مجله علمی پژوهش درمدیریت و مطالعات اجتماعی، شماره ۱۳، جلد دوم، پاییز ۱۳۹۷، ص ۶۹- ۵۷
http://www.jmss.ir

مجله علمی پژوهش درمدیریت و مطالعات اجتماعی (سال چهارم)
شماره ۱۳ / پاییز ۱۳۹۷ / ص ۶۹ -۵۷

بررسی تأثیرات دینداری بر رفتار شهروندی سازمانی
مورد مطالعه شرکت بهمن موتور

محمد گودرزی[۱] ، زهرا علیپور درویش[۲]
[۱] کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، مدرس دانشگاه علمی کاربردی البرز
[۲] دکتری مدیریت، استاد یار دانشگاه آزاد تهران شمال

نام نویسنده مسئول:
محمد گودرزی

چکیده

دین یکی از عوامل مهم شکل دهنده به ارزش ها و باورهای بسیاری از انسان ها در جوامع مختلف است و اثرات غیرقابل انکاری بر رفتار انسان ها دارد. این اثرات در محیط کاری سازمان ها نیز نمود می یابد. در این پژوهش به بررسی تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم دینداری بر یکی از ابعاد مهم رفتار سازمانی؛ یعنی رفتار شهروندی سازمانی، پرداخته شده است. بدین منظور متغیرهای رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عاطفه مثبت نیز به منزله ی متغیرهای واسطه شناسایی شده، مورد بررسی قرار گرفته اند. این مطالعه بر روی ۱۲۰ نفر از کارمندان اداری شرکت بهمن موتور صورت گرفته و برای جمع آوری اطلاعات، از پرسشنامه استفاده شده است که اعتبار آن، به روش صوری، و پایایی آن، به کمک آماره آلفای کرونباخ سنجیده شده است. داده ها حاصل از پژوهش از طریق نرم افزار SPSS22 و SmartPLS3 تجزیه و تحلیل شدند. مدل یابی معادلات ساختاری نشان می دهد، دینداری اثر مثبت مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی ، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عاطفه مثبت دارد .در نتیجه، دینداری اثر مستقیم و غیر مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی دارد.

واژگان کلیدی: دینداری، رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عاطفه مثبت

مقدمه در دنیای پر رقابت کنونی، سازمان ها پیوسته در جستجوی شیوه های جدیدی برای حداکثر کردن عملکرد و تلاش کارکنان شان هستند. با وجود افزایش استفاده از تکنولوژی اطلاعات، باز هم در عملکرد کارآیی سازمان شکاف وجود دارد اکنون قویاً این اعتقاد وجود دارد که عملکرد کارآیی سازمان تا حدود زیادی به تلاش کارکنان که فراتر از الزامات تعریف شده، نقش می باشد بستگی دارد.

مفهوم رفتار شهروندی سازمانی[1] ، تحولی درحوزه رفتار سازمانی ایجاد نموده است. این مفهوم مسلماً باعث شده است که سازمان ها نوآور، منعطف، بهره ور و در برابر بقا و موفقیت شان مسئول باشند.هرچند که اولین بار واژه رفتار شهروندی سازمانی بوسیله اورگان و همکارانش در سال ۱۹۸۳ به کار گرفته شد، ولی قبل از او افرادی همچون «کتز » و «کاهن » با تمایز قائل شدن بین عملکرد نقش و رفتارهای نوآورانه و خود جوش در دهه هفتاد و هشتاد میلادی و قبل تر ازآنها، «چستر بارناد » با بیان مفهوم تمایل به همکاری در سال ۱۹۳۸ میلادی، این موضوع را مورد توجه قرارداد.[2]

ارگان رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان رفتارهای تحت اختیار فرد تعریف کرده و بیان می کند که این دسته از رفتار ها به طور صریح و مستقیم بوسیله سیستم های رسمی، پاداش مورد توجه قرار نمی گیرد، ولی باعث ارتقاء اثر بخشی کارکردهای سازمان می گردد. واژه اختیاری بودن بیانگر این است که این رفتارها، شامل رفتارهای مورد انتظار در نیازهای نقش و یا شرح شغل نیست. ودر تعهد استخدامی کارمندان قرار نگرفته است و کاملاً انتخابی می باشد و کوتاهی در آن هیچ گونه تنبیهی را به دنبال ندارد این رفتارها با حفظ و تقویت بافت روان شناختی و اجتماعی باعث انجام اموری می شوند، که برای سازمان سودمند و کمک کننده می باشد و به خاطر مطالبات و تقاضای کاری انجام نمی شود. راکیچ (۱۹۷۳) ریشه های رفتار شهروندی سازمانی را در شرایط مختلف، ناشی از نگر شهای آنان می داند که به وسیله باورها و ارزش های آنان شکل می گیرد.

بنابراین، با توجه به این که دین[3] پدیده ای است که به باورها و ارزش های فرهنگی، اجتماعی و اخلاقی بسیاری از انسان ها در تمام بخش های جامعه شکل می دهد، می توان دینداری[4] را یکی از پیش بینی کننده های رفتار شهروندی سازمانی درنظر گرفت. برخلاف نقش مهم دین در بیشتر جوامع، تا سال های اخیر، پرداختن به مقوله دین در پژوهش های مربوط به سازمان و مدیریت، به طور عمده مغفول واقع شده است؛ شاید دلیل این امر جنجال ها و چالش های حاصل از این مطالعات باشد.

