



دو فصلنامه اختصاصی مطالعات فرهنگی «خطمشی‌گذاری در فرهنگ»
سال اول، شماره اول، پیاپی ۱، پاییز و زمستان ۱۴۰۳

صص ۲۴۶-۲۱۹؛ تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۱۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۱۲

تأثیر مدیریت جهادی بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران

بهناز قاضی^۱

چکیده

این تحقیق در راستای بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران انجام شده است. روش تحقیق به کار گرفته شده در این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نوع داده‌ها کمی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش کلیه کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران می‌باشند که حدوداً ۵۰۰۰ نفر می‌باشند. از جامعه آماری مذکور با توجه به ضوابط نمونه‌گیری (بر اساس شیوه نمونه‌گیری مندرج در جدول مورگان) تعداد ۳۸۴ نفر به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده و سپس با استفاده از پرسش‌نامه محقق ساخته در سه بعد و ۲۴ گویه تنظیم بر اساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت، و گویه‌های مستخرجه در نمونه آماری تحقیق مورد پرسش قرار گرفته است. در بخش آمار توصیفی نیز، توصیف داده‌ها در دو بخش متغیرهای زمینه‌ای و متغیرهای اصلی ارائه گردیده و در بخش آمار استنباطی، جهت بررسی فرضیه‌ها از آزمون ناپارامتری همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. با توجه به داده‌های تحقیق می‌توان گفت مدیریت جهادی، (رهبری معنوی مدیران، معنویت سازمانی، صداقت رهبری) بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران اثر مثبت و معنی‌داری دارد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت جهادی، رهبری معنوی مدیران، معنویت سازمانی، صداقت رهبری، توسعه رفتار شهروندی سازمانی.



۱. مقدمه

جهانی که در آن زندگی می‌کنیم، جهان تحولات و گذرهای پی‌درپی از مرحله‌ای به مرحله‌ی دیگر است. تغییر، واژه‌ای ناآشنا با اذهان نیست و این آشنایی، سازمان‌ها را نیز تحت‌تأثیر قرار داده است. امروزه تغییرات اساسی در حال وقوع، در حیطه‌ی احساسات است. سازمان‌هایی که می‌خواهند کارکنانشان با دل و جان خود همکاری کنند، باید قبول کنند که احساسات در سبک مدیریتی جدید نقشی حساس را بازی می‌کند. تغییرات تا بدان‌جا پیش رفته که سخن از تغییر پارادایم به میان آمده است. پارادایم مدیریتی جدید بیان می‌کند که مدیریت افراد همان مدیریت عواطف و احساسات آن‌هاست. این پارادایم جدید را می‌توان جنبش معنویت نامید. این بعد روحانی، تجلی جستجوی کارکنان برای یافتن معنا، خودآگاهی و برقراری ارتباط با نیروی مافوق بشری است. در پارادایم نوین مطرح می‌شود که انسان‌ها تنها با دستانشان کار نمی‌کنند، بلکه قلب‌هایشان نیز درگیر فعالیت می‌شود (باقری و همکاران، ۱۳۹۶).

انقلاب اسلامی ایران تحولات زیادی را در عرصه‌های مختلف به وجود آورد که یکی از آن‌ها مدیریت بود و در نهادهای انقلاب اسلامی ظهور پیدا کرد. در این نهادها سبک جدیدی از مدیریت شکل گرفت که با رویکردهای رایج مدیریت تفاوت‌های اساسی داشت. این سبک مدیریت در سال‌های بعد، به‌عنوان مدیریت جهادی شناخته شد؛ ولی متأسفانه پژوهش‌های چندانی برای الگوسازی آن صورت نگرفت. در سال‌های اخیر و با تأکیدات مقام معظم رهبری دوباره توجه به مدیریت جهادی آغاز شده است (زین‌الدینی و محمدی سیاهبومی، ۱۳۹۷). مدیریت جهادی یعنی کار، تلاش، با خدا حساب کردن، به علم تکیه کردن، به درایت و تدبیر تکیه کردن. اگر اینها محقق شود کارها پیش می‌رود. کشور نیز همین‌طور قابل‌اداره شدن است. ما معتقدیم کشور را نیز می‌توان این‌گونه اداره کرد. با کار جهادی می‌شود اداره کرد؛ نه فقط برای ما که در برهه‌ای از زمان قرار گرفتیم که فشارها و تهدیدها و تعصب‌های خباثت‌آلود قدرت‌های غرب و طاغوت بر ما زیاد است؛ در همه شرایط همین‌طور است (پورصادق و ذاکری قزآنی، ۱۳۹۴).

یکی از رویکردهای رهبری که بسیار مورد توجه قرار گرفته و ضعف‌ها و مشکلات مدل‌های سنتی رهبری را برطرف نموده، رویکرد رهبری اخلاقی است. پیش‌تر نیز جنبه‌های اخلاقی رهبران در سبک‌ها مختلف در نظر گرفته می‌شد؛ اما در دهه پایان قرن بیستم به‌طور جدی در متون و پژوهش‌های



مدیریت وارد و مورد بررسی بیشتری قرار گرفت (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۲). بروان و همکاران^۱ از نخستین کسانی بودند که رهبری اخلاقی را به عنوان یک سبک مستقل مطرح نمودند. آنان با استناد به نظریه یادگیری اجتماعی، رهبری اخلاقی را به صورت «نمود رفتار مناسب به لحاظ هنجاری در اعمال شخصی و روابط میان فردی و ترغیب چنین رفتارهایی در پیروان از طریق ارتباطات دوجانبه، تشویق و تصمیم گیری» تعریف نمودند. طبق تعریف آنان، رهبران اخلاقی از ارتباطات، پاداش و تنبیه و همچنین الگوسازی رفتارهای مطلوب برای ترغیب پیروان برای بروز رفتارهای اخلاقی استفاده می کنند. در نتیجه پیش گرفتن رهبری اخلاقی، جو اخلاقی در سازمان حاکم می گردد. جو اخلاقی نوعی جو سازمانی است که منعکس کننده در پیش گرفتن رویه ها، سیاست ها و اقداماتی با نتایج اخلاقی در سازمان می باشد. چنین جوی زمانی ایجاد می شود که اعضای سازمان باور داشته باشند که استانداردها یا هنجارهای اخلاقی برای تصمیم گیری در سازمان وجود دارد. وجود چنین فضایی بر گرایش های افراد نسبت به شغل و سازمانشان از حمله رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیر خواهد گذاشت (کلوتسینوئیس و میهیل ۲، ۲۰۲۰).

رهبران سازمان های مدرن دریافته اند، برای باقی ماندن در عرصه رقابت جهانی علاوه بر سرمایه های مالی، فیزیکی، انسانی، اجتماعی و فرهنگی، سرمایه های فکری و معنوی نیز باید به طور مناسب مدیریت شوند. در واقع، آن ها دریافته اند در قلمرو مدیریتی شان، نیرویی قدرتمند وجود دارد که اگر به درستی هدایت شود، ظرفیت لازم را برای تشریک مساعی در زمینه های حرفه ای و بروز انسانیت تمام عیار فراهم می آورد (جعفری، ۱۳۸۹: ۶۴). آن نیروی قدرتمند، ثروت پنهان سازمان؛ یعنی، ارزش های معنوی افراد است.

واژه معنویت در محیط کار که زمانی تابو قلمداد می شد، امروز کم کم در حال رخنه کردن به محیط کارها است. بدین ترتیب، روند روبه رشد ورود معنویت به کار و سازمان، با تمام شک، تردیدها و انتقادهایی که بر آن می شود، غیرقابل اجتناب است و هویت سازمانی هم از این امر مستثنی نیست. هویت سازمانی یعنی احساسی شناختی بین تعریف سازمان و تعریف خود، به عبارت دیگر یعنی ادغام خود و سازمان. وقتی فرد خودش را با اعتقادات، اهداف و ارزش های یک سازمان همسو می کند، نوعی هویت سازمانی پیدا می کند. در این حالت یک نوع همبستگی یا پیوند بین سازمان و فرد ایجاد

1. Brown et al
2. Kloutsiniotis & Mihail



می‌شود. در صورتی که معنویت محیط کاری به‌عنوان یک فرهنگ برای سازمان‌ها شناخته شود، بر هویت سازمانی تأثیر بسزایی خواهد داشت؛ لذا آشنایی با مفهوم فرهنگ و نحوه‌ی به‌کارگیری فرهنگ در سازمان هم چنین شناخت راه‌های تغییر فرهنگ قدیمی و جایگزینی با فرهنگ معنویت می‌تواند سازمان‌ها را با هویت ساخته و مسیر رسیدن به اهداف سازمان‌ها را هموارتر کند (جعفری، ۱۳۹۶). همچنین در پارادایم نوین مطرح می‌شود که انسان‌ها تنها با دستا نشان کار نمی‌کنند، بلکه قلب‌هایشان نیز درگیر فعالیت می‌شود. با گذشت زمان، وجود معنویت، منافع زیادی را نشان داد؛ به‌ویژه در شرق آسیا؛ به‌گونه‌ای که آنان احساس پوچی خود را با معنویت از بین می‌بردند. با تمرکز بر معنویات، شادی در محل کار ایجاد، و کارکنان از کار خود احساس خرسندی و شادکامی می‌کنند (باقری و همکاران، ۱۳۹۶).

