

Explaining the Foundations of Organizational Citizenship Behavior Based on the Conduct of Amir al-Mu'minin, Peace Be upon Him, in Nahj al-Balagha: Presenting a Conceptual Model Using Thematic Analysis

Heydar Hadizadeh¹, Mohammad Jalalkamali^{2*}, Yaser Salari³, Shiva Madahian², Mahdi Mohammadbagheri²

1. Ph.D. Candidate, Department of Management, Ke.C., Islamic Azad University, Kerman, Iran

2. Assistant Professor, Department of Management, Ke.C., Islamic Azad University, Kerman, Iran

3. Associate Professor, Department of Theology and Islamic Studies, Ke.C., Islamic Azad University, Kerman, Iran

ABSTRACT

Received: 12 Apr 2026

Accepted: 03 Jul 2026

First Available: 19 Jul 2026

Final Publication: 21 Jan 2027

Keywords

Thematic analysis; organizational citizenship behavior; Nahj al-Balagha; conduct of Amir al-Mu'minin; conceptual model.

This study aimed to identify and explain the foundations of organizational citizenship behavior based on the conduct of Amir al-Mu'minin, peace be upon him, in Nahj al-Balagha and to present an indigenous Islamic conceptual model. This qualitative study was conducted within an interpretivist paradigm using thematic analysis. The research data consisted of the text of Nahj al-Balagha, including sermons, letters, and aphorisms, examined through Mohammad Dashti's translation, Subhi al-Salih's edition, and the commentary Payam-e Imam Amir al-Mu'minin. Meaning units related to extra-role behaviors, responsibility, social cooperation, altruism, self-control, and ethical commitment were identified and coded using MAXQDA 2020. To enhance trustworthiness, continuous textual review, expert judgment, thick description, direct reference to data, and audit trail documentation were employed. The thematic analysis indicated that, after refining 624 initial codes, 547 final codes were extracted and categorized into 22 basic themes, 8 organizing themes, and 3 global themes. The global themes consisted of motivational, belief-based, and ethical dimensions. The motivational dimension comprised perseverance and hopefulness, as well as opportunity recognition. The belief-based dimension included eschatological orientation, action based on religious values, and spirituality and God-centeredness. The ethical dimension consisted of sincerity and honesty, social ethics and cooperation, and self-control. The extracted model demonstrates that organizational citizenship behavior in Nahj al-Balagha is not merely an organization-centered behavior, but a value-oriented and human-centered phenomenon formed through the integration of motivation, religious belief, and practical ethics. This model can provide a theoretical basis for developing indigenous organizational behavior frameworks in Islamic-Iranian contexts.

How to cite:

Hadizadeh, H., Jalalkamali, M., Salari, Y., Madahian, S., & Mohammadbagheri, M. (2026). Explaining the Foundations of Organizational Citizenship Behavior Based on the Conduct of Amir al-Mu'minin, Peace Be upon Him, in Nahj al-Balagha: Presenting a Conceptual Model Using Thematic Analysis. *Study and Innovation in Education and Development*, 6(6), 1-24.

* Corresponding Author:

Mohammad Jalalkamali

E-mail: mohammadjalalkamali@iaau.ac.ir



© 2026 the authors. Published by Institute for Knowledge, Development, and Research.

This is an open access article under the terms of the [CC BY-NC 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) License.

EXTENDED ABSTRACT

INTRODUCTION

Organizational citizenship behavior has become a central construct in organizational behavior because it explains a category of voluntary, discretionary, and extra-role behaviors that are not directly prescribed by formal job descriptions, yet substantially enhance organizational effectiveness, social cohesion, adaptability, and human resource productivity. These behaviors include helping colleagues, accepting additional responsibilities, protecting organizational resources, maintaining constructive relationships, showing tolerance in difficult situations, and participating in organizational improvement beyond minimum role expectations (1-3). The significance of organizational citizenship behavior lies in the fact that organizations do not operate only through formal rules, procedures, and contractual obligations; rather, they depend on employees' willingness to engage in cooperative, ethical, and prosocial actions that strengthen trust, reduce interpersonal tension, facilitate coordination, and improve collective performance (4, 5). Classical models of organizational citizenship behavior have generally emphasized dimensions such as altruism, conscientiousness, sportsmanship, civic virtue, and courtesy, suggesting that the organizational citizen is one who goes beyond formal expectations and contributes to the moral and social functioning of the organization (6-8). However, despite the richness of this literature, many conventional explanations of organizational citizenship behavior remain predominantly organization-centered and are often grounded in managerial, psychological, or exchange-based assumptions. Social exchange theory, for example, explains citizenship behavior as a response to perceived organizational support, fair treatment, or beneficial interpersonal exchange (10, 11). Although this perspective is valuable, it does not fully explain those forms of voluntary behavior that emerge from ethical conviction, spiritual responsibility, religious belief, sincerity, and God-centered self-regulation. In Islamic contexts, work behavior is not separable from moral obligation and spiritual accountability; concepts such as sincerity, honesty, patience, justice, benevolence, fulfillment of promises, self-control, reliance on God, and concern for the hereafter may function as deep motivational and normative foundations of extra-role behavior (12-14). Previous studies have examined organizational citizenship behavior from several perspectives, including antecedent modeling, managerial strategies, compensation systems, sustainable citizenship behavior, environmental citizenship behavior, and educational organizational settings (19-24, 27). Other studies have attempted to conceptualize organizational citizenship behavior through Islamic values, Islamic work

ethics, and models of Islamic organizational citizenship behavior (9, 25, 26). Furthermore, Nahj al-Balagha, as a foundational source of Islamic ethical, social, political, and managerial thought, offers a rich textual basis for understanding responsible human conduct, justice-oriented governance, moral self-discipline, and social cooperation (15-17, 31). Methodologically, thematic analysis provides a suitable qualitative strategy for extracting conceptual patterns from religious and ethical texts because it enables the researcher to move from initial codes to basic, organizing, and global themes in a systematic and interpretable manner (18, 30). Given that recent critical discussions emphasize the need to understand organizational citizenship beyond instrumental productivity and to foreground citizenship, participation, moral agency, and constructive organizational voice, a text-based Islamic reconstruction of this concept is both theoretically and contextually important (28, 29). Accordingly, the present study aimed to identify and explain the foundations of organizational citizenship behavior based on the conduct of Amir al-Mu'minin Ali, peace be upon him, in Nahj al-Balagha and to present a conceptual model using thematic analysis.

METHODS AND MATERIALS

This study was conducted using a qualitative research design grounded in an interpretivist paradigm and an inductive approach. Since the purpose of the study was to discover and reconstruct the conceptual foundations of organizational citizenship behavior from a religious text, thematic analysis was selected as the main method of data analysis. The research corpus consisted of Nahj al-Balagha, including sermons, letters, and aphorisms. The text was reviewed systematically through Mohammad Dashti's Persian translation, the Subhi al-Salih edition, and explanatory commentaries to improve contextual understanding and reduce interpretive ambiguity. The unit of analysis was meaning-bearing textual segments that contained behavioral, ethical, social, motivational, or belief-based implications relevant to extra-role behavior, responsibility, altruism, cooperation, self-control, moral commitment, social rights, and voluntary constructive conduct.

The coding process was performed using MAXQDA 2020. First, the entire text was read several times to achieve familiarity with the data. Then, text segments with behavioral relevance were coded as initial codes. Similar, overlapping, or semantically related codes were reviewed, refined, merged, and organized into basic themes. In the next stage, basic themes were grouped into broader organizing themes according to their conceptual similarity and interpretive function. Finally, the organizing themes were integrated into

global themes that represented the highest level of conceptual abstraction in the model. To enhance trustworthiness, the study used repeated textual review, expert consultation, thick description, direct reference to textual evidence, and audit trail documentation. The process of code refinement, theme development, merging decisions, and conceptual classification was recorded throughout the analysis.

FINDINGS

The thematic analysis led to the extraction and refinement of a comprehensive conceptual structure for organizational citizenship behavior based on Nahj al-Balagha. In the initial stage, 624 preliminary codes were identified from the text. After review, correction, merging, and refinement, these codes were reduced to 547 final codes. The final codes were then classified into 22 basic themes, 8 organizing themes, and 3 global themes. The three global themes were motivational dimensions, belief-based dimensions, and ethical dimensions.

The first global theme, motivational dimensions, consisted of two organizing themes: perseverance and hopefulness, and opportunity recognition. Perseverance and hopefulness included the basic themes of endurance and effort, avoidance of despair, and patience. This dimension indicates that voluntary organizational behavior requires inner strength, resilience, persistence, and the ability to remain hopeful in difficult circumstances. Opportunity recognition consisted of using opportunities and using worldly life as a means for attaining higher ends. This theme shows that active, responsible, and purposeful use of available opportunities is a major foundation for constructive extra-role behavior.

The second global theme, belief-based dimensions, consisted of three organizing themes: eschatological orientation, action based on religious values, and spirituality and God-centeredness. Eschatological orientation included reflection on death and detachment from worldly life. This theme indicates that attention to the transient nature of worldly positions and awareness of ultimate accountability can direct human behavior toward responsibility and moral discipline. Action based on religious values included doing good deeds and acting upon one's knowledge. This theme shows that belief becomes organizationally meaningful only when it is translated into concrete action. Spirituality and God-centeredness included reliance on God, following the Prophet and the Ahl al-Bayt, awareness of God's supervision over actions, observance of piety, and fear of God. This organizing theme represents the spiritual and normative basis of behavior.

The third global theme, ethical dimensions, consisted of three organizing themes: sincerity and honesty, social ethics and cooperation, and self-control. Sincerity and honesty included pure intention and truthfulness, indicating that the moral value of action depends on the quality of inner motivation. Social ethics and cooperation included observance of others' rights, altruism and tolerance toward people, fulfillment of promises, and avoidance of arrogance. This theme reflects the interpersonal and social manifestation of organizational citizenship behavior. Self-control included attention to oneself and control of the self, showing that ethical and voluntary behavior requires inner regulation, self-monitoring, and resistance against impulses that may produce harmful or selfish conduct.

DISCUSSION AND CONCLUSION

The findings indicate that organizational citizenship behavior in Nahj al-Balagha is a multidimensional, value-oriented, and human-centered phenomenon formed through the interaction of motivation, belief, and ethics. Unlike many conventional models that mainly explain citizenship behavior through organizational support, job attitudes, social exchange, role perception, or managerial systems, the present model highlights deeper moral and spiritual foundations. In this framework, the employee is not merely an organizational actor who responds to incentives or institutional expectations, but a responsible moral agent whose behavior is shaped by patience, hope, opportunity recognition, God-consciousness, sincerity, honesty, cooperation, and self-control.

The motivational dimension explains the internal energy required for voluntary conduct. Perseverance, patience, and hopefulness enable employees to remain constructive during organizational difficulties, while opportunity recognition encourages them to use available situations for service, improvement, and responsible action. This dimension shows that organizational citizenship behavior requires more than willingness; it requires resilience and purposeful agency. The belief-based dimension provides direction and meaning for behavior. Eschatological awareness, action based on religious values, and God-centeredness transform citizenship behavior from a merely functional organizational practice into a spiritually meaningful and morally accountable action. This dimension is the major distinctive contribution of the model because it places religious belief at the center of voluntary organizational conduct. The ethical dimension regulates the quality of action in personal and social contexts. Sincerity and honesty protect behavior from hypocrisy and self-interest; social ethics and cooperation translate inner morality into interpersonal responsibility; and self-control ensures continuity and stability in ethical conduct.

