

رابطه بین دینداری و اخلاق کار (مورد مطالعه: کارمندان ادارات دولتی شهر اقلید)

دکتر منصور حقیقتیان^۱ و وحید صالحی^۲

تاریخ پذیرش: ۹۳/۱۲/۱۲

تاریخ وصول: ۹۳/۹/۱۳

چکیده:

بدون تردید یکی از عوامل مؤثر بر توسعه اجتماعی، اخلاق کار افراد و یکی از عوامل مؤثر بر رفتار و نگرش انسان‌ها، دینداری است. افرادی که مذهب در زندگیشان نقش پررنگ‌تری دارد احتمالاً تمایل و علاقه‌ی بیشتری برای رعایت معیارهای اخلاقی، نظم و انضباط، و مسئولیت‌پذیری داشته باشند. این تحقیق با هدف بررسی رابطه‌ی بین میزان دینداری و اخلاق کار کارمندان ادارات دولتی مستقر در شهر اقلید انجام گرفته است. مطالعه به روش پیمایش با استفاده از نمونه‌گیری طبقه‌بندی انجام گرفت. داده‌های پژوهش از طریق پرسشنامه و از یک نمونه‌ی ۳۰۰ نفری از ۴۲ اداره‌ی دولتی مستقر در شهر اقلید استان فارس گردآوری شده است. توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب شاخص‌های مختلف دینداری و اخلاق کار نشان‌دهنده‌ی شاخص بالاتر از حد متوسط میزان دینداری و اخلاق کار در جمعیت مورد مطالعه است. ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای دینداری با اخلاق کار نشان می‌دهد که همبستگی متغیرهای دینداری اعتقادی ($r=0/212$)، دینداری مناسکی ($r=0/338$)، دینداری تجربی ($r=0/165$) و دینداری پیامدی ($r=0/346$) با اخلاق کار در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است؛ همچنین نتایج حاصل از مدل تبیینی تحلیل مسیر نشان داد که متغیر دینداری پیامدی با ضریب مسیر ۰/۳۵ توانسته است به طور مستقیم و دینداری اعتقادی با ضریب مسیر ۰/۱۳، دینداری مناسکی با ضریب مسیر ۰/۱۸ و دینداری تجربی با ضریب مسیر ۰/۰۲ به طور غیر مستقیم بر متغیر وابسته (اخلاق کار) تأثیر گذارد. در مجموع با توجه به مقدار R^2 مدل (۰/۱۱۹) مشخص گردید که متغیرهای مستقل این پژوهش تقریباً ۱۲ درصد از تغییرات متغیر اخلاق کار را در کارمندان تبیین می‌کنند.

مفاهیم کلیدی: اخلاق کار، دینداری پیامدی، دینداری اعتقادی، مناسک، جامعه‌پذیری

^۱ دانشیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان (نویسنده‌ی مسئول)

mansoorhaghighatian@yahoo.com

^۲ کارشناس ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان vahidxsalehi@gmail.com

مقدمه و بیان مسأله

امروزه پویایی جوامع و نظام اداری تنها در گرو نو کردن تکنولوژی، تغییر ساختارها، اضافه نمودن سرمایه و ... نیست، گر چه این عوامل به جای خود مهم هستند ولی آنچه در سر پا نگهداشتن و تعالی یک جامعه و نظام اداری آن نقشی محوری داشته و حرف اول را می‌زند انسان است. انسان سازمانی بایستی از ابعاد مختلف فنی، اخلاقی، فکری و ... توسعه یافته باشد. یکی از کیفیت‌هایی که موجب می‌شود کارکنان نظام اداری کشور توانمندی‌ها، استعدادها، تخصص‌ها و ... را بدون کنترل و به طور داوطلبانه در راستای توسعه و تحقق اهداف جامعه و سازمان به کار گیرند وجدان و اخلاق کار است. در شرایط فعلی، جامعه‌ی ما نیازمند کار بسیار و دلسوزانه می‌باشد و ادامه‌ی تحقق برنامه‌های توسعه‌ی پایدار با کار دلسوزانه و عاشقانه‌ی دست‌اندرکاران و کارگزاران در تمام سطوح امکان‌پذیر است (سلطانی، ۱۳۷۷: ۱۳-۷).

بدون تردید یکی از عوامل مؤثر بر رفتار و نگرش انسان‌ها در جوامع گوناگون، دینداری است. هدن (۱۹۸۳)، معتقد است دینداری عامل اساسی اجتماعی شدن و انسجام فکری، عملی و جهت‌گیری در رفع مشکلات، پدیده‌ها و مسائل اجتماعی است (آزاد ارمکی و بهار، ۱۳۷۷: ۱۱۶). وب و فلاک (۱۹۸۰)، عنوان کردند مردمی که مذهب را بعنوان تمرکز اصلی زندگیشان می‌پذیرند تمایل و علاقه بیشتری برای رعایت استانداردهای اخلاقی، نظم و انضباط و مسئولیت دارند تا آنهایی که غیر مذهبی هستند (ویمبرلی، ۱۹۸۹: ۱۲۷).

نیل به ارتقا در هر کشوری در سایه‌ی سخت‌کوشی حاصل می‌شود. روحیه کارورزی از عمده‌ترین ملاک‌های توسعه‌یافتگی است و از آن بعنوان سرمایه‌ی یک جامعه نام می‌برند. اصولاً هر جامعه‌ای که توسعه‌یافته باشد روحیه‌ی کارورزی و فرهنگ کار در آن جامعه بسیار بالاست. بطور مثال ژاپن و بسیاری از کشورهای اروپایی در این دسته قرار می‌گیرند. فرهنگ کار بعدی کلان و جامعه‌شناختی دارد ولی اخلاق کار بیشتر ناظر بر خلیات فردی و در نتیجه بعد خرد است.

اخلاق کار نقش بسیار مهم و مؤثری در بهره‌وری نیروی انسانی دارد. به طوریکه، اثربخشی نیروی انسانی در گرو اخلاق کار است. چرا که اگر همه‌ی ساختارها و امکانات مادی و فیزیکی و قانونی و مدیریتی مهیا باشد، ولی نیروی انسانی به لحاظ اخلاقی و فرهنگی، کار را امری رنج‌آور، مشقت‌بار و بی‌هوده تلقی کند و از آن گریزان باشد، با اتکاء به چنین نیروی انسانی، دستیابی به بهره‌وری مقدور نیست.

امروزه به نظر می‌رسد اخلاق و فرهنگ کار در جامعه‌ی ما با توجه به ضعف آن در محیط‌های کاری به یک بحران اجتماعی تبدیل شده است. اگر چه جامعه‌ی ما جامعه‌ای

مذهبی با اعتقادات قوی می‌باشد و مذهب با وجود فراز و نشیب‌هایی که در طول تاریخ داشته، همواره یکی از نهادهای پرنفوذ و مؤثر در عرصه‌ی زندگی اجتماعی بخصوص پس از پیروزی انقلاب اسلامی بوده است و دین از طریق کنترل نهاد سیاست توانسته است بر گستره‌ی وسیعی از زندگی اجتماعی سایه افکند و اخلاق در مفهوم سنتی سابقه‌ی دیرین در فرهنگ و تمدن اسلامی ما دارد تا به آن حد که عامل به کار همچون مجاهد در راه خدا ارج و قرب یافته است، با این حال، در جامعه‌ی ما، نشانه‌هایی از ضعف اخلاق کار وجود دارد که در صورت تداوم، خسارات جبران‌ناپذیری بر منابع و سرمایه‌های کشور وارد خواهد نمود؛ بنابراین، لازم است فقدان فرهنگ و اخلاق کار مناسب در جامعه بعنوان یک معضل اقتصادی و اجتماعی تلقی شود و برای شناسایی بهتر وضع موجود از نظر فرهنگ و اخلاق کار و جایگاه دین و دینداری افراد در اخلاق کار مطالعاتی از طرف اندیشمندان و آگاهان به مسائل اجتماعی کشور صورت گیرد.

پیشینه پژوهش

الف) تحقیقات داخلی

عباداللهی و نجات (۱۳۸۹)، در تحقیقی مسئله‌ی ارزش‌ها و اخلاق کار را در بین معلمان شهر رشت مورد بررسی قرار دادند. این پژوهش با استفاده از روش پیمایش، چگونگی رابطه‌ی اخلاق کار را با ارزش‌ها بررسی می‌کند. بدین منظور حجم نمونه ۳۹۳ نفری از جامعه‌ی آماری معلمان شهر رشت با استفاده از ابزار پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج حاصل از این بررسی، نشان‌دهنده‌ی میزان بالای اخلاق کار در بین معلمان و رابطه‌ی معنادار اخلاق کار با اعتقاد به ارزش‌های مذهبی، فرهنگی سیاسی و اقتصادی است؛ همچنین نتایج تحلیل رگرسیونی نشان می‌دهد ارزش‌های اقتصادی محافظه‌کارانه، ارزش‌های مذهبی در بعد پیامدی و ارزش‌های فرهنگی محافظه‌کارانه بیشترین میزان و شدت تأثیر را بر اخلاق کار دارند ($R^2=0/387$).

