

## بررسی تأثیرات دینداری بر رفتار شهروندی سازمانی

ناصر صنوبر<sup>۱</sup>، سعید عربلوی مقدم<sup>۲</sup>

**چکیده:** دین یکی از عوامل مهم شکل دهنده به ارزش‌ها و باورهای بسیاری از انسان‌ها در جوامع مختلف است و اثرات غیرقابل انکاری بر رفتار انسان‌ها دارد. این اثرات در محیط کاری سازمان‌ها نیز نمود می‌یابد. در این مقاله 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 به‌منزله‌ی متغیرهای واسطه شناسایی شده، مورد بررسی قرار گرفته‌اند. مدل‌یابی معادلات ساختاری روی داده‌های حاصل از ۱۲۴ پرسشنامه گردآوری شده از مدیران فعال در بخش ارتباطات و مخابرات شهر تبریز، نشان می‌دهد، دینداری اثر مثبت مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی ندارد؛ ولی اثر مثبت دینداری بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عاطفه مثبت به تأیید رسید. از سوی دیگر، اثر مثبت تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی نیز مشاهده شد. در نتیجه، هرچند دینداری اثر مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی ندارد، ولی به‌طور غیرمستقیم و از طریق تعهد سازمانی بر آن اثرگذار است.

**واژه‌های کلیدی:** دینداری، رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عاطفه مثبت.

۱. استادیار دانشکده اقتصاد، مدیریت و بازرگانی، دانشگاه تبریز، ایران

۲. دانشجوی MBA دانشگاه تبریز، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۰۶/۲۱

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۱/۰۹/۲۲

نویسنده مسئول مقاله: سعید عربلوی مقدم

Email: arabloo\_saeed@yahoo.com

## مقدمه

کشف ماهیت و منابع رفتارهای شهروندی سازمانی<sup>۱</sup> همواره اولویت بالایی برای پژوهشگران سازمان داشته است (اورگان، ۱۹۸۸). اورگان (۱۹۸۸) با تأکید بر ضرورت حیاتی رفتارهای شهروندی سازمانی برای بقای سازمان‌ها، ابراز داشت که رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند کارایی و بهره‌وری کارکنان و سازمان را افزایش دهد و در نهایت به عملکرد اثربخش سازمان منجر شود. امروزه به‌طور گسترده‌ای در میان پژوهشگران رفتار سازمانی پذیرفته شده است که رفتارهای شهروندی سازمانی اثر مثبت غیرقابل انکاری بر فعالیت‌های سازمانی دارند (واگنر و روش، ۲۰۰۰).

مطالعه درباره‌ی دلایل و علت‌های مشارکت کارکنان در رفتارهای شهروندی سازمانی از پیشینه‌ای غنی برخوردار است. تئوری مبادله اجتماعی<sup>۲</sup> (بلاو، ۱۹۶۴) رویکردی است که در میان پذیرفته‌شده‌ترین توضیحات ارائه‌شده توسط پژوهشگران قرار دارد و براساس آن فرد همواره می‌کوشد تا کارهای دیگران را در قبال خود جبران کند. با این حال، راکبیچ (۱۹۷۳) از جمله افرادی است که ریشه‌های رفتار شهروندی سازمانی را در جای دیگری بررسی می‌کند و رفتار افراد را در شرایط مختلف، ناشی از نگرش‌های آنان می‌داند که به‌وسیله باورها و ارزش‌های آنان شکل می‌گیرد. بنابراین، با توجه به این که دین<sup>۳</sup> پدیده‌ای است که به باورها و ارزش‌های فرهنگی، اجتماعی و اخلاقی بسیاری از انسان‌ها در تمام بخش‌های جامعه شکل می‌دهد، می‌توان دینداری<sup>۴</sup> را یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های رفتار شهروندی سازمانی در نظر گرفت.

برخلاف نقش مهم دین در بیشتر جوامع، تا سال‌های اخیر، پرداختن به مقوله دین در پژوهش‌های مربوط به سازمان و مدیریت، به‌طور عمده مغفول واقع شده است؛ شاید دلیل این امر جنجال‌ها و چالش‌های حاصل از این مطالعات باشد. چالش‌هایی که ناشی از این تلقی اصحاب دین است که دین نمی‌تواند به‌وسیله علم فهمیده شود (دی وی، ۲۰۰۷). به هر حال نقش برجسته دین در جوامع مستلزم این است که بخشی از پژوهش‌های مدیریتی به تأثیر احتمالی دین بر چگونگی عملکرد سازمان‌ها 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.

1. organizational citizenship behaviors (OCB)

2. social exchange theory

3. religion

4. religiosity

در ادامه این پژوهش، ابتدا به تعریف و بررسی ابعاد دو متغیر رفتار شهروندی سازمانی و دینداری پرداخته شده است؛ سپس از میان پیش‌بینی‌کننده‌های رفتار شهروندی سازمانی و آثار و نتایج دینداری، متغیرهای مشترک، شناسایی و به‌منزله‌ی متغیرهای واسطه احتمالی بین این دو متغیر معرفی شده‌اند. سپس با بررسی روش‌شناسی و ارائه نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری، زمینه لازم برای ورود به بحث و نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها فراهم شده است.

## ادبیات پژوهش

### رفتار شهروندی سازمانی

رفتار شهروندی سازمانی (OCB) را در ابتدا، اورگان و بیتمن (۱۹۸۳) در اوایل دهه‌ی ۱۹۸۰، معرفی کرد. رفتار شهروندی سازمانی، عمدتاً اصطلاحی برای اشاره به فعالیت‌های فراتر از وظایف رسمی در شرح شغلی گنجانده نشده‌اند ولی در موفقیت سازمان مؤثرند. اورگان (۱۹۸۸: ۴)، رفتار شهروندی سازمانی را این‌گونه تعریف می‌کند: «رفتار فردی اختیاری و فراوظیفه‌ای که به‌طور مستقیم و صریح به‌وسیله نظام پاداش شناسایی نمی‌شود ولی درنهایت، عملکرد اثربخش سازمان را بهبود می‌بخشد».

