

تأثیر سرمایه مذهبی بر رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی شهر اصفهان)

رضا سپهوند^۱، زینب امیری^{۲*}، مجتبی فرخی^۳، یداله امیری^۴

- ۱- دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه لرستان، لرستان، ایران
- ۲- دانشجوی دکتری مدیریت رفتار سازمانی، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه لرستان، لرستان، ایران
- ۳- دانشجوی دکتری رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران
- ۴- کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد، بروجرد، ایران

تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۱/۲۰

تاریخ دریافت: ۹۵/۴/۲

چکیده

با وجود این که در دوره‌های از تاریخ برخی اندیشمندان مذهب را عامل عقب ماندگی جوامع می‌دانستند، باید گفت مذهب الهی پیش‌برنده سرمایه‌ای است که برای فرد و اجتماع حاصل می‌شود و انباشت آن موجب بهبود وضعیت اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی جامعه می‌شود. از این رو می‌توان مذهب را در دو بعد سرمایه مذهبی فردی و سرمایه مذهبی اجتماعی عامل محرک و برانگیزاننده توسعه جامعه تلقی کرد. هدف از انجام این پژوهش بررسی تأثیر سرمایه مذهبی بر رفتار شهروندی سازمانی است. جامعه آماری شامل ۲۷۰ نفر از کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اصفهان است. حجم نمونه آماری به روش تصادفی ساده و براساس جدول گرجسی و مورگان ۱۵۹ نفر تعیین شد. برای گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه محقق ساخته سرمایه مذهبی و پرسش‌نامه رفتار شهروندی سازمانی نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۴) استفاده شد. روایی پرسش‌نامه‌ها براساس روایی محتوا و پایایی براساس آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت که مقدار ضریب پایایی برای پرسش‌نامه‌ها به ترتیب ۰/۷۶ و ۰/۸۲ به دست آمد. آزمون فرضیات از روش معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار Amos انجام شد. نتایج نشان داد که سرمایه مذهبی با ضریب مسیر ۰/۴۶ بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد، همچنین براساس نتایج فرضیات فرعی ابعاد سرمایه مذهبی شامل احکام، عقاید و اخلاقیات به ترتیب با ضریب مسیر ۰/۳۹، ۰/۴۷ و ۰/۴۷ بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارند.

واژگان کلیدی: دین، سرمایه، سرمایه مذهبی، رفتار شهروندی سازمانی.

۱- مقدمه

منابع انسانی که امروزه به سرمایه انسانی برای سازمان‌ها تبدیل شده، یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های هر سازمانی است که کیفیت آن می‌تواند نقش مهمی در در رشد و تعالی سازمان داشته باشد. مباحث مختلفی در ابعاد رفتاری منابع انسانی با توجه به پیچیدگی‌های رفتار انسان در حال ظهور است، که یکی از آن‌ها در سال‌های اخیر موضوع رفتار شهروندی سازمانی است [۱، ص ۵۶۳]. به طور کلی رفتار شهروندی یک نوع رفتار با ارزش و مفید است که کارکنان آن را به صورت فراتر از نقش‌های معمول خود و به صورت دلخواه و داوطلبانه از خود بروز می‌دهند [۲، ص ۹۷].

در ادبیات آکادمیک مدیریت توجه قابل ملاحظه‌ای برای فهم تأثیر رفتار شهروندی سازمانی به عنوان رفتارهای فرا وظیفه‌ای کارکنان بر مشارکت آنان به صورت مثبت در عملکرد سازمان‌ها شده است [۳، ص ۱۴۸]. این رفتارها با عناوین مختلفی چون سندروم سرباز خوب^۱، خودانگیزی سازمانی^۲، رفتارهای فرا اجتماعی^۳، رفتارهای افزون بر نقش^۴، رفتارهای خودجوش^۵ و یا رفتار شهروندی سازمانی مطرح است [۴، ص ۱۳۴]. رفتارهای شهروندی سازمانی رفتارهایی است که فراتر از شرح شغل کارکنان است [۱، ص ۵۶۴].

رفتارهای که تحت عنوان رفتار شهروندی سازمانی یاد می‌شود در آموزش‌های دینی و اسلامی تحت عناوین و اصطلاحاتی مانند انفاق، ایثار، جوانمردی، اخوت و برادری، مهرورزی، یتیم‌نوازی، مردم‌نگری و دیگرخواهی در روابط اجتماعی و جامعه مورد تأکید است. اسلام به عنوان دین خاتم که در تمام عرصه‌ها آموزه‌هایی جامع و متناسب با سعادت و کمال حقیقی انسان عرضه کرده در خصوص رفتار شهروندی نیز دستورهای بی‌بدیل دارد که هیچ جامعه‌ای بدون عملی ساختن آن‌ها نمی‌تواند مدعی تحقق آرمان‌های اجتماعی باشد. آیات و روایات بسیاری به شیوه‌های رفتاری شهروندان در برابر خویشان، همسایگان، همکاران و مانند آن اشاره دارد که در نوع خود ممتاز است. در مقایسه با رویکردهای متعارف در تبیین رفتارهای شهروندی یکی از وجوه متمایز رویکرد اسلامی به این موضوع در نظر گرفتن عامل قصد و نیت افراد در این رفتارهاست. از این نظر ممکن است فرد با نیت خوب جلوه دادن خود در محیط کار و بد جلوه دادن همکاری‌اش درگیر رفتارهای شهروندی شود. در این موارد نه تنها چنین رفتارهایی به نفع سازمان نیست، آسیب‌های رفتاری بسیاری می‌تواند به دنبال

داشته باشد که در نهایت کارایی سازمان را کاهش می‌دهد [۵، ص ۵۱].
به نظر می‌رسد رفتار شهروندی سازمانی از جمله رفتارهایی است که برای شکوفا و عملی شدن به نحو بسیار چشمگیری متأثر از عقاید دینی و سرمایه‌های مذهبی است. سرمایه به منابع یا قابلیت‌های در اختیار فرد یا موقعیتی اشاره دارد که از نفوذ اجتماعی برخوردار باشد. سرمایه هرگونه خاستگاه و سرچشمه در عرصه‌ای اجتماعی است که در توانایی فرد برای بهره‌مندی از منافع خاصی که در این صحنه حاصل می‌گردد، مؤثر واقع شود. مذهب حاوی منافع در همه ابعاد زندگی بشر است؛ بنابراین می‌تواند به عنوان یک عامل مولد در حوزه‌های فرهنگی، سیاسی و اقتصاد اثرگذار باشد [۶، ص ۱۰]. مذهب سرمایه‌ای است که انباشت آن در فرد و اجتماع موجب بهبود وضعیت اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی جامعه می‌شود؛ بنابراین دین به عنوان یکی از سرمایه‌های مذهبی هر انسانی در زندگی او نقش بسزایی را ایفا می‌کند [۷، ص ۱۷].

