

بررسی رابطه میان ابعاد مدیریت اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان علوم پزشکی اصفهان

طالب حاجیان*
مهدی کریمی**
تقی آقاحسینی***
سیدجواد موسوی زاده****

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین ابعاد مدیریت اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در نیم سال اول ۹۳-۱۳۹۲ صورت پذیرفت. روش پژوهش توصیفی (همبستگی) بود و جامعه مورد مطالعه شامل ۴۰۱ نفر از کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بودند، که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم، هشتاد نفر از آنان انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل دو پرسشنامه بود. پرسشنامه مدیریت اسلامی مساح و همکاران (۱۳۹۰) با ۴۳ سؤال و رفتار شهروندی سازمانی نتمبر (۱۹۹۷) با دوازده سؤال که با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت ساخته شده‌اند، استفاده گردید. ضریب پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مدیریت اسلامی ۰/۸۱ و رفتار شهروندی سازمانی ۰/۷۲ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب رگرسیون با استفاده از نرم‌افزار "spss20" به آزمون فرضیه پژوهش پرداخته شد. نتایج ضریب همبستگی چندگانه نشان دادند که بُعد هیجانی مدیریت اسلامی با ضریب همبستگی ۰/۳۹۹ و سطح معناداری ۰/۰۰۱ می‌تواند ۰/۱۵۹ رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی کند. دیگر ابعاد مدیریت اسلامی رابطه معناداری را با رفتار شهروندی سازمان نشان ندادند.

واژه‌های کلیدی: ابعاد مدیریت اسلامی، رفتار شهروندی سازمانی و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی

* کارشناس ارشد علوم قرآنی، مدرس مؤسسه آموزش عالی راغب اصفهانی
** کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، مدرس مؤسسه آموزش عالی راغب اصفهانی (نویسنده مسنول)

Email: karimi_mehdi61@yahoo.com

*** استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان، پردیس شهید باهنر اصفهان

Email: aghahoseini@gmail.com

**** عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور قم

تاریخ دریافت: ۹۲/۱۰/۱۲ تاریخ تأیید: ۹۲/۱۲/۲۶

مقدمه

محققان رفتار سازمانی، مدت‌هاست که علاقه‌مند بررسی چگونگی ادراکات کارکنان از نفوذ مدیران در عقاید و رفتارهای آنان هستند (ربرسون و استریکلند، ۲۰۱۰^۱) رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری اختیاری است که جزء الزامات رسمی شغل کارمندان محسوب نمی‌شود، اما در عین حال بر بهبود عملکرد اثربخش سازمان تأثیر می‌گذارد (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۴۶). در محیط کاری پویای امروز، که کارها بیش از پیش در تیم‌ها انجام شده و انعطاف‌پذیری محیط اهمیت بالایی دارد، سازمان‌ها به کارمندانی نیاز دارند که خود را درگیر رفتارهای خوب شهروندی کنند؛ مثلاً به اعضای دیگر تیم کمک کنند، داوطلب اضافه‌کار شوند، از کشمکش‌های غیر ضروری اجتناب ورزند (رابینز و جاج، ۱۳۸۹، ص ۴۴). سهم قابل توجه‌ای از پژوهش‌های انجام‌شده در مورد رفتار شهروندی سازمانی، به شناسایی متغیرهای پیشین آن اختصاص داده شده است (اورگان و راین، ۱۹۹۵؛ به نقل از: نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۴۶). از جمله عواملی که تأثیر آن بر رفتار شهروندی سازمانی بررسی نشده، مدیریت اسلامی است. رویکرد اسلامی در مطالعات مدیریت یک فضای مهمی از پژوهش برای محققان مدیریت فراهم کرده است (عباسی و همکاران، ۲۰۱۰، ص ۱۸۷۴). اسلام به عنوان کامل‌ترین دین الهی دارای بهترین دستورالعمل‌ها در اداره جامعه و سازمان است و پیامبر گرامی اسلام (ص) نیز مصداق کامل این موضوع هستند. در واقع، رفتار پیامبر (ص) آن قدر عمیق است که از جزئی‌ترین کارهای حضرت می‌توان مواردی را استخراج نمود، و در همه دوره‌ها بر آن مبنا عمل کرد و از سبک و نوع خاص رفتار پیامبر (ص) در اداره افراد، به اصولی دست یافت که راهگشای بسیار مطلوبی برای همه مدیران موفق باشد (محمدی ری شهری، ۱۳۸۵، ص ۱۸).

هدف این پژوهش از بین بردن خلأ مذکور از طریق بررسی رابطه چندگانه میان ابعاد مدیریت اسلامی و رفتار شهروندی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان است. بدیهی است که این بررسی در دانشگاه‌ها همچون دیگر سازمان‌ها اهمیت دارد. بدین منظور تحقیق حاضر به دنبال این است که مشخص سازد آیا به‌کارگیری شیوه مدیریت اسلامی می‌تواند با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه داشته باشد؟ و آیا میان ابعاد مدیریت اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه چندگانه وجود دارد؟

1. Roberson & Strickland

2. Abbasi et. al.

تبیین مفاهیم نظری پژوهش

مدیریت اسلامی

مدیریت در میان علوم انسانی رابطه نزدیکی با فرهنگ دارد، به گونه‌ای که با اندک تأملی می‌توان نقش فرهنگ را در جای‌جای آن به‌وضوح مشاهده کرد. به همین دلیل، فرهنگ‌های گوناگون، برای خود مدیریت‌های متفاوتی را اقتضا می‌کنند (پیروز و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۰). به همین سبب، الگوی مدیریت اسلامی، چه در سطح کلان و چه در سطح خرد، برآمده از اصول و قوانین مشخصی است که براساس ملاک‌های اسلامی استوار گشته و سمت‌وسوی الهی دارد و هدف آن ارتقای انسان در جهت کمال و بهبود نظام‌های اجتماعی است (انصاری و همکاران، ۱۳۸۱، ص ۳). برای مدیریت اسلامی تعریف‌های گوناگونی ارائه شده است به گونه‌ای عسگریان (۱۳۷۰)، مدیریت از دیدگاه اسلام را در مسیر نزدیکی به خداوند می‌داند. بدین معنا که در همه سطوح آن زهد و تقوا پیشه می‌شود، سعی در بخشش و ارشاد فزونی می‌یابد و جلب رضایت اکثریت بیشتر می‌شود (همان، ص ۵۲).