Overall, the extracted model demonstrates that organizational citizenship behavior based on Nahj al-Balagha cannot be reduced to a managerial technique for improving productivity. It is better understood as an integrated system of voluntary, moral, and meaningful behavior in which motivation provides energy, belief provides direction, and ethics provides behavioral regulation. The model overlaps with several well-known dimensions of organizational citizenship behavior, such as altruism, conscientiousness, sportsmanship, and civic virtue, but it extends them by adding a structured belief-based and spiritual foundation. This contribution can enrich the literature on Islamic organizational behavior and provide a conceptual basis for developing indigenous models of human resource development, ethical leadership, organizational culture, and professional conduct in Islamic-Iranian organizational contexts. Future empirical validation of the model can help determine how these dimensions operate in real organizational settings and how they may be strengthened through training, leadership, evaluation, and cultural development programs.

تبیین مبانی رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر سیره امیرالمؤمنین صلوات‌الله‌علیه در نهج‌البلاغه: ارائه یک الگوی مفهومی با رویکرد تحلیل مضمون

حیدر هادی‌زاده^۱، محمد جلال‌کمالی^{۲*}، یاسر سالاری^۳، شیوا مداحیان^۴، مهدی محمدباقری^۵

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران
۲. استادیار، گروه مدیریت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران
۳. دانشیار، گروه الهیات و معارف اسلامی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی و تبیین مبانی رفتار شهروندی سازمانی بر اساس سیره امیرالمؤمنین صلوات‌الله‌علیه در نهج‌البلاغه و ارائه یک الگوی مفهومی بومی و اسلامی انجام شد. این پژوهش با رویکرد کیفی، پارادایم تفسیرگرایانه و روش تحلیل مضمون انجام شد. داده‌های پژوهش شامل متن نهج‌البلاغه، مشتمل بر خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌ها بود که با تکیه بر ترجمه محمد دشتی، نسخه صبحی صالح و شرح پیام امام امیرالمؤمنین علیه‌السلام مطالعه و تحلیل شد. واحدهای معنایی مرتبط با رفتارهای فرانقشی، مسئولیت‌پذیری، همکاری اجتماعی، نودوستی، خودکنترلی و تعهد اخلاقی شناسایی و در نرم‌افزار MAXQDA ۲۰۲۰ کدگذاری شدند. برای افزایش اعتبار تحلیل، از بازخوانی مستمر متن، نظر خبرگان، توصیف غنی و ثبت سوابق ممیزی استفاده شد. نتایج تحلیل مضمون نشان داد که پس از پالایش ۶۲۴ کد اولیه، ۵۴۷ کد نهایی استخراج و در قالب ۲۲ مضمون پایه، ۸ مضمون سازمان‌دهنده و ۳ مضمون فراگیر طبقه‌بندی شد. سه مضمون فراگیر شامل ابعاد انگیزشی، ابعاد اعتقادی و ابعاد اخلاقی بود. ابعاد انگیزشی در قالب پایداری و امیدواری و فرصت‌شناسی تبیین شد. ابعاد اعتقادی شامل آخرت‌گرایی، عمل‌گرایی بر مبنای ارزش‌های دینی و معنویت و خدامحوری بود. ابعاد اخلاقی نیز از اخلاص و صداقت، اخلاق اجتماعی و همیاری، و خودکنترلی تشکیل شد. الگوی استخراج‌شده نشان می‌دهد که رفتار شهروندی سازمانی در نهج‌البلاغه صرفاً رفتاری سازمان‌محور نیست، بلکه پدیده‌ای ارزش‌محور، انسان‌مدار و برخاسته از پیوند انگیزش، باور دینی و اخلاق عملی است. این الگو می‌تواند مبنایی نظری برای توسعه مدل‌های بومی رفتار سازمانی در بافت اسلامی-ایرانی فراهم آورد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۰۱/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۴/۱۲

تاریخ چاپ اولیه: ۱۴۰۵/۰۴/۲۸

تاریخ چاپ نهایی: ۱۴۰۵/۱۱/۰۱

کلیدواژه‌ها

تحلیل مضمون؛ رفتار شهروندی سازمانی؛ نهج‌البلاغه؛ سیره امیرالمؤمنین؛ الگوی مفهومی.

شیوه ارجاع دهی:

هادی‌زاده، حیدر، محمد، سالاری، یاسر، مداحیان، شیوا، و محمدباقری، مهدی. (۱۴۰۵). تبیین مبانی رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر سیره امیرالمؤمنین صلوات‌الله‌علیه در نهج‌البلاغه: ارائه یک الگوی مفهومی با رویکرد تحلیل مضمون. پژوهش و نوآوری در تربیت و توسعه، ۶(۶)، ۱-۲۴.

نویسنده مسئول:

محمد جلال‌کمالی

پست الکترونیکی: mohammadjalalkamali@iau.ac.ir

© ۱۴۰۵ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است.



انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی CC BY-NC 4.0 صورت گرفته است.

رفتار شهروندی سازمانی یکی از مفاهیم محوری در ادبیات رفتار سازمانی معاصر است که به رفتارهایی داوطلبانه، اختیاری و فراتر از الزامات رسمی نقش شغلی اشاره دارد؛ رفتارهایی که اگرچه معمولاً در شرح وظایف رسمی کارکنان یا نظام‌های پاداش سازمانی به‌طور مستقیم پیش‌بینی نمی‌شوند، اما در ارتقای اثربخشی، کارایی، انسجام اجتماعی، کیفیت روابط کاری و ظرفیت سازگاری سازمان نقش تعیین‌کننده دارند. این مفهوم از زمانی اهمیت بیشتری یافت که پژوهشگران دریافتند عملکرد پایدار سازمان‌ها صرفاً وابسته به انجام وظایف رسمی نیست، بلکه به مجموعه‌ای از رفتارهای حمایتی، اخلاقی، تعاملی و مسئولانه وابسته است که کارکنان به‌صورت خودانگیخته در محیط کار بروز می‌دهند. از این منظر، رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند به‌عنوان نوعی سرمایه رفتاری و اجتماعی تلقی شود که از طریق کمک به همکاران، همکاری در حل مسائل، تحمل شرایط دشوار، مشارکت سازنده، حفاظت از منابع سازمانی و رعایت هنجارهای اخلاقی، زمینه بهبود عملکرد فردی و جمعی را فراهم می‌آورد (1-3). به همین دلیل، سازمان‌هایی که از سطح بالاتری از رفتار شهروندی سازمانی برخوردارند، معمولاً از ظرفیت بیشتری برای انطباق با تغییرات، کاهش تعارض، افزایش بهره‌وری منابع انسانی و تقویت اعتماد متقابل میان اعضا برخوردار می‌شوند (4, 5).

در ادبیات کلاسیک رفتار سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی اغلب با ابعادی مانند نوع دوستی، وظیفه‌شناسی، جوانمردی، فضیلت مدنی و حسن نیت شناخته می‌شود. این ابعاد نشان می‌دهند که شهروندی سازمانی صرفاً به انجام کمک‌های مقطعی یا رفتارهای دوستانه محدود نیست، بلکه طیفی از کنش‌های اخلاقی، اجتماعی، مشارکتی و مسئولانه را دربرمی‌گیرد که بر کیفیت زندگی سازمانی اثر می‌گذارند (6, 7). در چنین چارچوبی، کارمند شهروند کسی است که به فراتر از حداقل انتظارات رسمی می‌اندیشد، منافع جمعی را در کنار منافع فردی می‌بیند، نسبت به سرنوشت سازمان بی‌تفاوت نیست و در موقعیت‌هایی که رفتار رسمی الزام‌آور وجود ندارد نیز بر اساس وجدان کاری، تعلق سازمانی و ملاحظات اخلاقی عمل می‌کند (8, 9). بنابراین، رفتار شهروندی سازمانی را می‌توان نقطه پیوند میان انگیزش درونی، تعهد اخلاقی و هویت سازمانی دانست؛ زیرا این رفتار زمانی پایدار می‌شود که فرد، سازمان را نه صرفاً محل انجام وظیفه، بلکه عرصه‌ای برای مسئولیت‌پذیری، خدمت، رشد اخلاقی و مشارکت اجتماعی تلقی کند.

یکی از چارچوب‌های نظری مهم در تبیین چرایی بروز رفتار شهروندی سازمانی، نظریه تبادل اجتماعی است. بر اساس این نظریه، روابط انسانی و سازمانی بر نوعی مبادله آشکار یا ضمنی استوار است و افراد زمانی به رفتارهای فراتر از نقش روی می‌آورند که احساس کنند از سوی سازمان، مدیران یا همکاران حمایت، احترام و عدالت دریافت کرده‌اند (10, 11). در این رویکرد، رفتار شهروندی سازمانی نوعی پاسخ رفتاری به دریافت حمایت، اعتماد یا رفتار منصفانه تلقی می‌شود. با این حال، تبیین رفتار شهروندی صرفاً بر اساس منطق مبادله، نمی‌تواند همه ابعاد آن را توضیح دهد؛ زیرا بسیاری از رفتارهای داوطلبانه، به‌ویژه در بافت‌های دینی و اخلاق‌محور، الزاماً بر مبنای محاسبه سود و زیان یا انتظار جبران متقابل شکل نمی‌گیرند. در چنین بافت‌هایی، افراد ممکن است به دلیل باورهای دینی،

ارزش‌های اخلاقی، احساس مسئولیت معنوی، اخلاص، تقوا و تعهد درونی، رفتارهایی انجام دهند که هیچ پاداش رسمی، اجتماعی یا مادی برای آن متصور نیست (12، 13). از این‌رو، برای فهم کامل‌تر رفتار شهروندی سازمانی، لازم است علاوه بر رویکردهای روان‌شناختی و مدیریتی، بنیان‌های ارزشی، معنوی و دینی شکل‌دهنده آن نیز بررسی شود.

اهمیت توجه به مبانی دینی و اخلاقی رفتار شهروندی سازمانی از آن جهت است که در جوامع اسلامی، رفتارهای کاری و سازمانی از نظام ارزشی و اعتقادی افراد جدا نیستند. آموزه‌های اسلامی، کار را صرفاً فعالیتی اقتصادی یا سازمانی نمی‌دانند، بلکه آن را عرصه‌ای برای مسئولیت‌پذیری، امانت‌داری، خدمت به خلق، رعایت عدالت، خودکنترلی و تقرب الهی تلقی می‌کنند. بر این اساس، مفاهیمی مانند اخلاص، صداقت، وفای به عهد، رعایت حقوق دیگران، مدارا، تقوا، عمل صالح، امیدواری، صبر و اتکال به خداوند، می‌توانند زمینه‌های عمیق‌تری برای بروز رفتارهای فراتر از داوطلبانه فراهم کنند (14، 15). این رویکرد، رفتار شهروندی سازمانی را از سطح یک سازه صرفاً مدیریتی فراتر می‌برد و آن را به پدیده‌ای انسان‌محور، ارزش‌مدار و معنابنیاد تبدیل می‌کند. در چنین نگاهی، کارکنان نه فقط به دلیل پاداش، هنجار سازمانی یا فشار اجتماعی، بلکه به دلیل باور به مسئولیت اخلاقی و الهی خود، در جهت خیر جمعی و ارتقای محیط کاری عمل می‌کنند.