چالش هایی که ناشی از این تلقی اصحاب دین است که دین نمی تواند به وسیله علم فهمیده شود (دی وی، ۲۰۰۷). به هر حال نقش برجسته دین در جوامع مستلزم این است که بخشی از پژوهش های مدیریتی به تأثیر احتمالی دین بر چگونگی عملکرد سازما نها و افراد فعال در آنها متمرکز شود. بنابراین، پژوهش حاضر درصدد است با هدف بررسی تأثیرات دینداری بر رفتار شهروندی سازمانی، به این موضوع بپردازد. در ادامه این پژوهش، ابتدا به تعریف و بررسی ابعاد دو متغیر رفتار شهروندی سازمانی ودینداری پرداخته شده است؛ سپس از میان پیش بینی کننده های رفتار شهروندی سازمانی و آثار ونتایج دینداری، متغیرهای مشترک، شناسایی و به منزله ی متغیرهای واسطه احتمالی بین این دو متغیر معرفی شده اند. سپس با بررسی روش شناسی و ارائه نتایج مدل یابی معادلات ساختاری، زمینه لازم برای ورود به بحث و نتیجه گیری و ارائه پیشنهادها فراهم شده است.

ادبیات پژوهش

رفتار شهروندی سازمانی

باتمان و ارگان (۱۹۸۳) برای اولین بار از اصطلاح رفتار شهروندی سازمانی (OCB) استفاده کردند و آن را به عنوان رفتارهایی سودمند که در شرح شغل قید نشده است اما کارکنان برای کمک به دیگران در انجام وظایفشان به نحوی مشهود از خود بروز می دهند. عملکرد سازمانی برجسته از طریق تلاشهای کارکنان معمولی حاصل نمی شود. یکی از دلایلی که باعث موفقیت سازمانهای بزرگ می شود این است که آنها دارای کارکنانی هستند که فراتر از وظایف رسمی خود تلاش می نمایند. مفهوم رفتار شهروندی سازمانی ، تحولی در حوزه رفتار سازمانی ایجاد نموده است. این مفهوم مسلماً باعث شده است که سازمان ها نوآور، منعطف، بهره ور و در برابر بقا و موفقیت شان مسئول باشند. همچنین تمایل کارکنان به انجام رفتارهایی که فراتر از الزامات رسمی نقش و جایگاه شان می باشد نیز به عنوان یکی از عناصر اصلی تشکیل دهنده رفتار شهروندی سازمانی شناخته شده است. بنابراین می توان(OCB) را « روغن کاری حرکت ماشین اجتماعی سازمان» نامید.

رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی

---

1. organizational citizenship behaviors (OCB))
2. Bienstock & et al, ۲۰۰۲،۳۶۰
3. religion
4. religiosity

رضایت شغلی[۵] در یک مفهوم، خشنودی و ارضای نیازهای اصلی در محیط کار عنوان شده است. رضایت شغلی که نوعی احساس مثبت فرد نسبت به شغلش می‌باشد، زاییده عواملی نظیر شرایط محیط کار، نظام سازمانی شغل، روابط حاکم بر محیط کار و تاثیر عوامل فرهنگی است. جورج و جونز (۲۰۰۸) اعتقاد دارند رضایت شغلی تأثیر بالقوه ای بر طیف گسترده ای از رفتارها در سازمان ها دارد و منجر به سطوح بالایی از سلامت کارکنان می شود. از سو ی دیگر تصور می شود که کارکنان راضی تر، بهره وری بیشتری نیز دارند. کارکنانی که از شغل خود رضایت دارند، متمایل به کمک به سازمان و افرادی هستند که در ایجاد این احساس رضایت، مشارکت داشته اند و این تمایل را به شکل رفتارهای خوب شهروندی سازمانی نشان می دهند.

رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی

تعهد سازمانی[۶] که مانند رضایت شغلی، یکی از مهمترین ابعاد رفتار سازمانی به شمار می رود، از نظر آلن و میبر(۱۹۹۰) به صورت وابستگی عاطفی فرد به یک سازمان تعریف می شود.

مرور پژوهش های انجام شده درباره ی تعهد سازمانی حاکی از آن است که احتمال شرکت کارکنان متعهد در رفتارهایی که از سازمانشان حمایت می کند، بیشتر است . از جمله ریکتا(۲۰۰۲) در یک فراتحلیل نشان داد، تعهد سازمانی رابطه معناداری با رفتارهای فرانقشی دارد.

رفتار شهروندی سازمانی و عاطفه مثبت

واتسون و همکاران (۱۹۸۸) عاطفه مثبت[۷] را به صورت« میزان احساس هیجان، کنش و هوشیاری در فرد» تعریف می کنند. عاطفه مثبت بالا ارتباط نزدیکی با انرژی بالا، تمرکز کامل و مشارکت مطلوب داراست ، درحالی که عاطفه مثبت پایین با اندوه و سستی توأم است.

