



دو فصلنامه اختصاصی مطالعات فرهنگی «خط‌مشی‌گذاری در فرهنگ»
سال دوم، شماره دوم، پیاپی ۲، بهار و تابستان ۱۴۰۴

صص ۱۳۸-۱۱۳؛ تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۱۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۳/۲۵

بررسی رابطه مولفه های فرهنگ جهادی و توسعه رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر رویکرد اسلامی در سازمان امور مالیاتی

امیرمحسن مدنی^۱؛ مهدی میهن دوست^۲

چکیده

یکی از مباحث مهم در نظام های اداری ایران پیاده سازی ارزش های اسلامی حاکم بر جامعه در سازمان های دولتی می باشد. بر این اساس هدف این مقاله بررسی رابطه فرهنگ جهادی و رفتار شهروندی سازمانی با رویکرد اسلامی است. اگر در سازمان ها بر مبنای ابعاد و مولفه های رویکرد اسلامی، تصمیم گیری و برنامه ریزی نمایند، این امر می تواند بر تقویت فرهنگ مدیریت جهادی تأثیرگذار باشد و رفتار مدیران سازمان های دولتی را بر مبنای ارزش های اسلامی هدایت نماید. این تحقیق در راستای بررسی رابطه مولفه های فرهنگ جهادی و توسعه رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر رویکرد اسلامی در سازمان امور مالیاتی انجام شده است. روش تحقیق به کار گرفته شده در این پژوهش کاربردی، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش کلیه مدیران سازمان امور مالیاتی کشور هستند که حدوداً ۵۰۰۰ نفر می باشند. تعداد ۳۸۴ نفر با استفاده از فرمول

۱ - استادیار گروه طراحی صنعتی، واحد یادگار امام خمینی (ره)، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، (نویسنده مسئول). amir_m_madani@yahoo.com

۲ - دانشجوی دکتری مدیریت فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قشم، قشم، ایران.
mmmihan56@gmail.com



کوکران و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده‌اند. سپس داده‌های تحقیق به وسیله پرسشنامه محقق ساخته در سه بعد و ۲۴ گویه براساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم گردیده، جمع‌آوری شده است. و بنابراین پرسشنامه‌ها بین جامعه هدف توزیع گردیده. 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 مولفه‌های فرهنگ جهادی، (رهبری معنوی مدیران، معنویت سازمانی، صداقت رهبری) بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر رویکرد اسلامی در سازمان امور مالیاتی اثر قابل توجهی دارد.

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

مقدمه

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، به عنوان 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 قابل اداره 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 خباثت آلود قدرت‌های غرب و طاغوت بر ما زیاد است؛ در همه شرایط همین‌طور است (پورصادق و ذاکری قزآنی، ۱۳۹۴).

مدیریت جهادی عبارت از کار و تلاش با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت است. هنگامی که هدف مدیریت خدمت به به مردم به ویژه محرومان و مستضعفان باشد و از سوی دیگر تعهد و اخلاص



نسبت اسلام و انقلاب اسلامی داشته باشد، این هدف‌های مقدس روح ایثار، عشق و فداکاری در راه خدا را در وی پرورش می‌دهد. بنابراین همچون چشمه‌ی زلالی که همواره جوشان است، روحیه‌ی ایثار و عشق و فداکاری در راه خدا را در وی شعله‌ور نگه می‌دارد. مدیریت جهادی هر چند اصطلاحی جدید در ادبیات انقلاب نیست اما انصافاً مدیریتی است که تنها در مقطع دفاع مقدس بارها با آن مواجه بوده‌ایم. مدیریتی که با رهبری امام خمینی (ره) توانست در مقطع دفاع مقدس کشور را از پرتگاه جنگ که استکبار جهانی ایران را به سمت آن کشانده بود نجات دهد و کارآیی خود را به خوبی نشان داده است. شاید به کارگیری واژه جهاد نشان و اشاره از یک واقعیت مهم باشد که امروز هم نوعی دیگر از جنگ برای انقلاب و کشور و مردم تحمیل شده است که بایستی همچون دفاع مقدس با یک مدیریت جهادی به مقابله و برخورد با آن پرداخت. (یزدان پناه، ۱۴۰۱).

از طرفی مفهوم رفتار شهروندی سازمانی در مطالعات اخیر مورد توجه قرار گرفته است. رفتار شهروندی سازمانی معمولاً شامل رفتارهای اختیاری فراتر از نقش رسمی کارمند است که مستقیماً توسط سیستم پاداش سازمان تشخیص داده نمی‌شوند. (جعفرپناه و همکاران، ۲۰۲۳). ارگان (۱۹۸۸) پنج بعد رفتار شهروندی سازمانی را شناسایی کرد: فضیلت مدنی، نوع دوستی، وظیفه شناسی، جوانمردی و ادب. فضیلت مدنی، پرواضح است که نوع دوستی و وظیفه شناسی به عنوان عوامل مثبت و مفیدی در نظر گرفته می‌شوند، در حالی که جوانمردی و ادب نمایانگر اجتناب از آسیب رساندن به سازمان هستند (پوهل و همکاران، ۲۰۲۳). در واقع، رفتار شهروندی سازمانی به حفظ و بهبود بافت اجتماعی و روانی اشاره دارد که از عملکرد وظایف پشتیبانی می‌کند. این تعریف بر سه ویژگی این رفتار تأکید دارد: داوطلبانه بودن، مزایای سازمانی و ماهیت چندوجهی (پوهانسن و همکاران، ۲۰۲۳). از طرفی، رفتار شهروندی سازمانی شامل سه بخش اصلی است: ویژگی‌های شخصیتی کارمند، نگرش‌های کارمند و عوامل مدیریتی. نگرش‌های کارمند و عوامل مدیریتی را می‌توان تغییر داد، در حالی که ویژگی‌های شخصیتی کارمند کمترین عوامل انعطاف پذیر هستند. مهم‌ترین این سه عامل، نقش مدیریت در ترویج رفتار سالم و سازنده کارمندان است (تقی نژاد و همکاران، ۲۰۲۳).