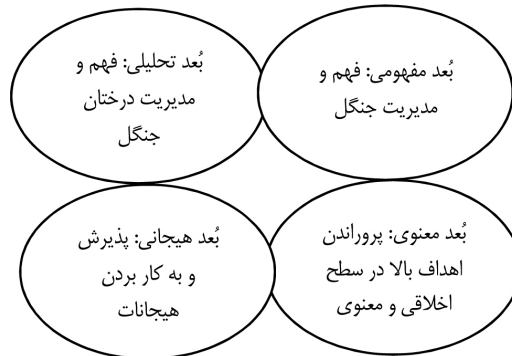
برای تعیین ابعاد مدیریت اسلامی در این پژوهش از الگوی مساح و همکاران (۱۳۹۰) استفاده شد. آنان برای تعیین ابعاد مدیریت اسلامی از الگوی ACES در رهبری استفاده کردند. از جمله سبک‌های رهبری می‌توان به رهبری کل‌نگر^۱ و جزء‌نگر^۲ اشاره کرد (فردریکسون و همکاران، ۱۹۷۲^۳). بر این اساس، چهار مؤلفه در رهبری کل‌نگر، بسیار اساسی دانسته شده که عبارت‌اند از: ابعاد تحلیلی، مفهومی، هیجانی و معنوی^۴ (شکل شماره ۱). در این الگو بُعد مفهومی، مثل فهم و مدیریت جنگلی است که در آن درختان در حال رشد هستند، این بُعد ناظر بر فهم و مدیریت پیچیدگی‌های پیش روی رهبران است و در عین حال پروراندن خلاقیت در این بعد مورد توجه است، در حالی که مدیریت پیچیدگی‌ها به صورت مجزا ناظر به بُعد تحلیلی است، درست مثل اینکه مدیر به تک‌تک افراد توجه کند. بُعد هیجانی نیز ناظر به این موارد است: فهم و مدیریت هیجان‌های افراد، استفاده از هیجان‌ها به عنوان منبع انرژی و منبع تأثیرگذار بر رفتار پیروان. بُعد معنوی نیز ناظر به توجه داشتن به ارزش‌های والای اخلاقی است (کواترو و همکاران، ۲۰۰۷؛ به نقل از: مساح و همکاران، ۱۳۹۰).

1. holistic leadership

2. detailed supervision

3. Frederiksen et al.

4. Analytical, conceptual, Emotional, and Spritual (ACSE) domains



شکل ۱: ابعاد رهبری کل نگر براساس مدل AECS (به نقل از: مساح و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۰۷)

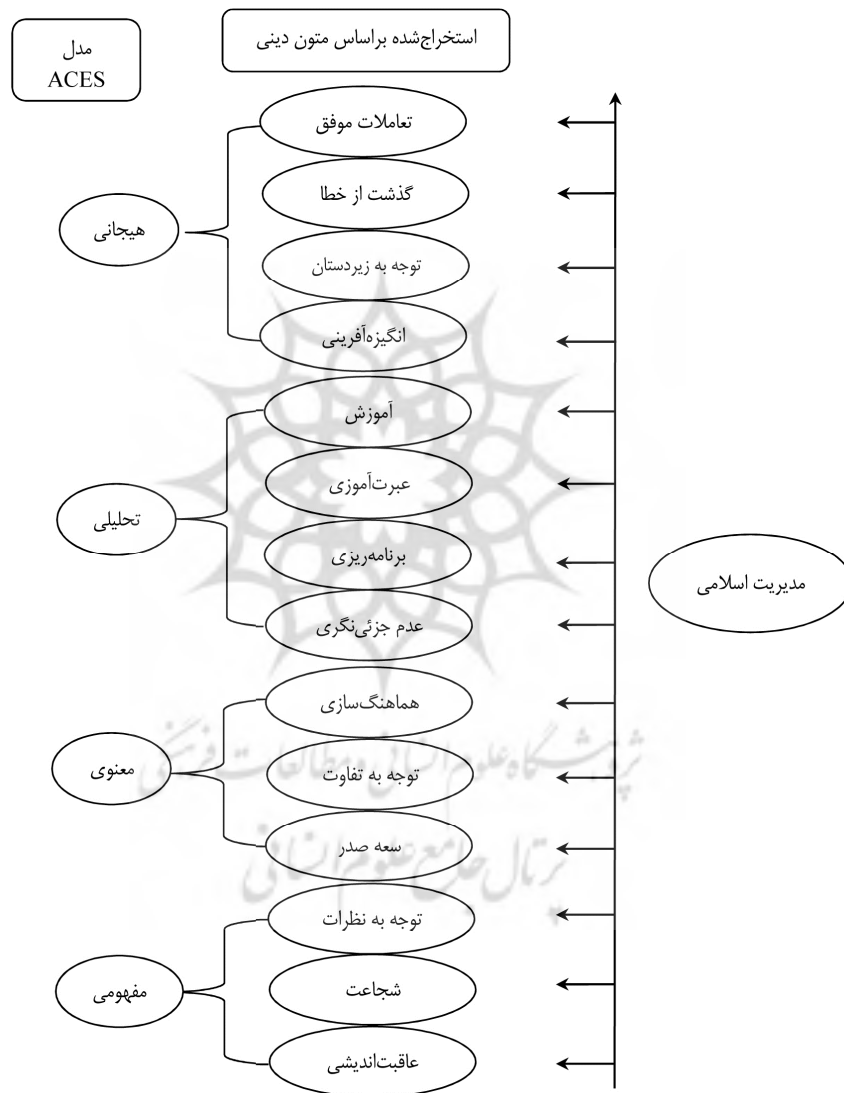
این عوامل به صورت گسترده‌ای در مدیریت اسلامی نهفته‌اند (مساح و همکاران، ۱۳۹۰، ۱۰۷). از جمله مهم‌ترین عواملی که در این تعریف‌ها لحاظ شده‌اند، عبارت‌اند از: نگاه به مدیریت به عنوان مقوله‌ای مکتبی؛ یعنی ارائه راه‌حل‌های سازگار با مفهوم عدالت خواهی (افجه‌ای، ۱۳۸۳، ص ۶)، مبتنی بودن بر ارزش‌های متعالی و انسانی (قبادی، ۱۳۷۸)، هم‌جهتی با مدیریت جهان خلقت (حمیدی‌زاده، ۱۳۷۸) حضور خدا به عنوان محور اصلی (مشرف جوادی، ۱۳۷۸)، امانت بودن، تکلیف بودن، خدمت بودن مدیریت (تقوی دامغانی، ۱۳۷۸).

در الگوی مدیریت اسلامی رهبران، توانایی،^۱ قدرتی برای حکم کردن، فرمان دادن، تصمیم‌گیری و فرمانبرداری است که رهبران اسلامی، آن را به عنوان یک تکلیف بر عهده می‌گیرند و باری است که بر دوش می‌کشند. در این الگو، رهبران به منظور اجرایی کردن دستورالعمل‌های قرآن و حدیث، از امتیازها چشم‌پوشی می‌کنند. رویکرد کل نگر نیز به همه سازمان، نظام، مردم و فرهنگ است. این رویکرد می‌تواند نتایج بهتری برای سازمان‌های نوین در حوزه رسیدگی به مسائل پیچیده در محیط جهانی بیافریند (عباسی و همکاران، ۲۰۱۰، ص ۱۸۷۴).