به‌طور عمومی پذیرفته شده است که رفتار شهروندی سازمانی متغیری چندبعدی است، هرچند هیچ اتفاق نظری درمورد ابعاد آن وجود ندارد (اسمیت و همکاران، ۱۹۸۳؛ اورگان، ۱۹۸۸؛ ویلیامز و اندرسون، ۱۹۹۱؛ جورج و جونز، ۱۹۹۷). پودساکوف و دیگران (۲۰۰۰) در مرور پژوهش‌های انجام شده در این موضوع، پنج بعد نوع‌دوستی، وجدان کاری، فضیلت مدنی، جوانمردی، ادب و نزاکت را شناسایی کردند که بیشترین توجهات پژوهشی را جلب کرده‌اند.

### رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی

رضایت شغلی<sup>۱</sup>، به حالت روانی مثبتی اطلاق می‌شود که از ارزیابی همه‌جنبه محیط کاری و خود شغل به‌وسیله کارکنان ناشی می‌شود (لاک، ۱۹۷۶؛ بایین و جونز، ۱۹۹۸). رضایت شغلی تأثیر بالقوه‌ای بر طیف گسترده‌ای از رفتارها در سازمان‌ها دارد و منجر به سطوح بالایی از سلامت کارکنان می‌شود (جورج و جونز، ۲۰۰۸). از سوی دیگر تصور می‌شود که کارکنان راضی‌تر، بهره‌وری بیشتری نیز دارند.

بنابر اعتقاد جورج و جونز (۲۰۰۸)، کارکنانی که از شغل خود رضایت دارند، متمایل به کمک به سازمان و افرادی هستند که در ایجاد این احساس رضایت، مشارکت داشته‌اند و این تمایل را

به شکل رفتارهای خوب شهروندی سازمانی نشان می‌دهند. با این حال، شواهد تجربی در مورد اثر مثبت رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی، تاحدی تناقض آمیز است (اورگان، ۱۹۹۸؛ اورگان و کونوفسکی، ۱۹۸۹؛ ویلیامز و اندرسون، ۱۹۹۱؛ رایت و استاو، ۱۹۹۹).

شکرکن و نامی (۲۰۰۹)، رابطه‌ی رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی را در میان کارگران کارخانه‌ای در شهر اهواز بررسی و اثر مثبت رضایت شغلی را بر رفتار شهروندی سازمانی گزارش کردند. از سوی دیگر، لووری و همکاران (۲۰۰۲)، رابطه‌ی جنبه‌های مختلف رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی را بررسی و مشاهده کردند که رفتارهای شهروندی با رضایت از همکاران، رضایت از سرپرستان و رضایت از پرداخت‌ها مرتبط است ولی با رضایت از فرصت‌های پیشرفت شغلی و رضایت از خود کار رابطه‌ای ندارد.

### رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی

تعهد سازمانی<sup>۱</sup> که مانند رضایت شغلی، یکی از مهم‌ترین ابعاد رفتار سازمانی به‌شمار می‌رود (قزاقی، ۲۰۰۸)؛ به‌صورت وابستگی عاطفی فرد به یک سازمان تعریف می‌شود (آلن و مییر، ۱۹۹۰). مییر و آلن (۱۹۹۱)، تعهد را حالتی روان‌شناختی می‌دانند که الف) رابطه کارمند را با سازمان توصیف می‌کند و ب) تصمیم به ترک سازمان یا بقا در آن را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد. تعهد سازمانی سازه‌ای چندبعدی است که قابلیت پیش‌بینی نتایج سازمانی متعددی مانند عملکرد، ترک خدمت، غیبت، سابقه خدمت و اهداف سازمانی را دارد (مییر و آلن، ۱۹۹۷).

مرور پژوهش‌های انجام شده درباره‌ی تعهد سازمانی حاکی از آن است که احتمال شرکت کارکنان متعهد در رفتارهایی که از سازمانشان حمایت می‌کند، بیشتر است. از جمله ریکتا (۲۰۰۲)، در یک فراتحلیل نشان داد، تعهد سازمانی رابطه معناداری با رفتارهای فراتر از نقش دارد. کوهن و ویگودا (۲۰۰۰)، ویلیامز و اندرسون (۱۹۹۱) و مییر و همکاران (۲۰۰۲) نیز شواهدی از اثر مثبت تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی ارائه کرده‌اند.

### رفتار شهروندی سازمانی و عاطفه مثبت

واتسون و همکاران (۱۹۸۸)، عاطفه مثبت<sup>۲</sup> را به‌صورت «میزان احساس هیجان، کنش و هوشیاری در فرد» تعریف می‌کنند. عاطفه مثبت بالا ارتباط نزدیکی با انرژی بالا، تمرکز کامل و مشارکت مطلوب دارد، در حالی که عاطفه مثبت پایین با اندوه و سستی تنوأم است. پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، نشان داده‌اند، دارا بودن خلقیات مثبت، بروز رفتارهای

1. organizational commitment  
2. positive affect

یاری‌گرانه و مشارکت را ترغیب می‌کند و حالت تهاجمی را کاهش می‌دهد (آیسن و بارون، ۱۹۹۱).