صاحب‌نظران و اندیشمندان جهان به صورت قاطع و تردید ناپذیر بر این عقیده اند که تنها روش مدیریت نوین، مطلوب، کارساز و نجات بخش در موسسات و سازمان‌های گوناگون دنیا با مشارکت کارکنان امکان پذیر است. امروزه سازمان‌ها باید مشارکت کارکنان را در سازمان افزایش دهند تا بهره‌وری، رضایت، سوددهی و بازده کاری به نحو مطلوبی افزایش یابد. سازمان‌ها بدون تمایل افراد به همکاری، قادر به توسعه اثربخشی خود نیستند. تفاوت همکاری خودجوش و اجباری از اهمیت خاصی



برخوردار است. در حالت اجباری فرد وظایف خود را بر اساس مقررات و قوانین و استانداردهای تعیین شده سازمان ها و صرفاً در حد رعایت الزامات انجام می دهد. درحالی که در همکاری خودجوش و آگاهانه افراد، کوشش ها، توان و بصیرت خود را برای شکوفایی توانایی های خود به نفع سازمان به کار می گیرند. در ادبیات نوین از رفتارهای خودجوش و آگاهانه افراد در سازمان با عنوان رفتار شهروندی سازمانی نام برده می شود. (صالحیان، ۱۴۰۱).

رفتار شهروندی می تواند شامل رفتارهای متنوعی از جمله پیروی از قوانین و آیین نامه های سازمانی تحت هر شرایط، ارتقای تصویرسازمانی، تمایل به انجام تکالیف و مسئولیت های بیشتر، کمک داوطلبانه به سایر افراد در محل کار، همگام شدن با پیشرفت در زمینه کاری خود و حفظ نگرش مثبت حتی در مواقع سخت کاری باشد. مطالعات نشان می دهد رفتار شهروندی سازمانی کارایی کارکنان، همچنین کارایی و اثربخشی کلی سازمان را بهبود می بخشد (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 می بخشند، حتی ارزشمندتر از پیش شده‌اند. به این ترتیب، کارکنانی که رفتارهایی از خود نشان می دهند که بیش از شرح وظایف شان و به خاطر سازمان است، اغلب به عنوان دارایی های حیاتی ارزش گذاری می شوند (Kayaalp, Page & Dirilen-Gumus, 2021). به همین دلیل پرداختن به رفتار شهروندی سازمانی و بررسی عوامل تأثیرگذار بر آن اهمیت می یابد.

از طرفی، در کشورمان با وجود عناصر مثبت در فرهنگ ایرانی و اسلامی که در آن به کار ارزش بسیار داده می شود؛ در متن جامعه ارزش هایی غلبه دارند که اخلاق کار را تضعیف می کنند (رنجبر و همکاران، ۱۳۹۶). بر این اساس، یکی از علل توسعه نیافتگی کشور، ضعف فرهنگ و اخلاق کار معرفی شده است (ذوالفقاری و محبی، ۱۳۹۳). اخلاق در همه جوامع بشری پایه خود را از مکتب، ایدئولوژی و نظام ارزشی حاکم بر جامعه خود می گیرد. تقدس و قداستی که اسلام به برخی ویژگی های اخلاقی بخشیده است آنچنان تعهد و الزامی در کارکنان ایجاد می کند که باعث تثبیت صفات نیک در کارکنان می شود، پشتوانه محکمی را در میدان عمل برای آنان به وجود می آورد (محمدی، ۱۳۹۹) و موجب می شود کارکنان در محیط کار، قابل احترام، تلاشگر، فداکار، مسئولی تپذیر، اجتماعی و خلاق شناخته شود (اسدی و شیرزاد، ۱۳۹۱). با عنایت به لزوم حاکمیت ارزش های الهی در سازمان های اسلامی، باید شیوه خاص مدیریت جهادی نیز در آنها اجرا شود تا به موفقیت های



منحصر به فرد خود، که همان تعالی انسان است، دست یابد. مدیریت جهادی چه در سطح کلان و چه در سطح خرد، برآمده از اصول و قوانین مشخصی که براساس ملاک‌های جهادی استوار گشته و سمت وسوی الهی دارد و هدف آن ارتقای انسان در جهت کمال و بهبود نظام‌های اجتماعی است (حاجیان و همکاران، ۱۳۹۲).

با توجه به مطالب فوق، در این تحقیق رابطه مؤلفه‌های فرهنگ جهادی و توسعه رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر رویکرد اسلامی در سازمان امور مالیاتی مورد بررسی قرار گرفته است.

پیشینه تحقیق

ازجمله پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه می‌توان به پژوهشی که عزیزی و همکاران با عنوان «تأثیر عوامل مدیریت جهادی بر التزام رفتاری مدیران ورزشی بر پایه رهنمودهای رهبر انقلاب در ورزش جمهوری اسلامی ایران» انجام داده اند، اشاره کرد. یافته‌های پژوهش نشان داد بیشترین همبستگی بین متغیر بعد اخلاق گرایی و التزام رفتاری (۰/۵۸۷) و کمترین همبستگی بین متغیر التزام رفتاری و بعد زمینه ای (۰/۳۴۲) بود. همچنین بیشترین تأثیر مستقیم مربوط به مسیر مدیریت جهادی - التزام رفتاری و کمترین تأثیر مستقیم مربوط به مسیر بعد ساختاری - مدیریت جهادی و مدل ارائه شده دارای برازش مناسبی بود. (عزیزی و همکاران، ۱۴۰۳) قاضی، نیز پژوهشی با عنوان «تأثیر مدیریت جهادی بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران» انجام داده 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 (قاضی، ۱۴۰۳) صالحیان نیز پژوهشی با عنوان «رفتار شهروندی سازمانی بر مبنای مشارکت و مدیریت جهادی از منظر نهج البلاغه» انجام داده است. براساس نتایج پژوهش، نهج البلاغه مملو از مباحث نظری و عملی و کاربردی اندیشه‌های والای آن حضرت در عرصه سیاست، حکومت، و مدیریت می‌باشد. مدیریت جهادی به عنوان یکی از ابعاد رفتار شهروندی دارای اصولی نظیر قاطعیت، سخت‌کوشی و پشتکار، مردم‌داری، تقوای الهی، سعه صدر، استقامت در برابر مشکلات، و آینده‌نگری و دوراندیشی است. (صالحیان، ۱۴۰۱) یزدان پناه پژوهشی با عنوان «بررسی اجمالی حوزه رفتار و عرصه عمل مدیریت جهادی در قرآن و حدیث» انجام داده است. نتایج پژوهش نشان دهنده آن است که احیای مدیریت جهادی امری است که در سایه تحول و بومی سازی علوم انسانی رخ می‌دهد و در واقع نیازمند بازگشت به سبک زندگی ایرانی اسلامی و اصلاح رخنه‌های