پوریانی (۱۳۸۸)، در یک بررسی فراتحلیلی، مطالعات انجام شده در حوزه‌ی دین و ارزش‌های اجتماعی را مورد بررسی قرار داده است. جامعه‌ی آماری محقق ۲۳ عنوان تحقیق در حوزه‌ی دین و ارزش‌های اجتماعی بود. روش جمع‌آوری داده‌ها مطالعات اسنادی از نوع تحلیل کیفی و نحوه‌ی پردازش و تجزیه داده‌ها به صورت فراتحلیل بود. نتایج حاصل از این پژوهش حاکی از این است که؛ امروزه آدمی را انسان دین‌ورز می‌نامند و دین در جامعه‌ی ایران حضور و نقش فعال و پر رنگی دارد و ارزش‌های دینی یکی از عناصر کلیدی در نظام فرهنگی جامعه محسوب می‌شود و شناخت آن نقش بسیار مهمی در شناخت نظام فرهنگی دارد. از نتایج دیگر این پژوهش این است که در صورت تطابق و

سازگاری و همزیستی بین ارزش‌های دینی و ارزش‌های اجتماعی، زمینه‌ی همگرایی و هم‌نوایی به وجود می‌آید و فرآیند جامعه‌پذیری و فرهنگ‌پذیری به نحو مطلوب انجام می‌گیرد. در صورت عدم تطابق بین این دو میزان آسیب‌ها، جرائم و مسائل اجتماعی در جامعه افزایش می‌یابد و به طرف واگرایی می‌رود.

سراج‌زاده و پویافر (۱۳۸۷)، در تحقیقی به بررسی رابطه‌ی دینداری با احساس آنومی و کجروی در میان نمونه‌ای از دانشجویان خوابگاهی دانشگاه سمنان پرداخته‌اند. در این تحقیق، اثر دینداری بر نظم اجتماعی در سطح فردی بررسی می‌شود. برای این کار، رابطه‌ی بین دینداری و دو متغیر احساس آنومی و کجروی مورد مطالعه قرار می‌گیرد. جمعیت آماری این مطالعه را دانشجویان خوابگاهی دانشگاه سمنان تشکیل می‌دهند. این مطالعه، یک نوع پژوهش کمی از نوع مطالعه‌ی پیمایشی بوده و ابزار گردآوری اطلاعات در آن پرسشنامه است. بر اساس یافته‌های تحقیق، هر دو متغیر احساس آنومی و کجروی با دینداری کل رابطه‌ی معکوس معناداری دارند؛ همچنین دینداری از طریق کاهش احساس آنومی در افراد نیز در کاهش بروز کجروی تأثیر دارد. در میان ابعاد دینداری، بعد پیامدی و بعد مناسکی دارای بیشترین رابطه‌ی همبستگی منفی هستند و ابعاد اعتقادی و تجربی کمترین رابطه را با احساس آنومی دارند. در مورد رابطه‌ی کجروی با ابعاد دینداری نیز بعد پیامدی شدت بیشتری نسبت به ابعاد دیگر دینداری دارد (سراج‌زاده و پویافر، ۱۳۸۷: ۱۰۵-۷۱).

ب) تحقیقات خارجی

در حالی که ارتباط بین مذهب و کسب و کار ممکن است به قرن‌ها و در واقع هزاران سال پیش برگردد. اما پیدایش آن در متون ادبی کسب و کار معاصر حداقل به نیم قرن پیش بر می‌گردد. زمانی که کولیتن (۱۹۴۹)، با نوشتن مقاله‌ای درباره‌ی کسب و کار و مذهب بیان کرد: مذهب چیزی برای ارائه‌ی کسب و کار دارد. سال‌ها بعد، ویتل و پائولیلو (۲۰۰۳)، در تجدید نظرشان در نظریه‌ی کلی اصول اخلاقی، مذهب را بعنوان یکی از عواملی که بهتر از عوامل دیگر و به طور چشمگیری قضاوت‌های اخلاقی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، در نظر می‌گیرند، آنها اشاره می‌کنند که قدرت باورهای مذهبی در زمان رویارویی با تصمیمات تجاری که شامل موضوعات اخلاقی می‌شوند، به تفاوت‌هایی در فرایند تصمیم‌گیری شخصی منجر می‌شود.

کریستوفر و بیدلز^۱ (۲۰۰۹)، پژوهشی را با عنوان "اختلاف بین اخلاق مرتبط با کار و اخلاق غیر مرتبط با کار و اثرات دینداری" با استفاده از روش پیمایشی در یک نمونه‌ی

^۱ Christopher & Beadles

۱۶۷ نفری مشغول به کار در سازمان‌های واقع در جنوب شرقی ایالات متحده انجام داده‌اند. هدف مطالعه این بود که تعیین کنند آیا تفاوتی بین اخلاق مرتبط با کار و اخلاق غیر مرتبط وجود دارد؟ و عامل‌هایی که اخلاق مرتبط با کار و نیز اخلاق غیر مرتبط را تحت تأثیر قرار می‌دهند و همچنین اثرات دینداری را از دیدگاه سنتی مسیحی بر اخلاق ارزیابی نمایند. آنها فرض کردند که ادراک افراد از اخلاق در زمینه‌ی کاری از ادراک آنها از اخلاق در زمینه‌ی غیر کاری متفاوت خواهد بود و اخلاق مرتبط با کار ارتباط مثبتی با دینداری دارد. یافته‌های این تحقیق نشان داد که ادراک افراد از اخلاق در زمینه‌ی کار از ادراک افراد از اخلاق در زمینه‌ی غیر کاری متفاوت است؛ همچنین نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره نشان داد که بین اخلاق کار و اخلاق غیر کار با دینداری ارتباط مثبت وجود دارد.

والکر و اسمیتر^۱ (۲۰۱۲)، در مطالعه‌ی خود با عنوان "اثرات دینداری بر قضاوت اخلاقی" به بررسی اثر نگرش‌های مذهبی بر قضاوت شرکت‌کنندگان درباره‌ی ۲۹ تصویر سؤال برانگیز اخلاقی بر روی نمونه‌ی ۲۲۰ نفری از کارمندان آماده به کار که توسط دانشکده‌ی مطالعات دانشگاه سیراکیوز دعوت شده بودند پرداختند. یافته‌های اصلی نشان می‌دهد که چهار مقیاس از پنج مقیاس نگرش مذهبی (انگیزه‌های مذهبی درونی، انگیزه‌های مذهبی بیرونی، عشق به خدا و تقدس به کار) با قضاوت اخلاقی در ارتباط بودند.

مبانی نظری پژوهش

ادبیات اخلاق کار حاکی از آن است که اخلاق کار پدیده‌ای عمدتاً سنتی و همبسته با ارزش‌های سنتی و محافظه‌کارانه است. محققان مدل‌هایی نظری توسعه دادند که تلاش می‌کند رفتار افراد را در موقعیتی که با انتخاب‌های اخلاقی روبرو می‌شوند تشریح نمایند. در حالی که تصور می‌شود متغیرهای فردی مهم هستند، پژوهشگران علاقمند به بررسی اثر متغیرهای موقعیتی یا زمینه‌ای بر رفتار اخلاقی هستند. با بررسی مدل‌های نظری موجود در زمینه عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی افراد در سازمان از قبیل مدل اخلاق در بازاریابی بارتلز (۱۹۶۷)، مدل تعامل فرد موقعیت تروینو (۱۹۸۶)، مدل رفتاری تصمیم‌گیری اخلاقی و غیر اخلاقی بومر، گراتو، گراوند و توتل (۱۹۸۷)، مدل رفتار اخلاقی استند، ورل و استید (۱۹۹۰)، مدل تحریک رفتار اخلاقی در سازمان‌ها مک‌دونالد و نیچهوف (۱۹۹۹) و چارچوب اخلاق پینتر مورلند (۲۰۰۱)، عوامل متعددی بعنوان فاکتورهای اثرگذار بر رفتار اخلاقی در سازمان شناسایی شده‌اند؛ که می‌توان این فاکتورها

¹ Walker and Smither

را در سه دسته کلان (فاکتورهایی که در محیط خارجی سازمان وجود دارند مثل: فرهنگ، اقتصاد، محیط سیاسی و مذهب)، میانی (فاکتورهای سطح سازمانی هستند مثل: رقابت، نظام پاداش، اصول رفتاری، منابع و فرهنگ سازمانی) و خرد (اشاره به فاکتورهای سطح فردی دارد مثل: نگرش، قصد، قدرت نفس و سطح توسعه‌ی اخلاقی) دسته‌بندی نمود (به نقل از تولایی، ۱۳۸۹). از بررسی این عامل‌ها مشخص گردید که دین و تمایلات مذهبی یکی از تنظیم‌کننده‌های اخلاقی مهم افراد می‌باشد.

دورکیم (۱۹۱۷-۱۸۵۸)، در اثرش "اشکال ابتدایی حیات دینی" تعریفی اجتماعی از دین به دست می‌دهد. به زعم وی، دین نظامی است همبسته، متشکل از اعتقادات و اعمالی در برابر موجوداتی مقدس؛ یعنی مجزا و ممنوع التماس. به عقیده‌ی دورکیم، دین عامل همبستگی و ثبات اجتماعی و پایداری جامعه و مظهر قدرت جامعه است و نقش مثبت دین در حل و فصل مشکلات اجتماعی، در ایجاد یگانگی و در معنویت‌ی که در جامعه به وجود می‌آید نیز سخت اهمیت دارد.

به نظر دورکیم دین در افراد حس وظیفه‌ای اخلاقی ایجاد می‌کند که از طریق آن فشار اجتماعی محترمانه‌ای را احساس کنند که آنان را به تبعیت از خواسته‌های اجتماعی وادار می‌کند (کوزر، ۱۳۸۰: ۱۹۷ و همیلتون، ۱۳۸۸: ۱۷۵).

