، ۱۳۹۳). با مدل سیاسی بهتر می‌توان وضعیت سازمان را تبیین کرد؛ در چنین مدلی، سازمان متشکل از اتحادهای بی‌ثبات گروه‌های بهره‌ور است و تصمیم‌گیری‌ها از قاعده‌ی خاصی پیروی نمی‌کند و محصول چانه‌زنی میان نیروهای مختلف و فعالیت‌های سیاسی گروه‌های گوناگون است (تقی زاده مطلق، ۱۳۹۳).

۲-۴-۱- تعریف ادراک از سیاست سازمانی

ادراک از سیاست سازمانی شامل ارزیابی ذهنی افراد از رفتارهای سیاسی خویش خدمتی^۳ در سازمان است (نصیر و همکاران^۴، ۲۰۱۶). بر اساس تعریف، ادراک 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). به گفته فریز و همکاران^۵ (۲۰۰۰) سیاست سازمانی ادراک‌شده به معنای ارزشیابی ذهنی فرد در مورد میزان رفتار خویش خدمتی همکاران و مدیران در محیط کار است (فانی و همکاران، ۱۳۹۳). تعدادی از تعاریف ادراک از سیاست سازمان در جدول ۲-۵ آمده است.

جدول (۲-۵): سایر تعاریف ادراک از سیاست سازمان

نام پژوهشگر	سال	تعریف
هادوی نژاد و مقبل	۱۳۹۰	ادراک سیاست سازمانی عبارت است از دریافتی که عضو سازمان از رفتارهای
با عرض (۱۳۹۰)		سازمانی دیگر اعضا باهدف مقدم داشتن منافع شخصی خود بر منافع دیگران یا

1. Organizational Politics Perceptions (or) Perception of Organizational Politics

2. Kurt Lewin

3. Self-serving

4. Naseer et al.

5. Ferris et al.

منافع سازمان دارند.		
آدامز ^۱	۲۰۰۸	برداشت از سیاست سازمانی شامل اسناد فرد از رفتارهای تمایل به خویش خدمتی است و ارزشیابی ذهنی فرد در مورد میزانی است که همکاران و مافوق‌ها در محیط کار چنین رفتار خویش خدمتی را نشان می‌دهند
سامیا و پنچنتام ^۲	۲۰۰۸	دیدگاه کارکنان در مورد میزان قدرت و نفوذ اعضای دیگر سازمان برای به دست آوردن مزایا و منافع در موقعیت‌های متعارض را منعکس می‌کند.
کاکمر و کارلسون ^۳	۲۰۰۵	درجه‌ای است که هر کدام از کارکنان، محیط کار خود را به عنوان یک محیط ماهیتاً سیاسی می‌پندارند که در آن هر کس به دنبال حداکثر کردن منافع شخصی و بالا بردن مقام و منزلت خود است (ابراهیمی و مشککی، ۱۳۹۲)
فریز و کاکمار ^۴	۱۹۹۲	ادراک فضای سیاسی سازمان یک قضاوت ذهنی است که میزان سیاسی دیدن و از همین رو غیرعادلانه و غیرمنصفانه دانستن محیط کار را از سوی ادراک‌کننده به نمایش می‌گذارد.

۲-۴-۲- مفهوم ادراک از سیاست سازمانی

سیاست^۵ اغلب با رفتارهای خود خدمتی (خودخواهانه) ذهنی یا واقعی مرتبط است که در سطح فردی یا گروهی به منظور به دست آوردن منابع و قدرت در سازمان‌ها انجام می‌پذیرد. به گفته فریز و همکاران (۱۹۹۳) یک تفسیر ذهنی از سیاست‌های سازمانی بیشتر موردتوجه است تا وجود واقعی سیاست درون سازمان. چراکه رفتار افراد بر اساس درک از واقعیت‌هاست؛ نه خود واقعیت (نصیر و همکاران، ۲۰۱۶).

با توجه به نگاه چند سطحی فریز و همکاران (۱۹۸۹) به رفتارهای سیاسی (Pb)^۶ در سازمان مدلی را به نام «ادراک از سیاست سازمان (POP)» ارائه شد که شامل سه سطح فردی، سازمانی و محیطی است و عواقب و عوامل تعدیل آن با ادراک از خودکنترلی و فهم افراد موردبررسی قراردادند (میشرا و همکاران^۷، ۲۰۱۶). برخی پژوهشگران از قبیل جاج و برترز^۸ (۱۹۹۴) معتقدند که سیاست سازمانی رفتاری عینی است؛

1. Adams

2. Sowmya & Panchanatham

3. Kacmar & Carlson

4. Ferris & Kacmar

5. Politics

6. Political behaviors

7. Mishra et al.

8. Judge & Bretz

اما در واقع سیاست سازمانی از ادراک فرد و واکنش نسبت به «نفع شخصی» سرچشمه می‌گیرد. برداشت از سیاست سازمان شامل رفتارهای متمایل به خود خدمتی است و ارزشیابی ذهنی فرد در مورد میزانی که همکاران و مافوق‌ها در محیط کار چنین رفتار خود خدمتی را نشان می‌دهند؛ بنابراین ادراک سیاست، دیدگاه کارکنان را در مورد میزان قدرت و نفوذ اعضای دیگر سازمان برای به دست آوردن مزایا و منافع در موقعیت‌های متعارض را منعکس می‌کند و به اعتقاد کارمندان درباره اینکه آیا سیاست سازمانی وجود دارد و اگر وجود آن ادراک شود، میزان رفتار سیاسی که آن‌ها به دیگران یا محیط سازمانی نسبت می‌دهند چقدر است، اشاره دارد (شیخی نژاد و همکاران، ۱۳۹۵). POP نشان‌دهنده است یک منبع استرس برای کارکنان است که به‌طور مستقیم می‌تواند. تولید نگرش‌های منفی کار و ضد تولید کند. طبق تئوری انتظارات، کارکنان در یک سازمان سیاست زده از اینکه تلاش مجذانه و عملکرد موفقشان پاداشی درخور داشته باشد مطمئن نیستند (یانگ^۱، ۲۰۱۷).

درک در مورد سیاست‌های سازمانی ممکن است از فرد به فرد دیگر در یک سازمان متفاوت باشد. 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^۲، ۲۰۱۶).

یکی دیگر از مطالعات، نظریه عدالت رویه‌ای را مورد توجه قرار می‌دهد که استدلال می‌کند که سیاست سازمانی روابط تبادلی رهبر-عضو و همچنین کارایی سیستم‌های منابع انسانی و فرآیندهای تصمیم‌گیری را تبیین می‌کند (دورانی^۳، ۲۰۱۴).

در ادبیات سیاست سازمانی دو دیدگاه متفاوت وجود دارد:

دیدگاه اول به سیاست سازمانی به مثابه فعالیت‌ها و تاکتیک‌های نفوذ می‌نگرد و معتقد است که سیاست سازمانی همان تاکتیک‌هایی است که کارکنان برای نفوذ بر دیگران به منظور حداکثر کردن نفع شخصی خود به کار می‌برند.

1. Yang

2. Kaya et al.

3. Durrani

دیدگاه دوم بیشتر بر جنبه ادراکی و ذهنی سیاست سازمانی پرداخته می‌شود و ادراک کارکنان از سیاست‌های سازمانی را برای اندازه‌گیری میزان سیاسی بودن سازمان در نظر می‌گیرد (کریمی و همکاران، ۱۳۹۴).

از طرفی دیگر پژوهشگران سه بُعد این سازه را شناسایی کرده‌اند که عبارت‌اند از:

۱. اول رفتار سیاسی کلی^۱
۲. دوم پیش رفتن برای موفق شدن^۲
۳. سوم خط‌مشی‌های پرداخت و ارتقا^۳

رفتار سیاسی کلی شامل رفتارهای افرادی است که به شیوه خود خدمتی عمل می‌کنند برای اینکه نتایج ارزشمندی به دست آورند. پیش رفتن برای موفق شدن به معنای عدم اقدام توسط افراد به منظور تضمین نتایج ارزشمند است (برای مثال سکوت) و خط‌مشی‌های پرداخت و ارتقا که مستلزم این است، سازمان از طریق خط‌مشی‌هایی که وضع می‌کند، به‌طور سیاسی رفتار کند (شیخی نژاد و همکاران، ۱۳۹۵). همچنین عوامل سازمانی (مثلاً تمرکز، اختیار و قدرت کنترل) و محیط پیرامون و عوامل فردی به POP کمک می‌کنند به نحوی که بر نگرش‌های شغلی و رفتار فرد تأثیر بگذارند (آگاروال، ۲۰۱۶).

مستندسازی‌های انجام گرفته توسط پژوهشگران ارتباط منفی بین POP و نگرش‌های مطلوب کار مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی و همبستگی مثبت میان POP و پیامدهای نامطلوب، مانند فرسودگی شغلی، استرس، قصد ترک خدمت و رفتار مسامحه کارانه بررسی شده است (مایزلر و ویگودا^۴، ۲۰۱۴).

ادراکات در مورد سیاست‌های سازمانی باعث می‌شود کارکنان احساس کنند در محیطی مشغول به کار هستند که ظالمانه و ناعادلانه است؛ لذا از وضع موجود ناراضی‌اند و در نتیجه آن‌ها را مجبور به ترک بخش یا سازمان می‌کند. در سیاست سازمانی، کارکنان به این فکر می‌کنند که با این تلاش مجذانه‌ای که به کار مشغول‌اند؛ بازدهی منصفانه، در آینده نصیبشان نمی‌شود بنابراین احتمال به وجود آمدن روابط ناسازگارانه قوت می‌گیرد (بدلا و همکاران^۵، ۲۰۱۴). بیش‌ترین ادراکات سیاست‌های سازمانی ناشی از عدم وجود حداقل عدالت و انصاف است (دورانی، ۲۰۱۴). درنهایت می‌توان گفت گرچه رفتار سیاسی ممکن است

-
1. General Political Behavior
 2. Go Along to Get Ahead
 3. Pay and Promotion Policies
 4. Meisler & Vigoda
 5. Bodla et al.

پیامدهای مثبت داشته باشد اما ادراک کارکنان از سیاست تقریباً همیشه منفی است (فانی و همکاران، ۱۳۹۳).

۲-۵- بخش چهارم: رفتار شهروندی سازمانی

دنیای کنونی با شتاب فزاینده‌ای در حال صنعتی شدن است. این امر ضرورت نوآوری، انعطاف‌پذیری، بهره‌وری و پاسخگویی را برای بقاء و موفقیت سازمان‌ها بیشتر می‌کند. از این رو روانشناسان تأکید دارند کارکنان سازمان‌ها باید فراتر از وظایف رسمی خود عمل کنند؛ یکی از مهارت‌هایی که می‌تواند به کارکنان در این راه کمک کند «رفتار شهروندی سازمانی»^۱ است (حسن‌زاده ثمرین و سفید کار، ۱۳۹۳). می‌دانیم سازمان‌های مدرن در حال تلاش برای زنده ماندن در محیط رقابتی خود هستند؛ هدف این است که سود خود را به حداکثر برسانند؛ در این محیط رقابتی، رفتار یکی از ابزارهای موفقیت است، بنابراین مدیران، کارکنان را تشویق به رفتار شهروندی سازمانی می‌کنند (آلکان و تارگت^۲، ۲۰۱۵). OCB اولین بار توسط ارگان در سال ۱۹۷۷ به دنیای علم معرفی شد (خشوعی و نوری، ۱۳۹۲).

۲-۵-۱- تعریف رفتار شهروندی سازمانی

رفتار شهروندی سازمانی شامل رفتارهای اختیاری کارکنان است که جزو وظایف رسمی آن‌ها نیست و مستقیماً پاداشی توسط سیستم پاداش رسمی سازمان برایش در نظر گرفته نمی‌شود ولی باعث افزایش اثربخشی کلی سازمان می‌شود (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۵).

اصطلاح OCB به معنای نشان دادن اقدامات سازمانی مفید و رفتارهایی است که نمی‌توانند بر اساس تعهدات رسمی نقش، استنباط و ایجاد شوند و نه تضمینی برای پاداش به آن وجود دارد (کوهن و عبدالله^۳، ۲۰۱۵).

رفتار شهروندی سازمانی (OCB) رفتار اختیاری است که باعث بهبود محتوای اجتماعی هسته فنی و بخش‌های سازمان می‌شود (چانگ و همکاران، ۲۰۱۲).

1. Organizational Citizenship Behavior

2. Alkan & Turgut

3. Cohen & Abedallah

OCB عبارت است از «مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با این وجود توسط وی انجام و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش‌های سازمان می‌شوند» (اپلبام^۱، ۲۰۰۴). سایر تعاریف رفتار شهروندی سازمانی در جدول ۲-۶ آمده است.

جدول (۲-۶): سایر تعاریف رفتار شهروندی سازمانی		
پژوهشگر	سال	تعریف
دانایی فرد و همکاران	۱۳۹۰	رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری منحصر به فرد، اختیاری و فرا وظیفه‌ای است که در افزایش عملکرد اثربخش سازمان مؤثر است و به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم به وسیله سیستم پاداش رسمی سازمان سازمان‌دهی نمی‌شود
		آن نوع از رفتارهایی که فراتر از رفتارهای از پیش تعریف‌شده‌ی رسمی توسط سازمان، صورت می‌گیرد، رفتارهایی که مستقیماً پاداش داده نمی‌شوند یا به رسمیت شناخته نمی‌شوند
برنز و کارپنتر ^۲	۲۰۰۸	رفتارهای فردی اشاره دارد که برخاسته از بصیرت افراد بوده و علاوه بر اینکه کارایی و اثربخشی عملکرد سازمان را افزایش می‌دهند، مستقیم و به صورت صریح، از طریق سیستم رسمی پاداش تشویق نمی‌شوند
		رفتاری است فردی، داوطلبانه و آگاهانه که مستقیماً با شیوه‌های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده و فراتر از شرح شغل افراد است، اما باوجود این، باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود.
کوهن و کول ^۳	۲۰۰۴	

منبع: خشوعی و نوری، ۱۳۹۲

۲-۵-۲- مفاهیم رفتار شهروندی سازمانی

در مکاتب اولیه مدیریت، افراد با رفتارهایی ارزیابی می‌شدند که در شرح شغل و شرایط احراز از شاغل انتظار می‌رفت ولی امروزه رفتارهایی فراتر از نقش موظف مدنظر قرار گرفته است (حسینی و حضرتی، ۱۳۹۰). پودساکف^۴ (۲۰۰۰) بر این باور است که شهروندی خوب، تفکری است که رفتارهای

1. Appelbaum
2. Burns & Carpenter
3. Cohen & Kol
4. Podsakoff

متنوع را شامل می‌شود که برخی از مصداق‌های آن عبارت‌اند از انجام وظایف جانبی، کمک‌رسانی داوطلبانه به دیگر افراد در کارشان، توسعه حرفه‌ای در زمینه‌ی کاری خود، اطاعت از مقررات سازمانی حتی در مواردی که کسی بر او نظارت ندارد، تلاش در جهت ارتقاء سازمان و کمک به حفظ نگرشی مثبت و تحمل ناملایمات در کار است (حسن‌زاده ثمرین و سفید کار، ۱۳۹۳). اگر فشار خارجی برای انجام OCB اعمال شود، OCB خاصیت داوطلبانه خود را از دست داده و بی‌خاصیت می‌شود (آلکان و تارگت، ۲۰۱۵).

برخی از زمینه‌هایی را که رفتار شهروندی سازمانی به موفقیت سازمانی کمک می‌کند، می‌توان در قالب موارد زیر خلاصه کرد:

- ۱- آزاد کردن منابع سازمانی برای استفاده مقاصد مولدتر
- ۲- کاهش نیاز به اختصاص منابع کمیاب به وظایفی که جنبه نگه‌دارندگی دارد؛
- ۳- تقویت توانایی سازمان‌ها برای جذب و نگه‌داری کارکنان کارآمد؛
- ۴- توانمندسازی سازمان برای انطباق مؤثرتر با تغییرات محیطی
- ۵- افزایش ثبات عملکرد سازمان‌ها (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۵).

۲-۵-۳- ابعاد رفتار شهروندی سازمانی

اکثر تحقیقات رفتار شهروندی سازمانی را به پنج بعد زیر تقسیم می‌نماید:

- ۱) نوع‌دوستی^۱: به عنوان کمک به همکاران جدید و اختصاص وقت به آن‌ها تعریف می‌شود؛ به عبارت دیگر به معنای کمک به سایر اعضای سازمان در ارتباط با وظایف سازمانی آنان است؛ مانند کارکنانی که به افراد تازه‌وارد یا کم‌مهارت کمک می‌کنند.
- ۲) وجدان کاری^۲: به رفتارهای اختیاری گفته می‌شود که از حداقل الزامات فراتر می‌رود؛ مثل فردی که بیشتر از حالات معمول سرکار می‌ماند یا کارمندی که وقت زیادی برای استراحت صرف نمی‌کند یا استفاده اثربخش از زمان و فراتر از انتظارات رفتن
- ۳) جوانمردی^۱: پرهیز از شکایت و نارضایتی، گذشت، نشان دادن تحمل و گذشت در شرایط غیر ایده‌آل سازمان.

1. Altruism

2. Conscientiousness

۴) احترام و تکریم^۲ (ادب و مهربانی): کمک به حل مشکلات و استفاده اثربخش از زمان یا رفتارهای مؤدبانه‌ای که مانع از ایجاد مشکل و مسئله در محیط کار می‌شود. این بعد بیان‌کننده‌ی نحوه رفتار افراد با همکاران، سرپرستان و مخاطبان سازمان است.

۵) رفتار مدنی^۳: نشان دادن علاقه به سازمان، تمایل به مشارکت و مسئولیت‌پذیری در زندگی سازمانی و نیز ارائه تصویری مناسب از سازمان است. سایر ابعاد رفتار شهروندی سازمانی در جدول ۲-۷ آورده شده است.

جدول (۲-۷): سایر ابعاد رفتار شهروندی سازمانی

نام مدل	ابعاد مورد توجه در مدل
مدل پودساکف	رفتارهای امدادی، جوانمردی، ابتکار، آداب اجتماعی، تعهد سازمانی، خود رضایت‌مندی و توسعه شخصی
مدل نت میر ^۴	جوانمردی، آداب اجتماعی، وجدان کاری، نوع‌دوستی
مدل مارکوزی ^۵	الف) یاری و کمک مثبت و فعال ب) اجتناب از رفتارهایی که به همکاران و سازمان فرد لطمه وارد کند.
مدل فارح و همکاران	آداب اجتماعی، نوع‌دوستی، وجدان کاری، هماهنگی متقابل شخصی و محافظت از منابع سازمان
مدل آرگان	آداب اجتماعی، نوع‌دوستی، وجدان کاری، جوانمردی و نزاکت

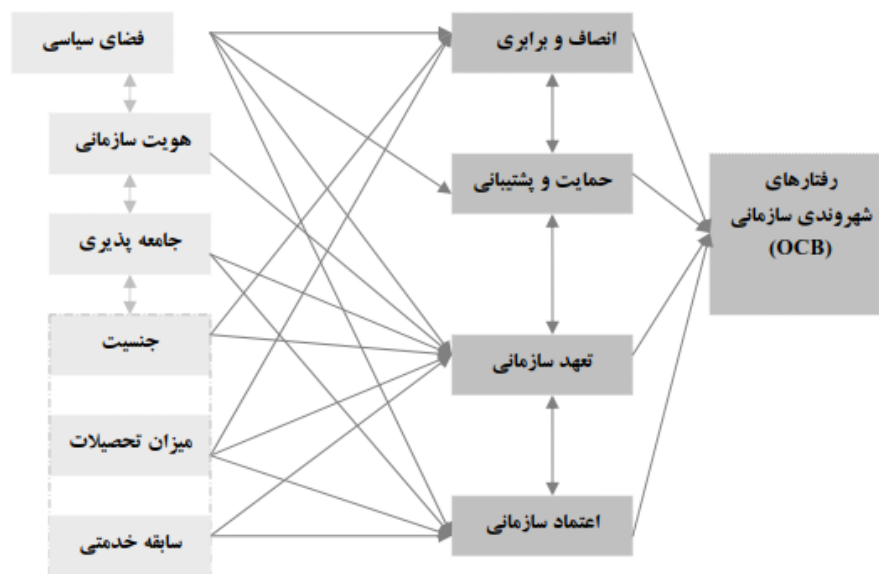
منبع: رضایی و سبزی‌کاران، ۱۳۹۰

۲-۵-۴- عوامل تأثیرگذار در بروز رفتارهای شهروندی سازمانی

عوامل بسیاری از سوی محققان به عنوان عوامل تأثیرگذار در بروز رفتارهای شهروندی سازمانی مطرح شده است. که در این میان می‌توان به فضای سیاسی سازمان، جامعه‌پذیری سازمانی^۶، رضایت شغلی،

1. Sportsmanship
2. Courtesy
3. Civic Virtue
4. Netemeyer
5. Livia markoczy
6. Socialization

احساس هویت سازمانی، ادراک از انصاف و عدالت، ادراک از حمایت و پشتیبانی از مدیریت و یا سازمان، تعهد سازمانی، اعتماد سازمانی، سبک رهبری، رابطه رهبر- پیرو، اهداف و چشم‌انداز سازمان و ویژگی کارکنان نام برد (حسینی و حضرتی، ۱۳۹۰)؛ که اثرگذاری آن‌ها بر یکدیگر به صورت شکل ۲-۳ می‌باشد.



شکل (۲-۳): عوامل تأثیرگذار در بروز رفتارهای شهروندی سازمانی (حسینی و حضرتی، ۱۳۹۰)

۲-۶- بخش پنجم: رفتار سیاسی

فعالیت سیاسی، به‌طور ذاتی در همه‌ی تعاملات وجود دارد، بنابراین، به عنوان یکی از عناصر تشکیل دهنده‌ی سازمان‌ها محسوب می‌شود. این نوع رفتار محیط کاری تفرقه‌افکن و زیان‌باری ایجاد می‌کند که آثار منفی فزاینده‌ای بر کارکنان دارد (کریمی و همکاران، ۱۳۹۴). به‌وضوح می‌توان نشان داد که به رغم ادعاهای مدیران برای تصمیم‌گیری منطقی، ناظران و همراهان می‌دانند که این تصمیمات اغلب تحت تأثیر

رفتار سیاسی^۱ (Pb) قرار دارند (میشرا و همکاران، ۲۰۱۶). امروزه قدرت و سیاست^۲ پدیده‌هایی اجتناب‌ناپذیر در زندگی سازمانی هستند؛ امروزه وجود رفتارهای سیاسی در سازمان واقعیتی انکارناپذیر است. میزان سیاسی بودن هر فرد به ارزش‌های فردی، روش اخلاقی و خلق‌وخوی او بستگی دارد (رحیم نیا و حسن‌زاده، ۱۳۸۸). با این اوصاف رفتار سیاسی مانند سایر جنبه‌های پویای سازمانی فراگرد ساده‌ای نیست و از سازمانی به سازمان دیگر و حتی از واحدی به واحد دیگر تفاوت می‌کند (رضائیان، ۱۳۹۲).

۲-۶-۱- تعریف 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 به هنگام وجود راه‌حل‌های متضاد صورت می‌گیرد (فانی و همکاران، ۱۳۹۳). رفتار سیاسی اشاره به یک سری اعمال عمدی دارد که مجموعه‌ی گسترده‌ای شامل تاکتیک‌های نفوذ، خودنمایی، مدیریت احساسات، هم‌صدایی و رفتار مساعد را شامل می‌شود (کاپوتیس و تانوس^۳، ۲۰۱۶). نفوذ ارادی و عمدی افراد در موقعیت تضاد، برای افزایش یا حفاظت از منافع خود به منظور به دست آوردن، توسعه و استفاده از قدرت و منابع دیگر برای دستیابی به پیامدهای موردنظر فرد در موقعیتی که عدم اطمینان در مورد انتخاب‌ها وجود دارد (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 می‌پذیرد. این تعریف عوامل کلیدی را که بیشتر افراد هنگام گفتگو درباره‌ی سیاست در سازمان مدنظر دارند دربرمی‌گیرد:

(۱) رفتار سیاسی خارج از شرح شغل مشخص فرد است،

(۲) رفتار سیاسی تلاش برای استفاده از پایگاه‌های قدرت فرد را طلب می‌کنند (رضائیان، ۱۳۹۲).

به گفته فریز و همکاران (۱۹۹۱) رفتار سیاسی در سازمان‌ها چنین تعریف شده است: رفتاری که به‌طور رسمی اجازه داده نمی‌شود، به‌طور اداری تأیید نمی‌شود یا به‌طور گسترده در سازمان پذیرفته نمی‌شود و به معنای تلاش برای حداکثر کردن نفع شخصی، به هزینه‌ی سازمان یا اعضای آن است (فانی و همکاران، ۱۳۹۳). رفتار سیاسی آن دسته از فعالیت‌هایی است که انجام آن‌ها به‌طور رسمی در سازمان ضرورت

1. Political behavior

2. Power & Politics

3. Kapoutsis & Thanos

ندارند، اما در عین حال در امر توزیع پاداش و تخصیص منابع سازمانی اعمال نفوذ می کنند؛ به عبارت دیگر، رفتار سیاسی شامل فعالیت هایی است که در یک سازمان برای کسب قدرت و برای قائل شدن به اولویت های یک فرد قدرت طلب در موقعیتی که در آن عدم اطمینان یا ثبات در سازمان وجود دارد، صورت می پذیرد (درگاهی، ۱۳۹۱). در تعریفی دیگر به کنش های منفی یا مثبتی که جزئی از شغل محسوب نمی شوند و سازمان آن ها را رسماً مجاز نمی داند (رفتارهای نامصوب^۱) و چه بسا برای اهداف سازمان یا منافع دیگران در سازمان زیان بار باشند، رفتارهای سیاسی گفته می شود. رفتارهای سیاسی ذاتاً در پی کسب منافع شخصی انجام می شوند (هادوی نژاد و همکاران، ۱۳۸۸).

به گفته میتزبرگ^۲ (۱۹۸۳) رفتار سیاسی، رفتارهایی غیررسمی، تنگ نظرانه و غیرقانونی است که اقتدار رسمی، ایدئولوژی و مراجع صالح کارشناسی آن را مجاز نمی دانند (رحیم نیا و حسن زاده، ۱۳۸۸). سایر تعاریف رفتار سیاسی در جدول ۲-۸ آمده است.

جدول (۲-۸): تعاریف رفتار سیاسی از دید پژوهشگران این حوزه

پژوهشگر (سال ه.ش)	تعریف
فانی و همکاران (۱۳۹۳)	رفتارهای سیاسی ماهیتی منفعت طلبانه دارند، لذا اعضای سازمان درگیر فعالیت های سیاسی سازمانی می شوند و می کوشند با استفاده از تاکتیک های گوناگون سیاسی، منافع خود را حفظ کنند یا توسعه بخشند
رابینز (۱۳۸۵)	آن دسته از فعالیت هایی که به عنوان بخشی از نقش رسمی در سازمان ها ضرورت ندارد ولی در امر توزیع مزایا و کاستی های درون سازمانی اعمال نفوذ می نمایند یا درصدد اعمال نفوذ کردن برمی آیند
جان آر (۱۳۷۹)	رفتار سیاسی غالباً اندیشه هایی را درباره معاملات غیرمجاز، طرفداری و روابط خاص شخصی، در ذهن تداعی کرده
مورهد (۱۳۷۴)	مجموعه فعالیت هایی که به وسیله کارکنان برای به دست آوردن، افزایش و به کارگیری قدرت و دیگر منابع انجام می شود تا از آن طریق بتوانند در موقعیت های عدم اطمینان و ناهماهنگی به هدف های دلخواه خو برسند

منبع: بهرامی و همکاران، ۱۳۹۵

1. Non-sanctioned Behaviors

2. Mintzberg

۲-۶-۲- رویکردهای رفتار سیاسی

رفتارهای سیاسی، هم نتایج خوب و هم نتایج بد به بار می‌آورد. یا به عبارتی دیگر، این رفتارها دارای دو چهره زیبا و زشت هستند و این دو چهره برای هر دو طرف مبادله یعنی کسی که رفتار سیاسی از وی بروز می‌کند و نیز برای پذیرنده آن، در شرایط مختلف، ظاهر خواهد شد. این تناقض باعث به وجود آمدن دو رویکرد درباره سیاست در سازمان شده است. در نخستین رویکرد بر آن سیاستی تأکید می‌شود که اتخاذ آن باعث می‌شود منافع شخص تأمین شود و این چیزی نیست که موردنظر و تأیید سازمان باشد؛ چون وقتی از این دیدگاه به مفهوم سیاست نگاه می‌شود سیاست یعنی فریب و نیرنگ؛ و مقصد یا هدف کسی که چنین رفتاری را در پیش می‌گیرد تأمین خواسته‌های شخصی خودش است.

دیدگاه دوم این است که سیاست، فرآیندی طبیعی در سازمان است که به وسیله آن، تعارض، تضاد و اختلاف بین گروه‌های ذی‌نفوذ در سازمان را حل می‌کنند. سیاست یعنی گفت‌وگو، مذاکره و چانه زدن که برای تعارض، تضاد و اختلاف افراد و گروه‌ها استفاده می‌شود. در نظریه سازمان، به سیاست از دیدگاه دوم توجه می‌شود یعنی سیاست، یک فرآیند تصمیم‌گیری است. سیاست، اقدام یا فعالیتی است که بدان وسیله برای حل مسئله، تعارض و پدیده عدم اطمینان، اعمال قدرت می‌شود (مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۳).