فرهنگی بیگانگان در فرهنگ جامعه امروزی است. (یزدان پناه، ۱۴۰۱) نامدار و عبدی پژوهشی با عنوان «تأثیر مدیریت جهادی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان و اساتید دانشگاه هوایی شهید ستاری» انجام داده‌اند. یافته‌های پژوهش نشان داد که مدیریت جهادی بر رفتار شهروندی سازمانی پرسنل تأثیر مثبت و مستقیم دارد. (نامدار و عبدی، ۱۳۹۸) رضایی منش و رفعتی آلاشتی پژوهشی با عنوان «رابطه بین مدیریت جهادی و رفتار شهروندی سازمانی» انجام داده‌است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که رابطه مثبت معنا دار میان سبک مدیریت جهادی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. همچنین بین ابعاد نوع دوستی، وجدان و جوانمردی و گذشت از رفتار شهروندی‌سازمانی با مدیریت جهادی رابطه مثبت معنادار وجود دارد. (رضایی منش و رفعتی آلاشتی، ۱۳۹۵) همچنین نجابتبخش اصفهانی و همکاران پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر مدیریت جهادی شهرداری تهران بر رفتار شهروندی انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که استفاده از رفتار شهروندی سازمانی و کمکی کارکنان کمک بسیار زیادی به انجام امور و کارآیی بهتر سازمان دارد. همچنین مدیران شهرداری با آگاهی از چگونگی وضعیت رفتار شهروندی سازمانی کارکنان به تقویت این رفتار و دستیابی به عملکرد بالاتر خواهند رسید. (نجابتبخش اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۳)

مبانی نظری و مدل مفهومی تحقیق

مدیریت جهادی

مدیریت جهادی، یک سبک مدیریتی بر گرفته از مدیریت اسلامی است که کلیه اصول، مبانی و مولفه‌های آن منطبق با مبانی، اصول و مدیریت اسلامی است و وجه تمایز آن با مدیریت اسلامی، برجسته بودن روحیه مبارزه‌گری، ایثار و از خود گذشتگی و در نهایت ذوب اراده انسان در اراده الهی است. لذا استفاده از رفتار شهروندی سازمانی و کمکی کارکنان کمک بسیار زیادی به انجام امور و کارآیی بهتر سازمان دارد. (نامدار و عبدی، ۱۳۹۸). 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).

فرهنگ جهادی

فرهنگ سازمانی پیوند نزدیکی با فرهنگ عمومی جامعه دارد (بکاس و همکاران، ۲۰۱۹). که انعکاس دهنده آداب و رسوم، عرف و سنت هاست که بر اثر تعامل با محیط شکل می‌گیرد (مقیمی، ۱۳۹۵). فرهنگ جهادی و مجموعه خرده فرهنگ هایش، اعم از رویه ها، نگرش ها، بینش ها و کنش های مخصوص به خود، ناشی از جهان بینی و نگرشی خاص به مسائل است که ریشه در جهان بینی توحیدی داشته و از این نظر با دیگر نظام های مطرح در دنیای حاضر تفاوت اساسی دارد (خلیلی و بهرامی، ۱۳۹۹). در رابطه با فرهنگ اسلامی هم وضع به این صورت است؛ یعنی ارزش های مطرح در جامعه اسلامی، برخاسته از این فرهنگ می باشد (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۵). در فرهنگ اسلامی، بیکاری، اسراف، اتلاف وقت نکوهش می شود و در مقابل از تقوا، پرهیزکاری در کار، قناعت در مصرف منابع، دقت در صحت انجام وظیفه، استفاده مناسب از زمان و به کارگیری حداکثر استعداد در جهت نوآوری استقبال می گردد. از آنجا که فرهنگ جهادی^۱ به عنوان فرهنگ کار و تلاش توأم با ایمان شناخته شده است، در حقیقت، جزئی از فرهنگ اسلامی به شمار می رود. فرهنگ جهادی یک نوع فرهنگ سازمانی است که در آن کار در حکم عبادت است (قائدعلی و مشرف جوادی، ۱۳۹۳).

رهبری معنوی مدیران

رهبر معنوی با استفاده از ارزش ها، دیدگاه ها و رفتارهایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم می کند. وی این کار را در دو مرحله انجام می دهد: ۱- رهبر معنوی اقدام به ایجاد چشم انداز مشترک می کند، چشم اندازی که در آن همه ی اعضای سازمان احساس می کنند که دارای شغل بااهمیت و معناداری هستند. ۲- رهبر معنوی، فرهنگ سازمانی- اجتماعی را که مبتنی بر نوع دوستی است، ایجاد می کند. فرهنگی که موجب می شود تا رهبر و کارکنان دقت و توجه لازم را به خود و دیگران داشته باشند و این احساس را در آن ها به وجود می آورد که تمام اعضا در این سازمان مهم هستند و باید از آن ها به خاطر کارشان قدردانی شود (محمد داودی و اشتري، ۱۳۹۰: ۳۴-۳۳). رهبر معنوی با ویژگی های منحصر به فرد خود در کارکنان نفوذ می کند طوری که آن ها به تحقق چشم انداز سازمان ایمان آورده، به آینده ی سازمان امیدوار می شوند. به این ترتیب انگیزه ی درونی کارکنان برای تلاش بیش تر افزایش می یابد. 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. تحقیقات قبلی نشان داده اند که شیوه‌های مدیریت تأثیر قابل توجهی بر رفتار شهروندی سازمانی دارند و رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند با سبک‌های رهبری و سیاست‌های مدیریتی مناسب تقویت شود (حسن، ۲۰۲۳). در این مورد، رهبری، به ویژه رهبری تحول‌آفرین، تأثیر مثبتی بر رفتار شهروندی سازمانی و تعهد کارکنان دارد (نورجناه و همکاران، ۲۰۲۴).