در متون اسلامی، به ویژگی‌های مهم مدیران بسیار توجه شده است. برای مثال، در مورد گزینش طالوت به عنوان فرمانده، به اهمیت «صلاحیت علمی» مدیران توجه شده است. کسی که مردم را به سوی خود فراخواند در حالی که در میان مردم کسی داناتر از او باشد، او بدعتگذار است (بقره، ۲۴۷). بر همین اساس، پژوهش در حوزه مدیریت اسلامی، امری حیاتی به شمار می‌آید، به‌ویژه اینکه مدیران امانتدار، اداره امور را بر عهده دارند. بدین منظور، در نخستین گام مجموعه‌ای از ویژگی‌های یک مدیر خوب براساس متون اسلامی به صورت ذیل شناسایی شد: آموزش،

1. authority

عبرت‌آموزی، برنامه‌ریزی، جزئی‌نگر نبودن، توجه کردن به نظریات دیگران، شجاعت و تهور، عاقبت‌اندیشی، تعاملات موفق، گذشت از خطا، توجه به زیردستان، انگیزه‌آفرینی، هماهنگ‌سازی اهداف، توجه به تفاوت‌های فردی و سعه صدر (مساح و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۰۹) چنان که در شکل شماره ۲ آمده، این چهار مقیاس ACSE، چهارده زیرمقیاس را دربر می‌گیرند.



شکل ۲: الگوی مدیریت اسلامی با توجه به مقیاس و زیرمقیاس‌ها (مساح و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۲۶)

یک مدیر توانمند دارای تعاملات موفق است (مساح و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۱۲). بسیاری از فعالیت‌های مدیریتی در قالب الفاظ و کلمات صورت می‌گیرد. گفتار از درون و اندیشه فرد حکایت دارد (نبوی، ۱۳۸۲، ص ۲۶۲). درحقیقت، سخن باید به گونه‌ای باشد که «قبل از اینکه لفظ کلام به گوش رسد، معنی کلام به قلب رسد» (شیخ بهایی، ۱۳۷۸، ج ۵، ص ۳۳۴)؛ البته باید با هر کسی به اندازه فهمش سخن گفت؛ چنان که امام صادق (ع) این ویژگی را برای حضرت محمد (ص) برشمرده‌اند. از ویژگی‌های سخن خوب، این است که کوتاه، قابل فهم و روشن باشد. کسی که قابلیت و ظرفیت ندارد، ممکن است با شنیدن حقیقت به گمراهی و ضلالت افتد، گفتار درست و مناسب از جمله ویژگی‌های متقیان شمرده شده است (مساح و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۱۲).

ویژگی دیگر «گذشت از خطا» است (مساح و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۱۲). خداوند در قرآن کریم می‌فرماید: «هرگز نیکی و بدی در جهان، یکسان نیست؛ همیشه بدی خلق را به بهترین عمل (که نیکی است) پاداش ده».^۱ (فصلت، ۳۴). کسی که از خطای دیگری می‌گذرد، رحمت و مهر الهی را به سوی خویش جلب می‌کند؛ آیا دوست نمی‌دارید که خدا هم در حق شما مغفرت و احسان فرماید؟ (نور، ۲۲). عفو و گذشت با همه اهمیتی که دارد در دیدگاه اسلام در ابعاد مختلف زندگی اجتماعی و سیاسی دارد هرگز به‌طور مطلق و بدون قید و شرط مقبول و شایسته نیستند (واتقی، ۱۳۸۴، ص ۱۸۲). نباید با بی‌عدالتی عامل یأس و ناامیدی ضعیفان شد. حضرت علی (ع) حتی در برخورد با برادرشان، عقیل و دخترشان، رقیه نیز با عدالت برخورد می‌کردند (مساح و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۱۲). امام خمینی (ره) نیز درباره لزوم رفتار عادلانه مسئولان با مردم تأکید کرده‌اند و با اشاره به محاکمه بین حضرت علی (ع) و یک نفر یهودی، مطرح کرده‌اند که باید در همه چیز مساوی باشیم (امام خمینی، ۱۳۶۸، ج ۸، ص ۱۴۹).

توجه به زبردستان نیز از جمله ویژگی‌های مورد تأکید برای رهبران است (مساح و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۱۲). قرآن مجید می‌فرماید: «بال و پر خود را برای مؤمنین فرود آور» (حجر، ۸۸). پیامبر انسان‌ها را از جان و دل دوست می‌داشت. مدیران برای داشتن قدرت شخصی باید از پیامبر الگو گرفته و پیوسته به زبردستان احترام گذارند و آنان را مورد محبت قرار دهند (نبوی، ۱۳۸۸). این امر مربوط به اصل کرامت انسان را مطرح می‌کند. امام خمینی (ره) نیز معتقد بود که رفتار با زبردستان باید اسلامی، انسانی، عادلانه، پدران‌ه و براساس رحمت و لطف باشد (واتقی، ۱۳۸۴). از دیدگاه اسلام یک مدیر برای اثربخشی باید همچون پدر خانواده

۱. «و لا تستوی الحسنة و لا السیئة ادفع بالی هی احسن فاذا الذی بینک و بینه عداوة کانه ولی حمیم».

باشد که نسبت به سرنوشت فرزندان حساس است و تمامی همت خود را صرف رفع گرفتاری‌ها و تأمین نیازمندی‌های عاطفی و روانی آنها می‌کند (طیب، ۱۳۸۷).

انگیزه در اسلام مبتنی بر سه اصل ثواب، عقاب و محبت است و اساس ایمان در این سه اصل خلاصه می‌شود (مساح و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۱۳). حضرت علی (ع) عبادت را سه قسم می‌داند: «به خاطر ترس از جهنم، یا شوق بهشت و یا عشق به خداوند؛ و عبادت خود را از قسم سوم می‌داند». براساس این حدیث نیروی محرکه رفتار و اطاعت‌پذیری سه چیز است: تمایل به تشویق، ترس از تنبیه، شکر و سپاس (عشق و محبت) (مهرابی، ۱۳۸۷). در مدیریت اسلامی مسئله بسیار مهمی که مطرح است، ایجاد حرکت و انگیزه تنها با انگیزه‌های مشروع بوده و وظیفه مدیران مسلمان رعایت این امر مهم خواهد (نبوی، ۱۳۸۲، ص ۱۲۱).

از جمله ویژگی دیگر، «آموزش» است. خداوند انسان‌ها را با انبوهی از استعدادها، در ابعاد ذهنی، روحی و جسمی آفریده است. یکی از مهم‌ترین اهداف بعثت پیامبران، حکومت و مدیریت اسلامی، شکوفا کردن استعدادهای انسان و استخراج ذخایر عظیم روحی و فکری بشر است (وائقی، ۱۳۸۴). همچنین امام خمینی (۱۳۶۸، ج ۱۸) معتقد است انبیا به منظور بالفعل کردن و شکوفایی استعدادها آمده‌اند. امام علی (ع) نیز به آموزش کارگزاران پرداخته‌اند (مساح و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۰۹). داستان حضرت موسی و حضرت خضر (ع) نیز به این نکته اشاره دارد که انسان در هر مرتبه‌ای نباید خود را بی‌نیاز از رهبر بداند (برجی، ۱۳۸۳، ص ۱۰۰).

از ویژگی‌های دیگر، «عبرت‌آموزی» است، در قرآن کریم هفت بار کلمه عبرت و اعتبار به کار رفته و اهل بصیرت بر آن ترغیب شده‌اند (مساح و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۰۹). علی (ع) آیات قرآن را رساترین منبع عبرت می‌داند (خوانساری، ۱۳۷۳، ج ۳، ص ۲۸۴). امام علی (ع) در نصیحت به فرزندش می‌فرماید: «به استقبال کارهایی برو که صاحبان تجربه زحمت آن را کشیده‌اند» (سیدرضی، نهج‌البلاغه، ص ۳۷۳).