پژوهشی که جورج (۱۹۹۱) انجام داده نشان می‌دهد، گزارش خلیات مثبت در هفته پیشین، میزان بالایی از نوع دوستی و خدمت‌رسانی به مشتری در محیط کاری را در پی دارد. از سوی دیگر، اورگان و رایان<sup>۱</sup> (۱۹۹۵)، در فراتحلیلی، پیش‌بینی‌کننده‌های نگرشی و مشربی<sup>۲</sup> رفتار شهروندی سازمانی را مرور کردند و به این نتیجه رسیدند که عاطفه مثبت، مردم را طوری جهت می‌دهد که احتمال مشارکت آنها در رفتارهای شهروندی سازمانی افزایش می‌یابد. کومار و راج (۲۰۰۹)، نشان دادند، صرف‌نظر از میزان رضایت شغلی و تعهد کارکنان، عواطف مثبت آنان، منجر به بروز رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شود و نتیجه گرفتند، افرادی با عواطف مثبت بالا، مشتاق‌تر هستند و حسی از تندرستی دارند که در نگرش‌ها و رفتار آنان نمود می‌یابد.

## دینداری

اصطلاح «دینداری» برای توصیف میزان تعهدی که یک فرد یا گروه به یک نظام باور دینی دارند، استفاده می‌شود (رنزتی و کوران، ۱۹۹۸). با این حال، از آنجا که توافق عمومی درباره‌ی این که چه پدیده‌ای می‌تواند دین نامیده شود، وجود ندارد (بالچ، ۱۹۸۵)، انتظار نمی‌رود که بتوان دیدگاه و در نتیجه مجموعه‌ای از ابعاد برای سنجش دینداری یافت. لنسکی<sup>۳</sup> (۱۹۶۱)، گلوک و استارک (۱۹۶۵) و رنزتی و کوران (۱۹۹۸)، از دسته افرادی هستند که به ارائه‌ی تعاریفی از دینداری پرداخته‌اند.

بسیاری از سنجه‌هایی که هم‌اکنون برای سنجش دینداری مسلمانان استفاده می‌شوند، نسخه‌های اقتباسی از سنجه‌هایی هستند که اصالتاً برای جوامع یهودی- مسیحی طراحی شده‌اند (برای نمونه نگاه کنید به پوریوسفی، ۱۹۸۴ و سراج‌زاده، ۱۹۹۸). با این وجود مک فارلند (۱۹۸۴)، ادعا می‌کند که سنجه‌های خاص دینداری مسیحی، برای مطالعه جنبه‌های روان‌شناسانه اسلام قابل استفاده نیستند. بر این اساس، کوشش‌هایی برای سنجش دینداری در جوامع مسلمانان شکل گرفته است که پژوهش‌های طایی (۱۹۸۵)، شمس‌الدین (۱۹۹۲)، شجاعی‌زند (۱۳۸۴) و خدایاری‌فرد و همکاران (۱۳۸۸) از آن دسته‌اند.

خدایاری‌فرد و همکاران (۱۳۸۸)، از دسته پژوهشگرانی هستند که به تعیین ساختار و محتوای مقیاس سنجش دینداری، مبتنی بر آیات و روایات اسلامی اقدام کرده‌اند. آنها این گونه به تعریف

1. Organ & Ryan

2. dispositional

3. Lenski

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 مطهری (۱۳۶۹) در تعریف دین، مطرح شده است، هماهنگ است، دارای سه بعد «شناخت و باور دینی»، «عواطف دینی» و «التزام و عمل به وظایف دینی» معرفی شده است.

### **دینداری و رفتار شهروندی سازمانی**

درحالی که پژوهش نلسون و داینز (۱۹۷۶)، رابطه‌ای مستقیم بین دینداری و کمک به دیگران نشان داده است، اسنیر و هارپاز (۲۰۰۴)، نیز رابطه‌ای مثبت بین دینداری و ساعات کاری بیشتر یافته‌اند. کوچر و همکاران (۲۰۱۰)، در پژوهشی به بررسی نحوه‌ی تأثیر دینداری بر رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و استرس پرداختند و دریافتند، پاسخ‌گویان دیندارتر، بیشتر در رفتارهای شهروندی سازمانی دخیل هستند. به نظر می‌رسد، باورها و رفتارهای دینی، کارکنان را نسبت به هم‌تایان خود آگاه‌تر می‌کند و باعث می‌شود که آنها تمایل بیشتری برای نفع رساندن به دیگران و سازمانشان داشته باشند. (کوچر و همکاران، ۲۰۱۰). با این حال، سم ارسوی و همکاران (۲۰۱۱)، با بررسی پیش‌بینی‌کننده‌های رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان ستاد و صف در ترکیه، دریافتند، دینداری تنها درمورد کارکنان صف، زمینه‌ساز رفتار شهروندی سازمانی است.

کامل و همکاران (۲۰۱۰)، در پژوهش اکتشافی خود سعی کردند درک موجود از رفتار- شهروندی سازمانی را از نظر مدیریت اسلامی، غنا ببخشند. بدین‌منظور، آنها به بررسی نقش تقوا، به‌منزله‌ی پایه دینداری از نظر اسلامی، بر روی رفتار شهروندی سازمانی پرداختند. مصاحبه‌های 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 می‌توانند به‌منزله‌ی پیش‌بینی‌کننده‌های رفتار شهروندی سازمانی به‌شمار آیند (کامل و همکاران، ۲۰۱۰).