آلپورت (۱۹۶۷)، می‌نویسد کارکردهای دین از نظر دورکیم را می‌توان در چهار گروه قرار داد: انضباط بخش و آماده‌ساز، انسجام‌بخش، حیات‌بخش و خوشبختی‌بخش.

مناسک دینی به افراد انضباط‌بخشی و زهدگرایی، که از ضروریات زندگی اجتماعی است، می‌آموزند و به این ترتیب آنان را برای زندگی اجتماعی آماده می‌کنند. مراسم دینی مردم را گرد هم جمع می‌کند و از این رو پیوندهای مشترک آنها را تثبیت و انسجام اجتماعی را تقویت می‌نماید؛ بنابراین، مراسم و مناسک دینی بعنوان نیروهای اجتماعی انضباط‌بخش، انسجام‌بخش، حیات‌بخش و خوشبختی‌بخش موجب بازسازی اخلاقی افراد و گروه‌ها می‌شوند (آلپورت، ۱۹۶۷: ۲۰۳-۱۹۸).

وبر معتقد است که برای استفاده از دین در دنیای جدید لازم نیست محتوای آن را تغییر دهیم بلکه با رشد فکری بشر در عرصه‌ی دیگر زندگی لاجرم دین نیز بهتر درک خواهد شد و کاربردهای دستوری دین برای زندگی نوین نیز آشکار خواهد گشت بدون آنکه نیازی باشد که بشر این دستورها را از جانب خود تغییر دهد. وبر این توانایی بالقوه را در دین می‌بیند که بتواند بر رفتار مردم و شیوه‌ی تفکر ایشان اثر گذارد و معتقد است که "ایده‌ها، نیروهای مؤثر در تاریخ هستند" (وبر، ۱۳۸۵: ۱۲). بشر بر مبنای شیوه‌ی تفکر خود جامعه‌ی خود را می‌سازد و دین بزرگ‌ترین نهاد شکل‌دهنده‌ی شیوه‌ی تفکر است.

البته وبر دین را تنها علت شرایط اجتماعی و رفتاری نمی‌داند و در کنار دین، عامل‌های دیگر اجتماعی را نیز در تبیین خود دخیل می‌کند.

اسمیت یکی از روانشناسان کارکردگرا معتقد است دین را نباید وسیله‌ای برای تکریم و نجات ارواح تلقی کرد بلکه باید آن را طریقه‌ای در صیانت و رفاه جامعه قلمداد نمود. ادیان باستانی جزئی از نظم عمومی اجتماعی خویش بودند که خدا و بشر را توأم در بر می‌گرفتند. وی مذهب را تنها یک ترس مبهم و فرزند هراس و وحشت نمی‌داند بلکه آن را حافظ مقررات، نوامیس و نظم اخلاقی جامعه نیز می‌داند و آنچه برای او مهم است عملکردهای دین است و نه باورداشتها. به استدلال او عملکردهای دینی مانند تشریفات و مناسک اهمیتی بنیادی دارند و برای شناخت دین نخست باید شیوه‌های مردم را تحلیل کرد و نه باورداشتهاهای آنها را. به طور کلی به ادعای رابرتسون دین دو کارکرد عمده دارد: یکی تنظیم‌کننده و دیگری برانگیزاننده، تنظیم‌کننده‌ی رفتار فردی برای خیر همگان و یا به سخن دیگر برای گروه و برانگیزاننده‌ی احساس مشترک جهت وحدت اجتماعی که از طریق مناسک مذهبی انجام می‌شود (همیلتون، ۱۳۸۸: ۱۷۰).

یکی از اقدامات کلیدی در ارزیابی تأثیر مذهبی بودن بر رفتار اخلاقی در سازمان‌ها عبارت است از تعیین عناصر مختلف تشکیل‌دهنده‌ی این پدیده و ارتباط و نسبت آن‌ها با یکدیگر و نیز تبیین نحوه‌ی تأثیرگذاری احتمالی این عناصر بر رفتار اخلاقی (ویور و آگل، ۲۰۰۲: ۸۰).

در کامل‌ترین چارچوب نظری برای درک پابندی به مذهب احتمالاً بر مفاهیمی از قبیل انتظارات نقش، هویت و نمود یافتگی هویت آن‌گونه که در نظریه‌های کنش‌گرایی نمادین ملهم از ساختارگرایی اجتماعی مطرح شده‌اند تأکید می‌شود (بورک، ۱۹۸۰؛ هولتر ۱۹۸۵؛ استرایکر، ۱۹۸۰؛ استرایکر و سرپ، ۱۹۸۲؛ ویمرلی، ۱۹۸۴، ۱۹۸۹). بر طبق این چارچوب نظری، مذاهب انتظارات نقشی را ایجاد می‌کنند که پس از درونی شدن از طریق تعامل اجتماعی مکرر به بخشی از هویت فردی شخص بعنوان پیرو یک مذهب معین تبدیل می‌شوند. اما میزان نمود یافتگی هویت مذهبی برای تمامی پیروان یک مذهب یکسان نیست و همین امر به بروز تفاوت‌های فردی در رفتار متأثر از مذهب منجر می‌شود. در مکتب کنش‌گرایی نمادین^۱ اعتقاد بر این است که انتظارات نقش در جریان تعامل اجتماعی میان افراد انسانی شکل می‌گیرند. هر فرد با سایر افراد (یا گروه‌ها و نهادهای مختلف) وارد تعاملات متعدد می‌شود. این تعاملات متضمن انتظارات رفتاری هستند که به شکل نقش‌های اجتماعی بازتاب می‌یابند. بعنوان نمونه افراد در ساختارهای اجتماعی مختلف جایگاه‌های مختلفی (از قبیل همسر، پدر یا مادر، کارمند و ...) دارند و این جایگاه‌ها

^۱ symbolic interactionism

متضمن انتظارات نقش هستند. مجموعه‌ی نقش‌های مرتبط با یک جایگاه، زمانی که به مرور زمان توسط فرد درونی می‌شوند بخشی از هویت وی را تشکیل می‌دهند (بورک، ۱۹۸۰؛ بورک و تالی^۱ ۱۹۷۷). این مجموعه از نقش‌ها تصویری از خود را بعنوان یک فرد معین (مانند همسر، پدر یا مادر، کارمند و ...) در شخص ایجاد می‌کنند.

گروه‌های مذهبی نیز به مانند سایر گروه‌ها اشکال معینی از ایفای نقش را از اعضای خود انتظار دارند. این انتظارات مرتبط با نقش‌های مذهبی می‌توانند بر حسب مذهب مورد نظر متضمن امور مختلفی باشند: انجام مناسک آیینی اعم از فردی یا جمعی، داشتن باورهای معین پیرامون یک خدای معین، تجربه کردن یک حالت معین معنوی، شناختی یا احساسی و ... این انتظارات نقش در مجموع و پس از درونی شدن هویت فرد را بعنوان عضوی از گروه پیروان یک مذهب معین تشکیل می‌دهند.

پژوهش‌های فراوانی با هدف تعیین دقیق مبانی نظری مربوط به عناصر مختلف هویت حاصل از نقش‌های مذهبی صورت گرفته‌اند که می‌توان طبقه‌بندی دورکهایم (۱۹۱۵)، را که بر مبنای باورها، مناسک و نیز داشتن حس تعلق نسبت به گروهی که در این باورها و مناسک با فرد مشترک است صورت گرفته بعنوان نقطه‌ی آغاز این تلاش‌ها تلقی نمود. گلاک و استارک^۲ (۱۹۶۵)، سهم بزرگی در تعیین جنبه‌های مختلف پایبندی به مذهب در جامعه‌شناسی مذهب داشته‌اند. چارچوب نظری پیشنهادی آنان در مطالعات مربوط به مذهب به وفور مورد استفاده قرار گرفته است. بر اساس مدل نظری پیشنهادی گلاک و استارک، انتظارات نقش‌های مذهبی (یعنی جنبه‌های پایبندی به مذهب) را می‌توان به پنج طبقه تقسیم‌بندی نمود: (۱) بعد تجربی که بر مبنای آن از فرد انتظار می‌رود حالات مذهبی خاصی را تجربه نماید؛ (۲) جنبه‌ی عقیدتی که بر مبنای آن از فرد انتظار می‌رود عقاید مذهبی خاصی (مثلاً باور به وجود خدا بعنوان خالق جهان هستی) داشته باشد؛ (۳) جنبه‌ی آیینی که بر مبنای آن از فرد انتظار می‌رود تا در شعایر مذهبی جمعی مانند مراسم عبادی گروهی شرکت نماید؛ (۴) جنبه‌ی عبادی که بر مبنای آن از فرد انتظار می‌رود تا اعمال و نگرش‌های مذهبی خاصی را در حریم خصوصی خود مد نظر قرار دهد؛ و بالاخره (۵) جنبه‌ی فکری و عقلانی که بر مبنای آن از فرد انتظار می‌رود نسبت به مذهب خود دانش و اطلاعات کافی در اختیار داشته باشد (گلاک و استارک، ۱۹۶۵).