معنویت سازمانی

معنویت اعم از معنویت دینی یا معنویت عام به عنوان 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 (استریپ میشل و دیگران، ۲۰۱۴)، ارتباط اجتماعی و کاری، آسایش و اعتماد به نفس، حل راحت تر مشکلات رفتاری، خوش بینی، هوش معنوی و افزایش انگیزه، ابراز وجود و خودکارآمدی، خودکنترلی، شادکامی، خودشناسی، یکی بودن و وحدت با دیگران، بخشش و پایداری رفتار (آنتونیو موریوزگارسیا 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 به منظور حل مشکلات فردی و اجتماعی می‌شود. چندین مطالعه نشان داده‌اند که معنویت محل کار، هوش هیجانی، رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان را بهبود می‌بخشد. برعکس، به نظر می‌رسد افزایش رفتار شهروندی سازمانی بر فضای ایمنی، عملکرد شغلی و کیفیت خدمات کارکنان تأثیر می‌گذارد (اپوری و همکاران، ۲۰۲۳).

صداقت رهبری

بر طبق استدلال محققان و صاحب‌نظران، رهبران می‌توانند تأثیر بسیار زیادی بر فرایند اصولی عملیات درون سازمان داشته باشند که این تأثیر ناشی از برتری آنان به‌عنوان نمونه‌های نقش، تأثیرات اطلاعاتی‌شان، توانایی آنان در توزیع پاداش یا اجرای تنبیه‌هاست. از سویی دیگر، پژوهش‌گران اظهار داشته‌اند هنگامی که پیروان راهبران خود را اثرگذار درک کنند به او احترام خواهند گذاشت، وی را



تحسین خواهند کرد و نسبت به او اطمینان بیشتری خواهند داشت و همین طور، 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، ۱۳۹۰). در رابطه با تعریف و مفهوم‌سازی صداقت رهبر ۲ ابهاماتی وجود دارد و توافقی جامع در این زمینه برای معانی و کاربردهای آن وجود دارد. در مطالعه تعاریف و پژوهش‌های مختلف در حوزه صداقت چهار جنبه رفتاری نمایان می‌شود: صداقت به عنوان تطبیق گفتار و عمل^۳، ثبات و سازگاری در ناملایمات^۴، روراست بودن به خود^۵، رفتار اخلاقی^۶. رفتار شهروندی سازمانی برای رهبران در تشویق زیردستان شان به رفتار فراتر از الزامات کاری رسمی خود حیاتی است. رهبران به عنوان افرادی شناخته شده‌اند که نقش اساسی در تأثیر گذاری بر رفتار زیردستان خود دارند (ادریس و همکاران، ۲۰۲۲). رهبری مهارتی در نفوذ بر افراد است. این عنصر برای تغییر و هدایت رفتار فردی برای دستیابی به اهداف سازمانی ضروری است. رهبری خوب می‌تواند اعضا را برای سخت تر کار کردن و بهتر رفتار کردن از قبل الهام بخشد (قلاتی و همکاران، ۲۰۲۲).

رفتار شهروندی سازمانی اسلامی

مفهوم رفتار شهروندی سازمانی، اولین بار توسط بیتمن و اورگان^۷ (۱۹۸۳)، معرفی شد (Dierdorff, Rubin & Ellington, 2021). رفتار شهروندی سازمانی یک رفتار چند بعدی کارمندان است که شامل جنبه‌های مختلف رفتار کارمندان است که مثبت و برای توسعه سازمانی مفید است (خلیلی، ۲۰۲۴) و می‌تواند گردش مالی را کاهش دهد. رفتار شهروندی سازمانی در روابط اجتماعی جذاب تر می‌شود زیرا جایگاه کسانی را که در آن به عنوان همکار یا دوست شرکت می‌کنند، ارتقا می‌دهد. نتایج تحقیقات قبلی نشان می‌دهد که رفتار شهروندی سازمانی تأثیر قابل توجهی بر عملکرد کارکنان دارد. (جو و همکاران، ۲۰۲۳).

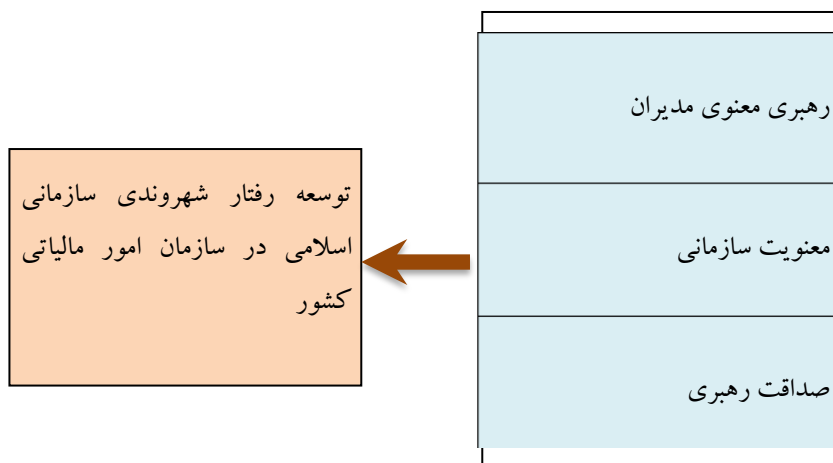
رفتار شهروندی در صورتی که خاستگاه دینی داشته باشد برای جامعه تأثیرات نامطلوب نخواهد داشت. این رویکرد بر این پیش فرض استوار است که انسان نمی‌تواند بدون داشتن فکر و آرمان و