مطالعات انجام شده درخصوص ارتباط مذهب با رفتار شهروندی سازمانی کمتر به موضوع مذهب به عنوان یک سرمایه توجه کرده و بیشتر به مباحثی مانند تأثیر مذهب و معنویت در محیط کار بر رفتار شهروندی توجه دارند. خلید و همکاران^۱ (۲۰۱۵) در پژوهشی در مورد ارتباط رفتار شهروندی سازمانی و مذهب [۸]، جول (۲۰۱۴) در پژوهشی با موضوع تأثیر مذهب بر رفتار شهروندی [۹]، کوچر و همکاران^۲ (۲۰۱۰) در پژوهشی در مورد تأثیر دینداری بر رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و استرس [۱۰] به این نتیجه رسیدند که مذهب بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت دارد و منجر به بروز رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شود. نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی تأثیر ایمان دینی بر رفتار شهروندی [۱۱]، رودساز و بیشه (۱۳۹۳) به بررسی نقش معنویت اسلامی در بروز رفتار شهروندی [۱۲]، وحدانی اسدی و همکاران (۱۳۹۳) به بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی عوامل شخصیتی، عزت نفس و جهت‌گیری مذهبی در رفتار شهروندی سازمانی [۱۲] و عسگری و همکاران (۱۳۹۳) به بررسی رابطه اخلاق اسلامی و رفتار شهروندی [۱۳] پرداخته‌اند و به این نتیجه رسیده‌اند که مذهب و مسائل دینی بر بروز رفتارهای شهروندی تأثیر دارد. از آنجا که همواره انسان‌ها برای بروز رفتارهای خود از ایمان به مذهب و اصول مذهبی و دینی تأثیرمی‌پذیرند، ضروری است مشخص شود که سرمایه مذهبی تا چه



میزان در بروز رفتارهای انسان‌ها مؤثر است. با توجه به این‌که در کشور ایران اعتقاد به دین اسلام و بحث ایمان به خدا جایگاه ویژه‌ای در بین افراد دارد، برخی از اهداف انجام این پژوهش این است که مشخص شود آیا ایمان و اعتقاد به دین مبین اسلام در بروز رفتارهای شهروندی نقشی دارد یا خیر؟ این‌که آیا وجود سرمایه مذهبی قوی در افراد سبب رفتارهای فراتر از انتظارات از آنان می‌شود؟ آیا احکام، عقاید و اخلاقیات دینی در بروز رفتار شهروندی سازمانی مؤثر است؟ این پژوهش در سازمان تأمین اجتماعی شهر اصفهان انجام شده است. این سازمان یکی از سازمان‌های خدماتی مهم در شهر اصفهان است که هر روز با تعداد زیادی ارباب‌رجوع مواجه است. وجود رفتارهای شهروندی در بین کارکنان در برخورد با ارباب‌رجوع و همکاران نقش مهمی در ایجاد تصویر مثبت از این سازمان در ذهن مراجعه‌کنندگان و رضایت آن‌ها دارد؛ بنابراین این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر سرمایه مذهبی بر رفتار شهروندی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی شهر اصفهان است.

۲- مبانی نظری پژوهش

۲-۱- رفتار شهروندی سازمانی^۸

در سال‌های اخیر بیشتر سازمان‌ها در پی یافتن راه‌هایی برای جذب مشارکت کارکنان در پیشبرد اهداف خود بوده‌اند. در این میان می‌توان به رفتارهای داوطلبانه و خودجوشی اشاره کرد که افراد در ازای انجام آن پاداشی دریافت نمی‌کنند. محققین به مطالعه هر چه بیشتر این رفتارها پرداخته‌اند که آن را رفتار شهروندی سازمانی نامیده‌اند [۱۷، ص ۷۳۲]. مفهوم رفتار شهروندی سازمانی نخستین بار توسط باتمان^۹ و ارگان^{۱۰} در اوائل دهه ۱۹۸۰ میلادی به دنیای علم ارائه شد. اگرچه پیش از آن‌ها افرادی چون کتز و کاهن^{۱۱} با تمایز بین عملکرد نقش و رفتارهای نوآورانه و خودجوش در دهه هفتاد و هشتاد میلادی و نیز پیش از آن‌ها بارنارد^{۱۲} با بیان مفهوم تمایل به همکاری در سال ۱۹۳۸ میلادی به این موضوع توجه کردند [۱۶، ص ۶۰۹].

تحقیقات اولیه‌ای که در زمینه رفتار شهروندی سازمانی انجام شد بیشتر برای شناسایی مسئولیت‌ها و یا رفتارهایی بود که کارکنان در سازمان داشتند، اما اغلب نادیده گرفته می‌شد.

این رفتارها با وجود این‌که در ارزیابی‌های سنتی عملکرد شغلی به طور ناقص اندازه‌گیری می‌شدند و یا حتی گاهی اوقات مورد غفلت قرار می‌گرفتند، اما در بهبود اثربخشی سازمانی مؤثر بودند [۱۷، ص ۳۷۹]. رفتار شهروندی سازمانی را رفتارهای فرانقشی است، کاتز و کاهن رفتارهای فرانقش مؤثر در اثربخشی سازمانی را شامل رفتارهایی می‌دانند که به تعبیر آنان ماشین اجتماعی سازمان را روغن‌کاری کرده و به طور مستقیم به چگونگی وظایف عملکردی خاص مربوط نیست. رفتارهای فرانقشی شامل کمک به کارکنان در رابطه با مشکلات کاری آنان، پذیرش سایرین در گروه کار (بدون هیچ اعتراض و ایراد گرفتن از آنان)، انعطاف‌پذیری، به حداقل رساندن سطح تعارض بین فردی، صرفه‌جویی و محافظت از منابع سازمانی است. آن‌ها «واژه شهروندی» را برای توصیف کارکنانی به کار بردند که این نوع رفتارهای فرانقش را از خود بروز می‌دادند [۱، ص ۵۶۶].

رفتار شهروندی سازمانی را مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری می‌دانند که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با وجود این توسط او انجام و سبب بهبود مؤثر وظایف و نقش‌های سازمان می‌شوند [۳، ص ۱۳۵]. رفتار شهروندی سازمانی رفتاری است که کارکنان خارج از مسئولیت‌ها و وظایف تعریف شده آن را انجام می‌دهند [۱۷، ص ۲۳۵]. رفتار شهروندی سازمانی رفتاری فردی و داوطلبانه است که مستقیم به وسیله سیستم‌های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است، اما با این وجود سبب ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود. ویژگی‌های رفتار شهروندی سازمانی به این صورت است که رفتار شهروندی سازمانی رفتاری تفویض‌ناپذیر است، یعنی این‌که رفتار باید داوطلبانه باشد نه یک وظیفه از پیش تعیین شده و نه بخشی از وظایف رسمی فرد باشد، رفتار شهروندی سازمانی به بالاترین علایق سازمان دخالت دارد یعنی رفتار جنبه سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی ماهیتی چندوجهی دارد [۱۸، ص ۲۴].

در این پژوهش تعریف ابعاد رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه اسلام براساس نظر نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۴) که متشکل از پنج بعد نوع‌دوستی، جوانمردی، وجدان‌کاری، مشورت و گذشت که مورد بررسی قرار گرفته است [۱۱، ص ۱۹۲].