۲-۶-۳- بحث پیرامون رفتار سیاسی (Pb)

در نگرش سیاسی، سازمان به عنوان سامانه‌ای پیچیده و مرکب از افراد و ائتلاف‌ها پنداشته می‌شود که هر یک دارای منافع، باورها، ارزش‌ها، سلیقه‌ها، انتظارات و پنداشت‌های خاص خود است. این ائتلاف‌ها دائم برای کسب منابع کمیاب سازمانی با یکدیگر رقابت می‌کنند (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۵). سیاست به عنوان یک واقعیت سازمانی نمود پیدا می‌کند به این معنی که «یک پدیده قابل قبول، رایج و یک عارضه طبیعی اجتماعی» است (گوتسیس و کورتزی^۱، ۲۰۱۱).

اکثر پژوهشگران رفتار سیاسی را در سطح فردی یا خرد بررسی نموده‌اند و ویژگی‌های شخصیتی را به عنوان عوامل آن برشمردند؛ برخی دیگر آن‌ها در سطح کلان بررسی نموده‌اند و تأثیرات سازمانی و محیط را به عنوان عوامل این رفتار معرفی نمودند. تعداد کمی هم نگاه چند سطحی را به رسمیت شناخته‌اند (میشرا و همکاران، ۲۰۱۶). در بسیاری از محیط‌های سیاسی، کارکنان فکر می‌کنند که عملکرد آن‌ها به

1. Gotsis & Kortezi

درستی شناخته نمی شود و اعتقاد بر این دارند که پاداش به طور کلی با توجه به عضویت در گروه های فشار، قدرت، حزب است تا عوامل عینی (آلکان و تارگت^۱، ۲۰۱۵). مینزبرگ (۱۹۸۳) معتقد است؛ که رفتار سیاسی به توان و تمرین نفوذ، از طریق متقاعدسازی^۲، دست کاری^۳ و مذاکره^۴ اشاره می کند (مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۳).

فرق بین رفتارهای سیاسی و غیرسیاسی در سازمان قصد و نیت است (فانی و همکاران، ۱۳۹۳). نزاع بر سر قدرت، تعارض، اجماع و منفعت طلبی شخصی اساس فرایند سیاسی است (باقری و همکاران، ۱۳۹۳). پیش از این Pb به عنوان رفتار خود خدمتی^۵ (خودخواهانه) عنوان می شد بعدها، بحث شد که همه رفتارهای خودخواهانه نمی تواند به عنوان سیاسی شناخته شود. مثلاً آوردن یک لیوان آب برای خود، آنچه یک رفتار خود خدمتی را سیاسی می کند این است قصد داشته باشید خدمت نکنید یا آزار و صدمه به دیگران برسانید؛ وجه تمایز رفتار سیاسی و غیرسیاسی این است که فرد به صورت سازمان یافته و غیررسمی به دنبال دست یابی به اهداف خود باشد (میشرا و همکاران، ۲۰۱۶).

در نهایت به گفته سلزنیک^۶ (۱۹۸۹) استاد دانشگاه هاروارد: «انسان ها می توانند توجه خود را روی تعداد معینی از چیزها متمرکز نمایند بنابراین هرچه بیشتر بر رفتارهای سیاسی متمرکز شوند انرژی احساسی و فکری کمتری از آنان برای پرداختن به مسائل واقعی کار باقی می ماند» (رضائیان، ۱۳۹۲).

۲-۶-۴- عوامل مؤثر بر رفتار سیاسی

همه گروه ها یا سازمان ها به یک اندازه سیاسی رفتار نمی کنند. برای مثال در برخی از سازمان ها، رفتارهای سیاسی بسیار آشکار است درحالی که در برخی دیگر، رفتار سیاسی نقش چندانی در نتایج عملکرد ندارد. در مطالعات و مشاهدات اخیر عواملی که مشوق رفتار سیاسی اند مشخص شده اند. برخی از این عوامل ویژگی های فردی و برخی دیگر نتیجه فرهنگ سازمانی یا محیط داخلی سازمان ها و گروه ها هستند. عوامل فردی و سازمانی که می توانند رفتار سیاسی را افزایش دهند نشان می دهد. این رفتارها

-
1. Alkan & Turgut
 2. Persuasion
 3. Manipulation
 4. Negotiation
 5. Self-Serving
 6. Zaleznik

می‌توانند نتایج مطلوب (افزایش پاداش و برطرف کردن تنبیه) برای افراد و گروه‌ها در سازمان داشته باشد (رضائیان، ۱۳۹۲).

الف) عوامل فردی

فردی که خود نظارتی زیادی دارد نسبت به محرک‌های اجتماعی حساسیت بیشتری از خود نشان می‌دهد؛ سازگاری اجتماعی زیادی از خود به نمایش می‌گذارد و در رفتار سیاسی نسبت به کسی که خود نظارتی کمتری دارد مهارت زیادتری دارد. افرادی که خود را مسئول رفتارهایشان می‌دانند چون بر این باورند که می‌توانند محیطشان را نیز کنترل نمایند برای نقش فعال به خود گرفتن و جهت دادن شرایط محیطی به نفع خود بیشتر وسوسه می‌شوند و جای شگفتی ندارد که افراد ریاست‌طلب و تشنه‌ی قدرت راحت‌تر دست به سیاسی‌کاری می‌زنند و ابزارهای بیشتری را برای کسب منافع فردی به کار می‌گیرند.

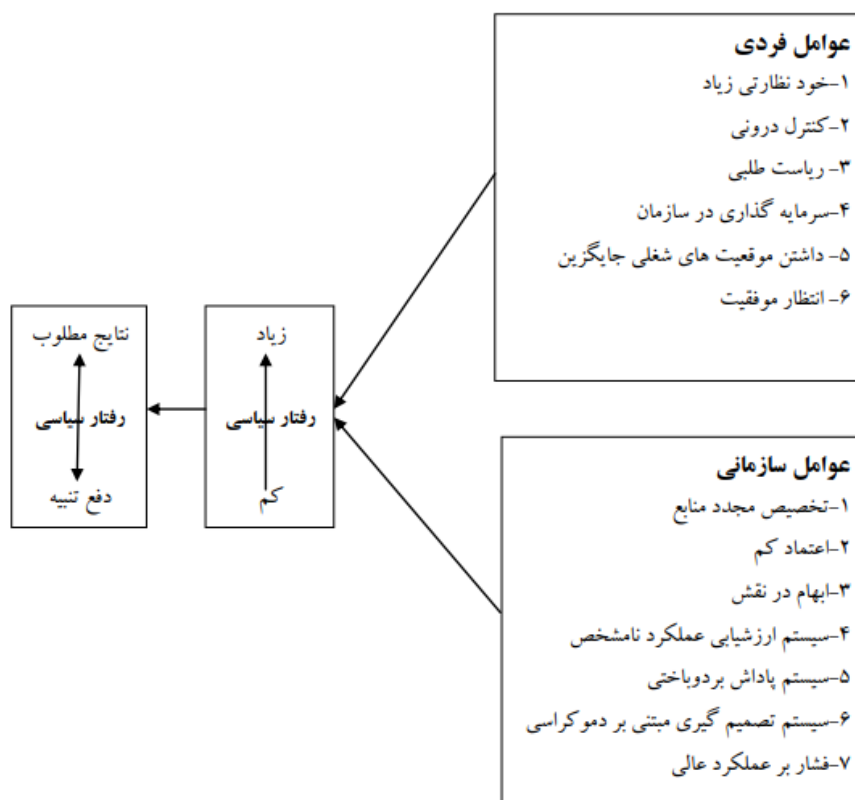
گذشته از موارد فوق میزان سرمایه‌گذاری فرد در یک سازمان و ادراک وی از سازمان‌های دیگری که می‌توانند خود را به آن سازمان‌ها منتقل کند و انتظارش از موفقیت در سازمان فعلی بر میزانی که او به دنبال ابزارهای غیر مشروع سیاسی می‌رود اثر می‌گذارد. هر قدر فرد از نظر زمان و کسب مهارت در یک سازمان سرمایه‌گذاری بیشتری کرده باشد احتمال کمتری دارد که دست به رفتارهای سیاسی بزند؛ زیرا اگر اخراج بشود بیشتر متضرر می‌شود. هر قدر فرد جایگزین‌های شغلی بیشتری داشته باشد. به دلیل مطلوب بودن یا داشتن دانش یا مهارت‌های کمیاب یا شهرت زیاد یا ارتباط با افراد بانفوذ خارج از سازمان، احتمال بیشتری دارد که مخاطره‌ی سیاسی کارهای نامشروع را بپذیرد.

سرانجام اگر فرد انتظار موفقیت کمی در استفاده از ابزارهای نامشروع داشته باشد احتمال اینکه دست به رفتار سیاسی بزند اندک خواهد بود. انتظار موفقیت در به کارگیری ابزارهای نامشروع به احتمال زیاد حوزه فعالیت افراد باتجربه و قدرتمند است که بامهارت کامل به سیاسی‌کاری مبادرت می‌ورزند و کارکنان کم‌تجربه و ساده‌لوحی که قضاوت درستی درباره‌ی احتمال موفقیت خود ندارند بی‌گمان تلاش می‌کنند تا آنچه را که دارند به خیال آنچه می‌توانند داشته باشند از دست ندهند.

ب) عوامل سازمانی

فعالیت سیاسی بیشتر حاصل ویژگی‌های سازمانی است تا تفاوت‌های فردی، زیرا بیشتر سازمان‌ها نیروی انسانی بسیاری با ویژگی‌های شخصی گوناگون دارند. با این همه، نمود رفتار سیاسی در هر سازمان تفاوتی چشمگیر نسبت به سازمان دیگر دارد.

درعین حال که نمی توان نقش تفاوت های شخصی را در بروز رفتارهای سیاسی نادیده گرفت، ولی شواهد حاکی است که رفتار سیاسی را وضعیت ها و فرهنگ های معینی دامن می زنند، به ویژه هنگامی که منابع سازمانی رو به کاهش می گذارد یا هنگامی که الگوی موجود منابع دست خوش تغییر و تحول می گردد. گذشته از این، در فرهنگ هایی که در آنها اعتماد کم است، ابهام در نقش وجود دارد، سیستم ارزشیابی عملکرد در آنها نامشخص است و تصمیم گیری مبتنی بر رأی مردم است، فرصت هایی برای پرورش رفتار سیاسی فراهم می آید (رضائیان، ۱۳۹۲). عوامل مؤثر بر رفتار سیاسی در شکل ۲-۴ ارائه شده است.



شکل (۲-۴): عوامل مؤثر بر رفتار سیاسی در سازمان (رضائیان، ۱۳۹۲)

۲-۶-۵- انواع رفتارهای سیاسی

۱- رفتار سیاسی بیرونی و درونی

رفتارهای بیرونی، نشان‌دهنده رفتارهای سیاسی برون‌سازمانی است که اعضا در ارتباط با افراد بیرون از سازمان انجام می‌دهند، مثل دادخواهی، افشای اطلاعات به بیرون سازمان. رفتارهای درون‌سازمانی، نشان‌دهنده رفتارهای درون‌سازمانی است که لقب سیاسی به خود گرفته‌اند. ابعاد درونی- بیرونی مربوط به منابعی است که افراد سیاسی کار، در داخل سازمان بدان توجه می‌کنند. مثل تبادل منافع، بده بستان تجاری، تلافی کردن، کارشکنی و رفتارهای اعتراضی نمادین.

۲- رفتار سیاسی عمودی و افقی

سلسله‌مراتب قدرت، اغلب نقش تعیین‌کننده‌ای در سازمان ایفا می‌کند. رفتار سیاسی عمودی، روابط و فرایندهای اثرگذاری را بین افراد رده‌بالا با زیردستان است فعالیت‌هایی مانند شکایت کردن از دیگران نزد سرپرست و گذشتن از زنجیره فرماندهی را می‌توان به عنوان رفتارهای سیاسی عمودی در نظر گرفت. رفتار سیاسی افقی، فرایند نفوذ را در بین افرادی که در یک سطح هستند نشان می‌دهد؛ که تا حدودی از قاعده «به دوستان، پاداش بده و دشمنان را تنبیه کن» پیروی می‌کند. رفتارهای سیاسی افقی در تمامی سطوح سازمان وجود دارد. اگرچه افراد سطوح پایین، منابع زیادی در اختیار ندارند اما با تمسک جستن به قدرت مدیران و افراد سطح بالا درصدد افزایش قدرت و اختیار خود هستند (رضائیان، ۱۳۹۲).

۳- رفتار سیاسی مشروع در برابر غیر مشروع

اگر ابزارهای نفوذ، مشروع باشد و هم‌زمان، هدف نفوذ نیز از نظر افراد و فرهنگ حاکم بر جامعه، مشروع تلقی شود آن‌ها مشروع و در صورت غیر مشروع بودن هر یک از این شاخص‌ها (اهداف و ابزار)، رفتار غیر مشروع تلقی می‌شود (مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۳).

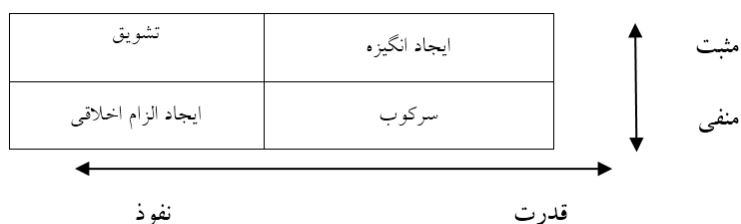
۴- انواع حسن استفاده / سوءاستفاده سیاسی

تشویق: کسی که از تشویق استفاده می‌کند با توسل به احساس و منطق می‌کوشد بر طریق ادراک دیگران از یک وضعیت اثر بگذارد. تشویق موفقیت‌آمیز موجب می‌شود افراد به جای برد واقعی، احساس برد داشته باشند. برای مثال: «اگر این طرح پیشنهادی را امروز بنویسی، به احتمال زیاد قرارداد را به دست خواهیم آورد».

ایجاد انگیزه: وادار کردن افراد به کار با ایجاد انگیزه، نیروی مثبت قوی تری به شمار می آید که بر استفاده از قدرت متکی است. فرد نوعی پاداش در ازای انطباق رفتار طرف مقابل با خواسته خود پیشنهاد می کند مثلاً: «اگر شما از برنامه من در پیش مدیر حمایت کنی من هم برنامه سرمایه گذاری برای آزمایشگاه موردنظر تان را پیش خواهم برد.»

ایجاد الزام اخلاقی: یک شکل منفی سوءاستفاده سیاسی از دیگران، ایجاد الزام اخلاقی در آنها به گونه ای است که فرد احساس دین و بدهکاری کند؛ مانند ارسال هدیه ای گران قیمت برای یک کارگزار تا او کار اداری غیرقانونی برای فرد انجام دهد.

سرکوب: خشن ترین شکل سوءاستفاده از دیگران تهدید آنها در صورت عدم موافقت با خواست فرد است. این نوع رفتار می تواند به واکنش منفی و سریع دیگران منجر شود (رضائیان، ۱۳۹۲). انواع حسن یا سوءاستفاده سیاسی در شکل ۲-۵ ارائه شده است.



شکل (۲-۵): انواع حسن استفاده - سوءاستفاده سیاسی (رضائیان، ۱۳۹۲)

۲-۶-۶- رفتار سیاسی و قدرت

قدرت یکی از مفاهیمی است که رابطه ی تنگاتنگی با رفتار سیاسی دارد و عبارت است از توان بالقوه ای که فرد (الف) به وسیله ی آن بر رفتار فرد (ب) اثر می گذارد، به گونه ای که فرد (ب) را وادار می کند تا کاری را انجام دهد که اگر غیر از این بود؛ چنین نمی کرد (درگاهی، ۱۳۹۱).

چهار اصل درباره ی قدرت در سازمان وجود دارد که به شناخت واقعیت های سیاسی در سازمان کمک می کند (رضائیان، ۱۳۹۲).

۱- سازمان ترکیبی از ائتلاف ها است که برای دستیابی به منافع، انرژی و نفوذ با یکدیگر در رقابت اند.

- ۲- ائتلاف‌های گوناگون در جست‌وجوی حفاظت از منافع و موقعیت‌های نفوذ خود از طریق متعادل‌سازی فشارهای محیطی و آثار آن‌ها هستند.
- ۳- توزیع نابرابر قدرت خود آثار غیرانسانی به همراه دارد.
- ۴- اعمال قدرت در سازمان یکی از جنبه‌های قطعی اعمال قدرت و از نمودهای آن در سیستم بزرگ‌تر یعنی اجتماع است.

۲-۷- مدل مفهومی پژوهش

۲-۷-۱- رابطه فضیلت سازمانی با مدیریت جهادی

سازمان فضیلت محور روی فعالیت‌های شرافتمندانه و وارسته تمرکز دارد (شکاری و جلالیان، ۱۳۹۴). از جهت دیگر مدیریت جهادی، از دیدگاه اخلاق مدیریت، سازمان فضیلت محور و از دیدگاه مدیریت اسلامی و ایرانی، سازمان جهادی است. (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۴). بنا به گفته کامرون (۲۰۰۳) پاداش فضیلت مداری در خود آن است و مزایای بیرونی ندارد (نجف بیکی و همکاران، ۱۳۹۳) که این نظر با مؤلفه نظام ارزشی مدیریت جهادی همسو است.

فضیلت سازمانی می‌تواند به گسترش توانایی مقابله با مشکلات پیش روی سازمان و کاهش اثرات منفی این مشکلات منجر گردد (قنبری و همکاران، ۱۳۹۵) که این مهم با مؤلفه بسیج منابع و امکانات در مدیریت جهادی تطابق دارد. همچنین سازمان فضیلت مدار باید سازمانی بخشنده باشد، سازمانی که از خطای کارکنان (البته به صورت واقع‌گرایانه و در صورت تأیید سهوی بودن خطا) بگذرد و کمک کند تا از خطاها و اشتباهات سازمانی درس گرفته شود (مشکی و رضایی، ۱۳۹۳) این جنبه با نظام ارزشی و ارتباطات، از مؤلفه‌های مدیریت جهادی مرتبط است.

به گفته سینگر^۱ (۲۰۰۸) فضیلت دارای مزایای فردی و سازمانی بسیاری است. برای مثال فضیلت با مفاهیمی نظیر رشد و ترقی ویژگی‌های اخلاقی، نقاط قوت و توانمندی‌های انسانی و با اهداف انسانی

1. Singer

پر معنا و متعالی مرتبط و نزدیک است (نجف بیکی و همکاران، ۱۳۹۳)؛ که این موضوع با رشد و توانمندسازی از مؤلفه‌های مدیریت جهادی رابطه تنگاتنگی دارد.

به گفته چاترجی و همکاران (۲۰۱۵) یکی از نتایج قطعی فضیلت در سازمان بهره‌وری و نوآوری است. همچنین وقتی کارکنان در محیط با فضیلتی کار بکنند از نظر فیزیکی و ذهنی سالم هستند و علاوه بر این به نظر می‌رسد که افراد در این شرایط تصمیمات بهتری می‌گیرند و خلاقیت بیشتری به خرج می‌دهند (استوری و همکاران، ۲۰۱۱) که این نتایج با مفهوم خلاقیت مدیریت جهادی همبستگی نزدیکی دارد.

به گفته ربريو و رگو (۲۰۰۹) اعتماد سازمانی (از مؤلفه‌های فضیلت سازمانی) نشان‌دهنده حسن نیت، ملاحظات و احترام بر سازمان حاکم است و افراد به یکدیگر و رهبران خود اعتماد دارند (حسن‌زاده ثمرین و سفید کار، ۱۳۹۳) که این موضوع با مؤلفه ارتباطات مدیریت جهادی همخوانی دارد. همچنین طبق مدل مفهومی ضماهنی و شکاری (۱۳۹۵) رهبری بر روی سازمان فضیلت گرا تأثیر دارد (ضماهنی و شکاری، ۱۳۹۵).

۲-۷-۲- رابطه فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی

به دلیل وجود رابطه مثبت بین فضیلت و پیامدهای فردی مطلوب، این فرض که جاری شدن فضیلت در سازمان‌ها نیز می‌تواند رابطه مستقیمی با پیامدهای سازمانی مثبت داشته باشد، منطقی به نظر می‌رسد (قنبری و همکاران، ۱۳۹۵). ایجاد یک سازمان فضیلت محور مستلزم این است که مدیران و کارکنان به یکدیگر احترام بگذارند، با کارکنان به خوبی رفتار شود (شکاری و جلالیان، ۱۳۹۴) که این امر با جنبه ادب و مهربانی رفتار شهروندی مطابقت دارد.

رگو و همکارانش 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). به گفته باگوزی^۱ (۲۰۰۳) 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 هر چه بیشتر رفتار شهروندی سازمانی می‌شود (حسن‌زاده ثمرین و سفید کار، ۱۳۹۳).

۲-۷-۳- رابطه ادراک از سیاست سازمانی با فضیلت 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 پایین تری دارند برداشت کمتر 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 نمی کنند علاوه بر این افراد با اعتماد بالا دارای رفتارهای سازنده ای در سیاست سازمانی هستند همچنین می توان استدلال کرد هرچه سطح اعتماد افراد پایین تر باشد آن ها احساس می کنند که دیگران در پی منافع شخصی خود هستند و این امر به احتمال زیاد موجب درگیر شدن در رفتارهای سیاسی، برای رسیدن به اهداف مورد نظر می شود (پارکر و همکاران^۱، ۱۹۹۵). ضمناً وقتی درک اعضای سازمان بدین گونه باشد که با صداقت (مؤلفه دیگر فضیلت سازمانی) رفتار کنند این امر موجب تعهد به جبران متقابل از طریق مشارکت در روند سیاسی سازمان است (ریبریو و رگو، ۲۰۰۹).

۲-۷-۴- رابطه ادراک از سیاست سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی

اگرچه چندین دیدگاه های نظری برای ارتباط POP به OCB وجود دارد ولی پژوهش ها هنوز ماهیت این رابطه را مشخص نکرده اند؛ به طور خاص برخی مطالعات تجربی مثل روسن و همکاران^۲ (۲۰۰۹) رابطه منفی این دو، و مطالعات دیگر مثل مسلین و فدر^۳ (۱۹۹۸) حاکی از رابطه مثبت این دو دارد و یا غیر مرتبط با OCB مثل کروپانزانو^۴ (۱۹۹۷) دارد به هر حال تبادلات اجتماعی و تفسیرهای مبتنی بر فشار و استرس از تأثیرات POP نشان می دهد که بسته به وضعیت ارزیابی، رابطه بین POP و OCB ممکن است منفی یا مثبت باشد (چانگ و همکاران^۵، ۲۰۱۲).

قاطبه ی پژوهش های انجام شده از رابطه ی منفی ادراک سیاست سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی حکایت دارند (هادوی نژاد و مقبل باعرض، ۱۳۹۰). به گفته فریز (۲۰۰۹) فضای سیاسی منفی می تواند

-
1. Parker et al.
 2. Rosen et al.
 3. Maslyn & Fedor
 4. Krupanzano
 5. Chang et al.

باعث کاهش رفتار شهروندی شود (باقری و همکاران، ۱۳۹۳). طبق پژوهش‌های شهید و اسلم (۲۰۱۶) رابطه بین سیاست سازمانی درک شده و رفتار شهروندی سازمانی و پنج بعد آن معکوس است. به‌طور کلی POP نفوذ زیادی در ابعاد پنج‌گانه OCB دارد و از سازمانی به سازمان دیگر متفاوت است (شهید و اسلم، ۲۰۱۶). همچنین وقتی رفتار شهروندی سازمانی از طرف همکار گزارش می‌شود رابطه منفی بین آن و ادراک از سیاست سازمانی وجود دارد ولی وقتی از طرف خود شخص گزارش می‌شود هیچ تفاوت معنی‌داری مشاهده نمی‌شود (دانایی‌فرد و همکاران، ۲۰۱۰). ادراک از سیاست سازمانی رابطه مثبت با OCB فردی^۱ و رابطه منفی با OCB سازمانی^۲ دارد (بُذلا و همکاران، ۲۰۱۴). پودساکف و جورج^۳ (۱۹۹۱) اشاره کرده‌اند که بین حالت روحی مثبت در کار و تمایل کارکنان برای کمک کردن به دیگران (بعد نوع‌دوستی رفتار شهروندی سازمانی) رابطه وجود دارد (حسینی و تیما، ۱۳۹۲).

۲-۷-۵- رابطه ادراک از سیاست با رفتار سیاسی

نتایج مربوط به رابطه بین ادراک سیاسی و رفتار سیاسی همیشه غیرقابل حل بوده است. بعضی از پژوهشگران اعلام کردند کسانی که به محیط سیاسی سازمان آشناترند درگیری بیشتری با رفتار سیاسی دارند. لذا درک آن‌ها از رفتار سیاسی در سازمان بیشتر است. در مقابل کسانی که این درک را ندارند و به اصطلاح در آن زندگی نمی‌کنند بیشتر قربانی بازی‌های سیاسی می‌شوند (میشرا و همکاران، ۲۰۱۶). رفتار سیاسی واقعی از نظر مفهومی با ادراک سیاست متفاوت و به‌طور علی 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 دارد. درواقع افرادی که وجود سیاست در سازمان خود را ادراک می‌کنند بیشتر از کسانی که چنین پدیده را درک نمی‌کنند، درگیر رفتار سیاسی می‌شوند (فانی و همکاران، ۱۳۹۳).

1. OCB-Individual

2. OCB-Organizational

3. Poddaskof & Georg

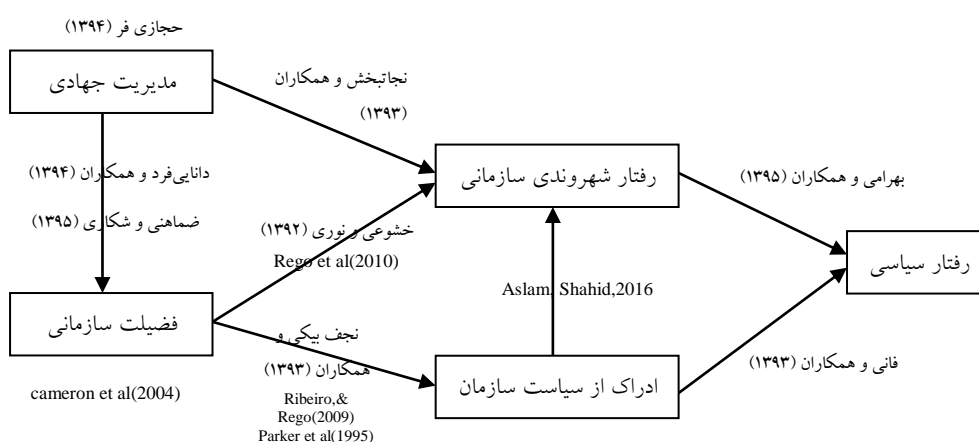
۲-۷-۶- رابطه مدیریت جهادی با رفتار شهروندی سازمانی

باورهای دینی، اخلاقی و اعتقادی اسلامی، از عناصر مؤثر در شکل‌گیری رفتارهای شایسته و در نتیجه بهبود و ارتقاء رفتار کارکنان سازمان و همچنین ابعاد رفتار شهروندی سازمانی است. چراکه از سویی موجب هدایت افکار و اندیشه‌ها بوده و از سوی دیگر، مشوق رفتار و کردار صحیح در سازمان است (رضایی و سبزی‌کاران، ۱۳۹۰). رفتار شهروندی سازمانی، اثربخشی سازمان را از طریق خلاقیت و نوآوری و انطباق‌پذیری افزایش می‌دهد (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۵)؛ که این موارد با مؤلفه‌های خلاقیت و سازمان‌دهی مدیریت جهادی تطابق دارد. با جنبه‌های معنوی که از سبک مدیریت جهادی سرچشمه می‌گیرند می‌توان رفتار شهروندی سازمان را بررسی کرد. نقش مدیریت جهادی از جمله مؤلفه‌های مهم در راستای عملیاتی کردن نظام مدیریتی والاست. تفاوت همکاری خودجوش و اجباری از اهمیت خاصی برخوردار است (نجاتبخش و همکاران، ۱۳۹۳). OCB اثر مثبتی بر سازمان و اعضای آن دارد و به مدیران جهت ایجاد همکاری در محیط‌های کاری کمک می‌کند که این امر می‌تواند اثربخشی همکاری را افزایش دهد (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۵). کسانی که جهاد در راه خدا را مقدس می‌دانند، تلاش می‌کنند به دیگران کمک کنند؛ نسبت به دیگران حس نوع‌دوستی و محبت داشته باشند. در نهایت سازمان‌ها برای داشتن کارکنانی که رفتارهایی فراتر از وظایف سازمانی انجام دهند به کسانی نیاز دارند که دارای ایمان دینی قوی باشند (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۴)؛ که این مسئله با نظام ارزشی مدیریت جهادی مرتبط است.