-
1. Babcock & Strickland
 2. Leader Integrity
 3. Consistency of word and action
 4. Consistency in adversity
 5. Being true to oneself
 6. Ethical behavior
 7. Bateman & Organ



ایمان، زندگی سالم داشته باشد و یا کاری مفید و ثمربخش برای بشریت و تمدن بشری انجام دهد. بنابراین ایمان مذهبی است که به ارزش های اخلاقی اعتبار می‌بخشد و موجب وحدت اجتماعی می‌شود. رفتارهای شهروندی بر مجموعه‌ای از ارزش‌های انسانی مبتنی است که از نگاه اسلام در سرشت انسان ریشه دارد؛ از جمله این که گرایش به فضیلت به شکل فطری در انسان وجود دارد (مطهری، ۱۳۹۶). در نهج البلاغه مفاهیم مختلفی از جمله الرعیه، الناس، الاهل و ... در خطبه‌ها و نامه‌ها و حکمت‌ها به کاربرده‌اند که ناظر به مفهوم و حقوق شهروندی در جامعه اسلامی‌اند. مواردی که در نهج البلاغه از واژه الرعیه استفاده شده، شامل توصیه‌های حضرت علی (ع) به کارگزاران حکومت در مورد رعایت حقوق شهروندی بوده است. این توصیه‌ها با توجه به موقعیت مکانی و زمانی متغیر بوده است. سایر موارد استفاده از این واژه نیز شامل مواردی از قبیل شرح حقوق متقابل رهبر و مردم و رعایت حق در جامعه می‌باشد (کاوسی و نایی، ۱۳۹۵).

مدل تحقیق





فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی:

فرهنگ جهادی (رهبری معنوی مدیران، معنویت سازمانی، صداقت رهبری) بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور مؤثر می‌باشد.

فرضیه‌های فرعی

رهبری معنوی مدیران بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور مؤثر می‌باشد.

معنویت سازمانی بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور مؤثر می‌باشد.

صداقت رهبری بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور مؤثر می‌باشد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع کاربردی می‌باشد زیرا هدف از انجام این تحقیق توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص، به قصد 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 امور مالیاتی کشور 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 به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده‌اند. در این مطالعه به منظور تحلیل داده‌ها از دو رویکرد کلی آماری آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده گردید. آمار توصیفی به منظور توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه آماری در کنار سنجش شاخص‌های پراکندگی داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. همچنین، آمار استنباطی و به کارگیری 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.



یافته‌های تحقیق

آزمون فرضیه‌های تحقیق

ص. ۱۱۲۴

در این بخش با توجه به داده‌های به دست آمده و با استفاده از آزمون‌های آماری به آزمون سؤالات 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	اسلامی	رهبری	معنوی	مدیران	تعداد
384	384	384	384	384	384	384	تعداد
000 3.59	3.38	0 3.37	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

معنوی رهبری	معنویت مدیران	معنوی رهبری	معنویت مدیران	معنوی رهبری	معنویت مدیران
0.834**	0.752**	0.355**	0.000	0.000	0.000
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
384	384	384	384	384	384

فرضیه ۱: رهبری معنوی مدیران بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور 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 اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور تأثیر معناداری ندارد.

فرض یک: رهبری معنوی مدیران بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور تأثیر معناداری دارد.



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

با توجه به جدول ۲ ضریب همبستگی پیرسون بدست آمده بین رهبری معنوی مدیران و توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور مقدار ۰.۳۵۵ می باشد، همچنین سطح معناداری بدست آمده ۰.۰۰۰ مقداری کوچکتر از سطح خطای در نظر گرفته شده ۰.۰۵ می باشد لذا فرض صفر رد و فرض یک مبنی بر این که رهبری معنوی مدیران تأثیر معناداری بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور دارد، پذیرفته می شود.

از نتیجه این فرضیه که ضریب همبستگی مقداری مثبت و معنادار بدست آمد استنباط می شود که بین رهبری معنوی مدیران و توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور 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 اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور مقداری مثبت و معنادار بدست آمد، حال برای بررسی این که متغیر رهبری معنوی مدیران یک پیش‌بینی کننده متغیر توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور می باشد از رگرسیون استفاده می شود. 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 اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور معنادار است و در مقابل فرض صفر مبنی بر عدم معنادار بودن ضرایب رگرسیون می باشد:

بررسی رابطه مؤلفه‌های فرهنگ جهادی و توسعه رفتار...؛ امیرحسین مدنی، مهدی میهن دوست

جدول ۳: تحلیل واریانس و ضرایب رگرسیون رهبری معنوی مدیران و توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور

متغیرهای پیش بین	B	β	t	معناداری	R	R^2	F	معناداری	متغیر ملای
ثابت	-۱.۰۵۶	—	-۷.۸۶۷	۰.۰۰۰					توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلامی
رهبری معنوی مدیران	۲۶۳	۰.۲۱۱	۸.۴۸۸	۰.۰۰۰	۰.۸۹۷	۰.۸۰۴	۵۲۰.۰۴۳	۰.۰۰۰	توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلامی

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 اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور، x_1 متغیر پیش بین رهبری معنوی مدیران و e_i میزان خطای مدل می‌باشد.

فرضیه ۲: معنویت سازمانی بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور 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 اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور تأثیر معناداری ندارد.

فرض یک: معنویت سازمانی بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور تأثیر معناداری دارد.



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

با توجه به جدول ۴ ضریب همبستگی پیرسون بدست آمده بین معنویت سازمانی و توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور مقدار ۰.۷۵۲ می باشد، همچنین سطح معناداری بدست آمده ۰.۰۰۰ مقداری کوچکتر از سطح خطای در نظر گرفته شده ۰.۰۵ می باشد لذا فرض صفر رد و فرض یک مبنی بر این که معنویت سازمانی تأثیر معناداری بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور دارد، پذیرفته می شود.