### **دینداری و رضایت شغلی**

بررسی پژوهشگران درباره‌ی نقش دین در محیط شغلی، روابط معناداری بین دینداری و رضایت شغلی آشکار کرده است. عده‌ای دریافته‌اند که تأثیر دینداری بر رضایت شغلی، در سازمان‌های مذهبی بیشتر نمود می‌یابد (رایت، ۱۹۸۹). برخی معتقدند که دینداری، پذیرش نقاط ضعف و قوت شخصی و نیز پذیرش شرایط زندگی مانند شرایط کاری را آسان‌تر می‌کند (کوچر و همکاران، ۲۰۱۰).

مارتینسون و ویلکینگ (۱۹۸۳)، به آزمون اثر دینداری بر رضایت شغلی پرداختند و به اثر مثبت دینداری بر متغیر وابسته پی بردند. از سوی دیگر، جمال و بدوی (۱۹۹۳)، دریافتند که دینداری، رابطه‌ی استرس کاری و رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. کینگ و ویلیامسون (۲۰۰۵)، نیز به مرور مطالعات پیشین درباره‌ی رابطه‌ی دینداری و رضایت شغلی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که اثر مثبت دینداری بر رضایت شغلی، تنها در صورت کنترل متغیر «زمینه سازمانی»<sup>۱</sup> قابل مشاهده است. 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. جمال و بدوی (۱۹۹۳) نیز نشان دادند، دینداری رابطه‌ی استرس و تعهد سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. سیکورسکا-سیمونز (۲۰۰۵)، پژوهشگر دیگری است که در این زمینه به فعالیت پرداخته است. او رابطه‌ی مثبتی بین دینداری و رضایت شغلی از یک سو و تعهد سازمانی از سوی دیگر پیدا کرد. نتایج مطالعه کوچر و همکاران (۲۰۱۰)، نیز حاکی از اثر مثبت دینداری بر تعهد سازمانی است.

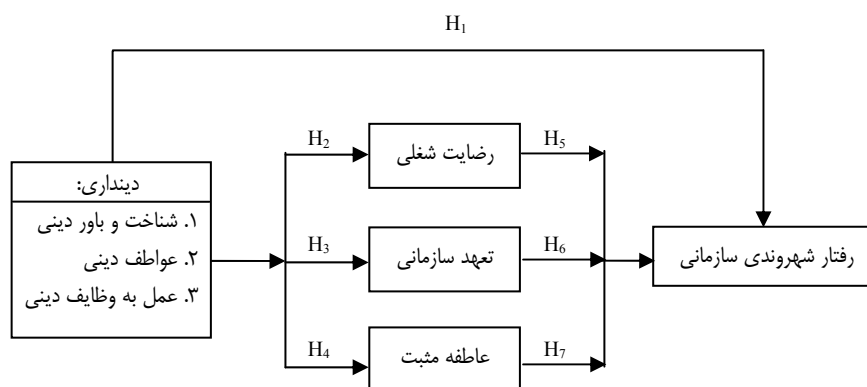
می‌توان دو دلیل عمده برای اثر مثبت دینداری بر تعهد سازمانی در نظر گرفت: الف) اعمال و باورهای دینی محرک حس مسئولیت‌پذیری فرد نسبت به خود و دیگران هستند و این حس مسئولیت درباره‌ی سازمان هم مصداق می‌یابد؛ ب) فردی که به نظام دینی خاصی متعهد است، آمادگی بیشتری برای ابراز تعهدی مشابه به سازمان خود دارد (کوچر 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 منضبط‌تری منجر می‌شود و نیز پشتیبانی صریح از بنیاد خانواده جستجو کرد (بیت هلمپی و آرچیل، ۱۹۹۷). به هر حال، دینداری روابط معناداری با سلامتی روانی دارد، به طوری که برای مثال انتظار داریم صداقت، نوع دوستی، خلق و خوی مثبت و ... در افراد دیندارتر بیشتر از افرادی باشد که از نظر دینداری در سطح پایین‌تری قرار دارند (آرچیل<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰). اسمیت و دیگران (۲۰۰۳)، دریافتند که دینداری با نرخ پایین علائم افسردگی همراه است. آنو و واسکونسلس (۲۰۰۵)، نیز در پژوهشی متأخرتر با مروری بر ۴۹ مطالعه موجود به این نتیجه

1. organizational context  
2. Argyle

رسیدند که دینداری رابطه مثبتی با علائم روان‌شناختی مثبت مانند رضایت از زندگی و شادی دارد و در طرف مقابل رابطه‌ای معکوس بین دینداری و نتایج روان‌شناختی منفی مانند نگرانی و افسردگی قابل‌مشاهده است. بر این اساس، رابینز و فرانسیس (۱۹۹۶)، رابطه‌ی عاطفه مثبت و دینداری را در میان دانشجویان دانشگاه ولز بررسی کردند و رابطه‌ای معنادار بین این دو متغیر یافتند. دیه‌نر و همکاران (۱۹۹۹)، نیز رابطه‌ی مثبتی بین دینداری و عاطفه مثبت نشان دادند. با توجه به مروری که بر پیشینه‌ی پژوهش‌ها (اعم از نظری و تجربی) انجام شد، مدل پژوهش و فرضیه‌های مطرح به‌صورت نمودار (۱) ارائه می‌شود.



نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مدل ارائه‌شده در شکل شماره (۱)، فرضیه‌های پژوهش به‌صورت 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 در نظر گرفت. از سوی دیگر، روش انجام آن توصیفی و به طور خاص از نوع پیمایشی و از نظر زمانی، مقطعی است. ابزار گردآوری داده‌ها نیز پرسشنامه بوده است. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری<sup>۱</sup> استفاده شده است. در این پژوهش، ابزار مورد استفاده برای مدل‌یابی معادلات ساختاری، نرم‌افزار Amos 18 بوده است.