از طرفی مطالعه رفتار انسان یکی از زمینه‌هایی است که همواره مورد توجه صاحب‌نظران علوم اجتماعی بوده است. رفتار انسان ابعاد مختلفی دارد که علمی چون روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و مدیریت به مطالعه رفتار انسان در محیط‌های مختلف می‌پردازد. رفتارهای داوطلبانه‌ای که در جوامع بر طبق ارزش‌ها انجام می‌شود که برای مثال می‌توان احترام به افراد مسن در جامعه را نام برد که در قالب فرانش‌ها تجلی می‌یابد. این رفتارها را در درون سازمان‌ها رفتار سازمانی شهروندی می‌نامند (امینی، ۱۳۹۱). در هر سازمانی، عاملی که بر انگیزه کاری و موفقیت کارکنان تأثیرگذار خواهد بود، برخورد و رفتار کارکنان سازمان با مراجعین و با سایر افراد همکار در سازمان است (پیام و همکاران، ۱۳۹۸). کارکنان برخوردار از رفتار شهروندی سازمانی همانند یک شهروند متعهد در جهت اعتلای سازمان حاضرند که بدون هیچ چشم‌داشتی تلاش کنند. (بهاروند و همکاران، ۱۳۹۷). به‌طور طبیعی در صورتی که سازمان‌ها بهره‌مند از چنین کارکنانی باشند، دغدغه اثربخشی ندارند و می‌توانند در عرصه رقابت با فراغ خاطر به فکر سرمایه‌گذاری در عرصه‌های دیگر باشند (شاهی و همکاران، ۱۳۹۲). رفتار شهروندی سازمانی، بهره‌وری کارکنان و گروه‌های کاری، ارتباطات، همکاری و کمک‌های بین کارکنان را افزایش می‌دهد؛ کار تیمی را تشویق می‌کند؛ نسبت اشتباهات را کاهش و مشارکت کارکنان در مسائل سازمان را افزایش می‌دهد و به‌طور کلی جو سازمانی مناسبی را فراهم می‌آورد (کوهن و هانگ، ۲۰۱۷).



رفتار شهروندی می‌تواند شامل رفتارهای متنوعی از جمله پیروی از قوانین و آیین‌نامه‌های سازمانی تحت هر شرایط، ارتقای تصویرسازمانی، تمایل به انجام تکالیف و مسئولیت‌های بیشتر، کمک داوطلبانه به سایر افراد در محل کار، همگام‌شدن با پیشرفت در زمینه کاری خود و حفظ نگرش مثبت حتی در مواقع سخت‌کاری باشد. مطالعات نشان می‌دهد رفتار شهروندی سازمانی کارایی کارکنان، همچنین کارایی و اثربخشی کلی سازمان را بهبود می‌بخشد. (Metwally, 2020). در عصری که بقای سازمان، به دستیابی به مزیت رقابتی بستگی دارد، آن دسته از رفتارهای کارکنان که بهره‌وری فردی و کارایی سازمانی را بهبود می‌بخشند، حتی ارزشمندتر از پیش شده‌اند. به این ترتیب، کارکنانی که رفتارهایی از خود نشان می‌دهند که بیش از شرح وظایفشان و به‌خاطر سازمان است، اغلب به‌عنوان دارایی‌های حیاتی ارزش‌گذاری می‌شوند (Kayaalp, Page & Dirilen-Gumus, 2021). به همین دلیل پرداختن به رفتار شهروندی سازمانی و بررسی عوامل تأثیرگذار بر آن اهمیت می‌یابد.

با توجه به مطالب فوق، در این تحقیق تأثیر مدیریت جهادی بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران مورد بررسی قرار گرفته است.

۲. پیشینه پژوهش

ازجمله پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه می‌توان به پژوهشی که خدایوندی (۱۴۰۲) با عنوان «بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان» انجام داده است، اشاره کرد. نتایج تحقیق نشان داد که بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار و مستقیمی وجود دارد و تمام مؤلفه‌های فضیلت سازمانی رابطه معنادار و مستقیمی با رفتار شهروندی سازمانی دارند. زال و جمالزاده مقدم (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری رضایت از مدیر (مورد مطالعه: اداره آموزش و پرورش سرخس) انجام داده‌اند. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی با رضایت از مدیر رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. مقوله رهبری از بُعد تحول‌آفرینی و تأثیر آن بر رفتار شهروندی سازمانی توسط ابراهیمی‌نژاد رفسنجانی و همکاران (۱۳۹۷) مورد مطالعه قرار گرفت که یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد بین سبک رهبری تحول‌آفرین و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد، اما افزودن اعتماد عاطفی و اعتماد شناختی به این موضوع رهنمون شد که بین رهبری تحول‌آفرین و این دو متغیر رابطه مثبتی وجود دارد. مقوله رفتار شهروندی سازمانی در قالب یک مدل سنجش در صنعت گردشگری توسط فهیم‌زاده و



همکاران (۱۳۹۶) ارائه شده که خروجی آن رفتار شهروندی سازمانی با چهار عامل شامل عوامل محافظ، خدمت‌گزار، راهنما و پیشگام است. این چهار عامل را می‌توان در چهار حوزه که با ابعاد سازمان محور یا فردمحور و پیش‌برنده یا مراقبتی ایجاد شده‌اند جای داد. ارتباط میان رهبری اخلاقی و رفتارهای داوطلبانه سازمانی توسط عباسی رستمی و همکاران (۱۳۹۶) نیز مورد بررسی قرار گرفت که پژوهش آنان اثر مثبت و مستقیم رهبری اخلاقی بر رفتارهای داوطلبانه و اثر مستقیم و معکوس آن بر رفتارهای انحرافی محیط کار را نشان می‌دهد. دوستار و همکاران (۱۳۹۴) ابتدا ابعاد رهبری اخلاقی شامل تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری را شناسایی نموده و سپس نتیجه‌گیری می‌کنند که بُعد شفاف‌سازی نقش فقط بر روی تعهد عاطفی، بُعد انصاف و اخلاق بر تعهد عاطفی و تعهد هنجاری و بُعد تسهیم قدرت بر روی هر سه بُعد سازمانی تأثیرگذار است. عزیزاده ثانی و همکاران (۱۳۹۲) رابطه صداقت رهبری با اثربخشی رهبران در سازمان را مورد بررسی قرار داده‌اند. نتیجه پژوهش آنان نشان می‌دهد که ارتباط مستقیم و معناداری بین صداقت رفتاری رهبر و اثربخشی رهبری از دید کارکنان سازمان وجود دارد؛ بنابراین، رهبران و مدیران در سازمان می‌بایست نقش صداقت رفتاری‌شان در حمایت و تحقق اهداف سازمانی توسط کارکنان را مدنظر داشته باشند.

در زمینه تحقیقات خارجی، رانسوسوالز و گارلان (۲۰۲۱) در تحقیق خود به بررسی نقش رهبری و تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بر آموزش عالی" پرداخته و دریافته‌اند که رهبری به طرز معناداری بر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار بوده و اعمال نظرات و دیدگاه‌های کارکنان در تصمیم‌گیری مدیران، به طور چشمگیری موجب بهبود تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان می‌شود. نیسواتی و همکاران (۲۰۲۱) به بررسی مقوله اصالت رهبری و اثر آن بر تعهد شغلی کارکنان با نقش میانجی سرمایه روانی کارکنان پرداخته و دریافته‌اند که اصالت رهبری تأثیر مستقیم بر تعهد شغلی کارکنان دارد. همچنین اصالت رهبری به طور غیرمستقیم با نقش میانجی سرمایه روانی کارکنان بر تعهد شغلی آنان اثرگذار است. مدینا (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان رهبری مشروع: بررسی رابطه بین رهبری مشروع و رفتار شهروندی در میان مدیران پژوهشی دانشگاه‌ها به بررسی درک کارمندان از رهبران سازمان پرداخته و فراوانی رفتار شهروندی سازمانی را مورد ارزیابی قرار دادند. نتایج نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی کارکنان به طریق معناداری از روی رفتار شهروندی سازمانی مدیران پژوهشی قابل‌پیش‌بینی بوده و تقویت رفتار شهروندی سازمانی مدیران



پژوهشی، می‌تواند بر بهبود عملکرد کارکنان سازمان تأثیرگذار باشد. غلاوی و ناستیازی (۲۰۲۰) به بررسی رابطه رهبری خدمتگزار و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه‌گری توانمندسازی پرداخته‌اند و یافته‌ها حاکی از آن است که با استفاده از سبک رهبری خدمتگزار چه مستقیماً و چه از طریق متغیر واسطه‌ای توانمندسازی روان‌شناختی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار است و دلیل نقش رسمی و قانونی رهبری، بلکه به دلیل است که در کارکنان ایجاد انگیزه می‌نماید. تأثیر ابعاد عدالت سازمانی ناشی از اصالت رهبری بر تعهد شغلی توسط دیپا (۲۰۲۰) بررسی شده است. نتایج تحقیق وی نشان می‌دهد که چهار عامل عدالت سازمانی شامل عدالت توزیعی، رویه‌ای، بین‌فردی و اطلاعاتی دارای تأثیرات مستقیم بر ابعاد تعهد شغلی شامل فیزیکی، شهودی و حسی دارد. سواين و همکاران (۲۰۱۸) تأثیر خصوصیات رهبران به‌ویژه صداقت رهبری را در زمینه موفقیت پروژه کیفیت خدمات شش زیگما مورد بررسی دادند. نتیجه مطالعه آنان نشان می‌دهد که رهبران اصیل با خصوصیات مانند صداقت رهبری می‌توانند احتمال موفقیت چنین پروژه‌هایی را افزایش دهند.