پژوهش های روان شناسی اجتماعی، نشان داد ه اند ، دارا بودن خلقیات مثبت، بروز رفتارهای یاری گرانه و مشارکت را ترغیب میکند و حالت تهاجمی را کاهش می دهد.(آیسن و بارون،۱۹۹۱)

کومار و راج (۲۰۰۹)نشان دادند، صرفنظر از میزان رضایت شغلی و تعهد کارکنان، عواطف مثبت آنان ، منجربه بروز رفتارهای شهروندی سازمانی می شود و نتیجه گرفتند، افرادی با عواطف مثبت بالا، مشتاق تر هستند و حسی از تندرستی دارند که در نگر شها و رفتار آنان نمود م ییابد.

دینداری

پدیده دینداری از موضوعات قابل توجهی است که اهمیت آن را از کثرت تلاش هایی می توان دریافت که در سال های اخیر برای ساخت و به کارگیری سنجه های دینداری مصروف شده است. این تلاش ها از دل اقتضائات و ضرورت های قابل درکی بیرون آمده است که نمی توانست بدون پاسخ باقی بماند. ضرورت این مطالعات به طور عام برخواسته از نفوذ و اعتباری است که هنوز دین برای انسان و اجتماع دارد (شجاعی زند،۱۳۸۴).

دین اصل وحدت بخش و زمینه مشترکی را فراهم ساخته و به انسان اجازه می دهد تا با فائق آمدن بر تمایلات خودخواهانه اشان و به خاطر عشق به همنوعانشان فراتر از این خودخواهی ها عمل کنند.

دین سنگ بنای سامان اجتماعی است و منبعی برای ارزشهای اجتماعی است و بر گزینشهای فردی و بسیاری از زمینه های زندگی روزمره تأثیر می گذارد و همچنین به عنوان تجلّی روح جمعی و عامل همبستگی و یکپارچگی جامعه محسوب میشود. امروزه پدیده هایی همچون مهاجرت روستایی، ورود ابزار و وسایل ارتباط جمعی، آموزش و پرورش گسترده و غیره ارزش ها و روابط سنتی را مورد پرسش قرار داده و تغییراتی را در دینداری نسل جدید به وجود آورده اند وپژوهشگران ناگزیرند تا به بررسی عوامل مؤثر بر تغییر ارزشهای دینی جوانان از سویی و ارائه راهکارهایی برای غلبه بر آن از سوی دیگر بپردازند.

بسیاری از سنجه هایی که هم اکنون برای سنجش دینداری مسلمانان استفاده می شو ند، نسخه های اقتباسی از سنجه هایی هستند که اصالتاً برای جوامع یهودی- مسیحی طراحی شده اند. خدایاری فرد و همکاران(۱۳۸۸) از دسته پژوهشگرانی هستند که به تعیین ساختار و محتوای

---

۵. job satisfaction
۶. organizational commitment
۷. positive affect

مقیاس سنجش دینداری، مبتنی بر آیات و روایات اسلامی اقدام کرده اند. آنها این گونه به تعریف دینداری پرداختند: برخورداری از شناخت و باور به پروردگار یکتا، انبیا، آخرت و احکام الهی و داشتن عواطف نسبت به خدا، اولیا و بندگان خدا و التزام و عمل به وظایف دینی برای تقرب به خداوند. این تعریف که با سه عنصر اساسی عقاید، اخلاقیات و احکام که توسط تعدادی از علما مانند آیت اله مطهری در تعریف دین، مطرح شده است، هماهنگ است، دارای سه بعد
«شناخت و باوردینی»،« عواطف دینی »و « التزام و عمل به وظایف دینی » معرفی شده است.

دینداری و رفتار شهروندی سازمانی

کوچر و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی نحوه ی تأثیر دینداری بر رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و استرس پرداختند و دریافتند ، پاسخ گویان دیندارتر، بیشتر در رفتارهای شهروندی سازمانی دخیل هستند. به نظر می رسد، باورها و رفتارهای دینی، کارکنان را نسبت به همتایان خود آگاه تر می کند و باعث می شود که آنها تمایل بیشتری برای نفع رساندن به دیگران و سازمانشان داشته باشند.

کامل و همکاران (۲۰۱۰)، در پژوهش اکتشافی خود سعی کردند درک موجود از رفتار شهروندی سازمانی را از نظر مدیریت اسلامی، غنا ببخشند. بدین منظور، آنها به بررسی نقش تقوا، به منزله ی پایه دینداری از نظر اسلامی، بر روی رفتار شهروندی سازمانی پرداختند. مصاحبه های انجام شده توسط آنان در دو کشور مالزی و اندونزی، آشکار کرد که : ۱) بین تقوا و رفتار شهروندی سازمانی، رابطه وجود دارد، ۲) تقوا و دیگر اصول اسلامی می توانند به منزله ی در پیش بینی کننده های رفتار شهروندی سازمانی به شمار آیند.

دینداری و رضایت شغلی

بررسی پژوهشگران درباره ی نقش دین در محیط شغلی، روابط معناداری بین دینداری و رضایت
شغلی آشکار کرده است. عده ای دریافته اند که تأثیر دینداری بر رضایت شغلی، در سازما ن های
مذهبی بیشتر نمود می یابد (رایت، ۱۹۸۹). برخی از محققان مانند کوچر معتقدند که دینداری، پذیرش نقاط ضعف و قوت شخصی و نیز پذیرش شرایط زندگی مانند شرایط کاری را آسان تر می کند. کوچر و همکاران (۲۰۱۰)، نیز نشان دادند که رضایت شغلی، تحت تأثیر مستقیم دینداری قرار دارد.