۲-۷-۷- رابطه رفتار سیاسی با رفتار شهروندی سازمانی

محیط‌های سیاسی می‌تواند منجر به تصورات مختلف شده که این امر می‌تواند بر تمایل کارکنان در ارتباط با یکدیگر تأثیر بگذارد. در محیط‌های سیاسی افراد رفتار خود را تغییر داده و رفتار شهروندی سازمانی را کاهش داده و بیشتر درگیر فعالیت‌های خود ارتقایی می‌شوند. همچنین با اتلاف منابع، کاهش تسهیم اطلاعات، تضعیف عوامل حیاتی سعی در کاهش رفتار شهروندی سازمانی دارند (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۵). بنا بر پژوهش لی و کونگ (۲۰۱۵) مهارت‌های سیاسی می‌تواند تحریک‌کننده رفتار شهروندی سازمانی باشد. همچنین نتایج پژوهش بهرامی و همکاران (۱۳۹۵) همچنین نشان داد که بین OCB و رفتار سیاسی رابطه منفی وجود دارد؛ به عبارت دیگر با افزایش رفتار شهروندی، رفتار سیاسی

کاهش می‌یابد. یافته‌های این تحقیق با یافته‌های تحقیقات گذشته نیز قابل حمایت است. تحقیقاتی که توسط حسنی و تیما (۱۳۹۱) لی و کونگ (۲۰۱۵)، افشاردوست (۲۰۱۳) چانگ (۲۰۱۲) انجام شده نشان داد که بین رفتار شهروندی و رفتار سیاسی رابطه معناداری وجود داشته و با افزایش رفتار شهروندی، رفتار سیاسی کاهش می‌یابد (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۵). لذا با توجه جمیع مطالب این فصل مدل مفهومی مورد پژوهش این مطالعه به شکل ۲-۶ ارائه می‌گردد.



شکل (۲-۶): مدل مفهومی پژوهش حاضر

با توجه به جمیع مطالب این فصل و نظر به خلأ پژوهشی موجود در زمینه تأثیر مدیریتی جهادی (به عنوان یک الگو و مدل مطلوب و سازگار با الگوی مدیریت اسلامی- ایرانی) بر روی رفتار سیاسی کارکنان، لذا در این مطالعه این تأثیر را در بستر سازمان فضیلت محور و با تمرکز بر نقش سیاست سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی مورد بررسی و مدافه قرار خواهد گرفت.

۲-۸- پیشینه پژوهش

۲-۸-۱- پیشینه پژوهش داخلی

سلطانی و صلواتیان (۱۳۹۶) در مقاله‌ای تحت عنوان «شناسایی ویژگی‌های معرف مدیر جهادی به روش فرا ترکیب» از روش فرا ترکیب که یکی از انواع پژوهش‌های فرا مطالعه است، استفاده کرده؛ و ۴۸ اثر شامل مقالات و کتاب در زمینه مدیریت جهادی شناسایی نموده است؛ و ۸۴ مورد از شاخص‌ها

استخراج نموده است؛ که مستقیم به بررسی ویژگی‌های مدیران جهادی پرداخته بوده‌اند. پژوهشگران پس از مقوله‌بندی این مفاهیم به ۱۶ ویژگی معرف مدیر 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 مدبر بودن.

لطیفی و همکاران (۱۳۹۵) طی مقاله‌ای تحت عنوان «شناسایی و توصیف مؤلفه‌های سازمان‌های جهادی» ۳۵ مصاحبه عمیق با متصدیان سازمان‌های جهادی اعم از سیاست‌گذار، مدیر، کارمند، پژوهشگر و استاد دانشگاه شامل سازمان‌های جهادی اوایل انقلاب و سال‌های اخیر 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 حوزه‌ی 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 گردیده است.

پژوهش «چیستی و مؤلفه‌های مدیریت جهادی» توسط حجازی فر (۱۳۹۴) به منظور کشف مهم‌ترین مؤلفه‌های مدیریت جهادی با استفاده از روش فرا ترکیب انجام شده است. نتایج این تحقیق با توجه به وظایف و موضوعات مرتبط با علم مدیریت درده 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.

پور صادق و ذاکری (۱۳۹۴) طی پژوهشی تحت عنوان «بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بعد رهبر، پیرو و زمینه» تأثیر سه بعد رهبر، پیرو و زمینه در مدیریت جهادی را بر اثربخشی سازمان مورد بررسی و کنکاش قرار دادند. جامعه آماری تحقیق مشتمل بر ۱۲۰ نفر از مدیران و کارشناسان اداره کل آموزش و پرورش استان تهران است. روش تحقیق از نوع توصیفی پیمایشی بوده و آزمون فرضیه‌های تحقیق بر اساس روش مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام شده است. نتایج پژوهش نشان داد که از میان سه بعد رهبر، پیرو و زمینه در مدیریت جهادی، ابعاد پیرو و زمینه بر اثربخشی سازمان تأثیر معنی‌داری دارد درحالی‌که بعد رهبر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان آموزش و پرورش تأثیر مثبت و معنی‌داری ندارد.

خشوعی (۱۳۹۳) در مقاله‌ای با عنوان «نقش فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در شجاعت اخلاقی حرفه‌ای» پژوهشی را روی نمونه‌ی ۱۴۱ نفره 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، متغیر وابسته شجاعت اخلاقی حرفه‌ای رابطه مثبت و معناداری 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 که جامعه آماری این پژوهش دربرگیرنده‌ی مدیران و کارمندان شرکت‌های تابعه‌ی بخش آب کشور که مشتمل بر ۳۲ شرکت است می‌شود؛ 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 اراده‌ی سیاسی نیز ارتباط بین برداشت از سیاست و رفتار سیاسی را تعدیل می‌کند.

حسنی و تیما (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «بررسی نقش تعاملی پاسخگویی و خودکارآمدی شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار سیاسی در بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه ارومیه» به بررسی نقش تعاملی پاسخگویی و خودکارآمدی شغلی بر رفتار شهروندی و رفتار سیاسی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه پرداختند. جامعه‌ی آماری این پژوهش کلیه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه ارومیه بوده که از میان آن‌ها ۲۰۶ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. نتایج حاکی از نقش تعاملی پاسخگویی و خودکارآمدی شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی است. به این صورت که برای افرادی با احساس خودکارآمدی بالا، افزایش پاسخگویی همراه با افزایش رفتار شهروندی است و بالعکس. همچنین در هر دو گروه اعضای هیئت‌علمی با خودکارآمدی بالا و پایین، افزایش پاسخگویی منجر به افزایش رفتار سیاسی می‌شود. سایر موارد پیشنهادی داخلی در جدول ۲-۹ آورده شده است.

جدول (۲-۹): پیشنهادی داخلی

پژوهشگر	عنوان	نتایج
بهرامی و	رابطه امنیت شغلی با رفتار سیاسی	بین رفتار شهروندی سازمانی و رفتار سیاسی رابطه منفی

همکاران (۱۳۹۵)	با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری)	وجود دارد.
دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۴)	شناسایی مؤلفه‌های سازمان‌های فضیلت محور و جهادی (مطالعه موردی: کمیته امداد و جهاد سازندگی)	مؤلفه‌های سازمان فضیلت محور شامل فضیلت‌های هم‌رشدی، تقوای سازمانی، اخوت سازمانی، حکمت، ایثار همه‌گیر، شجاعت، اخلاص، مجاهدت مستمر، اسوگی مدیر و انعطاف‌پذیری است، ارائه شد.
شکاری و جلالیان (۱۳۹۴)	شناسایی عوامل مؤثر بر فضیلت‌گرایی و رتبه‌بندی آن عوامل در بیمارستان‌های آموزشی شهر یزد	نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که عوامل مؤثر بر فضیلت‌گرایی در قالب شش عامل مدیریت و رهبری، منابع انسانی، ساختار و فرایند، فرهنگ سازمانی، توجه به جامعه و چشم‌انداز قابل تبیین هستند.
فانی و همکاران (۱۳۹۳)	تبیین نقش میانجی ادراک سیاست سازمانی بین رفتار سیاسی کارکنان و عوامل فردی، شغلی و سازمانی (مطالعه موردی: شرکت‌های تابعه صنعت آب کشور)	نتایج حاصله نشان داد عوامل شغلی و سازمانی از طریق برداشت از سیاست بر رفتار سیاسی اثر دارد. از میان متغیرهای عوامل شخصی، تنها اثر ماکیاویل گرایشی تأیید شد.
نجاتبخش و همکاران (۱۳۹۳)	بررسی تأثیر مدیریت جهادی شهرداری تهران بر رفتار شهروندی	از بین مؤلفه‌های مدیریت جهادی نظیر احساس مسئولیت، جهاد کاری، وجدان کاری، رعایت تقوا، فرهنگ کار، رضایت کارکنان، رضایت شهروندان فقط احساس مسئولیت بدون تأثیر شناخته شد و بقیه مؤلفه‌ها در رفتار شهروندی مؤثر هستند.
ادامه جدول (۲-۹): پیشینه داخلی		
پژوهشگر	عنوان	نتایج
خشوعی و نوری (۱۳۹۲)	ساختار عاملی فضیلت سازمانی و نقش رفتار شهروندی سازمانی در آن	نتایج نشان داد که بین فضیلت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی و سه بعد آن یعنی فضیلت مدنی، نوع‌دوستی و ادب و مهربانی رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار وجود دارد.
کرمی و یوسفی (۱۳۹۲)	ارتباط اعتماد بین فردی و رفتارهای سیاسی با سبک‌های حل تعارض در میان کارکنان ادارات	نتایج پژوهش نشان می‌دهد بین اعتماد بین فردی و رفتارهای سیاسی ارتباط منفی و معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین اعتماد بین فردی و سبک‌های مسالمت‌آمیز حل تعارض

کل تربیت بدنی استان‌های منتخب	ارتباط مثبت و معنی‌دار و بین رفتار سیاسی و سبک‌های مسالمت‌آمیز حل تعارض ارتباط منفی و معنی‌دار وجود دارد
احصا و بررسی مبانی، اصول و روش‌های کار و تلاش جهادی از منظر قرآن کریم	یافته‌های این تحقیق بیان می‌کند که مهم‌ترین مبانی و اصول کار و تلاش جهادی از دیدگاه قرآن کریم عبارت است از: تقویت شخصیت اجتماعی، پیشرفت اقتصادی و استقلال اقتصادی.
رضوان خواه و فاضلی (۱۳۹۰)	
هادوی نژاد و مقبل باعرض (۱۳۹۰)	رابطه ادراک سیاست سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، با توجه به نقش تعدیل‌گر معنویت سازمانی
	نتایج نشان داد معنویت سازمانی رابطه منفی بین ادراک سیاست سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی را به‌طور معناداری تعدیل می‌کند.

از بررسی پیشینه داخلی مشخص می‌شود که مطالعات موجود درباره مدیریت جهادی بیشتر بر روی تعریف و شناسایی مؤلفه‌های آن متمرکز است و کمتر مطالعه‌ای به صورت کمی در سازمان‌ها انجام گرفته است که این مؤید این مطلب است که مطالعات درباره مدیریت جهادی در ابتدای راه خود قرار دارد؛ و در مورد تأثیرگذاری مدیریت جهادی بر روی رفتار سیاسی (موضوع این پژوهش) نیز پیشینه‌ای وجود ندارد.

۲-۸-۲- پیشینه خارجی

آگاروال (۲۰۱۶) در مقاله‌ای تحت عنوان «بررسی سیاست‌های ادراک شده در میان مدیران هندی» در پژوهشی که بر روی نمونه‌ای از ۴۹۰ کارمند مدیریتی تمام وقت که در بخش‌های متنوعی از جمله خرده‌فروشی و تجارت، مواد شیمیایی، پتروشیمی و غیره در بمبی مشغول به کار بودند انجام دادند و اثرات آن‌ها بر روی 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» بر روی نمونه ۲۵۰ نفری از کارکنان سازمان‌های مختلف در ایالات متحده انجام دادند موضوع پژوهش بررسی این موضوع بود که فناوری اطلاعات (IT) می‌تواند در ایجاد سازمان‌های اخلاقی با ویژگی‌های فضیلت محور نقش ایفا کند و همچنین سازمان‌های اخلاقی می‌تواند 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 روی رفتار شهروندی سازمانی» اثر مهارت سیاسی با تعدیل‌گر ادراک از سیاست سازمان و میانجی تبادل رهبر عضو (LMX^۱) را در یک تحقیق پیمایشی بر روی نمونه ۲۲۷ نفره از کارمندان شرکت‌های چینی بررسی کرده‌اند؛ 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 روی مهارت‌های سیاسی کارکنان دارد.

البنا و همکاران (۲۰۱۴) در مقاله‌ای تحت عنوان «درک چگونگی عوامل تأثیرگذار زمینه‌ای در رفتار سیاسی بر روی تصمیم‌گیری استراتژیک» به بررسی عوامل محیط، سازمان و عوامل تصمیم‌گیری بر روی 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 مسبوق به سابقه است؛ اما عوامل محیطی این گونه نیست.

پژوهش «تاریخچه‌ای از نهاد جهاد سازندگی ایران از آغاز تا نهاده‌سازی (۱۹۷۹-۲۰۱۱)» به کوشش اریک سندرلاب^۲ در دانشگاه پرینستون در سال (۲۰۱۳) انجام شده است. این تحقیق به بررسی روند شکل‌گیری، رشد و توسعه سازمان جهاد سازندگی می‌پردازد. این پژوهش با انتخاب رویکرد کیفی و بهره‌مندی از روش‌های مصاحبه عمیق با متخصصان، همچنین مشاهده چگونگی عملکرد و بررسی پژوهش‌های آرشیوی در ایران و لبنان صورت گرفته است. از مهم‌ترین یافته‌های این پژوهش می‌توان به توانایی جهاد سازندگی در بسیج عمومی و استفاده بهینه از فرصت‌های سیاسی، فرهنگی و اقتصادی و پویایی ساختاری آن نهاد اشاره کرد (سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹۶). سایر موارد پیشینه خارجی در جدول ۲-۱۰ آورده شده است.

جدول (۲-۱۰): پیشینه خارجی

پژوهشگر	عنوان	نتیجه
تون و کلوی ^۳ (۲۰۱۱)	رهبران با فضیلت: بررسی نقاط قوت شخصیت در محل کار	نتایج نشان داد سه فضیلت شامل خرد، مروت، اعتدال ^۱ بر روی تعهد عاطفی، سلامت روانی، رفتار شهروندی

1. Leader-member relationship

2. Eric Sander Lob

3. Thun & Kelloway

4. Wisdom

5. Humanity

سازمانی، اعتماد شناختی، اعتماد عاطفی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد.		
گوئیس و کورتز (۲۰۱۱)	محدودسازی منافع شخصی اساس سازنده برای سیاست سازمانی	برای به دست آوردن رفتار سیاسی مثبت در سازمان نیاز به نگاهی نو به پنداشت‌های رفتاری مثبت و معتبر کارکنان است؛ این دیدگاه به منظور کاهش اختلاف موجود در بین انواع مختلف رفتار سیاسی و حرکت به سمت فرایند سیاسی فراگیر، مشارکتی و افزایش رفاه و شادکامی است.
رگو و همکاران (۲۰۱۰)	برداشت از فضیلت سازمانی و شادی به عنوان پیش‌بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی	به این نتیجه رسیدند که شهروندی سازمانی و سه بعد آن یعنی نوع‌دوستی، فضیلت مدنی و ادب و مهربانی با فضیلت سازمانی مرتبط است.
محمد ^۲ (۲۰۰۷)	بررسی پیش آینده‌های برداشت از سیاست سازمانی در سازمان‌های کسب‌وکار کویت	نشان داد که کمبود منابع، ابهام شغلی و سطح سلسله‌مراتب، پیش‌بینی کننده‌های مهم برداشت از سیاست سازمانی هستند.
بایرن ^۳ (۲۰۰۵)	تأثیر عدالت در تعدیل سیاست‌های منفی سازمانی بر روی قصد ترک کار، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی	نشان داد چگونه عدالت می‌تواند منجر به کاهش پیامدهای منفی سیاست سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی شود. (هادوی نژاد و مقبل باعرض، ۱۳۹۰).
کامرون و همکاران (۲۰۰۴)	بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و عملکرد	نتیجه به‌دست آمده نشان داد هنگامی که رفتارهای اخلاقی توسط اعضای سازمان رعایت شود همچنین به وسیله سیستم‌های سازمانی تقویت شود سازمان به سطوح بالاتری از عملکرد دست می‌یابد.

در پیشینه‌های خارجی در موضوع مدیریت جهادی پیشینه‌ای که مستقیماً به این موضوع اشاره کرده باشد موجود نیست. همچنین رابطه فضیلت سازمانی با رفتار سیاسی تحقیق مستقلی انجام نگرفته است.

۲-۹- خلاصه فصل

1. Temperance
2. Mohammad
3. Byrne

در این فصل به تشریح ادبیات و پیشینه مرتبط با موضوع پژوهش پرداخته شد، تعاریف مختلف از مدیریت جهادی، فضیلت سازمانی، ادراک از سیاست سازمان، رفتار شهروندی سازمانی و رفتار سیاسی بیان گردید. سپس به بحث در خصوص ابعاد متغیرهای مستقل، وابسته و میانجی و روابط بین متغیرهای پژوهش پرداخته شد. سپس مدل مفهومی پژوهش ارائه گردید در نهایت چندین مورد نتیجه پژوهش‌های گذشته داخلی و خارجی آورده شد.

فصل سوم:

مواد و روش ها

۳-۱- مقدمه

روش‌شناسی بر گردان methodology است و عرب‌زبانان از آن به «علم المنهج» تعبیر می‌کنند. در این فصل به بحث درباره روش‌شناسی پژوهش پرداخته می‌شود. که ضمن توضیح روش پژوهش، به توصیف و بررسی نوع پژوهش، جامعه آماری، تعیین حجم نمونه مناسب، روش نمونه‌گیری، کفایت نمونه اندازه‌گیری، پایایی و روایی پرسشنامه، روش جمع‌آوری داده‌ها و در نهایت روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها خواهیم پرداخت.

۳-۲- روش پژوهش

روش‌شناسی این پژوهش بر اساس مدل پیاز پژوهش (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۲)، از نظر هدف، کاربردی است زیرا در پی درک مسئله و دادن رهنمودهای موثق است؛ از نظر استراتژی، پیمایشی است زیرا پژوهشگر نوعی پیمایش بر روی نمونه یا کلیت جامعه اجرا می‌کند؛ از نظر شیوه پژوهش، کمی است زیرا با داده‌های کمی و عددی سر و کار دارد؛ از نظر افق زمانی، تک مقطعی است زیرا در یک برهه زمانی خاص انجام پذیرفته است؛ و در نهایت رویه و تکنیک جمع‌آوری داده، پرسشنامه است.

۳-۳- جامعه آماری

جامعه آماری به کل گروه افراد، رویدادها و پدیده‌های مورد علاقه محقق که قصد بررسی آن‌ها را دارد، اشاره می‌کند. چارچوب جامعه آماری، فهرستی است از همه عناصر جامعه که نمونه پژوهش از آن استخراج می‌شود (قادری، ۱۳۹۶). جامعه‌ی آماری این پژوهش کلیه کارکنان بیمارستان امام جعفر صادق (ع) شهرستان میند، اعم از کادر اداری و درمانی است؛ که مشتمل بر ۴۸۰ نفر می‌باشند.

۳-۴- زمان پژوهش

این پژوهش در محدوده زمانی بهار ۱۳۹۶ در بیمارستان امام جعفر صادق (ع) میند انجام پذیرفته است.

۳-۵- معرفی مکان پژوهش

بیمارستان ۲۱۹ تختخوابی امام جعفر صادق (ع) شهرستان میبد، وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد در سال ۱۳۶۸ مراحل ساخت آن با همّت خیرین میبدی در زمینی به مساحت ۱۱۰ هزار مترمربع و زیربنائی حدود ۱۲ هزار مترمربع شروع و با همکاری دانشگاه شهید صدوقی یزد مجهّز و در ۲۲ بهمن ماه ۱۳۸۰ افتتاح گردید؛ این بیمارستان با بخش‌های مختلف تخصصی و فوق تخصصی با کادر مجرب در حال خدمت‌رسانی به مردم شریف منطقه و حتی خارج از استان است.

۳-۶- روش جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها

برای پیشینه پژوهش نسبت به بررسی کتابخانه‌ای و جستجوی متون در پایگاه‌های اطلاعات علمی نظیر مقالات جهاد دانشگاهی (SID)، پایگاه مجلات تخصصی نور، Emerald، sciencedirect، Taylor & Francis و گوگل اسکولار اقدام گردید. از بین حجم مقالات دانلود شده و کتب، جدیدترین و مرتبط‌ترین آن‌ها جهت ادبیات تحقیق استفاده شد که آمار آن در جدول ۳-۱ ارائه گردیده است.

جدول (۳-۱): تعداد مقالات و کتب استفاده در پژوهش بر حسب متغیرها

عنوان متغیر	مقالات علمی، پژوهشی		کتاب	پایان‌نامه
	فارسی	انگلیسی		
مدیریت جهادی	۱۴	۰	۴	
فضیلت سازمانی	۱۴	۱۳		۱
رفتار شهروندی سازمانی	۷	۱		
ادراک از سیاست سازمانی	۸	۴		۱
رفتار سیاسی	۱۰	۹	۲	۱
جمع	۵۳	۲۷	۶	۳

البته علاوه بر منابع جدول ۳-۱ از کتب آماری مختلف، سایت‌های آماری معتبر و پایان‌نامه‌ها جهت انجام روش‌شناسی پژوهش و تحلیل‌های آماری بهره گرفته شد.

برای جمع‌آوری داده‌های آماری شیوه‌های مختلفی نظیر مشاهده، مصاحبه، ابزار فیزیکی، مطالعه اسناد و مدارک و پرسشنامه وجود دارد. ابزار گردآوری داده‌های این پژوهش پرسشنامه است؛ پرسشنامه اشاره به مجموعه سؤال‌های از قبل تدوین شده دارد که پاسخ‌دهندگان، پاسخ‌های خود را درون دامنه‌ای از گزینه‌های معین انتخاب می‌کنند؛ وقتی پژوهشگر واقعاً می‌داند چه اطلاعاتی نیاز دارد و نحوه‌ی اندازه‌گیری متغیرها را نیز می‌داند، پرسش‌نامه ابزار کارآمد و مفیدی برای گردآوری داده‌ها است. از پرسشنامه می‌توان برای پژوهش‌های توصیفی یا تبیینی (پیمایش و همبستگی) استفاده کرد (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۲). در جدول ۳-۲ نام و نوع متغیرها، تعداد سؤالات و مأخذ آن‌ها آورده شده است.

جدول (۳-۲): تعداد گویه‌های سنجه مورد استفاده بر حسب متغیرها

متغیر	نوع متغیر	مرتبه متغیر	تعداد سؤال	نشانه سؤال	مقیاس سنجش	مقاله پایه
مدیریت جهادی	مستقل	مرتبه دوم (دارای ابعاد)	۲۴	jah	رتبه‌ای	محقق ساخته بر اساس حجازی فر (۱۳۹۴)
فضیلت سازمانی	میانجی	مرتبه دوم (دارای ابعاد)	۱۲	vir	رتبه‌ای	کامرون و همکاران (۲۰۰۴)
رفتار شهروندی سازمانی	میانجی	مرتبه اول (بدون بعد)	۵	ocb	رتبه‌ای	شاکر اردکانی (۱۳۹۴)
ادراک از سیاست سازمان	میانجی	مرتبه اول (بدون بعد)	۸	pop	رتبه‌ای	تقی زاده مطلق (۱۳۹۳)
رفتار سیاسی	وابسته	مرتبه اول (بدون بعد)	۹	pb	رتبه‌ای	امیر شببانی (۱۳۸۰)

بنابراین ابزار جمع‌آوری داده‌ها این پژوهش شامل پرسشنامه ۵۸ گویه‌ای با طیف لیکرت پنج‌گانه از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف است.

متغیرهای مدیریت جهادی و فضیلت سازمانی دارای متغیرهای پنهان مرتبه دوم^۱ است بدین معنا که خود مستقیماً به شاخص‌ها (سؤالات پرسشنامه) در ارتباط نیستند؛ به عبارت دیگر مرتبه متغیرها، به فاصله‌ی آن‌ها از شاخص‌ها اشاره دارد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳)؛ متغیرهای پنهان مرتبه اول^۲ مستقیماً با سؤالات در ارتباط هستند. تعداد سنج‌های ابعاد^۳ متغیرهای مدیریت جهادی و فضیلت سازمانی، به شرح جدول ۳-۳ آورده شده است.

جدول (۳-۳): تعداد سؤالات ابعاد مدیریت جهادی و فضیلت سازمانی

متغیر پنهان مرتبه دوم (متغیر اصلی)	متغیر پنهان مرتبه اول (ابعاد)	تعداد سوال
مدیریت جهادی (۲۴ سؤال)	برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری	۲
	ارتباطات	۲
	سازماندهی	۲
	رهبری	۳
	نظام ارزشی	۵
	تصمیم‌گیری	۲
	کنترل	۲
	رشد و توانمندسازی	۲
	بسیج منابع و امکانات	۲
	خلاقیت و نوآوری	۲
فضیلت سازمانی (۱۲ سؤال)	خوش بینی	۳
	اعتماد	۲
	همدردی	۲
	صداقت	۳
	بخشش	۲

1. Second Order Latent Variable

2. First Order Latent Variable

3. Dimensions

۷-۳- پایایی و روایی پرسشنامه

در ابتدا روایی صوری و محتوایی سؤالات پرسشنامه توسط اساتید مدیریت و کارشناسان امور اداری مورد تأیید قرار گرفته است. برای سنجش پایایی ابزار اندازه‌گیری به‌طور معمول از دو معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی CR استفاده می‌شود که مقادیر آن باید بالای ۰/۷ باشد. همچنین برای سنجش روایی همگرا از معیار AVE استفاده می‌شود که مقادیر آن باید بالای ۰/۵ باشد. معیار دیگر برای بررسی روایی واگرا ماتریس فورنل و لانکر است که در فصل ۴ آورده می‌شود. نتایج پایایی و روایی پرسشنامه در جدول

۳-۴ آورده شده است.

جدول (۳-۴): مقادیر پایایی و روایی پرسشنامه

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی CR	AVE
مدیریت جهادی	۰/۹۳۹	۰/۹۳۳	۰/۵۸۷
برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری	۰/۷۵۴	۰/۸۹۱	۰/۸۰۳
ارتباطات	۰/۸۲۵	۰/۹۱۹	۰/۸۵۱
سازماندهی	۰/۳۵۶	۰/۷۲۰	۰/۵۸۳
رهبری	۰/۶۹۷	۰/۸۳۰	۰/۶۲۴
نظام ارزشی	۰/۸۱۴	۰/۸۷۲	۰/۵۸۳
تصمیم‌گیری	۰/۷۱۱	۰/۸۷۴	۰/۷۷۶
کنترل	۰/۶۲۵	۰/۸۴۲	۰/۷۲۷
رشد و توانمندسازی	۰/۷۵۶	۰/۸۹۱	۰/۸۰۴
بسیج منابع و امکانات	۰/۷۹۶	۰/۹۰۷	۰/۸۳۰
خلاقیت و نوآوری	۰/۸۴۹	۰/۹۳۰	۰/۸۶۸
فضیلت سازمانی	۰/۹۱۰	۰/۹۲۵	۰/۷۰۱
خوش بینی	۰/۷۳۸	۰/۸۵۱	۰/۶۵۵
اعتماد	۰/۳۶۷	۰/۷۴۳	۰/۶۰۰

همدردی	۰/۷۷۲	۰/۸۹۸	۰/۸۱۵
صداقت	۰/۸۰۴	۰/۸۸۴	۰/۷۱۸
ادامه جدول (۳-۴): مقادیر پایایی و روایی پرسشنامه			
متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی CR	AVE
بخشش	۰/۷۶۱	۰/۸۹۳	۰/۸۰۷
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۶۵۳	۰/۷۸۲	۰/۴۲۱
ادراک از سیاست سازمانی	۰/۸۹۳	۰/۹۱۵	۰/۵۷۳
رفتار سیاسی	۰/۸۷۴	۰/۸۹۹	۰/۴۹۷
مقادیر مطلوب	۰/۷ >	۰/۷ >	۰/۵ >

۳-۸- روش نمونه‌گیری

نمونه آماری عبارت است از مجموعه‌ای نشانه‌ها که از یک قسمت، گروه یا جامعه‌ای بزرگ‌تر انتخاب می‌شود، به طوری که این مجموعه معرف کیفیت و ویژگی‌های آن قسمت، گروه یا جامعه بزرگ‌تر باشند و نمونه‌گیری فرآیند انتخاب نمونه است (قادری، ۱۳۹۶).

از آنجایی که نمونه آماری به‌طور تصادفی از لیست اسامی کارکنان استخراج گردیده است روش نمونه‌گیری تصادفی ساده می‌باشد. نمونه‌گیری تصادفی ساده، روش انتخاب n واحد از جامعه‌ای به حجم N واحد است، به قسمی که همگی (N_n) نمونه‌ای که می‌توان انتخاب کرد شانس یکسانی برای انتخاب شدن داشته باشند (عمیدی، ۱۳۷۸).

