

## بررسی رابطه بین ابعاد دینداری از منظر نهج البلاغه و رفتار شهروندی

### سازمانی

### (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه یزد)

مهناز توکلی بنیزی\*

کمال برزگر بفرویی\*\*

#### چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین ابعاد دینداری اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی است. بر این اساس، ابتدا با مراجعه به نهج البلاغه و بر پایه سه اصل اعتقادات، احکام و اخلاق، شاخص‌های مربوط به هریک از این اصول استخراج شدند؛ سپس، میزان گرایش و اعتقاد به آنها و همچنین تأثیر آنها بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه یزد مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌ها نشان می‌دهد که پاسخ‌دهندگان در دینداری، به‌طور متوسط، نمره خوبی دریافت کرده‌اند. از ابعاد تأثیرگذار بر دینداری، کمترین امتیاز، متعلق به بعد احکام و بیشترین امتیاز، متعلق به بعد اعتقادات است. همچنین، افراد مورد مطالعه دارای متوسط امتیاز خوبی در رفتار شهروندی سازمانی بوده که ضعیف‌ترین بعد آن، رفتار مدنی و قوی‌ترین بعد آن، جوانمردی می‌باشد. افزون بر این، نتایج پژوهش حاکی از آن است که هر سه بعد اعتقادات، احکام و اخلاق بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تأثیر مستقیم دارد؛ بنابراین می‌توان گفت با توجه به رابطه معنادار و مستقیم بین سطح دینداری و رفتار شهروندی سازمانی، افزایش سطح دینداری فرد موجب بهبود رفتار شهروندی سازمانی وی می‌شود.

**واژگان کلیدی:** دینداری، رفتار شهروندی سازمانی، نهج البلاغه.

---

\* دانشجوی دکتری مدیریت صنعتی (تحقیق در عملیات)، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم.

Email: mahnaz.tavakoli@ut.ac.ir

\*\* دانشجوی دکتری مدیریت دولتی (رفتار سازمانی)، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم (نویسنده مسئول).

Email: kbarzegar2010@gmail.com

تاریخ دریافت: ۹۵/۱۲/۱۲ تاریخ تأیید: ۹۶/۴/۳۰

## مقدمه

از آنجا که جامعه ما یک جامعه اسلامی و دینی و حکومت ما نیز حکومتی اسلامی و دینی است، بررسی میزان دینداری و رابطه آن با ابعاد مختلف زندگی، امری ضروری به نظر می‌رسد. شکی نیست که یکی از عوامل مؤثر بر رفتار و نگرش انسان‌ها در جوامع گوناگون، دینداری است. دینداری از مفاهیمی است که پژوهشگران علوم اجتماعی به آن بسیار توجه کرده‌اند. هدن<sup>۱</sup> معتقد است که دینداری عامل اساسی اجتماعی شدن و انسجام فکری، عملی و جهت‌گیری در رفع مشکلات، پدیده‌ها و مسائل اجتماعی است (آزاد ارمکی و بهار، ۱۳۷۷، ص ۱۶۰).

نهج‌البلاغه به‌عنوان یکی از غنی‌ترین گنجینه‌های اخلاقی و معنوی در نظام اسلامی، زیربنایی بودن دین را مورد توجه قرار داده است. حضرت امیرمؤمنان علی (علیه السلام) در این خصوص می‌فرماید: «اذا حضرت بلیه فاجعوا اموالکم دون انفسکم و اذا نزلت نازلہ فاجعلوا انفسکم دون دینکم و اعلموا ان الهالک من هلك دینه والحریب من حرب دینه؛ چون بلایی رسید مال‌های خود را سپر جان‌هایتان کنید و چون حادثه‌ای پیش آید، جان‌هایتان را فدای دینتان کنید و بدانید که هلاک گشته است کسی که دینش هلاک شده باشد و غارت شده است کسی که دینش به غارت رفته است» (کلینی، ۱۳۸۸ق، ص ۲۱۶). ایشان همچنین در جای دیگر می‌فرمایند: «الدین اقوی عماد؛ دین قوی‌ترین چیزی است که می‌تواند تکیه‌گاه قرار گیرد» (خوانساری، ۱۳۶۰، ص ۱۲۵). همچنین ایشان در مورد رهاورد دینداری در نهج‌البلاغه در خطبه ۱۲۰ می‌فرمایند: «آگاه باشید که قوانین دین یکی و راه‌های آن آسان و راست است؛ کسی که از آن راه برود به قافله و سرمنزل رسد و غنیمت برد و هر کس از آن راه نرود، گمراه و پشیمان گردد. مردم! برای آن روز که زاد و توشه ذخیره می‌کنند و اسرار آدمیان فاش می‌گردد، عمل کنید» (شهیدی، ۱۳۷۸، ص ۱۱۸). در این باره حضرت علی (علیه السلام)، شاخص‌های دینداری را در نهج‌البلاغه آشکارا بیان کرده‌اند؛ از جمله در خطبه ۱، سرآغاز دین را خداشناسی و کمال شناخت خدا را باور داشتن به او و شهادت به یگانگی او می‌دانند؛ همچنین در جایی دیگر می‌فرمایند: «الدین شجرة اصلها التسليم والرضا؛ دین مانند درختی است که ریشه آن تسلیم در برابر اراده حضرت حق و اطاعت از فرمان وی و خشنودی از دستوره‌های اوست» (خوانساری، ۱۳۶۰، ص ۱۲۵۵).

طی سال‌های ۱۹۹۸ و ۱۹۹۹، روان‌شناسان سازمان‌های صنعتی، اراده‌گرایی و مشارکت داوطلبانه را در سازمان‌ها مورد پژوهش و بررسی قرار دادند و آن را «رفتار شهروندی سازمانی» (OCB)<sup>۲</sup> نامیدند. این‌گونه رفتارها کاملاً داوطلبانه و فردی هستند و این بدین معنی است که افراد

1. Hedden

2. Organizational Citizenship Behavior

برای اجرای این نوع رفتارها، به‌طور رسمی پاداش دریافت نمی‌کنند و نیز به علت عدم اجرای آنها، مجازات و تنبیه نمی‌شوند. در واقع، رفتار شهروندی، افعال و اقدامات ایثارگرانه و تمایل به از خودگذشتگی کارکنان را به منظور تأمین آسایش و رفاه دیگران تبیین می‌کند؛ به‌علاوه، محیط‌های رقابتی کسب و کار امروزی کارکنانی را می‌طلبد که شهروندان خوبی باشند، به شکلی که کارکنان، تمایل به گسترش همیاری و کمک به همکاران، کارفرمایان و ارباب رجوع را از خود بروز دهند (زارعی متین، ۱۳۸۵، ص ۳۳).

