

## بررسی نقش دینداری در کاهش رفتارهای غیرمدنی سازمانی کارکنان دانشگاه؛ مورد مطالعه دانشگاه محقق اردبیلی<sup>◇</sup>

طاهر روشندل اربطانی<sup>۱</sup>  
حبیب ابراهیم‌پور<sup>۲</sup>

### چکیده

**هدف:** هدف تحقیق حاضر، بررسی نقش دینداری در کاهش رفتار غیر مدنی در محیط دانشگاهی است. **روش:** تحقیق به روش توصیفی-همبستگی انجام شده است. جامعه آماری، کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی است و ۱۶۹ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه بود و برای تحلیل آن از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شد. **یافته‌ها:** یافته‌های تحقیق نشان داد که رابطه معکوس و معناداری بین دینداری و رفتار غیر مدنی وجود دارد. این رابطه با ضریب  $-0/642$  و در سطح اطمینان  $0/99$  تأیید شد. بر اساس ضریب تعیین حدود  $0/576$  درصد از تغییرات متغیر ملاک رفتار غیر مدنی توسط ابعاد دینداری توجیه می‌شود. **نتیجه‌گیری:** نتایج تحقیق نشان داد که می‌توان از ظرفیت دینداری در کاهش رفتارهای غیر مدنی استفاده کرد.

**واژگان کلیدی:** دینداری، رفتار غیر مدنی، دانشگاه محقق اردبیلی.

◇ دریافت مقاله: ۹۴/۰۵/۱۹؛ تصویب نهایی: ۹۴/۱۰/۲۰.

۱. دکترای مدیریت رسانه، دانشیار دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

۲. دکترای مدیریت دولتی، دانشیار دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه محقق اردبیلی (نویسنده مسئول) / نشانی: اردبیل؛ خیابان دانشگاه.

دانشگاه محقق اردبیلی / شماره: ۰۴۵۳۳۵۱۶۴۰۲ / Email: ebrahimpourh@yahoo.com

## الف) مقدمه

امروزه دینداری در محیط کار ارزشهای جدیدی را در حوزه رفتار سازمانی مطرح و توجه زیادی به خود جلب کرده است. دورکیم معتقد است دین، پدیده‌ای در اعلى درجه اجتماعی و چه بسا منشأ تمام کارها و نهادهای اجتماعی مانند شناخت بشری و هویت جامعه انسانی است. دین و مذهب از اساسی‌ترین و مهم‌ترین نهادهایی است که جامعه بشری به خود دیده است؛ به طوری که هیچگاه بشر خارج از این پدیده زیست نکرده و دامن از آن بر نکشیده است. در واقع؛ هیچ فرهنگی در گذشته یافت نمی‌شود که دین در آن، جایی نداشته باشد (نوابخش و پوریوسفی، ۱۳۸۵). کلینی معتقد است اگر فرد و جامعه‌ای دیندار و دین‌مدار باشد و پایه و ریشه دین را در شئون مختلف حفظ کند، فضایی در کارشان ایجاد می‌شود که اصلاح‌شدنی و رشدیافتنی است و حتی اگر کمبودی در کار باشد، جبران‌پذیر و رو به کمال است. (خسروانیان و همکاران، ۱۳۹۲)

دینداری در کیفیتهای مختلف، پیامدهای رفتاری متعددی در پی دارد و موجب ارتقای سلامت روانی، ذهنی و جسمانی افراد می‌شود (بوسینگ و همکاران، ۲۰۰۹). امیدواری، خوش‌بینی، مثبت‌اندیشی، تحمل دیگران و کنار آمدن با آنها و تعهد اجتماعی، از جمله پیامدهای رفتاری دینداری محسوب می‌شوند (ایرونسون و همکاران، ۲۰۰۷). از پیامدهای رفتاری دینداری، معنویت است؛ مفهومی که از دینداری جدایی‌ناپذیر بوده و در منظر بسیاری از محققان، مترادف با آن استعمال می‌شود (ایرانکی و سمرسیوز، ۲۰۱۱). یکی از حوزه‌های متأثر از دینداری در سازمانها، توسعه رفتارهای مدنی و تقلیل رفتارهای غیر مدنی است. فاکس و همکارانش معتقدند که رفتارهای غیر مدنی به عنوان یک گروه از رفتارهای زیانبار یا ذاتاً، ویرانگر به سازمانها و کارکنان آن برمی‌گردد. این رفتارها برای سازمان مضر بوده و به صورت مستقیم روی عملکرد یا وجهت سازمان تأثیر می‌گذارد و گاهی هم این رفتارها، به کارکنان سازمان آسیب رسانده، در کاهش اثربخشی آنها دخیل خواهد بود (فرخ‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۰). محققان با کار در این حوزه دریافته‌اند که رفتارهای ضد مدنی ممکن است طیف گسترده‌ی واکنشهایی از قبیل مسئله‌سازی، سرقت، انتقام‌جویی، نزاع، پرخاشگری یا حتی شوخی کردن را در بر بگیرد. (شریفی و نرگسیان، ۱۳۹۲)

هدف نوشته حاضر، استخراج ابعاد و شاخصهای دینداری و نقش آن در جلوگیری و کاهش رفتارهای غیر مدنی است که برای سازمانها مضرند. از این رو، پاسخ پرسشهای ذیل دنبال می‌شود:

- دینداری در سازمانها دارای چه ابعادی است؟

1. Büssing, et. al
2. Ironson, et. al
3. Ayranci and Semercioz

## بررسی نقش دینداری در کاهش رفتارهای غیرمدنی سازمانی ... ۵

- رفتار غیر مدنی دارای چه ابعادی است؟

- دینداری چه تأثیری در کاهش رفتار غیر مدنی دارد؟

بر اساس پاسخ این پرسشها، راه‌حلهایی برای ارتقای دینداری کارکنان ارائه می‌شود.