دینداری و تعهد سازمانی

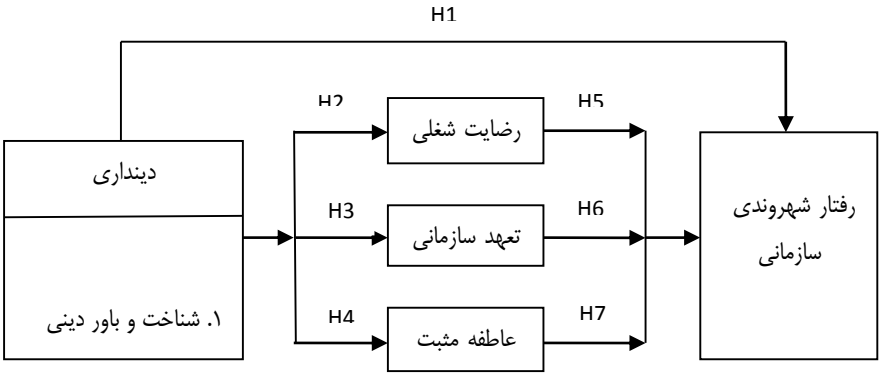
یورک (۱۹۸۱)، با انجام پژوهشی به این نتیجه رسید که باورهای دینی بیشتر از سن و درآمد بر تعهد سازمانی اثرگذار است. نتایج مطالعه کوچر و همکاران (۲۰۱۰)، نیز حاکی از اثر مثبت دینداری بر تعهد سازمانی است.

می توان دو دلیل عمده برای اثر مثبت دینداری بر تعهد سازمانی درنظر گرفت: الف) اعمال و باورهای دینی محرک حس مسئولیت پذیری فرد نسبت به خود و دیگران هستند و این حس مسئولیت درباره ی سازمان هم مصداق می یابد؛ ب) فردی که به نظام دینی خاصی متعهد است، آمادگی بیشتری برای ابراز تعهدی مشابه به سازمان خود دارد (کوچر و همکاران، ۲۰۱۰)

دینداری و عاطفه مثبت

ظاهراً باید ریشه منافع فردی دین را در باورهایی که آرامش ذهنی برای فرد به دنبال دارد،
دستوراتی که به زندگی منضبط تری منجر می شود و نیز پشتیبانی صریح از بنیاد خانواده جستجو کرد (بیت هلهمی و آرجیل، ۱۹۹۷). به هر حال، دینداری روابط معناداری با سلامتی روانی دارد، به طوری که برای مثال انتظار داریم صداقت، نوع دوستی، خل قو خوی مثبت و ... در افراد دیندارتر بیشتر از افرادی باشد که از نظر دینداری در سطح پایین تری قراردارند. دیه نر و همکاران (۱۹۹۹)، نیز رابطه ی مثبتی بین دینداری و عاطفه مثبت نشان دادند.

با توجه به مروری که بر پیشینه ی پژوهش ها (اعم از نظری و تجربی) انجام شد ، مدل پژوهش و فرضیه های مطروح به صورت نمودار (۱) ارائه می شود.



نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مدل ارائه شده در شکل شماره (۱)، فرضیه های پژوهش به صورت زیر تنظیم شده است:

۱. دینداری اثر مثبتی بر رفتار شهروندی سازمانی دارد.

۲. دینداری اثر مثبتی بر رضایت شغلی دارد.

۳. دینداری اثر مثبتی بر تعهد سازمانی دارد.

۴. دینداری اثر مثبتی بر عاطفه مثبت دارد.

۵. رضایت شغلی اثر مثبتی بر رفتار شهروندی سازمانی دارد.

۶. تعهد سازمانی اثر مثبتی بر رفتار شهروندی سازمانی دارد.

۷. عاطفه مثبت اثر مثبتی بر رفتار شهروندی سازمانی دارد.

روش پژوهش

این پژوهش را باید از نظر هدف، کاربردی درنظر گرفت. از سوی دیگر، روش انجام آن توصیفی و به طور خاص از نوع پیمایشی و از نظر زمانی، مقطعی است. ابزار گرداوری داده ها نیز پرسشنامه بوده است. برای آزمون فرضیه های پژوهش از مدل یابی معادلات ساختاری[۸] استفاده شد ه است . در این پژوهش، ابزار مورداستفاده برای مدل یابی معادلات ساختاری، نرم افزار SmartPLS3 می باشد.

برای گردآوری داده های موردنیاز جهت تحلیل آماری از بخشی از کارمندان شرکت بهمن موتور که دسترسی به اتوماسیون اداری داشتند درخواست شد تا پرسشنامه تهیه شده را تکمیل کنند. به علت سنجش شاخص دینداری و برخی ملاحظات موجود، اطلاعات کاملتر آنان در نزد پژوهشگران به امانت است. بر این اساس، ۱۲۰ پرسشنامه قابل استفاده به دست آمد که برای تحلیل های بعدی استفاده شدند.