بررسی رفتار شهروندی سازمانی افراد، به دلیل اهمیت و پیامدهای آن، همواره حائز اهمیت بوده و پژوهش‌های متعددی به بررسی عوامل مؤثر بر آن پرداخته است. در این میان، میزان دینداری افراد به‌عنوان یکی از ویژگی‌های فردی می‌تواند بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار باشد که می‌توان گفت به‌طور خاص در این حوزه، تاکنون مطالعات اندکی انجام شده است. افزون‌بر این، بیشتر پژوهش‌ها در زمینه ارتباط دینداری با سازه‌های روانی در ادیان دیگری صورت گرفته و یا از الگوهایی برای سنجش دینداری استفاده کرده‌اند که به‌طور کامل منطبق با دین اسلام طراحی نشده‌اند. از آنجا که دین اسلام، کامل‌ترین و سازنده‌ترین الگوی زندگی بشریت است، این تحقیق درصدد برآمده علاوه بر ارائه ابعاد و مؤلفه‌های دینداری از دیدگاه نهج البلاغه، یعنی اعتقادات، احکام و اخلاق، به بررسی رابطه این ابعاد با رفتار شهروندی سازمانی در جامعه مورد مطالعه بپردازد. در این پژوهش، کارکنان دانشگاه یزد به‌عنوان جامعه آماری، مورد بررسی قرار گرفته‌اند. بنابر آنچه که بیان شد پرسش‌های پژوهشی این مطالعه عبارتست از اینکه الگوی سنجش دینداری اسلامی از منظر مصحف شریف نهج البلاغه چیست؟ و اینکه ابعاد دینداری چه تأثیری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد؟

## مبانی نظری

### دین و دینداری

واژه دین در فرهنگ قرآنی به معنای جزا، حساب، قانون، اطاعت، اسلام و توحید آمده است (کرد فیروزجایی، ۱۳۸۹، ص ۱۵۳). دین، مجموعه‌ای از اصول، باورها و رفتارهایی است که برای هدایت و رستگاری انسان‌ها مفروض است (بهرمان، ۱۳۸۹، ص ۶۰). دین، از نظر روان‌شناختی پیچیده و شامل مجموعه‌ای از مقوله‌های روان‌شناختی از جمله هیجانات، باورها، ارزش‌ها، رفتارها و محیط اجتماعی است (آرین، ۱۳۷۸، ص ۱۴). ویل دورانت معتقد است دین به اندازه‌ای عینی، فراگیر و پیچیده است که هیچ دوره‌ای در تاریخ بشر، خالی از اعتقاد

دینی نبوده است (خدایپناهی و خوانین زاده سریزدی، ۱۳۷۹، ص ۱۸۷). دینداری نیز به بیان کلی، یعنی داشتن «اهتمام دینی» به گونه‌ای که نگرش، گرایش و کنش‌های فرد را تحت تأثیر قرار دهد (هیملفارب،<sup>۱</sup> ۱۹۷۵، ص ۶۱۱). اما همواره تعریف دین و دینداری از موضوعات مناقشه‌برانگیز بین نظریه‌پردازان و جامعه‌شناسان دین بوده است.

### ابعاد دینداری اسلامی و غربی

طی سال‌های دهه ۱۹۶۰-۱۹۷۰ میلادی، جامعه‌شناسان و روان‌شناسان در حوزه دین تلاش کردند به صورت تجربی وضعیت دینداری را مطالعه کنند (فرجی و کاظمی، ۱۳۸۸، ص ۸۱). در تعاریف هریک از آنها جنبه‌ها و ابعاد مختلفی برای دین در نظر گرفته شده است؛ از جمله اندیشمندان غربی که به این بحث پرداخته، آلپورت<sup>۲</sup> (۱۹۶۶) است. او میان دو نوع نهادی‌شده و درونی‌شده دینی تمایز گذاشت تا ارتباط گرایش‌های مختلف را با این دو مقوله نشان دهد. طرح<sup>۳</sup> (۱۹۵۱) برای نخستین بار این نکته را مطرح کرد که تجربه دینی ادیان دارای سه بعد مفهومی یا نظری، آیینی یا عملی و جامعه‌شناختی است (سراج‌زاده و توکلی، ۱۳۸۰، ص ۱۶۱). لنسکی<sup>۴</sup> (۱۹۶۱) با رهیافتی چندبعدی به دینداری، دو جنبه مهم یعنی «جهت‌گیری دینی» و «میزان درگیر بودن با گروه دینی» را مطرح کرد. فوکویاما را نیز باید در زمره نخستین نظریه‌پردازانی شمرد که به چندبعدی بودن دینداری تصریح کرده است. او در یک مطالعه اکتشافی به ابعاد چهارگانه «شناختی»، «آیینی»، «عقیدتی» و «عبادی» تأکید کرده است (فوکویاما،<sup>۵</sup> ۱۹۶۱، ص ۱۵۹). گلاک<sup>۶</sup> و استارک<sup>۷</sup> (۱۹۶۵) ابعاد دینداری را حول پنج بعد جمع کرده‌اند که عبارت‌اند از: بعد اعتقادی یا باورهای دینی، بعد مناسکی، بعد تجربی، بعد آگاهی و بعد پیامدی. از میان الگوهای سنجش دینداری، الگوی گلاک و استارک نسبتاً جامع و فراگیر است و اغلب ابعاد مشترک میان ادیان را دربر می‌گیرد و در اغلب پژوهش‌ها تاکنون از آن الگو استفاده شده است (سراج‌زاده، ۱۳۷۷، ص ۱۱۰؛ کاظمی و فرجی، ۱۳۸۱، ص ۸۲). در جدول شماره ۱، به‌طور خلاصه، شماری از الگوهای ارائه‌شده از سوی دانشمندان غربی آمده است:

1. Himmelfarb  
3. Tarh  
5. Fukuyama  
7. Stark

2. Alport  
4. Lenski  
6. Glack

جدول ۱: الگوهای ارائه شده از سوی دانشمندان غربی در حوزه دینداری

ردیف	محقق (محققان)	سال	ابعاد دینداری
۱	طرح	۱۹۵۱	مفهومی (نظری)، آیینی (عملی)، جامعه‌شناسی
۲	گلاک	۱۹۵۹	پیامدی، مناسکی، ایدئولوژی، تجربی
۳	لنسکی	۱۹۶۱	جهت‌گیری دینی، میزان درگیر بودن با گروه دینی
۴	فوکویاما	۱۹۶۱	شناختی، آیینی، عقیدتی، عبادی
۵	گلاک و استارک	۱۹۶۵	اعتقادی، مناسکی، تجربی، آگاهی، پیامدی
۶	کینگ <sup>۱</sup> و هانت <sup>۲</sup>	۱۹۷۲	پذیرش عقیدتی، عبودیتی، اهتمام گروهی، دانش دینی، جهت‌گیری نسبت به دین، اهمیت عقاید دینی
۷	دیجانگ <sup>۳</sup> و همکاران	۱۹۷۹	باور، تجربه، عمل دینی، پیامدهای اخلاقی فردی، دانش دینی، پیامدهای اجتماعی
۸	کوزنوال <sup>۴</sup> و همکاران	۱۹۸۶	معرفتی، عاطفی، رفتاری

منبع: (شجاعی‌زند، ۱۳۸۴، ص ۴۰-۴۷)

هرچند بیشتر این الگوها برای دین مسیحیت و با توجه به ویژگی‌های آن دین مطرح شده، بیشتر پژوهش‌هایی که در ایران صورت گرفته است از این الگوها استفاده کرده‌اند که از آن جمله می‌توان به تحقیق سراج‌زاده (۱۳۷۷) و فرجی و کاظمی (۱۳۸۸) اشاره کرد. به منظور انطباق هرچه بهتر این موضوع مهم با اوضاع جامعه اسلامی، باید به شناسایی شاخص‌ها و ابعاد دینداری اسلامی پرداخت. هرچند مطالعه سایر الگوهای مطرح شده در خارج از چارچوب دین اسلام به منظور آشنایی با ابعاد مختلف دینداری می‌تواند ما را در درک بهتر این موضوع کمک کند، درباره ابعاد دین در اسلام نیز تعابیر بعضاً متفاوتی وجود دارد؛ از سه بعد «اعتقادات»، «احکام» و «اخلاق» تا پنج بعد «عقیده»، «ایمان»، «عبادیات»، «اخلاق» و «شریعت» (شجاعی‌زند، ۱۳۸۴، ص ۵۲). به زعم مسعود آذربایجانی در کتاب خود با عنوان روان‌شناسی دین، سه اصل «توحید»، «نبوت» و «معاد»، اصول اعتقادی اسلام را تشکیل می‌دهد و آموزه‌های دین اسلام به سه بعد «اعتقادات»، «اخلاقیات» و «عبادات» تقسیم می‌شود (آذربایجانی، ۱۳۸۵، ص ۵۳-۵۸). حیدر کوشا در پژوهش خود با عنوان «نقش دین در تثبیت اخلاق» بیان می‌کند که دین در بردارنده مجموعه اعتقادات (مانند اعتقاد به مبدأ و معاد و باور به علم خداوند)، احکام و دستورهای اخلاقی است که هدف آنها فراهم ساختن زندگی مناسب با کمالات انسانی برای پیروان ادیان است (حیدرکوشا، ۱۳۸۹، ص ۲۳). محسنی تبریزی و کرم‌اللهی، ابعاد دینداری را با برخورداری از امکان عملیاتی بودن و سنجش تجربی آن به «معتقد بودن»، «اجرای رفتار اخلاقی»، «اجرای رفتاری عبادی» و «التزام به احکام و رفتار غیردینی» تقسیم می‌کنند (محسنی تبریزی و کرم‌اللهی، ۱۳۸۸، ص ۲۵).