اصطلاح دینداری عبارت است از التزام فرد به دین مورد قبول خویش؛ این التزام در مجموعه‌ای از دینداری اعتقادات، احساسات و اعمال فردی و جمعی که حول خداوند و رابطه ایمانی با او دور می‌زند، سامان می‌یابد (ساروخانی و طالبیان، ۱۳۸۴). فارب معتقد است دینداری یعنی تلاش دینی؛ به گونه‌ای که نگرش، گرایش و کنشهای فرد را تحت تأثیر قرار دهد (خسروانیان و همکاران، ۱۳۹۲). به بیان کلی، دینداری یعنی داشتن اهتمام دینی؛ به نحوی که گرایش و کنشهای فرد را متأثر سازد. (خدایی، کریمی و غلامیان، ۱۳۹۱)

مفهوم دین و دینداری مفهومی تک‌بعدی نیست و از ابعاد مختلفی تشکیل شده است (میفورد و همکاران، ۲۰۱۴). هر کدام از این ابعاد می‌توانند به صورت مختلف و با میزانهای متفاوت بر افراد اثر بگذارند. بسیاری از جامعه‌شناسان سعی کرده‌اند ابعاد مختلف دینداری را تبیین کنند (ربانی و بهشتی، ۱۳۹۰: ۹۰). در روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و فلسفه نیز ابعاد مختلف دینداری مورد توجه محققان قرار گرفته است (سوینک و همکاران، ۲۰۱۳).<sup>۲</sup> دینداری، مجموعه‌ای از اعتقادات و اعمال فردی و جمعی است که به یک حقیقت متعالی (خدا) مرتبط است و دارای چهار بعد است: بعد اعتقادی (محتوای نظری دین است مانند اعتقاد به خدا، قرآن، معاد و اعتقاد به رعایت اعمال دینی مانند نمازهای روزانه، روزه‌داری، جهاد)، بعد تجربی (شامل احساسات و تأثراتی که یک سوژه (فرد) در رابطه خود با خداوند تجربه می‌کند؛ مواردی مثل ترس از خدا، توبه و تقرب به خدا)، بعد پیامدی (این بعد به بررسی افکار و اعمالی می‌پردازد که فرد به واسطه اعتقادات و تجربیات دینی‌اش، خود را ملزم به رعایت آنها می‌داند؛ مانند حجاب و پرهیز از مصرف خوراکی‌های خاص) و بعد مناسکی (منظور از این بعد، انجام اعمال فردی واجب دینی و همچنین حضور فرد در برنامه‌ها و فعالیتهای رسمی و جمعی نهاد دین است؛ مانند نمازهای یومیه و روزه، خواندن قرآن، شرکت در نمازهای جماعت و جمعه، شرکت در مراسم جشن و عزا در مسجد) (شایسته و همکاران، ۱۳۸۵). گلارک و استارک نیز برای دینداری چهار بعد اصلی باور، عمل، تجربه دینی و دانش دینی را مطرح کردند (خدایی و همکاران، ۱۳۹۱). در رویکردی دیگر، دینداری به پنج بعد تقسیم می‌شود که عبارتند از: معتقد بودن، مؤمن بودن، اهل عبادت بودن، اخلاقی عمل کردن و متشرع بودن (شجاعی زند، ۱۳۸۴). با توجه به گستردگی موضوع، این ابعاد و شاخصها در تحقیق حاضر برای مطالعه و بررسی انتخاب شدند.

1. Mefford, et. al.  
2. Soenke, et. al.

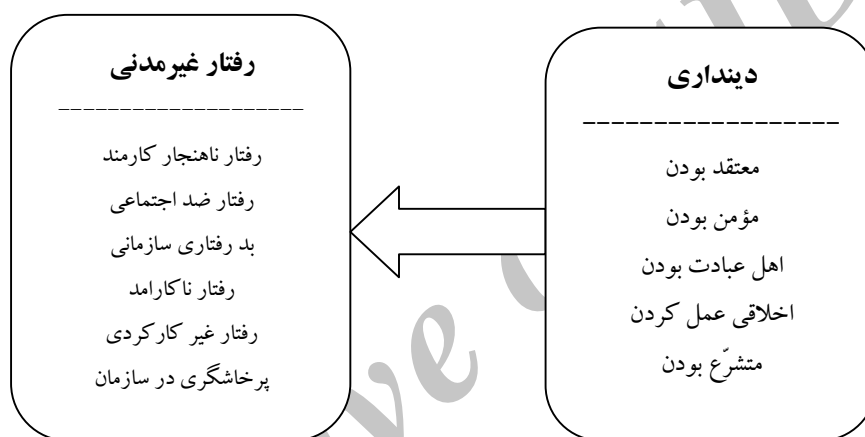
رفتارهای غیر مدنی نتیجهٔ تقلیل سرمایهٔ انسانی و اجتماعی در سازمانهاست. این رفتارها همچنین در کاهش این سرمایه‌ها نقش اساسی دارند (هوتون، ۲۰۰۶). آندرسون و پیرسون معتقدند رفتار غیر مدنی یک رفتار انحرافی با شدت کم و نیتی مبهم برای ضربه وارد کردن به هدف و تخطی از هنجارهای کاری مربوط به احترام متقابل است. این رفتارها، گستاخانه و بی‌ادبانه‌اند و با بی‌احترامی نسبت به دیگران آشکار می‌شوند (نادی و اکبری، ۱۳۹۲). از جمله رفتارهای غیر مدنی رایج در سازمانها، بد رفتاری با دیگران، درگیری و نزاع با همکاران و ارباب رجوع، بی‌توجهی به شئون اجتماعی، تعرضات بین فردی است که با قصد و نیت خصمانه اتفاق می‌افتد (پنی و اسپکتور، ۲۰۰۵). لیم<sup>۴</sup> و همکاران معتقدند اولین خصیصهٔ رفتار غیر مدنی، تجاوز از هنجارهای مربوط به احترام در محیط کار است. به باور شیم و پارک<sup>۵</sup> گرچه میان هنجارهای سازمانهای مختلف، تفاوت اندکی وجود دارد، احترام متقابل و ملاحظات انسانی از هنجارهای مشترک سازمانی محسوب می‌شوند. دومین خصیصهٔ رفتار غیر مدنی در محل کار، شدت کم آن است. رفتار غیر مدنی در انتهای طیف بد رفتاری در محل کار قرار داده می‌شود. سومین خصیصهٔ مهم رفتار غیر مدنی در محل کار، قصد مبهم برای وارد کردن آسیب به هدف است؛ زیرا این ویژگی، رفتار غیر مدنی را از شکلهای شدید سوء رفتارهای بین فردی؛ یعنی پر خاشگری کلامی، زور گویی و خشونت، متمایز می‌سازد (نادی و اکبری، ۱۳۹۲). پنی<sup>۶</sup> (۲۰۰۳) بین رفتارهای غیر مدنی و رفتار ضد تولید تفکیک قایل شده و معتقد است رفتار ضد تولید نتیجه رفتارهای غیر مدنی است. موچینسکی رفتارهای ضد تولید را معادل با رفتار غیر مدنی دانسته، معتقد است که این رفتار دامنهٔ گسترده‌ای از رفتارهای کارکنان را در بر می‌گیرد که برای سازمانها مضر است. (مهداد و مهدی‌زادگان، ۱۳۸۹)