۳-۹- تعیین حجم نمونه

جهت محاسبه‌ی حجم نمونه از فرمول کوکران^۱ (رابطه ۳-۱) استفاده شده است:

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)} \quad \text{رابطه (۳-۱)}$$

1. Cochran

که در آن p برآورد نسبت صفت متغیر، $(P=0/5)$ ، z مقدار متغیر نرمال واحد، متناظر با سطح اطمینان 95% ($Z_{\alpha/2}=1/96$)، d مقدار مجاز اشتباه، $(d=0/05)$ مقدار P برابر با $0/5$ در نظر گرفته شده است. زیرا اگر $P=0/5$ باشد، n حداکثر مقدار ممکن خود را پیدا می‌کند (آذر و مؤمنی، ۱۳۸۰).

$$n = \frac{\frac{(1/96)^2 (0/5)(0/5)}{(0/05)^2}}{1 + \frac{1}{480} \left[\frac{(1/96)^2 (0/5)(0/5)}{(0/05)^2} - 1 \right]} = 213/62 \approx 214$$

با توجه به فرمول کوکران طبق محاسبات فوق حجم نمونه ۲۱۴ نفر به دست می‌آید. لذا نسبت به پخش ۲۱۴ برگه پرسشنامه به‌طور تصادفی اقدام به عمل آمد؛ و در نهایت تعداد ۱۹۶ پرسشنامه برگشت شده و قابل استفاده بود.

۳-۱۰- پیش‌نیاز برای تحلیل عاملی و تعمیم‌پذیری

پس از استخراج داده‌ها و اطلاعات، برای تجزیه 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 آزمون کروی بودن بارتلت استفاده کرد.

۳-۱۰-۱- شاخص برازندگی تحلیل عامل (آزمون KMO)

برای تعیین برازندگی و مناسب بودن متغیرها برای تحلیل عاملی از شاخصی به نام اندازه کفایت نمونه‌گیری کایزر مایر آلکین^۱ از فرمول ۲-۳ استفاده می‌شود که نسبت مجموع مجذور همبستگی متغیرها بر حاصل جمع این کمیت با مجموع مجذور همبستگی جزئی متغیرهاست.

$$KMO = \frac{\sum \sum r_{ij}^2}{\sum \sum r_{ij}^2 + \sum r_{ij}^2} \quad \text{رابطه (۲-۳)}$$

که در آن r_{ij}^2 مجذور همبستگی جزئی و α_{ij}^2 مجذور همبستگی جزئی است.

1. Kairser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy

دامنه شاخص KMO بین ۰ تا ۱ است و هر چه مقدار آن به یک نزدیکتر باشد بدان معناست که متغیرها برای تحلیل عامل مناسب هستند؛ و برعکس هرچه به صفر نزدیکتر باشد بدان معناست که متغیرها برای تحلیل عامل مناسب نیستند. کایزر توصیه می‌کند هرگاه KMO کمتر از ۰.۵۰ بود متغیرها برای تحلیل عامل مناسب نیستند. ۰.۵۰ تا ۰.۷۰ متوسط و قابل قبول، ۰.۷۰ تا ۰.۸۰ خوب و ۰.۸۰ تا ۰.۹۰ بسیار خوب و ۰.۹۰ و بالاتر عالی هستند (نایی، ۱۳۹۲).

۳-۱۰-۲- آزمون کرویت (کروی بودن) بارتلت^۱

این آزمون مانند همه آزمون‌های آماری برای نشان دادن تعمیم‌پذیری نتایج نمونه احتمالی به جمعیت کل است. در این آزمون فرض H_0 همبستگی متغیرها را در جمعیت صفر می‌گیرد (همه متغیرها را ناهمبسته فرض می‌کند). هرگاه احتمال (سطح معناداری sig) همبستگی متغیرها تحت فرض H_0 کوچک (۰/۰۵ یا کمتر از آن) باشد فرض مذکور رد می‌شود و همبستگی متغیرها و نتایج تحلیل عامل قابل تعمیم به کل جامعه است (نایی، ۱۳۹۲).

با توجه به خروجی نرم‌افزار SPSS نتایج آزمون KMO و بارتلت در جدول ۳-۵ آورده شده است.

جدول (۳-۵): نتایج آزمون KMO و بارتلت		
آزمون KMO		۰/۸۷۷
χ^2		۷۸۴۵/۶۵۹
آزمون بارتلت	درجه‌ی آزادی	۲۰۱۶
	Sig	۰/۰۰۰

مقدار شاخص KMO برابر ۰/۸۷۷ است (بیشتر از ۰/۶)، 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.

1. Bartlett's Test of Sphericity

همچنین با توجه به اینکه نتایج آزمون KMO و بارتلت، داده‌های به‌دست‌آمده از پرسشنامه را برای تحلیل عاملی، کافی و مناسب تشخیص می‌دهند؛ پس می‌توان تحلیل اکتشافی را بر روی سؤالات پرسشنامه‌ها پیاده نمود.

۳-۱۱- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده ابتدا در سطح توصیفی با استفاده از شاخص‌های آماری به توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی افراد نمونه به وسیله نرم‌افزار SPSS و Excel پرداخته شد. در آمار استنباطی نیز جهت بررسی مدل پژوهش و تأیید روابط بین متغیرها و عوامل از تکنیک معادلات ساختاری با رویکرد روش حداقل مربعات جزئی از نرم‌افزار Smart PLS3 (من بعد اختصاراً PLS می‌نامیم) استفاده گردید.

مزایای اصلی کمترین مجذورات جزئی عبارت‌اند از:

- چندین متغیر مستقل و وابسته را به صورت هم‌زمان تبیین می‌کند.
- امکان دست‌کاری هم خطی چندگانه متغیرهای مستقل را فراهم می‌کند.
- با وجود داده‌های پارازیت و داده‌های حاصل نشده^۱ توان آماری بالایی دارد.
- بررسی متغیرهای مکنون تشکیل دهنده و انعکاسی را ممکن می‌سازد.
- با نمونه‌های کوچک به کار می‌رود.
- وابسته به توزیع نیست.
- با داده‌های اسمی، ترتیبی و پیوسته به کار می‌رود (سیدعباس زاده و همکاران، ۱۳۹۱).

۳-۱۱-۱- مدل‌یابی معادلات ساختاری

یک تکنیک تحلیل چند متغیری بسیار کلی و نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیری و به بیان دقیق‌تر بسط مدل خطی کلی است که به پژوهشگر امکان می‌دهد مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به گونه هم‌زمان مورد آزمون قرار دهد. مدل‌یابی معادله ساختاری یک رویکرد جامع برای آزمون فرضیه‌هایی درباره روابط متغیرهای مشاهده شده و مکنون می‌باشد.

1. Noise and missing data

۳-۱۱-۲-پیشینه مدل سازی معادلات ساختاری

مدل سازی معادلات ساختاری در تکمیل نظریه اولیه رگرسیون به وجود آمده است. ابداع و شکل گیری این نظریه، به صورت زیر بوده است:

- نظریه رگرسیون
- نظریه تحلیل عاملی^۱
- نظریه تحلیل مسیر^۲
- نظریه مدل سازی معادلات ساختاری

مدل سازی معادلات ساختاری نتیجه تلفیق روش تحلیل عاملی تأییدی و روش تحلیل مسیر است. در روش تحلیل عاملی پرسش این بود که آیا مجموعه ای از شاخص ها، تعریف کننده یک سازه هستند یا خیر؟ در این روش مجموعه ای از شاخص ها یک سازه پنهان را اندازه گیری می کنند. از طرف دیگر در روش تحلیل مسیر ارتباط علی معلولی متغیرها با یکدیگر مورد بررسی قرار می گیرد. حال اگر مدلی تعریف شود که در آن هم شاخص هایی وجود داشته باشد که سازه های پنهان را اندازه گیری کنند و هم روابط بین این سازه ها تعریف شده باشد، مدل ایجاد شده را می توان به وسیله مدل سازی معادلات ساختاری حل نمود (بارشی و حسینی، ۱۳۹۱).

❖ برخی از ویژگی های روش PLS:

- مدل یابی مسیر PLS هنگامی که حجم نمونه کوچک باشد قابل کاربرد است.
- مدل یابی مسیر PLS توان برآورد مدل های پیچیده با متغیرهای مکنون و آشکار زیادی را دارد.
- مدل یابی مسیر PLS فرض های سخت گیرانه ی کمتری درباره توزیع متغیرها و خطا دارد.
- PLS با هر دو نوع مدل اندازه گیری تشکیل دهنده و انعکاسی به کار می رود (سیدعباس زاده و همکاران، ۱۳۹۱).

1. Factor Analysis

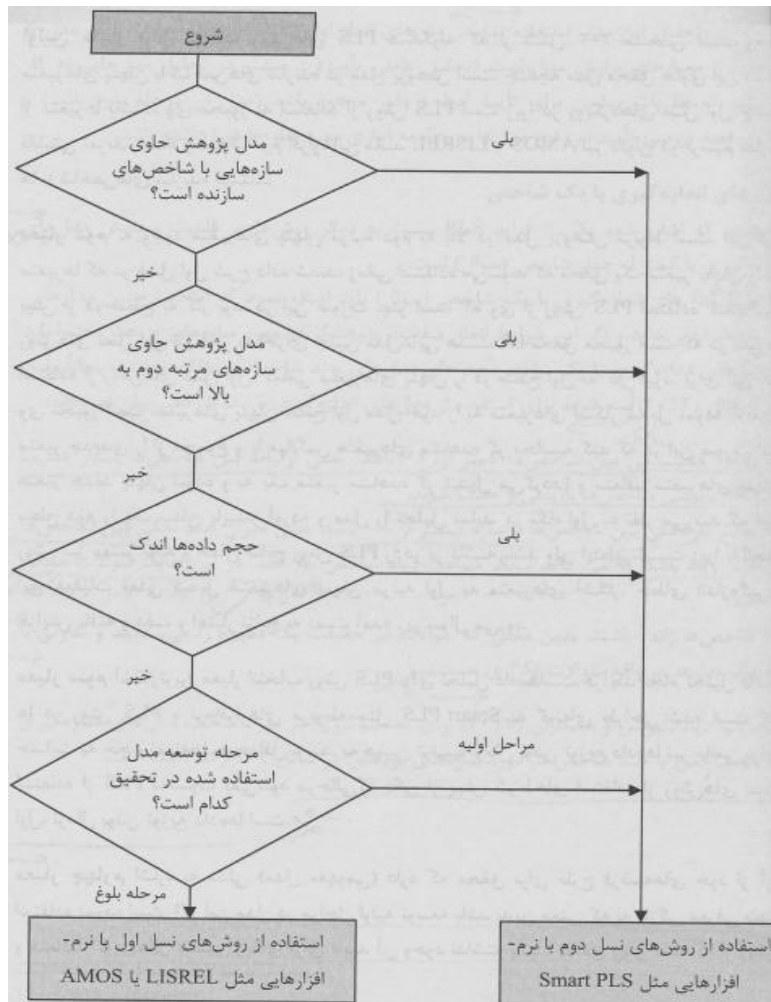
2. Path Analysis

۳-۱۱-۳- دلایل استفاده از روش PLS در این پژوهش

اولین و مهم‌ترین دلیل استفاده از روش PLS در این پژوهش تعداد نمونه اندک ($n < 200$) می‌باشد در صورتی که برای نمونه‌های بالا ($n > 200$) باید از نسل اول مدل‌سازی معادلات ساختاری نظیر Amos و Lisrel استفاده کرد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳).

دلیل دوم وجود متغیرهای مرتبه دوم به بالا در مدل پژوهش است که در این صورت بهتر است از روش PLS استفاده گردد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳) در این پژوهش متغیرهای مدیریت جهادی و فضیلت سازمانی دارای ابعاد و از مرتبه دو می‌باشند.

دلیل سوم، یک مزیت مهم دیگر امکان استفاده از مدل‌های اندازه‌گیری با یک شاخص (سؤال) در این روش می‌باشد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). در این پژوهش با توجه به حذف شدن سؤال ۶ مدیریت جهادی مربوط به بُعد سازمان‌دهی و سؤال ۴ فضیلت سازمانی مربوط به بُعد اعتماد، متغیرهای مربوطه تک سؤالی شده‌اند. در شکل ۳-۱ می‌توان رویکرد مناسب جهت استفاده از هر کدام از روش‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری (نسل اول و دوم) را به دست آورد.



شکل (۳-۱): رویکرد مناسب در استفاده از روش‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳)

۳-۱۲- سلسله‌مراتب بررسی برازش مدل در PLS

روش PLS برای ارزیابی مدل‌های معادلات ساختاری، سه قسمت را تحت پوشش قرار می‌دهد:

- ۱) بخش مربوط به مدل‌های اندازه‌گیری،
- ۲) بخش ساختاری،
- ۳) بخش کلی مدل

به این ترتیب که ابتدا باید از صحت روابط موجود در مدل‌های اندازه‌گیری با استفاده از معیارهای پایایی و روایی اطمینان حاصل کرده و سپس به بررسی و تفسیر روابط موجود در بخش ساختاری پرداخت و در مرحله پایانی نیز برازش کلی مدل پژوهش خود را بررسی نماید. ذکر این نکته ضروری است که تنها در صورتی روابط بخش ساختاری معنادار و قابل تفسیر هستند که روابط و مقادیر بخش مدل‌های اندازه‌گیری در حد قابل قبول باشند. اگر با مقادیر پایین‌تر از حد قابل قبول در بخش مدل‌های اندازه‌گیری روبرو شویم، باید ابتدا به اصلاح بخش مدل‌های اندازه‌گیری پرداخته و سپس روابط بخش ساختاری مدل خود را بررسی و تفسیر نماییم (تقی پور، ۱۳۹۶).

۳-۱۲-۱- معیارهای ارزیابی بخش مدل‌های اندازه‌گیری

برای بررسی برازش بخش اول یعنی برازش مدل‌های اندازه‌گیری سه مورد استفاده می‌شود:
الف) پایایی شاخص، (شامل مقادیر اشتراکی^۱، بارهای عاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی).
ب) روایی همگرا،
ج) روایی واگرا.

۳-۱۲-۱- پایایی شاخص

۱- معیار مقادیر اشتراکی Communality

کیفیت مدل اندازه‌گیری در روش PLS، با استفاده از معیار Communality ارزیابی می‌شود این معیار نشان می‌دهد که چه مقدار از تغییرپذیری (واریانس) شاخص‌ها (سؤالات) توسط سازه (متغیر) مرتبط با خود تبیین می‌شود به‌طور خلاصه مقادیر اشتراکی توان دوم بارهای عاملی بین سازه و شاخص است.

$$^2 \text{ (بار عاملی)} = \text{Communality}$$

۲- سنجش بارهای عاملی

بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شود که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۴ شود مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی مدل قابل قبول است. نکته مهم

1. Communality

اینجاست که اگر محقق پس از محاسبه بارهای عاملی بین سازه و شاخص‌های آن با مقادیری کمتر از ۰/۴ مواجه شد، باید آن شاخص (سؤالات پرسشنامه) را اصلاح نموده یا از مدل پژوهش خود حذف نماید.

۳- آلفای کرونباخ

آلفای کرونباخ معیاری کلاسیک برای سنجش پایایی و سنجه‌ای مناسب برای ارزیابی پایداری درونی (مدل اندازه‌گیری) محسوب می‌گردد. مقداری آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ نشانگر پایایی قابل قبول است. مقدار ۰/۶ را به عنوان سرحد ضریب آلفای کرونباخ معرفی کرده‌اند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳).

۴- پایایی ترکیبی (CR^۱)

پایایی ترکیبی معیاری مدرن‌تر از آلفای کرونباخ است که توسط ورتس و همکاران^۲ (۱۹۷۴) معرفی شد. معیار پایایی ترکیبی CR (یا Rho) یک سازه از یک نسبت حاصل می‌شود که در صورت این کسر، واریانس بین یک سازه با شاخص‌هایش و در مخرج کسر، واریانس سازه با شاخص‌هایش به اضافه مقدار خطای اندازه‌گیری می‌آید. در صورتی که مقدار CR برای هر سازه بالای ۰/۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد و مقدار کمتر از ۰/۶ عدم وجود پایایی را نشان می‌دهد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳).

ذکر این نکته ضروری است که نرم‌افزار PLS مقادیر اشتباهی برای سازه‌های مرتبه دو به بالا برای CR به دست می‌دهد لذا باید محاسبات طبق فرمول به صورت دستی انجام گیرد در این پژوهش CR متغیرهای مدیریت جهادی و فضیلت سازمانی (مرتبه ۲) به صورت دستی محاسبه و گزارش شد.

۳-۱۲-۲- روایی همگرا

معیار AVE^۳ نشان‌دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده (Communality) بین هر سازه با شاخص‌های خود است. به بیان ساده‌تر AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هرچه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است فورنل و لارکر معیار AVE را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و اظهار داشتند که در مورد این معیار، مقدار بحرانی عدد ۰/۵ است.

1. Composite Reliability

2. Werts et al.

3. Average Variance Extracted

البته باید توجه داشت که نرم‌افزار PLS مقادیر اشتباهی برای سازه‌های مرتبه دو به بالا برای AVE به دست می‌دهد لذا باید محاسبات طبق فرمول به صورت دستی انجام گیرد در این پژوهش AVE متغیرهای مدیریت جهادی و فضیلت سازمانی (مرتبه ۲) به صورت دستی محاسبه و گزارش شد.

۳-۱۲-۳-۱-روایی واگرا

از دو طریق سنجیده می‌شود:

۱-روش بارهای عاملی متقابل

در این روش میزان همبستگی بین شاخص‌های یک سازه با آن سازه و میزان همبستگی بین شاخص‌های یک سازه با سازه‌های دیگر مقایسه می‌گردد. در صورتی که مشخص شود میزان همبستگی بین یک شاخص با سازه دیگری غیر از سازه خود بیشتر از میزان همبستگی آن شاخص با سازه مربوط به خود است، روایی واگرا مدل زیر سؤال می‌رود.

۲-روش فورنل و لارکر^۱

معیار مهم دیگری که با روایی واگرا مشخص می‌گردد، میزان رابطه یک سازه با شاخص‌هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه‌ها است، به طوری که روایی واگرای قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک سازه در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارد تا با سازه‌های دیگر. در PLS بررسی این امر به وسیله یک ماتریس صورت می‌پذیرد که خانه‌های این ماتریس حاوی مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها و جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه است. این مدل در صورتی روایی واگرای قابل قبولی دارد که اعداد مندرج در قطر اصلی از مقادیر زیرین خود بیشتر باشند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳).

۳-۱۲-۲-معیارهای ارزیابی برازش بخش مدل‌های ساختاری

۱-ضرایب معناداری Z (T – values)

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

1. Fornell & Larcker

فرضیه‌ها پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ است. البته باید توجه داشت که اعداد t فقط صحت رابطه‌ها را نشان می‌دهند و شدت رابطه بین سازه‌ها را نمی‌توان با آن‌ها سنجید.

۲- معیار R Squares یا R^2

R^2 معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا (مستقل) بر یک متغیر درون‌زا (وابسته) می‌گذارد. در PLS این مقدار در داخل دایره‌ها نمایش داده می‌شود. در محاسبه دستی R^2 از جمع توان دوم مقادیر ضریب مسیر که به متغیر وابسته وصل شده به دست می‌آید. هر چه مقدار این معیار بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل 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.

۳- معیار اندازه تأثیر^۱ (f^2)

این معیار که توسط کوهن^۲ (۱۹۸۸) معرفی شد، شدت رابطه میان سازه‌های مدل را تعیین می‌کند. کوهن فرمول معیار اندازه تأثیر را به صورت فرمول ۳-۳ بیان نموده و اضافه کرد که مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان از اندازه تأثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر است.

$$f^2(x \rightarrow y) = \frac{R^2y(X \text{ included}) - R^2y(X \text{ excluded})}{1 - R^2y(X \text{ included})} \quad \text{رابطه (۳-۳)}$$

مفروضات فرمول:

$f^2(x \rightarrow y)$: اندازه تأثیر x بر y

$R^2y(x \text{ included})$: مقدار R^2 سازه y زمان سازه x در مدل موجود باشد.

$R^2y(x \text{ excluded})$: مقدار R^2 سازه y زمانی که سازه x از مدل حذف شده باشد.

۴- معیار Q^2

این معیار که توسط استون و گیزر^۳ (۱۹۷۵) معرفی شد، قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. به اعتقاد آن‌ها مدل‌هایی که دارای برازش بخش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل را داشته باشند. بدین معنی که اگر در یک مدل، روابط بین سازه‌ها به

1. Effect size

2. Cohen

3. Stone & Geisser

درستی تعریف شده باشند، سازه‌ها قادر خواهند بود تا تأثیر کافی بر شاخص‌های یکدیگر گذاشته و از این راه فرضیه‌ها به درستی تأیید شوند. این مقدار باید در تمامی سازه‌های درون‌زای مدل محاسبه شود و نتیجه آن در قسمت تفسیر مدل بیان گردد.

هنسلر و همکاران^۱ (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 آن دارد که مدل قدرت پیش‌بینی کوچک، متوسط و بزرگ در قبال شاخص‌های آن سازه دارد.

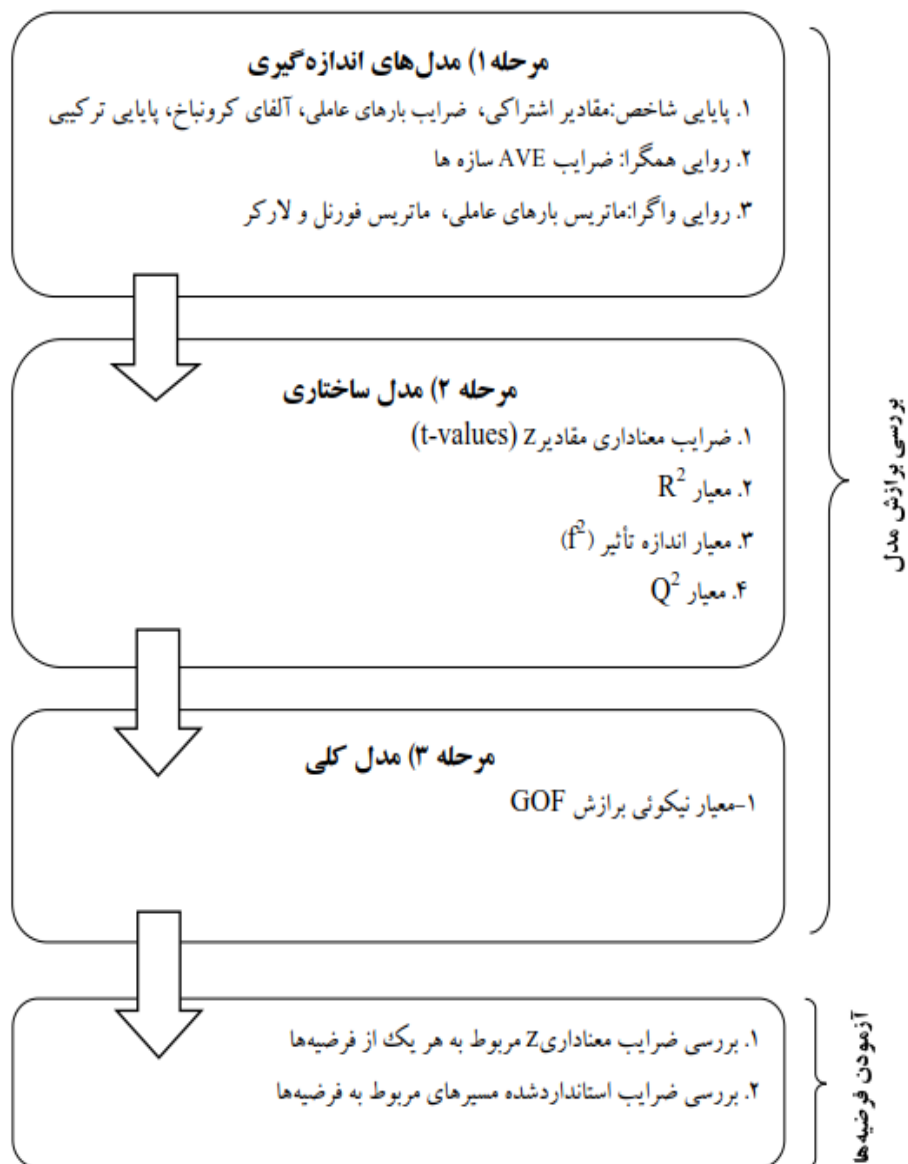
۳-۱۲-۳- معیارهای ارزیابی برازش بخش کلی مدل

معیار GOF

معیار GOF برای ارزیابی بخش کلی مدل است که بعد از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و ساختاری کل مدل مورد استفاده قرار می‌گیرد؛ بدین وسیله هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند. وتزل و همکاران (۲۰۰۹) مقادیر ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای نیکویی برازش کلی مدل تعیین می‌نمایند. معیار GOF در قالب فرمول ۳-۴ محاسبه می‌شود:

$$\text{GOF} = \sqrt{\text{communalities} \times R^2} \quad \text{رابطه (۳-۴)}$$

که در آن $\overline{\text{communalities}}$ میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه و معادل میانگین AVE متغیرها است؛ و R^2 نیز مقدار میانگین مقادیر R Squares سازه‌های درون‌زای مدل است. به‌طور خلاصه مراحل انجام این پژوهش به روش معادلات ساختاری (PLS) در شکل ۳-۲ آمده است.



شکل (۳-۲): مراحل تحلیل داده ها در روش PLS (منبع: داوری، رضازاده، ۱۳۹۲)

۳-۱۳- تعیین شدت تأثیر میانجی

برای تعیین اثر میانجی از روش بوت استرایپینگ و برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی از آماره‌ای به نام VAF^1 استفاده شد؛ که مقداری بین ۰ و ۱ را اختیار می‌کند و هر چه این مقدار به ۱ نزدیک‌تر باشد نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل را می‌سنجد؛ و از طریق فرمول ۳-۵ محاسبه می‌شود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳):

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c} \quad \text{رابطه (۳-۵)}$$

مفروضات فرمول

a: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی.

b: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته.

c: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته.

۳-۱۴- خلاصه فصل

در این فصل مطالبی در مورد جامعه و نمونه‌ی آماری، ابزار سنجش، روایی و پایایی ابزار و روش تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار PLS بیان گردید. در مجموع فصل سوم روش‌شناسی پژوهش به تفصیل بیان جهت‌گیری کلی و روش‌های مورد استفاده برای دستیابی به یافته‌ها و نتایج پژوهش تبیین گردید.

فصل چهارم:

نتایج تحقیق

۴-۱- مقدمه

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات گردآوری شده از روش های آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده می شود؛ آمار توصیفی باهدف تلخیص اطلاعات جمع آوری شده و شناخت بیشتر جامعه مورد بررسی صورت می پذیرد. هدف آمار استنباطی، به طور کلی انجام استنباط درباره پارامترهای جامعه از طریق تجزیه و تحلیل اطلاعات موجود در داده های نمونه و همچنین سنجش عدم اطمینانی است که در این استنباط ها وجود دارد. در این فصل، ابتدا آمار توصیفی یعنی مشخصات جمعیت شناختی نمونه مورد مطالعه با استفاده از نرم افزار SPSS20 و Excel2010 و سپس آمار استنباطی در قالب بررسی و برازش مدل پژوهش و آزمون فرضیه ها به کمک نرم افزار Smart PLS3 مورد بررسی قرار می گیرد.

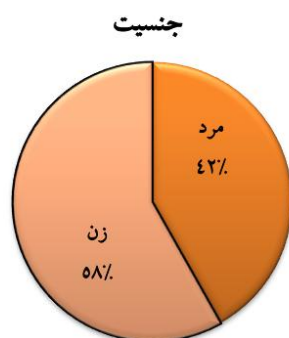
۴-۲- تجزیه و تحلیل توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی

۴-۲-۱- جنسیت

اولین سؤال جمعیت شناختی پرسشنامه تحقیق حاضر مربوط به جنسیت می باشد که اطلاعات حاصل از تحلیل جنسیت پاسخ دهندگان در جدول و نمودار ۴-۱ ارائه گردیده است.

جدول (۴-۱): توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۸۲	۴۱/۸
زن	۱۱۴	۵۸/۲
جمع	۱۹۶	۱۰۰



شکل (۴-۱): نمودار دایره‌ای بر حسب جنسیت

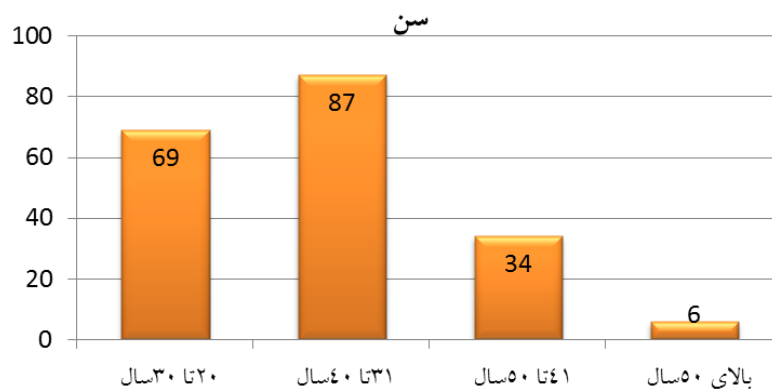
همان‌گونه که در جدول و نمودار ۴-۱ مشاهده می‌شود بیشتر پاسخ‌دهندگان زن هستند.