1. King

2. Hunt

3. Dijong

4. Cornwall

شجاعی‌زند (۱۳۸۴) ضمن انتقاد از الگوهای غربی سنجش ابعاد دینداری، الگوی خود را با ابعاد پنج‌گانه زیر توسعه داده است.

جدول ۲: ابعاد مختلف دینداری

ابعاد دینداری		ردیف
معتقد بودن		۱
مؤمن بودن		۲
الف) اجرای فردی عبادت	اهل عبادت بودن	۳
ب) اجرای جمعی عبادت		
اخلاقی عمل کردن		۴
الف) عمل به تکالیف فردی	متشرع بودن	۵
ب) عمل به تکالیف جمعی		

منبع: (شجاعی‌زند، ۱۳۸۴، ص ۵۴)

در این تحقیق، برای شناسایی شاخص‌های دینداری از تقسیم‌بندی سه بعد «اعتقادات»، «احکام» و «اخلاق» استفاده شده که تقریباً در تمام الگوهای داخلی سنجش دینداری مشترک بوده و مورد تأیید اغلب فقهاست.

### شاخص‌های دینداری از دیدگاه نهج‌البلاغه

همان‌گونه که اشاره شد، حضرت علی علیه السلام در نهج‌البلاغه مجموعه‌ای از کامل‌ترین شاخص‌های دینداری را در قالب جملات و اندرزهای بسیار حکیمانه آورده‌اند. در مجموع این شاخص‌ها به شکل جدول‌های شماره ۴، ۵ و ۶ در سه دسته اعتقادات، احکام و اخلاق قابل طبقه‌بندی است. جدول شماره ۳ آمار توصیفی مربوط به این شاخص‌ها را به‌طور خلاصه نشان می‌دهد.

جدول ۳: ابعاد سه‌گانه دینداری از دیدگاه نهج‌البلاغه به همراه آمار توصیفی مربوط به هر یک

ردیف	ابعاد دینداری	تعداد شاخص‌های موردی	تعداد تکرار
۱	اعتقادات	۸	۱۶۹
۲	احکام	۱۱	۱۰۷
۳	اخلاق	۲۳	۲۱۴

## الف) شاخص‌های اعتقادات در نهج البلاغه

اعتقادات، دربرگیرنده حقایق و واقعیاتی است که باور واقعی و اعتقاد یقینی به آنها از هر شخص مسلمان خواسته شده است. در جدول شماره ۴، مشروح این شاخص‌ها به همراه تعداد تکرار آنها آمده است.

جدول ۴: شاخص‌های اعتقادات از دیدگاه نهج البلاغه

ردیف	شاخص	تعداد تکرار
۱	ایمان و اعتقاد راسخ به خدا (خطبه‌های ۳۸، ۵۲، ۱۱۰، ۱۹۳؛ حکمت‌های ۳۱، ۱۲۵، ۲۵۲؛ نامه‌های ۲۲، ۳۱)	۱۰
۲	اطاعت از خدا و استعانت از او (خطبه‌های ۶۴، ۱۱۴، ۱۴۷ و...؛ حکمت‌های ۲۵۲، ۳۲۴؛ نامه‌های ۳۱، ۴۶، ۵۳)	۳۲
۳	پرهیزگاری و ترس از خدا (خطبه‌های ۴، ۱۶، ۲۳ و...؛ حکمت‌های ۴، ۱۱۳ و...؛ نامه‌های ۱۲، ۵۲ و...)	۵۳
۴	یاد خدا (خطبه‌های ۸۷، ۱۱۰، ۱۸۳؛ نامه‌های ۳۱، ۴۵)	۵
۵	دنیاکریزی و آخرت‌گرایی (خطبه‌های ۲۸، ۴۵، ۵۲ و...؛ حکمت‌های ۴، ۱۱۹ و...؛ نامه‌های ۳۱، ۴۵ و...)	۳۸
۶	یاد مرگ و آمادگی برای مرگ (خطبه‌های ۶۴، ۱۵۳ و...؛ حکمت‌های ۳۱، ۲۰۳ و...؛ نامه‌های ۲۷، ۳۱ و...)	۱۴
۷	سیاس و ستایش بسیار خدا (خطبه‌های ۹۹، ۱۸۸ و...؛ حکمت‌های ۱۳، ۹۴ و...؛ نامه ۶۹)	۹
۸	انس با قرآن و عمل به آن (خطبه‌های ۸۷، ۱۱۰ و...؛ نامه‌های ۴۷، ۵۳ و...)	۸

## ب) شاخص‌های احکام در نهج البلاغه

فقه و احکام، قوانین و مقرراتی هستند که چگونگی سلوک فردی و اجتماعی انسان و جامعه انسانی را تبیین و تعیین می‌کنند. جدول شماره ۵ هریک از شاخص‌های این بعد از الگو به همراه تعداد تکرار آنها را نشان می‌دهد.

جدول ۵: شاخص‌های احکام از دیدگاه نهج البلاغه

ردیف	شاخص	تعداد تکرار
۱	حق طلبی و مبارزه با باطل (خطبه‌های ۲۴، ۱۲۶؛ نامه‌های ۳۱، ۵۱ و...)	۴
۲	امر به معروف و نهی از منکر (حکمت‌های ۳۱، ۲۵۲ و...؛ نامه‌های ۳۱، ۴۷)	۵
۳	ادای واجب‌ات و تکالیف دینی مثل نماز، روزه و... (خطبه‌های ۲۴، ۱۱۰ و...؛ حکمت‌های ۱۰۵، ۱۱۳ و...؛ نامه‌های ۲۵، ۴۷ و...)	۲۴
۴	دوری از گناه و معصیت (خطبه ۱۸۸؛ حکمت‌های ۳۱، ۱۰۵ و...؛ نامه ۳۱)	۱۱
۵	امانتداری (خطبه‌های ۸۶، ۱۹۹؛ نامه ۲۶)	۳
۶	توبه و طلب آمرزش (خطبه ۱۴۳؛ حکمت‌های ۸۸، ۹۴ و...؛ نامه ۴۵)	۵
۷	مهار نفس و خویش‌داری (خطبه‌های ۲۸، ۴۲ و...؛ نامه‌های ۳۱، ۵۳ و...)	۱۴
۸	رعایت عدالت و ادای حق دیگران (خطبه‌های ۱۵، ۱۴۲؛ حکمت‌های ۳۱، ۲۴۴ و...؛ نامه‌های ۲۷، ۴۶ و...)	۱۷
۹	آمادگی برای جهاد (خطبه‌های ۲۷، ۱۱۰ و...؛ حکمت‌های ۳۱، ۲۵۲ و...؛ نامه‌های ۱، ۴۷ و...)	۱۱
۱۰	پارسایی و پاکدامنی (خطبه‌های ۸۱، ۱۷۶ و...؛ حکمت‌های ۳۱، ۳۴۰ و...؛ نامه‌های ۴۵، ۵۳)	۹
۱۱	راستگویی (خطبه ۸۶؛ حکمت‌های ۲۴۲، ۴۵۸؛ نامه ۴۸)	۴

### ج) شاخص‌های اخلاق در نهج‌البلاغه

اخلاقیات، دربرگیرنده آموزه‌هایی است که فضایل و رذایل انسانی و همچنین شیوه‌های آراستن و تزکیه نفس را عرضه می‌کنند. شاخص‌های اخلاق در نهج‌البلاغه به شرح جدول شماره ۶ است.