رفتارهای غیر مدنی دارای ابعاد و اجزای مختلفی است. در یکی از طبقه‌بندی‌ها، ابعاد آن شامل موارد ذیل است: رفتار ناهنجار کارمند (شایعه‌سازی و عیب‌جویی، اتلاف منابع و کند کاری عمدی، بددینی و به خطر انداختن همکاران، تخریب لوازم یا دزدی از سازمان)، رفتار ضد اجتماعی (خشونت بین فردی، ایجاد حریق و خرابکاری، اخاذی و رشوه‌خواری، جاسوسی)، بد رفتاری سازمانی (نقض مقررات، دروغ‌گویی به مشتری، غلو کردن دربارهٔ کارکرد سازمان در جامعه)، رفتار ناکارآمد (تعرض فیزیکی و دزدی از افراد و سازمان)، رفتار غیر کارکردی (خودآزاری، خشونت و آزار دیگران، غیبت، رفتار سیاسی غیر کارکردی) و پر خاشگری در سازمان (تهاجم زبانی، اشکال‌تراشی و خرابکاری، پر خاشگری اشکار) (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۶). با توجه به گستردگی این ابعاد و شاخصهای آن برای بررسی در تحقیق حاضر انتخاب شدند.

1. Hutton
2. Anderson & Pearson
3. Penny and Spector
4. Lim
5. Shim & Park
6. Penney

## ۷ $\diamond$ بررسی نقش دینداری در کاهش رفتارهای غیرمدنی سازمانی ...

محققان زیادی پیامدهای اجتماعی دینداری را بررسی کرده‌اند؛ از جمله: سهرابی و سامانی (۱۳۸۰)، ربانی و بهشتی (۱۳۹۰)، صنوبر و عربلوی مقدم (۱۳۹۱)، یزدان پناه و همکاران (۱۳۹۲)، ساکسنا (۲۰۰۶)، سن ارسوی و همکاران (۲۰۱۱) و الدوین و همکاران (۲۰۱۴). در این مطالعات از تأثیرات دینداری، بر متغیرهایی نظیر ایجاد هماهنگی و تعامل اجتماعی، ایجاد اصول اعتقادی و ارزشهای مشترک، ایجاد هماهنگی فکری و اعتقادی بین مردم و انسجام اجتماعی تأکید شده است. برای دستیابی به مدل مفهومی تحقیق، در مورد دینداری از دیدگاه شجاعی زند (۱۳۸۴) و خسروانیان و همکاران (۱۳۹۲) و در مورد رفتار غیر مدنی سازمانی از دیدگاه قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۶) استفاده شده است. از ترکیب این دو مؤلفه مدل ذیل شکل گرفته است:



نمودار ۱: مدل تجربی تحقیق (دینداری و رفتار غیر مدنی سازمانی)

بر اساس مدل و مبانی نظری تحقیق، فرضیه اصلی عبارت است از: «دینداری بر رفتار غیرمدنی سازمانی تأثیر معناداری دارد» و فرضیه‌های فرعی عبارتند از: «دینداری بر رفتار ناهنجار کارمند، رفتار ضداجتماعی، بد رفتاری سازمانی، رفتار ناکارآمد، رفتار غیر کارکردی و پرخاشگری در سازمان تأثیر معناداری دارد» (فرضیه‌های گروه اول). همچنین: «ابعاد دینداری؛ معتقد بودن، مؤمن بودن، اهل عبادت بودن، اخلاقی عمل کردن و متشرع بودن، بر رفتار غیر مدنی سازمانی تأثیر معناداری دارد» (فرضیه‌های گروه دوم).