برای گردآوری داده‌های مورد نیاز جهت تحلیل آماری از بخشی از مدیران فعال در حوزه‌ی مخابرات و ارتباطات شهر تبریز 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، ۱۲۴ پرسشنامه قابل استفاده به دست آمد که برای تحلیل‌های بعدی استفاده شدند.

چنان‌که اشاره شد، برای گردآوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه استفاده شد. بدین منظور ۲۵ سؤال به سنجش مقیاس دینداری اختصاص یافت که از پرسشنامه‌ی خدایاری فرد و همکاران (۱۳۸۸)، اقتباس شدند. متغیر عاطفه مثبت (خوش‌حالی) نیز با شش گویه پیشنهادی به وسیله مروکزورک و کولارز (۱۹۹۸)، اندازه‌گیری شد. رضایت شغلی نیز با سه گویه استفاده شده به وسیله دویینسکی و هارلی (۱۹۸۶)، سنجیده شد. سه گویه از پرسشنامه تعهد سازمانی بوزمان و پره‌وی (۲۰۰۱)، برای اندازه‌گیری تعهد سازمانی به کار گرفته شد و در نهایت متغیر وابسته رفتار شهروندی سازمانی به وسیله پنج گویه اقتباسی از مقیاس اسمیت و همکاران (۱۹۸۳)، مورد سنجش قرار گرفت. گفتنی است، در این پژوهش، رفتار شهروندی سازمانی در قبال همکاران سنجیده شده است. در تمامی گویه‌ها از طیف پنج نقطه‌ای لیکرت برای پاسخ‌گویی استفاده شد.

جدول شماره (۱)، وضعیت پایایی<sup>۲</sup> ابزارهای مورد استفاده را نشان می‌دهد. برای تضمین روایی<sup>۳</sup> پرسشنامه، از پیش‌آزمون استفاده و بر اساس نتایج آن تغییراتی روی پرسشنامه اعمال شد. شد؛ افزون‌براین، تحلیل عاملی<sup>۴</sup> گویه‌های هر متغیر، روایی عاملی پرسشنامه را تأیید کردند. در این مرحله در جمع شش گویه به علت دارا بودن بارهای عاملی کمتر از محدوده مجاز؛ یعنی ۰/۴ حذف شدند. پایایی ابزار گردآوری داده‌ها نیز با آلفای کرونباخ<sup>۵</sup> آزمون شد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، آلفای کرونباخ برای همه متغیرها در محدوده قابل قبول؛ یعنی بیشتر از ۰/۷ قرار

1. structural equation modeling

2. reliability

3. validity

4. factor analysis

5. cronbach's alpha

جدول ۱. شاخص‌های پایایی ابزار گردآوری داده‌های پژوهش

متغیر		ألفای کرونباخ	تعداد گویه‌های حذف شده
دینداری	شناخت و باور دینی	۰/۹۱	صفر
	التزام و عمل به وظایف دینی	۰/۹۳	۲
	عواطف دینی	۰/۸۱	۳
رفتار شهروندی سازمانی		۰/۷۷	صفر
رضایت شغلی		۰/۷۵	صفر
تعهد سازمانی		۰/۷۰	صفر
عاطفه مثبت		۸۹۰	۱

## توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی

جدول شماره (۲)، مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه‌ی آماری را نشان می‌دهد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، حاکی از آن هستند که بیشتر پاسخ‌دهندگان را مردان تشکیل می‌دهند (۸۱/۵ درصد) و بخش اعظمی از پاسخ‌دهندگان بین ۳۰ و ۴۰ سال سن داشته‌اند (۵۱/۲ درصد). نگاه اجمالی به جدول یادشده نشان می‌دهد، بیشتر پاسخ‌دهندگان دارای تحصیلات لیسانس بوده‌اند (۶۰ درصد) و ۷۷/۴ درصد از مشارکت‌کنندگان متأهل و ۲۲/۶ درصد از آنان، مجرد بوده‌اند.

**جدول ۲. مشخصات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان**

وضعیت تأهل		تحصیلات				سن				جنسیت		
متاهل	مجرد	فوق لیسانس یا بالاتر	لیسانس	دیپلم	پایین تر از دیپلم	۵۱ یا بیشتر	از ۴۱ تا ۵۰	از ۳۱ تا ۴۰	۲۰ یا کمتر	مرد	زن	
۹۶	۲۸	۴۲	۷۲	۵	۱	۳	۱۹	۶۳	۳۸	۱۰۱	۲۳	(تعداد نفر)
۷۷/۴	۲۲/۶	۳۵/۰	۶۰/۰	۴/۲	۸/۰	۲/۴	۱۵/۴	۵۱/۳	۳۰/۹	۸۱/۵	۱۸/۵	درصد

### شاخص‌های برازش<sup>۱</sup> مدل

جدول شماره (۳)، شاخص‌های برازش مدل را برای پژوهش حاضر ارائه می‌کند. بررسی کلی شاخص‌های ارائه‌شده، برازش خوبی را برای مدل به اثبات می‌رساند. افزون بر مقادیر نشان داده شده در جدول، شاخص ملاک تطبیقی آکائیک<sup>۲</sup> برای مدل برابر با ۱۱۳۸/۱ است که با توجه به این که از مقدار مدل استقلال (۳۴۲۹/۷) کمتر است، شاهد دیگری برای برازش خوب مدل است.