۴-۲-۲- سن

یکی دیگر از سؤالات بخش جمعیت‌شناختی پرسشنامه، سن پاسخ‌گویان است. بدین منظور از چهار گزینه استفاده شده است. جدول و شکل ۴-۲ چگونگی توزیع نمونه آماری پژوهش حاضر را در چهار گروه سنی نشان می‌دهد.

جدول (۴-۲): توزیع فراوانی سن پاسخ‌گویان

سن	فراوانی	درصد
۲۰ تا ۳۰ سال	۶۹	۳۵/۲
۳۱ تا ۴۰ سال	۸۷	۴۴/۴
۴۱ تا ۵۰ سال	۳۴	۱۷/۳
بالای ۵۰ سال	۶	۳/۱
جمع	۱۹۶	۱۰۰



شکل (۴-۲): نمودار میله‌ای بر حسب سابقه خدمت کارکنان

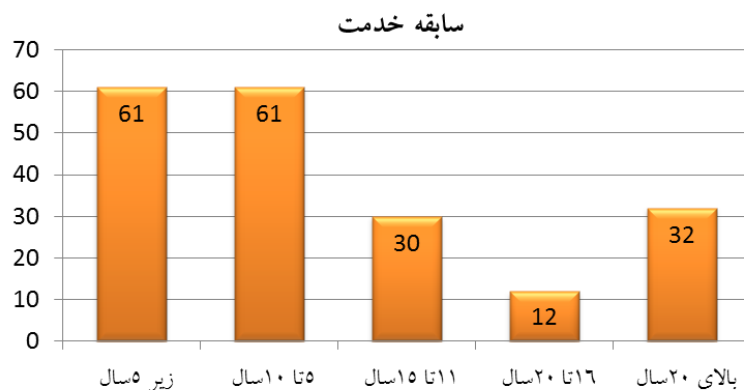
همان‌گونه که در جدول و نمودار ۲-۴ مشاهده می‌شود بیش‌ترین فراوانی سن پاسخگویان بین ۳۱ تا ۴۰ سال و کمترین فراوانی بالای ۵۰ سال است.

۳-۲-۴- سابقه خدمت

جدول و شکل ۳-۴ توزیع سابقه خدمت کارکنان با توجه به خروجی spss در پنج گروه نشان می‌دهد.

جدول (۴-۳): توزیع فراوانی سابقه خدمت پاسخگویان

سابقه خدمت	فراوانی	درصد
زیر ۵ سال	۶۱	۳۱/۱
۵ تا ۱۰ سال	۶۱	۳۱/۱
۱۱ تا ۱۵ سال	۳۰	۱۵/۳
۱۶ تا ۲۰ سال	۱۲	۶/۱
بالای ۲۰ سال	۳۲	۱۶/۳
جمع	۱۹۶	۱۰۰



شکل (۴-۳): نمودار میله‌ای بر حسب سابقه خدمت کارکنان

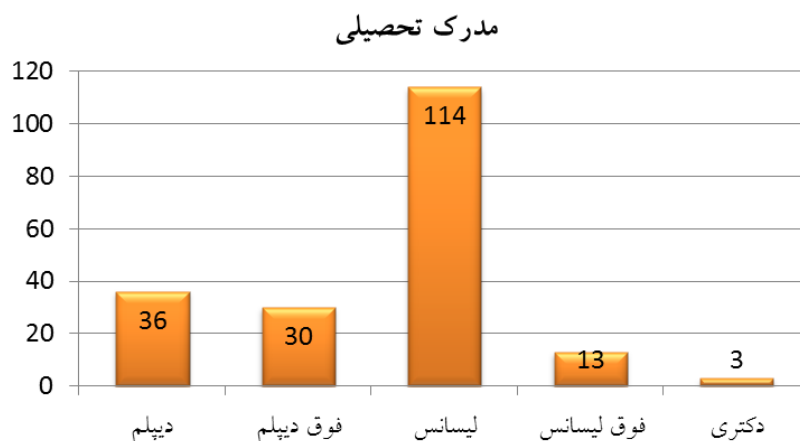
همان‌گونه که در جدول و نمودار ۴-۳ برمی‌آید بیش‌ترین فراوانی سابقه خدمتی مربوط به دو طبقه زیر ۵ سال و ۵ تا ۱۰ سال و کمترین فراوانی مربوط به طبقه ۱۶ تا ۲۰ سال است.

۴-۲-۴- سطح تحصیلات

یکی دیگر از سؤالاتی که در بخش جمعیت‌شناختی به آن پرداخته شد سطح تحصیلات پاسخگویان بود. بدین منظور از پنج گزینه دیپلم، فوق‌دیپلم، لیسانس، فوق‌لیسانس و دکتری استفاده شده است. جدول و شکل ۴-۴ چگونگی توزیع نمونه آماری تحقیق حاضر را در پنج گروه فوق نشان می‌دهد.

جدول (۴-۴): توزیع فراوانی وضعیت تحصیلی پاسخگویان

مدرک تحصیلی	فراوانی	درصد
دیپلم	۳۶	۱۸/۴
فوق‌دیپلم	۳۰	۱۵/۳
لیسانس	۱۱۴	۵۸/۲
فوق‌لیسانس	۱۳	۶/۶
دکتری	۳	۱/۵
جمع	۱۹۶	۱۰۰



شکل (۴-۴): نمودار میله‌ای بر حسب مدرک تحصیلی کارکنان

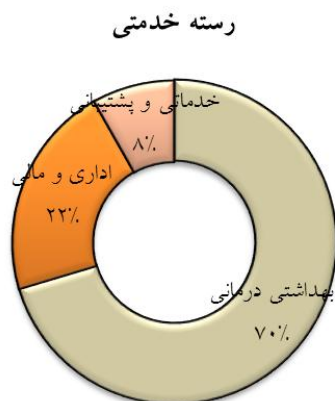
از جدول و نمودار ۴-۴ برداشت می‌شود؛ که اکثریت پاسخ‌دهندگان دارای مدرک تحصیلی لیسانس هستند. همچنین کمترین فراوانی مدرک تحصیلی، مربوط به دکتری است.

۴-۲-۵- رسته خدمتی

رسته خدمتی برای مشخص کردن تخصص، نوع کار و وظایف افراد در احکام کارگزینی آن‌ها درج گردیده است. رسته خدمتی فراخور مکان پژوهش فرق می‌کند که در این پژوهش (بیمارستان) کارکنان در سه رسته بهداشتی - درمانی، اداری - مالی و خدماتی - پشتیبانی تقسیم‌بندی گردیده است؛ که نتایج نمونه کارکنان پرسش شده در جدول و شکل ۴-۵ آمده است.

جدول (۴-۵): توزیع فراوانی رسته خدمتی پاسخگویان

درصد	فراوانی	رسته خدمتی
۷۰/۴	۱۳۸	بهداشتی-درمانی
۲۱/۴	۴۲	اداری-مالی
۸/۲	۱۶	خدماتی-پشتیبانی
۱۰۰	۱۹۶	جمع



شکل (۴-۵): نمودار حلقوی بر حسب رسته خدمتی کارکنان

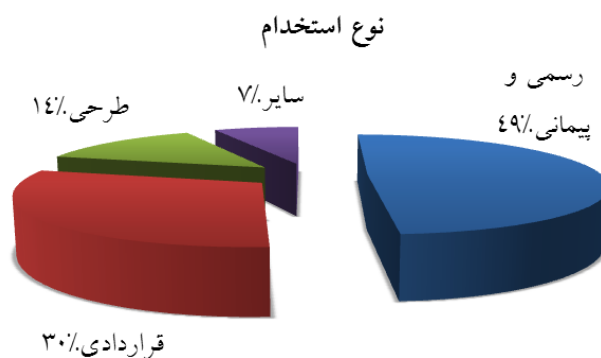
بیشترین فراوانی رسته خدمتی پاسخگویان مطابق با جدول و نمودار ۴-۵ مربوط به بهداشتی و درمانی و کمترین فراوانی مربوط به خدماتی - پشتیبانی است.

۴-۲-۶- نوع استخدام

کارکنان شرکت کننده در این پژوهش بسته به نوع رابطه استخدامی با بیمارستان در چهار گروه رسمی-پیمانی، قراردادی، طرح و سایر دسته بندی گردیده اند. نتایج در جدول و شکل ۴-۶ آمده است.

جدول (۴-۶): توزیع فراوانی نوع استخدام پاسخگویان

نوع استخدام	فراوانی	درصد
رسمی-پیمانی	۹۶	۴۹
قراردادی	۵۹	۳۰/۱
طرحی	۲۷	۱۳/۸
سایر	۱۴	۷/۱
جمع	۱۹۶	۱۰۰



شکل (۴-۶): نمودار کلوچه‌ای بر حسب نوع استخدام کارکنان

با توجه به جدول و نمودار ۴-۶ بیش‌ترین فراوانی مربوط به نوع استخدام رسمی- پیمانی و کمترین فراوانی مربوط به سایر استخدام‌ها است.

۴-۳- آمار استنباطی و آزمون فرضیه‌ها

برای آزمون مدل پژوهش و تحلیل فرضیه‌ها و با توجه به ادله مطرح‌شده در فصل ۳ از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) و نرم‌افزار Smart pls3 استفاده شده است.

PLS بررسی مدل را در سه مرحله انجام می‌دهد:

۱- مدل بیرونی (مدل اندازه‌گیری) که ارتباط متغیرهای آشکار با متغیرهای پنهان را بررسی می‌کند.

۲- مدل درونی (مدل ساختاری) که ارتباط متغیرهای پنهان با متغیرهای دیگر را اندازه‌گیری می‌کند.

۳- برازش کلی مدل نیز در نهایت کار انجام می‌گیرد و پس از آن به بررسی فرضیه‌ها پرداخته می‌شود.

۴-۳-۱- بررسی مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی)

برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری در سه مورد ذیل بررسی صورت می‌گیرد.

- ۱) پایایی شاخص (سؤالات) شامل بارهای عاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی.
- ۲) روایی همگرا،
- ۳) روایی واگرا.

۴-۳-۱-۱- پایایی شاخص - (بارهای عاملی سؤالات)

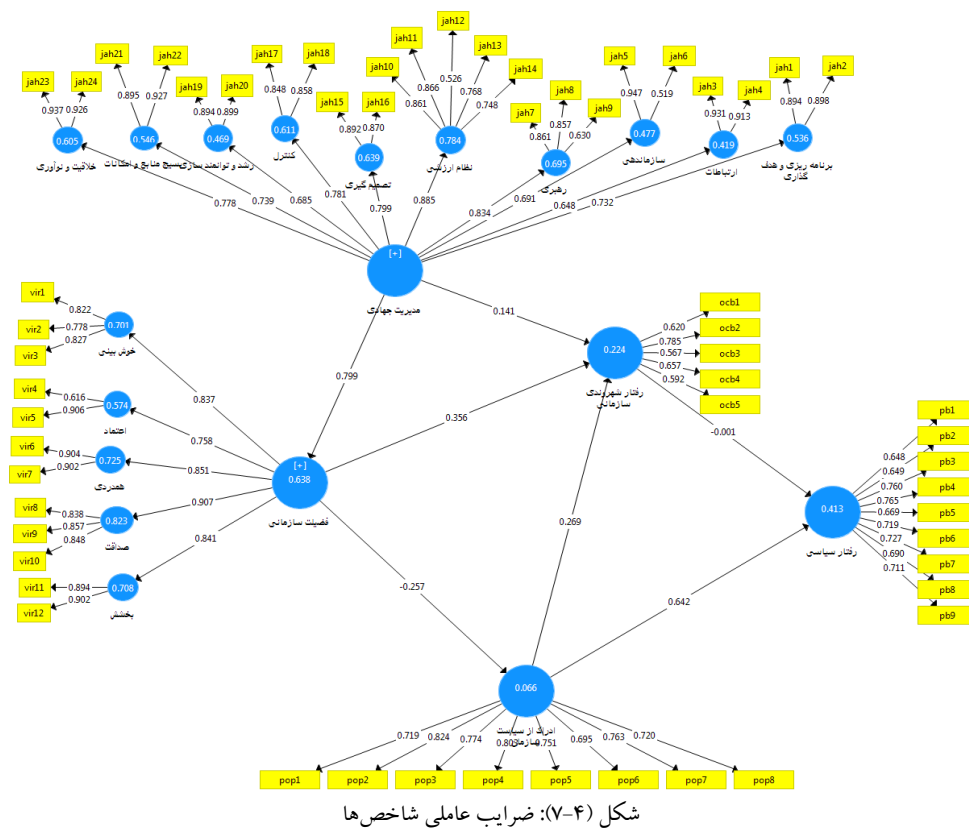
با توجه به توضیحاتی که در فصل ۳ ارائه شد؛ قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده به وسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. با توجه به نتایج استخراج شده از قسمت pls Algorithm نرم‌افزار PLS (جدول و شکل ۴-۷) هیچ کدام از مقادیر بارهای عاملی زیر ۰/۴ نیست؛ لذا در این مرحله پایایی سؤالات از لحاظ بار عاملی تأیید می‌گردد و نیازی به حذف سؤال نیست.

جدول (۴-۷): بار عاملی گویه‌ها

متغیر پنهان مرتبه دوم (متغیر اصلی)	متغیر پنهان مرتبه اول (ابعاد)	گویه	بار عاملی
مدیریت جهادی (۲۴ سؤال)	برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری	Jah1	۰/۸۹۴
		Jah2	۰/۸۹۸
		Jah3	۰/۹۳۱
	ارتباطات	Jah4	۰/۹۱۳
		Jah5	۰/۹۴۷
		Jah6	۰/۵۱۹
نظام ارزشی	رهبری	Jah7	۰/۸۶۱
		Jah8	۰/۸۵۷
		Jah9	۰/۶۳۰
		Jah10	۰/۸۶۱
	ارزشی	Jah11	۰/۸۶۶
		Jah12	۰/۵۲۶
		Jah13	۰/۷۳۸
		Jah14	۰/۷۴۸

۰/۸۹۲	Jah15	تصمیم گیری	
۰/۸۷۰	Jah16		
ادامه جدول (۴-۷): بار عاملی گویه ها			
بار عاملی	گویه	متغیر پنهان مرتبه اول (ابعاد)	متغیر پنهان مرتبه دوم (متغیر اصلی)
۰/۸۴۸	Jah17	کنترل	مدیریت جهادی (۲۴ سؤال)
۰/۸۵۸	Jah18		
۰/۸۹۴	Jah19	رشد و توانمندسازی	
۰/۸۹۹	Jah20		
۰/۸۹۵	Jah21	بسیج منابع و امکانات	
۰/۹۲۷	Jah22		
۰/۹۳۷	Jah23	خلاقیت و نوآوری	
۰/۹۲۶	Jah24		
۰/۸۲۲	Vir1	خوش بینی	
۰/۷۷۸	Vir2		
۰/۸۲۷	Vir3		
۰/۶۱۶	Vir4	اعتماد	فضیلت سازمانی (۱۲ سؤال)
۰/۹۰۶	Vir5		
۰/۹۰۴	Vir6	همدردی	
۰/۹۰۲	Vir7		
۰/۸۳۸	Vir8	صداقت	
۰/۸۵۷	Vir9		
۰/۸۴۸	Vir10		
۰/۸۹۴	Vir11	بخشش	
۰/۹۰۲	Vir12		
۰/۶۲۰	Ocb1	رفتار شهروندی سازمانی (۵ سؤال)	
۰/۷۸۵	Ocb2		
۰/۵۶۷	Ocb3		

۰/۶۵۷	Ocb4	
۰/۵۹۲	Ocb5	
ادامه جدول (۴-۷): بار عاملی گویه‌ها		
متغیر پنهان مرتبه دوم (متغیر اصلی)	متغیر پنهان مرتبه اول (ابعاد)	گویه
ادراک از سیاست سازمان (۸ سؤال)		۰/۷۱۹ Pop1
		۰/۸۲۴ Pop2
		۰/۷۷۴ Pop3
		۰/۸۰۳ Pop4
		۰/۷۵۱ Pop5
		۰/۶۹۵ Pop6
		۰/۷۶۳ Pop7
		۰/۷۲۰ Pop8
رفتار سیاسی (۹ سؤال)		۰/۶۴۸ Pb1
		۰/۶۴۹ Pb2
		۰/۷۶۰ Pb3
		۰/۷۶۵ Pb4
		۰/۶۶۹ Pb5
		۰/۷۱۹ Pb6
		۰/۷۲۷ Pb7
		۰/۶۹۰ Pb8
		۰/۷۱۱ Pb9



۳-۱-۲- بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری با آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR)

نتایج بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری از طریق معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی با توجه به خروجی pls Algorithm در جدول ۴-۸ آورده شده است.

جدول (۴-۸): مقادیر آلفای کرونباخ و CR و AVE متغیرها

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی CR	AVE
مدیریت جهادی	۰/۹۳۹	۰/۹۳۳	۰/۵۸۷
برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری	۰/۷۵۴	۰/۸۹۱	۰/۸۰۳
ارتباطات	۰/۸۲۵	۰/۹۱۹	۰/۸۵۱
سازمان‌دهی	۰/۳۵۶	۰/۷۲۰	۰/۵۸۳
رهبری	۰/۶۹۷	۰/۸۳۰	۰/۶۲۴
نظام ارزشی	۰/۸۱۴	۰/۸۷۲	۰/۵۸۳
تصمیم‌گیری	۰/۷۱۱	۰/۸۷۴	۰/۷۷۶
کنترل	۰/۶۲۵	۰/۸۴۲	۰/۷۲۷
رشد و توانمندسازی	۰/۷۵۶	۰/۸۹۱	۰/۸۰۴
بسیج منابع و امکانات	۰/۷۹۶	۰/۹۰۷	۰/۸۳۰
خلاقیت و نوآوری	۰/۸۴۹	۰/۹۳۰	۰/۸۶۸
فضیلت سازمانی	۰/۹۱۰	۰/۹۲۵	۰/۷۰۱
خوش‌بینی	۰/۷۳۸	۰/۸۵۱	۰/۶۵۵
اعتماد	۰/۳۶۷	۰/۷۴۳	۰/۶۰۰
همدردی	۰/۷۷۲	۰/۸۹۸	۰/۸۱۵
صداقت	۰/۸۰۴	۰/۸۸۴	۰/۷۱۸
بخشش	۰/۷۶۱	۰/۸۹۳	۰/۸۰۷
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۶۵۳	۰/۷۸۲	۰/۴۲۱
ادراک از سیاست سازمانی	۰/۸۹۳	۰/۹۱۵	۰/۵۷۳
رفتار سیاسی	۰/۸۷۴	۰/۸۹۹	۰/۴۹۷
مقادیر مطلوب	۰/۷ >	۰/۷ >	۰/۵ >

همان‌طور که در جدول ۴-۸ ملاحظه می‌شود پایایی ترکیبی CR همه متغیرها مورد تأیید است (بالای ۰/۷). ولی آلفای کرونباخ متغیر سازمان‌دهی (از ابعاد مدیریت جهادی) ۰/۳۵۶ و متغیر اعتماد (از ابعاد

نکته ۱: با حذف سؤالات 6jah و 4vir متغیر مرتبط یعنی به ترتیب سازمان‌دهی و اعتماد تک سؤالی می‌شوند که در روش pls منعی برای اجرای مدل ندارد؛ که این یکی از مزیت‌های نرم‌افزار pls است.

نکته ۲: همان‌طور که در فصل ۳ بیان شد، از آنجایی که متغیرهای مدیریت جهادی و فضیلت سازمانی از مرتبه دوم هستند؛ نرم‌افزار PLS مقادیر اشتباه در مورد عدد CR به دست می‌دهد لذا این مقادیر به صورت دسته طبقه فرمول محاسبه شد.

معیار دیگری که برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS به کار برده می‌شود معیار AVE است. AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هر چه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است مقدار بحرانی در مورد این معیار، عدد ۰/۵ است. جدول ۴-۸ مقادیر AVE را در خروجی مدل اولیه نشان می‌دهد.

همان‌طور که در جدول ۴-۸ ملاحظه می‌شود AVE رفتار شهروندی سازمانی (۰/۴۲۱) کمتر از ۰/۵ شده است که این موضوع روایی همگرایی مناسب مدل را زیر سؤال می‌برد البته مَنگِیر و همکاران (۱۹۹۶) مقدار ۰/۴ به بالا را برای AVE کافی دانسته‌اند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳) ولی برای محاسبات دقیق‌تر بعدی، بهتر است که مقدار ۰/۵ ملاک واقع شود. در مورد رفتار سیاسی مقدار ۰/۴۹۷ چون بسیار نزدیک عدد بحرانی (۰/۵) است؛ مشکل ایجاد نمی‌کند.

نکته: همان‌طور که در فصل ۳ بیان شد؛ از آنجایی که متغیرهای مدیریت جهادی و فضیلت سازمانی از مرتبه دوم هستند؛ نرم‌افزار PLS مقادیر اشتباه در مورد عدد AVE به دست می‌دهد (۰/۴۲۸ و ۰/۵۱۲)؛ لذا این مقادیر به صورت دستی طبق فرمول محاسبه شد (۰/۵۸۷ و ۰/۷۰۱).

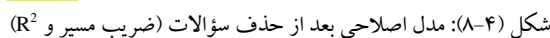
۴-۳-۱-۴- روایی واگرا

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 از مقادیر زیرین خود بیشتر باشند؛ و اعداد سطر آخر از اعداد کناری خود بیشتر باشد این خروجی با استفاده از دستور pls Algorithm قسمت معیار Fornell-Larcker قابل استفاده است؛ نتایج این بخش در جدول ۴-۹ آورده شده است؛ که حاکی از روایی واگرای قابل قبول برای مدل است.

جدول (۴-۹): ماتریس فورنل-لارکر

رفتار سیاسی	ادراک از سیاست سازمان	رفتار شهروندی سازمانی	فضیلت سازمانی					مدیریت جهادی										ماتریس فورنل و لانکر																					
			بخشش	صدقات	همدردی	اعتماد	خوش بینی	خلافت و نوآوری	بسیج منابع و امکانات	رشد و توانمندسازی	کنترل	تصمیم‌گیری	نظام ارزشی	رهبری	سازماندهی	ارتباطات	برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری																						
																	۰/۸۹۶	برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری	مدیریت جهادی																				
																۰/۹۲۲	۰/۵۶۹	ارتباطات																					
															۰/۷۶۳	۰/۵۰۵	سازماندهی																						
													۰/۷۹۰	۰/۵۸۵	۰/۴۵۷	۰/۵۲۸	رهبری																						
												۰/۷۶۴	۰/۷۹۰	۰/۵۲۹	۰/۵۰۳	۰/۶۳۶	نظام ارزشی																						
											۰/۸۸۱	۰/۶۶۹	۰/۵۹۳	۰/۴۸۲	۰/۴۳۳	۰/۵۲۱	تصمیم‌گیری																						
													۰/۸۵۳	۰/۶۸۸	۰/۵۹۶	۰/۶۰۴	۰/۴۷۰	۰/۴۲۲		۰/۴۴۱	کنترل																		
													۰/۸۹۷	۰/۵۶۷	۰/۵۰۸	۰/۴۸۷	۰/۴۹۲	۰/۴۱۰		۰/۳۶۵	۰/۴۵۳	رشد و توانمندسازی																	
											۰/۹۱۱	۰/۴۸۷	۰/۶۲۲	۰/۵۵۷	۰/۶۳۱	۰/۵۴۷	۰/۳۹۴	۰/۳۷۹		۰/۴۵۶	بسیج منابع و امکانات																		
											۰/۹۳۲	۰/۵۱۷	۰/۵۶۹	۰/۶۳۳	۰/۶۳۷	۰/۵۹۳	۰/۵۸۵	۰/۵۳۷		۰/۳۹۳	۰/۴۹۰	خلافت و نوآوری																	
																					فضیلت سازمانی																		
																						۰/۵۲۷	۰/۳۸۴	۰/۳۴۲	۰/۳۹۹	۰/۴۹۹	۰/۵۳۰	۰/۴۴۵	۰/۴۴۳	۰/۴۶۶	۰/۵۲۳	۰/۸۱۰	خوش بینی						
																						۰/۳۵۲	۰/۲۹۴	۰/۳۶۲	۰/۴۹۳	۰/۵۰۰	۰/۴۶۱	۰/۵۲۷	۰/۴۰۷	۰/۴۵۴	۰/۴۵۶	۰/۶۰۹	۰/۷۷۵	اعتماد					
																						۰/۴۷۴	۰/۴۵۱	۰/۴۳۴	۰/۵۲۹	۰/۵۸۰	۰/۴۷۷	۰/۵۸۹	۰/۵۰۴	۰/۵۰۶	۰/۵۳۵	۰/۶۱۵	۰/۵۶۹	۰/۹۰۳	همدردی				
																						۰/۵۷۲	۰/۵۲۶	۰/۴۹۵	۰/۶۲۳	۰/۶۴۸	۰/۵۹۵	۰/۶۶۲	۰/۵۶۹	۰/۵۹۳	۰/۷۲۰	۰/۷۱۱	۰/۵۹۵	۰/۷۳۷	۰/۸۴۸	صدقات			
																					۰/۴۵۸	۰/۴۹۷	۰/۴۹۶	۰/۵۸۰	۰/۵۵۰	۰/۴۹۴	۰/۵۶۳	۰/۵۵۶	۰/۵۲۱	۰/۶۴۶	۰/۵۹۵	۰/۵۸۵	۰/۶۵۴	۰/۷۱۶	۰/۸۹۸	بخشش			
																					۰/۲۹۷	۰/۲۵۸	۰/۲۱۰	۰/۲۷۸	۰/۲۷۸	۰/۲۷۰	۰/۲۰۲	۰/۲۱۷	۰/۲۱۵	۰/۱۷۹	۰/۳۰۹	۰/۱۹۵	۰/۲۲۷	۰/۲۰۶	۰/۱۹۴	۰/۲۸۵	۰/۱۳۰	۰/۷۵۷	ادراک از سیاست سازمان
																					۰/۱۶۰	۰/۲۴۰	۰/۲۴۹	۰/۳۰۵	۰/۳۸۵	۰/۲۷۵	۰/۲۳۲	۰/۱۳۹	۰/۲۷۶	۰/۲۶۹	۰/۱۰۳	۰/۱۰۴	۰/۲۴۹	۰/۲۲۳	۰/۲۴۰	۰/۰۸۲	۰/۶۴۲	۰/۷۰۵	رفتار سیاسی

بعد از بررسی مدل ساختاری و حذف شاخص‌های jah6 و vir4 برای بالا بردن روایی و پایایی برازش مدل اندازه‌گیری، مدل به صورت شکل ۴-۸ جهت ادامه تحلیل‌ها به کار گرفته می‌شود.



۴-۳-۲-۱- ضرایب معناداری Z (T-values)

اولین و اساسی‌ترین معیار برای بررسی مدل ساختاری ضرایب معناداری z یا همان t -value است در PLS این ضرایب با استفاده از دستور Bootstrapping محاسبه می‌شود. نحوه تفسیر ضرایب t بدین صورت

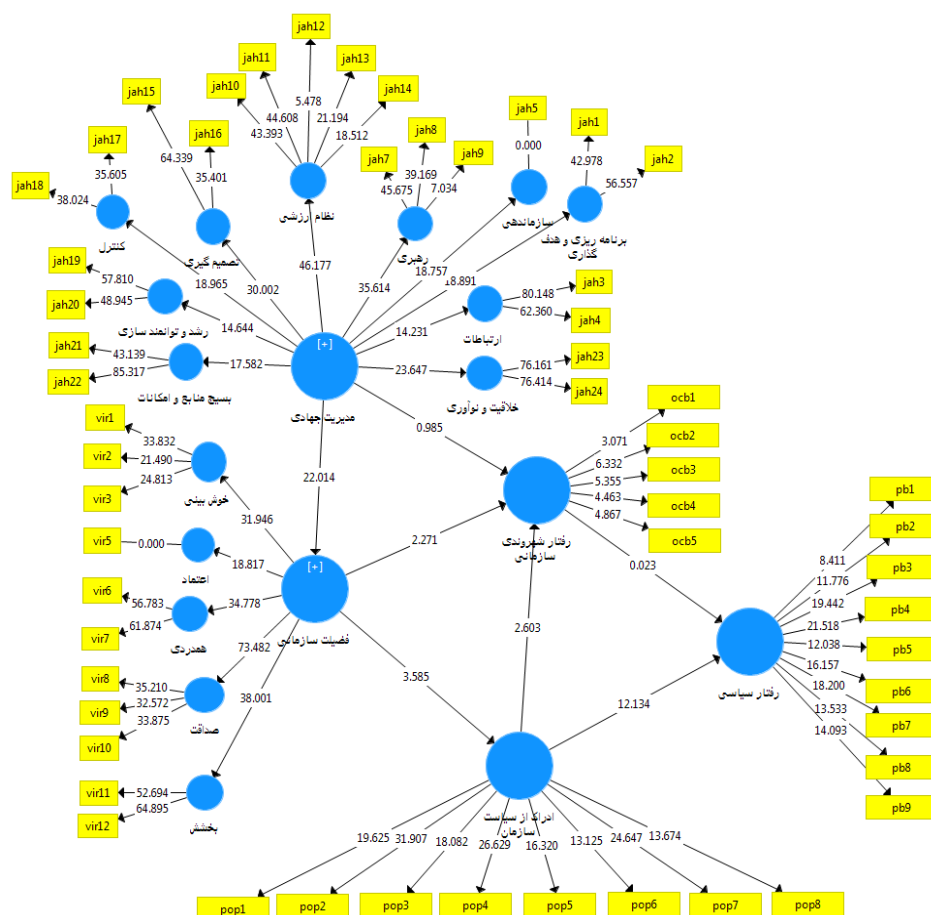
است که این ضرایب باید از ۱/۹۶ بیشتر باشند تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن برازش مدل را تأیید ساخت (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). نتیجه تحلیل این بخش جدول ۴-۱۰ و شکل ۴-۹ آمده است.