## ب) روش و ابزار

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و به روش توصیفی-همبستگی انجام شده است. جامعه آماری، کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی به تعداد ۳۰۰ نفر بودند، که از طریق نمونه‌گیری تصادفی تعداد ۱۶۹ نفر به

## ۸ ♦ فرهنگ در دانشگاه اسلامی ۱۸

عنوان نمونه تعیین و نسبت به گردآوری داده‌ها اقدام شد. پس از گردآوری داده‌ها و بررسی پاسخها و حذف پرسشنامه‌های ناقص، ۱۴۸ پرسشنامه برای تجزیه و تحلیل انتخاب شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌ای با طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای استفاده شد. پرسشنامه دینداری با ۱۵ سؤال و پرسشنامه رفتار غیر مدنی با ۲۴ سؤال برای سنجش متغیرهای تحقیق طراحی شد. به منظور اندازه‌گیری پایایی، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد؛ بدین صورت که یک نمونه اولیه شامل ۲۵ پرسشنامه در جامعه آماری توزیع و پیش‌آزمون انجام شد و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری SPSS، میزان پایایی با روش آلفای کرونباخ برای این ابزار محاسبه شد. ضریب آلفا برای دینداری ۰/۷۱۰ و برای رفتار غیر مدنی ۰/۸۰۳ بود و برای هر یک از متغیرهای فرعی نیز بالای ۰/۷ به دست آمد. روایی پرسشها با استفاده از روایی محتوی و بر اساس نظر خبرگان علمی آزمون شد؛ بدین صورت که پرسشنامه حاضر با مشورت خبرگان علمی تعدیل شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق، از آزمون همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون چندمتغیره استفاده شد.

## ج) یافته‌ها

نتایج به دست آمده نشان داد که از ۱۴۸ نفر پاسخ‌دهنده، ۷۱ درصد مرد و ۲۹ درصد زن بودند. توزیع سنی پاسخ‌دهنده‌ها نشان داد که از ۱۴۸ پاسخ‌دهنده، ۲۸/۶ درصد در دامنه سنی ۲۵ تا ۳۰ سال قرار دارند، ۳۱/۴ درصد ۳۰ تا ۳۵ سال، ۲۲/۹ درصد ۳۶ تا ۴۰ سال، ۲/۹ درصد ۴۱ تا ۴۵ سال و ۱۱/۴ درصد ۴۶ سال به بالا بودند. از تعداد ۱۴۸ نفر پاسخ‌دهنده، ۱۴/۳ درصد مجرد و ۸۵/۷ درصد متأهل بودند. نتایج در مورد میزان تحصیلات پاسخ‌دهنده‌ها نشان داد که ۷۸ درصد مدرک لیسانس، ۱۴/۳ درصد فوق لیسانس و ۵/۷ مدرک دیپلم دارند. نتایج به دست آمده در مورد سابقه کار نشان داد که ۵۱/۴ درصد پاسخ‌دهنده‌ها بین ۱ تا ۵ سال، ۳۷/۱ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال و ۱۱/۴ درصد بیش از ۱۰ سال سابقه کار دارند. از تعداد ۱۴۸ نفر مدیر، ۳۱/۵ درصد بین ۱ تا ۵ سال، ۲/۹ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال سابقه مدیریت دارند و ۱۲ نفر پاسخی به این پرسش ارائه ندادند که نشان می‌دهد اغلب مدیران کمتر از ۵ سال سابقه مدیریتی دارند.

آمار توصیفی برای متغیر دینداری با پنج مؤلفه مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که متغیر دینداری دارای میانگین ۴/۱۲ و شاخصهای اندازه‌گیری مربوط به متغیر دینداری، شاخص معتقد بودن دارای میانگین ۴/۷۶، مؤمن بودن ۳/۳۶، اهل عبادت بودن ۳/۹۰، اخلاقی عمل کردن ۴/۰ و متشرع بودن دارای میانگین ۴/۰۸ و همچنین رفتار غیر مدنی دارای میانگین ۱/۱۲ است (جدول ۲). از بین شاخصهای دینداری، معتقد بودن دارای بیشترین میانگین است. تعداد مشاهده در هر کدام از شاخصها ۱۶۹ بوده است.

۹ **بررسی نقش دینداری در کاهش رفتارهای غیرمدنی سازمانی ...**

**فرضیه‌های گروه اول:** نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها با ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین دینداری و رفتار غیر مدنی با ضریب ۰/۶۴۲- رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. دینداری با شاخصهای رفتار غیر مدنی، شامل رفتار ناهنجار کارمند با ضریب ۰/۶۱۸-، رفتار ضد اجتماعی با ضریب ۰/۴۳۴-، بد رفتاری سازمانی با ضریب ۰/۴۸۹-، رفتار ناکارآمد با ضریب ۰/۳۰۱-، رفتار غیر کارکردی با ضریب ۰/۵۴۹- و پرخاشگری در سازمان با ضریب ۰/۵۶۳- رابطه معکوس و معناداری دارد. این رابطه در سطح اطمینان ۰/۹۵ تأیید شد. (جدول ۱)

**جدول ۱: ضرایب همبستگی دینداری و متغیرهای رفتار غیر مدنی سازمانی**

رفتار غیر کارکردی	رفتار ناکارآمد	بد رفتاری سازمانی	رفتار ضد اجتماعی	رفتار ناهنجار	رفتار غیر مدنی	دینداری	
						۱	دینداری
					۱	-۰/۶۴۲	رفتار غیر مدنی
				۱	۰/۷۷۲	-۰/۶۱۸	رفتار ناهنجار کارمند
			۱	۰/۶۴۰	۰/۸۳۴	-۰/۴۳۴	رفتار ضد اجتماعی
		۱	۰/۵۵۲	۰/۵۱۰	۰/۷۳۴	-۰/۴۸۹	بدر رفتاری سازمانی
	۱	۰/۴۴۹	۰/۵۱۱	۰/۳۵۸	۰/۶۹۴	-۰/۳۰۱	رفتار ناکارآمد
۱	۰/۵۸۴	۰/۴۴۹	۰/۵۰۵	۰/۵۵۷	۰/۷۴۱	-۰/۵۴۹	رفتار غیر کارکردی
۰/۵۳۱	۰/۵۵۴	۰/۵۵۱	۰/۶۴۸	۰/۵۶۸	۰/۸۶۴	-۰/۵۶۳	پرخاشگری در سازمان