نهج‌البلاغه به‌عنوان یکی از مهم‌ترین منابع معرفتی، اخلاقی، اجتماعی و مدیریتی در سنت اسلامی، ظرفیت ویژه‌ای برای تبیین چنین نگاهی دارد. این اثر که مشتمل بر خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌های امیرالمؤمنین علی علیه‌السلام است، مجموعه‌ای غنی از آموزه‌های رفتاری، اخلاقی، حکمرانی، مدیریتی و اجتماعی را در خود جای داده است (16). در نهج‌البلاغه، انسان موجودی مسئول، مختار، اخلاقی و پاسخ‌گو معرفی می‌شود که باید در برابر خداوند، خویشتن، جامعه و حقوق دیگران پاسخ‌گو باشد. از این‌رو، بسیاری از توصیه‌های آن درباره عدالت، رعایت حقوق مردم، پرهیز از تکبر، وفای به عهد، صبر، خودسازی، خدمت، مدارا، خیرخواهی، نظارت الهی و پرهیز از دنیاگرایی، می‌تواند به‌عنوان مبنایی نظری برای بازخوانی رفتار شهروندی سازمانی در یک چارچوب اسلامی مورد توجه قرار گیرد (17، 18). اهمیت نهج‌البلاغه در این زمینه تنها به محتوای اخلاقی آن محدود نیست، بلکه به پیوند عمیق میان اخلاق فردی، مسئولیت اجتماعی و حکمرانی عادلانه بازمی‌گردد؛ پیوندی که می‌تواند برای طراحی الگوهای بومی رفتار سازمانی در جوامع اسلامی بسیار راهگشا باشد.

مطالعات پیشین نشان داده‌اند که رفتار شهروندی سازمانی در بافت‌های مختلف سازمانی، از جمله آموزش و پرورش، نظام بانکی، سازمان‌های عمومی، سازمان‌های خدماتی و نهادهای دینی، نقش مهمی در ارتقای عملکرد، پایداری، تعهد و کیفیت روابط انسانی دارد. برخی پژوهش‌ها بر پیشایندهای رفتار شهروندی سازمانی تمرکز کرده و عواملی مانند ویژگی‌های فردی، عوامل سازمانی، سبک‌های رهبری، بهداشت روان، مسئولیت اجتماعی و سیاست‌گذاری را در شکل‌گیری آن مؤثر دانسته‌اند (19). برخی دیگر، رفتار شهروندی سازمانی را در قالب مدل‌های توسعه‌ای یا مدیریتی بررسی کرده و نشان داده‌اند که این رفتار می‌تواند از طریق راهبردهای منابع انسانی، نظام جبران خدمات، فرهنگ مشارکتی و الگوهای رهبری تقویت شود (20-22). همچنین، در برخی مطالعات، رفتار

شهروندی سازمانی در پیوند با پایداری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی تحلیل شده و تأکید شده است که رفتارهای داوطلبانه کارکنان می‌تواند به کاهش آثار منفی سازمان بر جامعه و محیط و تقویت اخلاق مصرفی و توسعه پایدار کمک کند (23, 24).

در کنار مطالعات متعارف، بخشی از پژوهش‌ها کوشیده‌اند رفتار شهروندی سازمانی را از منظر اسلامی یا دینی بررسی کنند. برای نمونه، برخی مطالعات نشان داده‌اند که اخلاق کاری اسلامی می‌تواند با افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و احساس مسئولیت، زمینه بروز رفتار شهروندی سازمانی را در میان کارکنان و اعضای هیئت علمی تقویت کند (13). برخی پژوهش‌ها نیز تلاش کرده‌اند الگوهای اسلامی رفتار شهروندی سازمانی را در محیط‌های خاص، مانند سازمان امور مالیاتی یا مؤسسات آموزش عالی اسلامی، طراحی یا اعتبارسنجی کنند (25, 26). همچنین، پژوهش‌هایی که به بررسی رفتار شهروندی سازمانی از منظر نهج‌البلاغه یا رساله حقوق امام سجاد علیه‌السلام پرداخته‌اند، نشان داده‌اند که آموزه‌های اسلامی واجد ظرفیت قابل توجهی برای بازتعریف مؤلفه‌هایی چون نوع‌دوستی، رعایت حق، مسئولیت‌پذیری، خیرخواهی و اخلاق اجتماعی در محیط سازمانی هستند (7, 9). با این حال، بخش مهمی از این مطالعات یا بر سنجش روابط میان متغیرها تمرکز داشته‌اند، یا مدل‌های موجود رفتار شهروندی سازمانی را با رویکرد اسلامی بازتفسیر کرده‌اند، نه اینکه مؤلفه‌های رفتار شهروندی را به‌صورت اکتشافی و استقرایی از متن بنیادینی مانند نهج‌البلاغه استخراج کنند.

بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که در سال‌های اخیر، گرایش به طراحی مدل‌های بومی و زمینه‌مند رفتار شهروندی سازمانی افزایش یافته است. برای مثال، در حوزه آموزش، رابطه میان مقوله‌های مدل شهروندی سازمانی بررسی شده و عواملی مانند شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها مورد توجه قرار گرفته‌اند (27). در حوزه مدیریت رفتار سیاسی نیز، رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان یکی از مبانی مدیریت رفتارهای سیاسی در سازمان مطرح شده است (28). در سطح نظری نیز، برخی پژوهشگران با نقد رویکردهای رایج، بر این نکته تأکید کرده‌اند که رفتار شهروندی سازمانی نباید صرفاً در خدمت بهره‌وری سازمانی و منطق ابزاری مدیریت فهم شود، بلکه باید مفهوم شهروندی، مشارکت، صدای سازنده، مسئولیت اخلاقی و عاملیت کارکنان نیز در آن برجسته گردد (29). این نقد برای پژوهش حاضر اهمیت ویژه‌ای دارد؛ زیرا بازخوانی رفتار شهروندی سازمانی در پرتو نهج‌البلاغه نیز دقیقاً بر همین نقطه تأکید می‌کند که شهروندی سازمانی باید فراتر از رفتارهای کارکردی و ابزاری، به‌عنوان نوعی کنش اخلاقی، اعتقادی و انسانی فهم شود.

از منظر روش‌شناختی، برای استخراج چنین الگویی، تحلیل مضمون یکی از مناسب‌ترین رویکردهای کیفی به شمار می‌آید؛ زیرا این روش امکان شناسایی، سازمان‌دهی و تفسیر الگوهای معنایی موجود در متون را فراهم می‌سازد. تحلیل مضمون به پژوهشگر اجازه می‌دهد از سطح داده‌های پراکنده به سطح مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر حرکت کند و شبکه‌ای مفهومی از معانی نهفته در متن ارائه دهد (30). در مطالعاتی که هدف آن‌ها استخراج الگو از متون دینی، تاریخی یا مدیریتی است، این روش می‌تواند به‌ویژه سودمند باشد؛ زیرا به جای تحمیل چارچوب‌های ازپیش‌ساخته، امکان کشف استقرایی مفاهیم را فراهم می‌کند (18). از این جهت،

استفاده از تحلیل مضمون برای بررسی نهج البلاغه، فرصتی فراهم می‌کند تا ابعاد رفتاری و سازمانی آموزه‌های آن به صورت نظام‌مند، شفاف و قابل دفاع استخراج شود و در قالب یک الگوی مفهومی در حوزه رفتار سازمانی ارائه گردد.

با وجود ارزشمندی پژوهش‌های انجام‌شده، هنوز خلأ مهمی در ادبیات رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. بسیاری از مطالعات، رفتار شهروندی سازمانی را بر اساس چارچوب‌های رایج غربی تعریف و تحلیل کرده‌اند و در بهترین حالت، کوشیده‌اند این چارچوب‌ها را در بافت اسلامی یا ایرانی بومی‌سازی کنند. در مقابل، کمتر پژوهشی تلاش کرده است که بدون اتکا به ابعاد ازپیش‌تعیین‌شده، مستقیماً به متن نهج البلاغه مراجعه کند و از طریق تحلیل مضمون، مبانی رفتار شهروندی سازمانی را از دل آموزه‌های امیرالمؤمنین علیه‌السلام استخراج نماید. افزون بر این، در بخش قابل توجهی از ادبیات موجود، ابعاد معنوی، اعتقادی و اخلاقی رفتار شهروندی سازمانی به صورت مستقل و ساختاریافته بررسی نشده و بیشتر در حاشیه مفاهیمی مانند تعهد، رضایت، عدالت یا فرهنگ سازمانی قرار گرفته است (12, 31). این در حالی است که در بافت اسلامی، باور دینی، اخلاق فردی و مسئولیت اجتماعی می‌توانند نه به عنوان متغیرهای جانبی، بلکه به عنوان بنیان‌های اصلی شکل‌گیری رفتار شهروندی سازمانی عمل کنند.

بر این اساس، پژوهش حاضر با اتکا به ظرفیت مفهومی نهج البلاغه و با بهره‌گیری از روش تحلیل مضمون، در پی آن است که رفتار شهروندی سازمانی را نه صرفاً به عنوان رفتاری سازمان‌محور، بلکه به عنوان پدیده‌ای چندبعدی و برخاسته از تعامل انگیزش، اعتقاد و اخلاق بازخوانی کند. چنین رویکردی می‌تواند هم از نظر نظری، به غنای ادبیات رفتار شهروندی سازمانی کمک کند و هم از نظر کاربردی، مبنایی برای طراحی الگوهای تربیتی، مدیریتی و فرهنگی در سازمان‌های اسلامی و ایرانی فراهم آورد. از سوی دیگر، این مطالعه می‌تواند نشان دهد که متون دینی، به‌ویژه نهج البلاغه، ظرفیت آن را دارند که در گفت‌وگو با دانش مدیریت و رفتار سازمانی، مفاهیمی نو، بومی و ارزش‌محور برای فهم رفتار کارکنان ارائه کنند؛ مفاهیمی که در آن‌ها انسان سازمانی نه صرفاً عامل تولید یا عضو ساختار اداری، بلکه کنشگری اخلاقی، مسئول، خدامحور و جامعه‌گرا تلقی می‌شود.

هدف پژوهش حاضر، شناسایی و تبیین مبانی رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر سیره امیرالمؤمنین علیه‌السلام در نهج البلاغه و ارائه یک الگوی مفهومی با رویکرد تحلیل مضمون است.