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل

IFI	NNFI (TLI)	CFI	RMSEA	p-value	df	Chi-square	شاخص برازش مدل
۰/۹	۰/۸۷	۰/۹	۰/۰۶۶	۰/۰۰۰	۵۷۰	۸۷۴/۱۰۱	مقدار

### نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

جدول شماره (۴)، نتایج مدل یابی معادلات ساختاری را نشان می‌دهد. محتوای جدول حاکی از تأیید چهار فرضیه و رد سه فرضیه از مجموع هفت فرضیه پژوهش است. ضریب استاندارد مسیر از متغیر دینداری به متغیر رضایت شغلی ۰/۲۱۹ و دارای سطح معناداری ۰/۰۲۷ است که زمینه‌ساز تأیید فرضیه دو هستند. فرضیه سه نیز که اثر مثبت دینداری بر تعهد سازمانی را پیشنهاد می‌دهد، تأیید می‌شود. سطح معناداری ۰/۰۰۱ و ضریب استاندارد مسیر ۰/۳۹۵ شاهد این مدعاست. فرضیه چهار، مدعی اثر مثبت دینداری بر عاطفه مثبت بود. نتایج مدل ساختاری ضمن تأیید این فرضیه، ضریب استاندارد مسیر بین این دو متغیر را ۰/۳۲ تخمین زده، با نشان دادن سطح معناداری ۰/۰۰۱، این عدد را معنادار نشان می‌دهد. بدین طریق فرضیه چهار تأیید می‌شود و یا به طور دقیق تر، رد نمی‌شود. آخرین فرضیه تأییدشده، فرضیه شش است که اثر مثبت تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی را مطرح می‌کند. ضریب استاندارد این مسیر ۰/۴۲۶ همراه با سطح معناداری ۰/۰۰۶ است.

سه فرضیه‌ای که رد شدند، عبارت بودند از اثر مثبت دینداری بر رفتار شهروندی سازمانی، اثر مثبت عاطفه مثبت بر رفتار شهروندی سازمانی و بالاخره تأثیر مثبت رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی. سطح معناداری محاسبه‌شده برای این سه فرضیه به ترتیب عبارت هستند از: ۰/۶۲۵ و ۰/۲۹۸ و ۰/۶۳۸.

1. fit indices

2. Akaike Information Criterion (AIC)

جدول ۴. نتایج تحلیل مسیر

فرضیه	جهت مسیر	ضریب استاندارد مسیر	مقدار p	نتیجه
H1	دینداری ← رفتار شهروندی سازمانی	-۰/۰۶۱	۰/۶۲۵	رد
H2	دینداری ← رضایت شغلی	۰/۲۱۹	۰/۰۲۷	تأیید
H3	دینداری ← تعهد سازمانی	۰/۳۹۵	۰/۰۰۱	تأیید
H4	دینداری ← عاطفه مثبت	۰/۳۲۰	۰/۰۰۱	تأیید
H5	رضایت شغلی ← رفتار شهروندی سازمانی	-۰/۰۴۹	۰/۶۳۸	رد
H6	تعهد سازمانی ← رفتار شهروندی سازمانی	۰/۴۲۶	۰/۰۰۶	تأیید
H7	عاطفه مثبت ← رفتار شهروندی سازمانی	-۰/۱۱۲	۰/۲۹۸	رد

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

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. بر این اساس، این پژوهش با هدف بررسی تأثیرات دینداری بر رفتار شهروندی سازمانی شکل گرفت. بدین منظور، با بررسی پیشینه‌ی پژوهش‌ها، سه متغیر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عاطفه مثبت به‌منزله‌ی متغیرهای واسطه‌شناسایی شدند و مدل پژوهش تنظیم و پس از جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه، با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری به آزمون مدل اقدام شد. سنجش دینداری از نظر اسلامی و شیعی از ویژگی‌های منحصربه‌فرد این پژوهش به‌شمار می‌رود.

نتایج این پژوهش نشان داد، دینداری موردسنجش، اثر مثبت مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی ندارد. با این‌که فقدان اثر مثبت دینداری بر رفتار شهروندی سازمانی در تضاد با نتایج بسیاری از پژوهش‌های موجود است (مانند پژوهش‌های کوچر و همکاران، ۲۰۱۰؛ اسنیر و هارپاز، ۲۰۰۴)، پیمایش سم ارسوی و همکاران (۲۰۱۱) نیز، نتیجه مشابهی با نتایج پژوهش ما به‌دست داده است. به‌نظر می‌رسد، با توجه به تنوع و تعدد متغیرهای اثرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی، نوع و میزان دینداری جامعه‌ی آماری به شکلی نیست که بتواند بر متغیرهایی که در جهت تأثیرگذاری منفی بر رفتار شهروندی سازمانی عمل می‌کنند، غلبه کند و خود را به شکل رفتارهای یاری‌گرانه نشان دهد. پژوهش‌های دقیق‌تر دیگری برای تأیید یا رد این تبیین موردنیاز هستند. از نتایج دیگر این پژوهش، اثر مثبت دینداری بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عاطفه مثبت بود که تأییدی بر غالب یافته‌های پژوهش‌های پیشین بود. در این میان، بیشترین تأثیر دینداری، بر تعهد سازمانی مشاهده شد. هرچند مطابق نتایج پژوهش‌های براون (۱۹۹۳)، جورج و جونز (۲۰۰۸) و کوچر و همکاران (۲۰۱۰)، انتظار می‌رفت اثر مثبتی از رضایت شغلی بر رفتار