**فرضیه‌های گروه دوم:** از بین شاخصهای دینداری، معتقد بودن با ضریب ۰/۳۷۳- با رفتار غیر مدنی سازمانی رابطه معکوس و معناداری دارد. مؤمن بودن با ضریب ۰/۴۳۴-، اهل عبادت بودن با ضریب ۰/۵۶۵-، اخلاقی عمل کردن با ضریب ۰/۵۹۳- و مشرع بودن با ضریب ۰/۴۴۹- با رفتار غیر مدنی سازمانی رابطه معکوس و معناداری دارند. این رابطه در سطح اطمینان ۰/۹۵ تأیید شد. (جدول ۲)

**جدول ۲: ضرایب همبستگی متغیرهای دینداری و رفتار غیر مدنی سازمانی**

دینداری	مشرع بودن	اخلاقی عمل کردن	اهل عبادت بودن	مؤمن بودن	معتقد بودن	ایجاد
					۱	معتقد بودن
				۱	۰/۵۰۹	مؤمن بودن
			۱	۰/۲۸۶	۰/۳۹۸	اهل عبادت بودن
		۱	۰/۳۹۴	۰/۱۹۵	۰/۰۴۶	اخلاقی عمل کردن
	۱	۰/۱۶۷	۰/۵۱۹	۰/۳۸۹	۰/۲۷۵	مشرع بودن
۱	۰/۵۰۳	۰/۵۶۹	۰/۷۳۱	۰/۵۵۸	۰/۷۰۰	دینداری
-۰/۶۴۲	-۰/۴۴۹	-۰/۵۹۳	-۰/۵۶۵	-۰/۴۳۴	-۰/۳۷۳	رفتار غیر مدنی

## ۱۰ ♦ فرهنگ در دانشگاه اسلامی ۱۸

برای بررسی نقش دینداری (متغیر پیش‌بین) در پیش‌بینی رفتار غیر مدنی (متغیر ملاک)، از تحلیل رگرسیون چندمتغیره استفاده شد. نتایج برآورد مدل رگرسیونی در جدول ۳ آمده است.

نتایج به دست آمده در مورد فرضیه فرعی «معتقد بودن در کاهش رفتار غیر مدنی تأثیر معناداری دارد»، نشان داد که مقدار ضریب معتقد بودن برابر  $0/547-$  و مقدار سطح معناداری کمتر از  $0/05$  است. به عبارت دیگر؛ با توجه به علامت منفی این ضریب می‌توان گفت که معتقد بودن تأثیر معناداری در کاهش رفتار غیر مدنی دارد (تأیید فرضیه). در فرضیه فرعی «مؤمن بودن در کاهش رفتار غیر مدنی تأثیر معناداری دارد»، مقدار ضریب مؤمن بودن برابر  $0/642-$  و مقدار سطح معناداری کمتر از  $0/05$  است. به عبارت دیگر؛ با توجه به علامت منفی این ضریب می‌توان گفت که مؤمن بودن نیز تأثیر معناداری در کاهش رفتار غیر مدنی دارد (تأیید فرضیه). در فرضیه فرعی «اهل عبادت بودن در کاهش رفتار غیر مدنی تأثیر معناداری دارد»، مقدار ضریب متغیر اهل عبادت بودن برابر  $1/467-$  و مقدار سطح معناداری کمتر از  $0/05$  و در نتیجه، اهل عبادت بودن تأثیر معناداری در کاهش رفتار غیر مدنی دارد (تأیید فرضیه). در فرضیه فرعی «اخلاقی عمل کردن در کاهش رفتار غیر مدنی تأثیر معناداری دارد»، مقدار ضریب متغیر اخلاقی عمل کردن برابر  $2/747-$  و مقدار سطح معناداری کمتر از  $0/05$  است. در نتیجه با توجه به علامت منفی این ضریب می‌توان گفت که اخلاقی عمل کردن تأثیر معناداری در کاهش رفتار غیر مدنی دارد. در فرضیه فرعی «مشرع بودن در کاهش رفتار غیر مدنی تأثیر معناداری دارد»، مقدار ضریب متغیر مشرع بودن برابر  $1/035-$  و مقدار سطح معناداری برای آزمون معناداری این ضریب کمتر از  $0/05$  است. بنابر این، با توجه به علامت منفی این ضریب، مشرع بودن نیز تأثیر معناداری در کاهش رفتار غیر مدنی دارد. از بین این متغیرها با توجه به مقدار ضرایب استاندارد شده، متغیر اخلاقی عمل کردن بیشترین تأثیر را در کاهش رفتار غیر مدنی دارد.

با توجه به اینکه نتیجه آزمون فرضیه‌های فرعی تحقیق نشان‌دهنده تأثیر هر یک از متغیرهای ملاک ابعاد دینداری در کاهش رفتار غیر مدنی است؛ در نتیجه، دینداری در کاهش رفتار غیر مدنی تأثیر معناداری دارد (تأیید فرضیه اصلی). بر اساس ضریب تعیین (جدول ۳) به دست آمده نیز می‌توان گفت حدود  $0/576$  درصد از تغییرات متغیر ملاک رفتار غیر مدنی توسط ابعاد دینداری توجیه می‌شود.



۱۱  $\diamond$  بررسی نقش دینداری در کاهش رفتارهای غیرمدنی سازمانی ...