روش پژوهش

از آنجاکه پژوهش حاضر، به دنبال کشف و استخراج مصادیق رفتار شهروندی سازمانی از طریق داده‌های کیفی بود، پارادایم تفسیرگرایانه و رویکرد استقرایی، مبنای انجام پژوهش بوده است. همانطور که اشاره شد، از «تحلیل مضمون»، به عنوان روش تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. تحلیل مضمون، از روش‌های متداول برای شناخت الگوهای موجود در داده‌های کیفی است. روش‌های مختلفی برای تحلیل مضمون وجود دارد که هر یک از آن‌ها، فرآیندهای خاصی را دنبال می‌کند. عابدی و همکاران (۱۳۹۰)،

با ترکیب روش‌های پیشنهادی کینگ و هاروکس^۱، براون و کلارک^۲ و آتراید-استیرلینگ^۳، فرآیندی گام به گام و جامع در قالب سه مرحله، شش گام و بیست اقدام، جهت تحلیل مضمون، عرضه کرده است، که در تحقیق حاضر، از آن استفاده شد.

به منظور آشنا شدن با داده‌ها، کتاب نهج‌البلاغه، ترجمه محمد دشتی، شامل ۲۴۱ خطبه، ۷۹ نامه و ۴۸۰ حکمت، مورد بازخوانی قرار گرفت. در کنار مذاقه در این ترجمه، به منظور فهم بهتر مطلب و شناسایی بهتر مضامین، همزمان متن اصلی نهج‌البلاغه، نسخه صبحی الصالح و شرح آن، مندرج در کتاب پیام امام امیرالمؤمنین علیه‌السلام نیز مورد مطالعه قرار گرفت. بعد از آن، متن نهج‌البلاغه در نرم‌افزار MAXQDA 2020 کدگذاری شد و با دسته‌بندی مواردی که بار یا مفهوم و محتوای رفتاری داشتند، کدهای اولیه ایجاد شدند. ملاک انتخاب واحدهای معنایی، وجود مضامینی مرتبط با رفتارهای فرانقشی، مسئولیت‌پذیری، نوع‌دوستی، همکاری اجتماعی، خودکنترلی، تعهد اخلاقی و سایر مؤلفه‌های شناخته‌شده رفتار شهروندی سازمانی بود.

تحلیل مضمون، دارای چهار استراتژی تحلیلی قالب مضامین^۴، ماتریس مضامین^۵، شبکه مضامین^۶ و تحلیل مقایسه‌ای^۷ است. «شبکه مضامین»، مضامین را بر اساس فرآیندی مشخص در قالب مضامین پایه (کدها و نکات کلیدی متن)، مضامین سازمان‌دهنده (مضامین حاصل از ترکیب و تلخیص مضامین پایه) و مضامین فراگیر (مضامین عالی دربرگیرنده اصول حاکم بر متن به‌عنوان یک کل) نظام‌مند می‌کند. در پژوهش حاضر، از تحلیل «شبکه مضامین» استفاده شده است.

به طور کلی، از معیارهای ارزیابی تحقیقات کیفی می‌توان برای ارزیابی تحلیل مضمون نیز استفاده کرد (عابدی و همکاران، ۱۳۹۰، ۱۸۶). در تحقیق حاضر، برای ارزیابی اعتبار و قابلیت اعتماد تحلیل مضمون، از یکی از فرآیندهای پیشنهادی کینگ و هاروکس، یعنی «عرضه توصیفی غنی و ثبت سوابق ممیزی^۸»، استفاده شد؛ به این صورت که، به‌منظور تحقق توصیف غنی، نمونه‌هایی از متن اولیه، کدهای استخراج‌شده، مضامین پایه و نحوه ادغام آن‌ها ارائه شد تا امکان ارزیابی فرآیند تحلیل برای خواننده فراهم گردد. همچنین، تمام مراحل اصلاح، ادغام و بازنگری کدها در طول فرآیند تحلیل، ثبت و مستندسازی شد. شایان ذکر است، محقق با آگاهی از امکان تأثیر پیش‌فرض‌های تفسیری بر فرآیند تحلیل، تلاش نمود از طریق بازخوانی مستمر متن، استفاده از نظر خبرگان و استناد مستقیم به داده‌ها، از تحمیل برداشت‌های شخصی بر یافته‌ها جلوگیری کند.

¹ King & Horrocks

² Braun & Clarke

³ Attride-Stirling

⁴ Template Analysis

⁵ Thematic Matrix

⁶ Thematic Network

⁷ Comparative Analysis

⁸ Thick Description and Audit Trails

یافته‌ها

همانطور که اشاره شد، بعد از کدگذاری متن نهج‌البلاغه و دسته‌بندی مواردی که بار یا مفهوم و محتوای رفتاری داشتند، کدهای اولیه ایجاد شدند. در جدول شماره ۱، نمونه‌ای از کدهای اولیه احصاشده، آورده شده است.

جدول ۱: نمونه کدهای اولیه احصاشده از متن نهج‌البلاغه

کد اولیه	متن متناظر در نهج‌البلاغه
داشتن تواضع و فروتنی	اگر مرا رها کنید، همچون یکی از شماها هستم، که شاید شنواتر و مطیع تر از شما نسبت به رئیس حکومت باشم. در حالی که من وزیر و مشاوران باشم بهتر است که امیر و رهبر شما گردم. آنگاه که داخل شدی مانند اشخاص سلطه گر، و سختگیر رفتار نکن با مردم فروتن باش، نرمخو و مهربان باش، گشاده رو و خندان باش
مذمت حسادت	پس اگر یکی از شما برای برادر خود، برتری در مال و همسر و نیروی بدنی مشاهده کند، مبدا فریب خورد و حسادت کند، زیرا مسلمان (تا زمانی که دست به عمل پستی نزده که از آشکار شدنش شرمند باشد و مورد سرزنش مردم پست قرار گیرد) به مسابقه دهنده‌ای می‌ماند که دوست دارد در همان آغاز مسابقه پیروز گردد تا سودی به دست آورد و ضرری متوجه او نگردد. به خدا سوگند! قریش از ما انتقام نمی‌گیرد جز به آن علت که خداوند ما را از میان آنان برگزیده و گرامی داشت. حسد نورزید که حسد ایمان را چونان آتشی که هیزم را خاکستر کند، نابود می‌سازد
تسلیم و رضا در برابر خواست خدا	بدانید که تقدیرهای الهی چون قطرات باران از آسمان به سوی انسانها فرود می‌آید، و بهره هر کسی، کم یا زیاد به او می‌رسد. در برابر خواسته‌های خدا راضی، و تسلیم فرمان او هستم. در روزگار سختی و گشایش حالشان یکسان است
ترس از ستایشگران	چه بسا کسانی که با ستایش دیگران فریب خوردند. هرگاه یکی از آنان را بستایند، از آنچه در تعریف او گفته شد در هراس افتاده می‌گوید: «من خود را از دیگران بهتر می‌شناسم و خدای من، مرا بهتر از من می‌شناسد، بار خدایا، مرا بر آنچه می‌گویند محاکمه نفرما، و بهتر از آن قرارم ده که می‌گویند، و گناهایی که نمی‌دانند بیامرز.»
ملازم حق بودن	تا می‌توانی با پرهیزکاران و راستگویان بپیوند، و آنان را چنان پرورش ده که تو را فراوان نستایند، و تو را برای اعمال زشتی که انجام نداده ای تشویق نکنند، که ستایش بی اندازه، خود پسندی می‌آورد، و انسان را به سرکشی وا می‌دارد. و پرچم حق را در میان ما به یادگار گذاشت، هر کس از آن پیشی گیرد از دین خارج و آن کس که از آن عقب ماند هلاک گردد و هر کس همراهش باشد رستگار شود.
صبور بودن	اگر دست از یاری حق برنمی‌داشتید، و در خوار ساختن باطل سستی نمی‌کردید، هیچگاه آنان که به پایه شما نیستند در نابودی شما طمع نمی‌کردند، و هیچ قدرتمندی بر شما پیروز نمی‌گشت، در سختی‌ها بردبار در سختی‌ها آرام، و در ناگواریها بردبار
ارزش نام نیک	نام نیکی که خدا از شخصی در میان مردم رواج دهد بهتر از میراثی است که دیگری بردارد. آگاه باشید! نام نیکی که خدا برای کسی میان مردم قرار دهد، بهتر از مالی است که برای دیگران باقی می‌گذارد که او را ستایش نمی‌کنند.
داشتن عزت نفس	نفس خود را از هر گونه پستی باز دار، هر چند تو را به اهداف رساند، زیرا نمی‌توانی به اندازه آبرویی که از دست می‌دهی بهایی به دست آوری. برده دیگری مباش، که خدا تو را آزاد آفرید نگهداری آنچه که در دست داری، پیش من بهتر است از آن که چیزی از دیگران بخواهی، و تلخی ناامیدی بهتر از درخواست کردن از مردم است.
اهمیت وحدت	مردم شام به زودی بر شما غلبه خواهند کرد. زیرا آن‌ها در یاری کردن باطل خود، وحدت دارند، و شما در دفاع از حق متفرقید. پس مبدا در دین دورویی و ورزید، که همبستگی و وحدت در راه حق - گرچه کراهت داشته باشید - از پراکندگی در راه باطل - گرچه مورد علاقه شما باشد - بهتر است. زیرا خداوند سبجان نه به گذشتگان و نه آیندگان چیزی را با تفرقه عطا نفرموده است.
رزاق بودن خدا	اوست بخشنده انواع نعمت‌ها و بهره‌های فزاینده و تقسیم کننده روزی پدیده‌ها، مخلوقات همه جیره خوار سفره اویند، که روزی همه را تضمین، و اندازه اش را تعیین فرمود. روزی انسان‌ها را اندازه گیری و مقدر فرمود.

پس از شناسایی کدهای اولیه، به منظور اطمینان از شناسایی صحیح کدها، اطلاعات در اختیار یکی از اساتید گروه مدیریت دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان و یک کارشناس آشنا با نهج البلاغه قرار داده شد و از ایشان درخواست گردید تا کدهای اولیه را مجدداً شناسایی نمایند؛ موارد اختلاف در شناسایی و دسته‌بندی کدها، طی جلسات بحث و بازبینی تحلیلی، اصلاح و نهایی شد. نتیجه این کار، تقلیل ۶۲۴ کد اولیه احصاشده در مرحله قبل، به ۵۴۷ کد بود که در قالب ۲۲ مضمون پایه، دسته‌بندی شدند. ادغام کدها بر اساس شباهت معنایی، هم‌پوشانی مفهومی و کارکرد تفسیری آن‌ها در تبیین رفتار شهروندی سازمانی انجام شد. فرآیند بازنگری و ادغام کدها تا دستیابی به انسجام مفهومی میان مضامین ادامه یافت. نمونه‌ای از مضامین پایه ایجاد شده براساس کدهای اولیه، در جدول شماره ۲، نشان داده شده است.