از نتیجه این فرضیه که ضریب همبستگی مقداری مثبت و معنادار بدست آمد استنباط می شود که بین معنویت سازمانی و توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور 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 اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور مقداری مثبت و معنادار بدست آمد، حال برای بررسی این که متغیر معنویت سازمانی یک پیش‌بینی کننده متغیر توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور می باشد از رگرسیون استفاده می شود. 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 توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور معنادار است و در مقابل فرض صفر مبنی بر عدم معنادار بودن ضرایب رگرسیون می باشد:



جدول ۴ تحلیل واریانس و ضرایب رگرسیون معنویت سازمانی و توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور

متغیرهای پیش بین	B	β	t	معناداری	R	R^2	F	معناداری	متغیر ملاکی
ثابت	۱.۰۵۶	—	۷.۸۶۷	۰.۰۰۰					توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلامی
معنویت سازمانی	۰.۳۶۸	۰.۲۴۲	۷.۳۱۴	۰.۰۰۰	۰.۸۹۷	۰.۸۰۴	۵۲۰.۰۴۳	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 اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور، x_1 متغیر پیش بین معنویت سازمانی و e_i میزان خطای مدل می‌باشد.

فرضیه ۳: صداقت رهبری بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور 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 اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور تأثیر معناداری ندارد.

فرض یک: صداقت رهبری بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور تأثیر معناداری دارد.



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

با توجه به جدول ۵ ضریب همبستگی پیرسون بدست آمده بین صداقت رهبری و توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور مقدار ۰.۸۳۴ می باشد، همچنین سطح معناداری بدست آمده ۰.۰۰۰ مقداری کوچکتر از سطح خطای در نظر گرفته شده ۰.۰۵ می باشد لذا فرض صفر رد و فرض یک مبنی بر این که صداقت رهبری تأثیر معناداری بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور دارد، پذیرفته می شود.

از نتیجه این فرضیه که ضریب همبستگی مقداری مثبت و معنادار بدست آمد استنباط می شود که بین صداقت رهبری و توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور 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 اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور مقداری مثبت و معنادار بدست آمد، حال برای بررسی اینکه متغیر صداقت رهبری یک پیش‌بینی کننده متغیر توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور 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 صداقت رهبری و توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور معنادار است و در مقابل فرض صفر مبنی بر عدم معنادار بودن ضرایب رگرسیون می‌باشد:

بررسی رابطه مؤلفه‌های فرهنگ جهادی و توسعه رفتار...؛ امیرحسین مدنی، مهدی میهن دوست

جدول ۵ تحلیل واریانس و ضرایب رگرسیون صداقت رهبری و توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور

متغیرهای پیش بین	B	β	t	معناداری	R	R^2	F	معناداری	متغیر ملاک
ثابت	۱.۰۵۶	—	۷.۸۶۷	۰.۰۰۰					توسعه رفتاری
صداقت رهبری	۰.۷۴۸	۰.۶۵۶	۲۱.۱۴۰	۰.۰۰۰	۰.۸۹۷	۰.۸۰۴	۵۲۰.۰۷۴	۰.۰۰۰	رفتار شهروندی

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 پیش بین صداقت رهبری و e_i میزان خطای مدل می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

در دنیای کنونی که عصر سازمان‌های پیچیده و بزرگ است، مدیر همواره باید از چگونگی تحقق اهداف سازمانی با بهره‌گیری از سرمایه انسانی آگاه باشد. از این رو مهم‌ترین عنصری که می‌تواند سازمان را در تحقق به اهدافش یاری کند، مدیریت است. سازمان را می‌توان مجموعه‌ای از افراد دانست که در راستای اهداف سازمانی در فعالیت‌اند، بنابراین مدیریت و سازمان زنجیره‌ای به هم متصل‌اند که می‌توانند با یاری هم به اهداف خود برسند. (رضایی منش و رفعتی آلاشتی، ۱۳۹۶). 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 نقش‌سوق 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 حضور داشته و بازوی انقلاب باشند (کیانی زاده و گلشنی، ۱۳۹۶).

با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق حاضر، می‌توان اذعان کرد که یافته‌های این پژوهش منطبق بر یافته‌های پژوهش عزیزی و همکاران با عنوان «تأثیر عوامل مدیریت جهادی بر التزام رفتاری مدیران ورزشی بر پایه رهنمودهای رهبر انقلاب در ورزش جمهوری اسلامی ایران» می‌باشد. همچنین این یافته‌ها منطبق بر یافته‌های پژوهش قاضی با عنوان «تأثیر مدیریت جهادی بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران» می‌باشد. یافته‌های پژوهش همچنین با یافته‌های پژوهش صالحیان با عنوان «رفتار شهروندی سازمانی بر مبنای مشارکت و مدیریت جهادی از منظر نهج البلاغه» همخوان می‌باشد. این یافته‌ها منطبق بر یافته‌های پژوهش یزدان پناه با عنوان «بررسی اجمالی حوزه رفتار و عرصه عمل مدیریت جهادی در قرآن و حدیث» می‌باشد. یافته‌های پژوهش با یافته‌های پژوهش نامدار و عبدی با عنوان «تأثیر مدیریت جهادی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان و اساتید دانشگاه هوایی شهید ستاری» همخوان می‌باشد. همچنین، یافته‌های پژوهش منطبق بر یافته‌های پژوهش رضایی منش و رفعتی آلاشتی با عنوان «رابطه بین مدیریت جهادی و رفتار شهروندی سازمانی» می‌باشد. یافته‌های پژوهش با یافته‌های پژوهش نجاتبخش اصفهانی و همکاران با عنوان بررسی تأثیر مدیریت جهادی شهرداری تهران بر رفتار شهروندی همخوان می‌باشد.