شهروندی سازمانی شاهد باشیم، این فرض به تأیید نرسید. این نتیجه، یافته‌های محبوب و بوتو (۲۰۱۲) را تداعی می‌کند که در مطالعه‌ای که در پاکستان داشته‌اند، دریافتند که رضایت شغلی تنها پیش‌بینی‌کننده دو بعد از رفتار شهروندی سازمانی (نوع دوستی و نزاکت) است و عنوان کردند که رضایت شغلی پیش‌بینی‌کننده جزئی رفتار شهروندی سازمانی است. توضیح آنها درباره‌ی این یافته، این بود که عوامل تعیین‌کننده رفتار شهروندی سازمانی بیشتر به موقعیت و متغیرهای زمینه‌ای بستگی دارد و در شرایط مختلف، ممکن است نتایج متفاوتی به‌دست آید. از میان متغیرهایی که به‌منزله‌ی پیش‌بینی‌کننده رفتار شهروندی سازمانی مطرح شده بودند، تنها، اثر مثبت تعهد سازمانی بر متغیر وابسته یادشده به‌دست آمد. این یافته، به‌شمار پژوهش‌های پیشین که چنین اثری را گزارش کرده بودند، افزود. از نمونه این پژوهش‌ها می‌توان به پژوهش‌های کوهن و ویگودا (۲۰۰۰)، ویلیامز و اندرسون (۱۹۹۱) و مه‌یر و همکاران (۲۰۰۲)، اشاره کرد.

آخرین نتیجه قابل‌تأمل این پژوهش، رد فرضیه اثر مثبت عاطفه مثبت بر رفتار شهروندی سازمانی است. درحالی‌که نتایج پژوهش‌های اورگان و رایان (۱۹۹۵)، جورج (۱۹۹۱) و کومار و راج (۲۰۰۹)، اثر مثبت عاطفه مثبت را بر رفتار شهروندی سازمانی نشان می‌دهد؛ چنین نتیجه‌ای از پژوهش حاضر به‌دست نیامد. شاید دلیل این امر این باشد که در جامعه‌ی موردبررسی، رفتارهای شهروندی سازمانی بیش از آن‌که متأثر از حالت‌های عاطفی باشند، به ارزیابی‌های شناختی بستگی دارند؛ مطلبی که پیش از این مورد اشاره اورگان (۱۹۹۰) قرار گرفته است. طبق این نظر، به جای عواطف مثبت یا منفی، این ارزیابی‌های ادراکی (مثلاً از پرداخت‌ها) است که پیش‌بینی‌کننده رفتارهای شهروندی سازمانی به‌شمار می‌رود (اورگان، ۱۹۹۰).

تعمیم‌پذیری یافته‌های این پژوهش در گرو پژوهش‌های دیگری است که محدودیت‌های این مطالعه را پوشش دهند. مانند این‌که، این مطالعه، اساساً روی گروهی از مدیران فعال در بخش خدمات انجام شده است. پژوهش‌های دیگری موردنیاز هستند تا روابط پیشنهادی مطالعه حاضر را بر روی کارکنان غیر مدیر و نیز فعالان بخش تولید، مورد بررسی قرار دهند. از سوی دیگر، در مطالعات سازمانی، به‌ویژه از نوع رفتار سازمانی، عامل مهمی مانند فرهنگ نباید مغفول واقع شود. شرایط مختلف فرهنگی بر روابط موجود در محیط کاری و سازمانی مؤثر است و تعمیم‌پذیری نتایج پژوهش‌ها در یک کشور را برای کشور دیگر با چالش مواجه می‌سازد. در این پژوهش تنها سه متغیر عاطفه مثبت، رضایت شغلی و تعهد سازمانی به‌منزله‌ی متغیرهای واسطه‌ای بین دینداری و رفتار شهروندی سازمانی لحاظ شدند. به‌نظر می‌رسد، متغیرهای دیگری مانند ویژگی‌های شخصیتی نیز می‌توانند این نقش واسطه‌ای را بازی کنند

در انتها باید اشاره داشت که ماهیت مقطعی بودن سنجش متغیرها از نظر زمانی، مسئله‌ای است که همواره روابط علی پیشنهادی در پژوهش‌های مدیریتی را با چالش مواجه می‌کند. مطالعات طولی از نظر زمانی، مورد نیاز هستند تا روابط علی دقیق را بین متغیرهای پیشنهادی این پژوهش به تأیید رسانند.

## منابع

- خدایاری فرد م. و همکاران. (۱۳۸۸). گزارش نهایی طرح پژوهشی: آماده سازی مقیاس دینداری و ارزیابی سطوح دینداری اقشار مختلف جامعه ایران. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران، نسخه الکترونیکی.
- شجاعی زند ع. (۱۳۸۴). مدلی برای سنجش دینداری در ایران، جامعه‌شناسی ایران، ۱۶(۱)، ۳۴-۶۶.
- 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.
- Ano G. G. and Vasconcelles E. B. (2005). Religious coping and psychological adjustment to stress: A meta-analysis. *Journal of Clinical Psychology*, 61, 461-480.
- Babin B. J. and Boles J. S. (1998). Employee Behavior in a Service Environment: A Model and Test of Potential Differences between Men and Women. *Journal of Marketing*. 62, 77-91.
- Bateman T. S. and 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.
- Blau P. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Blotch M. (1985). *Religion and Ritual*. In the social science Encyclopedia, edited by A. Kuper and J. Jumper. London: Routledge.
- Bozeman D. P. and Perrewe P. L. (2001). The effects of item content overlap on organizational Commitment Questionnaire and turnover cognitions relationships. *Journal of Applied Psychology*, 86 1, 161-73.
- Cem Ersoy N. Marise Ph. B. Derous, E., and Van der Molen, H. T. (2011). Antecedents of organizational citizenship behavior among blue- and white-collar workers in Turkey. *International Journal of Intercultural Relations*, 35, 356-367.
- Cohen A. and Vigoda, E. (2000). Do good citizens make good organizational citizens? *Administration and Society*, 32, 596-624.