- نوع‌دوستی

نوع‌دوستی لازمه دینداری است. براساس موازین متون اسلامی چون قرآن و روایات یک

رابطه عمیق و پیوند ناگسستنی میان نوع‌دوستی و دینداری وجود دارد. برای نمونه می‌توان به این آیه شریفه اشاره کرد که خداوند در آن می‌فرماید: «هرکس یک انسان را زنده کند مثل این می‌ماند که همه را زنده کرده است». در واقع خداوند می‌خواهد پیوند میان فرد و جامعه و انسانیت را به معنای کلی ترسیم کند.

- جوانمردی

جوانمردی در متون کهن ادب پارسی با واژه «فتوت» آمده است. فتوت نوعی ایثار است، یعنی شخصی غیر را بر نفس خود مقدم شمارد. آن ایثار می‌تواند به جاه و مقام باشد و یا ایثار به نفس که بالاترین درجه فتوت است. چنین شخصی در راه خدمت به دیگران بیش از وظیفه انسانی و اخلاقی‌اش تلاش می‌کند، لغزش‌های آنان را نادیده می‌گیرد و با همگان حتی دشمنان و مخالفان و غیرهم‌کیشان به انصاف عمل می‌کند. درباره معنی فتوت از امام صادق^(ع) پرسیدند. ایشان فرمودند: «گمان کرده‌اید فتوت و مردانگی با فسق و فجور است! نه، فتوت آن است که اطعام کنی، امید مردم را برآری، چهره خندان داشته باشی، مردم را از رنج و اذیت خود مصون داری و غیر آن نیرنگ و فسق است».

امام علی^(ع) می‌فرماید: «فتوت و جوانمردی در چهار چیز است: تواضع با داشتن ثروت، عفو کردن (از کسی که بدی کرده) با داشتن قدرت انتقام، نصیحت و راهنمایی با داشتن عداوت و دشمنی و بذل و بخشش بدون منت گذاردن» [۱۹، ص ۱۷۲].

- وجدان‌کاری

اسلام وجدان را گواه و شاهدهی برای انسان می‌داند که نگهبانی راستین در تشخیص اعمال نیک از بد است و سعی دارد رفتار آدمی را تحت کنترل درآورد. وجدان‌کاری که گاه از آن به اخلاق کار تعبیر می‌شود، به معنای گرایش به انجام صحیح کار و وظایف شغلی بدون نظارت مستقیم است. به بیان دیگر گرایش و نیروی درونی که سبب می‌شود فرد بدون وجود هیچ‌گونه کنترل و نظارت خارجی کارش را به نحو احسن انجام دهد، وجدان‌کاری نامیده می‌شود. از این‌رو پرکاری، انجام بهتر کار، کنترل درونی و مسئولیت‌پذیری از نشانه‌های وجدان‌کاری و در مقابل کم‌کاری، اهمال‌کاری، نظارت خواهی و مسئولیت‌گریزی از علائم عدم وجدان‌کاری به شمار می‌رود.

امام علی^(ع) می‌فرماید: «امانت‌داری و وفای به عهد درست انجام دادن کارهاست». در

حقیقت کارهای دیگران امانت‌هایی است که به کارکنان سپرده شده و کارکنان متعهد به انجام درست آن‌ها هستند [۱۹، ص ۳۵۴].

- مشورت

واژه مشورت در فارسی به معنای بیرون آوردن، آراستن و رأی زدن است (لغت‌نامه دهخدا، واژه مشاوره). در قرآن سه بار واژگان هم‌خانواده آن بیان شده است و به معنای توافق و هم‌رأیی، اهتمام به جلب نظر و رأی مردم در مسائل حکومتی و عاملی از مجموعه عوامل مؤثر در تشکیل یک جامعه سالم به کار رفته است. این مفهوم در آیه ۱۵۹ سوره آل‌عمران، آیه ۳۸ سوره شوری و آیه ۵ سوره فصلت به کار رفته است.

در دین مبین اسلام تأکید بسیاری بر اهمیت و ضرورت مشورت شده است، همچنان که خداوند در آیه ۳۸ سوره شوری هنگام بیان اوصاف برجسته مؤمنان می‌فرماید: «آن‌ها کسانی هستند که دعوت پروردگارشان را اجابت کرده و نماز را بر پای دارند و کارهایشان بین آنان با مشورت انجام می‌شود».

امام علی^(ع) می‌فرماید: «هر کس خودرأی شد هلاک می‌شود و هر کس با افراد صاحب‌نظر مشورت کند در عقل آنان شریک می‌شود». اهمیت مشورت در اسلام تا حدی است که یکی از عوامل موفقیت و پیشرفت محسوب می‌شود. در این زمینه امام حسن^(ع) می‌فرماید: «هیچ قومی با یکدیگر مشورت نکردند مگر آن که به راه پیشرفت خود رهنمون شدند» [۱۹، ص ۲۵۱].

- عفو و گذشت

عفو به معنای گذشتن از گناه و ترک کیفر آن است و اصل و ریشه آن به معنی محو و نابودی است. امام صادق^(ع) در تعریف عفو می‌فرماید: «عفو کردن و از تقصیر گذشتن با وجود قدرت و انتقام طریقه پیامبران و متقیان است و معنی عفو آن است که هر گاه از کسی جرمی و تقصیری نسبت به تو واقع شود، پی او نروی و به او اظهار نکنی و از ظاهر و باطن فراموش کنی و احسان را به او زیاده‌تر از پیش کنی» [۱۱، ص ۱۹۲].

۳- انواع سرمایه

به طور کلی سرمایه‌ها به دو دسته ملموس (مشهود) و غیرملموس (نامشهود) طبقه‌بندی می‌شوند. دارایی‌های و سرمایه‌های ملموس شامل تمامی امکانات فیزیکی مانند زمین،

ساختمان‌ها و تجهیزات تولیدی است و سرمایه‌های غیرملموس به دارایی‌هایی اشاره می‌کند که حالت فیزیکی ندارند. امروزه بر بهره‌گیری و استفاده از ظرفیت‌های بالقوه سازمان‌ها از سرمایه‌های ناملموس تأکید می‌شود، اما شناخت سرمایه‌های ناملموس برای سازمان‌ها امری مبهم است. به طور کلی صاحبان نظر در مورد سرمایه‌های غیرملموس بر مواردی چون سرمایه انسانی، سرمایه فرهنگی، سرمایه اجتماعی و سرمایه مذهبی تأکید دارند.

مفهوم سرمایه انسانی ریشه در ادبیات اقتصادی دارد. در حقیقت ویژگی‌های کیفی افراد سرمایه آن‌هاست. سرمایه انسانی نه سرمایه فیزیکی و نه سرمایه مالی محسوب می‌شود، سرمایه انسانی به عنوان دانش، مهارت، خلاقیت و سلامت فرد تعریف شده است [۲۰، ص ۱۲۰]. سرمایه فرهنگی درجه تبحری است که شخص در کردارهای فرهنگی‌ای دارد که جامعه‌ای معین آن را مشروع تشخیص می‌دهد. سرمایه تحصیلی یعنی توانایی‌های رسمی که فرد کسب می‌کند، یکی از شاخصه‌های مقدار سرمایه فرهنگی است، اما این دو معادل هم نیستند [۲۱، ص ۵۰۵]. سرمایه فرهنگی به مفهوم سبک زندگی نزدیک است که شامل مهارت‌های خاص، نحوه سخن گفتن، مدارک تحصیلی و شیوه‌هایی می‌شود که فرد از طریق آن خود را از دیگران متمایز می‌سازد [۲۲، ص ۱۵۳].