۳. مبانی نظری و مدل مفهومی تحقیق

جهانی که در آن زندگی می‌کنیم، جهان تحولات و گذرهای پی‌درپی از مرحله‌ای به مرحله‌ی دیگر است. تغییر، واژه‌ای ناآشنا با اذهان نیست و این آشنایی، سازمان‌ها را نیز تحت تأثیر قرار داده است. امروزه تغییرات اساسی در حال وقوع، در حیطه‌ی احساسات است. سازمان‌هایی که می‌خواهند کارکنانشان با دل و جان خود همکاری کنند، باید قبول کنند که احساسات در سبک مدیریتی جدید نقشی حساس را بازی می‌کند. تغییرات تا بدان‌جا پیش رفته که سخن از تغییر پارادایم به میان آمده است. پارادایم مدیریتی جدید بیان می‌کند که مدیریت افراد همان مدیریت عواطف و احساسات آنهاست. این پارادایم جدید را می‌توان جنبش معنویت نامید. این بعد روحانی، تجلی جستجوی کارکنان برای یافتن معنا، خودآگاهی و برقراری ارتباط با نیروی مافوق بشری است. در پارادایم نوین مطرح می‌شود که انسان‌ها تنها با دستانشان کار نمی‌کنند، بلکه قلب‌هایشان نیز درگیر فعالیت می‌شود (باقری و همکاران، ۱۳۹۶).

۳-۱. مدیریت جهادی

چندی است با ایجاد فضای اقتصاد مقاومتی در کشور به‌عنوان یکی از رویکردهای بسیار مؤثر در حوزه اقتصادی، مفاهیم مدیریتی نیز در پی آن، دچار تحول و تغییرات شگرف شده است و شاهد آن هستیم که رویکردهای نوین مدیریتی نیز در حوزه مدیریت سازمانی به‌ویژه تأثیرگذار بر منابع انسانی



شکل گرفته است. یکی از مهم‌ترین این رویکردها که همواره مورد تأکید مقام معظم رهبری نیز بوده، مدیریت جهادی است، مدیریتی که با رویکردی اسلامی در تلاش است تا نیروی انسانی را به حداکثر ظرفیت فعالیت خود برساند و به نیروی انسانی به‌عنوان دارایی و به ماهو دارایی در راستای دستیابی به کمال و ایجاد بهره‌وری برای جامعه اسلامی و با هدف سودآوری کمک‌کننده (آقایی و آقایی، ۱۳۹۶).

مدیریت جهادی نوعی رهبری مشارکتی است. اعتماد داشتن به نیروهای جهاد، اهمیت دادن و لحاظ کردن نظرات آن‌ها، میدان دادن و تفویض اختیار به جهادگران از ویژگی‌های مدیریت جهادی است. مدیر از انتقاد آن‌ها نمی‌هراسد و پاسخگوی سؤالات شان است. احترام متقابل مدیران و کارکنان در جهاد به چشم می‌خورد و هر یک از نیروهای جهاد تنها از یک رئیس مافوق دستور گرفته و رعایت سلسله مراتب و تعیین خطوط اختیار و ارتباط در بین جهادگران وجود دارد (کیانی زاده و گلشنی، ۱۳۹۶).

۲-۳. رهبری معنوی مدیران

معنویت بر رهبری تأثیر گذاشته، موجب تغییر پارادایم رهبری شده است. برای تحقق معنویت در کار، نیازمند رهبرانی هستیم که بتوانند نشان دهند، انسان بودن به چه معناست و چه چیزی معتبر، صحیح و بامعناست. رهبرانی که با درست رفتار کردن، کارکنان را به سمت توجه به دیگر انسان‌ها سوق می‌دهند، دیدگاه‌های درست جهان‌بینی را درک می‌کنند و معرفت‌شناسی را به‌عنوان مهم‌ترین دیدگاه برای همه‌ی سازمان‌ها و برای ایجاد بینشی عمیق‌تر در رابطه با معنویت شخصی خودشان در نظر دارند (بورک ۲، ۲۰۰۶). معنویت رهبران، کلید اصلی در حفظ معنویت سازمان است. معنویت رهبران باید نمایانگر آنچه انجام می‌دهند و عمل می‌کنند باشد.

نظریه‌ی رهبری معنوی، یک نظریه‌ی علی برای تحول‌سازمانی است که به‌منظور ایجاد سازمانی یادگیرنده و دارای محرک درونی به‌وجود آمده است. نظریه‌ی رهبری معنوی بر اساس الگوی انگیزش درونی، توسعه‌یافته است که ترکیبی از چشم‌انداز، ایمان به تحقق هدف، نوع‌دوستی و بقای معنوی است. هدف رهبری معنوی، توجه به نیازهای اساسی پیروان است تا موجبات بقای آن‌ها را فراهم آورد. چنین رهبری باعث می‌شود که کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کنند و برای شغلی که دارند، اهمیت قائل شوند (معناداری). همچنین به آن‌ها این احساس دست می‌دهد که شغلشان از نظر سازمان و سایر همکاران اهمیت دارد (عضویت). رهبران، چشم‌انداز و ارزش‌های مشترکی برای کارکنان ایجاد



کرده، موجبات توانمندی تیمی و سازمانی آن‌ها را فراهم می‌کنند که در نهایت، سطح رفاه زیستی، تندرستی کارکنان، بهره‌وری و تعهد سازمانی آن‌ها افزایش خواهد یافت (ملون ۴ و فرای، ۲۰۰۳: ۲).

در واقع، رهبر معنوی با استفاده از ارزش‌ها، دیدگاه‌ها و رفتارهایی که لازمی انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم می‌کند. وی این کار را در دو مرحله انجام می‌دهد: ۱- رهبر معنوی اقدام به ایجاد چشم‌انداز مشترک می‌کند، چشم‌اندازی که در آن همه‌ی اعضای سازمان احساس می‌کنند که دارای شغل بااهمیت و معناداری هستند. ۲- رهبر معنوی، فرهنگ سازمانی- اجتماعی را که مبتنی بر نوع دوستی است، ایجاد می‌کند. فرهنگی که موجب می‌شود تا رهبر و کارکنان دقت و توجه لازم را به خود و دیگران داشته باشند و این احساس را در آن‌ها به وجود می‌آورد که تمام اعضا در این سازمان مهم هستند و باید از آن‌ها به‌خاطر کارشان قدردانی شود (محمد داودی و اشتری، ۱۳۹۰: ۳۳-۳۴). رهبر معنوی با ویژگی‌های منحصر به فرد خود در کارکنان نفوذ می‌کند طوری که آن‌ها به تحقق چشم‌انداز سازمان ایمان آورده، به آینده‌ی سازمان امیدوار می‌شوند. به این ترتیب انگیزه‌ی درونی کارکنان برای تلاش بیش‌تر افزایش می‌یابد. از طرف دیگر، با رواج فرهنگ نوع دوستی باعث می‌شود که افراد توجه عمیقی به خود و زندگی گذشته‌ی خود داشته باشند و روابط مطلوبی با دیگران برقرار کنند.

۳-۳. معنویت سازمانی

معنویت در سازمان قاعده نوپایی است که می‌تواند نیرویی قدرتمند و ژرف را برای زندگی افراد به ارمغان آورد. این نیروی قدرتمند زمانی حاصل خواهد شد که زندگی کاری با زندگی معنوی کارکنان پیوند بخورد. با چنین نیرویی، کارکنان تقریباً با هزاران ساعت کاری می‌تواند کاری لذت بخش‌تر، متوازن‌تر و معنادارتر داشته باشند. یکپارچگی معنویت با زندگی کاری باعث می‌شود، افراد رضایت بیشتری از کارشان داشته باشند و وقتی از محیط کار خود فارغ می‌شوند و به خانواده می‌پیوندند، به جای گریز از یکدیگر به یاری هم بشتابند (حسین زاده و یزدانی، ۱۳۹۲). معنویت در محیط کار در بردارنده‌ی کوشش و جستجو برای پیدا کردن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری برای برقراری ارتباطی محکم بین فرد و همکاران او و دیگر افرادی که به نحوی در کار با او مشارکت دارند، بوده و همچنین سازگاری و یکی بودن بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمان خود را در بردارد. معنویت در محل کار، آگاهی از این حقیقت است که ارتباطات متقابل، احترام و شناسایی محدود به خودمان و محیط خصوصیمان نمی‌شوند، بلکه همچنین برای همه کسان



که ما با تنها در یک مبنای منظم یا تصادفی کار می‌کنیم، کاربرد دارند که نه تنها منجر به شرایط کاری مطلوب تر می‌شوند، بلکه همچنین منجر به افزایش برگشت سرمایه نیز خواهند شد (پروین و همکاران، ۱۳۹۴). بازتاب های معنویت در محیط کار و سازمان، در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی قابل بررسی است: معنویت در بعد فردی، مولد هویت و معنا یابی برای فرد و کارکنان است و نوعی هدف وانگیزه بالا به فرد عطا می‌کند تا با اراده و انگیزه بالاتری به کار و تلاش بپردازد. معنویت در سطح گروهی، مولد روح یکپارچگی و احساس همبستگی در میان کارکنان می‌شود و در نتیجه، ارتباطات مبتنی بر اعتماد و تعامل مشارکت جویی را ارتقا می‌دهد. معنویت در سطح سازمانی، وحدت و همسویی در ارزش‌های مشترک ایجاد می‌کند که یک مرحله بالاتر از همبستگی میان کارکنان تلقی می‌شود و آن توجه به ارزش‌ها و مأموریت سازمان می‌باشد. به این معنا که افراد باور دارند که مدیران و کارکنان در سازمان، دارای ارزش‌های مرتبط و یک نوع وجدان کاری قوی هستند و سازمان نسبت به رفاه کارکنان و همبستگی آنان توجه دارد (ترابی، ۱۳۹۴).