بنا بر نظریه‌ی کنش‌گرایی نمادین، هر چه شمار و نیز میزان اهمیت الزامات و تعهدات بین فردی مبتنی بر یک هویت خاص (مانند هویت فرد بعنوان یک فرد مؤمن) بیشتر باشد، میزان نمود یافتگی آن هویت نیز بیشتر خواهد بود. نمود یافتگی هویت عبارت است از

¹ Tully

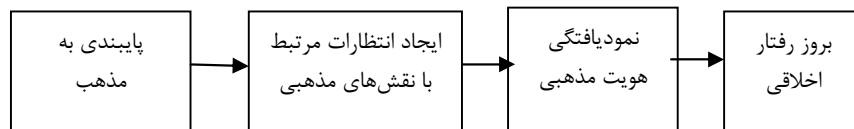
² Glock and Stark

«میزان وابستگی روابط فرد با مجموعه‌های معینی از افراد دیگر به متمایز بودن وی بعنوان یک فرد، یعنی داشتن یک جایگاه مشخص در ساختاری منظم از روابط و ایفای نقشی معین» (استرایکر و سرپ، ۱۹۸۲: ۲۰۷).

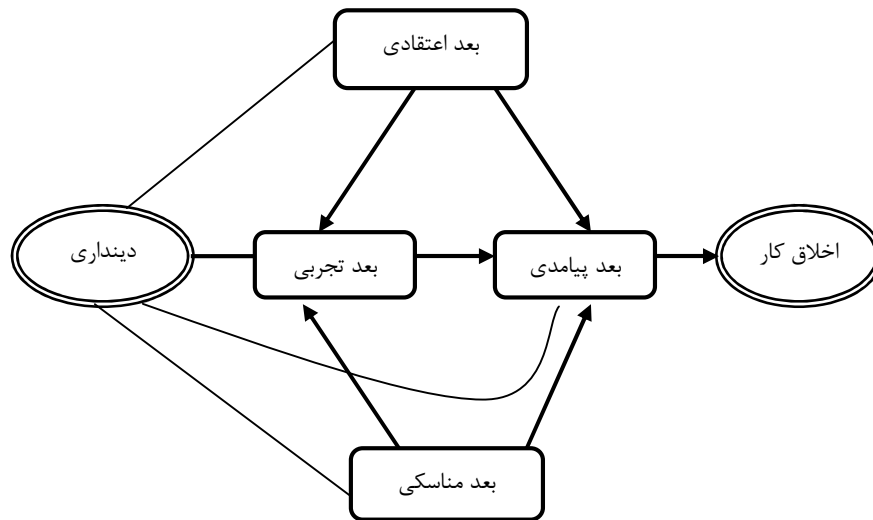
اساساً تأثیر کلی مذهب بر بروز رفتار اخلاقی به واسطه‌ی هویت‌های نقشی وابسته به مذهب و انتظارات نقشی میسر است که این نقش‌ها به دنبال دارند. هر یک از انواع مختلف انتظارات نقش مرتبط با مذهب می‌توانند یک یا چند مرحله از فرایند آگاهی اخلاقی - قضاوت - قصد و نیت - رفتار را تحت تأثیر قرار دهند. نظریه‌ی کنش‌گرایی نمادین متضمن این معنا است که موقعیت و جایگاه نسبی هویت‌های مذهبی و غیر مذهبی [نسبت به یکدیگر] در نظام سلسله مراتبی مربوط به میزان نمودیافتگی هویت‌های مختلف یک فرد تعیین‌کننده‌ی میزان تأثیرگذاری آن هویت‌ها بر فرایند بروز رفتار اخلاقی خواهد بود. با فرض ثابت ماندن تمامی متغیرهای دیگر، هر چه میزان نمودیافتگی هویت مذهبی بیشتر باشد، احتمال آنکه فرد بر مبنای انتظارات نقش مبتنی بر مذهب خود عمل نماید نیز بیشتر خواهد بود. هر چه [نقش] مذهب برای فرد نمود و نمودیافتگی بیشتری داشته باشد، یعنی هر چه نقش مذهب در تکوین هویت فرد بیشتر باشد، احتمال کنار زده شدن یا خنثی شدن تأثیر انتظارات نقش مبتنی بر مذهب به واسطه‌ی عوامل دیگر ضعیف‌تر خواهد بود (ویور و آگل، ۲۰۰۲).

چارچوب نظری پژوهش

بر اساس نظریه‌ی کنش‌گرایی نمادین در خصوص تأثیر مذهبی بودن (دینداری) بر روی رفتار اخلاقی در سازمان، مدل اولیه زیر طراحی گردید.



از این مدل با توجه به ابعاد دینداری در مدل گلاک و استارک و ارتباط نهایی دینداری با اخلاق کار بر اساس نظریه‌ی ویور و آگل (یکی از اقدامات کلیدی در ارزیابی تأثیر مذهبی بودن بر رفتار اخلاقی در سازمان‌ها عبارت است از تعیین عناصر مختلف تشکیل‌دهنده‌ی این پدیده و ارتباط و نسبت آن‌ها با یکدیگر و نیز تبیین نحوه‌ی تأثیرگذاری احتمالی این عناصر بر رفتار اخلاقی در سازمان)، مدل زیر استنتاج می‌شود:



نمودار ۱: مدل نظری پژوهش

فرضیه‌های پژوهش

- با توجه به چارچوب و مدل نظری تحقیق فرضیه‌ی کلی زیر شکل گرفت:
- ✓ بین میزان دینداری کارمندان و میزان اخلاق کار آنها رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد.
 - در قالب فرضیه‌ی کلی فوق با انتخاب ابعاد دینداری فرضیه‌های فرعی بدین شرح شکل می‌گیرد:
 - ✓ بین میزان دینداری اعتقادی کارمندان و میزان اخلاق کار آنها رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد.
 - ✓ بین میزان دینداری تجربی کارمندان و میزان اخلاق کار آنها رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد.
 - ✓ بین میزان دینداری پیامدی کارمندان و میزان اخلاق کار آنها رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد.
 - ✓ بین میزان دینداری مناسکی کارمندان و میزان اخلاق کار آنها رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

روش این تحقیق پیمایشی است. داده‌های آن با استفاده از پرسشنامه گردآوری شده است. جامعه آماری این پژوهش کارمندان ادارات دولتی مستقر در شهر اقلید می‌باشد که تعداد این ادارات برابر آمار موجود در فرمانداری شهرستان ۴۲ اداره و تعداد ۹۵۰ نفر کارمند بصورت رسمی، پیمانی و قراردادی در آن مشغول به کار هستند. حجم نهایی نمونه‌ی پژوهش حاضر با استفاده از فرمول کوکران ۳۰۰ کارمند است و برای تعیین حجم نمونه از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی استفاده شده است.

تعریف عملیاتی متغیرهای پژوهش

اخلاق کار: یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه یک ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی‌نفسه دارای یک ارزش ذاتی است (چرینگتون، ۱۹۸۰). در این بررسی اخلاق کار متغیر وابسته است که از طریق مقیاس ۵۰ سؤالی ابعاد چهارگانه‌ی اخلاق کار (دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در کار، روابط جمعی و مشارکت در کار) که توسط پتی در سال ۱۹۹۱ ساخته شده است اندازه‌گیری می‌شود.

ضمناً هر یک از ویژگی‌های مذکور در کار پتی بر روی طیف پنج‌گزینه‌ای که یک طرف آن نبود و طرف دیگر آن شدت آن ویژگی است مورد سنجش قرار گرفته که در شکل ذیل آمده است:



دینداری (متغیر مستقل): داشتن اهتمام دینی به نحوی که نگرش، گرایش و کنش‌های فرد را متأثر سازد (شجاعی‌زند، ۱۳۸۴: ۳۶).
 برای تعریف عملیاتی دینداری در این مطالعه از الگوی اصلاح شده گلاک و استارک استفاده شده است. تعریف عملیاتی دینداری در الگوی گلاک و استارک شامل پنج بعد (باورها، مناسک، تجربه، دانش و پیامدها) است که با توجه به برخی ملاحظات از جمله آموزش‌های رسمی دینی در ایران بعد دانشی از مجموعه پنج بعد دینداری در الگوی گلاک و استارک حذف شده است و از الگوهای مورد استفاده در مطالعه‌ی سراج‌زاده استفاده شده است (سراج‌زاده و همکاران، ۱۳۸۳: ۱۷۳-۱۶۵).

جدول ۱: ابعاد دینداری در مدل سنجش گلاک و استارک

باورهای پایه‌ای مسلم	اعتقادی	دینداری
باورهای غایت‌مدار		
باورهای زمینه‌ساز		
عبادت	مناسکی	
نماز		
روزه		
شرکت در آیین‌های مقدس خاص	تجربی (عواطف دینی)	
توجه		
شناخت		
ایمان		
ترس	پیامدی	
پیامدهای باور، عمل، تجربه و دانش دینی در زندگی روزمره		

دینداری/اعتقادی: باورهایی را در بر می‌گیرد که انتظار می‌رود پیروان آن دین، بدان‌ها اعتقاد داشته باشند (سراج‌زاده و همکاران، ۱۳۸۳: ۱۶۴). اگر این بعد در ارتباط با دین اسلام توصیف گردد، مجموعه‌ای از باورها که اصول دین خوانده می‌شود را در بر می‌گیرد که عبارتند از: اعتقاد به خدا و نبوت حضرت محمد (ص)، معجزه‌ی انس قرآن، اعتقاد به معاد و روز جزاء. این مقیاس با ادغام ۷ گویه دیدگاه پاسخگویان را درباره‌ی اعتقاد دینی اندازه‌گیری کرده است. پایین‌ترین و بالاترین ارزش در این مقیاس به ترتیب ۱ و ۵ است که نمره‌ی ۱ بیانگر مخالفت کامل و نمره‌ی ۵ نشان‌دهنده‌ی موافقت کامل اعتقادات دینی پاسخگویان است.