از ویژگی‌های دیگر «برنامه‌ریزی» است که در متون اسلامی هم بسیار بر آن تأکید شده. یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های پیامبر (ص)، نظم و برنامه‌ریزی در امور بود (مساح و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۱۰). چیزی که امیرالمؤمنین علی (ع) نیز تمام فرزندان خود را به آن سفارش کرد (سیدرضی، نهج‌البلاغه، نامه ۴۷، ص ۵۵۸). ظرافت و دقت، اولویت‌بندی، تفکر و اندیشیدن، زمان‌بندی مناسب و آینده‌نگری از اصول برنامه‌ریزی در مدیریت اسلامی و برخورداری از توفیق الهی، اعتقاد به امکان حل مشکل، استفاده از تجربه‌های دیگران و مشورت را از لوازم برنامه‌ریزی آرمانی در مدیریت اسلامی می‌توان برشمرد (عترت‌دوست، ۱۳۸۹، ص ۱۰۷).

انسان نمی‌تواند بر هر ریز و درشتی در کارها احاطه داشته باشد، بنابراین، باید به امور مهم همت گماشت. به این ویژگی «جزئی‌نگری نبودن» گفته می‌شود (مساح و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۱۰). در موقعیت فرماندهی، بهترین روش آن است که بر امور حساس و کلی برنامه نظارت نموده و از هر گونه جزئی‌نگری پرهیز شود (نبوی، ۱۳۸۲، ص ۲۱۰). حضرت علی (ع) نیز توجه به امور جزئی را عاملی برای سقوط دولت‌ها می‌داند (مساح و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۱۲).

«هماهنگ‌سازی اهداف و هدف‌گزینی» نیز در مدیریت اسلامی بسیار مورد تأکید است. هماهنگی میان افراد بسیار قابل توجه است؛ با یک چارچوب بی‌نظم نمی‌توان فرماندهی کرد؛ قرآن مدیریت عالم را از آن یک خالق دانسته و هماهنگی و وحدت جهان را از اراده خدا می‌داند. بر این اساس، به علت حضور آرا و نظریات مختلف در سازمان، پیوسته باید به هماهنگی میان افراد و وحدت رویه تبعیت کرد، تا ناهماهنگی و تداخل وظایف رخ ندهد (مساح و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۱۳). یک رهبر اثربخش، با مشارکت دادن کارکنان، کاری می‌کند که آنها همه هدف را بپذیرند (نبوی، ۱۳۸۸). با مروری در تاریخ اسلام مسئله هماهنگی حساس‌تر رخ می‌نماید؛ به طوری که در جنگ اُحُد، حضور ناهماهنگ، شکست سختی را برای ارتش اسلام به بار آورد (حمیری، ۱۳۳۵، ج ۳، ص ۱۲۹). در یک نظام، همه مسئول هستند و هیچ فرد غیر مسئولی وجود ندارد؛ بنابراین، توجه به اصل مسئولیت مشترک جمعی امری مهم و زمینه‌ساز موفقیت سازمانی است (مکارم شیرازی، ۱۳۷۶؛ به نقل از: مساح و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۱۳).

«توجه به تفاوت‌های فردی» نیز از جمله ویژگی‌های دیگر است. به نظر می‌رسد نمی‌توان هیچ دو انسانی را یافت که از هر جهت (فکری، روحی، اخلاقی و جسمی) شبیه هم باشند و هیچ تفاوتی با هم نداشته باشند (وائقی، ۱۳۸۴، ص ۱۸۹). بدون شک نمی‌توان با همه خدمتگزاران با یک منطق و یک شیوه رفتار کرد، بلکه باید از روش‌های مختلف متناسب با سطح فکر و فرهنگ مخاطب بهره گرفت و به جنبه‌های مختلف عقلی، عاطفی و احساسی فراگیر توجه داشت (برجی، ۱۳۸۳، ص ۱۱۲). این تفاوت‌ها از بین رفتنی نیستند و از بین رفتنشان مفید هم نیست، بلکه منشأ رشد و کمال هستند. ارزش و فایده هر کسی زمانی آشکار می‌شود که در جای مناسب به کار گرفته شود. چنان که نیروی جوان در مواقع اعمال قدرت بهتر است و یک نیروی پُر سن و سال در مواقع اظهار نظر و تصمیم‌گیری مفیدتر می‌نماید؛ پس رأی پیرمرد بر چابکی جوان برتری دارد این تفاوت‌ها مفید هستند؛ آن‌گونه که منش و رفتار امام خمینی (ره) مصداقی بر این گفته‌هاست (مساح و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۱۴).

ویژگی مهم دیگر «سعه صدر» است. مقصود از آن، توان بیشتر در درک و تحمل سختی‌ها و مشکلات است. کسانی که سعه صدر نداشته باشند، ظرفیت پذیرش رویدادهای مختلف را دارند

(نبوی، ۱۳۸۲، ص ۱۴۷). آنچه در فکر آدمی می‌گذرد در سینه او مؤثر است؛ بر همین اساس قلب، کتاب فکر مؤمن است. اهمیت شرح صدر یا سعه صدر به حدی است که امیرالمؤمنین (ع) آن را ابزار ریاست می‌داند. مدیر یا رهبر، باید با حلم و بردباری، رفتارها و گفتارهای نامطلوب را در حد متعارف تحمل نماید (مساح و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۱۴)؛ که آن را حلم می‌نامند و علی (ع) آن را مهم‌ترین رکن ریاست می‌دانند (محمدی ری شهری، ۱۳۸۵، ص ۲۱۶). کلمه حلم، غالباً در موارد خویشتن‌داری در مقابل خطا و جهالت جاهل، و به هنگام خشم به کار می‌رود، لازمه چنین صفتی در نفس، قدرت روحی است که گسترش ظرفیت روحی را به همراه دارد و فرد می‌تواند بسیاری از ناملايمات را تحمل کند (واثق، ۱۳۸۴، ص ۱۴۶).

(توجه به نظریات دیگران) نیز از جمله ویژگی‌های مهم مدیر است. اهمیت مسئله مشورت و نظرخواهی تا حدی است که قرآن پیامبرش را به آن امر کرده است (مساح و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۱۰) همچنین علامه مجلسی (۱۳۶۳، ج ۷۸، ص ۱۱۹) به این مطلب اشاره می‌کند. «شجاعت»، از صفاتی است که در ایجاد قدرت شخصی رهبران دخالت دارد. حضور این صفت در یک مدیر تحسین‌برانگیز است و همه را به بزرگواری او معترف می‌دارد (طیب، ۱۳۸۷). همین امر، زمینه‌ساز عزت و سربلندی شده و قلب‌ها را با او همراه خواهد کرد (نبوی، ۱۳۸۲، ص ۱۶۵).