جدول ۲: برخی از مضامین پایه حاصل از ادغام کدهای اولیه

مضمون پایه	کدهای اولیه مربوطه	فراوانی
استفاده از فرصت	پرهیز از غفلت	۱۰
	فرصت شناسی	
	استفاده از فرصت‌ها	
	غنیمت شمردن فرصت‌ها	
	زودگذر بودن فرصت‌ها	
داشتن صبر	محمدرت کظم غیظ	۱۴
	اهمیت آرامش و خونسردی	
	مذمت کنترل نکردن خشم	
	آستانه صبر	
	نهی از بدگویی به دشمن	
	لزوم داشتن صبر	
	فایده صبر و شکیبایی	
	صبور بودن در برابر جاهلان	
	صبور بودن	
	مسلط بودن بر خویش	
تفکر در مرگ	اعتقاد به عالم پس از مرگ	۴۹
	فراموش نکردن مرگ	
	حتمی بودن مرگ در وقت مقرر	۴۹
	ناگهانی بودن مرگ	
	حتمی بودن مرگ	
	عبرت از مرگ	
	تفکر در مورد احوال پس از مرگ	
	اهمیت یاد مرگ	
	ویژگی‌های مرگ	
استفاده از دنیا برای رسیدن به آخرت	اهمیت ترس از قیامت	۱۶
	مذمت دنیاگریزی	
	مقدم بودن آخرت نسبت به دنیا	
	جاودانه بودن آخرت	
	استفاده صحیح از امکانات	

پس از مشخص شدن مضامین پایه، مضامین سازمان دهنده تولید شدند. بدین منظور، ضمن قرار دادن مضامین مشابه در یک گروه، تلاش شد مفهوم کلانی که به طور حداکثری دربرگیرنده معانی مورد اشاره در هر گروه از مضامین است، شناسایی شده و عنوان مناسبی که گویای مجموعه آن معانی باشد برای آن‌ها انتخاب شود. بر همین اساس، ۲۲ مضمون پایه، در قالب ۸ مضمون سازمان دهنده، دسته‌بندی شدند. در نهایت نیز با ادغام مضامین سازمان دهنده، سه مضمون فراگیر «ابعاد انگیزشی»، «ابعاد اعتقادی» و «ابعاد اخلاقی» احصا شد. ملاک دسته‌بندی مضامین در سطح مضامین فراگیر، کارکرد غالب هر مضمون در هدایت و تبیین رفتار شهروندی سازمانی بوده است؛ بدین معنا که اگرچه برخی مضامین می‌توانند واجد ابعاد انگیزشی، اعتقادی و اخلاقی به‌صورت هم‌زمان باشند، اما در این پژوهش، هر مضمون بر اساس وجه غالب معنایی و کارکرد تفسیری آن طبقه‌بندی شد. به طور خلاصه، «ابعاد انگیزشی» ناظر بر عوامل محرک، تداوم‌بخش و جهت‌دهنده کنش‌های داوطلبانه، «ابعاد اعتقادی» بیانگر باورها و مبانی فکری زیربنای رفتارها و «ابعاد اخلاقی» معطوف به الگوهای رفتاری حاکم بر تعاملات انسانی و اجتماعی هستند. جدول شماره ۳، مضامین حاصل از تحلیل مضمون نهج‌البلاغه و شکل شماره ۱، «شبکه مضامین» پژوهش را نشان می‌دهند.

جدول ۳: مضامین حاصل از تحلیل مضمون نهج‌البلاغه

مضمون فراگیر	مضمون سازمان دهنده	مضامین پایه مربوطه	فراوانی
ابعاد انگیزشی	پایداری و امیدواری	استقامت و تلاش	۳۲
		پرهیز از ناامیدی	
		داشتن صبر	
	فرصت‌شناسی	استفاده از فرصت	۲۶
		استفاده از دنیا برای رسیدن به آخرت	
ابعاد اعتقادی	آخرت‌گرایی	تفکر در مرگ	۲۲۶
		بی تفاوتی نسبت به دنیا	
		کار خیر کردن	
	عملگرایی بر مبنای ارزش‌های دینی	عمل به دانسته‌ها	۲۴
		اتکال به خداوند	
		پیروی از پیامبر (ص) و اهل بیت علیهم السلام	
		ناظر بودن خدا بر اعمال	
		رعایت تقوا	
معنویت و خدامحوری		ترس از خدا	۱۱۷
		داشتن نیت خالصانه	
		داشتن صداقت	
		رعایت حقوق هموعان	
		نوع دوستی و مدارا با مردم	
اخلاق اجتماعی و همیاری		وفای به عهد	۵۱
		دوری از فخر فروشی	
		پرداختن به خویش	
خودکنترلی		کنترل نفس	۴۵

همانطور که در شکل ۱ نیز مشخص است، مدل رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر نهج البلاغه، شامل ۳ مضمون فراگیر و ۸ مضمون سازمان دهنده می باشد. در ادامه هریک از مضامین فراگیر به علاوه مضامین سازمان دهنده مربوطه، شرح داده می شود.

مضمون فراگیر اول: ابعاد انگیزشی

«ابعاد انگیزشی»، الگویی از نیروهای انگیزشی را برجسته می کند که کارکنان را به رفتارهای داوطلبانه سوق می دهد. این مضمون، مانند سوخت درونی عمل می کند که رفتار شهروندی سازمانی را از حالت اجباری به داوطلبانه تبدیل می کند. اولین مضمون سازمان دهنده «ابعاد انگیزشی»، یعنی «پایداری و امیدواری»، شامل مضامین پایه «استقامت و تلاش»، «پرهیز از ناامیدی» و «داشتن صبر»، مقاومتی را توصیف می کند که کارکنان در برابر چالش های سازمانی نشان می دهند و صبر را عامل حفظ امیدواری می داند. نمونه های متعددی در نهج البلاغه، مؤید این مضامین هستند؛ از جمله، در حکمت ۸۲ نهج البلاغه، امیرالمؤمنین صلوات الله علیه صبر و شکیبایی را از ارزش های والای انسانی برشمرده اند؛ و یا در جایی دیگر با تشبیه استقامت به مرکب نجات (نهج البلاغه؛ خطبه شماره ۷۶) و امیدواری به آینده (نهج البلاغه؛ خطبه شماره ۲۴)، ضمن ارائه الگویی برای تقویت روحیه مقاومت، به روشنی بر استقامت و پرهیز از ناامیدی تأکید دارند.

دومین مضمون سازمان دهنده، «فرصت شناسی» است. این مضمون با مضامین پایه «استفاده از فرصت» و «استفاده از دنیا برای رسیدن به آخرت»، بر نگاه فعال و مسئولانه فرد نسبت به موقعیت های پیش رو تأکید دارد. در این چارچوب، فرصت ها صرفاً موقعیت هایی مادی تلقی نمی شوند، بلکه زمینه هایی برای کنش مسئولانه، رشد فردی و انجام رفتارهای داوطلبانه محسوب می گردند. جمله معروف امیرالمؤمنین صلوات الله علیه که فرمودند: «فرصت ها چون ابرها می گذرند، پس فرصت های نیک را غنیمت شمارید.» (نهج البلاغه؛ حکمت شماره ۲۱) و نیز عبارت «همانا خداوند سبحان، دنیا را برای آخرت قرار داده» (نهج البلاغه؛ نامه شماره ۵۵)، نشان دهنده اهمیت بهره گیری هدفمند از فرصت ها و موقعیت های زندگی است.

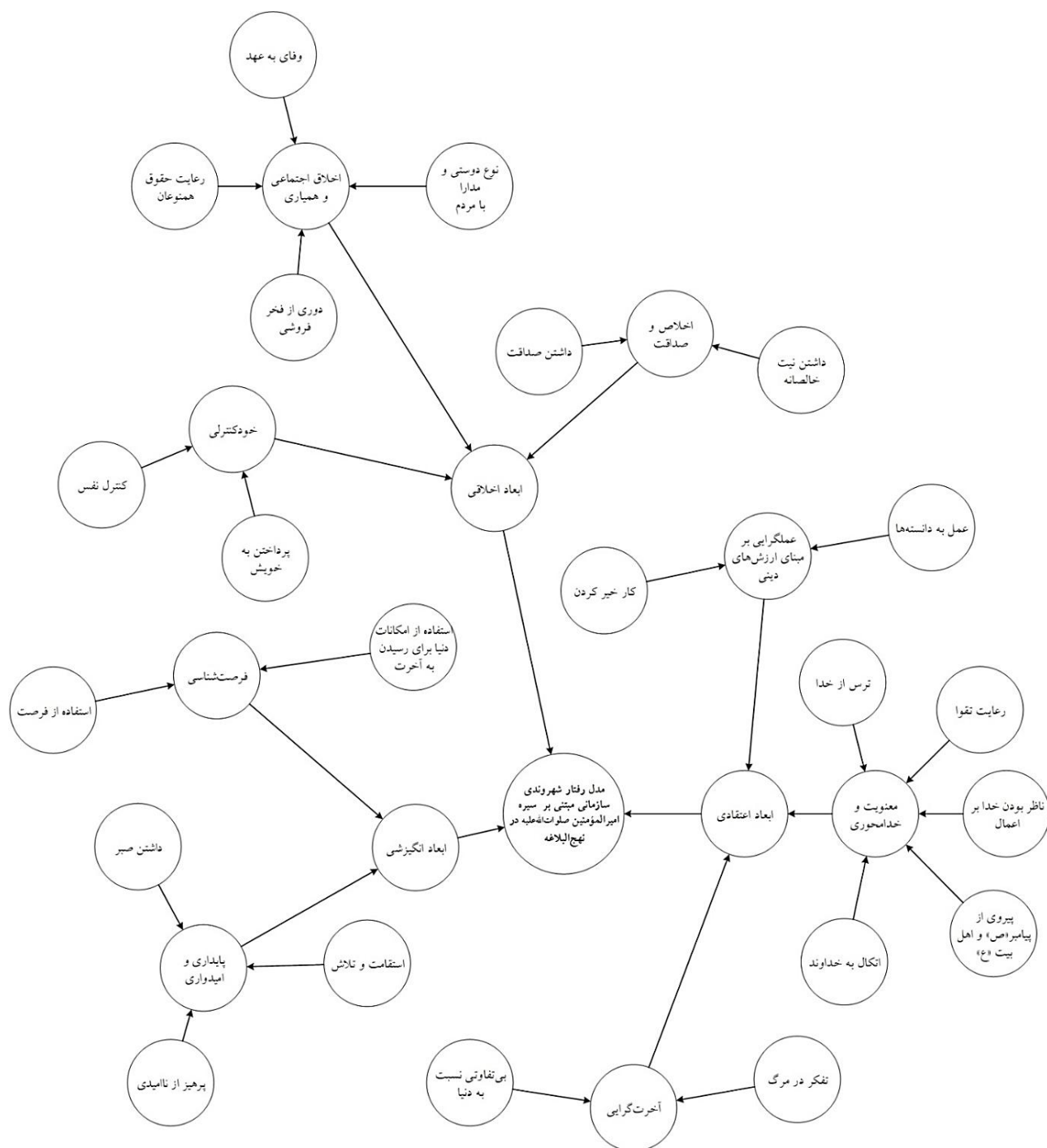
مضمون فراگیر دوم: ابعاد اعتقادی

«ابعاد اعتقادی»، باورهای دینی را به عنوان جهت دهنده رفتارهای شایسته و ارتقادهنده رفتار کارکنان سازمان و رفتار شهروندی سازمانی، توصیف می کند. «آخرت گرایی»، اولین مضمون سازمان دهنده مضمون «ابعاد اعتقادی» بوده و متشکل از مضامین پایه «تفکر در مرگ» و «بی تفاوتی نسبت به دنیا» است. این مضمون، اولویت را آخرت قرار داده و دنیا و مقامات دنیوی را گذرا عنوان می کند. با توجه به مطالب مربوطه در نهج البلاغه، از جمله فرمایش امیرالمؤمنین صلوات الله علیه مبنی بر حرکت انسان به سوی مرگ (نهج البلاغه؛ حکمت شماره ۷۴) و یا وصیت ایشان به امام حسن علیه السلام و امام حسین علیه السلام، در آخرین روزهای عمر مبارکشان، در خصوص بی تفاوتی نسبت به دنیا (نهج البلاغه؛ نامه شماره ۴۷)، این مضمون، بر بی تعلقی و بی اعتنایی به زرق و برق دنیا تأکید می کند. مضمون سازمان دهنده بعدی، «عمل گرایی بر مبنای ارزش های دینی» با مضامین پایه «کار خیر کردن» و «عمل به دانسته ها» است که با شواهدی همچون وصیت امیرالمؤمنین صلوات الله علیه به فرزند بزرگوارشان، امام حسن مجتبی علیه السلام در خصوص انجام عمل نیک