چنان که اشاره شد، برای گردآوری داده های موردنیاز از پرسشنامه استفاده شد. بدین منظور ۲۵ سؤال به سنجش مقیاس دینداری اختصاص یافت که از پرسشنامه ی خدایاری فرد و همکاران اقتباس شدند. متغیر عاطفه مثبت (خوش خلقی) نیز با شش گویه پیشنهادی به وسیله مروکزرک و کولارز (۱۹۹۸)، اندازه گیری شد. رضایت شغلی نیز با سه گویه استفاده شده به وسیله دوبینسکی و هارلی (۱۹۸۶)، سنجیده شد. سه گویه از پرسشنامه تعهد سازمانی بوزمان و پره وی(۲۰۰۱)، برای اندازه گیری تعهد سازمانی به کار گرفته شد و درنهایت متغیر وابسته رفتار شهروندی سازمانی به وسیله پنج گویه اقتباسی از مقیاس اسمیت و همکاران (۱۹۸۳)، مورد سنجش قرارگرفت. گفتنی است، در این پژوهش، رفتار شهروندی سازمانی در قبال همکاران سنجیده شده است. در تمامی گویه ها از طیف پنج نقطه ای لیکرت برای پاسخ گویی استفاده شد.

جدول شماره (۱)، وضعیت پایایی[۹] ابزارهای مورداستفاده را نشان می دهد. برای تضمین روایی[۱۰] پرسشنامه، از پیش آزمون استفاده شد. افزون براین، تحلیل عاملی[۱۱] گویه های هر متغیر، روایی عاملی پرسشنامه را تأئید کردند. در این مرحله در جمع پنج گویه به علت دارا بودن

---

۸. structural equation modeling

۹. reliability.

۱۰. validity.

۱۱. factor analysis.

بارهای عاملی کمتر از محدوده مجاز؛ یعنی ۰/۴ حذف شدند . پایایی ابزار گردآوری داده ها نیز با آلفای کرونباخ آزمون شد. همان طورکه در جدول (۱) مشاهده می شود، آلفای کرونباخ برای همه متغیرها در محدوده قابل قبول قرار دارد. آلفای کرونباخ برای کل متغیر ها ۰/۹۳ بدست آمد ؛ بنابراین، روایی و پایایی سنجه های مورداستفاده در حد مطلوب هستند.

جدول ۱. شاخص های پایایی ابزار گردآوری داده های پژوهش

	Cronbachs Alpha
تعهد سازمانی	47۶0/
دینداری	0/937
رضایت شغلی	0/797
رفتار شهروندی سازمانی	0/829
عاطفه مثبت	0/894

یافته های پژوهش

توصیف متغیرهای جمعیت شناختی

جدول شماره (۲)، مشخصات جمعیت شناختی نمونه ی آماری را نشان می دهد. همان طورکه ملاحظه می شود، ویژگی های جمعیت شناختی، حاکی از آن هستند که بیشتر پاسخ دهندگان رامردان تشکیل می دهند(۹۰/۸)و بخش اعظمی از پاسخ دهندگان بین ۳۰ و ۴۰ سال سن داشته اند(۵۷/۵) نگاه اجمالی به جدول یادشده نشان می دهد، بیشتر پاسخ دهندگان دارای تحصیلات لیسانس بوده اند(۴۳/۳)

جدول ۲. مشخصات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

	جنسیت		سن				تحصیلات						تاهل		سابقه			
	زن	مرد	زیر ۳۰	۳۰-۴۰	۴۰-۵۰	بالای ۵۰	زیر دیپلم	دیپلم و فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکتری	مجرد	متاهل	زیر۵	۵-۱۵	۱۵-۲۵	بالای ۲۵
تعداد (نفر)	۱۱	۱۰۹	۷	۶۹	۴۲	۲	۴	۳۵	۵۲	۲۸	۱	۱۱	۱۰۹	۸	۷۶	۳۵	۱
درصد	۹/۲	۹۰/۸	۵/۸	۵۷/۵	۳۵	۱/۷	۳/۳	۲۹/۲	۴۳/۳	۲۳/۳	۰/۸	۹/۲	۹۸/۸	۶/۷	۶۳/۳	۲۹/۲	۰/۸

روایی همگرا

حداقل AVE معادل۰/۵ بیانگر اعتبار همگرای کافی است، به این معنی که یک متغیر مکنون می تواند به طور میانگین بیش از نیمی از پراکندگی معرف هایش را تبیین کند.

جدول ۳. روایی همگرا

	AVE
تعهد سازمانی	0/579
دینداری	0/513
رضایت شغلی	0/706
رفتار شهروندی سازمانی	0/597
عاطفه مثبت	0/647

پایایی مرکب (ρ دیلون- گلدشتاین)

در مدل های مسیر PLS یک سنجه دیگر با نام پایایی مرکب استفاده می شود. معیار پایایی مرکب بارهای متفاوت شاخص ها را در نظر می گیرد و می توان آن را با همان روش آلفای کرون باخ تفسیر کرد. مقدار آلفای کمتر از ۰/۶ فقدان پایایی را نشان می دهد.