این نکته بسیار مهمی است که یک فرد در هنگام موفقیت و پیروزی تمام تمرکزش را بر زمان حال معطوف ندارد و به آینده نیز بیندیشد، تا به موقع واکنش نشان دهد (مساح و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۱۱). بر همین اساس «آینده‌نگری و عاقبت‌اندیشی» مدیر مطرح می‌شود. حضرت علی (ع) این امر را از نشانه‌های مؤمنان (حکیمی و همکاران، ۱۳۸۳، ج ۱، ص ۵۸۶)، ضامن بقای دولت‌ها (محمدی ری شهری، ۱۳۸۵، ج ۲، ص ۵۵۱) و آن را مانعی از پشیمانی پس از عمل می‌داند (مجلسی، ۱۳۶۳، ج ۶۸، ص ۳۳۸).

رفتار شهروندی سازمانی

مفهوم رفتار شهروندی سازمانی^۱ نخستین بار از سوی باتمان و اورگان در اوایل دهه ۱۹۸۰م، به دنیای علم ارائه شد. (رضوانی، ۱۳۹۱، ص ۷۹). رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و اختیاری است که به‌طور مستقیم و صریح در سیستم پاداش رسمی سازمان به رسمیت شناخته نشده، ولی باعث عملکرد مؤثر در سازمان می‌شود (ارگان و مورفی ۲۰۰۲؛ به نقل از: ذبیحی و هاشم زهی، ۲۰۱۲، ص ۳۲۱۴). رفتار شهروندی سازمانی، مفهوم‌سازی متداول از عملکرد

فرانقشی است (بتمن و ارگان، ۱۹۸۳^۱). که به اعضای سازمان از منظر بدیعی می‌نگرد و آنان را به عنوان شهروندان سازمانی می‌شناسد و درصدد است تا زمینه را برای بروز هرچه بهتر این شهروندی فراهم سازد. دیگر مفاهیم مربوط به عملکرد فرانقشی، که تشابه بسیاری با رفتار شهروندی سازمانی دارند، عبارت‌اند از: رفتارهای اجتماعی گرایانه،^۲ رفتارهای خودجوش،^۳ رفتارهای فرانقش و عملکرد زمینه‌ای؛ ولی در این میان رفتار شهروندی سازمانی، مقبولیت بیشتری یافته و در دو دهه اخیر، به ویژه با آغاز قرن بیست و یکم، تعداد پژوهش‌ها در این زمینه رشد چشمگیری داشته است (پادساکف و دیگران، ۲۰۰۰؛ به نقل از: رضوانی، ۱۳۹۱، ص ۷۸). نتایج حاصل از پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهند عوامل ساختاری، رهبری، شخصیتی، فرهنگی و ارزشی، از جمله عواملی هستند که بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارند (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۵۰).

درباره ابعاد رفتار شهروندی سازمانی، هنوز توافق واحدی میان محققان وجود ندارد. مطالعه ادبیات در این زمینه نشان می‌دهند که سی نوع تعریف در مورد رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد (پولات، ۲۰۰۹؛ به نقل از: بیک‌زاد و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۲۹). رایج‌ترین تعریف مفید از ساختار کلی رفتار شهروندی سازمانی عبارت است از: آن دسته از رفتارهای فردی که به بافت اجتماعی و روانی شناختی که در آن عملکرد شغلی باید انجام گیرد کمک می‌کند (صنوبری، ۱۳۸۷، ص ۸۶).

نتمیر،^۴ رفتار شهروندی سازمانی را در قالب چهار دسته تقسیم‌بندی می‌کند: ۱. جوانمردی؛ ۲. رفتار شهروندی؛ ۳. وجدان کاری؛ ۴. نوع دوستی (کاسترو، آرماریو و رویز، ۲۰۰۴).
جوانمردی: جوانمردی را به عنوان تمایل به تحمل شرایط اجتناب‌ناپذیر ناراحت‌کننده در کار، بدون شکایت و ابراز ناراحتی تعریف می‌کند؛
رفتار مدنی: رفتار مدنی از علاقه یا تعهد به سازمان ناشی می‌شود. نظارت بر محیط به منظور شناسایی فرصت‌ها و تهدیدها حتی با هزینه شخصی، نمونه‌ای از این رفتارهاست.
وجدان: رفتارهایی همانند سر موقع رسیدن، به انتها رساندن کار در پروژه بزرگ، استفاده کامل و مؤثر از زمان در حال انجام کار و تلف نکردن منابع سازمان است.
نوع دوستی: کمک به دیگر اعضای سازمان در رابطه با مشکلات و وظایف مرتبط است؛ مانند فردی که به افراد تازه‌وارد یا کم‌مهارت در سازمان کمک می‌کند (رضوانی، ۱۳۹۱، ص ۱۶).

1. Bateman & Organ

2. pro-social behaviors

3. spontaneous

4. Netmeyer

5. Castro, Armario & Ruiz

چهار بُعد یادشده ابعادی هستند که در این پژوهش برای اندازه‌گیری رفتار شهروندی سازمانی کارکنان مورد استفاده قرار گرفته‌اند.

پیشینه پژوهش

در حوزه مدیریت اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی پژوهش‌های متفاوتی انجام یافته و اغلب پژوهش‌ها در حوزه سبک رهبری و رفتار شهروندی سازمانی بوده‌اند. نتایج یافته‌های یعقوبی و همکاران (۱۳۸۹)، مرادی و همکاران (۱۳۹۰)، سعید و احمد^۱ (۲۰۱۲)، ذبیحی و هاشم‌زهی (۲۰۱۲)، ایواما و همکاران^۲ (۲۰۱۲) نشان دادند که بین سبک رهبری و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

پاداسکاف و همکاران^۳ در پژوهشی با نام «رفتار شهروندی سازمانی و کمیت و کیفیت عملکرد گروهی»، به این نتیجه رسیدند که رفتار کمک‌کننده و جوانمردانه بر کمیت و کیفیت عملکرد گروهی تأثیرگذار است.

بیک‌زاد و همکاران (۱۳۹۰) نیز در پژوهش خود با نام «بررسی تأثیر معنویت محیط کاری بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج‌گانه شهر تبریز» به این نتیجه رسیدند که معنویت محیط کاری هم در سطح فردی و هم در سطح گروهی و هم در سطح سازمانی بر رفتار شهروندی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج‌گانه شهر تبریز تأثیر دارد.

نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با نام «تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر رفتار شهروندی کارکنان» به این نتیجه رسیدند که میان سیرت نیکوی مدیران و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

با بررسی پژوهش‌های انجام‌شده، نتایج نشان داد در رابطه بین ابعاد مدیریت اسلامی با استفاده از مدل ACES و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در دانشگاه، پژوهشی صورت نگرفته که این مقاله تلاش دارد این موارد را بررسی کند.

مدیریت اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی

پژوهشی که رابطه این دو متغیر را بررسی کرده باشد وجود ندارد. یکی از مهم‌ترین پیشایندهای رفتار شهروندی سازمانی، رهبری است (مرادی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۲۸). رفتار شهروندی

1. Saeed & Ahmad

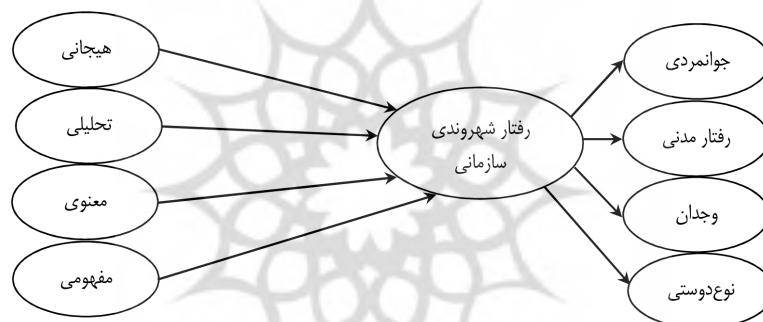
2. Euwema et al.