(نهج البلاغه؛ نامه شماره ۳۱) و تأکید ایشان بر عمل به دانسته‌ها، از جمله در خطبه‌ای که از ارکان اسلام سخن می‌گویند (نهج البلاغه؛ خطبه شماره ۱۱۰)، به تبدیل باورها به عمل سازمانی پرداخته و نشانگر عملیاتی‌سازی عقاید می‌باشد. سومین مضمون سازمان‌دهنده مضمون فراگیر «ابعاد اعتقادی»، «معنویت و خدامحوری» است. این مضمون، شامل پنج مضمون پایه «اتکال به خداوند»، «پیروی از پیامبر صلی الله علیه و آله و اهل بیت علیهم‌السلام»، «ناظر بودن خدا بر اعمال»، «رعایت تقوا» و «ترس از خدا» می‌باشد. مصادیق متعدد در خصوص این مضامین، در نهج البلاغه، از جمله وصیت امیرالمؤمنین صلوات‌الله‌علیه خطاب به فرزند بزرگوارشان، امام حسن مجتبی علیه‌السلام، هنگام بازگشت از جنگ صفین، راجع به اتکال به خداوند که می‌فرمایند: «در تمام کارها خود را به خدا واگذار، که به پناهگاه مطمئن و نیرومندی رسیده‌ای.» (نهج البلاغه؛ نامه شماره ۳۱) و یا سفارش ایشان به رعایت تقوا در خطبه‌های گوناگون همچون خطبه غراء (نهج البلاغه؛ خطبه شماره ۸۳)، بیانگر اهمیت محوری بودن خدا در رفتار و کردار افراد است.

مضمون فراگیر سوم: ابعاد اخلاقی

«ابعاد اخلاقی»، الگوهای رفتاری مرتبط با تعامل انسانی را شامل می‌شود و بر نقش اخلاق در شکل‌دهی رفتار سازمانی تأکید دارد. اولین مضمون سازمان‌دهنده این مضمون فراگیر، «اخلاص و صداقت» است که مضامین پایه «داشتن نیت خالصانه» و «داشتن صداقت»، زیرمجموعه آن هستند. این مضمون که صداقت را پایه‌ای برای اعمال داوطلبانه خالصانه نشان می‌دهد، دارای شواهدی همچون علت پیروزی بودن راستی و اخلاص (نهج البلاغه؛ خطبه شماره ۵۶) و یا نشانه ایمان بودن راستگویی (نهج البلاغه؛ حکمت شماره ۴۵۸) در کلام امیرالمؤمنین صلوات‌الله‌علیه می‌باشد. مضمون سازمان‌دهنده دوم، «اخلاق اجتماعی و همیاری» با مضامین پایه «رعایت حقوق هموعان»، «نوع‌دوستی و مدارا با مردم»، «وفای به عهد» و «دوری از فخر فروشی» است. این مضمون نیز که نشانگر اصول رفتاری اجتماعی بوده و به نوعی تقویت‌کننده ارتباطات اجتماعی می‌باشد، شواهد متعددی از مضامین پایه خود، در متن نهج البلاغه دارد؛ از جمله آن می‌توان به برتری حرمت مسلمانان (نهج البلاغه؛ خطبه شماره ۱۶۷)، از کفاره گناهان بزرگ بودن به فریاد مردم رسیدن (نهج البلاغه؛ حکمت شماره ۲۴)، برانگیخته شدن خشم خدا در اثر خلف وعده (نهج البلاغه؛ نامه شماره ۵۳) و فروتن بودن پرهیزکاران (نهج البلاغه؛ خطبه شماره ۱۹۳) اشاره کرد. سومین مضمون سازمان‌دهنده، «خودکنترلی» است که «پرداختن به خویش» و «کنترل نفس»، مضامین پایه آن هستند. این مضمون دارای شواهدی در خصوص مدیریت درونی برای رفتارهای اخلاقی بوده و خودکنترلی را به عنوان کلیدی برای جلوگیری از بروز رفتارهای منفی می‌بیند. کلام امیرالمؤمنین صلوات‌الله‌علیه که می‌فرمایند: «بندگان خدا، خود را بسنجید قبل از آنکه مورد سنجش قرار گیرید؛ پیش از آنکه حسابتان را برسند حساب خود را برسید.» (نهج البلاغه؛ خطبه شماره ۹۰) و یا سفارش به «مراقبه» (نهج البلاغه؛ نامه شماره ۵۹) و «معاقبه» (نهج البلاغه؛ خطبه شماره ۱۹۳) نفس، از جمله شواهد این مضمون هستند.



شکل ۱: شبکه مضامین تحقیق

بحث و نتیجه گیری

یافته های پژوهش حاضر نشان داد که مبانی رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر سیره امیرالمؤمنین علیه السلام در نهج البلاغه را می توان در قالب سه مضمون فراگیر «ابعاد انگیزشی»، «ابعاد اعتقادی» و «ابعاد اخلاقی» تبیین کرد. در فرایند تحلیل مضمون، پس از پالایش کدهای اولیه، ۵۴۷ کد نهایی در قالب ۲۲ مضمون پایه و ۸ مضمون سازمان دهنده طبقه بندی شد. این ساختار نشان می دهد

که رفتار شهروندی سازمانی در نهج البلاغه، صرفاً مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه در سطح سازمان نیست، بلکه پدیده‌ای چندلایه است که از پیوند میان انگیزش درونی، باورهای دینی و اخلاق عملی شکل می‌گیرد. این یافته با ادبیات کلاسیک رفتار شهروندی سازمانی همسو است؛ زیرا در مطالعات پیشین نیز رفتار شهروندی سازمانی به عنوان رفتاری فراتر از الزامات رسمی شغل و مؤثر بر اثربخشی سازمانی معرفی شده است (3-1). با این حال، یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که در چارچوب نهج البلاغه، رفتار شهروندی سازمانی تنها با منطق کارکردگرایانه و سازمان‌محور قابل تبیین نیست، بلکه باید آن را در نسبت با نظامی از ارزش‌های الهی، اخلاقی و انسانی فهم کرد؛ نکته‌ای که با رویکردهای اسلامی و اخلاق‌محور در مطالعات پیشین نیز همخوانی دارد (4, 7, 12).

نخستین مضمون فراگیر استخراج‌شده، «ابعاد انگیزشی» بود که از دو مضمون سازمان‌دهنده «پایداری و امیدواری» و «فرصت‌شناسی» تشکیل شد. این یافته نشان می‌دهد که در سیره امیرالمؤمنین علیه‌السلام، رفتار مطلوب و فراتر از وظیفه، پیش از آنکه رفتاری بیرونی باشد، از نوعی انگیزش درونی، امید فعال، صبر، تلاش مستمر و درک صحیح از فرصت‌ها سرچشمه می‌گیرد. این نتیجه با ادبیات رفتار شهروندی سازمانی همسو است؛ زیرا مطالعات پیشین نشان داده‌اند که کارکنانی که از تعهد، انگیزش، تعلق و آمادگی بیشتری برای مشارکت برخوردارند، بیش از دیگران رفتارهای داوطلبانه، حمایتی و سازنده نشان می‌دهند (5, 11). همچنین، یافته‌های حاضر با نتایج پژوهش‌هایی همخوان است که بر نقش عوامل فردی، رفتاری و سازمانی در شکل‌گیری رفتار شهروندی سازمانی تأکید کرده‌اند (19, 22). در تبیین این یافته می‌توان گفت که پایداری و امیدواری، کارکنان را در برابر دشواری‌های سازمانی مقاوم می‌سازد و فرصت‌شناسی، آنان را به کنشگری فعال و مسئولانه سوق می‌دهد. بنابراین، رفتار شهروندی سازمانی زمانی پایدار خواهد بود که فرد در برابر موانع دچار انفعال نشود، فرصت‌های خدمت و مشارکت را تشخیص دهد و از موقعیت‌های سازمانی برای رشد فردی و منفعت جمعی بهره‌گیرد.

مضمون انگیزشی استخراج‌شده در پژوهش حاضر، با برخی ابعاد مدل‌های متعارف رفتار شهروندی سازمانی، به‌ویژه جوانمردی، وظیفه‌شناسی و فضیلت مدنی، همپوشانی دارد. در مدل‌های رایج، جوانمردی به تحمل شرایط دشوار بدون شکایت و وظیفه‌شناسی به انجام مسئولانه و فراتر از حداقل انتظارات شغلی اشاره دارد (6). در یافته‌های این پژوهش نیز صبر، استقامت، پرهیز از ناامیدی و استفاده از فرصت‌ها، نشان‌دهنده نوعی ظرفیت درونی برای تداوم رفتارهای مثبت در شرایط دشوار است. با این حال، تفاوت مهم یافته حاضر آن است که انگیزش در نهج البلاغه، صرفاً به رضایت شغلی، پاداش، حمایت سازمانی یا احساس تعلق محدود نمی‌شود، بلکه در پیوند با معنا، آخرت، مسئولیت الهی و عمل صالح قرار می‌گیرد. این برداشت با رویکردهایی همسو است که رفتار شهروندی سازمانی را در بافت اسلامی بر پایه اخلاق کاری اسلامی، ارزش‌های دینی و تعهد درونی تحلیل کرده‌اند (13, 26). از این منظر، انگیزش کارکنان برای رفتار شهروندی می‌تواند از سطح مبادله اجتماعی فراتر رود و به سطح مسئولیت اخلاقی و معنوی ارتقا یابد.