جدول ۶: شاخص‌های اخلاق از دیدگاه نهج‌البلاغه

ردیف	شاخص	تعداد تکرار
۱	دوری از حسد و طمع (خطبه‌های ۲۳، ۸۶؛ حکمت‌های ۲، ۳ و...؛ نامه‌های ۳۱، ۵۳)	۱۶
۲	گشاده‌رویی، مهربانی و خوش خلقی (خطبه‌های ۱۶۶، ۱۷۶ و...؛ حکمت‌های ۶، ۳۸ و...؛ نامه‌های ۲۷، ۳۱ و...)	۱۵
۳	فرو بردن خشم (خطبه‌های ۱۹۲، ۱۹۳؛ حکمت ۱۹۴؛ نامه‌های ۳۱، ۵۳ و...)	۹
۴	دستگیری و خیرخواهی دیگران (خطبه‌های ۲۳، ۳۴ و...؛ نامه‌های ۳۱، ۳۳ و...)	۷
۵	صبر و شکیبایی و تحمل سختی‌ها (خطبه‌های ۴۳، ۸۶ و...؛ حکمت‌های ۴، ۳۱ و...؛ نامه‌های ۳۱، ۳۷ و...)	۳۷
۶	وفای به عهد (خطبه‌های ۴۱، ۱۹۲ و...؛ نامه ۵۳)	۴
۷	میان‌رویی (خطبه‌های ۱۶، ۱۲۷ و...؛ نامه ۲۱)	۵
۸	اتحاد و همبستگی (خطبه ۱۷۶؛ نامه‌های ۴۷، ۳۱)	۳
۹	بخشش و چشم‌پوشی از گناه دیگران (خطبه ۱۴۰؛ حکمت‌های ۱۱، ۱۹۴ و...؛ نامه‌های ۲۸، ۳۱ و...)	۱۰
۱۰	دوستی و آشتی با دیگران (خطبه‌های ۱۶، ۸۶؛ حکمت‌های ۱۴۲، ۱۴۱؛ نامه‌های ۳۱، ۴۷)	۶
۱۱	خردمندی (حکمت‌های ۳۸، ۱۱۳؛ نامه‌های ۳۱، ۳۳)	۴
۱۲	قناعت (حکمت‌های ۴۴، ۵۷ و...)	۵
۱۳	فروتنی و پرهیز از خودپسندی (خطبه‌های ۱۵۳، ۱۹۰ و...؛ حکمت‌های ۳۸، ۱۱۳ و...؛ نامه‌های ۲۷، ۳۱ و...)	۲۲
۱۴	رفتار و کردار نیک (نیکوکاری) (خطبه‌های ۲۸، ۸۷ و...؛ حکمت‌های ۳۱، ۲۰۴ و...؛ نامه‌های ۳۱، ۵۳ و...)	۲۸
۱۵	گفتار نیک (خطبه‌های ۹۰، ۱۹۳؛ حکمت ۳۸۱؛ نامه‌های ۳۱، ۴۷)	۵
۱۶	مشورت (خطبه ۳۰؛ حکمت‌های ۱۱۳، ۲۱۱؛ نامه ۵۳)	۴
۱۷	تلاش و سخت‌کوشی (خطبه‌های ۹۴، ۱۴۹؛ نامه ۵۳)	۳
۱۸	پوشاندن عیب دیگران و دوری از عیب‌جویی (خطبه‌های ۱۴۰، ۱۷۶ و...)	۴
۱۹	آینده‌نگری و دوراندیشی (خطبه‌های ۱۰۳، ۱۵۴؛ حکمت ۱۸۱؛ نامه ۵۳)	۵
۲۰	همنشینی با افراد صالح (حکمت ۲۸؛ نامه‌های ۳۱، ۶۹)	۴
۲۱	دانش‌طلبی و کسب علم (خطبه‌های ۱۰۵، ۱۹۳؛ حکمت‌های ۵، ۹۴ و...)	۵
۲۲	سخاوت و بخشندگی (حکمت‌های ۲۳، ۱۲۳ و...)	۳
۲۳	پرهیز از نزاع و آزار دیگران (خطبه ۱۶۷؛ حکمت‌های ۱۲۳، ۲۱۵ و...؛ نامه‌های ۲۶، ۳۱ و...)	۱۰

### رفتار شهروندی سازمانی

واژه رفتار شهروندی سازمانی، برای بار نخست، از سوی آرگان و همکارانش در سال ۱۹۸۳م، به کار گرفته شد، ولی پیش از او افرادی چون کتر<sup>۱</sup> و کاهن<sup>۲</sup> با تمایز قائل شدن بین عملکرد نقش و رفتارهای نوآورانه و خودجوش در دهه ۷۰ و ۸۰ و بیشتر از آنها، بارنارد<sup>۳</sup> با بیان مفهوم تمایل به

1. Katz

2. Kahn

3. Barnard



همکاری در سال ۱۹۳۸م، این موضوع را مورد توجه قرار دادند (پادساکف<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۰، ص ۵۱۳). ارگان، رفتار شهروندی سازمانی را بدین صورت تعریف کرد: «رفتار فردی که به صورت داوطلبانه انجام می‌شود و به طور مستقیم توسط سیستم رسمی پاداش سازمان‌دهی نشده است و در مجموع، کارایی و اثربخشی عملکرد سازمان را افزایش می‌دهد». همچنین اسکناک خاطر نشان می‌کند که رفتار شهروندی سازمانی، یک رفتار اجتماعی فراوظیفه‌ای است که در سطح فردی، گروهی و/یا سازمانی صورت می‌پذیرد (احمدی و رشیدی، ۱۳۹۰، ص ۲۲).

ارگان، رفتار شهروندی سازمانی را به‌عنوان نوعی رفتار کارکنان سازمان‌ها تعریف می‌کند که عملکرد اثربخش سازمان را بدون توجه به اهداف بهره‌وری فردی هر کارمند ارتقا می‌دهد. عناصر کلیدی OCB عبارت‌اند از:

۱. یک نوع رفتاری است فراتر از آنچه که برای کارکنان سازمان به‌طور رسمی تشریح گردیده است؛
۲. یک نوع رفتاری است که به صورت اختیاری و براساس اراده فردی می‌باشد؛
۳. رفتاری است که به‌طور مستقیم پاداشی به دنبال ندارد و یا از طریق ساختار رسمی سازمانی مورد قدردانی قرار نمی‌گیرد؛
۴. رفتاری است که برای عملکرد سازمان و موفقیت عملیات سازمان، خیلی مهم است (مقیمی، ۱۳۸۴، ص ۲۵).

با مروری بر ادبیات رفتارهای شهروندی، به‌رغم توجه روزافزون به موضوع، فقدان اتفاق نظر درباره ابعاد و مؤلفه‌های این مفهوم آشکار می‌شود. نتایج حاصل از بررسی ادبیات نشان می‌دهد در حدود ۳۰ نوع متفاوت از رفتار شهروندی شناسایی شده که هر کدام، تعریف ویژه‌ای از این مفهوم به عمل آورده و می‌توان گفت که همپوشانی‌های بسیاری نیز بین آنها دیده می‌شود (پادساکف و همکاران، ۲۰۰۰، ص ۵۱۶).