سرمایه اجتماعی به ویژگی‌هایی از سازمان اجتماعی چون اعتماد، هنجارها و شبکه‌هایی اشاره دارد که می‌توانند اجتماع را بهبود بخشند، این سرمایه از روابط و تعامل‌های بین افراد به وجود می‌آید. سرمایه اجتماعی هنجارها و روابط اجتماعی است که در ساختارهای اجتماعی وجود دارد و افراد را قادر به عمل همکارانه برای دستیابی به اهداف می‌سازد [۲۳، ص ۶۳۹]. یکی دیگر از سرمایه‌های مهم که در سال‌های اخیر که توجه زیادی به آن شده سرمایه مذهبی است که در ادامه به مفهوم این سرمایه اشاره می‌شود.

۴- سرمایه مذهبی^{۱۳}

اگرچه بسیاری از جوامع پس از انقلاب صنعتی و فراگیر شدن نگاه مادی‌گرایانه به مسائل نقش مذهب را در نظر نمی‌گرفتند، اما در تمام اعصار اعتقادات و ارزش‌های مذهبی ماهیت فعالیت‌های درون جامعه تحت تأثیر قرار داده است [۲۴، ص ۳۳۸]. استفاده از مفهوم سرمایه مذهبی اگرچه به صورت پراکنده در ۲۰ سال گذشته ظهور پیدا کرده، اما استفاده از این

مفهوم از اوایل ۲۰۰۰ میلادی شدت یافته است [۸، ص ۱۱۸].

نخستین تعریف برای سرمایه مذهبی از مباحث بکر^{۱۴} (۱۹۷۶) در مورد تولید خانوارها و رویکرد اقتصادی به سرمایه انسانی وی برگرفته شده است. او «سرمایه مذهبی انسانی» را چنین تعریف می‌کند: «مهارت‌ها و تجربه‌های خاص یک شخص از مذهب خویش که شامل دانش مذهبی، آشنایی با مراسم عبادی و نظریات مذهبی کلیسا و دوستی با افراد با ایمان و متدین می‌شود». بنا به نظر او شناخت، آشنایی و دوستی در مورد یک مذهب خاص به افراد کمک می‌کند تا به تولید کالاهای مذهبی بپردازند که از نظر آن‌ها با ارزش تلقی می‌شود [۲۵، ص ۷۶۰].

سرمایه مذهبی به مجموعه عملکردها و تجربه‌ها، اعتقادات، باورها، ارزش‌ها، دانش، قوانین و مقررات، نمادها و واقعیت‌های محیطی، فیزیکی و مانند آن در جامعه گفته می‌شود که از وجود مذهب و ایمان مذهبی نشأت گرفته است [۷، ص ۱۹]. لاناکن^{۱۵} سرمایه مذهبی را به عنوان مجموعه‌ای از مهارت و تجارب ویژه برای مذهب تعریف می‌کند که شامل دانش مذهبی، آشنایی با دکتترین مذهبی، آموزه‌های دینی، اعتماد، دوستی و ارتباط با اعضای گروه‌های مذهبی است، همچنین بیان می‌کند که سرمایه مذهبی را می‌توان به روش مشابه سرمایه انسانی از طریق سال‌ها تجربه، سطح دانش و مهارت در آموزه‌های مذهبی اندازه‌گیری کرد [۲۶، ص ۱۲۰].

استارک^{۱۶} و فانک^{۱۷} اصلاحاتی را بر تعریف یادشده اعمال نمودند. نخست آن‌ها دوستی را از مفهوم سرمایه مذهبی جدا کردند، به گونه‌ای که برای دقت و شفافیت بیشتر مسأله و همچنین به دلیل سازگاری با سایر تحقیقات نظری انجام‌شده در علوم اجتماعی، «سرمایه حاصل از دوستی‌ها» و سایر شبکه‌های اجتماعی را تحت مفهوم سرمایه اجتماعی دسته‌بندی کردند. از نظر آن‌ها این مسأله سبب می‌شود تا بتوان بین سرمایه‌ای که تنها از طریق مذهب تأمین می‌گردد با سرمایه‌ای که می‌توان آن را از طریق پیوستن به هرگونه گروه دیگری تأمین کرد تفاوت قائل شد. دوم این‌که آن‌ها مؤلفه‌هایی را به تعریف اضافه نموده‌اند که از شناخت و آشنایی با دیگران از طریق مذهب فراتر رفته و به یک پیوند عاطفی منتج می‌گردد. اگرچه آنان معتقدند که آموختن یک مذهب امری بسیار مهم است، اما از نظر آنان اعمال مذهبی معمولاً سبب به وجود آمدن پیوندهایی عاطفی می‌شود که ظرفیت تولیدی سرمایه مذهبی را به طور چشمگیری افزایش می‌دهد. در نهایت آن‌ها سرمایه مذهبی را به عنوان میزان

تسلط و مهارت و وابستگی عاطفی به یک فرهنگ دینی خاص تعریف می‌کنند و آن را جزئی از سرمایه فرهنگی در نظر می‌گیرند. در این چارچوب مهارت اشاره به دانش مورد نیاز برای مشارکت در تقویت پیوندهای روحی با مذهب از طریق افزایش ایمان و تجربه‌های دینی دارد و دلبستگی عاطفی از طریق اعمال مذهبی و تجربیات دینی مانند نماز و عبادت و آداب و رسوم و معجزات ایجاد می‌شود. این شکل از سرمایه مذهبی اغلب به تمایل و اشتیاق فرد به ایمان و همچنین زندگی براساس اخلاقیات و عمل به دستورات دینی پدیدار می‌شود [۲۶، ص ۱۲۲].

سرمایه مذهبی دربرگیرنده اصول و اعتقادات مذهبی است که موجب کنترل رفتار و محرک انسان در جهت رسیدن به بالاترین درجات انسانیت است [۹، ص ۱۴]. بوردیو^{۱۸} معتقد است سرمایه مذهبی اساس مولد همه ادراکات فکری و اعمال منطبق با هنجارهای مذهبی جهان طبیعی و ماورای طبیعی است. او سرمایه مذهبی را به عنوان بخشی از سرمایه نمادین مانند توانایی‌های هنری (برای نمونه صنعت موسیقی مسیحی)، آموزش و پرورش و دانش فرهنگی در نظر می‌گیرد، [۲۷، ص ۳]. میشل^{۱۹} و بارکر^{۲۰} سرمایه مذهبی را به عنوان توضیح تعهدات مذهبی و تحولات سازمانی در فرد و خانواده و جامعه تعریف می‌کند. طبق دیدگاه رشتنایک^{۲۱} مفهوم سرمایه مذهبی به عنوان منبع تعلق سازمانی و توانایی افراد به استفاده از شبکه‌های دینی برای ارتباط با دیگران است و آن را به عنوان سرمایه اجتماعی در نظر می‌گیرد [۲۸، ص ۳۷۲].