بنابراین رفتارهای شهروندی سازمانی رفتارهای حمایتی یا کمکی هستند که توسط سازمان تجویز نشده‌اند و برای شان پاداش یا مجازاتی وجود ندارد. محققان نشان می‌دهند که رفتار شهروندی سازمانی به عملکرد سازمانی کمک می‌کند (Yaakobi & Weisberg, 2020). لذا سازمان‌های دولتی به عنوان مهم‌ترین سیستم‌ها در توسعه مدیریت جهادی نیاز به منابع انسانی دارند که بتوانند از روحیه مدیریت جهادی برخوردار باشند و با توسعه فرهنگ جهادی و به اشتراک گذاری آن بایکدیگر کمک کنند که نهادهایی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در جامعه بر مبنای اقتضائات روز شکل یابد.



فهرست منابع

۱۳۳

اسدی، محسن و شیرزاد، مهران. (۱۳۹۱). نقش اخلاق کاری اسلامی در فرهنگ و تعهد سازمانی. دوفصلنامه اسلام و مدیریت، ۱(۲)، ۱۳۳-۱۵۰.

۱۳۳۱

آقای، م، آقای، ا. ۱۳۹۶. بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر احساس امنیت شغلی کارکنان، فصلنامه نظارت و بازرسی، شماره ۴۱، صص ۱۲۲-۱۰۱

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 ۱۱۶-۹۵

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

حاجیان، طالب؛ کریمی، مهدی؛ آقاحسینی، تقی و موسی‌زاده، سیدجواد. (۱۳۹۲). بررسی رابطه میان ابعاد مدیریت اسلامی و رفتار شهروند سازمانی در بین کارکنان علوم پزشکی اصفهان، دوفصلنامه اسلام و مدیریت، ۲(۳)، ۱۴۱-۱۶۰.

حسین زاده، امید علی، یزدانی، سهراب (۱۳۹۲)، شناسایی و اولویت بندی مؤلفه های معنویت سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیأت علمی منطقه ۱۳ دانشگاه آزاد اسلامی در سال ۱۳۹۲، زن و مطالعات خانواده، سال ۵، شماره ۲۰، صص ۸۷-۷۳

خلیلی، کرم و بهرامی، بهاره. (۱۳۹۹). تأثیر فرهنگ جهادی بر بهره‌وری منابع انسانی با تبیین نقش میانجی مدیریت اسلامی (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی استان ایلام). فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۳۹۹(۵۷)، ۱۳۸-۱۵۹.

ذوالفقاری، ا.، و محبی، ا. (۱۳۹۳). انواع دینداری و اخلاق کار؛ مورد مطالعه: کارمندان دانشگاه زنجان. راهبرد فرهنگ، ۷(۲۶)، ۱۴۷-۱۷۷.

رضایی منش، بهروز و رفعتی آلاشتی، کیمیا، ۱۳۹۵، رابطه بین مدیریت جهادی و رفتار شهروندی سازمانی، دومین کنفرانس ملی علوم مدیریت نوین و برنامه ریزی پایدار ایران، تهران،



رنجبر، م.، و اعتباریان خوراسگانی، ا.، و هادی پیکانی، م. (۱۳۹۶). مطالعه کیفی توسعه و تغییر فرهنگ سازمانی و شناسایی نقاط اهرمی آن با رویکرد اصلاح اخلاق کار در سازمان‌های دولتی (مورد مطالعه استان گلستان). مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۹(۳) (مسلسل ۳۵)، ۱۰۹-۱۲۳.

زاهدی، شمس‌السادات، ابراهیم‌پور، حبیب، خلیلی، حسن. (۱۳۹۲). نقش رهبری تحول‌گرا بر عملکرد تجاری: مطالعه‌ای در شرکت گاز استان تهران، مدیریت دولتی، سال پنجم، شماره ۱۳، ۱۱۱-۱۲۵.

زین الدینی، 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

صالحیان، مجید، ۱۴۰۱، رفتار شهروندی سازمانی بر مبنای مشارکت و مدیریت جهادی از منظر نهج البلاغه، ششمین کنفرانس ملی روانشناسی (علم زندگی)، شیراز، <https://civilica.com/doc/1656969>

عزیزی، جلال و بهرامی، شهاب و راسخ، نازنین و اسمعیلی، محسن، ۱۴۰۳، تأثیر عوامل مدیریت جهادی بر التزام رفتاری مدیران ورزشی بر پایه رهنمودهای رهبر انقلاب در ورزش جمهوری اسلامی ایران، <https://civilica.com/doc/2205145>

قاضی، بهناز، ۱۴۰۳، تأثیر مدیریت جهادی بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران، <https://civilica.com/doc/2161561>

قائده‌علی، حمیدرضا و محمدحسین مشرف جوادی؛ (۱۳۹۳)، فرهنگ سازمانی حاصل از مدیریت جهادی (مطالعه موردی: جهاد سازندگی در دفاع مقدس)، مهندسی فرهنگی، ۸ (۷۹)، ۷۸-۶۲.

کاوسی، اسماعیل، ناییبی، محسن (۱۳۹۵). راهکارهای ارتقای حقوق شهروندی از منظر حضرت علی(ع)، فصلنامه حقوق اداری، ۲(۷)، ۸۹-۱۱۱.

کیانی زاده، م.، گلشنی، ع. ۱۳۹۶. شناسایی ویژگیهای شخصیتی سیاست‌گزاران عمومی مبتنی بر مدیریت جهادی، مطالعات راهبردی بسیج، سال ۱۹، شماره ۷۲، صص ۷۸-۵۷



محمد داودی، امیر حسین، 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.

۱۱۳۵ | محمدی، زینب (۱۳۹۹)، تأثیر مدیریت دانش اسلامی بر توسعه سرمایه‌های انسانی با لحاظ کردن نقش میانجی اخلاق کار اسلامی (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی ایلام)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ایلام، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.