دینداری تجربی: بعد تجربی یا عواطف دینی در عواطف، تصورات و احساسات مربوط به برقراری رابطه با وجودی همچون خدا که واقعیت غایی یا اقتدار متعالی است، ظاهر می‌شود (همان: ۱۶۵). برای سنجش بعد تجربی دینی، شش گویه به شیوه‌ی مقیاس لیکرت با دامنه‌ی نمرات ۱ تا ۵ به کار گرفته شد.

دینداری مناسکی: به اعمالی اطلاق می‌شود که در چارچوب زندگی دینی - نظیر خواندن نمازهای روزانه، روزه گرفتن در ماه رمضان و ... - صورت می‌گیرند (همان: ۱۶۶). شاخص مناسک دینی در این پژوهش ۹ گویه در چارچوب مقیاس لیکرت مورد سنجش قرار گرفته است.

دینداری پیامدی: شامل پیامدهای باور، عمل، تجربه و دانش دینی در زندگی روزمره فرد معتقد و روابط او با سایرین است (همان). در این پژوهش، عدم ارتکاب افراد به خلافکاری، یا به سخن دیگر، نگرش منفی آنان به عمل خلاف نشان‌های از اثر دینداری

آن‌ها در زندگی روزمره و یا معرف بعد پیامدی دینداری در نظر گرفته شد. برخی از معرف‌های در نظر گرفته شده در این خصوص عبارتند از نوع نگرش افراد به پرداخت مالیات، مبارزه با پدیده‌ی بدحجابی، حضور زنان در مسابقات ورزشی مثل فوتبال بعنوان تماشاچی و غیره. بعد پیامدی دینداری در این پژوهش با ۶ گویه در چارچوب مقیاس لیکرت مورد سنجش قرار گرفته است. دامنه‌ی نمرات از ۱ تا ۵ است که نمره‌ی ۱ به منزله‌ی بدون تأثیر بودن پیامد دینی در رفتار بزهکارانه و نمره‌ی ۵ به معنای تأثیر کامل آن است.

پایایی: پس از تهیه‌ی پرسشنامه و پیش از آزمون نهایی آن، به منظور تعیین میزان پایایی طیف‌های به کار رفته در پرسشنامه، تعداد ۳۰ پرسشنامه در مرحله‌ی پیش آزمون توسط کارمندان تکمیل و پس از کدگذاری و با استفاده از نرم‌افزار SPSS و به کمک شاخص پایایی "آلفای کرونباخ"، میزان همبستگی گویه‌های مربوط به چهار مقیاس دینداری و چهار مقیاس اخلاق کار محاسبه شده، که نتایج ضریب پایایی آلفای کرونباخ به شرح ذیل است.

جدول ۲: ضریب پایایی آلفای کرونباخ مقیاس اخلاق کار

اخلاق کار	روح جمعی و مشارکت در کار	روابط سالم و انسانی در محل کار	پشتکار و جدیت در کار	دلبستگی و علاقه به کار	
۰/۹۳	۰/۸۱	۰/۶۶	۰/۸۵	۰/۸۷	ضریب آلفا
۵۰	۸	۱۴	۱۲	۱۶	تعداد گویه

جدول ۳: ضریب پایایی آلفای کرونباخ مقیاس دینداری

دینداری	دینداری مناسکی	دینداری پیامدی	دینداری تجربی	دینداری اعتقادی	
۰/۹۲	۰/۸۷	۰/۶۸	۰/۸۱	۰/۶۸	ضریب آلفا
۲۸	۹	۶	۶	۷	تعداد گویه

همان‌گونه که در جداول ۲ و ۳ مشاهده می‌شود، ضرایب هماهنگی درونی مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده‌ی اخلاق کار و دینداری از سطح پایایی قابل قبولی برخوردار است. ضریب آلفای کرونباخ برای کل سنجش دینداری ۰/۹۲ و برای کل سنجش اخلاق کار ۰/۹۳ بدست آمد که نشان‌دهنده‌ی پایایی بسیار بالای این دو مقیاس است.

روایی

پرسشنامه‌ی دینداری: این ابزار توسط گلاک و استارک ساخته شده و از حدود ۱۵ سال قبل (۱۳۷۷)، بارها توسط پژوهشگران مختلف مورد استفاده قرار گرفته است و بر اساس گزارش تمامی پژوهش‌ها این پرسشنامه به دلیل زیربنای نظری مناسب و تأیید خبرگان با تخصص موضوعی از روایی محتوایی لازم برخوردار است (ر.ک. کاظمی و فرجی، ۱۳۸۵).

پرسشنامه‌ی اخلاق کار: این ابزار توسط گریگوری سی‌پتی^۱ در سال ۱۹۹۰ به منظور سنجش اخلاق کار ساخته شده است. ابعاد چهارگانه‌ی اخلاق کار از نظر پتی (۱۹۹۰)، عبارت‌اند از: دلبستگی و علاقه به کار^۲ (۱۶ سؤال)، پشتکار و جدیت در کار^۳ (۱۲ سؤال)، روابط سالم و انسانی در محل کار^۴ (۱۴ سؤال)، روح جمعی و مشارکت در کار^۵ (۸ سؤال). این پرسشنامه به دلیل زیربنای نظری مناسب و تأیید خبرگان با تخصص موضوعی از روایی محتوایی لازم برخوردار است (به نقل از معیدفر، ۱۳۸۵).

یافته‌های پژوهش

الف) یافته‌های توصیفی

از نمونه‌ی مورد مطالعه که شامل ۳۰۰ نفر بوده است، ۸۱/۳ درصد مرد و ۱۸/۷ درصد زن بوده‌اند. از نظر توزیع سنی، بیشترین فراوانی نمونه‌ی مورد مطالعه متعلق به گروه سنی ۳۲ تا ۴۶ سال است که ۵۷/۰ درصد از نمونه را به خود اختصاص داده‌اند. در مقابل، تنها ۲۱/۳ درصد زیر ۳۲ سال و ۲۱/۷ درصد بالای ۴۶ سال داشتند. از لحاظ وضعیت تأهل، ۹۴/۳ درصد متأهل و ۵/۷ درصد مجرد بودند؛ همچنین در مورد وضعیت استخدامی پاسخگویان ۷۱/۰ درصد استخدام رسمی، ۱۸/۳ درصد بصورت پیمانی و ۱۰/۷ درصد بصورت قراردادی و روزمزد بوده‌اند. در نهایت در مورد توزیع جمعیتی نمونه نسبت به مقطع تحصیلی نیز باید گفت ۱۵ درصد پاسخگویان دارای مدرک دیپلم و زیردیپلم، ۲۷/۰ درصد مدرک فوق دیپلم و ۵۸/۰ درصد دارای مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر بوده‌اند. نحوه‌ی توزیع میانگین نمرات پاسخگویان بر حسب مؤلفه‌های مختلف اخلاق کار از قبیل دلبستگی و علاقه به کار، میانگین برابر با ۶۵/۲۸، پشتکار و جدیت در کار میانگین برابر با ۵۰/۶۸، روابط سالم و انسانی در محل کار، میانگین برابر با ۶۲/۰۶ و روح جمعی و

^۱ Gregory. C. petty

^۲ dependable

^۳ ambitious

^۴ consideration

^۵ cooperative

مشارکت در کار، میانگین برابر با ۳۵/۹۴ بود و نشان می‌دهد که میانگین هر شاخص بالاتر از حد متوسط در جمعیت مورد مطالعه است. همچنین میانگین اخلاق کار ۲۱۳/۹۸ نشان‌دهنده‌ی شاخص بالاتر از حد متوسط (۱۵۰) میزان اخلاق کار در جمعیت مورد مطالعه است (جدول ۴).

جدول ۴: میانگین نمرات پاسخگویان بر حسب اخلاق کار و ابعاد آن

میانگین	میانگین	بازه نمرات			تعداد گویه	اخلاق کار و ابعاد آن
		حداکثر	متوسط	حداقل		
۲۱۷/۰۰	۲۱۳/۹۸	۲۵۰	۱۵۰	۵۰	۵۰	اخلاق کار
۶۶/۵۰	۶۵/۲۸	۸۰	۴۸	۱۶	۱۶	دلبستگی و علاقه به کار
۵۲/۰۰	۵۰/۶۸	۶۰	۳۶	۱۲	۱۲	پشتکار و جدیت در کار
۶۳/۰۰	۶۲/۰۶	۷۰	۴۲	۱۴	۱۴	روابط سالم و انسانی در محل کار
۳۷/۰۰	۳۵/۹۴	۴۰	۲۴	۸	۸	روح جمعی و مشارکت در کار

بر اساس مقادیر جدول ۵ نحوه‌ی توزیع میانگین نمرات پاسخگویان بر حسب مؤلفه‌های مختلف دینداری از قبیل دینداری اعتقادی، دینداری مناسکی، دینداری تجربی، دینداری پیامدی نیز نشان می‌دهد میانگین هر شاخص بالاتر از حد متوسط در جمعیت مورد مطالعه است؛ همچنین میانگین دینداری ۱۲۴/۱۵ نشان‌دهنده‌ی شاخص بالاتر از حد متوسط (۸۴) میزان دینداری در جمعیت مورد مطالعه است.