در این تحقیق برای پایایی مرکب داریم:

جدول 4. پایایی مرکب

	Composite Reliability
تعهد سازمانی	0/803
دینداری	0/944
رضایت شغلی	0/878
رفتار شهروندی سازمانی	0/880
عاطفه مثبت	0/916

نتایج آزمون فرضیه های پژوهش

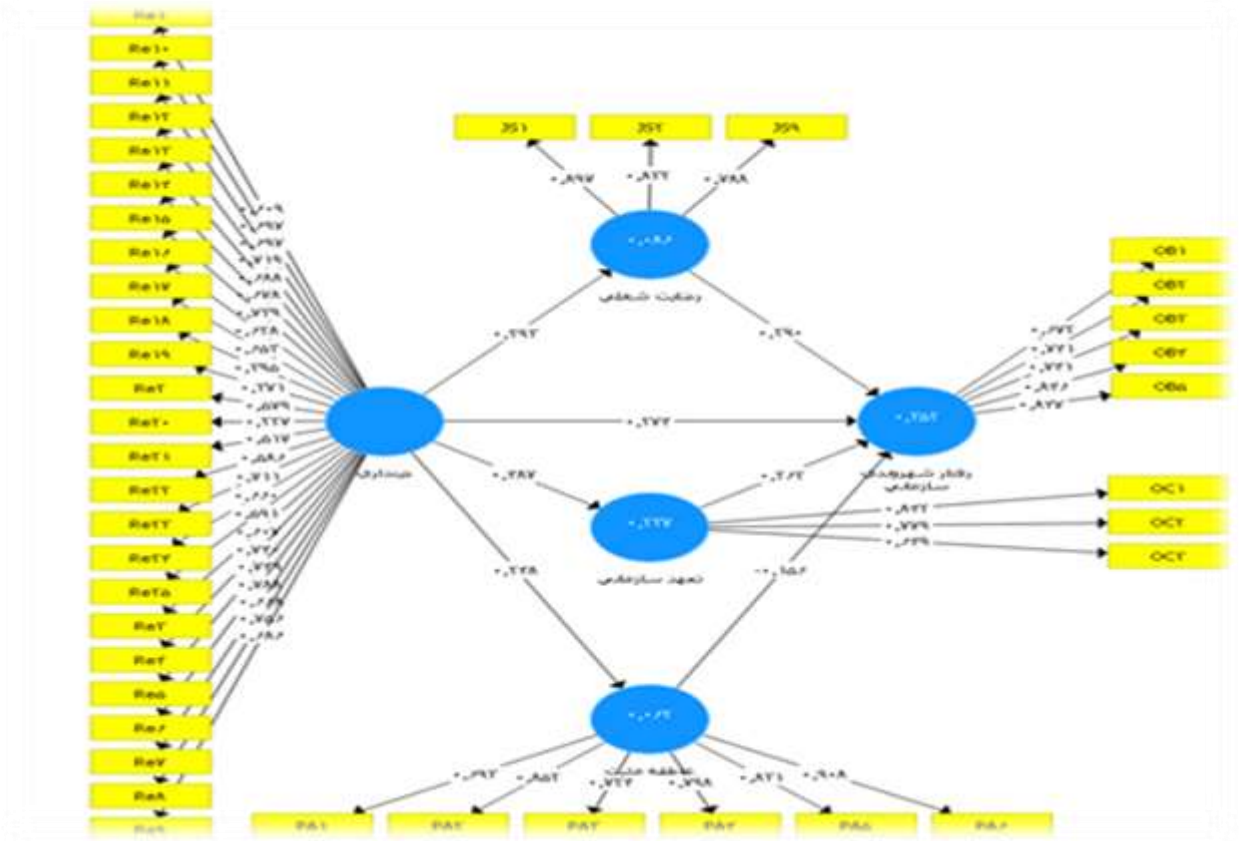
جدول های شماره (۴)، (۵) نتایج مدل یابی معادلات ساختاری را نشان می دهد. محتوای جدول حاکی از تأئید شش فرضیه و رد یک فرضیه از مجموع هفت فرضیه پژوهش است. ضریب استاندارد مسیر از متغیر دینداری به متغیر رفتار شهروندی سازمانی ۰/۲۷۴و دارای سطح معنی داری ۰/۰۰۵ است که زمینه ساز تأئید فرضیه یک هستند. فرضیه دو نیز که اثر مثبت دینداری بر تعهد سازمانی را پیشنهاد می دهد، با سطح معناداری ۰/۰۰ و ضریب مسیر ۰/۴۸۷تأئید می شود. به همین ترتیب طبق اطلاعات جدول های (۴)،(۵) بجز فرضیه هفتم که اثر عاطفه مثبت بر رفتار شهروندی سازمانی را می سنجد و طبق ضریب مسیر۰/۱۵۶- و سطح معناداری ۰/۱۱۵ رد می شود و بقیه فرضیه ها تایید می شوند.

جدول ۴. مدل تحلیل مسیر(ضرایب استاندارد)

	تعهد سازمانی	دینداری	رضایت شغلی	رفتار شهروندی سازمانی	عاطفه مثبت
تعهد سازمانی				0/262	
دینداری	0/487		0/293	0/274	0/248
رضایت شغلی				0/290	
رفتار شهروندی سازمانی					
عاطفه مثبت				-0/156	

ضرایب استاندارد به همراه مدل در نرم افزار SmartPLS در شکل (۱) آورده شده است.