معنویت اعم از معنویت دینی یا معنویت عام به‌عنوان یک متغیر قوی در متغیرهای دیگر مؤثر است از جمله با سلامت روان (والری میکائیل سون و دیگران، ۲۰۱۹)، تقویت امید، حمایت اجتماعی، مقابله با درد، محیط کاری، فرهنگ سازمانی (فانگیداز رولاند اپافرس، ۲۰۱۸)، هویت فردی، رفتار اخلاقی (جوئل موخوآتی، ۲۰۱۷)، پیشرفت (پالاسیو وارگاز و دیگران، ۲۰۱۵)، رهبران (استرپ میشل و دیگران، ۲۰۱۴)، ارتباط اجتماعی و کاری، آسایش و اعتماد به نفس (پلامب آلیسون-۲۰۱۱)، حل راحت‌تر مشکلات رفتاری، خوش‌بینی، هوش معنوی و افزایش انگیزه، ابراز وجود و خودکارآمدی، خودکنترلی، شادکامی، خودشناسی، یکی بودن و وحدت با دیگران، بخشش و پایداری رفتار (آنتونیو موریوزگاریا و دیگران، ۲۰۲۰)؛ بنابراین چنانچه معنویت (اعم از دینی یا عام) در افراد تقویت و در جامعه گسترش یابد باعث ایجاد سلامت روان و جامعه‌ای همدل، عامل و متعامل با یکدیگر و دارای توان بالاتر به‌منظور حل مشکلات فردی و اجتماعی می‌شود.

معنویت در محل کار، آگاهی از این حقیقت است که ارتباطات متقابل، احترام و شناسایی محدود به خودمان و محیط خصوصی‌مان نمی‌شوند، بلکه همچنین برای همه کسانی که ما با تنها در یک مبنای منظم یا تصادفی کار می‌کنیم، کاربرد دارند که نه تنها منجر به شرایط کاری مطلوب‌تر می‌شوند، بلکه همچنین منجر به افزایش برگشت سرمایه نیز خواهند شد. در بیشترین بخش ادبیات، معنویت در کار، تمایلی است که در صورتی که توسط رهبران سازمان شروع شود، به گونه موفقیت‌آمیزی اجرا می‌شود (پروین و همکاران، ۱۳۹۴).



۳-۴. صداقت رهبری

در متون مدیریت، بر نقش ویژه رهبران و ویژگی‌های رفتاری آنان تأکید فراوان شده است، به طوری که خصوصیات و سبک‌های مختلفی برای رهبران ذکر شده است و آثار و نتایج هر یک از این سبک‌ها بر کارکنان و کل سازمان مورد بررسی قرار گرفته است. سبک‌های رهبری سنتی مبتنی بر مدل سلسله‌مراتبی بود که در آن قدرت در بالای سازمان قرار داشت، دستورات از بالا به پایین دیکته می‌شد و پیروان در سطوح پایین‌تر به منزله یک عضو سازمانی ملزم به پیروی از دستوران بودند. با گذشت زمان، سبک‌های سنتی رهبری برای هماهنگ‌شدن با تغییرات، کارایی خود را از دست دادند (زاهدی و همکاران، ۱۳۹۲). یکی از رویکردهای رهبری که بسیار مورد توجه قرار گرفته و ضعف‌ها و مشکلات مدل‌های سنتی رهبری را برطرف نموده، رویکرد رهبری اخلاقی است. پیش‌تر نیز جنبه‌های اخلاقی رهبران در سبک‌ها مختلف در نظر گرفته می‌شد اما در دهه پایان قرن بیستم به طور جدی در متون و پژوهش‌های مدیریت وارد و مورد بررسی بیشتری قرار گرفت. در ابتدا پژوهشگرانی که به جوانب اخلاقی رفتار رهبری توجه داشتند، آن را به صورت تنش بین خودخواهی و دیگرخواهی مطرح نمودند. به طور مثال، کانونگو^۱ عنوان نمود که رهبری برای این که یک رهبری اخلاقی تلقی شود باید اقدامات و رفتارهای شایسته‌ای بروز دهد که به دیگران نفع می‌رساند و باید از اقدامات و رفتارهای زیان‌آوری که به دیگران آسیب می‌رساند پرهیز کند. به همین ترتیب برخی پژوهشگران عنوان نموده‌اند که یک رهبری اخلاقی توسط مجموعه‌ای از باورهای پذیرفته‌شده و قضاوت‌های صحیح به جای منفعت‌طلبی شخصی عمل می‌نماید (ژونگ و همکاران^۲، ۲۰۲۰).

بر طبق استدلال محققان و صاحب‌نظران، رهبران می‌توانند تأثیر بسیار زیادی بر فرآیند اصولی عملیات درون سازمان داشته باشند که این تأثیر ناشی از برتری آنان به عنوان نمونه‌های نقش، تأثیرات اطلاعاتی‌شان، توانایی آنان در توزیع پاداش یا اجرای تنبیه‌هاست (گاتلینگ و همکاران^۳، ۲۰۲۰). از سویی دیگر، پژوهشگران اظهار داشته‌اند هنگامی که پیروان رهبران خود را اثرگذار درک کنند به او احترام خواهند گذاشت، وی را تحسین خواهند کرد و نسبت به او اطمینان بیشتری خواهند داشت و

1. Kanungo
2. Jung et al
3. Gatling et al



همین‌طور، احتمال بیشتری خواهد داشت که ایده‌های جدید وی را بپذیرند و ارزش‌ها، باورها و نگرش‌های خود را در جهت مثبت تغییر دهند (بابکوک و استریکلند، ۲۰۱۰).

۳-۵. رفتار شهروندی سازمانی

مفهوم رفتار شهروندی سازمانی، اولین بار توسط بیتمن و اورگان (۱۹۸۳)، معرفی شد (Dierdorff, Rubin & Ellington, 2021). پس از بیتمن و اورگان، این مفهوم توسط چندین محقق اصلاح و مفهوم‌سازی شد. به گفته اورگان، رفتارهای شهروندی سازمانی را می‌توان به‌عنوان "رفتار فردی اختیاری که به طور مستقیم یا صریح توسط سیستم رسمی پاداش شناسایی نشده و در مجموع باعث ارتقای عملکرد مؤثر سازمان می‌شود" تعریف نمود (پیام و همکاران، ۱۳۹۸). رفتارهای شهروندی سازمانی رفتارهای حمایتی یا کمکی هستند که توسط سازمان تجویز نشده‌اند و برایشان پاداش یا مجازاتی وجود ندارد. محققان نشان می‌دهند که رفتار شهروندی سازمانی به عملکرد سازمانی کمک می‌کند (Yaakobi & Weisberg, 2020). به عبارت دیگر؛ رفتار شهروندی سازمانی رفتارهایی غیررسمی را شامل می‌شوند که کارمند به‌عنوان یک فرد و بدون چشمداشت و آزادانه به منظور مساعدت و همکاری با همکاران انجام می‌دهد؛ بنابراین، ساختار رفتار شهروندی سازمانی به دنبال شناسایی و گسترش این گونه رفتارها در سازمان است که به واسطه‌ی آن‌ها، اثربخشی سازمان بهبود می‌یابد. ترویج و جهت‌دهی رفتار شهروندی سازمانی مستلزم شناخت سازمان و کارکنان است (آهنگری و دیگران، ۱۳۹۶).