جدول ۵: میانگین نمرات پاسخگویان بر حسب دینداری کل و ابعاد آن

میانگین	میانگین	بازه نمرات			تعداد گویه	دینداری و ابعاد آن
		حداکثر	متوسط	حداقل		
۱۲۸/۰۰	۱۲۴/۱۵	۱۴۰	۸۴	۲۸	۲۸	دینداری
۳۴/۰۰	۳۲/۷۵	۳۵	۲۱	۷	۷	دینداری اعتقادی
۴۰/۰۰	۳۷/۹۳	۴۵	۲۷	۹	۹	دینداری مناسکی
۲۹/۰۰	۲۷/۸۳	۳۰	۱۸	۶	۶	دینداری تجربی
۲۷/۰۰	۲۵/۶۳	۳۰	۱۸	۶	۶	دینداری پیامدی

ب) یافته‌های تحلیلی

اطلاعات مربوط به رابطه‌ی ویژگی‌های فردی پاسخگویان با متغیرهای اصلی مدل تحقیق در جداول زیر آمده است.

جدول ۶: آزمون تفاوت میانگین دینداری و اخلاق کار پاسخگویان بر حسب جنسیت

متغیر	میانگین		سطح معناداری
	مرد ($N=244$)	زن ($N=56$)	
دینداری اعتقادی	۳۲/۷۵	۳۲/۷۷	۰/۹۶
دینداری مناسکی	۳۷/۸۹	۳۸/۱۳	۰/۸۲
دینداری تجربی	۲۷/۸۲	۲۷/۹۱	۰/۸۲
دینداری پیامدی	۲۵/۶۹	۲۵/۳۹	۰/۶۴
دینداری	۱۲۴/۱۴	۱۲۴/۲۰	۰/۹۸
اخلاق کار	۲۱۴/۱۵	۲۱۳/۲۱	۰/۷۳

همان گونه که در جدول ۶ ملاحظه می شود با توجه به مقدار T و سطح معنی داری تفاوت میانگین ها حداقل در سطح ۰/۹۵ معنی دار نمی باشد، بنابراین بین دینداری و ابعاد آن و اخلاق کار مردان و زنان تفاوت آماری معنی داری وجود ندارد.

جدول ۷: آزمون تفاوت میانگین دینداری و اخلاق کار پاسخگویان بر حسب تحصیلات

متغیر	میانگین			سطح معناداری
	دیبلم و زیر دیبلم ($N=45$)	فوق دیبلم ($N=81$)	لیسانس و بالاتر ($N=174$)	
دینداری اعتقادی	۳۳/۷۳ ^b	۳۳/۳۲ ^b	۳۲/۲۳ ^a	۶/۱۱
دینداری مناسکی	۴۰/۲۹ ^b	۳۹/۴۲ ^b	۳۶/۳۶ ^a	۷/۴۳
دینداری تجربی	۲۸/۱۸ ^a	۲۸/۲۰ ^a	۲۷/۵۷ ^a	۱/۸۴
دینداری پیامدی	۲۷/۴۰ ^b	۲۶/۵۱ ^b	۲۴/۷۷ ^a	۹/۸۶
دینداری	۱۲۹/۶۰ ^b	۱۲۷/۴۴ ^b	۱۲۱/۲۱ ^a	۸/۸۱
اخلاق کار	۲۱۸/۶۲ ^b	۲۱۶/۵۲ ^b	۲۱۱/۵۹ ^a	۳/۷۲

* معناداری در سطح ۰/۰۵ ** معناداری در سطح ۰/۰۱
 a, b : نشان دهنده اختلاف معنادار بر اساس آزمون دانکن

همان گونه که از جدول ۷ ملاحظه می شود با توجه به مقدار F و سطح معنی داری آزمون تفاوت میانگین ها به جز متغیر دینداری تجربی حداقل در سطح ۰/۹۵ معنی دار می باشد و بین میانگین های سطح تحصیلات پاسخگویان از نظر اخلاق کار و دینداری و ابعاد آن (به استثنای دینداری تجربی) تفاوت وجود دارد؛ همچنین به منظور تفاوت بین سطح تحصیلات پاسخگویان از آزمون دنباله ای دانکن استفاده شد که نتایج نشان داد پاسخگویانی که دارای مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر هستند از نظر اخلاق کار و

دینداری و ابعاد آن (به استثنای دینداری تجربی) در وضعیت پایین تری از دو گروه دیگر قرار دارند.

جدول ۸: آزمون تفاوت میانگین دینداری و اخلاق کار پاسخگویان بر حسب وضعیت استخدام

سطح معناداری	آماره ی F	میانگین			متغیر
		قراردادی و روزمزد (نفر $N=32$)	پیمانی (نفر $N=55$)	رسمی (نفر $N=213$)	
۰/۰۰۷	۵/۰۲	۳۱/۹۱ ^a	۳۱/۸۴ ^a	۳۳/۱۱ ^b	دینداری اعتقادی
۰/۰۰۴	۵/۶۱	۳۶/۵۰ ^a	۳۵/۴۷ ^a	۳۸/۷۸ ^b	دینداری مناسکی
۰/۰۰۱	۶/۹۵	۲۷/۲۲ ^a	۲۶/۷۸ ^a	۲۸/۲۰ ^b	دینداری تجربی
۰/۰۰۰	۱۳/۶۶	۲۴/۱۳ ^a	۲۳/۵۱ ^a	۲۶/۴۱ ^b	دینداری پیامدی
۰/۰۰۰	۹/۹۱	۱۱۹/۷۵ ^a	۱۱۷/۶۰ ^a	۱۲۶/۵۰ ^b	دینداری
۰/۰۰۰	۱۰/۸۹	۲۰۷/۸۱ ^a	۲۰۵/۷۳ ^a	۲۱۷/۰۳ ^b	اخلاق کار
* معناداری در سطح ۰/۰۵ ** معناداری در سطح ۰/۰۱					
a, b : نشان دهنده ی اختلاف معنادار بر اساس آزمون دانکن					

همان گونه که از جدول ۸ ملاحظه می شود با توجه به مقدار F و سطح معنی داری آزمون تفاوت میانگین های حداقل در سطح ۰/۰۵ معنی دار می باشد و بین میانگین های وضعیت استخدام پاسخگویان از نظر اخلاق کار و دینداری و ابعاد آن تفاوت وجود دارد؛ همچنین به منظور تفاوت بین وضعیت استخدام پاسخگویان از آزمون دنباله ای دانکن استفاده شد که نتایج نشان داد پاسخگویانی که استخدام رسمی هستند از نظر اخلاق کار و دینداری و ابعاد آن در وضعیت بالاتری از دو گروه دیگر قرار دارند.

رابطه ابعاد دینداری و اخلاق کار

اطلاعات مربوط به رابطه ی متغیرهای مستقل تحقیق با اخلاق کار در جدول ۹ آمده است.

جدول ۹: ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای مدل پژوهش

	اخلاق کار	دینداری	دینداری پیامدی	دینداری تجربی	دینداری مناسکی	دینداری اعتقادی
دینداری اعتقادی						۱
دینداری مناسکی					۰/۶۵۰	۱
دینداری تجربی				۰/۵۷۰	۰/۶۰۴	۱
دینداری پیامدی			۰/۸۷۳	۰/۷۲۶	۰/۶۸۷	۱
دینداری		۰/۳۳۵	۰/۳۴۶	۰/۱۶۵	۰/۳۳۸	۰/۲۱۲
اخلاق کار	۱	۰/۳۳۵	۰/۳۴۶	۰/۱۶۵	۰/۳۳۸	۰/۲۱۲
سطح معنی داری در سطح ۰/۰۱			سطح معنی داری در سطح ۰/۰۵			

جدول ۹ ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای مدل پژوهش را نشان می‌دهد، با توجه به مقیاس متغیرهای تحقیق (متغیرهای دینداری اعتقادی، دینداری مناسکی، دینداری تجربی، دینداری مناسکی، دینداری پیامدی و اخلاق کار) که همگی در سطح فاصله‌ای می‌باشند از ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین شدت و جهت رابطه‌ی بین متغیرها استفاده شد. نتایج نشان داد ضریب همبستگی بین دو متغیر دینداری مناسکی و اعتقادی در سطح ۰/۰۱ معنی دار و برابر ۰/۶۵ می‌باشد و ضریب همبستگی بین متغیر دینداری اعتقادی (r=۰/۶۸۷)، دینداری مناسکی (r=۰/۷۲۶) و دینداری تجربی (r=۰/۵۳۳) با متغیر دینداری پیامدی در سطح ۰/۰۱ معنی دار است؛ همچنین نتایج نشان داد رابطه‌ی بین دو متغیر دینداری اعتقادی (r=۰/۶۰۴) و دینداری مناسکی (r=۰/۵۷۰) با دینداری تجربی در سطح معنی داری ۰/۰۱ مثبت و معنی دار می‌باشد. این در حالی است که همبستگی متغیرهای دینداری کل (r=۰/۳۳۵)، دینداری اعتقادی (r=۰/۲۱۲) دینداری مناسکی (r=۰/۳۳۸)، دینداری تجربی (r=۰/۱۶۵) و دینداری پیامدی (r=۰/۳۴۶) با اخلاق کار در سطح ۰/۰۱ معنی دار است، به عبارت دیگر هر چه ابعاد دینداری افزایش پیدا کند اخلاق کار نیز افزایش پیدا می‌کند. این در حالی است که از بین ابعاد دینداری، دینداری پیامدی بیشترین همبستگی و دینداری تجربی کمترین همبستگی را با اخلاق کار داشته است.