جدول ۳: ضرایب متغیرها

مدل	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
مقدار ثابت	۱۱۹/۳۵۱		۰/۰۰۰	**
معتقد بودن	-۰/۵۴۷	-۰/۱۵۳	۰/۰۱۷	*
مومن بودن	-۰/۶۴۲	-۰/۱۴۴	۰/۰۲۴	*
اهل عبادت بودن	-۱/۴۶۷	-۰/۱۹۵	۰/۰۰۵	**
اخلاقی عمل کردن	-۲/۷۴۷	۰/۴۵۲	۰/۰۰۰	**
مشرع بودن	-۱/۰۳۵	۰/۱۷۴	۰/۰۰۶	*

\* معنادار در سطح ۰/۰۵ \*\* معنادار در سطح ۰/۰۱

(د) بحث و نتیجه گیری

دینداری ویژگی ذاتی انسان بوده و از محرکهای درونی او محسوب می شود. دینداری نقش اساسی در تعالی رفتار انسان دارد. یکی از زمینه های دینداری، دینداری سازمانی است. وجود این مشخصه در کارکنان نه تنها در کاهش رفتار غیر مدنی سازمانی نقش دارد، بلکه فراتر از آن، موجبات رشد و تعالی رفتار آنها را فراهم می کند. با توجه به خلأ مطالعاتی در این زمینه، تحقیق حاضر به بررسی نقش دینداری در کاهش رفتارهای غیر مدنی پرداخته است. نتایج بررسی نشان داد که بین دینداری و ابعاد آن با کاهش رفتار غیر مدنی رابطه معناداری وجود دارد و این رابطه در سطح اطمینان ۰/۹۹ تأیید شد. یافته های تحقیق در مورد فرضیه ها نشان داد که بین معتقد بودن با رفتار غیر مدنی با ضریب ۰/۳۷۳-، مومن بودن با رفتار غیر مدنی با ضریب ۰/۴۳۴-، اهل عبادت بودن با رفتار غیر مدنی با ضریب ۰/۵۶۵-، بین اخلاقی عمل کردن با رفتار غیر مدنی با ضریب همبستگی ۰/۵۹۳- و بین مشرع بودن با رفتار غیر مدنی با ضریب همبستگی ۰/۴۴۹- رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. به این ترتیب، هر پنج بعد دینداری در کاهش رفتار غیر مدنی نقش معناداری دارند. در این بین، اخلاقی عمل کردن نقش بیشتری در کاهش رفتارهای غیر مدنی دارد. همچنین این ضریب در مورد فرضیه اصلی مبنی بر نقش دینداری در کاهش رفتارهای غیر مدنی، ۰/۶۴۲- است.

برای بررسی نقش دینداری (متغیر پیش بین) در پیش بینی رفتارهای غیر مدنی (متغیر ملاک)، از تحلیل رگرسیون چندمتغیره استفاده شد. نتایج بررسی نقش تبیین پراکندگی دینداری در پیش بینی رفتار غیر مدنی، نشان داد که در مجموع، دینداری ۰/۵۷۶ درصد از تغییرات متغیر ملاک رفتار غیر مدنی را توجیه می کند. نتایج برآورد مدل رگرسیونی نشان داد که بُعد معتقد بودن با ضریب ۰/۵۴۷- و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵، بر کاهش رفتار غیر مدنی تأثیر معناداری دارد؛ مؤمن بودن با ضریب ۰/۶۴۲-، اهل عبادت بودن با ضریب ۱/۴۶۷-، اخلاقی عمل کردن با ضریب ۲/۷۴۷- و مشرع بودن با ضریب ۱/۰۳۵- در کاهش رفتار

غیر مدنی تأثیر معناداری دارند. از بین این متغیرها، با توجه به بالا بودن مقدار ضرایب استاندارد شده، متغیر اخلاقی عمل کردن بیشترین تأثیر را در کاهش رفتار غیر مدنی دارد. نتایج با یافته‌های تحقیق احمدی و همکاران (۲۰۱۴)، صنوبر و عربلوی مقدم (۱۳۹۱) و زینالی و پورعزت (۱۳۹۰) همخوانی دارد.

### پیشنهادها و محدودیتها

بر اساس نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود مدیران سازمانها نسبت به تقویت بنیانهای دینی و معنوی کارکنان تلاش کنند. این کار از طریق حضور مستمر در برنامه‌های دینی و معنوی امکان‌پذیر بوده و می‌تواند تأثیر مستقیمی بر کاهش رفتارهای غیرمدنی داشته باشد. برگزاری جلسات و همایشهایی با حضور صاحب‌نظران و مشاوران تأثیر قابل توجهی بر گسترش معلومات مذهبی کارکنان دارد که باید مورد اهتمام مسئولان قرار گیرد. بر اعتقادات کارکنان به منظور اجتناب افراطی از درگیری‌های اعتقادی تأکید شود. همچنین برگزاری نماز جماعت و سخنرانی‌های دینی و اخلاقی برای تقویت رفتارهای مدنی کارکنان می‌تواند مفید باشد. استفاده از افرادی که در سازمان به خوشنامی و درستکاری معروفند نیز می‌تواند راهکاری مناسب باشد؛ بدین خاطر که افرادی که به خوشنامی معروفند، بیشتر مورد اعتماد کارکنان سازمان قرار دارند. از کارکنانی که به خوش اخلاقی در سازمان معروفند و در برابر مشکلات سازمان صبور و شکیبایند و نیز کارکنان کوشا، با مزایای خاصی تقدیر شود تا بقیه افراد سازمان نیز ترغیب به بروز اینگونه رفتار شوند و در نتیجه رفتارهای غیر مدنی کاهش یابد. به رصد تحولات فضای اخلاقی و فرهنگ سازمانی و اتخاذ سازوکارهای یادگیرنده، برای جهت‌گیری صحیح به سوی وضعیت آرمانی اهتمام شود. تدوین مراننامه اخلاقی و ارزشهای سازمانی در راستای ایجاد تعهد و اهتمام ویژه به توسعه فرهنگ اخلاقی حق‌مدار به منظور بهبود شأن و حیثیت اجتماعی سازمان از طریق تصویرپردازی مثبت از آن، طراحی نظامهای آموزشی مناسب و منطبق با راهبردهای توسعه اخلاق و معنویات فردی، تلاش برای بهبود ادراک عامه مردم درباره ویژگی‌های اخلاق مشهود و نمایان در سازمانها به منظور حفظ شأن آن در برابر مسئولیتهای اجتماعی خود صورت پذیرد.