عملکرد شهروندی شامل فعالیت‌هایی است که از جمله آنها می‌توان به کمک به دیگران در انجام کارهایشان، حمایت سازمان و داوطلب شدن در انجام کارهای جانبی یا مسئولیت‌پذیری اشاره کرد. به‌طور خاص، بورمن<sup>۲</sup> و موتویدلو<sup>۳</sup> (۱۹۹۳) برای تبیین عملکرد شهروندی سازمانی، مدلی پنج‌بعدی ارائه کردند که این ابعاد عبارت‌اند از:

۱. پشتکار همراه با شور و شوق و تلاش فوق‌العاده که برای تکمیل فعالیت‌های کاری موفقیت‌آمیز، لازم و ضروری است؛

1. Podsakoff

2. Borman

3. Motowidlo

۲. داوطلب شدن برای انجام فعالیت‌های کاری‌ای که به صورت رسمی، بخشی از وظیفه کاری افراد نیست؛
  ۳. مساعدت و همکاری با دیگران؛
  ۴. اطاعت از مقررات و رویه‌های سازمانی؛
  ۵. پشتیبانی، حمایت و دفاع از اهداف سازمانی (بورمن و همکاران، ۲۰۰۱، ص ۵۲).
- پادساکف و همکاران با بررسی انواع متفاوت رفتار شهروندی، آنها را در هفت بعد سازمان‌دهی کرده‌اند: ۱. رفتار امدادی؛ ۲. جوانمردی؛ ۳. تعهد سازمانی؛ ۴. اطاعت سازمانی؛ ۵. ابتکار فردی؛ ۶. فضیلت مدنی؛ ۷. خودبهبودی (پادساکف و همکاران، ۲۰۰۰، ص ۵۱۶).
- به‌طور کلی، رفتار شهروندی سازمانی به کارایی و اثربخشی سازمان‌ها از طریق تحولات منابع، نوآوری‌ها و وفق‌پذیری کمک می‌کند. رفتار شهروندی سازمانی فواید زیادی دارد: از نظر فردی، OCB اهمیت ناچیزی دارد، اما به‌طور کلی، هم به سازمان و هم به کارکنان براساس رویکردهای متنوع منفعت می‌رساند. نسبت به منافع سازمان، رفتار شهروندی باعث داشتن یک گروه از کارکنان می‌شود که به شرکت متعهد هستند. براساس نقل‌قول جن (۱۹۸۸)، صرف وجود OCB یا رفتار شهروندی سازمانی (به‌ویژه فداکاری، وظیفه‌شناسی و شکیبایی)، باعث کاهش و نزول ترک خدمت و غیبت کارکنان می‌گردد و کارکنانی که به شرکت متعهدند، به مدت طولانی‌تر با شرکت باقی می‌مانند و محصولاتی با کیفیت بالا تولید کرده و به موقعیت شرکت براساس رویکردهای متنوع و مختلف کمک می‌کنند. از لحاظ منطقی ما می‌توانیم حدس بزنیم که رفتار شهروندی سازمانی ممکن است یک محیط کاری بهتر درون سازمانی را ارتقا دهد (زارعی متین، جندقی و توره، ۱۳۸۵، ص ۳۸-۳۹).

### پیشینه پژوهش

با توجه به اهمیت تأثیر دینداری بر سلامت روان و نیز بهبود زندگی فرد و سازمان از یک‌سو و نیز اثرات رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در محیط کار از سوی دیگر، مطالعات متعددی در این دو حوزه انجام گرفته است؛ با این حال، نمونه تحقیقات صورت‌گرفته در مورد ارتباط این دو موضوع و خصوصاً تأثیر دینداری اسلامی در بهبود رفتار شهروندی سازمانی محدود بوده که در ذیل به چند مورد از آنها اشاره می‌شود:

صنوبر و عربلوی مقدم (۱۳۹۱، ص ۳۵) در مطالعه‌ای به بررسی تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم دینداری بر رفتار شهروندی سازمانی پرداختند و اثر مثبت دینداری بر رضایت شغلی، تعهد

سازمانی و عاطفه مثبت را نشان دادند و در نتیجه، تأثیر غیرمستقیم دینداری بر رفتار شهروندی سازمانی به واسطه تعهد سازمانی را تأیید کردند.

در پژوهشی که از سوی دعایی و عزیزی (۱۳۹۱، ص ۲۹) انجام شد، تأثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی با تأکید بر نقش واسطه تعهد سازمانی مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌های این تحقیق نشان داد که معنویت در کار تأثیر تعیین‌کننده‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی و همچنین رفتارهای کمک‌کننده، رفتارهای کلامی و تعهد سازمانی کارکنان دارد.

فرهنگی، فتاحی و واثق (۱۳۸۵، ص ۵) در تحقیقی با عنوان «معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی» با انجام نوعی مفهوم‌سازی درون‌گرا از معنویت، این متغیر را به‌عنوان عامل ایجادکننده رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشکده‌های دانشگاه تهران با روش معادلات ساختاری مورد آزمون قرار داده و نشان دادند که رابطه‌ای معنادار میان معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد.

گمیل<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۰، ص ۱۷۱) در پژوهش اکتشافی خود سعی کردند درک موجود از رفتار شهروندی سازمانی را از نظر مدیریت اسلامی غنا بخشند. به این منظور، آنها به بررسی نقش تقوا، به منزله پایه دینداری اسلامی، بر روی رفتار شهروندی سازمانی پرداختند. مصاحبه‌های انجام‌شده توسط آنان در دو کشور مالزی و اندونزی آشکار کرد که بین تقوا و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد و نیز اینکه تقوا و دیگر اصول اسلامی می‌توانند به منزله پیش‌بینی‌کننده‌های رفتار شهروندی سازمانی به شمار آیند.

کوچر<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۰، ص ۳۱۹) در پژوهشی به بررسی نحوه تأثیر دینداری بر رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و استرس پرداختند و دریافته‌اند که پاسخگویان دیندارتر بیشتر در رفتارهای شهروندی سازمانی دخیل هستند. به نظر می‌رسد باورها و رفتارهای دینی، کارکنان را نسبت به هم‌تایان خود آگاه‌تر کرده و باعث می‌شود آنها تمایل بیشتری برای نفع رساندن به دیگران و سازمانشان داشته باشند.

در تحقیقی که از سوی تپر<sup>۳</sup> (۲۰۰۳، ص ۱۸۱) با عنوان «رفتار شهروندی سازمانی و کارمند معنوی» انجام گرفت، مشخص شد که کارکنان معنوی دارای کارها و تجربیات معنادار و هدفمندتر هستند؛ بنابراین سپاسگزارتر بوده و رفتارهای شهروندی بیشتری را از خود بروز می‌دهند.

گفتنی است، با توجه به بررسی‌های صورت‌گرفته توسط محققان این پژوهش، پژوهش‌های

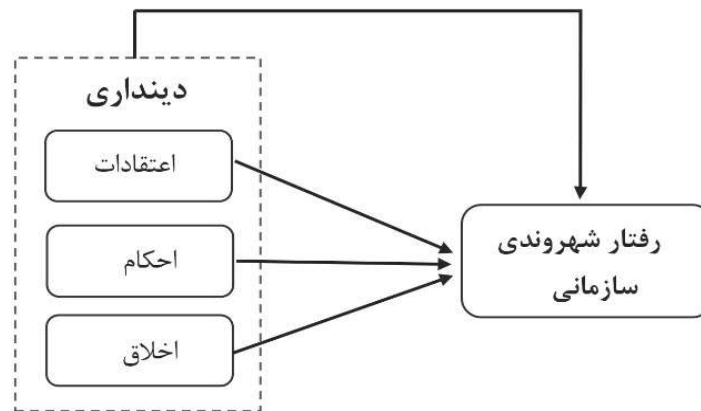
1. Kamil  
3. Tepper

2. Kutcher

کاربردی انجام شده در خصوص تأثیرات دینداری، اغلب از مدل‌های سنجش دینداری غیراسلامی و عام دینی بهره برده‌اند که یکی از دلایل آن، نبود ابزاری استاندارد برای سنجش تمامی ابعاد دینداری اسلامی و نیز دشواری سنجش واقعی آن است که در این مقاله سعی شده است با بهره‌گیری از معارف، ارشادات و دستوره‌های امام علی (علیه السلام) از کتاب نفیس نهج البلاغه، مدل سنجش ابعاد دینداری اسلامی استخراج شود تا بتوان با معیاری مناسب و کاملاً اسلامی، به ارزیابی این مهم پرداخت. از دیگر تمایزهای این پژوهش، بررسی تأثیرات جداگانه هریک از ابعاد دینداری اسلامی (اعتقادات، اخلاق و احکام) بر رفتار شهروندی سازمانی است که تاکنون پژوهش مشابهی با این هدف انجام نگرفته است.

### مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

با توجه به مبانی نظری پژوهش، مدل و فرضیه‌های تحقیق حاضر را می‌توان با استفاده از نمودار شماره ۱ ارائه داد.



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

- فرضیه ۱: بین بعد اعتقادات دینداری و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛  
 فرضیه ۲: بین بعد احکام دینداری و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛  
 فرضیه ۳: بین بعد اخلاق دینداری و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

### روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی است؛ چراکه رفتار شهروندی سازمانی یک فرد می‌تواند تأثیر بسزایی در موفقیت وی در تعاملات اجتماعی، روابط رسمی و غیررسمی، حرفه و شغل او و در نتیجه، موفقیت سازمان و توسعه و رشد جامعه داشته باشد؛ از این‌رو می‌توان از طریق رشد و تقویت دینداری افراد، به‌طور غیرمستقیم، در راستای موفقیت و تعالی بیشتر سازمان و کارکنان گام برداشت. همچنین، پژوهش حاضر از لحاظ روش اجرا، در زمره تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی قرار می‌گیرد. در این پژوهش برای دستیابی به مدل نهایی تحقیق، ادبیات و الگوهای موجود، مورد بررسی و مطالعه قرار گرفتند. همچنین نظر خبرگان و صاحب‌نظران مدیریت جمع‌آوری شد. می‌توان گفت که تقریباً در همه الگوهای داخلی سنجش دینداری، سه بعد مطرح‌شده در مدل این تحقیق، یعنی «اعتقادات»، «احکام» و «اخلاق» مشترک بوده و مورد نظر بیشتر فقها و اندیشمندان دینی است. در گام نخست، با توجه به تعریف هریک از ابعاد سه‌گانه مدل، دسته‌بندی اولیه از شاخص‌های مطرح‌شده در نهج البلاغه در قالب مدل صورت گرفت. سپس به منظور دستیابی به دسته‌بندی نهایی این شاخص‌ها، یک‌بار دیگر از خبرگان و صاحب‌نظران نظرسنجی به عمل آمد و بدین صورت، مدل نهایی پژوهش شکل گرفت. جامعه آماری این پژوهش شامل ۴۳۰ نفر از کارکنان دانشگاه یزد است که با استفاده از جدول مورگان، ۱۳۶ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

در پژوهش حاضر برای سنجش ابعاد دینداری از پرسشنامه محقق‌ساخته (با توجه به نظرات فقها و اندیشمندان دینی) که شامل ۴۲ گویه در طیف پنج‌سطحی لیکرت و در سه بعد اعتقادات، احکام و اخلاق است، استفاده شد. همچنین به منظور سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسش‌نامه رفتار شهروندی سازمانی کانوسکی<sup>۱</sup> و ارگان که مشتمل بر ۵ مؤلفه و ۱۵ سؤال و شامل ابعاد نوع‌دوستی (سؤال‌های ۱-۳)، وجدان (سؤال‌های ۴-۶)، جوانمردی (سؤال‌های ۷-۱۰)، رفتار مدنی (سؤال‌های ۱۱-۱۳) و ادب و ملاحظه (سؤال‌های ۱۴ و ۱۵) است، استفاده شد. پرسش‌نامه از نوع پاسخ بسته و مقیاس اندازه‌گیری سؤال‌ها، مقیاس پنج‌سطحی لیکرت بوده که شامل گزینه‌های کاملاً مخالفم، مخالفم، متوسط، موافقم، کاملاً موافقم و روش امتیازگذاری به ترتیب از ۱ تا ۵ است؛ به غیر از سؤال ۱۲ که به صورت برعکس نمره‌گذاری می‌شود. بنابراین، تحقیق از روایی قابل قبولی برخوردار است. همچنین برای اطمینان بیشتر از روایی پرسش‌نامه‌های مورد استفاده، تعدادی از پرسش‌نامه‌ها در اختیار ۵ نفر از اساتید دانشگاه که با مباحث دینداری و رفتار

1. Konovsky

شهروندی سازمانی آشنایی کافی داشتند، قرار گرفت که آنها اعتبار و روایی پرسشنامه را تأیید کردند. برای سنجش پایایی پرسشنامه‌های پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ<sup>۱</sup> ( $\alpha$ ) استفاده شد. مقدار ۰/۷۰ یا بیشتر از آن برای این ضریب، به‌عنوان پایایی قابل قبول محسوب می‌شود. جدول شماره ۷، مقدار آلفای کرونباخ را برای متغیرهای پرسشنامه‌ها نشان می‌دهد.

جدول ۷: نتایج بررسی پایایی پرسشنامه‌های پژوهش

متغیر	ابعاد	تعداد پرسش	آلفای کرونباخ
دینداری	اعتقادات	۸	۰/۸۹
	احکام	۱۱	۰/۹۱
	اخلاق	۲۳	۰/۸۵
رفتار شهروندی سازمانی	نوع دوستی	۳	۰/۷۵
	وجدان	۳	۰/۸۳
	جوانمردی	۴	۰/۸۸
	رفتار مدنی	۳	۰/۹۰
	ادب و ملاحظه	۲	۰/۷۵

با توجه به اینکه متغیرهای پژوهش حاضر به صورت کمی سنجش شده و دارای مقیاس اندازه‌گیری نسبی می‌باشند، بنابراین جهت اندازه‌گیری روابط تعیین شده در فرضیه‌های پژوهش، از رگرسیون تک‌متغیره خطی استفاده می‌شود. برای انجام آزمون فرضیه‌هایی که در آن نه رابطه دو متغیر، بلکه اثرگذاری یک متغیر بر متغیر دیگر مد نظر بوده است، از آزمون معناداری ضریب بتا ( $\beta$ ) استفاده شده است. این آزمون یکی از آزمون‌هایی است که در رگرسیون خطی به کار گرفته می‌شود.

### یافته‌های پژوهش

#### آمار توصیفی پاسخ‌دهندگان

در جدول شماره ۸، اطلاعات توصیفی با نمونه مورد بررسی ارائه شده است. همان‌گونه که داده‌های جدول شماره ۸ نشان می‌دهند، بیشتر پاسخ‌دهندگان دارای تحصیلات کارشناسی بوده و در رده سنی ۳۵ تا ۵۰ سال قرار داشته‌اند. اطلاعات مربوط به سابقه فعالیت کارکنان نیز نشان می‌دهد که از افراد باتجربه بیشتر از افراد کم‌تجربه نمونه‌گیری شده است.

1. Cronbach

جدول ۸: آمار توصیفی پاسخ‌دهندگان

سطح تحصیلات			سابقه کار (شغل)				سن		
کارشناسی ارشد و بالاتر	کارشناسی	دیپلم و فوق‌دیپلم	بیشتر از ۱۰	۱۰-۷	۶-۴	۳-۱	بیشتر از ۵۰	۵۰-۳۵	۲۵-۲۰
%۲۱/۳	%۴۸/۶	%۳۰/۱	%۳۸/۵	%۳۵/۸	%۱۷/۹	%۷/۸	%۱۱	%۵۳/۸	%۳۵/۲

### وضعیت متغیرهای پژوهش

در این قسمت، وضعیت هریک از متغیرهای موجود در فرضیه‌های پژوهش در نمونه مورد بررسی با استفاده از آمار توصیفی ارائه می‌شود. بدین منظور، مینیمم و ماکزیمم هر متغیر و متوسط آن متغیر محاسبه شده و در جدول‌های ۹ و ۱۰ ارائه شده است.