رفتار شهروندی سازمانی را بدین صورت تعریف نمودند: رفتار فردی آگاهانه و با بصیرت که مستقیماً و با صراحت با سیستم پاداش رسمی شناخته نمی‌شود و به صورت کلی کارکردهای سازمان را ارتقا می‌دهد. منظور از آگاهانه و با بصیرت، رفتاری که لازمه نقش یا شرح شغل توافق‌شده در قرارداد استخدام باشد، نیست. این رفتار انتخاب آزادانه شخصی است که غفلت از آن تنبیهی در پی ندارد. در این تعریف بر سه ویژگی اصلی رفتار شهروندی تأکید شده است. این سه ویژگی عبارت‌اند از این که رفتار شهروندی باید داوطلبانه باشد (دارای انگیزه‌های غیر منفعت‌طلبانه)؛ دارای مزایا و جنبه سازمانی باشد (تسهیل اثربخشی کارکردهای سازمانی)؛ و جنبه چندوجهی داشته باشد (ایجاد محیط مثبت کاری برای کارکنان). پژوهش‌های اولیه در حوزه رفتار شهروندی سازمانی بیشتر برای شناسایی مسئولیت‌ها و

تأثیر مدیریت جهادی بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی...؛ بهناز قاضی

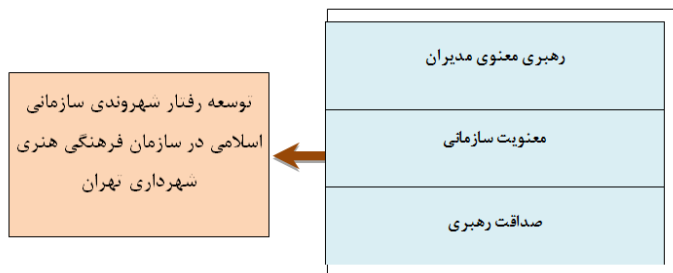
یا رفتارهایی بودند که کارکنان در سازمان داشتند؛ اما اغلب نادیده گرفته می‌شدند. این رفتارها با وجود این که در ارزیابی‌های عملکرد شغلی به‌طور ناقص اندازه‌گیری می‌شدند و یا حتی گاهی مورد غفلت قرار می‌گرفتند، اما در بهبود اثربخشی سازمانی مؤثر بودند (کیم و همکاران، ۱، ۲۰۱۹).

بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که دو رویکرد اصلی در تعریف مفهوم رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. اورگان و سایر محققان پیش‌گام در این موضوع، این نوع رفتار را تحت عنوان رفتار فرانشس مورد ملاحظه قرار داده‌اند، به‌گونه‌ای که کمک‌های افراد در محیط کار فراتر از الزامات نقشی است که برای آن‌ها تعیین شده است و به‌طور مستقیم و آشکارا از طریق نظام پاداش رسمی سازمان مورد تقدیر قرار نمی‌گیرد. جریان دیگری از محققان همچون گراهام^۲ پیشنهاد می‌کنند که رفتار شهروندی سازمانی باید به‌صورت مجزا از کارکنان مورد ملاحظه قرار گیرد؛ بنابراین دیگر مشکل تمایز بین عملکرد نقش و فرانشس وجود نخواهد داشت. در این دیدگاه، رفتار شهروندی سازمانی را باید به‌صورت یک مفهوم کلی که شامل تمام رفتارهای مثبت افراد در درون سازمان است مورد توجه قرار داد (اکامپو و همکاران، ۳، ۲۰۱۸).

۴. مدل تحقیق

متغیر مستقل: رهبری معنوی مدیران، معنویت سازمانی، صداقت رهبری

متغیر وابسته: توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران



نمودار شماره ۱- مدل تحلیلی تحقیق - محقق ساخته برگرفته از ادبیات تحقیق

1. Kim et al
2. Graham
3. Ocampo et al



۵. فرضیه‌های تحقیق

۵-۱. فرضیه اصلی

مدیریت جهادی (رهبری معنوی مدیران، معنویت سازمانی، صداقت رهبری) بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران مؤثر می‌باشند.

۵-۲. فرضیه‌های فرعی

رهبری معنوی مدیران بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران مؤثر می‌باشند.

معنویت سازمانی بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران مؤثر می‌باشند.

صداقت رهبری بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران مؤثر می‌باشند.

۶. روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع کاربردی می‌باشد؛ زیرا هدف از انجام این تحقیق توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص، به‌قصد کاربرد نتایج یافته‌ها برای توسعه قابلیت اعتماد می‌باشد. همچنین در زمینه نحوه گردآوری داده‌ها نیز مطالعه حاضر مطالعه‌ای توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری در این پژوهش کلیه مدیران سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران می‌باشند که حدوداً ۵۰۰۰ نفر می‌باشند. از جامعه آماری مذکور با توجه به ضوابط نمونه‌گیری (بر اساس شیوه نمونه‌گیری مندرج در جدول مورگان) تعداد ۳۸۴ نفر به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده‌اند. در این مطالعه به‌منظور تحلیل داده‌ها از دو رویکرد کلی آماری آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده گردید. آمار توصیفی به‌منظور توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جامعه آماری در کنار سنجش شاخص‌های پراکندگی داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. همچنین، آمار استنباطی و به‌کارگیری آزمون همبستگی ناپارامتری اسپیرمن برای بررسی معناداری تأثیر مفروض متغیرها بر یکدیگر مورد استفاده قرار گرفت. مطالعه حاضر دربردارنده یک فرضیه اصلی و ۳ فرضیه فرعی می‌باشد.



۷. یافته‌های تحقیق

۷-۱. آزمون فرضیه‌های تحقیق

در این بخش با توجه به داده‌های به دست آمده و با استفاده از آزمون‌های آماری به آزمون سوالات تحقیق پرداخته می‌شود.

ابتدا فرض نرمال بودن جامعه آماری با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مورد آزمون قرار گرفته است. نتایج این آزمون در جدول زیر آمده است.

جدول ۱: آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن جامعه

| توسعه رفتار شهروندی سازمانی | صداقت رهبری | معنویت سازمانی | رهبری معنوی مدیران | | |
|-----------------------------|-------------|----------------|--------------------|------------------|------------------|
| 384 | 384 | 384 | 384 | تعداد | |
| 3.59 000 | 3.38 | 3.37 0 | 3.33 | میانگین | پارامترهای نرمال |
| 1.051 | .922 | .692 | .8438 | انحراف استاندارد | |
| .249 | .096 | .138 | .161 | مقدار دقیق | بیشترین تفاوت‌ها |
| .185 | .077 | .107 | .119 | مثبت | |
| -.249 | -.096 | -.138 | -.161 | منفی | |
| .249 | .096 | .138 | .161 | آماره آزمون | |
| .000c | .000c | .000c | .000c | سطح معناداری | |

فرض صفر: توزیع شاخص‌های تحقیق نرمال است.

فرض یک: توزیع شاخص‌های تحقیق نرمال نیست.

با توجه به این که سطوح معناداری به دست آمده در جدول ۲ برای این آزمون مقداری بیشتر از سطح در نظر گرفته شده ۵ درصد است؛ لذا دلیلی برای رد فرض صفر وجود ندارد؛ یعنی اینکه توزیع شاخص‌های تحقیق نرمال است.

با توجه به نرمال بودن توزیع شاخص‌های تحقیق، برای بررسی فرضیات تحقیق از آزمون‌های پارامتری ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌های رگرسیون استفاده می‌شود.



در این بخش با توجه به داده‌های حاصل از نمونه و با استفاده از آزمون‌های آماری به آزمون فرضیات تحقیق پرداخته می‌شود.

برای بررسی فرضیات تحقیق که مربوط به بررسی رابطه معنادار بین متغیرهای تحقیق می‌باشد از آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی شدت رابطه از تحلیل رگرسیون، استفاده شده است.

جدول ۲: همبستگی پیرسون

| صدقت رهبری | معنویت سازمانی | رهبری معنوی مدیران | | |
|------------|----------------|--------------------|----------------|-------------|
| .834** | .752** | .355** | همبستگی پیرسون | توسعه رفتار |
| .000 | .000 | .000 | سطح معناداری | شهروندی |
| 384 | 384 | 384 | تعداد | سازمانی |

فرضیه ۱: رهبری معنوی مدیران بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تأثیر معناداری دارد.

برای آزمون این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می‌شود. فرضیه به صورت زیر تعریف می‌گردد:

فرض صفر: رهبری معنوی مدیران بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تأثیر معناداری ندارد.

فرض یک: رهبری معنوی مدیران بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تأثیر معناداری دارد.

$$\begin{cases} H_0: \rho = 0 \\ H_1: \rho \neq 0 \end{cases}$$

با توجه به جدول ۲ ضریب همبستگی پیرسون به دست آمده بین رهبری معنوی مدیران و توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران مقدار ۰.۳۵۵ می‌باشد، همچنین سطح معناداری به دست آمده ۰.۰۰۰ مقداری کوچک‌تر از سطح خطای در نظر گرفته شده ۰.۰۵ می‌باشد؛ لذا فرض صفر رد و فرض یک مبنی بر این که رهبری معنوی مدیران تأثیر معناداری بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران دارد، پذیرفته می‌شود.



از نتیجه این فرضیه که ضریب همبستگی مقداری مثبت و معنادار به دست آمد استنباط می‌شود که بین رهبری معنوی مدیران و توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد، به طوری که با افزایش یک متغیر، متغیر دیگر نیز سیر صعودی خواهد داشت.