3. Podsakoff et al.

سازمانی به شدت با سبک رهبری رسمی و غیر رسمی در ارتباط است. نتایج مطالعات فراتحلیل نشان داد که سبک‌های متفاوت رهبری در رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار است (ایواما و همکاران، ۲۰۰۷، ص ۳). سبک رهبری مدیران یکی از عوامل مؤثر در افزایش کارایی اثربخشی و در نهایت بهره‌وری سازمان‌ها است (مصدق راد، ۱۳۸۴). پژوهش‌هایی که در عرصه مدیریت صورت گرفته، مدیران و مسئولان به این نتیجه رسیده‌اند که مدیریت در پرتو دین تنها راه حل پیشگیری از عوامل سوءمدیریت در دستگاه یک نظام است. مدیریت اسلامی باید با جهت‌گیری‌های دینی همراه باشد و این جهت‌گیری‌ها در مدیریت اسلامی و دینی نقش اساسی دارد (دانایی کیاسرایی، ۱۳۸۷، ص ۲). بر این اساس فرضیه پژوهش به صورت زیر است:

بین ابعاد مدیریت اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه چندگانه وجود دارد.

الگوی مفهومی پژوهش به شکل زیر است:



شکل ۳: مدل مفهومی پژوهش (نویسندگان)

روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی است؛ همچنین در این تحقیق به منظور گردآوری داده‌ها از روش توصیفی همبستگی استفاده شد که هدف آن بررسی رابطه بین ابعاد مدیریت اسلامی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۹۲-۱۳۹۳ بود.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این تحقیق، شامل ۴۰۱ نفر از کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بودند، ابتدا تعداد سی پرسشنامه در بین آنان توزیع و مقدار پیش‌واریانس برآورد شد؛ سپس با استفاده از فرمول (کوکران) ذیل، محاسبه گردید:

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot s^2}{N \cdot d^2 + t^2 \cdot s^2}$$

n = حجم نمونه

N = جامعه آماری (۴۰۱ نفر)

t = سطح اطمینان (۹۵ درصد)

s₂ = پیش برآورد واریانس (۰/۵۵)

d₂ = دقت احتمالی مطلوب (۰/۱۵)

$$n = \frac{401(1/96)^2(0/55)}{401(0/15)^2 + (1/96)^2(0/55)} = 76$$

مقدار به دست آمده در این رابطه برابر ۷۶ نفر است. با این حال، حجم نمونه مورد استفاده شامل هشتاد نفر از کارکنان مذکور است که به شیوه تصادفی طبقه‌ای، انتخاب شدند. برای اطمینان تعداد صد پرسشنامه در بین دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان توزیع و در نهایت هشتاد پرسشنامه تکمیل شده و در تحلیل گنجانده شده است.

روایی و پایایی ابزار تحقیق

برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه مدیریت اسلامی مساح و همکاران (۱۳۹۰) با ۱۲۶ سؤال، که از این تعداد، سؤالاتی انتخاب شدند که بار عاملی آنها بالای ۰/۷ بود. بدین ترتیب، تعداد ۴۳ سؤال انتخاب شدند. برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه نتمیر و همکاران (۱۹۹۷) با دوازده سؤال استفاده شد. پرسشنامه‌ها براساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت ساخته شدند. به منظور تعیین روایی محتوا، پرسشنامه‌ها در اختیار استادان و صاحب‌نظران قرار گرفتند؛ سپس اصلاحات لازم با نظر ایشان انجام گرفت. برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که آلفای محاسبه شده برای پرسشنامه مدیریت اسلامی، ۸۱ درصد و برای پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، ۷۲ درصد برآورد شد که نشان از مناسب بودن پایایی پرسشنامه‌ها دارد. در جدول شماره ۱، ضریب پایایی ابعاد مدیریت اسلامی مشخص شده است.

جدول ۱: ضریب آلفای ابعاد مدیریت اسلامی

۰/۸۳	بعد هیجانی
۰/۷۹	بعد تحلیلی
۰/۹۰	بعد معنوی
۰/۸۴	بعد مفهومی

نتایج پژوهش

ویژگی جمعیت‌شناختی مورد مطالعه در جدول شماره ۲ نشان داده شده است. همان‌گونه که مشخص است ۰/۵۹ از پاسخ‌دهندگان مرد و ۰/۴۱ آنان زن بوده‌اند. از نظر سن ۰/۳۵، زیر سی سال، ۰/۴۰، ۳۱ تا چهل سال و ۰/۲۱ درصد دارای میانگین سنی ۴۱ سال به بالا بودند. از نظر مدارک تحصیلی ۰/۲۴ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم به پایین، ۰/۵۲ درصد دارای مدرک تحصیلی لیسانس و ۰/۲۳ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس به بالاتر بودند. در مورد سابقه خدمت ۰/۵۶ درصد زیر ده سال، ۰/۳۱ درصد، یازده تا ۲۱ سال و ۰/۱۳ درصد، دارای سابقه خدمت ۲۱ سال به بالا بودند.

جدول ۲: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مورد مطالعه

جنسیت	مرد (۰/۵۹ درصد)		زن (۰/۴۱ درصد)
سن	زیر ۳۰ سال (۰/۳۵ درصد)	۳۱ تا ۴۰ سال (۰/۴۰ درصد)	۴۱ به بالا (۰/۲۵ درصد)
مدرک تحصیلی	فوق دیپلم و پایین‌تر (۰/۲۴ درصد)	لیسانس (۰/۵۲ درصد)	فوق لیسانس به بالا (۰/۲۳ درصد)
سابقه خدمت	زیر ۱۰ سال (۰/۵۶ درصد)	۱۱ تا ۲۰ سال (۰/۳۱ درصد)	۲۱ به بالا (۰/۱۳ درصد)

نتایج ضریب رگرسیون

به منظور تعیین تأثیر ابعاد مدیریت اسلامی در رفتار شهروندی سازمانی از ضریب رگرسیون، از نوع گام‌به‌گام استفاده شد. در این ضریب متغیری که کمترین را با متغیر وابسته دارد، از معادله حذف می‌شود.

با توجه به نتایج جدول شماره ۳، از بین چهار متغیر ابعاد مدیریت اسلامی تنها یک متغیر وارد معادله شده و می‌تواند رفتار شهروندی را پیش‌بینی کند. بعد هیجانی مدیریت اسلامی با ضریب همبستگی ۰/۳۹۹ و سطح معناداری ۰/۰۰۱ می‌تواند ۰/۱۵۹ از رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی کند.