جدول ۹: وضعیت متغیر دینداری و ابعاد آن

متغیر	مینیمم	ماکزیمم	میانگین
دینداری	۱/۵۰	۴/۹۴	۳/۶۷
بعد اعتقادات	۱/۴۵	۴/۸۲	۳/۷۵
بعد احکام	۱/۵۵	۵/۰۰	۳/۵۳
بعد اخلاق	۱/۵۰	۵/۰۰	۳/۷۴

جدول ۱۰: وضعیت متغیر رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن

متغیر	مینیمم	ماکزیمم	میانگین
رفتار شهروندی سازمانی	۱/۷۴	۴/۷۵	۳/۷۰
بعد نوع دوستی	۱/۴۵	۴/۷۴	۳/۵۵
بعد وجدان	۲/۰۰	۴/۴۸	۳/۸۶
بعد جوانمردی	۱/۷۵	۵/۰۰	۳/۹۵
بعد رفتار مدنی	۱/۵۵	۴/۵۵	۳/۲۸
بعد ادب و ملاحظه	۱/۹۷	۵/۰۰	۳/۹۰

اطلاعات ارائه‌شده نشان می‌دهند که پاسخ‌دهندگان در دینداری، به‌طور متوسط، نمره خوبی (۳/۶۷) دریافت می‌کنند. همچنین از ابعاد تأثیرگذار بر دینداری، کمترین امتیاز، متعلق به بعد احکام (۳/۵۳) و بیشترین امتیاز، متعلق به بعد اعتقادات (۳/۷۵) است. افراد مورد مطالعه دارای متوسط امتیاز ۳/۷۰ در رفتار شهروندی سازمانی هستند که ضعیف‌ترین بعد آن، رفتار مدنی (۳/۲۸) و قوی‌ترین بعد آن، جوانمردی (۳/۹۵) می‌باشد.

### آزمون فرضیه‌های پژوهش

از آنجا که هدف این پژوهش، بررسی رابطه علت و معلولی است، به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از آزمون رگرسیون استفاده شده است که در ادامه به ارائه نتایج حاصل از این آزمون می‌پردازیم. جدول شماره ۱۱، ضرایب تأثیر بر آورده شده و نیز معناداری این ضرایب را نشان می‌دهد. بر این اساس می‌توان در رابطه با رد یا تأیید فرضیه‌های پژوهشی با سطح اطمینان ۰/۹۵ تصمیم‌گیری کرد.

جدول ۱۱: نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از آزمون رگرسیون

فرضیه	رابطه مورد بررسی	ضریب بتا ( $\beta$ ) استاندارد شده	t-value	p-value	نتیجه آزمون فرضیه
اول	اعتقادات ← رفتار شهروندی سازمانی	۰/۳۶	۷/۱۹	۰/۰۰	تأیید فرضیه
دوم	احکام ← رفتار شهروندی سازمانی	۰/۳۸	۷/۱۲	۰/۰۲	تأیید فرضیه
سوم	اخلاق ← رفتار شهروندی سازمانی	۰/۲۰	۴/۵۰	۰/۰۰	تأیید فرضیه

در ادامه با جزئیات بیشتر به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود:

**فرضیه ۱:** در فرضیه اول، ادعا شده که اعتقادات تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. با توجه به اینکه مقدار t محاسبه شده برای این رابطه (۷/۱۹)، بیشتر از مقدار بحرانی آن (۱/۹۶) می‌باشد (جدول شماره ۱۱)، می‌توان نتیجه گرفت که داده‌های تجربی جمع‌آوری شده نیز این فرضیه را تأیید کرده و اعتقادات فرد با ضریب تأثیر ۰/۳۶ بر رفتار شهروندی سازمانی وی تأثیرگذار است؛

**فرضیه ۲:** در این فرضیه ادعا شده که عمل به احکام تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. با توجه به اینکه مقدار t محاسبه شده برای این رابطه (۷/۱۲)، بیشتر از مقدار بحرانی آن (۱/۹۶) می‌باشد (جدول شماره ۱۱)، در نتیجه، داده‌های تجربی جمع‌آوری شده، ادعای پژوهشگر را تأیید کرده و عمل به احکام با ضریب تأثیر ۰/۳۸ بر رفتار شهروندی سازمانی وی تأثیرگذار است؛

**فرضیه ۳:** در این فرضیه ادعا شده که اخلاق تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. با توجه به داده‌های ارائه شده در جدول شماره ۱۱، این ادعای پژوهشگر نیز تأیید می‌گردد. ضریب تأثیر ۰/۲۰ نشان‌دهنده شدت تأثیر این متغیر بر میزان رفتار شهروندی سازمانی فرد می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار t محاسبه شده برای این رابطه (۴/۵۰)، بیشتر از مقدار بحرانی آن (۱/۹۶) است، پس با سطح اطمینان ۰/۹۵ می‌توانیم بگوییم که اخلاق فرد تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی وی دارد.



### نتیجه‌گیری

واضح است که هیچ‌کس نمی‌تواند نقش دین و دینداری را در حمایت و پشتیبانی از رفتارهای صحیح فردی و اجتماعی نادیده انگارد. رفتار افراد در سازمان‌ها نیز ابعاد مختلفی دارد که از مهم‌ترین آنها می‌توان به رفتار شهروندی سازمانی اشاره کرد؛ بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط میان ابعاد دینداری اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی انجام شد. در مرحله نخست، جهت ارائه الگوی سنجش دینداری اسلامی، شاخص‌های دینداری از منظر مصحف شریف نهج البلاغه استخراج گردید و پس از دسته‌بندی شاخص‌ها در سه بعد اعتقادات، احکام و اخلاق و نیز تعیین ابعاد و شاخص‌های رفتار شهروندی سازمانی از طریق مرور جامع پژوهش‌های پیشین، مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش ارائه گردید. سپس با استفاده از روش رگرسیون تک‌متغیره خطی و بر پایه داده‌های تجربی جمع‌آوری‌شده، فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش مورد آزمون قرار گرفتند.

تحلیل نتایج نشان می‌دهد که هر سه بعد اعتقادات، احکام و اخلاق بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تأثیر مستقیم دارد و بنابراین، با توجه به رابطه معنادار و مستقیم بین سطح دینداری و رفتار شهروندی سازمانی، افزایش سطح دینداری فرد موجب بهبود رفتار شهروندی سازمانی وی می‌شود. نتایج این پژوهش، یافته‌ها و نتایج تحقیقات پیشین (برای نمونه، فرهنگی، فتاحی و واثق، ۱۳۸۵؛ صنوبر و عربلوی مقدم، ۱۳۹۱؛ دعایی و عزیزی، ۱۳۹۱؛ کوچر و همکاران، ۲۰۱۰) را تأیید می‌کند. در تمامی این پژوهش‌ها این موضوع به اثبات رسیده است که افراد با سطح دینداری بالاتر، رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتری را از خود بروز می‌دهند. بنابراین می‌توان اذعان کرد تقویت ابعاد دینداری در افراد موجب بهبود رفتارهای فراتر از نتیجه، بهبود در عملکرد کلی سازمان می‌گردد؛ از این‌رو، مدیران و تصمیم‌گیران سازمانی باید توجه ویژه‌ای به مقوله آموزش و افزایش آگاهی‌های دین مبین اسلام، به‌عنوان کامل‌ترین دین الهی، و رشد تمامی ابعاد دینداری اسلامی در افراد داشته باشند.