محدودیتهای تحقیق عبارت بودند از: پاسخ محافظه‌کارانه به پرسشهای تحقیق؛ به طوری که محققان مجبور بودند سؤالیهای غیر مستقیم در پرسشنامه قرار دهند. همچنین حساسیت به مسائل و سؤالیهای دینی به دلایل فرهنگی در جامعه سازمانی از جمله مسائلی بود که تحقیق حاضر نیز از آن متأثر می‌شد.

## منابع

- خدای، الف؛ م.ر. کریمی و و. غلامیان (۱۳۹۱). «بررسی جامعه شناختی رابطه بین دینداری و تعهد سازمانی». فصلنامه علوم اجتماعی در دانشگاه آزاد اسلامی. ش ۷(۲۲): ۷۷-۱۰۰.
- خسروانین، ح؛ م. رودپشتی و م. توکلی (۱۳۹۲). «بررسی رابطه دینداری و عمل به باورهای دینی با رضایت شغلی کارکنان سازمان بهزیستی استان یزد». دو فصلنامه مدیریت اسلامی، ش ۱: ۱۴۶-۱۲۷.
- ربانی، ر. و ص. بهشتی ص. (۱۳۹۰). «بررسی تجربی رابطه دینداری و رضایت از زندگی». دو فصلنامه علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی، ش ۸(۱): ۱۰۲-۷۹.
- زینالی، پ. و ع. پورعزت (۱۳۹۰). «آثار فضای غیر اخلاقی در محیط کار، بر رفتارهای ضدشهروندی سازمانی». اخلاق در علوم و فناوری، ش ۶: ۱۰-۱.
- ساروخانی، ب. و س.الف. طالبیان (۱۳۸۱). «وجدان کاری و عوامل اجتماعی موثر بر آن (تحقیقی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران)». مجله جامعه شناسی ایران. ش ۴(۴): ۱۶۲-۱۸۸.
- سهرابی، ن. و س. سامانی (۱۳۸۰). «بررسی میزان تاثیر تکرش مذهبی بهداشت روانی نوجوانان: نقش دین و بهداشت روانی». تهران: انتشارات دانشگاه علوم پزشکی تهران.
- شایسته، ق؛ الف. صاحبی و الف. علیپور (۱۳۸۵). «بررسی رابطه رضایت مندی زناشویی با باورهای ارتباطی و انتظارات غیرمنطقی زوجین». فصلنامه خانواده پژوهی. ش ۷(۲): ۲۲۲-۲۳۸.
- شجاعی زند. ع. (۱۳۸۴). «مدلی برای سنجش دینداری در ایران». مجله جامعه شناختی ایران، ش ۶: ۶۶-۳۴.
- شریفی، س. م. و ع. نرگسیان (۱۳۹۱). «بررسی رابطه بین مدیریت تأثیر با پیامدهای رفتاری آن در بین مدیران و کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران». نشریه تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی. ش ۴۷(۱): ۹۷-۱۱۲.
- صنوبر، ن. و س. عربلوی مقدم (۱۳۹۱). «بررسی تأثیرات دینداری بر رفتار شهروندی». مدیریت دولتی، ش ۴: ۵۲-۳۵.
- فرخ نژاد، خ؛ ق. سلیمی و ب. فدائیان (۱۳۹۰). «رفتار شهروندی سازمانی: تأملی بر رابطه وجدان کاری، سازش پذیری با رفتار کاری مخرب». مجله مشاوره شغلی و سازمانی. ش ۳(۷): ۷۶-۹۶.
- قلی پور، آرین؛ ع. پورعزت و م. سعیدی نژاد (۱۳۸۶). «عوامل موجد رفتارهای ضد شهروندی در سازمانها». علوم مدیریت ایران، ش ۸: ۲۹-۱.
- مهداد ع. و ای. مهدی زادگان (۱۳۸۹). «مقایسه رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای ضد تولید در میان کارکنان کارخانجات خودروسازی ایران و مالزی». یافته‌های نو در روان‌شناسی، ۹۳-۷۹.
- نادری، م. و الف. اکبری (۱۳۹۲). «تحلیل رابطه بین تعارض بین فردی در کار و صلاحیتهای اجتماعی با تجربه رفتار غیر مدنی بر اساس الگوی معادلات ساختاری». دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ش ۴: ۱۷-۴.