نتیجه فرضیه ۱ نشان داد که ضریب همبستگی بین رهبری معنوی مدیران و توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران مقداری مثبت و معنادار به دست آمد، حال برای بررسی این که متغیر رهبری معنوی مدیران یک پیش‌بینی کننده متغیر توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران می‌باشد از رگرسیون استفاده می‌شود. در این آزمون فرضیه آماری به صورت زیر بیان گردید:

$$\begin{cases} H_0: \beta_1 = 0 \\ H_1: \beta_1 \neq 0 \end{cases}$$

در آزمون فرضیه فوق فرض یک مبنی بر این است که ضرایب رگرسیون متغیر رهبری معنوی مدیران و توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران معنادار است و در مقابل فرض صفر مبنی بر عدم معنادار بودن ضرایب رگرسیون می‌باشد:

جدول ۳: تحلیل واریانس و ضرایب رگرسیون رهبری معنوی مدیران و توسعه رفتار شهروندی سازمانی در

سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران

| متغیرهای پیش‌بین | B | β | t | معناداری | R | R^2 | F | معناداری | متغیر ملاک |
|--------------------|--------|---------|--------|----------|-------|-------|--------|----------|------------------------------------|
| ثابت | -۱۰۰۵۶ | - | -۷۰۸۶۷ | ۰۰۰۰ | ۰۰۸۹۷ | ۰۰۸۰۴ | ۵۲۰۰۴۳ | ۰۰۰۰ | توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلاهی |
| رهبری معنوی مدیران | ۲۶۳ | ۰۰۲۱۱ | ۸۰۴۸۸ | ۰۰۰۰ | | | | | |



با توجه به جدول ۳ (سطوح معناداری به دست آمده برای ضرایب رگرسیون کمتر از سطح خطای ۰.۰۵ می‌باشد و این بدان معناست که ضرایب رگرسیون معنادار است) مدل رگرسیون زیر حاصل می‌گردد:

$$i = 1, \dots, 384 \quad y = -0.263 + 1.056x_1 + e_i$$

در معادله رگرسیون فوق y متغیر وابسته توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران، x_1 متغیر پیش‌بین رهبری معنوی مدیران و e_i میزان خطای مدل می‌باشد.

فرضیه ۲: معنویت سازمانی بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تأثیر معناداری دارد.

برای آزمون این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می‌شود. فرضیه به صورت زیر تعریف می‌گردد:

فرض صفر: معنویت سازمانی بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تأثیر معناداری ندارد.

فرض یک: معنویت سازمانی بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تأثیر معناداری دارد.

$$\begin{cases} H_0: \rho = 0 \\ H_1: \rho \neq 0 \end{cases}$$

با توجه به جدول ۴ ضریب همبستگی پیرسون به دست آمده بین معنویت سازمانی و توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران مقدار ۰.۷۵۲ می‌باشد، همچنین سطح معناداری به دست آمده ۰.۰۰۰ مقداری کوچک‌تر از سطح خطای در نظر گرفته شده ۰.۰۵ می‌باشد؛ لذا فرض صفر رد و فرض یک مبنی بر این که معنویت سازمانی تأثیر معناداری بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران دارد، پذیرفته می‌شود.

از نتیجه این فرضیه که ضریب همبستگی مقداری مثبت و معنادار به دست آمد استنباط می‌شود که بین معنویت سازمانی و توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران



رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد، به طوری که با افزایش یک متغیر، متغیر دیگر نیز سیر صعودی خواهد داشت.

نتیجه فرضیه ۲ نشان داد که ضریب همبستگی بین معنویت سازمانی و توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران مقداری مثبت و معنادار به دست آمد، حال برای بررسی این که متغیر معنویت سازمانی یک پیش‌بینی کننده متغیر توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران می‌باشد از رگرسیون استفاده می‌شود. در این آزمون، فرضیه آماری به صورت زیر بیان گردید:

$$\begin{cases} H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0 \\ H_1: \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0 \end{cases}$$

در آزمون فرضیه فوق فرض یک مبنی بر این است که ضرایب رگرسیون متغیر توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان امور مالیاتی کشور معنادار است و در مقابل فرض صفر مبنی بر عدم معنادار بودن ضرایب رگرسیون می‌باشد:

جدول ۴: تحلیل واریانس و ضرایب رگرسیون معنویت سازمانی و توسعه رفتار شهروندی سازمانی در

سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران

| متغیرهای پیش‌بین | B | β | t | معناداری | R | R^2 | F | معناداری | متغیر ملاک |
|------------------|-------|---------|-------|----------|-------|-------|---------|----------|----------------------|
| ثابت | ۱.۰۵۶ | - | ۷.۸۶۷ | ۰.۰۰۰ | ۰.۸۹۷ | ۰.۸۰۴ | ۵۲۰.۰۴۳ | ۰.۰۰۰ | توسعه سازمانی اسلامی |
| معنویت سازمانی | ۰.۳۶۸ | ۰.۲۴۲ | ۷.۳۱۴ | ۰.۰۰۰ | | | | | رفتار شهروندی |

با توجه به جدول ۴ (سطوح معناداری به دست آمده برای ضرایب رگرسیون کمتر از سطح خطای ۰.۰۵ می‌باشد و این بدان معناست که ضرایب رگرسیون معنادار است) مدل رگرسیون زیر حاصل می‌گردد:

$$i = 1, \dots, 384 \quad y = 1.056 + 0.368x_1 + e_i$$



در معادله رگرسیون فوق y متغیر وابسته توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران، x_1 متغیر پیش‌بین معنویت سازمانی و e_i میزان خطای مدل می‌باشد.

فرضیه ۳: صداقت رهبری بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تأثیر معناداری دارد.

برای آزمون این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می‌شود. فرضیه به صورت زیر تعریف می‌گردد:

فرض صفر: صداقت رهبری بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تأثیر معناداری ندارد.

فرض یک: صداقت رهبری بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تأثیر معناداری دارد.

$$\begin{cases} H_0: \rho = 0 \\ H_1: \rho \neq 0 \end{cases}$$

با توجه به جدول ۵ ضریب همبستگی پیرسون به دست آمده بین صداقت رهبری و توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران کشور مقدار ۰.۸۳۴ می‌باشد، همچنین سطح معناداری به دست آمده ۰.۰۰۰ مقداری کوچک‌تر از سطح خطای در نظر گرفته شده ۰.۰۵ می‌باشد؛ لذا فرض صفر رد و فرض یک مبنی بر این که صداقت رهبری تأثیر معناداری بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران دارد، پذیرفته می‌شود.

از نتیجه این فرضیه که ضریب همبستگی مقداری مثبت و معنادار به دست آمد استنباط می‌شود که بین صداقت رهبری و توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد، به طوری که با افزایش یک متغیر، متغیر دیگر نیز سیر صعودی خواهد داشت.

نتیجه فرضیه ۳ نشان داد که ضریب همبستگی بین صداقت رهبری و توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران مقداری مثبت و معنادار به دست آمد، حال برای بررسی اینکه متغیر صداقت رهبری یک پیش‌بینی کننده متغیر توسعه رفتار شهروندی سازمانی در



سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران می‌باشد از رگرسیون استفاده می‌شود. در این آزمون، فرضیه آماری به صورت زیر بیان گردید:

$$\begin{cases} H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0 \\ H_1: \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0 \end{cases}$$

در آزمون فرضیه فوق فرض یک مبنی بر این است که ضرایب رگرسیون متغیر صداقت رهبری و توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران معنادار است و در مقابل فرض صفر مبنی بر عدم معنادار بودن ضرایب رگرسیون می‌باشد:

جدول ۵: تحلیل واریانس و ضرایب رگرسیون صداقت رهبری و توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلامی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران

| متغیرهای پیش‌بین | B | β | t | معناداری | R | R^2 | F | معناداری | متغیر ملاک |
|------------------|-------|---------|--------|----------|-------|-------|---------|----------|------------------------------------|
| ثابت | ۱.۰۵۶ | — | ۷.۸۶۷ | ۰.۰۰۰ | ۰.۸۹۷ | ۰.۸۰۴ | ۵۲۰.۰۷۴ | ۰.۰۰۰ | توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلامی |
| صداقت رهبری | ۰.۷۴۸ | ۰.۶۵۶ | ۲۱.۱۴۰ | ۰.۰۰۰ | | | | | |

با توجه به جدول ۵ (سطوح معناداری به دست آمده برای ضرایب رگرسیون کمتر از سطح خطای ۰.۰۵ می‌باشد و این بدان معناست که ضرایب رگرسیون معنادار است) مدل رگرسیون زیر حاصل می‌گردد:

$$i = 1, \dots, 384 \quad y = 0.748 + 1.056x_1 + e_i$$

در معادله رگرسیون فوق y متغیر وابسته توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور، x_1 متغیر پیش‌بین صداقت رهبری و e_i میزان خطای مدل می‌باشد.



۸. نتیجه‌گیری

بدون شک ارزشمندترین دارایی هر سازمان منابع انسانی و رمز دستیابی به اهداف و موفقیت در عرصه‌ی رقابت برای هر سازمان، در گرو انسجام، همکاری، هم‌فکری این اعضای با یکدیگر بوده و ضامن موجودیت و بقای هر سازمان به شمار می‌رود (رحیمی باغ‌ملک و ملک‌زاده، ۱۳۹۷). نقش مهم و هنگفت سرمایه‌ی انسانی و از یک‌سو و توجه سازمان‌ها بر افزایش بهره‌وری و اثربخشی موجب شده تا امروزه بوده سازمان‌ها، توجه ویژه‌ای به مطالعه‌ی این سرمایه‌ی ارزشمند نشان داده و عواملی از قبیل رفتار، انگیزه‌ها، ویژگی‌های فردی و نیازهای کارکنان را زیر نظر بگیرند و با به‌کارگیری شیوه‌های مدیریتی مؤثر و شناسایی نقاط ضعف و قوت عملکرد کارکنان، موجب بهبود و پرورش عملکرد مطلوب و کاهش عملکرد ضعیف و نتیجتاً، به اثربخشی و هدایت سازمان به اهداف سازمانی نائل شوند. در این راستا؛ سازمان‌ها به‌منظور انجام اثربخش وظایف خود نیازمند کارکنانی هستند که به جدای از وظیفه‌ی خود در سازمان، در فعالیت‌های دیگر سازمان نیز مشارکت و همکاری مستمر داشته باشند. در هر سازمان اهداف، به‌صورت اهداف جزئی و فعالیت‌های کوچک‌تر تقسیم می‌شود، بنابراین، فعالیت‌های زیادی وجود دارد که تحقق هدف در گرو انجام موفقیت‌آمیز آنهاست و این مهم، بدون همکاری کارکنان امکان‌پذیر نیست. به بیان دیگر، از مهم‌ترین در هر سازمان برای کار در سازمان به‌ویژه در شرایط ناپایدار، داشتن افرادی که علاقه دارند در تغییرات موفقیت‌آمیز سازمان بدون وجود الزامات رسمی شغل، شرکت کنند، ضروری است. این‌گونه رفتارها رفتار شهروندی سازمانی نامیده می‌شود (حسینی نثار و دیگران، ۱۳۹۵).