جدول ۳: تحلیل رگرسیون در خصوص متغیرهای مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی

گام	متغیرهای وارد شده به معادله	ضریب رگرسیون	مجذور R	خطای استاندارد	آماره‌های تبدیلی				
					مجذور R تغییر یافته	F تغییر یافته	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	
۱	هیجانی	۰/۳۹۹	۰/۱۵۹	۰/۴۹	۰/۱۴۷	۱۳٫۶	۱	۷۹	۰/۰۰۱

با توجه به نتایج جدول شماره ۴، دیگر ابعاد مدیریت اسلامی، رابطه معناداری را با رفتار شهروندی سازمانی نشان ندادند. سطح معناداری در ابعاد تحلیلی، مفهومی و معنوی $p > 0/05$ است. در صورتی که در بعد هیجانی سطح معناداری $p < 0/05$ است و نشان از معناداری این بعد با رفتار شهروندی سازمانی است.

جدول ۴: سهم متغیر مستقل (مدیریت اسلامی) در پیش‌بینی متغیر وابسته (رفتار شهروندی سازمانی)

متغیرهای پیش‌بین	B	st	beta	T	P (سطح معنی‌داری)
هیجانی	۰/۴۳	۰/۸۶	۰/۳۷	۲/۶۶	۰/۰۱
تحلیلی	۰/۰۶	۰/۱۵	۰/۰۵	۰/۴۴	۰/۶۶
مفهومی	-۰/۰۰۸	۰/۱۲	-۰/۰۱۲	-۰/۰۶	۰/۹۴
معنوی	۰/۰۳	۰/۱۰	۰/۰۴۶	۰/۳۶	۰/۷۱

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت نقش دانشگاه‌ها و رسالت عظیمی که بر عهده دارند، شناخت ویژگی‌ها و نیازهای کارکنان، پاسخگویی مناسب و به موقع به این نیازها از سوی مسئولان، سبب افزایش انگیزه در کارکنان می‌شود و این مهم از اولویت‌های ارتقای فرایند آموزش عالی است (حسینی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۰). همان‌گونه که بیشتر نتایج پژوهش نشان دادند، بین سبک و رفتار رهبر با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. از آنجا که در مدیریت اسلامی به ایجاد حرکت و انگیزه بسیار توجه شده است (نبوی، ۱۳۸۸)، بنابراین، طبق نتایج این تحقیق، برای تحقق رفتار شهروندی، مدیریت اسلامی یکی از الگوهای مفیدی است که تا حدی می‌تواند کمک‌کننده باشد.

در این پژوهش، نتیجه فرضیه مطرح‌شده بدین صورت نشان داد که بعد هیجانی مدیریت اسلامی به عنوان پیش‌بینی‌کننده رفتار شهروندی سازمانی است. دیگر ابعاد مدیریت اسلامی رابطه معناداری را با رفتار شهروندی سازمانی نشان ندادند. بُعد هیجانی، شامل تعاملات موفق، گذشت از خطا، توجه به زیردستان و انگیزه‌آفرینی است.

از طریق مشخص کردن آنچه کارمند یا کارگر باید انجام دهد، شیوه‌ای که کار باید انجام شود و تعیین پاداشی که به عملکرد تعلق می‌گیرد، ارتباطات می‌تواند پدیده انگیزش را تقویت کند (رابینز، ۱۳۷۸، ص ۱۹۴). از آنجا که انگیزش، عامل اصلی رفتارهای همه انسان‌هاست و در برانگیختن، تحریک و ترغیب افراد نیرویی پیش‌برنده به شمار می‌رود (مایل افشار و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۵۸)، از این رو افزایش انگیزه در کارکنان باعث بروز رفتارهای خودجوش

و داوطلبانه خواهد شد که به اثربخشی اهداف سازمانی کمک شایانی خواهد کرد مهرابی (۱۳۸۷، ص ۴۱) در این مورد، بیان می‌کند که، وظیفه مدیر در سازمان این است که تعاملات خویش را با هر یک از افراد متناسب با حالات خاص وی و با در نظر گرفتن شرایط زمانی و مکانی سازمان‌دهی کند. همچنین یعقوبی و همکاران (۱۳۸۹)، مرادی و همکاران (۱۳۹۰)، سعید و احمد^۱ (۲۰۱۲)، ذبیحی و هاشم زهی (۲۰۱۲)، ایواما و همکاران^۲ (۲۰۱۲) نیز به نقش سبک و ارتباط رهبر با کارکنان در ایجاد رفتار شهروندی سازمانی اشاره کرده‌اند. عفو کردن و گذشت از زیردستان باعث می‌شود دل‌های آنان نرم گردد و تمایل بیشتری برای انجام کار در آنان پدید آید. گذشت و چشم‌پوشی مدیر از خطای کارکنان باعث می‌شود او شخصی بزرگووار و عزتمند در نگاه کارکنان دیده شود. همان‌گونه که پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: «گذشت، جز بر عزت آدمی نمی‌افزاید، پس گذشت کنید تا خداوند شما را عزیز گرداند» (محمدی ری‌شهری، ۱۳۸۵، ج ۷، ص ۴۶۰). مدیر با عفو و بخشش خود بهترین انگیزه را برای انجام رفتارهای شهروندی و داوطلبانه در کارکنان ایجاد می‌کند. توجه به زیردستان نیز از دیگر عوامل ایجاد انگیزه رفتارهای مثبت داوطلبانه در کارکنان است. توجه به کارکنان به گونه‌های مختلفی صورت می‌گیرد، گوش دادن به سخنان و درد دل‌های کارکنان و تفقد و دلجویی از آنان، از مصادیق بارز توجه است. به گفته پیروز و همکاران (۱۳۸۸، ص ۱۶۵) توجه به کارکنان نقش مهمی در ایجاد انگیزه ایفا می‌کند به گونه‌ای که شاید بتوان ادعا کرد چیز دیگری نمی‌تواند جایگزین آن باشد؛ همچنان که در این پژوهش، متغیر توجه به زیردستان، ارتباط معناداری را با رفتار شهروندی سازمانی نشان داد. انگیزه‌آفرینی نیز خود از دیگر عوامل رفتار شهروندی سازمانی است. مدیران با ایجاد پاداش‌های مادی و معنوی و عمل به وعده‌های خود می‌توانند رفتارهای داوطلبانه و اختیاری کارکنان را افزایش دهند. بنابراین، بهبود در بُعد هیجانی مدیریت اسلامی می‌تواند به تقویت رفتار شهروندی سازمانی کارکنان این دانشگاه منجر شود.