جدول (۴-۱۰): ضرایب معناداری t و ضرایب مسیر روابط مدل

روابط اصلی	ضریب مسیر (بتا)	آماره t	نتیجه معناداری 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
روابط فرعی	ضریب مسیر (بتا)	آماره t	نتیجه معناداری z
مدیریت جهادی ← برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری	۰/۷۳۱	۱۸/۸۹۱	تأیید
مدیریت جهادی ← ارتباطات	۰/۶۴۷	۱۴/۲۳۱	تأیید
مدیریت جهادی ← سازمان‌دهی	۰/۶۹۰	۱۸/۷۵۷	تأیید
مدیریت جهادی ← رهبری	۰/۸۳۲	۳۵/۶۱۴	تأیید
مدیریت جهادی ← نظام ارزشی	۰/۸۸۵	۴۶/۱۷۷	تأیید
مدیریت جهادی ← تصمیم‌گیری	۰/۸۰۱	۳۰/۰۰۲	تأیید
مدیریت جهادی ← کنترل	۰/۷۸۲	۱۸/۹۶۵	تأیید
مدیریت جهادی ← رشد و توانمندسازی	۰/۶۸۸	۱۴/۶۴۴	تأیید
مدیریت جهادی ← بسیج منابع و امکانات	۰/۷۳۸	۱۷/۵۸۲	تأیید
مدیریت جهادی ← خلاقیت و نوآوری	۰/۷۷۹	۲۳/۶۴۷	تأیید
فضیلت سازمانی ← خوش‌بینی	۰/۸۲۸	۳۱/۹۴۶	تأیید

ادامه جدول (۴-۱۰): ضرایب معناداری t و ضرایب مسیر روابط مدل

روابط فرعی	ضریب مسیر (بتا)	آماره t	نتیجه معناداری z
فضیلت سازمانی ← اعتماد	۰/۷۳۱	۱۸/۸۱۷	تأیید
فضیلت سازمانی ← همدردی	۰/۸۵۶	۳۴/۷۷۸	تأیید
فضیلت سازمانی ← صداقت	۰/۹۱۲	۷۳/۴۸۲	تأیید
فضیلت سازمانی ← بخشش	۰/۸۴۸	۳۸/۰۰۱	تأیید



شکل (۴-۹): ضرایب معناداری t، خروجی Bootstrapping

با توجه به نتایج به ارائه شده در شکل ۴-۸ و جدول ۴-۱۰ ضریب t مربوط به شاخص‌ها (سؤالات) و متغیرهای فرعی (ابعاد مدیریت جهادی و فضیلت سازمانی) نشان از معناداری آن‌ها دارد.

در متغیرهای اصلی ضریب t مسیرهای ذیل:

مدیریت جهادی \leftarrow رفتار شهروندی سازمانی (۰/۹۸۵) و رفتار شهروندی سازمانی \leftarrow رفتار سیاسی (۰/۰۲۳)

کمتر از ۱/۹۶ است که نشان از عدم تأیید معناداری این مسیرها است. همچنین بقیه مسیرها مورد تأیید واقع گردید.

۴-۳-۲- معیار R Squares یا R^2

دومین معیار برای برازش مدل ساختاری ضرایب R^2 است همان گونه که قبلاً در فصل ۳ اشاره شد؛ R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته دارد. 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. برای محاسبه از دستور pls Algorithm مقادیر داخل دواير متغیرهای وابسته، مقدار R^2 را نشان می‌دهند. جدول ۴-۱۱ نتیجه را نشان می‌دهد.

جدول (۴-۱۱): ضرایب R^2 ، خروجی pls Algorithm

نتیجه	R^2	متغیرهای اصلی
-	مستقل	مدیریت جهادی
قوی	۰/۶۵۰	فضیلت سازمانی
زیر متوسط	۰/۲۱۵	رفتار شهروندی سازمانی
ضعیف	۰/۰۶۶	ادراک از سیاست سازمانی
بالای متوسط	۰/۴۱۳	رفتار سیاسی

۴-۳-۳- معیار اندازه تأثیر (f^2)

همان گونه که در فصل ۳ توضیح داده شد این معیار شدت رابطه‌ی میان سازه‌های مدل را تعیین می‌کند و مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان از اندازه تأثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر است. مقادیر محاسبه شده f^2 در جدول ۴-۱۲ آورده شده است.

جدول (۴-۱۲): معیار f^2

مسیر $f^2(x \rightarrow y)$	R^2y (X included)	R^2y (X excluded)	f^2	معیار اندازه تأثیر
۱- مدیریت جهادی \leftarrow رفتار شهروندی سازمانی	۰/۲۱۵	۰/۱۹۱	۰/۰۳۰	کوچک
۲- مدیریت جهادی \leftarrow فضیلت سازمانی	۰/۶۵۰	۰	-	عدم کارایی معیار f^2
۳- فضیلت سازمانی \leftarrow رفتار شهروندی سازمانی	۰/۲۱۵	۰/۱۰۵	۰/۱۴۰	متوسط
۴- فضیلت سازمانی \leftarrow ادراک از سیاست سازمان	۰/۰۶۶	۰	-	عدم کارایی معیار f^2
۵- ادراک از سیاست سازمان \leftarrow رفتار شهروندی	۰/۲۱۵	۰/۰۹۹	۰/۱۴۷	متوسط
۶- ادراک از سیاست سازمان \leftarrow رفتار سیاسی	۰/۴۱۳	۰/۲۱۰	۰/۳۴۵	بزرگ
۷- رفتار شهروندی سازمانی \leftarrow رفتار سیاسی	۰/۴۱۳	۰/۴۱۴	-۰/۰۰۱	کوچک

۴-۳-۴- معیار Q^2

همان طور که در فصل ۳ بیان شد این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد و در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یک سازه‌ی درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب کند نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی دارد. برای محاسبه این مقدار در PLS باید از منوی Calculate فرمان Blindfolding را اجرا کرد. نتایج این بخش در جدول ۴-۱۳ آورده شده است.

جدول (۴-۱۳): 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

نتایج این معیار برازش مدل ساختاری نشان از قدرت پیش‌بینی قوی مدل در خصوص این سازه‌ها دارد.

۴-۳-۳- ارزیابی برازش مدل کلی (معیار GOF)

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید آن، بررسی برازش در یک مدل مفهومی کامل می‌شود. همان‌گونه که در فصل ۳ ذکر شد برای بررسی برازش مدل کلی تنها یک معیار به نام GOF استفاده می‌شود. وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده‌اند.

البته نکته حائز اهمیت اینجاست که نباید مقادیر اشتراکی دو متغیر پنهان مرتبه دوم (مدیریت جهادی و فضیلت سازمانی) در محاسبه communalities دخیل نمود بلکه باید از مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان مرتبه اول (ابعاد) استفاده نمود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳).

$$\text{رابطه (۴-۱)} \quad GOF = \sqrt{\text{communalit} \times R^2} = \sqrt{0/747 + 0/554} = 0/643$$

با توجه به مقادیر جدول ۴-۱۴ و با توجه به فرمول مربوطه عدد GOF مساوی ۰/۶۴۳ به دست می‌آید که نشان از برازش کلی قوی برای مدل دارد.

جدول (۴-۱۴): مقادیر مورد نیاز برای محاسبه GOF استخراج از pls Algorithm		
متغیر	مقادیر اشتراکی communalities	R ²
مدیریت جهادی	-	-
برنامه ریزی و هدف گذاری	۰/۸۰۲	۰/۵۳۵
ارتباطات	۰/۸۵۰	۰/۴۱۸
سازمان دهی	۱	۰/۴۷۶
رهبری	۰/۶۲۴	۰/۶۹۳
نظام ارزشی	۰/۵۸۳	۰/۷۸۴
تصمیم گیری	۰/۷۷۶	۰/۶۴۲
کنترل	۰/۷۲۷	۰/۶۱۲
رشد و توانمندسازی	۰/۸۰۳	۰/۴۷۳
بسیج منابع و امکانات	۰/۸۳۰	۰/۵۴۵
خلاقیت و نوآوری	۰/۸۶۸	۰/۶۰۷
فضیلت سازمانی		
خوش بینی	۰/۶۵۵	۰/۶۸۵
اعتماد	۱	۰/۵۳۵
همدردی	۰/۸۱۴	۰/۷۳۳
صداقت	۰/۷۱۸	۰/۸۳۱
بخشش	۰/۸۰۷	۰/۷۲۰
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۴۲۱	۰/۲۱۵
ادراک از سیاست سازمانی	۰/۵۷۳	۰/۰۶۶
رفتار سیاسی	۰/۴۹۷	۰/۴۱۳
میانگین	۰/۷۴۷	۰/۵۵۴
GOF	۰/۶۴۳	

۴-۴- تعیین شدت تأثیر میانجی

همان‌گونه که در فصل سه مطرح شد برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی از آماره‌ای به نام VAF^1 استفاده می‌شود که مقداری بین ۰ و ۱ را اختیار می‌کند و هر چه این مقدار به ۱ نزدیک‌تر باشد نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد.

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c} \quad \text{رابطه (۴-۲)}$$

a: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی.

b: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته.

c: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته.

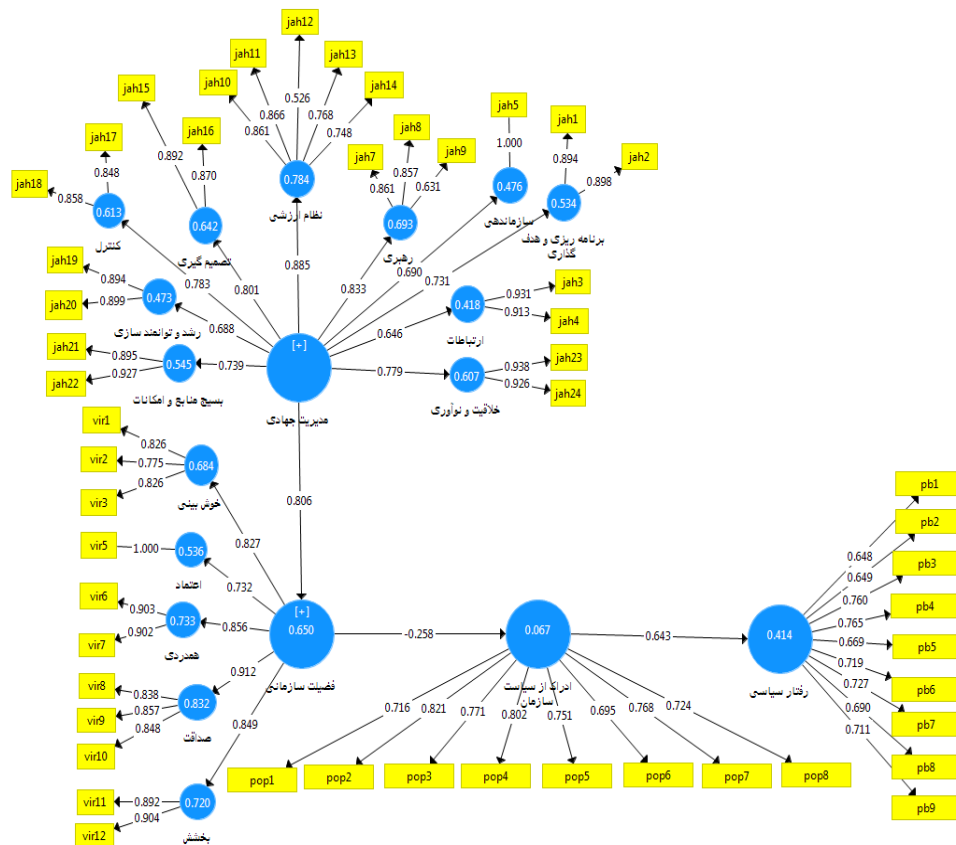
جهت استخراج ضرایب مسیر مستقیم از مدل خروجی pls Algorithm استفاده می‌شود برای استخراج روابط غیرمستقیم، ضریب مسیر را از خروجی اکسل Bootstrapping جدول Confidence Intervals ستون Sample Mean(M) استفاده می‌گردد.

به‌طور مثال مقدار VAF برای مدیریت جهادی ← فضیلت سازمانی ← ادراک از سیاست سازمان (۵۰/۶٪) به‌دست آمده است؛ این بدان معنی است که تقریباً نیمی (۵۰٪) از اثر مدیریت جهادی بر ادراک از سیاست سازمان از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی فضیلت سازمانی تبیین می‌شود. جدول ۴-۱۵ مفروضات لازم جهت محاسبه VAF ارائه شده است.

جدول (۴-۱۵): مقادیر موردنیاز برای محاسبه VAF استخراج از Bootstrapping					
نتیجه	VAE	c	b	a	مستقل ← میانجی ← وابسته
مدیریت جهادی ← فضیلت سازمانی اثر دارد.	۰/۵۰۶	-۰/۲۰۲	-۰/۲۵۷	۰/۸۰۶	۵۱٪ میانجی‌گری
مدیریت جهادی ← فضیلت سازمانی ← رفتار شهروندی سازمانی اثر دارد.	۰/۶۱۰	۰/۱۶۶	۰/۳۲۳	۰/۸۰۶	۶۱٪ میانجی‌گری
مدیریت جهادی ← رفتار شهروندی سازمانی ندارد.	۰/۰۰۲	-۰/۱۳۵	-۰/۰۰۲	۰/۱۶۶	اثر میانجی‌گری
فضیلت سازمانی ← ادراک از سیاست سازمانی اثر دارد.	۰/۵۰۳	-۰/۱۶۳	۰/۶۴۳	-۰/۲۵۷	۵۰٪ میانجی‌گری
فضیلت سازمانی ← رفتار سیاسی ندارد.	۰/۰۰۳	-۰/۱۶۳	-۰/۰۰۲	۰/۳۲۳	اثر میانجی‌گری
فضیلت سازمانی ← ادراک از سیاست سازمانی اثر معکوس دارد.	-۰/۲۶۸	۰/۳۲۳	۰/۲۶۶	-۰/۲۵۷	۲۷٪ میانجی‌گری
ادراک از سیاست سازمانی ← رفتار شهروندی سازمانی ندارد.	۰/۰۰۰	۰/۶۴۳	-۰/۰۰۲	۰/۲۶۶	اثر میانجی‌گری

۴-۵- مدل پیشنهادی

بر مبنای بررسی فرضیات و مسیرهای مدل نهایتاً در مدل پیشنهادی مسیرهای غیر معنادار حذف گردید و فلذا مدل پیشنهادی به صورت شکل ۴-۱۰ ارائه می‌گردد.



شکل (۴-۱۰): مدل پیشنهادی پژوهش

۴-۶- خلاصه فصل

در این فصل به تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده به وسیله پرسشنامه پرداخته شد در ابتدا آمار توصیفی مربوط به داده‌های جمعیت‌شناختی ارائه گردید. سپس به منظور تحلیل استنباطی داده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد و با استفاده از نرم‌افزار PLS مدل اندازه‌گیری، ساختاری و کلی پژوهش بررسی گردید نهایت به آزمون فرضیه‌های پژوهش و بررسی اثر متغیرهای میانجی پرداخته شد.

فصل پنجم:

نتیجه گیری و پیشنهادها

۵-۱- مقدمه

هدف از اجرای این پژوهش بررسی اثرات مدیریت جهادی به عنوان سبک نوین مدیریتی بر روی رفتار سیاسی کارکنان با توجه به نقش میانجی فضیلت سازمانی، ادراک از سیاست و رفتار شهروندی سازمانی است. در این فصل از یافته‌ها و تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها که در فصل ۴ انجام شده نتیجه‌گیری به عمل می‌آید و سپس بر روی آن بحث شده و در نهایت پیشنهادات کاربردی و پژوهشی ارائه می‌گردد.

۵-۲- مروری بر نتایج حاصل از آمار توصیفی پژوهش

نخستین سؤال جمعیت‌شناختی جنسیت پاسخگویان بود که با ۴۲٪ مرد و ۵۸٪ زن نشان از همگنی نسبتاً خوب ترکیب جنسیتی در این پژوهش داشت. از لحاظ سنی نیز اکثراً (نزدیک به ۸۰٪) در محدوده سنی ۲۰ تا ۴۰ سال هستند که نشان‌دهنده جوان بودن ترکیب کارکنان دارد. از لحاظ سابقه کاری ۶۲٪ کارکنان نمونه‌گیری شده زیر ۱۰ سال سابقه کاری دارند که این امر حاکی از پایین بودن سابقه کاری افراد در بیمارستان میبد (محل پژوهش) دارد. از لحاظ مدرک تحصیلی بیش از نیمی از کارکنان (۵۸٪) دارای مدرک تحصیلی لیسانس هستند که این امر با توجه به نحوه استخدام‌ها به ویژه کادر درمانی مثل پرستاری و مامایی و بی‌هوشی و... معقول به نظر می‌رسد.

از میان سه رسته خدمتی بهداشتی درمانی، اداری مالی و خدماتی-پشتیبانی قریب ۷۰٪ افراد در رسته بهداشتی و درمانی، ۲۰٪ اداری مالی و ۱۰٪ در پشتیبانی مشغول به کار بودند. از لحاظ نوع استخدام افراد نتایج بدین منوال به دست آمد که قریب به ۵۰٪ رسمی-پیمانی، ۳۰٪ قراردادی و ۲۰٪ طرحی و سایر بودند.

۵-۳- مروری بر نتایج حاصل از آمار استنباطی

برای تحلیل آماری ابتدا به بررسی پایایی و روایی مدل پرداخته شد. از لحاظ پایایی با توجه به نتایج حاصل از مقادیر آلفای کرونباخ مشخص شد که مؤلفه سازمان‌دهی از متغیر مدیریت جهادی با $0/356$ و مؤلفه اعتماد از متغیر فضیلت سازمانی با $0/367$ پایایی لازم برخوردار نبودند که با حذف سؤالات با بار عاملی کمتر پایایی مناسب حاصل گردید. از لحاظ روایی نیز فقط متغیر میانجی رفتار شهروندی سازمانی از روایی همگرا مناسب برخوردار نبود (AVE مساوی $0/421$) برای روایی واگرا، نتایج ماتریس فورنل-لانکر حاکی از روایی واگرای قابل قبول برای مدل می‌باشد.

از نظر برازش ساختاری مدل نتایج حاصل از ضرایب معناداری t نشان از تأیید همه روابط به جز رابطه مدیریت جهادی به رفتار شهروندی سازمانی (t مساوی $0/985$) و رفتار شهروندی سازمانی به رفتار سیاسی (t مساوی $0/23$) است؛ که این نتیجه از بررسی معیارهای R^2 ($0/215$) و f^2 (کوچک) و همچنین نتایج حاصل از بررسی شدت تأثیر میانجی (آماره VAF) نیز از عدم تأثیر متغیر میانجی رفتار شهروندی سازمانی دارد لذا در مدل بهینه متغیر رفتار شهروندی سازمانی حذف گردید.

قوی‌ترین رابطه در این تحلیل مربوط به رابطه مدیریت جهادی به فضیلت سازمانی است (ضریب مسیر $= 0/806$ ، آماره t مساوی $22/014$) و ضعیف‌ترین رابطه مربوط به رفتار شهروندی سازمانی به رفتار سیاسی (ضریب مسیر $= -0/002$ ، آماره t مساوی $0/23$) است.

در ارزیابی برازش مدل کلی معیار GOF برابر $0/643$ به دست می‌آید که نشان از برازش کلی قوی برای مدل دارد.

۴-۵- نتایج حاصل از فرضیات پژوهش

نتایج تحلیل فرضیات مورد آزمون در این پژوهش به همان ترتیبی که در فصل ۱ بیان شد به شرح ذیل است:

فرضیه ۱- مدیریت جهادی بر فضیلت سازمانی اثرگذار است.

مقادیر به‌دست‌آمده از تحلیل آماری داده‌ها، حاکی از اثر مستقیم متغیر مدیریت جهادی بر متغیر فضیلت سازمانی است بدین صورت که قدر مطلق عدد به‌دست‌آمده برای t -value ($22/014$) بیشتر از عدد $1/96$ است که نشان از معناداری رابطه در سطح اطمینان 95% دارد. همچنین عدد $0/806$ ضریب مسیر (ضریب بتا) بیان‌گر این مطلب است که مدیریت جهادی به میزان 80% از تغییرات فضیلت سازمانی را تبیین می‌کند؛ بدین معنا که تقویت مدیریت جهادی می‌تواند منجر به تقویت فضیلت سازمانی و برعکس

تضعیف مدیریت جهادی می‌تواند منجر به تضعیف فضیلت سازمانی گردد. لذا فرضیه اول مبنی بر اثرگذاری مستقیم (مثبت) متغیر مدیریت جهادی بر متغیر فضیلت سازمانی، تأیید می‌گردد.

فرضیه ۲- مدیریت جهادی بر رفتار شهروند سازمانی کارکنان اثرگذار است.

ضریب استاندارد شده مسیر حاکی از این است که متغیر مدیریت جهادی تنها ۱۶٪ از تغییرات رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کند؛ 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 معناداری ندارد، لذا این فرضیه تأیید نمی‌گردد.

این موضوع (فرضیه ۲) با نتایج پژوهش نجات‌بخش و همکاران (۱۳۹۳) و رضایی منش و رفعتی آلاشتی (۱۳۹۵) مطابقت ندارد.

فرضیه ۳- فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اثرگذار است.

ضریب استاندارد شده مسیر بین متغیر فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی ۰/۳۲۳ است این امر بیانگر این مطلب است که متغیر فضیلت سازمانی به میزان ۳۲٪ از تغییرات متغیر رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کند؛ با توجه به اینکه $t\text{-value}(۲/۲۷۱)$ بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است این فرضیه با رابطه مستقیم و سطح معناداری با اطمینان ۹۵٪ تأیید می‌گردد.

این فرضیه با نتایج پژوهش خشوعی و نوری (۱۳۹۲)، رگو و همکاران (۲۰۱۰) همخوانی دارد؛ بنابراین می‌توان با توسعه فضیلت سازمانی میزان رفتارهای شهروندی سازمانی را توسعه بخشید.

فرضیه ۴- فضیلت سازمانی بر روی ادراک از سیاست سازمان اثرگذار است.

نتایج حاصل از ضریب معناداری^۱ (۳/۵۸۵) و ضریب بتا (۰/۲۵۷-) حاکی از تأیید رابطه‌ی بین فضیلت سازمانی با ادراک از سیاست سازمان دارد. این تأثیر به میزان ۲۵٪ و به صورت معکوس است (ضریب بتا منفی است) بدین معنی که با افزایش فضایل در سازمان، ادراکات از فضای سیاسی سازمان کاهش می‌یابد؛ لذا این فرضیه تأیید می‌گردد.

1. T-value

این فرضیه با گفته پارکر و همکاران^۱ (۱۹۹۵) مبنی بر اینکه افرادی که دارای اعتماد (مؤلفه فضیلت سازمانی) بالاتری هستند نسبت به کسانی که اعتماد پایین‌تری دارند برداشت کمتر از ادراک سیاسی به عنوان یک تهدید دارند همخوانی دارد.

فرضیه ۵- ادراک از سیاست سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی اثرگذار است.

عدد ضریب مسیر به‌دست‌آمده گواهی این مطلب است که متغیر ادراک از سیاست سازمانی ۲۷٪ از تغییرات رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کند؛ همچنین با توجه به عدد آماره t (۲/۶۰۳) در سطح اطمینان ۹۵٪ بیشتر از ۱/۹۶ است؛ در نتیجه ادراک از سیاست سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیم و معناداری دارد؛ لذا این فرضیه تأیید می‌گردد.

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 رابطه سنخیت دارد.

فرضیه ۶- ادراک از سیاست سازمانی بر رفتار سیاسی کارکنان اثرگذار است.

سطح معناداری (۱۲/۱۳۴) و ضریب مسیر (۰/۶۴۳) این نتیجه را به ما می‌دهند که ادراک از سیاست سازمانی رابطه معناداری 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 می‌گردد.

این نتیجه با پژوهش فانی و همکاران (۱۳۹۳)، فانی و شیخی نژاد و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد.

فرضیه ۷- رفتار شهروندی سازمانی بر روی رفتار سیاسی اثرگذار است.

نتایج ضعیف حاصل از ضریب معناداری t (۰/۰۲۳) و ضریب بتا (-۰/۰۰۲) حاکی از این مطلب است که رفتار شهروندی سازمانی بر روی رفتار سیاسی اثر ندارد؛ لذا این فرضیه تأیید نمی‌گردد.

این نتیجه با پژوهش با 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 افراد 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.

فرضیه ۸- فضیلت سازمانی تأثیر مدیریت جهادی بر ادراک از سیاست سازمانی را

میانجی‌گری می‌کند.

با توجه به ضرایب معناداری (t-value) به دست آمده که همگی بالای ۱/۹۶ است. روابط این فرضیه در سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید می گردند.

مدیریت جهادی — ($t = 22/014$) ← فضیلت سازمانی — ($t = 3/585$) ← ادراک از سیاست سازمان همچنین طبق نتیجه آزمون VAF (۰/۵۰۶) تقریباً نیمی (۵۰٪) از اثر مدیریت جهادی بر ادراک از سیاست سازمان از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی فضیلت سازمانی تبیین می شود.

فرضیه ۹- فضیلت سازمانی تأثیر مدیریت جهادی بر رفتار شهروندی سازمانی را میانجی گری می کند.

با توجه به نتایج به دست آمده، ضرایب معناداری (t-value) این فرضیه بالای ۱/۹۶ است لذا روابط در سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید می گردند. همچنین طبق نتیجه آزمون VAF (۰/۶۱۰) تقریباً ۶۰٪ از اثر مدیریت جهادی بر رفتار شهروندی سازمانی غیرمستقیم توسط متغیر میانجی فضیلت سازمانی تبیین می شود.

مدیریت جهادی — ($t = 22/014$) ← فضیلت سازمانی — ($t = 2/271$) ← رفتار شهروندی سازمانی
فرضیه ۱۰- رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مدیریت جهادی بر رفتار سیاسی را میانجی گری می کند.

با توجه به نتایج به دست آمده، ضرایب معناداری این فرضیه زیر ۱/۹۶ است بنابراین روابط در سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید نمی گردند. همچنین آزمون VAF (۰/۰۰۲) نیز نشان می دهد که متغیر رفتار شهروندی سازمانی در این رابطه اثر میانجی ندارد؛ لذا فرضیه رد می شود.

مدیریت جهادی — ($t = 0/985$) ← رفتار شهروندی سازمانی — ($t = 0/023$) ← رفتار سیاسی

فرضیه ۱۱- رفتار شهروندی سازمانی تأثیر فضیلت سازمانی بر رفتار سیاسی را میانجی گری می کند.

نتایج به دست آمده از ضرایب معناداری t، رابطه فضیلت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی را تأیید می کند اما رابطه رفتار شهروندی سازمانی با رفتار سیاسی تأیید نمی کند (کمتر از ۱/۹۶ است). همچنین با توجه به خروجی آماره VAF (۰/۰۰۳)، شدت تأثیر میانجی رفتار شهروندی سازمانی در این فرضیه خیلی کم (در حد صفر) است. در نتیجه فرضیه رد می گردد.

فضیلت سازمانی — ($t = 2/271$) ← رفتار شهروندی سازمانی — ($t = 0/023$) ← رفتار سیاسی

فرضیه ۱۲- ادراک از سیاست سازمانی تأثیر فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی را میانجی‌گری می‌کند.

با توجه به اینکه مقادیر T-values در رابطه‌های این فرضیه بیش از ۱/۹۶ گزارش شده، لذا نشان از صحت روابط بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه در سطح اطمینان ۹۵٪ و قبول فرضیه دارد. همچنین نتیجه گزارش شده از آزمون VAF (۰/۲۶۸-) نشان می‌دهد که POP اثر میانجی‌گری معکوس دارد.

فضیلت سازمانی — (۰/۲۵۷-) ← ادراک از سیاست سازمانی — (۰/۲۶۶-) ← رفتار شهروندی سازمانی

فرضیه ۱۳- ادراک از سیاست سازمانی تأثیر فضیلت سازمانی بر رفتار سیاسی را میانجی‌گری می‌کند.