با توجه به آنچه که یاد شد می‌توان بیان کرد اگر چه دیدگاه‌های متفاوتی در تعریف سرمایه مذهبی وجود دارد و هر یک به نحوی این نوع از سرمایه را به عنوان یکی از سرمایه‌های شناخته‌شده مطرح می‌کند، اما با توجه به این‌که در این پژوهش تأکید بر دین اسلام است می‌توان تعریف جامع سرمایه مذهبی را در قالب سه مؤلفه زیر مطرح کرد.

عقاید: بخشی از شناخت و دانش دینی است که پذیرش و باور به آن لازم است به گونه‌ای که اساس و شالوده یک مذهب مانند ایمان به خدا و یگانگی او، اعتقاد به معاد و... است.

اخلاقیات: به اصولی اطلاق می‌شود که انسان باید مطابق و موافق آن‌ها زندگی کند. این اصول با بیان عواقب و نتایج نهایی اعمال انسان‌ها این واقعیت را به آنان می‌آموزد که نتایج و آثار اعمال بشر نه تنها در دنیا که در آخرت نیز شامل حال او می‌شود.

احکام: شامل کلیه قوانین و مقررات شرعی اعم از معاملات و عبادات که از طرف خدای متعال برای سامان بخشیدن به زندگی مادی و معنوی انسان‌ها صادر شده است اطلاق

می‌شود [۲۹، ص ۲۶]. به طور خلاصه در جدول ۱ ابعاد سرمایه مذهبی و شاخص اندازه‌گیری آن را معرفی شده است.

جدول ۱ ابعاد سرمایه مذهبی و شاخص اندازه‌گیری آن [۲۹، ص ۲۶].

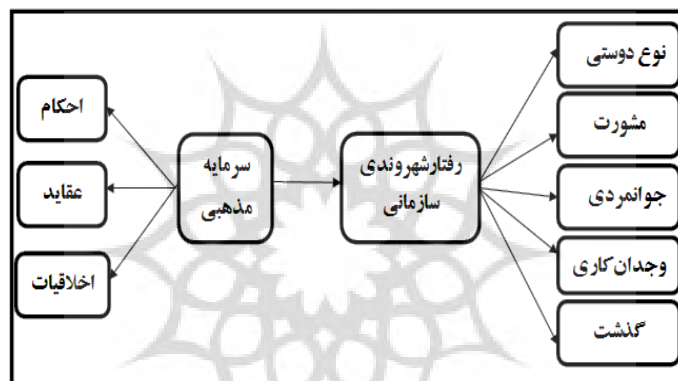
ابعاد	شاخص
بعد عملی	اشاره به مناسک و اعمالی مانند مراسم مذهبی دارد.
بعد اعتقادی/ فلسفی	مربوط به آموزه‌ها و معارف مذهبی و دینی است.
اخلاقی/ قانونی	اشاره به قوانین و دستورالعمل‌ها و به عبارتی بایدها و نبایدها، چه به صورت رسمی و یا به صورت غیررسمی (اخلاق) دارد که به صورت کتبی یا شفاهی منتقل می‌شود.
بعد اجتماعی/ نهادی	شامل نهادهای مذهبی مانند کلیسا، مساجد و دیگر سازمان‌های مرتبط از جمله مؤسسات خیریه است.
بعد اسطوره‌ای/ روایت	مربوط به داستان‌های شفاهی و کتبی که به لحاظ معنوی و تربیتی بیان می‌شود.
بعد تجربی/ عاطفی	حالت یا احساسی خاصی است که پیرو یک آیین مذهبی در مواقعی به دست می‌یابد مانند احساس حضور در محضر خدا یا شنیدن تسبیح موجودات.

۵- مدل مفهومی پژوهش

با وجود مطالعات زیادی در زمینه سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی، موضوع سرمایه مذهبی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. منظور از سرمایه مذهبی آن دسته از اعتقادات و باورهای کلان است که افراد بدون این‌که توسط یک نیروی بیرونی ملزم شوند توسط ندای قلب و باورشان آن را انجام می‌دهند. از این‌رو افرادی که دارای سرمایه مذهبی هستند، بر پایه اعتقادات خود که برخاسته از باورهای مذهبی عمل خواهند کرد. همین اعتقادات است که همواره به عنوان ناظم اعمالشان همواره در کنارشان حضور خواهد داشت [۲۹، ص ۵۳].

رفتارهای شهروندی سازمانی جز رفتارهایی است که افراد براساس اعتقادات و عقاید درونی خود انجام می‌دهند و برای انجام آن‌ها نیازی به منابع بیرونی ندارند، براساس اعتقادات درونی خود عمل می‌کنند. رفتارهای شهروندی بر مجموعه‌ای از ارزش‌های انسانی مبتنی است که از نگاه اسلام در سرشت انسان ریشه دارد؛ از جمله گرایش به فضیلت به

شکل فطری در انسان وجود دارد [۵، ص ۵۱]. به نظر می‌رسد از آن‌جا که مسائل مذهبی جز مواردی است که به صورت اعتقادات و باورهای درونی در افراد شکل می‌گیرد می‌تواند به عنوان یکی از منابع اصلی بروز رفتارهای شهروندی سازمانی از جمله نوع دوستی، جوانمردی، گذشت و مشورت محسوب شود. با توجه به مفاهیم نظری پژوهش مدل مفهومی پژوهش که فرضیات براساس آن شکل گرفته، براساس نظر شبانی (۱۳۹۳) در مورد ابعاد سرمایه مذهبی و نظر نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۴) در مورد ابعاد رفتار شهروندی سازمانی به صورت شکل ۱ است.



شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش

- فرضیه اصلی: سرمایه مذهبی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد.
- فرضیات فرعی:
 - احکام بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد.
 - اخلاقیات بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد.
 - عقاید بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد.

۶- روش پژوهش

از لحاظ هدف پژوهش یادشده کاربردی است. جامعه آماری شامل ۲۷۰ نفر از کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اصفهان است. حجم نمونه از طریق جدول گرجسی و مورگان

۱۵۹ نفر به دست آمد. برای گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه محقق ساخته سرمایه مذهبی و پرسش‌نامه استاندارد رفتار شهروندی سازمانی نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۴) استفاده شد. برای تعیین روایی پرسش‌نامه از روش محتوایی براساس نظر خواهی از کارشناسان و ستادان دانشگاه استفاده شد. برای تعیین پایایی پرسش‌نامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ضرایب آن در جدول ۲ نشان داده شده است.

آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه سرمایه مذهبی و رفتار شهروندی سازمانی به ترتیب ۰/۷۶ و ۰/۸۲ به دست آمد.