1. Saeed & Ahmad

2. Euwema et al.

منابع

- سیدرضی، محمد بن حسین (۱۳۸۴)، نهج البلاغه، ترجمه محمد دشتی، تهران: نشر دارالعلم.
- افجه‌ای، سیدعلی اکبر (۱۳۸۳)، مدیریت اسلامی، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- انصاری، محمدعلی؛ حبیب‌الله دعایی و سید سعید مرتضوی (۱۳۸۱)، مبانی مدیریت اسلامی و الگوهای آن، مشهد: نشر بیان هدایت نور.
- برجی، یعقوب‌علی (۱۳۸۳)، خدمت‌رسانی از دیدگاه قرآن، قم: نشر آیه حیات.
- بیک‌زاد، جعفر؛ مریم حمدالهی و کبری حمدالهی (۱۳۹۰)، «بررسی تأثیر معنویت محیط کاری بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج‌گانه شهر تبریز»، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، س ۵، ش ۴، ص ۲۳-۴۴.
- پیروز، علی آقا؛ ابوطالب خدمتی؛ عباس شفیعی و سید محمود بهشتی نژاد (۱۳۸۸)، مدیریت در اسلام، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- تقوی دامغانی، سیدرضا (۱۳۷۸)، نگرشی بر مدیریت اسلامی، تهران: سازمان تبلیغات اسلامی.
- حسنی، محمد؛ زهرا حیدری‌زاده و ابوالفضل قاسم‌زاده علیشاهی (۱۳۹۱)، «بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز»، دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، س ۲۰، ش ۲، ص ۹-۳۲.
- حکیمی، محمدرضا؛ محمد حکیمی و علی حکیمی (۱۳۸۳)، الحیة، ترجمه احمد آرام، قم: دفتر انتشارات اسلامی.
- حمیدی‌زاده، محمدرضا (۱۳۷۸)، «تبیین نقش پیش‌بینی و آینده‌نگری در نظام مدیریت اسلامی»، فصلنامه مطالعات مدیریت، ش ۲۰، ص ۱-۱۶.
- حمیری، ابومحمد عبدالملک (۱۳۳۵ق)، سیره ابن‌هشام، تحقیق مصطفی سقا و ابراهیم انباری، قم: مکتب المصطفی.
- خمینی (امام)، سیدروح‌الله (۱۳۶۸)، صحیفه نور، مجموعه رهنمودهای امام خمینی (ره)، تهران: نشر وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

دانایی کیاسرابی، فاطمه (۱۳۸۷)، بررسی نقش تأثیرات ابعاد مدیریت اسلامی بر رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی استان گیلان، مرکز آموزش و پژوهش سازمان ثبت احوال کشور. رابینز، استیفن (۱۳۸۸)، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه دکتر علی پارسیان و دکتر محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

رضوانی، سیدمرتضی (۱۳۹۱)، بررسی رابطه انواع فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه کابل و دانشگاه اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی. دانشگاه اصفهان.

شیخ بهایی (۱۳۷۸)، کشکول، ج ۵، تهران: گلی.

صنوبری، محمد (۱۳۸۷)، «رفتار شهروندی سازمانی»، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، س ۵، ش ۱۶، ص ۸۰-۹۹.

طیب، مهدی (۱۳۸۷)، مدیریت اسلامی، تهران: نشر سفینه.

عترت دوست، محمد (۱۳۸۹)، «جایگاه برنامه‌ریزی در مدیریت اسلامی از منظر آیات و روایات»، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ش ۳۳، ص ۱۰۷-۱۱۲.

عسگریان، مصطفی (۱۳۷۰)، مدیریت اسلامی، تهران: جهاد دانشگاهی دانشگاه تربیت معلم. مایل افشار، مهناز، علی رجب‌زاده و مهدی معمارپور (۱۳۹۱)، «بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان در بیمارستان‌های آموزشی شهر تهران»، پی‌اورد سلامت، دوره ۶، ش ۲، ص ۱۵۷-۱۶۹.

مجلسی، محمدباقر (۱۳۶۳)، بحارالانوار، تهران: دارالکتب الاسلامیه.

محمدی ری‌شهری، محمد (۱۳۸۵)، میزان الحکمه، ج ۷، ترجمه حمیدرضا شیخی، قم: دارالحدیث.

مساح، هاجر؛ حمیدرضا عربی؛ ابولقاسم نوری و محسن گل‌پرور (۱۳۹۰)، «ساخت و روان‌سنجی مقیاس مدیریت اسلامی»، دو فصلنامه علمی پژوهشی اسلام و روان‌شناسی، س ۵، ش ۹، ص ۱۰۵-۱۳۰.

مشرف جوادی، محمدحسین (۱۳۷۸)، اصول و متون مدیریت در اسلام، همدان: نور علم مصباح.

مصدق زاد، علی محمد (۱۳۸۴)، «بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران و کارایی بیمارستان‌های دانشگاهی شهر اصفهان»، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان، س ۱۷، ش ۴، ص ۲۳-۲۷.

مهرابی، امیرحمزه (۱۳۸۷)، «انگیزش در اسلام، مدل حلقه‌های متداخل»، فرهنگ مدیریت، ش ۱۷، ص ۲۷-۶۲.

نبوی، محمدحسن (۱۳۸۲)، مدیریت اسلامی، قم: دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم. _____ (۱۳۸۸)، مدیریت اسلامی، قم: نشر مؤسسه بوستان کتاب.

نصر اصفهانی، علی؛ مجتبی فرخی و زینب امیری (۱۳۹۱)، «تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر شادی کارکنان براساس آموزه‌های اسلامی»، دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، س ۲۰، ش ۱، ص ۶۱-۷۹.

واثقی، قاسم (۱۳۸۴)، مدیریت اسلامی، قم: نشر زمزمه هدایت.

یعقوبی، نورمحمد، مجید مقدمی و عالمه کیخا (۱۳۸۹)، «بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان»، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، س ۲، ش ۴، ص ۶۴-۹۶.

Abbasi, A. S.; K. U. Rehman & A. Bibi (2010), "Islamik Management Model", *African Journal of Business Management*, 4(9): 1873-1882.

Bateman, T. S., & D. W. Organ (1983), "Job Satisfaction and The Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee Citizenship", *Academy of Management Journal*, vol.36, pp.587-595.

Castro, C. B.; E. M. Armario & D. M. Ruiz (2004), "The Influence of Employee Organizational Citizenship Behavior on Customer Loyalty", *International Journal of Service Industry Management*, vol.15, pp.27-53.

Euwema1, Martin C. Hein Wendt and Hetty Van Emmerik, "Leadership Styles and Group Organizational Citizenship Behavior Across Cultures", *Journal of Organizational Behavior*, DOI: 10.1002/job.496 (www.interscience.wiley.com).

Frederiksen, N.; O. Jensen & A. E. Beaton (1972), *Prediction of Organizational Behavior*, New York: Pergamon Press.

Netmeyer, R. G.; J. S. Bowels; D. O. Mackee & R. McMurrin (1997), "An Investigation into the Antecedents of Organizational Citizenship Behavior in a Personal Selling Context", *Journal of Marketing* 61, pp.85-98.

Podsakoff, Philip M.; Michael Ahearne & Scott B. MacKenzie (2000), "Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance", *Journal of Applied Psychology*, vol.82 (2): 262-270.

Roberson, M. E. & O. J. Strickland (2010), "The Relationship Between Charismatic Leadership, Work Engagement, and Organizational Citizenship Behaviors", *Journal of Psychology*, vol.144 (3): 313-326.

Saeed, Aamir & Ahmad Shahbaz (2012), "Perceived Transformational Leadership Style and Organizational Citizenship Behavior: A Case Study of Administrative Staff of University of the Punjab", *European Journal of Business and Management*, vol.4, no.21, p.150-159.

Zabihi, M. & R. Hashemzahi (2012), "The Relationship Between Leadership Styles and Organizational Citizenship Behavior", *African Journal of Business Management*, vol.6 (9): 3310-3319, 7 March, 2012.