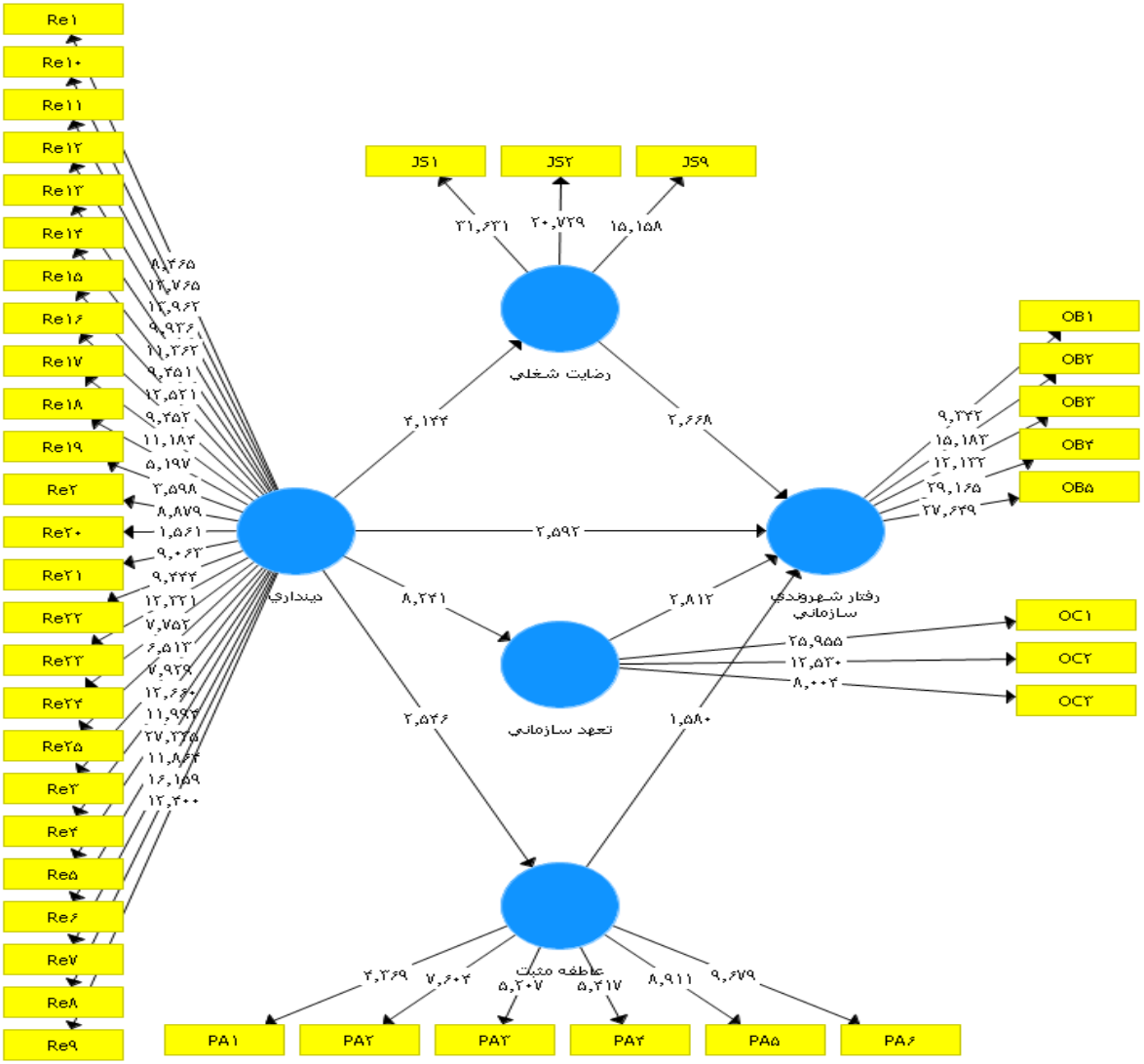
شکل۱. ضرایب استاندارد



جدول ۵. مدل تحلیل مسیر(ضرایب معناداری)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics (|O/STERR|)	P Values	نتیجه
تعهد سازمانی -> رفتار شهروندی سازمانی	0/262	0/267	0/093	2/812	0/005	تایید
دینداری -> تعهد سازمانی	0/487	0/501	0/059	8/241	0/000	تایید
دینداری -> رضایت شغلی	0/293	0/317	0/071	4/144	0/000	تایید
دینداری -> رفتار شهروندی سازمانی	0/274	0/275	0/106	2/592	0/010	تایید
دینداری -> عاطفه مثبت	0/248	0/281	0/097	2/546	0/011	تایید
رضایت شغلی -> رفتار شهروندی سازمانی	0/290	0/288	0/109	2/668	0/008	تایید
عاطفه مثبت -> رفتار شهروندی سازمانی	-0/156	-0/148	0/099	1/580	0/115	رد

ضرایب مسیر به همراه مدل پژوهش در حالت نرم افزار ی در شکل (۲) گویایی تایید و رد فرضیه های این پژوهش می باشد.