تحلیل مسیر الگوی نظری پژوهش

در جدول زیر تحلیل مسیر عوامل مختلف بر اخلاق کار پاسخگویان نشان داده شده

است:

جدول ۱۰: تجزیه‌ی اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای دینداری بر اخلاق کار

ضریب همبستگی	اثر علی کل	Beta اثر غیرمستقیم	Beta اثر مستقیم	
۰/۲۱۲	۰/۱۳	۰/۱۳	-	دینداری اعتقادی
۰/۳۳۸	۰/۱۸	۰/۱۸	-	دینداری مناسکی
۰/۱۶۵	۰/۰۲	۰/۰۲	-	دینداری تجربی
۰/۳۴۶	۰/۳۵	-	۰/۳۵	دینداری پیامدی
سطح معنی‌داری در سطح ۰/۰۵ $R^2=0/119$ سطح معنی‌داری در سطح ۰/۰۱				

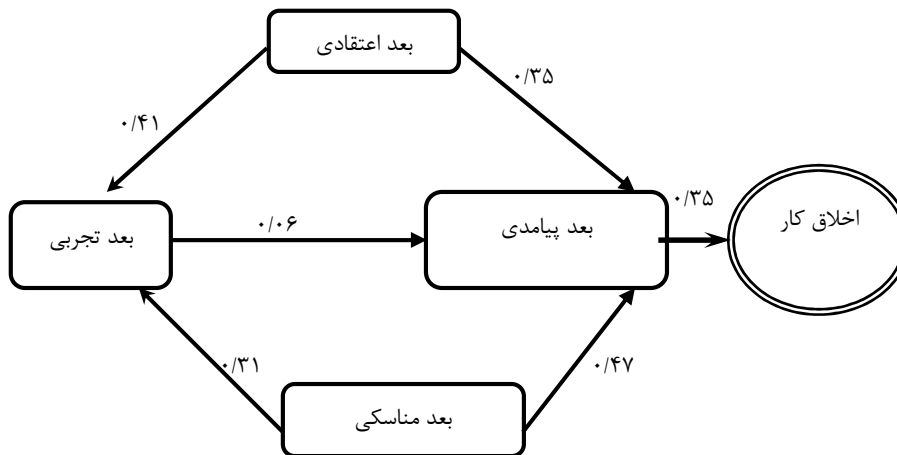
نتایج محاسبه‌ی اثرات مستقیم بین متغیرهای دینداری حاکی از این است که متغیر دینداری پیامدی بیشترین تأثیر را بر متغیر اخلاق کار دارد و مقدار ضریب مسیر آن برابر با ۰/۳۵ و در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است ($p < 0/01$ و $p = 0/35$). این مقدار ضریب مسیر که بازگوی اثر افزاینده‌ی متغیر مستقل بر متغیر وابسته است، نشان می‌دهد که هر چقدر بر دینداری پیامدی در کارمندان افزوده شود، در مقابل بر میزان اخلاق کار آنها افزوده می‌شود.

سایر ابعاد دینداری نیز اثر غیر مستقیم بر اخلاق کار داشته‌اند، بطوریکه متغیر دینداری اعتقادی از طریق تأثیر گذاشتن بر متغیر دینداری تجربی (۰/۳۵*۰/۰۶*۰/۴۱) و متغیر دینداری پیامدی (۰/۳۵*۰/۳۵) تأثیر غیر مستقیم بر اخلاق کار داشته است و مقدار ضریب مسیر آن برابر با ۰/۱۳ و در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است ($p < 0/01$ و $p = 0/13$). همچنین متغیر دینداری مناسکی از طریق تأثیر گذاشتن بر متغیر دینداری تجربی (۰/۳۵*۰/۰۶*۰/۳۱) و متغیر دینداری پیامدی (۰/۳۵*۰/۴۷*۰/۱۸) تأثیر غیر مستقیم بر اخلاق کار دارد و نهایتاً دینداری تجربی از طریق تأثیر گذاشتن بر دینداری پیامدی (۰/۳۵*۰/۰۶) بر اخلاق کار تأثیر غیرمستقیم داشته است و مقدار ضریب مسیر آن برابر با ۰/۰۲ و در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است ($p < 0/01$ و $p = 0/02$) است؛ همچنین با توجه به مقدار ضریب همبستگی بین متغیرهای دینداری با اخلاق کار مشخص گردید رابطه‌ی بین متغیرهای دینداری با اخلاق کار در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. همچنین با توجه به اثر علی، تأثیرگذارترین بعد دینداری بر اخلاق کار به قرار زیر می‌باشند:

بعد تجربی > بعد اعتقادی > بعد مناسکی > بعد پیامدی

در مجموع با توجه به مقدار R^2 مدل (۰/۱۱۹) می‌توان پی برد که متغیرهای مستقل این پژوهش تنها ۱۱/۹ درصد از تغییرات متغیر وابسته میزان اخلاق کار را در کارمندان

تبیین می‌کنند. مدل تبعی زیر، درک بهتری از نتایج تحلیل مسیر تأثیر ابعاد دینداری بر اخلاق کار را در کارمندان بدست می‌دهد.



نمودار ۲: نمودار نهایی تحلیل مسیر تأثیر ابعاد دینداری بر اخلاق کار همراه با ضرایب بتا

بحث و نتیجه‌گیری

در این تحقیق رابطه دینداری و ابعاد آن با اخلاق کار در بین کارمندان ادارات دولتی شهر اقلید مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌های این پژوهش که با اتکا به ادبیات نسبتاً غنی در حوزه دینداری و اخلاق کار سازمان داده شده بود، نتایج مطالعات پیشین را در خصوص ارتباط دینداری و اخلاق کار (برای مثال کریستوفر و بیدلز، ۲۰۰۹؛ والکر و اسمیتر، ۲۰۱۲ و ویور و آگل، ۲۰۰۲) تأیید می‌کند.

نتایج بررسی‌ها نشان داد میزان اخلاق کارمندان در سطح بالایی قرار دارد. بررسی شاخص‌های اخلاق کار حاکی از آن بود که اکثر کارمندان به کارشان دلبستگی و علاقه دارند و کارشان را با پشتکار و جدیت انجام می‌دهند؛ همچنین شمار بسیار زیادی از کارمندان در محیط کارشان دارای روابط دوستانه می‌باشند و از روحیه جمعی و مشارکت در کار بالایی برخوردارند. این یافته‌ها با نتایج تحقیق معیدفر (۱۳۸۵) و عبداللهی و نجات (۱۳۸۹) همخوانی دارد. اما نکته قابل توجه در این تحقیق آن است که افراد به نسبتی که از جهت تحصیلات بالاتر (لیسانس و بالاتر) می‌روند، میزان اخلاق کارشان ضعیف‌تر می‌شود که این امر برای کارمندانی که میانگین سنی‌شان پایین‌تر است، نیز صادق است. لازم به ذکر است که پس از بررسی بین تحصیلات و سن پاسخگویان مشخص گردید افرادی که تحصیلات لیسانس و بالاتر دارند از نظر میانگین سنی پایین‌تر از

کارمندان با مدرک تحصیلی فوق دیپلم و پایین‌تر بودند؛ همچنین نتایج نشان داد کارمندانی که استخدام رسمی هستند، میزان اخلاق کارشان بالاتر است که با تطابق وضعیت استخدامی پاسخگویان با سن آنها مشخص گردید اکثر افرادی که استخدام رسمی هستند از بالاترین میانگین سنی برخوردارند.

در بررسی میزان دینداری کارمندان، نتایج حاکی از آن بود که بیش از ۹۰ درصد کارمندان مورد مطالعه از دینداری بالایی برخوردارند. از چهار بعدی که بر اساس بنیان نظری سنج‌های گلاک و استارک برای تعریف عملیاتی دینداری در نظر گرفته شده است، سه بعد دینداری اعتقادی، مناسکی و تجربی، میانگینی بالاتر از نمره‌ی کل دینداری دارند و بعد دیگر، یعنی بعد پیامدی، داری میانگین پایین‌تر از نمره‌ی کل دینداری هستند. این یافته با شهود تجربی ما در جامعه‌ی کارمندان به طور خاص و در کل جامعه‌ی ایران بطور عام همخوانی دارد و با نتایج پژوهش‌های پیشین هم هماهنگ است (بعنوان نمونه سراج‌زاده، ۱۳۸۳ و ۱۳۸۷)؛ چرا که اصولاً بعد اعتقادی ناظر به باورهایی مثل اعتقاد به خدا، حقانیت پیامبر، قرآن و نیز روز قیامت و زندگی پس از مرگ و بعد تجربی ناظر به عواطف و احساساتی مثل ترس از خدا و حس معنویت و مانند آن است که اینها در ساختار روانی بشر و در جوامع بشری عمیق و ریشه‌دار است و بعد مناسکی نیز در جامعه‌ی ما بشدت مورد توجه بوده و به گونه‌ای در بین مردم ملاک اصلی دینداری محسوب می‌گردد. همچنین کارکرد ایدئولوژیک نظام استخدام و اعمال معیارهای هماهنگ در این جهت برای استخدام نیروها در این نهاد، می‌تواند تبیین‌کننده‌ی میزان بالای مذهبی بودن جامعه‌ی کارمندان در ایران باشد؛ اما با این وجود نتایج نشان داد که دینداری کارمندان به نسبتی که از جهت تحصیلات بالاتر (لیسانس و بالاتر) می‌روند، ضعیف‌تر می‌شود.