از طرفی اساس مدیریت در نظام جهادی بر پایه رهبری و هدایت انسان‌ها به‌سوی وظایف خودشان و به‌سوی سازندگی پایه‌گذاری شد. مدیران در جهاد وظیفه هدایت، رهبری و نقش سوق‌دادن 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 حضور داشته و بازوی انقلاب باشند (کیانی‌زاده و گلشنی، ۱۳۹۶).

با توجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش، می‌توان اذعان کرد که یافته‌های این پژوهش منطبق بر یافته‌های پژوهش خدایوندی (۱۴۰۲) با عنوان «بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان» می‌باشد. همچنین، یافته‌های این پژوهش منطبق بر یافته‌های پژوهش زال و جمال‌زاده مقدم (۱۴۰۲) با عنوان بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با



رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری رضایت از مدیر (مورد مطالعه: اداره آموزش و پرورش سرخس) می‌باشد. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش ابراهیمی‌نژاد رفسنجانی و همکاران (۱۳۹۷) با عنوان «تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی» نیز همخوان می‌باشد. همچنین، این یافته‌ها منطبق بر یافته‌های پژوهش فهم‌زاده و همکاران (۱۳۹۶) با عنوان «بررسی مقوله رفتار شهروندی سازمانی در قالب یک مدل سنجش در صنعت گردشگری» می‌باشد. همچنین، یافته‌های این پژوهش منطبق بر یافته‌های پژوهش عباسی رستمی و همکاران (۱۳۹۶) با عنوان ارتباط میان رهبری اخلاقی و رفتارهای داوطلبانه سازمانی می‌باشد. یافته‌های این پژوهش منطبق بر یافته‌های پژوهش دوستار و همکاران (۱۳۹۴) با عنوان شناسایی ابعاد رهبری اخلاقی شامل تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می‌باشد. همچنین، یافته‌های این پژوهش منطبق بر یافته‌های پژوهش علیزاده ثانی و همکاران (۱۳۹۲) با عنوان بررسی رابطه صداقت رهبری با اثربخشی رهبران در سازمان می‌باشد. همچنین، یافته‌های این پژوهش منطبق بر یافته‌های پژوهش رانسوسالز و گارلان (۲۰۲۱) با عنوان بررسی نقش رهبری و تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بر آموزش عالی می‌باشد. یافته‌های این پژوهش منطبق بر یافته‌های پژوهش نیسواتی و همکاران (۲۰۲۱) با عنوان بررسی مقوله اصالت رهبری و اثر آن بر تعهد شغلی کارکنان با نقش میانجی سرمایه روانی کارکنان می‌باشد. همچنین، یافته‌های این پژوهش منطبق بر یافته‌های پژوهش مدینا (۲۰۲۱) با عنوان رهبری مشروع: بررسی رابطه بین رهبری مشروع و رفتار شهروندی در میان مدیران پژوهشی دانشگاه‌ها به بررسی درک کارمندان از رهبران سازمان می‌باشد. یافته‌های این پژوهش منطبق بر یافته‌های پژوهش غلاوی و ناستی‌زای (۲۰۲۰) با عنوان بررسی رابطه رهبری خدمتگزار و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه‌گری توانمندسازی می‌باشد. یافته‌های این پژوهش منطبق بر یافته‌های پژوهش دیپا (۲۰۲۰) با عنوان تأثیر ابعاد عدالت سازمانی ناشی از اصالت رهبری بر تعهد شغلی می‌باشد. یافته‌های این پژوهش منطبق بر یافته‌های پژوهش سواين و همکاران (۲۰۱۸) با عنوان تأثیر خصوصیات رهبران به‌ویژه صداقت رهبری را در زمینه موفقیت پروژه کیفیت خدمات شش زیگما می‌باشد.



فهرست منابع

- ابراهیمی نژاد رفسنجانی، مهدی و زارعی، مژگان. (۱۳۹۷). تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و هفتم، شماره ۹۰، ۱۴۱-۱۶۰.
- آقایی، م، آقایی، ا. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر احساس امنیت شغلی کارکنان. فصلنامه نظارت و بازرسی، شماره ۴۱، صص ۱۲۲-۱۰۱.
- امینی، مرتضی. (۱۳۹۱). ارتباط جو سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم.
- آهنگری، نوید؛ حاجی‌نژاد، صادق و خان‌محمدی، نادر. (۱۳۹۶). ارزیابی نقش مهارت‌های ارتباطی مدیران شهری بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان. فصلنامه مطالعات مدیریت شهری، سال نهم، شماره سی‌ام، صص ۲۱-۳۴.
- باقری، مسلم؛ جاجرمی زاده، محسن و بنافی، منصوره. (۱۳۹۶). بررسی نقش میانجی‌گری نشاط سازمانی در رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی: مورد مطالعه دانشگاه شیراز. فرهنگ در دانشگاه اسلامی، سال ۷، شماره ۱، صص ۱۸-۳.
- بهاروند، فتنه؛ گوران، میلاد و یعقوبی، نورمحمد. (۱۳۹۷). مدل‌یابی معادلات ساختاری رابطه هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارمندان بیمارستان امام خمینی (ره) شهرستان الشتر). مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی، شماره ۴۰، صص ۱۹۰-۲۱۴.
- پروین، احسان؛ محمدی، شراره؛ شیرگی، ناصر و لطفی نژاد، طاهره. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه. فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، سال ۱، شماره ۲، صص ۲۱۵-۱۹۳.
- پورصادق، ن، ذاکری قزآنی، ز. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بعد رهبر، پیرو و زمینه. پژوهش‌نامه مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال ۷، شماره ۴، صص ۹۵-۱۱۶.
- پیام، مهدی؛ بشلیده، کیومرث؛ هاشمی، سید اسماعیل و نعیمی، عبدالزهرا. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر هوش معنوی و قدردانی بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار ضد تولید با نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی در کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، (۲) ۲۰، ۱-۱۲.



ترابی، یوسف. (۱۳۹۴). کارکردهای همدلی و هم‌زبانی مسئولان و کارکنان ساعس در ارتقای معنویت و اثربخشی سازمانی. بصیرت و تربیت اسلامی، سال ۱۲، شماره ۳۴، صص ۱۹-۱.

جعفری، سکینه. (۱۳۸۹). رواج دوباره الگوهای مؤثر: ورزش نسیم معنویت: ثروت‌های پنهان سازمان، مجله‌ی توسعه‌ی مدیریت، شماره‌ی ۸۰، صص ۶۸-۶۵.

حسین‌زاده، امیدعلی و یزدانی، سهراب. (۱۳۹۲). شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های معنویت سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیئت‌علمی منطقه ۱۳ دانشگاه آزاد اسلامی در سال ۱۳۹۲. زن و مطالعات خانواده، سال ۵، شماره ۲۰، صص ۸۷-۷۳.

حسینی نثار، مجید؛ شب‌افروزان، صغرا و شفیع، سیدمحمد. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های فرهنگی استان گیلان. مجله مدیریت فرهنگی، سال یازدهم، شماره سی و دوم، شماره ۴، صص ۱۷۹-۲۰۷.

خدایوندی، مونا. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان. اولین همایش بین‌المللی تربیت‌بدنی، سلامت و علوم ورزشی،

همدان، <https://civilica.com/doc/1751061>

دوستار، محمد؛ مستقیمی، محمودرضا و اسماعیل‌زاده، محمد. (۱۳۹۴). رهبری اخلاقی و بررسی تأثیر آن بر تعهد سازمانی. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و چهارم، شماره ۷۹، ۲۷-۴۵.

رحیمی باغ‌ملک، جهانبخش و ملک‌زاده، فاطمه. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر عملکرد پایدار کارکنان با توجه به نقش متغیر میانجی رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی:

کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شعبه گچساران). دو ماهنامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، سال سوم، شماره سه (پیاپی: یازده)، آبان ۷، صص ۷۱-۸۴.

زال، مجید و جمال‌زاده مقدم، لیلی. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری رضایت از مدیر (مورد مطالعه: اداره آموزش و پرورش سرخس).