با توجه به اینکه معیار اعداد معناداری t برای رابطه‌های این فرضیه بالای ۱/۹۶ رابطه در سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید می‌گردد. همچنین نتیجه آزمون VAF (۰/۵۰۳) نشان می‌دهد که متغیر ادراک از سیاست سازمان ۵۰٪ اثر میانجی‌گری دارد.

فضیلت سازمانی — (۳/۵۸۵-) ← ادراک از سیاست سازمانی — (۱۲/۱۳۴-) ← رفتار سیاسی

فرضیه ۱۴- رفتار شهروندی سازمانی تأثیر ادراک از سیاست سازمان بر رفتار سیاسی را میانجی‌گری می‌کند.

در این فرضیه ضرایب معناداری t رابطه بین POP و OCB را تأیید ولی رابطه بین OCB و رفتار سیاسی را تأیید نمی‌کند همچنین با توجه به آزمون VAF (۰/۰۰۰) شدت تأثیر میانجی OCB را صفر و بدون اثر میانجی گزارش شده است؛ و لذا این فرضیه رد می‌گردد.

ادراک از سیاست سازمانی — (۲/۶۰۳-) ← رفتار شهروندی سازمانی — (۰/۰۲۳-) ← رفتار سیاسی

در انتها خلاصه‌ای از نتیجه آزمون فرضیات در شکل ۱-۵ آمده است.

جدول (۱-۵): نتیجه آزمون فرضیات پژوهش

نتیجه فرضیه	فرضیات پژوهش
تأیید با رابطه مستقیم	۱- مدیریت جهادی ← فضیلت سازمانی
عدم تأیید رابطه	۲- مدیریت جهادی ← رفتار شهروندی سازمانی
تأیید با رابطه مستقیم	۳- فضیلت سازمانی ← رفتار شهروندی سازمانی

۴-	فضیلت سازمانی ← ادراک از سیاست سازمانی	تأیید با رابطه معکوس
۵-	ادراک از سیاست سازمانی ← رفتار شهروندی سازمانی	تأیید با رابطه مستقیم
۶-	ادراک از سیاست سازمانی ← رفتار سیاسی	تأیید با رابطه مستقیم
۷-	رفتار شهروندی سازمانی ← رفتار سیاسی	عدم تأیید رابطه
۸-	مدیریت جهادی ← فضیلت سازمانی ← ادراک از سیاست سازمان	تأیید رابطه

ادامه جدول (۵-۱): نتیجه آزمون فرضیات پژوهش

فرضیات پژوهش	نتیجه فرضیه
۹- مدیریت جهادی ← فضیلت سازمانی ← رفتار شهروندی سازمانی	تأیید رابطه
۱۰- مدیریت جهادی ← رفتار شهروندی سازمانی ← رفتار سیاسی	عدم تأیید رابطه
۱۱- فضیلت سازمانی ← رفتار شهروندی سازمانی ← رفتار سیاسی	عدم تأیید رابطه
۱۲- فضیلت سازمانی ← ادراک از سیاست سازمانی ← رفتار شهروندی سازمانی	تأیید رابطه (معکوس)
۱۳- فضیلت سازمانی ← ادراک از سیاست سازمانی ← رفتار سیاسی	تأیید رابطه
۱۴- ادراک از سیاست سازمانی ← رفتار شهروندی سازمانی ← رفتار سیاسی	عدم تأیید رابطه

۵-۵- نتایج فرعی پژوهش

آنچه از تحلیل نتایج ابعاد متغیر اصلی مدیریت جهادی به دست آمد مؤید این مطلب است که با توجه به ضرایب مسیر، رابطه‌ی بُعد نظام ارزشی (۸۸٪) بیش‌ترین و ارتباطات با (۶۵٪) تأثیر کمتری بر مدیریت جهادی داشته است. همچنین از بررسی ابعاد فضیلت سازمانی بُعد صداقت با (۹۱٪) بیش‌ترین و اعتماد با (۷۳٪) تأثیر کمتری بر فضیلت سازمانی داشته‌اند.

۵-۶- پیشنهادات اجرایی مبتنی بر نتایج پژوهش

از آنجایی مشکل اساسی کشور ناشی از ناکارآمدی و سوء مدیریت است لذا اجرای مدیریت جهادی با به‌کارگیری مدیران جهادی می‌تواند به عنوان یکی از سبک‌های موفق بومی نتایج خوبی را عاید مملکت نماید. در این خصوص حوزه بهداشت و درمان از این امر مستثنا نیست. لذا در پژوهش حاضر چند پیشنهاد در این زمینه ارائه می‌گردد:

- ✓ اول با اجرای آموزش‌های حساب‌شده می‌توان فرهنگ جهادی کارکنان بالابرده و موجب رشد معنوی و توانمند شدن آن‌ها در مواجهه با مسائل بیمارستان شد.
- ✓ دوم از آنجایی که رابطه تنگاتنگی بین مدیریت جهادی و فضیلت سازمانی برقرار است. به نظر می‌رسد با اصلاح سبک مدیریت از سنتی به جهادی می‌توان بر فضیلت سازمانی تأثیر مثبت گذاشت و از فواید بی‌شمار آن نظیر افزایش کارایی و عملکرد و کاهش رفتارهای سیاسی منفی در سازمان بهره برد. مسلماً مدیرانی که در وهله اول به کار درمانی و تخصص پزشکی خود اهتمام دارند نمی‌توانند وظایف مدیریتی خود را به نحو احسن انجام دهند.
- ✓ سوم یکی از اهداف مهم مدیریت جهادی، کاهش رفتارهای سیاسی منفی در سازمان است لذا قرار گرفتن مدیران جهادی در رأس هرم اداره بیمارستان می‌تواند افراد و ائتلاف‌هایی که می‌خواهند با سیاسی کاری به اهداف شخصی خود دست پیدا کنند را ناکام گذاشت؛ و با طیب خاطر سازمان را به اهداف عالیه خود رسانند.
- ✓ چهارم از آنجایی که اثربخشی بدون داشتن کارکنان با فضیلت و فداکار امکان‌پذیر نخواهد بود. ویکی از راه‌های ارتقای فضیلت سازمانی، کنترل رفتارهای سیاسی و ادراکات از فضای سیاسی سازمان است. لذا پیشنهاد می‌شود با تشویق کارکنان فضیلت مدار، بستر مناسب را برای ارتقای این فضایل در بیمارستان بر مبنای اصول دینی و انسانی ایجاد گردد؛ که این موضوع می‌تواند به کاهش رفتارهای سیاسی منفی در بیمارستان منجر گردد.
- ✓ پنجم از آنجایی که ارتباطات بین فردی کارکنان یکی از مؤلفه‌های مهم در مدیریت جهادی است باید با مشاوره افراد خبره در این زمینه موجبات افزایش جو همکاری و همدلی و احترام متقابل در بین کارکنان را فراهم آورد و باعث ارتقاء مؤلفه ارتباطات (مدیریت جهادی) شد.
- ✓ ششم با کاستن از بوروکراسی اداری زائد مانند مباحث غیرضروری اعتباربخشی و کاهش کاغذبازی، کارکنان به خصوص کادر درمانی می‌توانند به وظایف اصلی خود که همان رسیدگی

بالینی به بیماران است توجه کافی داشته باشند؛ و لذا با ایجاد جو انعطاف‌پذیر می‌توان قدرت سازمان‌دهی در بیمارستان را بالا برد و نتیجه باعث ارتقای مدیریت جهادی گردید.

✓ هفتم بنا بر یکی از فرضیات تأیید شده این پژوهش، یکی از راه‌های افزایش رفتار شهروندی سازمانی، کاهش دادن ادراک از سیاست سازمان است. لذا پیشنهاد می‌شود فهرستی از عوامل اثرگذار بر ادراک سیاسی توسط کارشناس منابع انسانی بیمارستان تهیه گردد. تا بتوان با تعدیل آن‌ها، زمینه را برای افزایش رفتار شهروندی سازمانی فراهم آورد.

۵-۷- پیشنهادات پژوهشی

اکثر پژوهش‌ها در حوزه علوم انسانی گذشته نگر هستند؛ لذا جای خالی مطالعات آینده‌نگر محسوس به نظر می‌آید. لذا به پژوهشگران آتی توصیه می‌شود در روش تحقیق خود به این مسئله توجه لازم داشته باشند.

از آنجایی که بررسی کامل ابعاد مدیریت جهادی و فضیلت سازمانی تأثیر مستقیم و متقابل آن بر متغیرهای دیگر در این پژوهش میسر نشد لذا پیشنهاد می‌گردد پژوهشگران بعدی این موضوع را مورد مذاقه قرار دهند. به‌طور مثال افزایش و کاهش کنترل در سازمان (مؤلفه مدیریت جهادی) چه تأثیری در افزایش یا کاهش اعتماد (مؤلفه فضیلت سازمانی) به وجود می‌آورد.

پیشنهاد می‌شود اجزایی از مدیریت جهادی که از فضیلت سازمانی مستقل است را در نظر گرفته و تأثیر آن را بر شکل‌گیری فضایل سازمانی موردسنجش واقع شود به‌عنوان مثال بررسی تأثیر ساختار غیربوروکراتیک و انعطاف‌پذیر مدیریت جهادی بر توسعه فضیلت‌های سازمانی.

پیشنهاد می‌شود سایر ابعاد متغیرها مانند ابعاد ادراک از سیاست سازمانی شامل عوامل شخصی، شغلی، سازمانی، رفتار سیاسی شامل فعال، انفعالی یا مشروع، نامشروع و رفتار شهروندی سازمانی شامل نوع‌دوستی، وجدان، جوانمردی، فضیلت مدنی، ادب و مهربانی مورد بررسی قرار بگیرد.

با توجه به اینکه تأثیر مدیریت جهادی بر رفتار شهروندی سازمانی در بعد فردی در این پژوهش مورد تأیید واقع نشد پیشنهاد می‌شود که OCB را از لحاظ سازمانی در پژوهش‌های آتی مورد توجه قرار گیرد تا OCB به صورت فردی.

پیشنهاد می‌گردد مشابه این پژوهش در سازمان‌های دیگر نیز انجام پذیرد تا با جمع‌بندی نتایج ضمن پیشبرد دانش در این حوزه به راهکارهای مناسبی نیز رسید.

به خاطر فقدان کنترل پژوهشگر بر تکمیل دقیق پرسشنامه توسط پاسخگویان استفاده از روش‌های دیگر جمع‌آوری اطلاعات مثل مصاحبه می‌تواند مدنظر قرار گیرد.

۵-۸- محدودیت‌های پژوهش

از آنجایی که پژوهش حاضر در حوزه علوم انسانی و اجتماعی صورت گرفته امکان تأثیرگذاری برخی متغیرها که خارج از کنترل پژوهشگر است بر نتایج پژوهش دور از ذهن نیست.

مورد بعدی ترس کارکنان بیمارستان از پاسخ دادن به سؤالات، برخورد محافظه‌کارانه آن‌ها به خاطر برداشتی که نسبت به سؤالات پرسشنامه داشتند. نکته حائز اهمیت دیگر عدم دسترسی به پایان‌نامه‌های دانشجویی در حوزه مدیریت، به خاطر جدید بودن رشته ارشد مدیریت منابع انسانی اسلامی در دانشگاه اردکان بود؛ بدین نحو که پایان‌نامه‌ای در این خصوص در آرشیو دانشگاه وجود نداشت. مشکل دیگر دسترسی به مقالات لاتین از پایگاه‌های علمی معتبر مثل Emerald است؛ که دانشگاه هم قراردادی در این زمینه با آن‌ها ندارد.

۵-۹- خلاصه فصل

در این فصل ابتدا به تحلیل نتایج حاصل از آمار توصیفی و استنباطی پرداخته شد سپس فرضیات پژوهش مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. در نهایت پیشنهادات اجرایی و پژوهشی و محدودیت‌های پژوهش بیان گردید.

منابع و مآخذ

۱. آذر دشتی، ا. ۱۳۸۶. کندوکاوی در مدیریت. انتشارات دفتر عقل، ۱۰۸ ص.
۲. آذر، ع. مؤمنی، م. ۱۳۸۰. آمار و کاربرد آن در مدیریت. انتشارات سمت، ۴۶۵ ص.
۳. آرمند، پ و ذبیحی طاری، ر. ۱۳۸۸. بررسی سبک مدیریت جهادی و سایر سبک‌های مدیریتی، دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، وزارت جهاد کشاورزی، ۱۹-۲۷.
۴. ابارشی، ا. و حسینی، س. ۱۳۹۱. مدل‌سازی معادلات ساختاری. انتشارات جامعه شناسان، ۳۳۲ ص.
۵. ابراهیم پور، ح. خلیلی، ح. حبیبیان، س و کریمی، م. ۱۳۹۰. تبیین رفتار شهروندی سازمانی در پرتو رهبری معنوی. پژوهشنامه‌ی مدیریت اجرایی، (۳۶)، ۳۶-۵۶.
۶. احمدیان، ع. ۱۳۹۳. مدل‌سازی مدیریت جهادی با بهره‌گیری از بیانات مقام معظم رهبری. مجله‌ی سیاست دفاعی، (۸۷)، ۲۲، ۱۶۹-۱۳۷.
۷. باقری، ق. حسنی نژاد، ا. نیک‌آیین، م و خرم، س. 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، (۱۷)، ۵، ۱۳۶-۱۱۷.
۸. بهرامی، ح. داستانی، م و پورامینی، ز. ۱۳۹۵. رابطه امنیت شغلی با رفتار سیاسی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه رساله مدیریت دولتی، (۲۳)، ۷، ۲۳-۱۶.
۹. بهزادی، ا. نعیمی، ع و بشلیده، ک. ۱۳۹۴. رابطه وجدانی بودن، جو اخلاقی و رهبری اخلاقی با فضیلت سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، (۱)، ۱۰، ۷۳-۶۳.
۱۰. بهزادی، ا. نعیمی، ع و بشلیده، ک. ۱۳۹۲. بررسی رابطه فضیلت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی، وفاداری سازمانی و بهزیستی معنوی در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز کارون. مجله دست‌آوردهای روان‌شناختی، (۴)، ۲۵۶-۲۳۳.
۱۱. بیگ زاد، ج. علوی متین، ی و سیدیان، س. ۱۳۹۲. طراحی و تبیین الگوی مدیریت رفتار سیاسی کارکنان دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان شرقی. مجله مطالعات کمی در مدیریت، (۴)، ۱۹۲-۱۷۱.
۱۲. پور صادق، ن و ذاکری قزآنی، ز. ۱۳۹۴. بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بعد رهبر، پیرو و زمینه. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، (۴)، ۷، ۱۱۶-۹۵.

۱۳. تسلیمی، م. نوروزی، خ و عبدالحسین زاده، م. ۱۳۹۵. شناسایی و اولویت‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگی اجتماعی مؤثر بر مدیریت جهادی در نظام اداری دانشگاه‌ها: رویکردی میان رشته‌ای. فصلنامه علمی - پژوهشی پاسداری فرهنگی انقلاب اسلامی دانشکده علوم انسانی و قدرت نرم دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع)، (۱۳)، ۶، ۱۶۳-۱۹۱.
۱۴. تقی‌پور، ط. ۱۳۹۶. بررسی تأثیر رهبری اصیل و سرمایه روان‌شناختی بر سلامت کارکنان با تمرکز بر نقش میانجی خودکارآمدی حرفه‌ای و فرسودگی در مدیریت درمان استان یزد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی یزد.
۱۵. تقی‌زاده مطلق، س. ۱۳۹۳. تأثیر روابط تعاملی فرد با سرپرست و همکاران و جایگاه فرد در سلسله‌مراتب بر ادراک فضای سیاسی در سازمان. فصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). (۱)، ۶، ۱۷۴-۱۵۷.
۱۶. تولایی، ر و شکوهمیار، س. ۱۳۹۳. ارزیابی مؤلفه‌های مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن. مجله چشم‌انداز مدیریت دولتی، (۱۹)، ۵، ۴۵-۱۵.
۱۷. حجازی فر، س و باقری کنی، م. ۱۳۹۰. فضیلت‌های محوری در سازمان‌های فضیلت مدار. اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، (۳)، ۱۴۳-۱۱۷.
۱۸. حجازی فر، س. ۱۳۹۴. چیستی و مؤلفه‌های مدیریت جهادی. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی، (۳)، ۲۳، ۹۵-۹۵.
۱۹. حسن‌زاده ثمرین، ت و سفید کار، س. ۱۳۹۳. بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، (۷۶)، ۲۳، ۱۵۵-۱۴۱.
۲۰. حسن‌زاده ثمرین، ت. همتی نوع‌دوست، م و نیکرو احمدگورابی، ح. ۱۳۹۳. بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر فضیلت سازمانی (مطالعه موردی: شهرداری رشت). مدیریت دولتی، (۱)، ۶، ۸۴-۶۷.
۲۱. حسینی، م. و تیما، پ. ۱۳۹۲. بررسی نقش تعاملی پاسخگویی و خودکارآمدی شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار سیاسی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه. مجله مدیریت دولتی دانشگاه تهران، (۱)، ۵، ۱۱۰-۸۹.
۲۲. حسینی، س و حضرتی، م. ۱۳۹۰. شناسایی و تبیین مدل رفتارهای شهروندی سازمانی در سازمان‌های دولتی. پژوهش‌های مدیریت عمومی، (۱۳)، ۴، ۱۵۶-۱۳۹.

۲۳. حیدرآبادی ا. ۱۳۸۹. اعتماد اجتماعی و عوامل اجتماعی-فرهنگی مؤثر بر آن (مطالعه موردی جوانان ۲۰ تا ۲۹ ساله استان مازندران)، جامعه‌شناسی مطالعات جوانان، (۱)، ۶۶-۳۹.
۲۴. خشوعی، م و نوری، ا. ۱۳۹۲. ساختار عاملی فضیلت سازمانی و نقش رفتار شهروندی سازمانی در آن. مجله دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، (۴)، ۳۵-۲۷.
۲۵. خشوعی، م. ۱۳۹۳. نقش فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در شجاعت اخلاقی حرفه‌ای. فرایند مدیریت توسعه، (۲)، ۸۱-۹۸.
۲۶. خنیفر، ح. ۱۳۸۶. اصول مدیریت و وظایف مدیران. انتشارات کانون اندیشه جوان، ۷۵ ص.
۲۷. دانایی‌فرد، ح. امراللهی بیوکی، ن. فانی، ع و رضاییان، ع. ۱۳۹۲. کنکاشی پیرامون پیش آینده‌ای مؤثر بر فرایند شکل‌گیری پدیده بهروزی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی). پژوهش‌های مدیریت عمومی، (۱۹)، ۲۴-۵.
۲۸. دانایی‌فرد، ح. باقری کنی، م و حجازی فر، س. ۱۳۹۴. شناسایی مؤلفه‌های سازمان‌های فضیلت محور و جهادی مورد پژوهش: کمیته انقلاب اسلامی و جهاد سازندگی. فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت اسلامی، (۴)، ۷۱-۲۳-۴۵.
۲۹. دانایی‌فرد، ح. خائف الهی، ا و حسینی، م. ۱۳۹۰. تأملی بر ارتقاء تسهیم دانش در پرتو رفتار شهروندی سازمانی. پژوهش‌های مدیریت عمومی، (۱۴)، ۸۴-۶۳.
۳۰. داوری، ع و رضازاده، آ. ۱۳۹۳. مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS. انتشارات جهاد دانشگاهی، ۲۴۸ ص.
۳۱. درگاهی، ح. ۱۳۹۱. قدرت و رفتار سیاسی در سازمان: اخلاقی یا غیراخلاقی. مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، (۷)، ۱۴-۲.
۳۲. دعایی، ح. و عزیزی، م. ۱۳۹۱. بررسی تأثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی با تأکید بر نقش واسطه تعهد سازمانی. پژوهش‌نامه مدیریت تحول، (۸)، ۵۱-۳۰.
۳۳. رحمان‌سرشت، ح و شیخی، ن. ۱۳۹۳. نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در اثرگذاری عوامل نگرش شغلی بر رفتار تسهیم دانش. مدیریت دولتی، (۳)، ۵۰۲-۴۸۱.
۳۴. رحیم نیا، ف و حسن‌زاده، ژ. ۱۳۸۸. بررسی نقش تعدیل‌کنندگی عدالت سازمانی بر رابطه بین ادراک از فضای سیاسی سازمان و ارتباط‌گریزی افراد. پژوهش‌نامه مدیریت تحول، (۲)، ۴۶-۲۲.

۳۵. رضایی، ح و سبزی کاران، ا. ۱۳۹۰. بررسی اثر فرهنگ اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی مورد کاوی دفاتر پلیس ۱۰+ شهر تهران. فصلنامه نظم و امنیت انتظامی، ۴(۳)، ۲۰۵-۱۷۴.
۳۶. رضاییان، ع. ۱۳۹۲. مدیریت رفتارهای سیاسی در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته). انتشارات سمت، ۸۸ ص.
۳۷. رضوان خواه س و فاضلی دهکردی، م. ۱۳۹۰. احصاء و بررسی مبانی، اصول و روش های کار و تلاش جهادی از منظر قرآن کریم. مطالعات قرآن و حدیث، ۴(۲)، ۲۱۳-۱۸۱.
۳۸. زارعی متین، ح. ۱۳۸۱. رفتار سیاسی و نقش آن در سازمان و مدیریت. مجله مجتمع آموزش عالی قم، ۴(۱۵)، ۵۸-۲۷.
۳۹. سلطانی، م. ۱۳۹۳. مدیریت جهادی، چالش ها و الزامات. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی، ۹(۲)، ۳۹-۲۲.
۴۰. سید عباس زاده، م. امانی ساری بگلو، ج. خضری آذر، ه و پاشوی، ق. ۱۳۹۱. مقدمه ای بر مدل یابی معادلات ساختاری به روش PLS و کاربرد آن در علوم رفتاری با معرفی نرم افزارهای SmartPLS، PLS-Graph، VisualPLS. انتشارات دانشگاه ارومیه، ۲۶۵ ص.
۴۱. شاکر اردکانی، م. ۱۳۹۴. تحلیل تأثیر استراتژی های مدیریت تنوع بر بهره وری منابع انسانی و ارائه الگویی جامع برای آن (مورد مطالعه: صنعت فولاد ایران). پایان نامه دکتری، دانشگاه اصفهان.
۴۲. شکاری، ح و جلالیان، ن. ۱۳۹۴. شناسایی عوامل مؤثر بر فضیلت گرایی و رتبه بندی آن عوامل در بیمارستان های آموزشی شهر یزد. دو ماهنامه علمی پژوهشی طلوع بهداشت، ۱۴(۲)، ۱۳۷-۱۲۵.
۴۳. شهبازی سلطانی، م و صلواتیان، س. ۱۳۹۶. شناسایی ویژگی های معرف مدیر جهادی به روش فرا ترکیب. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی، ۲۵(۱)، ۲۳۰-۱۹۹.
۴۴. شیخی نژاد، ف. فانی، ع. دانایی فرد، ح و حسن زاده، ع. ۱۳۹۵. بررسی پیش آیندهای برداشت از سیاست سازمانی. چشم انداز مدیریت دولتی، ۷(۲۵)، ۶۶-۴۵.
۴۵. ضماهنی، م و شکاری، ح. ۱۳۹۵. مدل ساختاری سازمان فضیلت گرا در دانشگاه های منتخب استان یزد. فصلنامه مدیریت سازمان های دولتی، ۳(۱۵)، ۶۳-۵۰.
۴۶. عبدی، ب و توکلی، م. ۱۳۹۵. مفهوم پردازی مدیریت جهادی در پرتو آموزه های نهج البلاغه. فصلنامه مدیریت انتظامی، ۱۱(۲)، ۱۹۱-۲۰۵.
۴۷. عمیدی، ع. ۱۳۷۸. روش های نمونه گیری ۱. مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه پیام نور، ۱۹۶ ص.

۴۸. غفوری چرخابی، ح. ۱۳۹۳. جلوه‌هایی از نهج البلاغه. انتشارات دانشگاه اردکان، ۲۱۸ ص.
۴۹. فانی، ع. شیخی نژاد، ف. دانایی‌فرد، ح و حسن‌زاده، ع. ۱۳۹۲. بررسی اثرات تعدیل‌کننده مهارت سیاسی و اراده سیاسی در ارتباط بین ادراک سیاست سازمانی و رفتار سیاسی مورد مطالعه صنعت آب ایران، مجله پژوهش‌های مدیریت در ایران (۱)، ۱۸، ۲۲۱-۱۹۴.
۵۰. فانی، ع. شیخی نژاد، ف. دانایی‌فرد، ح و حسن‌زاده، ع. ۱۳۹۳. تبیین نقش میانجی ادراک سیاست سازمانی بین رفتار سیاسی کارکنان و عوامل فردی، شغلی و سازمانی. مدیریت فرهنگ سازمانی، (۱)، ۱۲، ۳۹-۲۱.
۵۱. فانی، ع. شیخی نژاد، ف. دانایی‌فرد، ح و حسن‌زاده، ع. ۱۳۹۳. کنکاشی پیرامون عوامل مؤثر بر شکل‌گیری رفتار سیاسی در سازمان. مجله مدیریت دولتی دانشگاه تهران، (۱)، ۶، ۱۷۴-۱۵۱.
۵۲. فیروزآبادی، س. و عصاریان نژاد، ح. ۱۳۹۰. از جهاد تا جهاد (گفتمان فرهنگ جهادی در انقلاب اسلامی ایران). انتشارات دانشگاه عالی دفاع ملی (دعا)، ۱۵۲ ص.
۵۳. قادری، ا. ۱۳۹۶. تحلیل تأثیرات مدیریت دانش و نوآوری سازمانی بر عملکرد توسعه محصولات جدید با تأکید بر نقش میانجی قابلیت یادگیری سازمانی مورد مطالعه: ذوب‌آهن اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات یزد.
۵۴. قائدعلی، ح. و عاشوری، م. ۱۳۹۱. مدیریت جهادی نمونه‌ای از به‌کارگیری مبانی مدیریت اسلامی. مجموعه مقالات اولین همایش مدیریت جهادی. تهران: دبیرخانه همایش ملی مدیریت جهادی.
۵۵. قربانی زاده، و. الوانی، س و علی‌اصغر زاده رومیانی، ح. ۱۳۹۴. تحلیل محتوای متون سبک مدیریت جهادی. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، (۲)، ۱۰، ۲۵۰-۲۱۹.
۵۶. قلی‌پور، آ. منوریان، ع و طهماسبی، ر. ۱۳۸۸. اثرات محیط سیاسی بخش دولتی بر رفتار سازمانی کارکنان و مدیران. فصلنامه سیاست، (۴)، ۳۹، ۲۰۶-۱۹۱.
۵۷. قلی‌پور، آ. طهماسبی، رو منوریان، ع. ۱۳۸۹. بررسی تأثیر وفاداری حزبی بر رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های دولتی. پژوهش‌های مدیریت در ایران، (۲)، ۱۴، ۱۴۷-۱۲۴.
۵۸. قنبری، س. درخشان، م. زندگی، خ و سیف‌پناهی، ح. ۱۳۹۵. ساختار عاملی و همسانی درونی پرسشنامه اخلاق و فضیلت سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، (۳)، ۱۱، ۷۶-۶۹.

۵۹. کرمی، ف و یوسفی، ب. ۱۳۹۲. ارتباط اعتماد بین فردی و رفتارهای سیاسی با سبک‌های حل تعارض در میان کارکنان ادارات کل تربیت بدنی استان‌های منتخب. مطالعه مدیریت ورزشی، ۲۴(۲۱)، ۱۹۵-۲۱۸.
۶۰. کریمی، س. سلطانی، ا. نوظهوری، ا و محمودی، ف. ۱۳۹۴. بررسی رابطه بین ادراک سیاست‌های سازمان با خودکارآمدی شغلی و دلبستگی شغلی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۷(۲۲)، ۸۲-۹۳.
۶۱. لطیفی، م و سعدآبادی ح. ۱۳۹۳. پژوهشی پدیدارشناسانه برای فهم جوهره مدیریت جهادی. مجله راهبرد فرهنگ، ۷(۲۸)، ۹۲-۱۲۲.
۶۲. لطیفی، م. هاشمی گلپایگانی، س و یخچالی، م. ۱۳۹۵. شناسایی و توصیف مؤلفه‌های سازمان‌های جهادی. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی، ۲۴(۲)، ۱۶۵-۱۳۵.
۶۳. مبینی، م. ۱۳۹۵. طراحی الگوی اسلامی - ایرانی مدیریت جهادی در راستای عینیت بخشی ام القرائ جهان اسلام. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی، ۲۴(۴)، ۱۶۰-۱۳۷.
۶۴. مرتضوی، س. ناظمی، ش. لگزیان، م و جعفریانی، ح. ۱۳۹۳. کشف و بازنمایی الگوی بومی رفتار سیاسی مدیران؛ رویکرد داده بنیاد. اندیشه مدیریت راهبردی، ۸(۱)، ۱۳۳-۹۹.
۶۵. مرتضوی، م و زارع پور نصیرآبادی، ف. ۱۳۹۱. فرهنگ سازمانی جهادی؛ عامل کلیدی مدیریت جهادی. مهندسی فرهنگی، ۷(۷۱ و ۷۲)، ۱۱۳-۱۰۱.
۶۶. مشبکی اصفهانی، ا و رضایی، ز. ۱۳۹۳. بررسی تأثیر فضیلت سازمانی و تعلق‌خاطر کاری بر تعهد سازمانی. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۷۳(۲۲)، ۱-۲۳.
۶۷. مقبل باعرض، ع و هادوی نژاد، م. ۱۳۹۰. رابطه ادراک سیاست سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران: تبیین نقش تعدیل‌گر معنویت سازمانی. پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۵(۲)، ۱۸۲-۲۰۳.
۶۸. نایی، ه. ۱۳۹۲. آمار پیشرفته کاربردی همراه با SPSS. انتشارات دانشگاه تهران، ۴۰۰ ص.
۶۹. نجات‌بخش اصفهانی، ع. باقری، آ و یآوری، ا. ۱۳۹۳. بررسی تأثیر مدیریت جهادی شهرداری تهران بر رفتار شهروندی. مجله چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۵(۱۹)، ۵۷-۸۳.
۷۰. نجف بیگی، ر. موسی خانی، م. دانش فرد، ک. دلاور، ع و همراهی، م. ۱۳۹۳. طراحی الگوی مطلوب جهت ارتقاء فضیلت سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۷(۲۴)، ۴۷-۶۶.