جدول ۲ نتایج و پایایی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعداد پرسش‌ها	آلفای کرونباخ
سرمایه مذهبی	۱۵	۰/۷۶
احکام	۵	۰/۷۳
اخلاقیات	۵	۰/۷۵
عقاید	۵	۰/۷۲
رفتار شهروندی سازمانی	۲۵	۰/۸۲
نوع دوستی	۵	۰/۷۶
جوامردی	۵	۰/۸۰
وجدان کاری	۵	۰/۸۱
مشورت	۵	۰/۷۹
گذشت	۵	۰/۷۴

۷- تجزیه و تحلیل داده‌ها

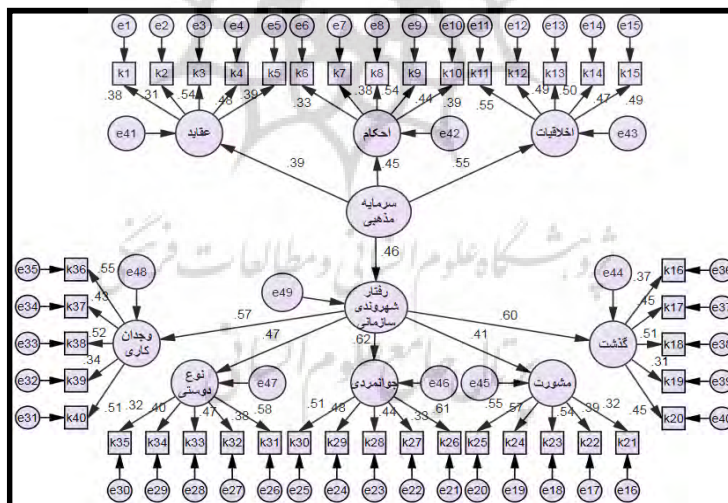
ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کارکنان با استفاده از آمار توصیفی مورد بررسی قرار گرفت و مشخص شد که ۰/۷۱ از جامعه را مردان و ۰/۲۹ را زنان تشکیل می‌دهند. از نظر سنی بیشتر کارکنان در گروه سنی ۳۱-۴۰ سال با درصد فراوانی ۰/۳۶ و کمترین آن‌ها در گروه سنی ۴۱-۵۰ سال با ۰/۱۹ قرار دارند. از نظر سابقه کار بیشتر کارکنان با ۰/۴۲ دارای سابقه خدمت بین ۱۱-۱۵ سال و کمترین آن‌ها دارای سابقه خدمت بیشتر از ۲۵ سال با ۰/۱۷ قرار دارند. از نظر تحصیلات ۰/۵۶ کارکنان دارای مدرک کارشناسی بودند.

برای بررسی فرضیات پژوهش از روش معادلات ساختاری استفاده شده است. پیش از آزمون فرضیات باید از نرمال بودن داده‌ها مطمئن شد. برای این منظور از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده که نتایج آن در جدول ۳ ارائه شده است.

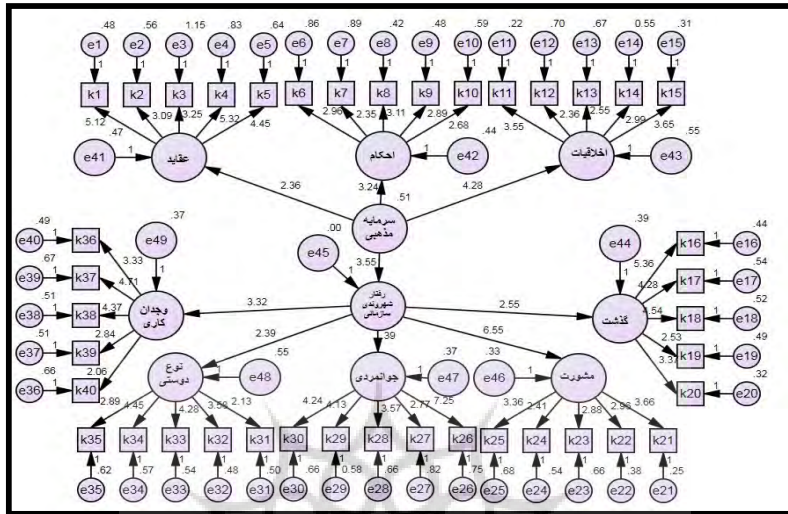
جدول ۳ آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

سطح معناداری	مقدار آزمون کولموگروف-اسمیرنوف	انحراف معیار	میانگین	
۰/۰۹۹	۱/۵۶۴	۰/۳۵۶۲	۳/۷۴۵	سرمایه مذهبی
۰/۱۲۰	۰/۹۵۴	۰/۳۲۵۴	۳/۲۳۱	رفتار شهروندی سازمانی

با توجه به نتایج جدول ۳ سطح معناداری متغیرهای پژوهش از ۰/۰۵ بزرگ‌تر بوده و در نتیجه توزیع مشاهدات نرمال است. با استفاده از نرم‌افزار Amos20 مدل پژوهش براساس معادلات ساختاری در شکل ۲ نشان داده شده است. ضرایب معناداری بین متغیرها در شکل ۳ نشان داده شده است.



شکل ۲ مدل پژوهش بر اساس معادلات ساختاری



شکل ۳ ضرایب معناداری بین متغیرهای پژوهش

برای سنجش مناسب بودن مدل معادلات ساختاری پژوهش از سه دسته شاخص‌های برازش مطلق، تطبیقی و مقتصد استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴ شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری پژوهش

نوع شاخص	نام شاخص	مقدار استاندارد شاخص	مقدار شاخص در الگوی مورد نظر	نتیجه‌گیری
مطلق	CMIN	---	۳۱۱/۹۸۶	برازش مناسب
	Value -P	بیشتر از ۰/۰۵	۰/۰۷۸	برازش مناسب
تطبیقی	TLI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۵۸	برازش مناسب
	CFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۰۸	برازش مناسب
مقتصد	RMSEA	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۷۲	برازش مناسب
	PNFI	بزرگتر از ۰/۵	۰/۵۵۱	برازش مناسب
	PCFI	بزرگتر از ۰/۵	۰/۶۳۸	برازش مناسب
	(CMIN/DF)	کمتر از ۵	۲/۹۳۵	برازش مناسب

با توجه به جدول ۴ مشاهده می‌شود تمامی شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری مربوط به مدل پژوهش در حد استاندارد بوده و می‌توان از این مدل برای سنجش فرضیات پژوهش استفاده کرد. برای آزمون معناداری فرضیات از دو شاخص جزئی CR (مقدار بحرانی) و P (سطح معناداری) استفاده شده است. مقدار بحرانی مقداری است که از حاصل تقسیم «تخمین وزن رگرسیونی» بر «خطای استاندارد» به دست می‌آید. براساس سطح معناداری ۰/۰۵ مقدار بحرانی باید بیش از ۱/۹۶ باشد، همچنین مقادیر P باید کمتر از ۰/۰۵ باشد. نتایج حاصل از تأیید فرضیات در جدول ۵ ارائه شده است. با توجه به جدول ۵ می‌توان بیان کرد فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی به تأیید رسیده‌اند.