شکل۲. ضرایب معناداری

نتیجه گیری و پیشنهادها

دین یکی از اساسی ترین و مهمترین نهادهایی است که جامعه بشری به خود دیده است به طوری که هیچ گاه بشر خارج از این پدیده زیست نکرده و دامن از آن بر نکشیده است. در واقع هیچ فرهنگی در گذشته یافت نمی شود که دین در آن، جایی نداشته باشد و هیچکس فکر نمی کند که در آینده نیز فرهنگی غیر از این بتواند به وجود آید. مطالعه انسان، فهم و درک این نکته را برای ما ممکن می سازد که نیاز به نظام مشترک جهت گیری و مرجع اعتقاد و ایمان دارای ریشه عمیق در وضعیت زیستی انسان است(نوابخش و پوریوسفی،۱۳۸۵). اگر فرد و جامعه ای دیندار و دینمدار باشد و پایه و ریشه دین را در شئون مختلف حفظ کند، فضایی در کارشان ایجاد می شود که اصلاح شدنی و رشد یافتنی است و حتی اگر کمبودی در کار باشد، جبران پذیر و رو به کمال است. رفتار افراد در سازمان ها نیز ابعاد مختلفی دارد که از مهم ترین آنها می توان به رفتار شهروندی سازمانی اشاره کرد. بر این اساس، این پژوهش با هدف بررسی تأثیرات دینداری بر رفتار شهروندی سازمانی شکل گرفت. بدین منظور، با بررسی پیشینه ی پژوهش ها، سه متغیر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عاطفه مثبت به منزله ی متغیرهای واسطه شناسایی شدند و مدل پژوهش تنظیم و پس از جمع آوری داده ها از طریق پرسشنامه، با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری به آزمون مدل اقدام شد. سنجش دینداری از نظر اسلامی و شیعی از ویژگی های منحصربه فرد این پژوهش به شمار می رود. به نظر می رسد ، با توجه به تنوع و تعدد متغیرهای اثرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی ، نوع و میزان دینداری جامعه ی آماری به شکلی است که می تواند بر متغیرهایی که در جهت تأثیرگذاری منفی بر رفتار شهروندی سازمانی عمل می کنند، غلبه کند و خود را به شکل رفتارهای یاری گرانه نشان دهد. پژوهش های دقیق تر دیگری برای تأئید یا رد این تبیین موردنیاز هستند.

در انتها باید اشاره داشت که ماهیت مقطعی بودن سنجش متغیرها از نظر زمانی، مسئله ای است که همواره روابط علی پیشنهادی در پژوهش های مدیریتی را با چالش مواجه می کند. مطالعات طولی از نظر زمانی، موردنیاز هستند تا روابط علی دقیق را بین متغیرهای پیشنهادی این پژوهش به تأئید رسانند.

منابع

شجاعی زند، علیرضا (۱۳۸۴). *مدلی برای سنجش دینداری در ایران. مجله جامعه شناسی ایران*. دوره ششم. ش ۱.

خدایاری فرد م. و همکاران. (۱۳۸۸). *گزارش نهایی طرح پژوهش ی*: آماد ه ساز ی مقیا س دیندار ی وارزیابی سطوح دینداری اقشار مختلف جامعهٔ ایران. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران، نسخه الکترونیکی.

صنوبر، ناصر؛ عربلوی مقدم، سعید(۱۳۹۱). *بررسی تأثیرات دینداری بر رفتار شهروندی سازمانی*. مدیریت دولتی. دورچهارم.شماره ۴

نوابخش، مهرداد؛ پوریوسفی، حمید (۱۳۸۵). *نقش دین و باورهای مذهبی بر سلامت روان*. پژوهش دینی. ش چهاردهم

Allen N. J. and Meyer J. P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*.Journal of Occupational Psychology, 63, 1-18.

Bateman, T. S. , & Organ, D. W. (1983). "Job satisfaction and the good soldier:The relationship between affect and employee citizenship". Academy of Management Journal, 26, 587-595

"Beit-Hallahmi B. and Argyle, M. (1997). The psychology-of-religious behavior, belief and experience. Routledge: London and New York.

Bienstock, Carol, DeMoranville, Carol. and Smith Rachel (2003). Organizational citizenship behavior and service quality. Journal of Service Marketing, Vol.17, No,4. P.P.357-373.

Davie J. (2007). Sociology of Religion. Sage Publications, Ltd. London.

Diener E. Suh M. Lucas E. and Smith H. (1999). Subjective well-being:Three decades of progress. Psychological Bulletin, 125, 276-302.

"George J. and Jones G. (2008). Understanding and managing organizational behavior. (5th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Isen A. M. and Baron R. A. (1991). Positive affect as a factor in organizational-behavior. Research in Organizational Behavior, 13, 1–53.

Kamil N. M. Sulaiman M. Osman-Gani A. M. and Ahmad A. (2010).Implications of Piety (Taqwa) on Organizational Citizenship Behavior OCB) from Islamic Perspective: A Study of Professionals in Southeast (Asia. 9th International Conference of the Academy of HRD (Asia Chapter), 166-181.

Kumar A. and Raj L. (2009). Identification of Causes of Organizational Citizenship Behavior: A Qualitative study of LIC managers. Indian Journal of Social Science Researches, 6, 17-28.

Kutcher E. J. Bragger J. D. Rodriguez-Sredinicki O. and Masco J. M.(2010). The Role of Religiosity in Stress, Job Attitudes, and Organizational Citizenship Behavior. Journal of Business Ethics, 95, 319–337.

Organ D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington Books, Lexington, MA.

"Riketta M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: a meta-analysis. Journal of Organizational Behavior, 23 (3), 257–266.

Rokeach M. (1973). The Nature of Human Values. New York: The Free Press.

York M. (1981). August, Survey Finds Religious Belief Contributes to Job Satisfaction. Risk Management, 28, 56.