- نوابخش، م. و ح. پورسیفی (۱۳۸۵). «نقش دین و باورهای مذهبی در بهداشت روان». *پژوهشهای مذهبی*. ش ۱۴(۱): ۷۱-۹۴.
- یزدان‌پناه، ل.؛ هـ. فرخانی، د. بوستانی و الف. رضایی (۱۳۹۲). «پورسی رابطه نگرش به فساد اداری و دینداری (مطالعه موردی دانشجویان دانشگاه باهنر کرمان)». *مطالعات جامعه‌شناختی جوانان*، ش ۱۰: ۱۶۰-۱۳۷.
- Ahmadi S.; Y. Nami & R. Barvarz (2014). “The Relationship between Spirituality in the Workplace and Organizational Citizenship Behavior”. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 114 (1): 262-264.
- Aldwin C.; C. Park; Y. Jeong & R. Nath (2014). “Differing Pathways between Religiousness, Spirituality, and Health: A Self-Regulation Perspective”. *Psychology of Religion and Spirituality*. 6(1): 9-21.
- Ayranci, E. & F. Semercioz (2011). “The Relationship between Spiritual Leadership and Issues of Spirituality and Religiosity: A Study of Top Turkish Managers”. *International Journal of Business and Management*. 6 (4): 136-149.
- Büssing, A.; A. Michalsen, H.J. Balzat, R.A. Grünther, T. Ostermann, E.A.M. Neugebauer & P.F. Matthiessen (2009). “Are Spirituality and Religiosity Resources for Patients with Chronic Pain Conditions?”. *American Academy of Pain Medicine*, 10 (2): 327-339.
- Cem Ersoy N. B.; Ph. Marise; E. Deros & H. T. Van der Molen (2011). “Antecedents of organizational citizenship behavior among blue- and white-collar workers in Turkey”. *International Journal of Intercultural Relations*. 3: 56-367.
- Farokhnejad, K.; G. Salimi & B. Fadaeian (2011). “Organizational Citizenship Behavior: Thinking About Relationship Between Agreeableness and Conscientiousness with Counterproductive Work Behavior”. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*, 3 (7): 76-96.
- Gholoipour, A.; A. Pourezat & M. Saidinejad (2007). “Antecedents of Anti-Citizenship Behaviors in Organizations”. *Iranian Journal of Management Sciences (IAMS)*, 2 (8): 1-29.
- Hutton, S.A. (2006). “Workplace Incivility: State of the Science”. *Journal of Nursing Administration*, 36 (1): 22-27.
- Ironson, G.; R. Stuetzle & M.A. Fletcher (2007). “An Increase in Religiousness/Spirituality Occurs After HIV Diagnosis and Predicts Slower Disease Progression Over 4 Years in People with HIV, Spirituality and HIV Disease Progression”. *J. Gen. Intern. Med.*, 21(5): 62-68.
- Khoddami, A; M.R. Karimi & V. Gholamian (2012). “The Sociological Study of Relationship Between Religion and Organisational Commitment”. *Quarterly of Social Science in Islami Azad University*, 7 (22): 77-100.
- Khosravianian, H.; M.S. Roudposhti & M. Tavakoli (2013). “Investigating the Relationship between Religiosity and Religious beliefs Performance with

- Job Satisfaction of Welfare Organization in Yazd Province**". *Two-Quarterly of Islamic Management*, 21 (1): 127-146.
- Mefford, L.; S.P. Thomas; B. Callen & M. Groer (2014). "**Religiousness/Spirituality and Anger Management in Community-Dwelling Older Persons**". *Mental Health Nursing*, 35 (4): 283-291.
  - Mehdad, A. & I. Mahdizadegan (2010). "**The Comparison of Organisational Citizenship Behaviors (OCBs) and Counterproductive Work Behaviors (CWBs) among Iranian and Malaysian Automotive Workers**". *New Findings in Psychology*, 79-93.
  - Nadi, M.A. & A. Akbari (2013). "**Analysis of Relationship between Interpersonal Conflict at Work and Social Competencies on Experience of Incivility Behavior based on Structural Equation Modeling**". *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 14 (4): 4-17.
  - Navabakhsh, M. & H. Poursefie (2006). "**The Role of Religious and Religious Beliefs in Psych Health**". *Religion Researchs*, 14 (1): 71-94.
  - Penney, L.M. (2003). "**Workplace incivility and Counterproductive Workplace Behavior (CWB): What is the Relationship and does Personality Play a Role?**". *The Sciences and Engineering*, 64 (2-B): 971-999.
  - Penny, L.M. & P.E. Spector (2005). "**Job Stress, Incivility, and Counterproductive Work Behavior (CWB): the Moderating Role of Negative Affectivity**". *Journal of Organizational Behavior*, 3(4): 777-796.
  - Rabani, R. & S. Beheshti (2011). "**Experimental Investigation of the Relationship between Religiosity and Life Satisfaction**". *Journal of Social Sciences of Literature and Humanities Faculty of Ferdowsi University of Mashhad*, 7: 79-102.
  - Sarukhani, B. & S.A. Talebian (2002). "**Work Commitment and social factors affecting it(researching the National Petrochemical Company of Iran)**". *Journal of Sociology*. 16: 162-188.
  - Saxena S. (2006). "**A Cross-cultural Study of Spirituality, Religion and Personal Beliefs as Components of Quality of Life**". *Social Science in Medicine*. 62: 1486-97.
  - Senobar, N. & S. Arabloo Moghadam (2012). "**Investigating the Effects of Religiosity on Organizational Citizenship Behavior**". *Journal of Public Administration*, 4 (12): 35-52.
  - Senobar, N. & S. Arabloo Moghadam (2013). "**Investigating the Effects of Religiosity on Organizational Citizenship Behavior**". *Journal of Public Administration*, 4 (12): 35-52". *Academic Librarianship and Information Research*, 47 (1): 97-112.
  - Shaesteh G. & A. Sahebi & A. Alipour (1385). "**Investigated the relationship between marital satisfaction with the couple's relationship beliefs unreasonable expectations**". *Quarterly of Journal OF Family Research*. 7(2): 222-238.

- Sharifi, S.M. & A. Nargesian (2012). “**The relationship between management influence the outcomes of behavior among managers and employees Tehran University Libraries**”, *Journal of Academic Librarianship and Information Research*. 47(1): 97-112.
- Shojaee Zand, A. (2005). “**A Model for Measuring Religiousness in Iran**”. *Iranian Journal of Sociology (ISA)*, 6 (1): 34-66.
- Soenke, M; M.J. Landau & J. Greenberg (2013). **Religion's Role as a Buffer against the Anxieties of Life and the Fear of Death**. American Psychological Association, Handbooks in Psychology.
- Sohrabi, N & S. Samani(2000). “**The Survey Impact Religious Attitude on Teenage psych Health**”. Tehran: Tehran Medicine Scientific University.
- Yazdanpana, L.; H.H. Farkhani, D. Boustani & O. Rezaei (2013). “**A Study on the Attitude of Embezzlement and Religiosity among the Students of Shahid Bahonar University in Kerman**”. *Sociological Studies of Youth Journal*, (10): 137-160.
- Zeinali, P. & A. Pourezzat (2011). “**The Effects of Unethical Atmosphere in the Workplace on Organizational Anti-Citizenship Behaviors**”. *Quarterly of Ethics in Sciences and Technology*, 6 (4): 1-10.



Archive of SID