جدول ۵ نتایج آزمون فرضیات

نتیجه آزمون	نسبت بحرانی	P-Value	مقدار T	ضریب مسیر	مسیر
تأیید	۳/۱۵۶	۰/۰۰۲	۳/۵۵	۰/۴۶	سرمایه مذهبی----> رفتار شهروندی سازمانی
تأیید	۲/۹۲۸	۰/۰۰۳	۲/۱۵	۰/۳۹	عقاید-----> رفتار شهروندی سازمانی
تأیید	۳/۷۰۴	۰/۰۰۰	۲/۷۹	۰/۵۲	احکام-----> رفتار شهروندی سازمانی
تأیید	۲/۴۵۹	۰/۰۰۷	۲/۶۴	۰/۴۷	اخلاقیات-----> رفتار شهروندی سازمانی

۸- بحث و نتیجه‌گیری

امروزه نقش دین در توسعه و پیشرفت جامعه در زمینه‌های مختلف امری غیرقابل انکار است. دین و مذهب در جامعه امروزی در بیشتر عرصه‌ها نقش مهمی ایفا می‌کند. چنانچه مذهب جامعه از کیفیت مناسبی برخوردار باشد (مذهب الهی باشد، نه خرافی و تحریفی) و جایگاه صحیح و مناسب خود را داشته باشد، می‌تواند به عنوان یک سرمایه عمل کند و جامعه را به سمت و سوی پیشرفت و تعالی معنوی و مادی هدایت کند [۱۵، ص ۲۵]. نقش

مهم دین در شکل‌گیری باورها، ارزش‌ها و درنهایت رفتار انسان‌ها در محیط‌های مختلف اجتماعی مانند سازمان‌ها غیرقابل انکار است. رفتار افراد در سازمان‌ها نیز ابعاد مختلفی دارد که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به رفتار شهروندی سازمانی اشاره کرد.

هدف این پژوهش بررسی تأثیر سرمایه مذهبی بر رفتار شهروندی سازمانی بود. نتایج فرضیه اصلی نشان داد که سرمایه مذهبی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد. براساس نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد، باورهای دینی، اخلاقی و اعتقادی از عناصر مؤثر در شکل‌گیری رفتارهای شایسته و در نتیجه بهبود و ارتقاء رفتار کارکنان سازمان و ابعاد رفتار شهروندی سازمانی است، از سویی موجب هدایت افکار و اندیشه‌ها بوده و از سوی دیگر مشوق رفتار و کردار صحیح کارکنان است. وجود مذهب به عنوان یک سرمایه موجب می‌شود که افراد هر چه بیشتر از عمق معنوی و مذهبی بیشتری برخوردار باشند رفتارهای شهروندی بیشتری را از خود بروز دهند. وجود سرمایه مذهبی موجب می‌شود روحیه نوع‌دوستی، حمایت و کمک به دیگران، همکاری و تعاون عمومی در افراد که نمادهایی از رفتارهای شهروندی سازمانی است، افزایش یابد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش خیلد و همکاران (۲۰۱۵)، جول (۲۰۱۴)، نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۴) و وحدانی اسدی و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد و باورها و عقاید دینی را در بروز رفتار شهروندی سازمانی مؤثر می‌دانند.

نتایج فرضیه فرعی اول پژوهش نشان داد که احکام بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد. در دین مبین اسلام احکام به عنوان پشتیبان و راهنمای افراد در زندگی شخصی و کاری است. در هر مذهبی یک سری قوانین و مقررات تحت عنوان احکام وجود دارد. احکام کلیه دستورهای عملی و فروع دین اسلام در تمام ابعاد آن است و همه دستورهای عبادی، سیاسی، اقتصادی، خانوادگی، قضایی، اجتماعی و رفتاری را شامل می‌شود. در بعد رفتاری احکام دینی انسان‌ها را ملزم به رعایت حقوق دیگران، احترام، گذشت، مشارکت، دلجویی و یاری رساندن به هموعان می‌کند که این موارد نمونه‌هایی از رفتارهای شهروندی است؛ بنابراین می‌توان بیان کرد هر چه میزان اعتقاد عملی افراد به احکام بیشتر باشد احتمال بروز رفتارهای شهروندی افزایش می‌یابد، همچنان که نتایج پژوهش جول (۲۰۱۴) و نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۴) نشان می‌دهد اصول، قوانین و مقررات حاصل از مذهب بر بروز رفتار



شهروندی سازمانی مؤثر است.

نتایج فرضیه فرعی دوم پژوهش نشان داد که اخلاقیات بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد. در دین اسلام وجود اخلاق خود به عنوان یک سرمایه مهم تلقی می‌شود. «اخلاق از مهم‌ترین مباحث دینی است و از یک نظر مهم‌ترین هدف انبیای الهی را تشکیل می‌دهد، زیرا بدون اخلاق نه دین برای انسان مفهومی دارد و نه دنیای آن‌ها سامان می‌یابد. اصولاً زمانی انسان شایسته نام انسان است که دارای اخلاق انسانی باشد. مذهب یکی از تنظیم‌کننده‌های اخلاقی مهم در انسان است. اخلاق معرفتی است که از افعال اختیاری انسان شکل می‌گیرد که رفتار شهروندی سازمانی نیز یک رفتار اختیاری است.» برای بروز رفتارهای شهروندی سازمانی انسان اختیار دارد که آن را انجام بدهد یا ندهد. به نظر می‌رسد براساس نتایج این فرضیه باید بیان کرد که هر چه میزان اخلاقیات و توجه به آن بیشتر باشد احتمال بروز رفتار شهروندی سازمانی افزایش خواهد یافت. نتایج این فرضیه با پژوهش عسگری و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد که بیان می‌کنند اخلاقیات بر رفتار شهروندی تأثیر دارد.

نتایج فرضیه فرعی سوم پژوهش نشان داد که عقاید بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد. باورها و عقاید دینی در اسلام سبب ایجاد انگیزه در انسان برای انجام رفتار اخلاقی فراتر از حد معمول می‌شود. دلیل آن‌ها این است که تنها پاداش و عقاب الهی است که می‌تواند انگیزه انجام کارهای اخلاقی باشد و غیر از این نمی‌تواند انگیزه‌ای وجود داشته باشد؛ بنابراین افرادی که اعتقادی به دین ندارند کمتر انگیزه‌ای برای اخلاقی بودن دارند.

عقاید دینی می‌تواند منجر به توسعه اخلاق و یا به تعبیر دیگر تعالی بخشیدن به اخلاق شود، براساس نظر شهید مطهری در دین اسلام افعال انسان دو دسته افعال طبیعی و دیگری افعال غیرطبیعی یا اخلاقی است. افعال طبیعی افعالی است که نیازهای طبیعی انسان را برآورده می‌کند و به منافع خود انسان برمی‌گردد، اما کارهای دیگری نیز وجود دارد که برای منفعت شخص انجام نمی‌شود کارهایی مانند از خود گذشتگی، نوع‌دوستی، رعایت حقوق دیگران و کمک به نیازمندان. ویژگی این کارها صرف‌نظر کردن از منافع شخصی است، این دسته رفتارها در سازمان همان رفتارهای شهروندی سازمانی که فراتر از وظایف کارکنان است؛ بنابراین براساس این فرضیه به نظر می‌رسد که عقاید منجر به افزایش بروز رفتار شهروندی سازمانی می‌شود. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش خیلد و همکاران

(۲۰۱۵)، جول (۲۰۱۴)، نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۴) و وحدانی اسدی و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد که باورها و عقاید دینی را در بروز رفتار شهروندی سازمانی مؤثر می‌دانند. براساس نتایج این پژوهش به مدیران سازمان تأمین اجتماعی شهر اصفهان توصیه می‌شود برای افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی در بین کارکنان خود به مسائل دینی توجه بیشتری داشته و در برنامه‌ریزی‌های سالانه خود گسترش فرهنگ دینی را در نظر گرفته و از ظرفیت‌های کارکنان با توجه به مسائل دینی بیشتر استفاده کنند. اختصاص بودجه و برنامه‌ریزی برای گسترش فرهنگ دینی و توجه به شعائر اسلامی در همه برنامه‌ها و امور توصیه می‌شود. توجه به اصول اخلاقی توسط مدیران سازمان و الگوسازی برای کارکنان جهت گسترش اخلاقیات پیشنهاد می‌شود. توصیه می‌شود مدیران سازمان تأمین اجتماعی شهر اصفهان تلاش کنند تا رفتارشان با عقایدشان همخوانی داشته باشد که این امر موجب فرهنگ‌سازی و گسترش اخلاق در سطح سازمان خواهد شد.