هفتمین کنفرانس بین‌المللی مطالعات بین رشته‌ای در مدیریت و مهندسی، تهران، <https://civilica.com/doc/1689529>

زاهدی، شمس‌السادات؛ ابراهیم‌پور، حبیب و خلیلی، حسن. (۱۳۹۲). نقش رهبری تحول‌گرا بر عملکرد تجاری: مطالعه‌ای در شرکت گاز استان تهران، مدیریت دولتی، سال پنجم، شماره ۱۳، ۱۱۱-



زین‌الدینی، م؛ محمدی سیاهبومی، ح. (۱۳۹۷). ارائه الگوی مطلوب مدیریت جهادی در انقلاب اسلامی (موردکاوی رهنمودهای رهبر انقلاب اسلامی). پژوهش‌نامه انقلاب اسلامی، سال ۸، شماره ۲۸، صص ۴۹-۲۳.

شاهی، سکینه؛ مهنی، امید؛ حسینی، سارا و خدیوی، میثم. (۱۳۹۲). بررسی رابطه هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و کارآفرینی، قم. عباسی رستمی، نجیبه؛ رحیمی، ابراهیم؛ قاضی نور نائینی، شراره و احمدی، زینب. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتارهای داوطلبانه. پژوهش‌های مدیریت راهبردی، سال بیست و سوم، شماره ۶۷، ۹۵-۱۲۱.

علیزاده ثانی، محسن؛ مدهوشی، مهرداد و محبی، لیلا. (۱۳۹۲). رابطه صداقت رفتاری با اثربخشی رهبران در سازمان‌ها. اخلاق در علوم و فناوری، سال نهم، شماره ۲، ۱-۹. فهیم‌زاده، هادی؛ اسماعیلی، محمدرضا؛ وحدتی، حجت و سپهوند، رضا. (۱۳۹۶). مدل سنجش رفتار شهروندی سازمانی در صنعت گردشگری. برنامه‌ریزی و توسعه گردشگری، سال ششم، شماره ۲۱، ۸-۲۷.

کیانی‌زاده، م، گلشنی، ع. (۱۳۹۶). شناسایی ویژگی‌های شخصیتی سیاست‌گذاران عمومی مبتنی بر مدیریت جهادی. مطالعات راهبردی بسیج، سال ۱۹، شماره ۷۲، صص ۷۸-۵۷. محمدداودی، امیرحسین و اشتری، عزت. (۱۳۹۰). رابطه‌ی رهبری معنوی و یادگیری سازمانی در مدارس متوسطه. فصلنامه‌ی رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال پنجم، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۰، صص ۴۹-۳۱.

نصر اصفهانی، علی و آقاباباپور دهکردی، طاهره. (۱۳۹۲). بررسی رابطه هویت سازمانی با سکوت سازمانی کارکنان مورد مطالعه کارکنان دانشگاه اصفهان. جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۲۴، شماره ۵۲، صص ۱۶۲-۱۳۹.

Antonio MuñozGarcía, M^a Dolores Villena-Martínez, (2020) Sustainability, Vol 12, Iss 2, p 470

Babcock M., E., Strickland O., J., (2010). The Relationship between Charismatic Leadership, Work Engagement, and Organizational Citizenship Behaviors. The Journal of Psychology; 144(3): 313– 326.

Burke, Robert. (2006). Leadership and spirituality, Foresight, Vol. 8, Iss.6, pp:14-25.

Cohen, C. & Huang, T. 2017. The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction, and the three components of organizational commitment: A Study of Nurses in Taiwan. Journal of Business Ethics, 80(3), pp. 565-581.



- Deepa, S., M., (2020). The Effects of Organizational Justice Dimensions on Facets of Job Engagements. *International Journal of Organizational Theory & Behavior*, 23(4), 315-336.
- Dierdorff, E. C., Rubin, R. S. & Ellington, K. (2021). Interpersonal skills, role cognitions, and OCB: Exploring mediating mechanisms and contextual constraints on role enactment. *Journal of Vocational Behavior*, 129. doi: 10.1016/j.jvb.2021.103604
- Fanggidae Rolland Epafra, (2018) E3S Web of Conferences, Vol 73, p 11017
- Galting, A., Shum, C., Book, L., Bai, B., (2017). The Influence of Hospitality Leaders' Relational Transparency on Followers' Trust and Deviance Behaviors: Mediating Role of Behavioral Integrity. *International Journal of Hospitality Management*, 62, 11-20.
- Ghalaviy, Zahra; Nastiezaie, Naser, (2020), "Relationship of Servant Leadership and Organizational Citizenship Behavior With Mediation of Psychological Empowerment", *Eurasian Journal of Educational Research*. Vol. 89:241-264.
- Joel Mokhoathi, (2017) *Pharos Journal of Theology*, Vol 98, Iss 1
- Jung, H., S., Seo, K., H., Yoon, H., H., (2020). The Importance of Leader Integrity on Family Restaurant Employees' Engagement and Organizational Citizenship Behaviors: Exploring Sustainability of Employees' Generational Differences. *Journal of Sustainability*, 12, 1-12.
- Kayaalp, A., Page, K. J. & Dirilen-Gumus, O. (2021). Job Satisfaction and Transformational Leadership as the Antecedents of OCB Role Definitions: The Moderating Role of Justice Perceptions. *International Journal of Business Science and Applied Management*, 16(2), 89-101. doi:10.13140/RG.2.2.14027.72481
- Kim, W., McGinley, S., Choi, H., Agmapisarn, C., (2019). Hotels' Environmental Leadership and Employees' Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102375
- Kloutsiniotis, P., V., Mihail, D., M., (2020). The Effects of High Performance Work Systems in Employees' Service-oriented OCB. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 1-12.
- Malone, Peggy N. & Fry, L. W. (2003). Transforming schools through spiritual leadership: A field experiment, Presented at the 2003 national meeting of the Academy of Management, Seattle Washington. *The American Educational Research Journal*.
- Medina, Mario R., (2021), "Authentic Leadership: A Study of the Relationship between Authentic Leadership & Organizational Citizenship Behavior among Research Administrators at Research Universities", *Research Management Review*, Volume 25, Number 1, 71-91.
- Metwally, D. (2020). Examining the Mediating Effect of Career Commitment on the Relationship between Organizational Career Growth and Organizational Citizenship Behavior: The Case of Higher Academic Institutes in Egypt. *Academia Inc.* <https://www.academia.edu/35219356>
- Niswaty, R., Wirawan, H., Akib, H., Saggaf, M., S., Daraba, D., (2021). Investigating the Effect of Quthentic Leadership and Employees' Psychological Capital on Work Engagement: Evidence from Indonesia. *Helyion*, 7, 2-8.



- Ocampo, L., A., Tan, T., A., G., Sia, L., A., (2018). Using Fuzzy DEMATEL in Modeling the Causal Relationships of the Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the Hospitality Industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 11-29.
- Palacio Vargas, Carlos Julián, *Cuestiones Teológicas*. December 2015, 42(98):459-481
- Roncesvalles, Ma. Celia.T; Gaerlan, Amelita, (2021), "The Role of Authentic Leadership and Teachers' Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior in Higher Education", *IJELM – International Journal of Educational Leadership & Management*, Vol 9, No. 2, 92-121.
- Striepe, Michelle; Clarke, Simon; O'Donoghue, Thomas, *Issues in Educational Research*, v24 n1 p95-97 2014. 13 pp.
- Swain, A., Cao, Q., Gardner, W., (2018). Six Sigma Success: Looking through Authentic Leadership and Behavioral Integrity Theoretical Lenses. *Operation Research Perspectives*, 5, 120-132.
- Valerie Michaelson, Nathan King, Jo nchley, Dorothy Currie, William Pickett *Preventive Medicine*, Volume 125, August 2019, Pages 12-18
- Yaakobi, E., & Weisberg, J. (2020). Organizational Citizenship Behavior Predicts Quality, Creativity, and Efficiency Performance: The Roles of Occupational and Collective Efficacies. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-18. doi:10.3389/fpsyg.2020.00758

The Impact of Jihad Management on the Development of Organizational Citizenship Behavior in the Cultural and Artistic Organization of Tehran Municipality

Behnaz Ghazi¹

Abstract

This research aims to examine the impact of jihad management on the development of organizational citizenship behavior in the Cultural and Artistic Organization of Tehran Municipality. The research method employed in this study is applied in terms of purpose, quantitative in terms of data type, and descriptive and correlational in terms of data collection. The statistical population in this study includes all employees of the Cultural and Artistic Organization of Tehran Municipality, totaling approximately 5,000 individuals. Based on sampling criteria (according to the sampling method outlined in Morgan's table), 384 individuals were selected as the research sample. Subsequently, a researcher-made questionnaire was used, consisting of three dimensions and 24 items, structured according to a five-point Likert scale, and the extracted items were surveyed among the research sample. In the descriptive statistics section, the data were described in two parts: contextual variables and main variables. In the inferential statistics section, the Spearman non-parametric correlation test was used to examine the hypotheses. Based on the research data, it can be concluded that jihad management (spiritual leadership of managers, organizational spirituality, and leadership integrity) has a positive and significant effect on the development of organizational citizenship behavior in the Cultural and Artistic Organization of Tehran Municipality.

Keywords: Jihad management, spiritual leadership of managers, organizational spirituality, leadership integrity, development of organizational citizenship behavior.

1 . Ph.D. in Cultural Management and University Lecturer at Islamic Azad University.