۷۱. نصر اصفهانی، ع. ربانی، م. فرخی، م و امیری، ز. ۱۳۹۴. تأثیر ایمان دینی بر رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی، (۱) ۲۳، ۲۰۲-۱۸۳.
۷۲. نعمتی پیرعلی، د. ۱۳۹۳. مدیریت جهادی از منظر قرآن کریم. بصیرت و تربیت اسلامی، (۳۱) ۱۱، ۹۳-۷۳.
۷۳. نیکپی، ا. ملکیان مفرد، م. ۱۳۹۵. تأثیر رهبری اخلاقی مدیران مدارس بر فضیلت سازمانی معلمان با میانجیگری اعتماد و تعهد سازمانی. فصلنامه مدیریت مدرسه، (۱) ۴، ۱۲۹-۱۰۷.
۷۴. هادوی نژاد، م. خائف الهی، ا و علیزاده ثانی، م. ۱۳۸۸. سیاست پیشگی مدیران، ادراک سیاسی کارکنان و مقاومت در برابر تغییر. فصلنامه علوم مدیریت ایران، (۱۶) ۴، ۱۳۷-۱۱۹.
۷۵. هادی زاده مقدم، ا. رضایی، س و اکبری، خ. ۱۳۸۹. رهیافت راهبردی تاکتیک‌های سیاسی در سازمان. مطالعات مدیریت راهبردی، (۳) ۱، ۱۰۶-۸۹.

76. Abedi, S. H. Eslami, H. & Amrolahi, N. 2014. The relationship between organizational virtuousness and social capital: the mediator role of organizational learning (case study: ministry of economic affairs and finance of Yazd). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(9), 524-533.
77. 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.
78. Ahmed, P.K. & Machold, S. 2004. The quality and ethics connection: toward virtuous organizations. *Total Quality Management & Business Excellence*, 15(4), 527-545.
79. 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.
80. Appelbaum, S. Bartolomucci, N. Beaumier, E. Boulanger, J. Corrigan, R. Dore, I. Girard, C. and Serroni, C. 2004. Organizational citizenship behavior: a case study of culture, leadership and trust management decision, 42 (1), 13-40.
81. Barclay, L. A. Markel, K.S.J.E. 2012. Virtue theory and organizations: considering persons with disabilities, *Journal of Managerial Psychology*, 27 (4): 330 – 346
82. 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).
83. Burns, T. Carpenter, J. 2008. Organizational Citizenship and Student Achievement, *Journal of Cross-Disciplinary Perspectives in Education*, 1(1), 51-58.
84. Caldwell, C. Hasan, Z. & Smith, S. 2015. Virtuous leadership—insights for the 21st century. *Journal of Management Development*, 34(9), 1181-1200.
85. Cameron, K. 2011. Responsible leadership as virtuous leadership. *Journal of Business Ethics*, 98(1), 25-35.

86. Cameron, K. S. Bright, D. & Caza, A. 2004. Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 766-790.
87. Cameron, K. & Caza, A. 2002) Organizational and Leadership Virtues and the Role of Forgiveness. *Journal of leadership and organization studies*. 9 (1): 33-48.
88. 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.
89. 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.
90. 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.
91. Danayifar, H. Ebrahimi, A. & Hadji Abootorab Kashi, K. 2010. Good soldiers' perceptions of organizational politics: Understanding the relation between organizational citizenship behaviours and perceptions of organizational politics: evidence from Iran. *European journal of economics, finance and administrative sciences*, 18, 1-1.
92. Durrani, A. B. 2014. Understanding the Relationship between Organizational Politics and Leadership Styles. *Journal of Business and Management*, 16(11), 62-67.
93. 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.
94. Gotsis, G. & Grimani, K. 2015. Virtue theory and organizational behavior: an integrative framework. *Journal of Management Development*, 34(10), 1288-1309.
95. Gotsis, G. & Kortezi, Z. 2011. Bounded self-interest: a basis for constructive organizational politics. *Management research review*, 34(4), 450-476.
96. Kapoutsis, I. & Thanos, I. 2016. Politics in organizations: Positive and negative aspects of political behavior. *European Management Journal*, 34(3), 310-312(Abtract).
97. 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(03), 249.
98. Khorakian, A. Maharati, Y. & Lorestany, H.Z. 2016. Virtuousness and effectiveness in hospitals: The moderating role of organizational culture. *Advances in Management and Applied Economics*, 6(4), 45.
99. 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.
100. Manikandan, K. & Anipriya, S. 2014. Organizational justice, organizational virtuousness and performance among bank employees. *SAARJ Journal on Banking & Insurance Research*, 3(2), 49-62.

101. Meisler, G. & Vigoda-Gadot, E. 2014. Perceived organizational politics, emotional intelligence and work outcomes: empirical exploration of direct and indirect effects. *Personnel Review*, 43(1), 116-135.
102. Meyer, M. 2016. The Evolution and Challenges of the Concept of Organizational Virtuousness in Positive Organizational Scholarship. *Journal of Business Ethics*, 1-20.
103. 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.
104. Morales-Sánchez, R. & Cabello-Medina, C. 2015. Integrating character in management: virtues, character strengths, and competencies. *Business Ethics: A European Review*, 24(S2), S156-S174.
105. 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.
106. 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
107. 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).
108. Storey, V. A. Asadoorian III, M.O. & Beeman, T.E. 2011. Virtuous leaders and virtuous organisations: healthcare and higher education. *International Journal of Behavioural and Healthcare Research*, 2(3), 231-246.
109. Thun, B. & Kevin Kelloway, E. 2011. Virtuous leaders: Assessing character strengths in the workplace. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(3), 270-283.
110. Treadway, D.C. Hochwarter, W.A. Kacmar, C.J. & Ferris, G.R. 2005. Political will, political skill, and political behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 26(3), 229-245.
111. 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.

پیوست ها

پیوست الف - پرسشنامه

بسمه تعالی

به منظور انجام پروژه کارشناسی ارشد، با موضوع «تأثیر مدیریت جهادی و فضیلت سازمانی بر رفتار سیاسی کارکنان» پرسش‌نامه‌ای تدوین شده که امید است با همکاری و مساعدت شما، این امر مهم محقق شود. خواهشمند است سؤالات را به دقت مطالعه کرده و گزینه مناسب را مشخص نمایید. ضمناً پاسخ‌های شما فقط در محاسبات آماری استفاده خواهد شد؛ و نیازی به ذکر نام نیست. لطفاً به همه سؤالات پاسخ دهید.

با تشکر

محمد جواد زارعی

جنسیت:	<input type="checkbox"/> مرد	<input type="checkbox"/> زن
تحصیلات:	<input type="checkbox"/> دیپلم و زیر دیپلم	<input type="checkbox"/> فوق دیپلم
	<input type="checkbox"/> فوق لیسانس	<input type="checkbox"/> لیسانس
سابقه خدمت:	<input type="checkbox"/> کمتر از ۵ سال	<input type="checkbox"/> ۵ تا ۱۰ سال
	<input type="checkbox"/> ۱۶ تا ۲۰ سال	<input type="checkbox"/> ۱۱ تا ۱۵ سال
سن:	<input type="checkbox"/> ۲۰ تا ۳۰ سال	<input type="checkbox"/> ۳۱ تا ۴۰ سال
	<input type="checkbox"/> ۴۱ تا ۵۰ سال	<input type="checkbox"/> بالای ۵۰ سال
رسته خدمتی:	<input type="checkbox"/> بهداشتی درمانی	<input type="checkbox"/> اداری و مالی
		<input type="checkbox"/> خدماتی
نوع استخدام:	<input type="checkbox"/> قراردادی	<input type="checkbox"/> طرحی و ضریب کا
	<input type="checkbox"/> رسمی و پیمانی	<input type="checkbox"/> سایر

ردیف	سؤالات	کاملاً موافقم	موافقم	بی‌تفاوت	مخالفم	کاملاً مخالفم
مدیریت جهادی						
۱	در کارها و برنامه‌ریزی‌های این بیمارستان هماهنگی و احساس تعهد شدید برای رسیدن به اهداف وجود دارد.					
۲	مسئولین آرمان‌گرا هستند؛ و آرمان‌گرایی و آینده محوری در هدف‌گذاری و خط‌مشی آتی بیمارستان ملاحظه نظر دارند.					
۳	در اینجا (بیمارستان) همکاری و همدلی خوبی بین پرسنل وجود دارد.					
۴	بین پرسنل اعتماد و احترام متقابل وجود دارد.					
۵	در اینجا جو انعطاف‌پذیر و پویا حاکم است (محیط اداری، خشک نیست).					
۶	در اینجا بوروکراسی اداری و کاغذبازی بیش از حد مشاهده می‌شود (روند کارهای اداری، اعتباربخشی و ...).					
۷	رفتار مسئولین بیمارستان نسبت به پرسنل عاطفی و دوستانه است.					
۸	مسئولین بیمارستان ساده‌زیست و از جنس مردم هستند.					
۹	مسئولین بیمارستان در جلب مشارکت و کمک‌های مردمی و خیریه موفق بوده‌اند.					
۱۰	مسئولین ما افرادی ولایت مدار و باتقوا و دین‌محور هستند.					
۱۱	مسئولین در کارهایشان خلوص نیت دارند و معتقدند خواستن توانستن است.					
۱۲	مسئولین نسبت به افراد بی‌بضاعت که توان پرداخت هزینه درمان خود را ندارند حداکثر گذشت رادارند.					
۱۳	مسئولین به حفظ نظام و انقلاب اسلامی اعتقاد جدی دارند.					
۱۴	مدیران در ساعات غیر اداری و خارج از چارچوب سازمانی					

					برای پیشرفت بیمارستان تلاش بی‌وقفه دارند.	
ردیف	سوالات	کاملاً موافقم	موافقم	بی‌نظر	مخالقم	کاملاً مخالفم
۱۵	تصمیمات در اینجا به صورت مشارکتی، شورایی و غیرمتمرکز گرفته می‌شود.					
۱۶	مسئولان در اخذ تصمیمات مهم درنگ نمی‌کنند و منتظر دستور از مقامات بالا و بخشنامه‌ها نمی‌شوند.					
۱۷	در اینجا از روش خودکنترلی (وجدان فردی) برای کنترل افراد استفاده می‌شود.					
۱۸	کنترل مدیران بر روی نیروی جمعی متمرکز است نه میج‌گیری فردی					
۱۹	در اینجا به آموزش کارکنان و رشد آن‌ها اهمیت زیادی داده می‌شود.					
۲۰	در اینجا محیط مساعد برای ارتقا تجربه و دانش افراد فراهم می‌شود.					
۲۱	مدیران در اجرای پروژه‌ها نگاه صرفه‌جویانه و مبتنی بر اقتصاد مقاومتی دارند.					
۲۲	مسئولان برای بیت‌المال اهمیت قائل‌اند و از حیف‌ومیل کردن آن پرهیز می‌کنند.					
۲۳	مدیران برای خلاقیت و ابتکار عمل پرسنل ارزش قائل‌اند و آن‌ها تحسین می‌کنند.					
۲۴	مدیران از طرح‌های جدید و چالشی در بیمارستان استقبال کرده و آن‌ها اجرا می‌کنند.					
فضیلت سازمانی						
۲۵	در این بیمارستان حتی وقتی افراد با مشکلات بزرگ روبرو می‌شوند به موفقیت خوش‌بین هستند.					
۲۶	پرسنل اینجا علاوه بر خوب انجام دادن کارها، به انجام کارهای خوب نیز متعهد هستند.					

۲۷	کار کردن در اینجا با حس عمیق به هدفمندی همراه است.					
ن.ع.	سؤالات	کاملاً موافق	مواقف	بی‌نظر	مخالفم	کاملاً مخالفم
۲۸	پرستل بیمارستان با مهربانی، ادب و احترام نسبت به مراجعان و بیماران رفتار می‌کنند.					
۲۹	پرستل به مسئولین بیمارستان اعتماد دارند.					
۳۰	در بیمارستان، همدردی و کارهای دلسوزانه رایج است.					
۳۱	از شاخصه‌های این بیمارستان، توجه و اعتنا به دیگران به هنگام انجام وظایف است.					
۳۲	در بیمارستان همواره سطح بالایی از صداقت وجود دارد.					
۳۳	این بیمارستان به عنوان یک سازمان فضیلت مدار و با شرافت شناخته می‌شود.					
۳۴	صداقت و رازداری از مشخصه‌های بارز این بیمارستان است.					
۳۵	در اینجا تلاش می‌شود که از اشتباهات درس گرفته شود. لذا اگر فردی به اشتباهش اذعان کرده و آن را اصلاح کرد؛ بخشیده خواهد شد.					
۳۶	محیط کاری این سازمان سراسر بخشندگی و مهربانی است.					
رفتار شهروندی سازمانی						
(رفتاری فردی و داوطلبانه است که مستقیماً مشمول دریافت پاداش نمی‌شود مثل کمک به همکار)						
۳۷	به همکاری که کارشان سنگین است، کمک می‌کنم					
۳۸	همیشه محیط کاری‌ام را مرتب و پاکیزه نگه می‌دارم					
۳۹	در مورد انتصابات کاری و تغییرات در سازمان خیلی شکایت و گله نمی‌کنم					
۴۰	به اعلامیه‌ها، پیام‌ها و پوسترهایی که اطلاعاتی را در مورد سازمانم می‌دهند، توجه می‌کنم					

۴۱	در این سازمان من با دیگران با احترام رفتار می‌کنم				
ردیف	سوالات	کاملاً موافقم	معتدلاً موافقم	معتدلاً مخالفم	کاملاً مخالفم
ادراک از سیاست سازمان (منظور از سیاست جو قدرت و رقابت منفی بین افراد سازمان است).					
۴۲	افرادی که در اینجا (بیمارستان) هستند می‌کوشند با خراب کردن دیگران خود را بزرگ کنند.				
۴۳	همیشه یک گروه بانفوذ در اینجا وجود داشته است که هیچ‌کس، هیچ‌گاه با آن مخالفت نمی‌کند.				
۴۴	بهترین کار در اینجا آن است که افراد قدرتمند را تأیید کنید.				
۴۵	در اینجا گاهی گفتن چیزی که دیگران دوست دارند بشنوند، بهتر از گفتن حقیقت است.				
۴۶	گاه راحت‌تر آن است که ساکت باشید تا این‌که به جنگ با سیستم موجود در بیمارستان بپردازید.				
۴۷	بهترین کار در اینجا آن است که دست به ترکیب اوضاع نخورد.				
۴۸	در این بیمارستان همیشه جایی برای افراد بله‌قربان‌گو وجود دارد. در اینجا از طرح نظریات خوب، استقبال نمی‌کنند.				
۴۹	در اینجا بی‌خطرتر آن است که آن طوری که آن‌ها به شما می‌گویند فکر کنید تا این‌که خود تصمیم بگیرید.				
رفتار سیاسی منظور از رفتار سیاسی در سازمان حزب چپ و راست نیست بلکه شامل کارهایی است که افراد برای نفوذ در دیگران انجام می‌دهند تا به منافع خود برسند. مثل: زیرآب زنی، شایعه‌پراکنی، پارتی‌بازی، خودنمایی و ...					
۵۰	مدیران اغلب از سیستم انتخاب، تنها در مورد استخدام افرادی استفاده می‌کنند که در آینده آنان را یاری دهند.				
۵۱	قوانین و سیاست‌های مربوط به ترفیع و حقوق منصفانه‌اند، اما نحوه اجرای سیاست‌ها از سوی رؤسا ناعادلانه است.				
۵۲	ارزیابی رؤسا از عملکرد افراد بیشتر نشان‌دهنده اعمال سلیقه				

ردیف	سؤالات	کاملاً موافق	موافقم	بی‌نظر	مخالقم	کاملاً مخالفم
۵۳	هدف اکثر فعالیت‌هایی که سرپرستان انجام می‌دهند به جای کمک به کارکنان، بیشتر به خاطر حفظ موقعیت خودشان است.					
۵۴	دسته‌ها یا گروه‌هایی درون‌سازمانی وجود دارند که مانع بروز کارایی در اینجا می‌شوند.					
۵۵	همکاران بیشتر به خودشان کمک می‌کنند تا دیگران.					
۵۶	افراد را دیده‌ام که به دلیل مقاصد شخصی به هر نحوی، اطلاعات موردنیاز دیگران را عملاً تحریف می‌کنند.					
۵۷	بیشتر قصد همکاران برای کمک، بیشتر به خاطر انتظار دریافت چیزی در مقابل آن می‌باشد.					
۵۸	روابط بیش از لیاقت و شایستگی در پیشی گرفتن افراد از یکدیگر نقش دارد.					

ب- خروجی نرم افزارهای آماری

جدول (ب-۱): آزمون KMO و بارلت خروجی SPSS

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.877
Approx. Chi-Square		7845.659
Bartlett's Test of Sphericity		2016
df		
Sig.		.000

جدول (ب-۲): آزمون کلموگروف - اسمیرنوف K-S خروجی SPSS

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
jah	.053	196	.200*	.983	196	.020
vir	.059	196	.093	.989	196	.131
ocb	.166	196	.000	.935	196	.000
pop	.055	196	.200*	.984	196	.026
pb	.095	196	.000	.985	196	.040

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

جدول (ب-۳): فراوانی جنسیتی در پژوهش، خروجی SPSS

sex					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Man	82	41.8	41.8	41.8
	woman	114	58.2	58.2	100.0
	Total	196	100.0	100.0	

جدول (ب-۴): فراوانی سن افراد در پژوهش، خروجی SPSS

Age					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 until 30	69	35.2	35.2	35.2

31 until 40	87	44.4	44.4	79.6
41 until 50	34	17.3	17.3	96.9
under 50	6	3.1	3.1	100.0
Total	196	100.0	100.0	

جدول (ب-۵): فراوانی سابقه خدمت افراد در پژوهش، خروجی SPSS

experi				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	under 5 year	61	31.1	31.1
	5 until 10	61	31.1	62.2
	11 until 15	30	15.3	77.6
	16 until 20	12	6.1	83.7
	Over 20 years	32	16.3	100.0
	Total	196	100.0	

جدول (ب-۶): فراوانی نوع مدرک تحصیلی افراد در پژوهش، خروجی SPSS

educ				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	36	18.4	18.4
	Diploma++	30	15.3	33.7
	licentiate	114	58.2	91.8
	licentiate++	13	6.6	98.5
	P.H.D	3	1.5	100.0
	Total	196	100.0	

جدول (ب-۷): فراوانی رسته خدمتی افراد در پژوهش، خروجی SPSS

segm				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	behdashti & darmani	138	70.4	70.4
	edari & mali	42	21.4	91.8
	ghadamati	16	8.2	100.0
	Total	196	100.0	

جدول (ب-۸): فراوانی نوع استخدام افراد در پژوهش، خروجی SPSS

emplo				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rasmi & pymani	96	49.0	49.0
	gharardadi	59	30.1	79.1

tarhi	27	13.8	13.8	92.9
sayer	14	7.1	7.1	100.0
Total	196	100.0	100.0	

جدول (ب-۹): مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی CR برای متغیرهای پژوهش خروجی PLS

Construct Reliability and Validity	الفا کرونباخ	rho_A	پایایی مرکب CR	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
ادراک از سیاست سازمان	0.893	0.897	0.915	0.573
ارتباطات	0.825	0.832	0.919	0.851
اعتماد	0.367	0.453	0.743	0.600
بخشش	0.761	0.761	0.893	0.807
برنامه ریزی و هدف گذاری	0.754	0.754	0.891	0.803
بسیج منابع و امکانات	0.796	0.813	0.907	0.830
تصمیم گیری	0.711	0.715	0.874	0.776
خلاقیت و نوآوری	0.849	0.852	0.930	0.868
خوش بینی	0.738	0.745	0.851	0.655
رشد و توانمند سازی	0.756	0.757	0.891	0.804
رفتار سیاسی	0.874	0.878	0.899	0.497
رفتار شهروندی سازمانی	0.653	0.655	0.782	0.421
رهبری	0.697	0.747	0.830	0.624
سازماندهی	0.356	0.575	0.720	0.583
صداقت	0.804	0.804	0.884	0.718
فضیلت سازمانی	0.910	0.919	0.925	0.512
مدیریت جهادی	0.939	0.945	0.946	0.428
نظام ارزشی	0.814	0.841	0.872	0.583
همدردی	0.772	0.773	0.898	0.815
کنترل	0.625	0.625	0.842	0.727

جدول (ب-۱۰): ماتریس فورنل-لانکر خروجی PLS

پیوست‌ها

کنترل	هزاردی	نظام ارزشی	صدافت	سازماندهار رهبری	رفتار شهر رفتار بسیار شده و تو	خوش بین و	خلاقیت و	تصمیم گیر	بسیج مندر برنامه ریز	بخش	اعتماد	ارتباطات	اراک از سیاست سازمان
													اراک از سیاست سازمان
												0.922	-0.301
											0.775	0.294	-0.227
										0.898	0.585	0.497	-0.285
									0.896	0.458	0.352	0.569	-0.198
								0.911	0.456	0.521	0.454	0.379	-0.179
								0.881	0.557	0.494	0.461	0.433	-0.202
						0.932	0.637	0.517	0.490	0.646	0.546	0.393	-0.309
						0.810	0.523	0.466	0.527	0.595	0.609	0.384	-0.195
					0.897	0.443	0.508	0.487	0.453	0.556	0.407	0.365	-0.195
					0.705	-0.139	-0.103	-0.275	-0.276	-0.160	-0.240	-0.104	0.642
					0.649	0.082	0.284	0.270	0.232	0.243	0.297	0.335	0.130
				0.790	0.278	-0.305	0.492	0.593	0.585	0.547	0.528	0.493	-0.267
				0.585	0.210	-0.249	0.410	0.482	0.537	0.394	0.505	0.496	-0.351
			0.848	0.495	0.623	0.313	-0.223	0.569	0.670	0.593	0.572	0.716	-0.194
		0.764	0.648	0.529	0.790	0.278	-0.385	0.487	0.499	0.593	0.631	0.550	-0.343
	0.903	0.580	0.737	0.434	0.529	0.341	-0.249	0.504	0.615	0.535	0.477	0.654	-0.206
0.853	0.589	0.596	0.662	0.470	0.604	0.202	-0.232	0.567	0.445	0.623	0.688	0.527	-0.217

جدول (ب-۱۱): معیار Q^2 خروجی Blindfolding پی ال اس

Total

Construct Crossvalidated Commuality

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
ادراک از سیاست سازمان	1,568.000	1,014.836	0.353
ارتباطات	392.000	220.434	0.438
اعتماد	196.000		1.000
بخشش	392.000	251.408	0.359
برنامه ریزی و هدف گذاری	392.000	255.109	0.349
بسیج منابع و امکانات	392.000	234.802	0.401
تصمیم گیری	392.000	274.838	0.299
خلاقیت و نوآوری	392.000	206.928	0.472
خوش بینی	588.000	455.149	0.226
رشد و توانمند سازی	392.000	253.903	0.352
رفتار سیاسی	1,764.000	1,238.726	0.298
رفتار شهروندی سازمانی	980.000	833.468	0.150
رهبری	588.000	433.225	0.263
سازماندهی	196.000		1.000
صداقت	588.000	411.177	0.301
فضیلت سازمانی	2,156.000	1,412.048	0.345
مدیریت جهادی	4,508.000	3,186.043	0.293
نظام ارزشی	980.000	651.477	0.335
همدردی	392.000	246.448	0.371
کنترل	392.000	310.375	0.208

جدول (ب-۱۲): ضرایب مسیر غیرمستقیم خروجی Bootstrapping بی‌ال‌اس

Confidence Intervals

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	2.5%	97.5%
ادراک از سیاست سازمان -> رفتار سیاسی	0.000	0.001	-0.037	0.040
ادراک از سیاست سازمان -> رفتار شهروندی سازمانی				
رفتار شهروندی سازمانی -> رفتار سیاسی				
فضیلت سازمانی -> ادراک از سیاست سازمان				
فضیلت سازمانی -> اعتماد				
فضیلت سازمانی -> بخشش				
فضیلت سازمانی -> خوش بینی				
فضیلت سازمانی -> رفتار سیاسی	-0.166	-0.163	-0.271	-0.055
فضیلت سازمانی -> رفتار شهروندی سازمانی	-0.068	-0.068	-0.145	-0.006
فضیلت سازمانی -> صداقت				
فضیلت سازمانی -> همدردی				
مدیریت جهادی -> ادراک از سیاست سازمان	-0.207	-0.202	-0.321	-0.085
مدیریت جهادی -> ارتباطات				
مدیریت جهادی -> اعتماد	0.589	0.584	0.489	0.670
مدیریت جهادی -> بخشش	0.684	0.681	0.599	0.753
مدیریت جهادی -> برنامه ریزی و هدف گذاری				
مدیریت جهادی -> بسیج منابع و امکانات				
مدیریت جهادی -> تصمیم گیری				
مدیریت جهادی -> خلاقیت و نوآوری				
مدیریت جهادی -> خوش بینی	0.667	0.665	0.585	0.737
مدیریت جهادی -> رشد و توانمند سازی				
مدیریت جهادی -> رفتار سیاسی	-0.134	-0.135	-0.250	-0.038
مدیریت جهادی -> رفتار شهروندی سازمانی	0.205	0.209	-0.009	0.429
مدیریت جهادی -> رهبری				
مدیریت جهادی -> سازماندهی				
مدیریت جهادی -> صداقت	0.735	0.733	0.664	0.797
مدیریت جهادی -> فضیلت سازمانی				
مدیریت جهادی -> نظام ارزشی				
مدیریت جهادی -> همدردی	0.690	0.688	0.612	0.763
مدیریت جهادی -> کنترل				

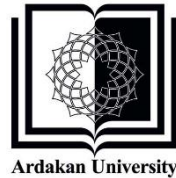
ج- مجوز پخش پرسشنامه



Abstract

Jihadi management is the result of the implementation of Islamic ideology in management science. It began with the event of the Islamic Revolution in Iran. It is based on management with divine purpose and with reliance on insight. The purpose of this research was to identify the effects of jihadi management on political behaviors(Pb) in the organization and the role of the mediator of Organizational virtue(OV) and Perception of organizational politics(POP) and Organizational Citizenship Behaviors(OCB) in this effect. This research is based on descriptive-causal data; and it has an applied purpose. The statistical population of this study consisted of 480 personnel of Maybod Imam Jafar Sadiq Hospital. Based on Cochran's formula, 214 people were selected by simple random sampling method. To measure the variables of the research, questionnaires of 58 standard questions were used in relation to the research variables. For model analysis and hypothesis testing, Structural Equation Modeling (SEM) and Smart PLS3 Software were used. Reliability was based on Cronbach's alpha and composite reliability (CR) of above 0.7 and convergent validity (AVE) above 0.5 and the divergent validity is good, based on Fornell and Larcker matrices. The results of this research showed that the direct and significant (T-values>1.96) impact of jihadi management on OV was 81%. The inverse and significant effect of OV on POP was 26% while the direct and significant effect of POP on pb was 64%. The effect of POP on OCB was significant and was 27%. However, the relationship between jihadi management and OCB ($t = 0.975$) and OCB to Pb ($t = 0.023$) was not significant. Also, the effect of Jihadi management on political behavior was significant with OV and POP mediation ($t > 1.96$). But the impact of jihadi management on political behavior was not confirmed by the OCB mediator (0.975, 0.023). Finally, it can be said that the implementation of the principles of Jihadi management in the management of medical centers has had a positive effect on the promotion of organizational virtues and can be effective in reducing the destructive political behaviors of employees.

Key words: Jihadi management, political behavior, perception of organizational politics, organizational virtue, hospital.



Faculty of Psychology and Educational Sciences

**MA. Thesis in
Governmental Management- Islamic Human Resource Management**

**Hierarchical model for the effects of jihadi management and
organizational virtue on the political behavior of employees
(Case study: maybod imam jafar sadig hospital)**

By:

Mohammad Javad Zarei Mahmoudabady

Supervisor:

Mohammad Shaker Ardakani (Ph.D.)

Advisor:

Hossein Ghafoori Charkhabi (Ph.D.)

October 2017