دومین مضمون فراگیر، «ابعاد اعتقادی» بود که شامل «آخرت‌گرایی»، «عمل‌گرایی بر مبنای ارزش‌های دینی» و «معنویت و خدامحوری» شد. این یافته یکی از مهم‌ترین تمایزهای الگوی استخراج‌شده با مدل‌های رایج رفتار شهروندی سازمانی است. در

بسیاری از مدل‌های متعارف، رفتار شهروندی سازمانی بیشتر بر اساس متغیرهایی مانند عدالت، رضایت، تعهد، حمایت سازمانی، جبران خدمات و فرهنگ سازمانی تبیین می‌شود (20, 21, 23). در حالی که یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که در نهج‌البلاغه، باورهای بنیادین دینی، به‌ویژه توجه به آخرت، نظارت الهی، تقوا، اتکال به خداوند و پیروی از سیره پیامبر صلی‌الله‌علیه‌وآله و اهل بیت علیهم‌السلام، نقش جهت‌دهنده در رفتار انسان دارند. این نتیجه با مطالعاتی همخوان است که نشان داده‌اند ارزش‌های اسلامی می‌توانند از طریق تقویت تعهد، رابطه اخلاقی میان رهبر و عضو، و معنابخشی به کار، رفتار شهروندی سازمانی را ارتقا دهند (12, 25). همچنین، یافته حاضر با پژوهش‌هایی که کوشیده‌اند رفتار شهروندی سازمانی را از دیدگاه اسلامی مدل‌سازی کنند، سازگار است (9, 26).

در تبیین مضمون اعتقادی می‌توان گفت که آخرت‌گرایی، جهت‌گایی رفتار را مشخص می‌کند؛ عمل‌گرایی بر مبنای ارزش‌های دینی، باور را به کنش تبدیل می‌کند؛ و معنویت و خدامحوری، سازوکار نظارتی و هنجاری رفتار را فراهم می‌آورد. این سه جزء، در کنار یکدیگر، نوعی نظام اعتقادی منسجم ایجاد می‌کنند که در آن رفتار شهروندی سازمانی نه برای کسب پاداش بیرونی، بلکه برای انجام وظیفه اخلاقی، کسب رضایت الهی، رعایت حقوق دیگران و تحقق خیر عمومی انجام می‌شود. این برداشت با آموزه‌های نهج‌البلاغه درباره مسئولیت انسان، مراقبت از نفس، عدالت، عمل صالح و پاسخ‌گویی در برابر خداوند سازگار است (14-16). همچنین، یافته حاضر با پژوهش‌هایی که نشان داده‌اند سیره امیرالمؤمنین علیه‌السلام ظرفیت الگوسازی در حوزه حکمرانی، مدیریت، اخلاق و رفتار اجتماعی دارد، همسو است (17, 31). بنابراین، می‌توان گفت که در الگوی حاضر، اعتقاد دینی نه یک عامل حاشیه‌ای، بلکه یکی از بنیان‌های اصلی شکل‌گیری رفتارهای داوطلبانه و فراتر از تعهد است.

سومین مضمون فراگیر، «ابعاد اخلاقی» بود که در قالب سه مضمون سازمان‌دهنده «اخلاص و صداقت»، «اخلاق اجتماعی و همیاری» و «خودکنترلی» تبیین شد. این یافته نشان می‌دهد که در نهج‌البلاغه، رفتار شهروندی سازمانی بدون پشتوانه اخلاقی، پایداری و اصالت لازم را ندارد. اخلاص و صداقت به نیت و درون فرد مربوط است؛ اخلاق اجتماعی و همیاری به کیفیت رابطه فرد با دیگران اشاره دارد؛ و خودکنترلی، سازوکار حفظ رفتار اخلاقی در برابر تمایلات نفسانی، فشارهای محیطی و تعارض‌های سازمانی است. این نتیجه با مطالعاتی همسو است که رفتار شهروندی سازمانی را با اخلاق، نوع‌دوستی، همکاری، رعایت حقوق دیگران و مسئولیت‌پذیری اجتماعی مرتبط دانسته‌اند (4, 7, 8). همچنین، یافته حاضر با پژوهش‌هایی همخوان است که در آن‌ها شاخص‌های عملکرد اخلاق‌مدار کارکنان در پرتو سیره امام علی علیه‌السلام، به‌ویژه با تأکید بر عدالت، رعایت حقوق و مواجهه اخلاقی با جامعه هدف، استخراج شده است (31).

از منظر نظری، مضمون اخلاقی استخراج‌شده با ابعاد نوع‌دوستی و حسن‌نیت در مدل‌های شناخته‌شده رفتار شهروندی سازمانی همپوشانی دارد (1, 6). با این حال، در پژوهش حاضر، اخلاق صرفاً به‌عنوان یک رفتار بیرونی یا مهارت ارتباطی تعریف نشده، بلکه به‌عنوان نظامی درونی و تنظیم‌کننده معرفی شده است که از نیت خالص آغاز می‌شود، در روابط اجتماعی بروز می‌یابد و با خودکنترلی استمرار پیدا می‌کند. این برداشت با پژوهش‌هایی که رفتار شهروندی سازمانی را از منظر اسلامی، اخلاقی و معنوی بررسی کرده‌اند،

همسو است (12, 25). همچنین، تأکید بر همپاری، رعایت حقوق، وفای به عهد، پرهیز از فخرفروشی و کنترل نفس، نشان می‌دهد که در نهج‌البلاغه، شهروند سازمانی مطلوب کسی است که نه تنها به انجام وظایف رسمی پایبند است، بلکه در تعامل با دیگران نیز بر مدار کرامت، صداقت، تواضع، مدارا و مسئولیت‌پذیری عمل می‌کند.

یافته‌های پژوهش حاضر با مطالعات جدیدتری که رفتار شهروندی سازمانی را در بافت‌های تخصصی بررسی کرده‌اند نیز قابل تطبیق است. برای مثال، در الگوهای رفتار شهروندی سازمانی پایدار، بر مسئولیت‌پذیری اخلاقی، پیامدهای اجتماعی و نقش رفتارهای داوطلبانه در توسعه پایدار تأکید شده است (23). در الگوی رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط نیز، مؤلفه‌هایی مانند عوامل فردی، سازمانی، هنجاری، محیطی و مدیریتی مورد توجه قرار گرفته‌اند که با مضمون اخلاق اجتماعی و مسئولیت‌پذیری در پژوهش حاضر همخوانی دارند (24). همچنین، پژوهش‌های انجام‌شده در نظام آموزشی نشان داده‌اند که رفتار شهروندی سازمانی در تعامل با شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها شکل می‌گیرد (27). یافته حاضر این ادبیات را گسترش می‌دهد و نشان می‌دهد که در کنار این شرایط سازمانی، باید به بنیان‌های عمیق‌تر اخلاقی و اعتقادی نیز توجه کرد؛ زیرا رفتارهای داوطلبانه زمانی پایدار می‌شوند که با هویت ارزشی فرد و نظام معنایی او پیوند یابند.

از سوی دیگر، یافته‌های پژوهش حاضر با دیدگاه‌های انتقادی جدید درباره رفتار شهروندی سازمانی نیز قابل توضیح است. برخی پژوهشگران تأکید کرده‌اند که رفتار شهروندی سازمانی نباید صرفاً در خدمت بهره‌وری سازمانی و منطق ابزاری مدیریت فهم شود، بلکه باید در آن به مفهوم شهروندی، مشارکت، صدای سازنده، عاملیت کارکنان و اخلاق سازمانی توجه شود (29). الگوی استخراج‌شده از نهج‌البلاغه نیز دقیقاً چنین برداشتی را تقویت می‌کند؛ زیرا رفتار شهروندی سازمانی را نه رفتار ابزاری برای افزایش عملکرد، بلکه نوعی کنش اخلاقی، مسئولانه و معناگرا می‌داند. این نتیجه همچنین می‌تواند با مطالعاتی که رفتار شهروندی سازمانی را در پیوند با مدیریت رفتار سیاسی یا کیفیت روابط سازمانی تحلیل کرده‌اند، همسو باشد؛ زیرا در چنین مطالعاتی نیز رفتار شهروندی می‌تواند به کاهش رفتارهای مخرب، افزایش اعتماد، تقویت هنجارهای مثبت و مدیریت بهتر روابط قدرت در سازمان کمک کند (10, 28). بنابراین، مدل حاضر می‌تواند درک عمیق‌تری از رفتار شهروندی سازمانی ارائه دهد که در آن کارکرد سازمانی، اخلاق اجتماعی و معنویت فردی به صورت هم‌زمان مورد توجه قرار می‌گیرند.

از نظر روش‌شناختی نیز پژوهش حاضر نشان داد که تحلیل مضمون می‌تواند رویکردی مناسب برای استخراج الگوهای رفتاری از متون دینی باشد. استفاده از تحلیل مضمون، امکان حرکت از کدهای اولیه به مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر را فراهم کرد و به پژوهشگر اجازه داد که به جای تحمیل ابعاد ازپیش‌تعیین‌شده رفتار شهروندی سازمانی بر متن، مضامین را به صورت استقرایی از نهج‌البلاغه استخراج کند. این امر با مطالعاتی همخوان است که تحلیل مضمون را روشی نظام‌مند برای شناسایی الگوهای معنایی در داده‌های کیفی دانسته‌اند (30). همچنین، کاربرد این روش در تحلیل متون نهج‌البلاغه با پژوهش‌هایی که از تحلیل مضمون برای استخراج کنش‌ها و الگوهای سیاسی و مدیریتی در نهج‌البلاغه بهره گرفته‌اند، سازگار است (18). بر این اساس، پژوهش حاضر علاوه

بر دستاورد نظری در حوزه رفتار شهروندی سازمانی، از نظر روش‌شناختی نیز نشان می‌دهد که متون دینی می‌توانند با رویکردهای علمی و کیفی معاصر تحلیل شوند و مبنای تولید الگوهای بومی در مدیریت و رفتار سازمانی قرار گیرند.

در مجموع، نتایج این پژوهش بیانگر آن است که رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر نهج‌البلاغه، رفتاری چندبعدی، ارزش‌محور و انسان‌مدار است که از تعامل سه سطح انگیزشی، اعتقادی و اخلاقی پدید می‌آید. ابعاد انگیزشی، نیروی درونی لازم برای استمرار رفتارهای داوطلبانه را فراهم می‌کنند؛ ابعاد اعتقادی، جهت، معنا و غایت رفتار را مشخص می‌سازند؛ و ابعاد اخلاقی، کیفیت بروز رفتار در تعاملات فردی و اجتماعی را تنظیم می‌کنند. بنابراین، الگوی حاضر ضمن همپوشانی با برخی ابعاد شناخته‌شده رفتار شهروندی سازمانی، مانند نوع‌دوستی، وظیفه‌شناسی، جوانمردی و فضیلت مدنی، از آن فراتر می‌رود و بعد اعتقادی و معنوی را به‌عنوان یکی از بنیان‌های اصلی رفتار شهروندی سازمانی برجسته می‌سازد. این یافته می‌تواند به غنای ادبیات رفتار سازمانی اسلامی کمک کند و مبنایی برای طراحی الگوهای فرهنگی، تربیتی و مدیریتی در سازمان‌های اسلامی و ایرانی فراهم آورد.