مطهری، مرتضی، (۱۳۹۶)، اسلام و مقتضیات زمان، تهران: صدرا.

مقیمی، سیدمحمد؛ (۱۳۹۵)، «مبانی سازمان و مدیریت، تهران: راهدان.

نامدار، حسین و عبدی، بهزاد، ۱۳۹۸، تأثیر مدیریت جهادی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان و اساتید دانشگاه هوایی شهید ستاری، همایش «گام دوم انقلاب پیشران‌ها، چالش‌ها و الزامات تحقق در نیروی هوایی ارتش»، تهران، <https://civilica.com/doc/966967>

نجاتبخش اصفهانی، علی و باقری، ارمان و یاوری، احمد، ۱۳۹۳، بررسی تأثیر مدیریت جهادی شهرداری تهران بر رفتار شهروندی، <https://civilica.com/doc/1288525>

یزدان پناه، عبدالله، ۱۴۰۱، بررسی اجمالی حوزه رفتار و عرصه عمل مدیریت جهادی در قرآن و حدیث، <https://civilica.com/doc/2028574>

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

Apore, G. N., & Asamoah, E. S. (2023). Emotional intelligence, gender and transformational leadership among nurses in emerging economies. *Leadership in Health Services*, 32(4), 600–619. <https://doi.org/10.1108/LHS-12-2023-0067>

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.

Bakas, Dimitrios & Kostis, Pantelis & Petrakis, Panagiotis. (2019). Culture and Labour Productivity: An Empirical Investigation. *Economic Modelling*. 10.1016/j.econmod.2019.05.020.

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.



- 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 Epafras, (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.
- Hasan, H. A. (2023). Promoting Organizational Citizenship Behavior among employees - The Role of Leadership practices. *International Journal of Business and Management*, 8(6), 47–54. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n6p47>
- Idris, I., Suyuti, A., Supriyanto, A. S., & As, N. (2022). Transformational leadership, political skill, organizational culture, and employee performance: a case from tourism company in Indonesia. *GeoJournal of Tourism and Geosites*, 40(1), 104–110. <https://doi.org/10.30892/GTG.40112-808>
- Jafarpanah, M., & Rezaei, B. (2023). Association between organizational citizenship behavior and patient safety culture from nurses' perspectives: A descriptive correlational study. *BMC Nursing*, 19(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00416>
- Jo, S. J., & Joo, B. K. (Brian). (2023). Knowledge sharing: The influences of learning organization culture, organizational commitment, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 18(3), 353–364. <https://doi.org/10.1177/1548051811405208>
- Johansson, E., & Hart, R. (2023). The Outcomes of Organizational Citizenship Behaviors in Part-Time and Temporary Working University Students. *Behavioral Sciences*, 13(8), 1–19. <https://doi.org/10.3390/bs13080697>
- 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
- Khalili, A. (2024). Transformational leadership and organizational citizenship behavior: The moderating role of emotional intelligence. *Leadership and Organization Development Journal*, 38(7), 1004–1015. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2024-0269>



- Kim, W., McGinley, S., Choi, H., Agmapisarn, C., (2019). Hotels' Environmental Leadership and Employees' Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102375
- 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*.
- Mcluhan, M. & Powers, B. R. (1992). *The global village: Transformations in world life and media in the 21st century*, New York: Oxford University Press.
- 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>
- Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2024). The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business and Management*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.1793521>
- Palacio Vargas, Carlos Julián, *Cuestiones Teológicas*. December 2015, 42(98):459-481
- Pohl, S., Dal Santo, L., & Battistelli, A. (2023). Empathy and emotional dissonance: Impact on organizational citizenship behaviors. *Revue Europeenne de Psychologie Appliquee*, 65(6), 295–300. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2023.10.001>
- Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Sánchez Limón, M. L., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8(11), 1–10.
- Striepe, Michelle; Clarke, Simon; O'Donoghue, Thomas, *Issues in Educational Research*, v24 n1 p95-97 2014. 13 pp.
- Taghinezhad, F., Safavi, M., Raiesifar, A., & Yahyavi, S. H. (2023). Antecedents of organizational citizenship behavior among Iranian nurses: A multicenter study Nursing. *BMC Research Notes*, 8(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s13104-015-1505-1>
- 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](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00758)

Investigate the relation between jihadi Culture components and developement of organizational citizenship behavior Based on Islamic approach in Tax Affairs Organization in Iran

Amirmohsen Madani

Assistant Professor, Department of Industrial Design, Yadegar-e-Imam Khomeini (RA) Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author)

Mahdi Meihan Doust

Ph.D. Student, Department Cultural Management, Chesham Branch, Islamic Azad University, Chesham, Iran

Abstract:

One of the important topics in Iran's administrative systems is the implementation of Islamic values that govern the society in government organizations. Based on this, the aim of this article is to analyze the relation between jihadi Culture and organizational Islamic citizenship behavior approach. If organizations make decisions and plans based on the dimensions and components of Islamic organizational citizenship behavior, this can have an impact on strengthening the culture of jihadi Culture and guide the behavior and employees of government organizations based on Islamic values. This study of managers investigates the relation between jihadi Culture components and developement of organizational citizenship behavior Based on Islamic approach in Tax Affairs Organization in Iran. The research method of this current applied, was descriptive and correlational. The research population comprised 5000 managers in Tax Affairs Organization in Iran. 384 people were selected using the Cochran formula and stratified random sampling method. The research data were collected using a researcher-made five-point level Likert scale questionnaire comprising 3 factors and 24 items. Having distributed and collected the questionnaires, we analyzed descriptively and inferentially. Descriptively, features like absolute and relative frequency, mean, standard deviation and variance of background and main variables were estimated. Inferentially, correlational tests, multiple regression and spirman used indicated that jihadi Culture components (spiritual leadership, organizational spirituality, Leadership Integrity) had a significant effect on developement of Islamic organizational citizenship behavior in Tax Affairs Organization in Iran.

Keywords: jihadi Culture, spiritual leadership, organizational spirituality, Leadership Integrity, developement Islamic organizational citizenship behavior