- 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.
- Dubinsky A. J. and Harley S. W. (1986). A path-analytic study of a model of salesperson performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 14, 36-46.
- George J. M. and Jones, G. R. (1997). Organizational spontaneity in context. *Human Performance*, 10, 153-170.
- George J. M. (1991). State or trait: Effects of positive mood on pro-social behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 76, 299-307.
- George J. and Jones G. (2008). *Understanding and managing organizational behavior*. (5th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Ghazzawi I. (2008). Job satisfaction antecedents and consequences: a new conceptual Framework and research agenda. *The Business Review*, 11, 1-11.
- Glock C. and Stark R. (1965). *Religion and society in tension*. Chicago: Randmcnally.
- Glock C. and Stark R. (1970). *American Piety: The Nature of Religious Commitment*. University of California Press.
- Isen A. M. and Baron R. A. (1991). Positive affect as a factor in organizational-behavior. *Research in Organizational Behavior*, 13, 1-53.
- Jamal M. and Badawi J. (1993). Job stress among Muslim immigrants in North America: Moderating effects of religiosity. *Stress medicine*, 9, 145-151.
- 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.
- Khraim H. (2010). Measuring Religiosity in Consumer Research from Islamic Perspective. *International Journal of Marketing Studies*, 2, 166-179.
- King J. E. and Williamson I. O. (2005). Workplace Religious Expression, Religiosity and Job Satisfaction: Clarifying a Relationship. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 2, 173-198.
- 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.
- Locke E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, in *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. ed., Dunnette, M.D., Rand mcnally College Publishing Company, Chicago, 1297-1349.
- Lowery C. M. Beadles N. A. and Krilowicz T. J. (2002). Note on the Relationship among job satisfaction, organizational commitment, and Organizational citizenship behavior. *Psychological Report*, 91, 607-617.
- Martinson O. B. and Wilkening E. A. (1983). Religion, work specialization, and job satisfaction: interactive effects. *Review of Religious Research*, 24, 347.
- Mcfarland S. (1984). Psychology of Religion: A call for a broader paradigm. *American Psychologist*, 39, 321-324.
- Mehboob F. and Bhutto N. A. (2012). Job satisfaction as a predictor of organizational citizenship behavior: A study of faculty members at business institutes. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 3, 1147-1155.
- Meyer J. and Allen N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer J. and Allen N. (1997). *Commitment in the workplace*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Meyer J. P. Stanley D. J. Herscovitch L. and Topolnytsky L. (2002). Affective, Continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of Antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Mowday R. T. Porter L. W. and Steers R. M. (1982). *Employee-organization Linkages: The psychology of commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Mroczek D. K. and Kolarz C. M. (1998). The effect of age on positive and negative affect: A developmental perspective on happiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75 (5) 1333-1349.
- Nelson L. D. and Dynes R. R. (1976). The Impact of Devotionalism and Attendance on Ordinary and Emergency Helping Behavior. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 15, 47–59.
- Organ D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books, Lexington, MA.



- Organ D. W. and Konovsky M. (1989). Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 74 (1), 157-164.
- Organ D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship Behavior. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.). *Research in organizational Behavior*, 12, 43-72.
- Podsakoff P. M. Mackenzie S. B. Paine J. B. and Bachrach D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26, 513-563.
- Pouryouseffi H. (1984). College impact on religiosity of Muslim students studying in the United States. Ph.D. Dissertation, Kalamazoo, Michigan.
- Renzetti C. M. and Curran D. J. (1998). *Living Sociology*. Allyn & Bacon, United States.
- Riketta M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23 (3), 257-266.
- Robbins M. and Francis L. J. (1996). Are religious people happier? A study among undergraduates. *Research in religious education, Herefordshire*, UK: Gracewing. 207-217.
- Rokeach M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York: The Free Press.
- Serajzadeh S.H. (1998). *Muslim religiosity and delinquency: an examination of Iranian youth*. Ph.D. Dissertation, University of Essex.
- Shamsuddin Q. M. I. (1992). *Dimensions of Muslim religiosity: Measurement considerations*. In Qur'anic Concepts of Human Psyche, ed. Zafar Afaq Ansari. Islamabad: Institute of Islamic Culture.
- Shokrkon H. and Naami A. (2009). The Relationship of Job Satisfaction with Organizational Citizenship Behavior and Job Performance in Ahvaz Factory Worker. *Journal of Education & Psychology*, 3 (2) 39-52.
- Sikorska-Simmons E. (2005). Religiosity and Workrelated Attitudes among Paraprofessional and Professional Staff in Assisted Living. *Journal of Religion, Spirituality & Aging*, 18, 65-82.
- Smith C. A. Organ, D. W. and Near J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 655-663.
- Smith T. B. McCullough M. E. and Poll J. (2003). Religiousness and depression: Evidence for a main effect and the moderating influence of stressful life events. *Psychological Bulletin*, 129, 614-636.

- Snir R. and Harpaz I. (2004). Attitudinal and Demographic Antecedents of Workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 520–536.
- Taai N. M. (1985). *Religious Behavior Scale*. Kuwait: Arrobyaan Publishing.
- Wagner S. and Rush M. (2000). Altruistic organizational citizenship behavior: context, disposition and age. *The Journal of Social Psychology*, 140, 379-391.
- Watson D. Clark L. A. and Tellegen A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063–1070.
- Williams L. J. and Anderson S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of Organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17, 601–617.
- Wright D. F. (1989). The effect of stress and degree of religiosity on job satisfaction among women managers working in religious organizations. Unpublished doctoral dissertation, Howard University, Washington, DC.
- Wright T. A. and Staw B. M. (1999). Affect and favorable work outcomes: two longitudinal tests of the happy-productive worker thesis. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1-23.
- York M. (1981). August, Survey Finds Religious Belief Contributes to Job Satisfaction. *Risk Management*, 28, 56.