این پژوهش با وجود برخورداری از رویکردی نظام‌مند در تحلیل مضمون، با محدودیت‌هایی همراه بود. نخست آنکه داده‌های پژوهش به متن نهج‌البلاغه محدود شد و سایر منابع روایی، تفسیری، تاریخی و سیره‌نگارانه به‌صورت مستقیم وارد فرایند تحلیل نشدند؛ از این‌رو، امکان دارد برخی ابعاد مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی در منابع مکمل اسلامی شناسایی نشده باشد. دوم آنکه تحلیل متون دینی، ماهیتی تفسیری دارد و هرچند در این پژوهش از بازخوانی مستمر، نظر خبرگان، ثبت سوابق ممیزی و استناد مستقیم به متن استفاده شد، اما احتمال تأثیر پیش‌فهم‌های پژوهشگر بر فرایند کدگذاری و طبقه‌بندی مضامین به‌طور کامل قابل حذف نیست. سوم آنکه الگوی ارائه‌شده ماهیتی مفهومی و کیفی دارد و هنوز در یک نمونه سازمانی مشخص به‌صورت تجربی، کمی یا میدانی آزمون نشده است؛ بنابراین، درباره میزان تعمیم‌پذیری و قدرت تبیینی آن در سازمان‌های مختلف باید با احتیاط داور کرد.

پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده، الگوی استخراج‌شده در این مطالعه با استفاده از روش‌های کمی، به‌ویژه مدل‌سازی معادلات ساختاری، اعتبارسنجی شود تا روابط میان ابعاد انگیزشی، اعتقادی و اخلاقی رفتار شهروندی سازمانی به‌صورت تجربی بررسی گردد. همچنین، انجام مطالعات تطبیقی میان الگوی حاضر و مدل‌های متعارف رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند به روشن‌تر شدن نقاط اشتراک و تمایز رویکرد اسلامی با رویکردهای رایج کمک کند. افزون بر این، پیشنهاد می‌شود پژوهشگران این الگو را در سازمان‌های مختلف، از جمله سازمان‌های آموزشی، اداری، خدماتی، فرهنگی و اقتصادی، آزمون کنند تا مشخص شود کدامیک از ابعاد الگو در هر بافت سازمانی نقش برجسته‌تری دارد. بهره‌گیری از روش‌های آمیخته، مصاحبه با مدیران و کارکنان، و طراحی ابزار سنجش مبتنی بر مضامین این پژوهش نیز می‌تواند مسیر توسعه نظری و کاربردی این حوزه را گسترش دهد.

با توجه به یافته‌های پژوهش، سازمان‌ها می‌توانند در برنامه‌های آموزش منابع انسانی، توسعه رهبری و فرهنگ‌سازی سازمانی، به تقویت هم‌زمان انگیزش، باور و اخلاق کارکنان توجه کنند. برای تقویت بعد انگیزشی، لازم است محیطی ایجاد شود که امید، تلاش، صبر، مسئولیت‌پذیری و فرصت‌شناسی در آن تشویق شود. برای تقویت بعد اعتقادی، برنامه‌های فرهنگی و اخلاق حرفه‌ای باید به‌گونه‌ای

طراحی شوند که باورهای ارزشی کارکنان را به رفتارهای قابل مشاهده در محیط کار پیوند دهند. برای تقویت بعد اخلاقی نیز لازم است شاخص‌هایی مانند صداقت، اخلاص، همکاری، رعایت حقوق دیگران، وفای به عهد و خودکنترلی در نظام ارزیابی، آموزش و پاداش سازمانی مورد توجه قرار گیرد. همچنین، مدیران می‌توانند با الگو بودن در رفتار اخلاقی و مسئولانه، زمینه نهادینه‌سازی رفتار شهروندی سازمانی را در سطح فردی و جمعی فراهم سازند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

موازین اخلاق

در انجام این پژوهش تمامی موازین و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

منابع

1. Fan Q, Wider W, Chan CK. The brief introduction to organizational citizenship behaviors and counterproductive work behaviors: A literature review. *Frontiers in Psychology*. 2023;14:1181930. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1181930.
2. Barati H, Oreyzi H, Dorry B. Investigating patterns of effective variables on organizational change-oriented citizenship behavior through mediating role of reaction to change. *Transformation Management Journal*. 2016;8:67-87. doi: 10.22067/pmt.v8i15.47671.
3. Ataei M, Alinezhad A, Rahmany N. The relationship between organizational citizenship behavior and human resource productivity: Case study. *Journal of Development & Evolution Management*. 2015;7(21):1-10.
4. Mousavi M. Designing and explaining the moral model of organizational citizenship behavior. *Ethics in Science and Technology*. 2018;13(1):154-63.
5. Oreyzi HR, Mohammadi M, Amiri S. Investigation of relationship among organizational citizenship behavior with organizational commitment and propensity to stay in Saipa company. *Social Psychology Research*. 2011;1(1):13-30.
6. Popescu AM, Deaconu A, Popescu T. Organization's age and organizational citizenship behavior (OCB), performance criteria at SMEs level: Case study, Bucharest-Ilfov development region. *Procedia Economics and Finance*. 2015;22:645-54. doi: 10.1016/S2212-5671(15)00278-6.
7. Ranaei Kord Shuli H, Shokr A, Pourmola SMH, Shahidian ZS. Explaining organizational citizens behaviors based on the Islamic teachings. *Scientific Journal of Islamic Management*. 2014;21(1):45-82.

8. Javad Saljoughi M. Development and validation of indices and dimensions of organizational citizenship behavior. *Resource Management in Police Journal of the Management Dept.* 2018;6(22):143-64.
9. Jahromi F, Abbasi R. An investigation of the concept of organizational citizenship behavior from the viewpoint of Nahjolbalagheh and Rights Thesis of Imam Sajjad (Peace be upon him). *Psychological Research in Management.* 2018;4(2):149-85.
10. Shahsavarani AM. Social Exchange Theory (SET): A theory of communication and interpersonal interactions within the society. *The Quarterly Journal of Media Research.* 2018;1(1):51-70.
11. Bakhti M, Torabi M, Gholipour A. Identifying the impact of organizational citizenship behavior as a mediator on the relationship between perceived organizational support and social capital. *Management Studies in Development and Evolution.* 2011;21(66):25-46.
12. Moradi M, Hakimi I. Investigating the impact of Islamic values on organizational citizenship behavior: The role of member-leader relationship and organizational commitment. *Scientific Journal of Islamic Management.* 2019;26(4):159-82.
13. Riadi F, Riani D, Sunarsi D, Munna AS. Islamic work ethics-based organizational citizenship behavior to improve the job satisfaction and organizational commitment of higher education lecturers in Indonesia. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership.* 2025;1(1):17-28.
14. Makarem Shirazi N. Ethics in the Quran. Qom: Imam Ali ibn Abi Talib (AS) Seminary; 2007.
15. Makarem Shirazi N. Payam-e Imam Amir al-Mu'minin (AS): A New and Comprehensive Commentary on Nahj al-Balagha. Qom: Imam Ali ibn Abi Talib (AS) Seminary; 2011.
16. Imam Ali ibn Abi T. Nahj al-Balagha. Dashti M, editor. Tehran: Payam-e Edalat; 2019.
17. Ebrahimi H, Bagherpour SM, editors. Political governance in the life of Amir al-Mu'minin Ali (AS): With a view on the system of dismissal and appointment of managers in Islamic society. Congress on Rereading the Personality Dimensions of Amir al-Mu'minin Ali (AS); 2019; Isfahan.
18. Moeini Abadi Bidgoli H. Thematic analysis of the political actions of rulers in Nahj al-Balagha. *Quarterly Journal of Nahj al-Balagha Research.* 2021;9(35):37-54. doi: 10.22084/nahj.2021.23637.2618.
19. Ahmadian K, Bastami M, Mahmoodi K. Presenting the model of antecedents of organizational citizenship behavior. *Innovation Strategy & Operational Excellence.* 2024;1(1):1-25.
20. Jamshidi M, Jalalkamali M, Sayadi S, Fatehi Rad N, Mohammad Bagheri M. Designing a desirable model of organizational citizenship behavior based on the employee service compensation system. *Journal of Public Administration Researches & Novel Theories.* 2023;1(4):1-14.
21. Attari R, Zakariaei M, Hosseini SV. Providing a model for the development of organizational citizenship behavior of managers in the education organization. *Educational Leadership & Administration.* 2021;15(3):103-36.
22. Rezaeian S, Nazem F, Imani MN. Formulation of a qualitative model for the development of organizational citizenship behavior and its managerial solutions and validation. *International Journal of Innovation Management and Organizational Behavior.* 2024;4(3):143-54. doi: 10.61838/kman.ijimob.4.3.17.
23. Tohidast Shahkhali M, Goudarzvand Chegini M, Bagher Salimi S, Doostar M. Presenting a sustainable organizational citizenship behavior development model in the banking system. *Mieaoi.* 2024;13(47):237-61.
24. Baneshi E, Ahmadi Kahnali R, Ameri Siyahooei R, Ghasemipoor B. Designing model of organizational citizenship behavior towards the environment. *Iranian Evolutionary Educational Psychology Journal.* 2024;6(1):232-55. doi: 10.22034/6.1.232.
25. Mihandoost M, Madani A, Mohebbi S. Design a qualitative model for the development of Islamic organizational citizenship behavior in Tax Affairs Organization in Iran. *Behavioral Studies in Management.* 2023;14(35):96-115.
26. Hairuddin MA, Shohib MW, Mohd Burhan I. Validating a model of organizational citizenship behavior from Islamic perspective for Indonesian Islamic higher education institutions: A structural equation modeling approach. *IIUM Journal of Educational Studies.* 2021;9(2):64-88. doi: 10.31436/ijes.v9i2.317.
27. Altalebi M, Sadeghi M, AlMurshidi R, Sharifi S. Evaluate the relationship between the categories of organizational citizenship model in the education of Babol Province in Iraq Country. *Sociology of Education.* 2024;10(1):64-72. doi: 10.22034/ijes.2024.2020446.1527.
28. Namjofard HR, Kamali MJ, Sabokrou M, Anjam Shooa Z, Babaei H. Designing a Political Behavior Management Model Based on Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management and Education Perspective.* 2025;7(1):256-81.
29. Bal M, Alhnaity R. Organizational citizenship behavior. In: Bal M, editor. *Elgar Encyclopedia of Organizational Psychology.* Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing; 2024. p. 422-7.
30. Saadat V, Ghlichlee B, Rezaian A, Tabarsa G. Applying the content analysis approach in presenting a model for consequences of leaders' ambiguity tolerance. *Public Administration Perspective.* 2022;13(3):15-34. doi: 10.52547/jpap.2022.226090.1164.
31. Hosseini MS, Rezaeian A, Pourezat AA. Identifying and compiling indicators for evaluating the ethical performance of employees of the Imam Khomeini Relief Committee in the light of Imam Ali's life (AS) and conduct with a focus on observing justice in dealing with the target community. *Biannual Journal of Studies of Religion, Spirituality & Management.* 2023;10(18):125-42. doi: 10.30471/im.2021.7518.1238.