در نهایت از آنجا که در این پژوهش، تأثیر مستقیم ابعاد دینداری بر رفتار شهروندی سازمانی در نظر گرفته شده است، به پژوهشگران و محققان پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی به مطالعه وسیع‌تری در مورد دینداری و رفتار شهروندی سازمانی با در نظر گرفتن متغیرهای میانجی و تعدیل‌کننده بپردازند. همچنین پیشنهاد می‌شود پیامدهای تقویت دینداری اسلامی در سایر ابعاد رفتار فردی و اجتماعی مورد بررسی قرار گیرد.

## منابع

۱. آذربایجانی، مسعود (۱۳۸۵)، روان‌شناسی دین، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۲. آرین، سیده‌خدیجه (۱۳۷۸)، رابطه دینداری و روان‌درستی ایرانیان مقیم کانادا، به راهنمایی: دکتر محمود منصور، تهران: دانشگاه علامه طباطبائی، دکترای روان‌شناسی عمومی.
۳. آزاد ارمکی، تقی و مهری، بهار (۱۳۷۷)، بررسی مسائل اجتماعی، تهران: نشر جهاد.
۴. احمدی، سیدعلی‌اکبر و مهدی رشیدی (۱۳۹۰)، «بررسی تأثیر استانداردسازی شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی؛ مورد مطالعه: دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی»، پژوهش‌های مدیریت، س ۴، ش ۱۱، ص ۲۱-۳۴.
۵. بهروان، حسین (۱۳۸۹)، «مقایسه دیدگاه مردم مشهد و متخصصان اسلامی درباره اهمیت ابعاد و ملاک‌های دینداری»، نشریه مشکوه، ش ۱۰۶، ص ۵۷-۸۱.
۶. حیدرکوشا، غلام (۱۳۸۹)، «نقش دین در تثبیت پایگاه‌های اخلاق»، معرفت اخلاقی، س ۲، ش ۱، ص ۲۳-۴۴.
۷. خداپناهی، محمدکریم و مرجان خوانین‌زاده سریزدی (۱۳۷۹)، «بررسی نقش ساخت شخصیت در جهت‌گیری مذهبی دانشجویان»، مجله روان‌شناسی، س ۴، ش ۲، ص ۱۸۵-۲۰۴.
۸. خوانساری، جمال‌الدین محمد (۱۳۶۰)، شرح غرر الحکم و درر الکلم، میرجلال‌الدین حسینی اُرمندی، ج ۴، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۹. دعایی، حبیب‌الله و مرتضی عزیزی (۱۳۹۱)، «بررسی تأثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی با تأکید بر نقش واسطه تعهد سازمانی»، پژوهشنامه مدیریت تحول، س ۴، ش ۸، ص ۲۹-۵۱.
۱۰. زارعی متین، حسن؛ غلامرضا جندقی و ناصر توره (۱۳۸۵)، «شناخت عوامل رفتار شهروندی سازمانی و بررسی ارتباط آن با عملکرد سازمانی»، فرهنگ مدیریت، س ۴، ش ۱۲، ص ۳۲-۶۴.
۱۱. سراج‌زاده، سیدحسین (۱۳۷۷)، «نگرش‌ها و رفتارهای دینی نوجوانان تهرانی»، نمایه پژوهش، دوره ۲، ش ۷ و ۸، ص ۱۰۵-۱۲۰.
۱۲. سراج‌زاده، سیدحسین و مهناز توکلی (۱۳۸۰)، «بررسی تعریف عملیاتی دینداری در پژوهش‌های اجتماعی»، نامه پژوهش، س ۵، ش ۲۰ و ۲۱.

۱۳. شجاعی‌زند، علیرضا (۱۳۸۴)، «مدلی برای سنجش دینداری در ایران»، مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره ۶، ش ۱، ص ۳۴-۶۶.
۱۴. شهیدی، سیدجعفر (۱۳۷۸)، نهج البلاغه، چ ۱۶، تهران: شرکت انتشارات علمی و فرهنگی.
۱۵. صنوبر، ناصر و سعید عربلوی مقدم (۱۳۹۱)، «بررسی تأثیرات دینداری بر رفتار شهروندی سازمانی»، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۴، ش ۴، ص ۳۵-۵۲.
۱۶. فرجی، مهدی و عباس کاظمی (۱۳۸۸)، «بررسی وضعیت دینداری در ایران (با تأکید بر داده‌های پیمایش‌های سه دهه گذشته)»، فصلنامه تحقیقات فرهنگی، دوره دوم، ش ۶، ص ۷۹-۹۵.
۱۷. فرهنگی، علی‌اکبر؛ مهدی فتاحی و بهاره واثق (۱۳۸۵)، «معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی»، فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، ش ۱۳، ص ۵-۳۶.
۱۸. کاظمی، عباس و مهدی فرجی (۱۳۸۱)، «بررسی رابطه استفاده از اینترنت و ماهواره با وضعیت دینداری دانش‌آموزان و دانشجویان»، مرکز تحقیقات مطالعات و سنجش برنامه‌های صدا و سیما.
۱۹. کرد فیروزجایی، اسدالله (۱۳۸۹)، «تأملی در قلمرو دین»، فصلنامه آیین حکمت، س ۲، ش ۶، ص ۱۴۷-۱۷۲.
۲۰. کلینی، محمد بن یعقوب (۱۳۸۸ق)، اصول کافی، ج ۲، تهران: دارالکتب الاسلامیه.
۲۱. محسنی تبریزی، علیرضا و نعمت‌الله کرم‌اللهی (۱۳۸۸)، «بررسی وضعیت التزام دانشجویان به ابعاد و نشانه‌های دینداری»، پژوهش‌نامه علوم اجتماعی، س ۳، ش ۲، ص ۷-۳۴.
۲۲. مقیمی، سیدمحمد (۱۳۸۴)، «رفتار شهروندی سازمانی از تئوری تا عمل»، فرهنگ مدیریت، س ۳، ش ۱۱، ص ۱۹-۴۸.
23. Alport, G. W. (1966), "Religious Context of Prejudice", *Journal of the Scientific Study of Religion*, 26: 447-457.
24. Borman, Walter C.; Louis A. Penner; Tammy D. Allen & Stephan J. Motowidlo (2001), "Personality Predictors of Citizenship Performance", *International Journal of Selection and Assessment*, vol. 9, no. 1/2, pp. 52-69.
25. Fukuyama, Yoshio (1961), "The Major Dimensions of Church Membership", *Review of Religious Research*, 2: 154-167.
26. Glock, C. & R. Stark (1965), *Religion and Society in Tension*, Chicago: Rand McNally & Company.

27. Himmelfarb, Harold S. (1975), "Measuring Religious Involvement", *Social Forces*, vol. 53, no.4, pp. 606-618.
28. Kamil N. M.; M. Sulaiman; A. M. Osman-Gani & A. Ahmad (2010), "Implications of Piety (Taqwa) on Organizational Citizenship Behavior (OCB) from Islamic Perspective: A Study of Professionals in Southeast Asia", *9<sup>th</sup> International Conference of the Academy of HRD (Asia Chapter)*, pp. 166-181.
29. Kutcher E. J.; J. D. Bragger; O. Rodriguez-Sredinicki & J. M. Masco (2010), "The Role of Religiosity in Stress, Job Attitudes, and Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Business Ethics*, 95: 319-337.
30. Lenski, G. (1961), "The Religious Factor: A Sociological Study of Religion's Impact on Politics", *Economics and Religious Life*, Rev. Ed. Garden City, NY: Doubleday, Anchor.
31. Podsokoff, Philip M.; Scott B. McKenzie; Julie Beth Paine & Daniel G. Bachrach (2000), "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research", *Journal of Management*, vol. 26, no.3, pp. 513-563.
32. Tepper, B. J. (2003), "Organizational Citizenship Behavior and the Spiritual Employee", *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (eds.), Armonk, NY: M. E. Sharpe, pp. 181-190.