به هر حال، ضعف اخلاق کار و دینداری در میان کارمندان با تحصیلات بالا که از میانگین سنی پایین‌تری نیز برخوردارند قابل توجه است. این موضوع تمام کارکردهای سازمان‌های اجتماعی را تحت تأثیر خود قرار داده است. ضعف اخلاق کار و دینداری افراد با تحصیلات بالا، نشان‌دهنده‌ی بحران بیگانگی تحصیل‌کردگان جامعه نسبت به ارزش‌های سیاسی، اجتماعی و فرهنگی و در نهایت بیگانگی نسبت به جامعه و نظام ارزشی آن است. به نظر هانتینگتون این بیگانگی خصیصه‌ی جوامعی است که در حال گذار از سنت به مدرنیته است و در آن ارزش‌های تحصیل‌کردگان جامعه با ارزش‌های توده و حکومت متفاوت است و تحصیل‌کردگان در این جوامع، تعلق خاطر کمتری نسبت به جامعه، اهداف، ارزش‌ها و هنجارهای آن احساس می‌کنند.

از یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت در صورتی که آموزش‌های دینی بتواند به نحو مؤثری در باورهای کارمندان نسل جوان جای گرفته و در آن نهادینه شود و سپس

با واسطه‌هایی از قبیل انجام فرایض دینی و شرکت در مناسک دینی و اجتماعی تقویت گردد از سویی موجب تحکیم پیوندهای اجتماعی و درک ضرورت رعایت هنجارها و قوانین اجتماعی می‌گردد و از سویی دیگر خود به مثابه‌ی عاملی منجر به کسب تجربه‌های معنوی در زندگی؛ و به نوبه‌ی خود موجبات تقویت دینداری افراد می‌گردد و می‌تواند به تقویت رعایت هنجارهای اجتماعی در کارمندان جوان و از این طریق به رعایت اخلاق کار منجر شود.

پیشنهادات پژوهش

- ✓ با توجه به اینکه کاربرد احکام دین در زندگی روزانه و شرکت در مراسم و مناسک جمعی، به شرطی در بین کارمندان اشاعه‌ی بیشتری پیدا خواهد کرد که با نیازهای آنان در چارچوبها و ضرورت‌های کارکردی زندگی جدید سازگاری داشته باشد. پیشنهاد می‌گردد متولیان دین به این نکته‌ی مهم توجه داشته باشند.
- ✓ بهتر است این گونه تحقیق‌ها بطور متناوب و دوره‌ای انجام شود تا دریابیم که آیا میزان اخلاق کار فرق کرده و یا همچنان ثابت است؟
- ✓ پیشنهاد می‌گردد این‌گونه تحقیقات از جنبه‌های گوناگون، روانشناختی، جامعه‌شناختی و ... مورد بررسی قرار گیرد تا تمام زمینه‌ها و علل مؤثر بر اخلاق کار کارمندان شناخته شود.
- ✓ افراد و دانشجویانی که انگیزه‌ی کافی برای شناخت و سنجش دینداری و رابطه‌ی آن با اخلاق کار کارمندان را دارند به این‌گونه تحقیقات بپردازند، زیرا افرادی که کم‌حوصله و یا بدون انگیزه هستند، در مسیر این‌گونه تحقیقات خسته شده و کنار می‌روند.

فهرست منابع:

- آزاد ارمکی، تقی و بهار، مهری (۱۳۷۷). بررسی مسائل اجتماعی، انتشارات نشر جهاد: تهران.
- پوریانی، محمدحسین (۱۳۸۸). "فراتحلیل مطالعات حوزه‌ی دین و ارزش‌های اجتماعی"، فصلنامه‌ی علوم اسلامی، سال سوم، شماره‌ی ۱۲، پاییز.
- تولایی، روح‌اله (۱۳۸۹). "عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان"، دو ماهنامه‌ی توسعه‌ی انسانی پلیس، شماره‌ی ۲۵.
- دورکیم، امیل (۱۳۸۳). صور بنیانی حیات دینی، ترجمه‌ی باقر پرهام، انتشارات مرکز: تهران.
- سراج‌زاده، سید حسین و پویافر، محمدرضا (۱۳۸۷). "دین و نظم اجتماعی: بررسی رابطه‌ی دینداری با احساس آنومی و کجروی در میان نمونه‌ای از دانشجویان"، نشریه‌ی زبان و ادبیات فارسی (دانشگاه تربیت معلم)، شماره‌ی ۶۳، زمستان.
- سراج‌زاده، سید حسین و همکاران (۱۳۸۳). "بررسی رابطه‌ی میزان دینداری و انواع آن با مدارای اجتماعی"، مجله‌ی علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد، زمستان.
- سلطانی، ایرج (۱۳۷۷). "وجدان کارعامل پویایی نظام اداری کشور"، مجله‌ی کار و جامعه، شماره‌ی ۲۴، اردیبهشت.
- شجاعی‌زند، علیرضا (۱۳۸۴). "مدلی برای سنجش دینداری"، نامه‌ی جامعه‌شناسی ایران، دوره‌ی ششم، شماره‌ی اول، بهار.
- عبداللهی چندانق، حمید و نجات، جعفر (۱۳۸۹). "ارزش‌ها و اخلاق کار (مطالعه‌ی موردی: معلمان شهر رشت)"، مجله‌ی انجمن جامعه‌شناسی ایران، دوره‌ی چهارم، شماره‌ی ۳، پیاپی ۱۱.
- کاظمی، عباس و مهدی فرجی (۱۳۸۸). "بررسی وضعیت دینداری در ایران با تأکید بر داده‌های پیمایش‌های سه دهه‌ی گذشته"، فصلنامه‌ی تحقیقات فرهنگی، شماره‌ی ۶، تابستان.
- کوزر، لوئیس (۱۳۸۰). زندگی و اندیشه‌ی بزرگان جامعه‌شناسی، ترجمه‌ی محسن ثلاثی، چاپ هشتم، انتشارات علمی: تهران.
- معیدفر، سعید (۱۳۸۵). اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی، فصلنامه‌ی رفاه اجتماعی، سال ۶، شماره‌ی ۲۳.
- همیلتون، ملکم (۱۳۸۸). جامعه‌شناسی دین، ترجمه‌ی محسن ثلاثی، انتشارات تیان: تهران.

وبر، ماکس (۱۳۷۳). اخلاق پروتستانی و روح سرمایه‌داری، ترجمه‌ی عبدالکریم رشیدیان، انتشارات آموزش انقلاب اسلامی: تهران.

_____ (۱۳۸۵). دین، قدرت و جامعه، ترجمه‌ی احمد تدین، انتشارات هرمس: تهران.

Allport, G. W., & Ross, J. M. (1967). "Personal religious orientation and prejudice", *Journal of Personality and Social Psychology*, 5: 432-443.

Burke, P. J. (1980). "The self: Measurement requirements from an interactionist perspective", *Social Psychological Quarterly*, Vol. 43, pp. 18-29.

Burke, P. J., and Tully, J. C. (1977). "The measurement of role identity", *Social Forces*, 55: 881-897.

Christopher M. Lowery & N. A. Beadles, (2009). "Differences between Work-related Ethics and Non-work Ethics, and the Effects of Religiosity", *Journal of Managerial Issues*, Vol. XXI, Number 3.

Christopher, Andrew N. & Jason R. Jones (2004). "Affluence Cues and First Impressions: The Moderating Impact of the Protestant Work Ethic", *Journal of Economic Psychology*, 25: 279-292.

Glock, C. Y., & Stark, R. (1965). *Religion and society in tension*. Chicago: Rand McNally.

Hoelter, J. W. (1985). "The structure of self-conception: Conceptualization and measurement", *Journal of Personality and Social Psychology*, 49: 1392-1407.

Stryker, S. (1980). *Symbolic Interactionism: A Social Structural Version*. Benjamin / Cummings, Menlo Park, CA.

Stryker, S., & Serpe, R. T. (1982). Commitment, identity salience, and role behavior: Theory and research example. In W. Ickes & E. S. Knowles (Eds.), *Personality, roles and social behavior*: 199-218. New York: Springer-Verlag.

Vitell, J. Scott, Joseph G. P. Paolillo (2003). "Consumer Ethics: The Role of Religiosity", *Journal of Business Ethics* 46: 151-162, 2003. © 2003 Kluwer Academic Publishers. Printed in the Netherlands.

Vitell, S. J., Bing, M. N., Davison, H. K., Ammeter, A. P., Garner, B. L., and Novicevic, M. M. (2009). "Religiosity and moral identity: The mediating role of self-control", *Journal of Business Ethics*, Vol. 88 No. 4, pp. 601-613.

Walker, G. Alan & James W. Smither, Jason DeBode (2012).

“The Effects of Religiosity on Ethical Judgments”, *J Bus Ethics* (2012) 106:437–452, DOI 10.1007/s10551-011-1009-4.

Weaver R. Gary and Agle R. Bradley (2002). “Religiosity and Ethical Behavior in Organizationist Perspective”, *Academy of Management Review* 2002, Vol, 1. 77-97.

Wimberley, D. W. (1984). “Socioeconomic deprivation and religious salience: A cognitive behavioral approach”, *Sociological Quarterly*, 25: 223-238.

Wimberley, D. W. (1989). “Religion and role-identity: A structural symbolic interactionist conceptualization of religiosity”, *Sociological Quarterly*, 30: 125-142.