۹- پی‌نوشت‌ها

1. Good soldier syndrome
2. Organizational self-motivation
3. Pro-social behaviors
4. Extra role behavior
5. Spontaneous behaviors
6. Khalid et al
7. Kutcher et al
8. Organizational Citizenship Behavior
9. Bateman
10. Organ
11. Katz and Kahn
12. Barnard
13. Religious capital
14. Bekr
15. Lannaccon
16. Stark
17. Fink
18. Bordive
19. Michelle
20. Barker
21. Reshetnyak



۱۰- منابع

- [1] Jihad, M, Farzana, Q, Rosmini, O, Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior among Malaysian Bank Employees: The Moderating Role of Islamic Work Ethic, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 224, No.15, 2016, pp 562-570.
- [2] Lim, B, Loosemore, M, The effect of inter- organizational justice perceptions on organizational citizenship behaviors in construction projects, *International Journal of Project Management*, Vol. 35, No. 2, 2017, pp. 95-106.
- [3] Fani, A.A, Danaie Fard, H, Zakyani, Sh, The Effect of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behaviors: On the Role of Organizational Health Personality, *Management Researches in Iran*, Vol. 17, No.1, 2013, pp. 133-148.
- [4] Fani, A.A, Mohammadi, J, Fathi, S, Modeling the Relationship between Strain and Organizational Citizenship Behavior: A Meta-Analysis of Moderating Role of the Future of the Research Sample, , *Management Researches in Iran*, Vol. 17, No.2, 2013, pp. 145-176.
- [5] Ranae Kordshooli, H, Shokri, A, Poormola, S.H, Shahidiyan, Z, Explain the organizational citizenship behavior based on Islamic teachings, *Journal of Islamic management*, Vol.21, No.1, 2103, pp.45-82.
- [6] Sidman, S, Contention votes in sociology, Translation: Hadi Jalili, Second Edition, Tehran, Nay Publishing, 2009.
- [7] Ezzati, M, Agheli, L, religious capital: nature, elements and it works, Proceedings, International Conference on Islam and economic development, Mashhad, Ferdowsi University of Mashhad, 2009.
- [8] Khalid, S.A, Rahman, N.A, Madar, A.R, Ismail, M, Undergraduates' Organizational Citizenship Behavior: The Role of Religiosity, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol.3, No.7, 2015, pp.572-584.
- [9] Joel, S, The Effects of Religion on Organizational Citizenship Behavior, Honors

- Theses, The University of Southern Mississippi. 2014.
- [10] Kutcher, E.J, Bragger, J.D, Rodriguez, O , Masco, J.L, The Role of Religiosity in Stress, Job Attitudes, and Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Business Ethics*, Vol.95, No.2, 2010, pp.319-337.
- [11] NasrEsfahani, A, Rabani, M, Farokhi, M, Amiri, Z, The impact of religious faith on organizational citizenship behavior, *Journal of Islamic management*, Vol.23, No.1, 2015, pp.183-202.
- [12] Rodsaz, H, Bishe, M, The role of Islamic spirituality in organizational citizenship behavior, *Journal of resource management in police force*, Vol.4, No.1, 2014, pp.81-104.
- [13] Vahdanasadi, M.R, Tanhaye Reshvanloo, F, Rohani, Z, Mahdian, H, The predictive role of personality, selfesteem and religious orientation in organizational citizenship behavior, *Knowledge & Research in Applied Psychology*, Vol.15, No.1, 2014, pp. 121-129.
- [14] Asgari, N, Nikookar, GH.H, Amin, M, Investigate the relationship between Islamic ethics and organizational citizenship behavior, *Journal of Islamic management*, Vol.22, No.1, 2014, pp.123-139.
- [15] Zheng, W, Zhang, M, Hai, L, Performance appraisal process and organizational citizenship behavior, *Journal of Managerial Psychology*, vol. 27, No.7, 2012, pp.732-752.
- [16] Salehzadeh, R, Shahin, A, Kazemi, A, Shaemi Barzoki ,A, Is organizational citizenship behavior an attractive behavior for managers? A Kano model approach, *Journal of Management Development*, Vol. 34, No. 5, 2015, pp.601 – 620.
- [17] Akinbode, G.A, Demographic and dispositional characteristics as predictors of organizational citizenship behavior (an appraisal of OCB in a non-English culture workgroups), *IFE Psychologia*, Vol. 19, No.1, 2011, pp.375-404.
- [18] Ning, H, Zhou, M, Lu, Q, Wen, L, Exploring relationship between authority leadership and organizational citizenship behavior in China: The role of



- collectivism, *Chinese Management Studies*, Vol. 6, No.2, 2012, pp.231 – 244.
- [19] Mohammadi Rey shahri, Mizan Al Hekmah, The second edition, Qom: Dar al-Hadith, 2001.
- [20] Baker, D, Joseph, O, Social Sources of the Spirit: Connecting Rational Choice and Interactive Ritual, *Sociology of Religion*, Vol.71, No.4, 2010, pp. 432-456.
- [21] Alex, K, Historical Introduction to Social Theory, Maesoom Beygi , A Translator, First Edition, Tehran, , Agah Publications, 2005.
- [22] Momtaz, F, Introducing the Concept of Class from Bourdieu's, *Human Sciences*, No. 41-42, 2004, pp. 149-160.
- [23] Shon, N, Mansur Khan, A, Ehsan, N, Patterns of empowerment and leadership style in project environment, *International Journal of Project Management*, Vol.28, No.7, 2010, pp. 638-649.
- [24] Katz, T, Gerro, M, Meier, J, Religion, Religiosity, and Cultural Stratification: Theoretical Links and Empirical Evidence, *Research in the Sociology of Work*, Vol. 23, 2012, pp.337-361.
- [25] Bert, S, Hetty, v, Emmerik, N, Cuyper, T, Probst. M, Religiousness in times of job insecurity: job demand or resource?, *Career Development International*, Vol.19, No.7, 2014, pp.755-778.
- [26] Flere, S, Religious Capital and Religious Rewards: A Study in the Economics of Religious Life, *Panoeconomicus*. 1, 2012, pp. 117-127.
- [27] Filipe, C, David, Y, Does Religion Affect Economic Growth and Happiness? Evidence from Ramadan, Nber Working Paper, 2013, No.19768.
- [28] Silverstein, A, Longitudinal Study of the Intergenerational Transmission of Religion, *International Sociology*, vol. 24, 2009, pp.325-255.
- [29] Shabani, N, Explanation of the Concept of Religious Capital and the Analysis of Its Functions In Economics (With an Emphasis on Islam Religion), Thesis M.A, University of Isfahan, 2014.