

علمی-پژوهشی

فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد شوشتر

سال هفتم، شماره سوم، پیاپی (۲۲)، پاییز ۱۳۹۲

تاریخ دریافت: ۹۲/۶/۴ تاریخ پذیرش: ۹۲/۸/۶

صص ۱۰۰ ° ۷۷

بررسی جامعه‌شناختی رابطه بین دینداری و تعهد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان مجتمع مس شهربابک در سال ۱۳۹۱)

علیرضا خدای^۱، مجیدرضا کریمی^۱، وحیده غلامیان^۲

چکیده:

تعهد سازمانی نقشی تعیین کننده در مسئولیت پذیری، کارایی رفتاری و کارکردی اعضا، رشد و پیشرفت سازمان دارد. با توجه به تاثیر به سزای دین در شکل بخشیدن به رفتار فردی و جمعی، در این تحقیق رابطه بین دینداری و تعهد سازمانی در بین کارکنان مجتمع مس شهربابک مورد بررسی قرار گرفته است. روش پژوهش از نوع پیمایشی و با بهره گیری از مدل دینداری گلاک و استارک و مدل تعهد سازمانی آلن و می‌یر بوده است. داده‌های تحقیق از نمونه ۱۲۲ نفری کارکنان مجتمع مس شهربابک که به شیوه نمونه گیری تصادفی با ارقام انتخاب شده‌اند، گردآوری شده است. داده‌ها با استفاده از نرم افزار spss و روش‌های آمار توصیفی (توزیع فراوانی، نمودارها و...) و آزمون استنباطی (آنالیز واریانس دوطرفه، ضریب

همبستگی، رگرسیون) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج کلی پژوهش نشان داد که بین دینداری و ابعاد آن با تعهد سازمانی رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد و با افزایش میزان دینداری، تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که متغیر دینداری پیش‌بینی‌کننده معناداری برای میزان تعهد سازمانی است.

واژه‌های کلیدی: دینداری، بعد فکری، بعد پیامدی، بعد مناسکی، بعد تجربی، تعهد سازمانی

مقدمه و بیان مسأله

جوامع، برای رفع نیازهای متعددی که در جهان پر شتاب امروز خلق می‌شوند، ملزم به ایجاد اشکال مختلفی از سازمان‌ها هستند تا از این طریق بتوانند نیروی انسانی خود را به عنوان سرمایه سامان دهند. از این رو، شناسایی، مطالعه و درک سازمان به منظور طراحی و ایجاد سازمانهای بهتر و کاراتر برای نسل حاضر مهم است. یکی از ابعاد رفتار کارکنان در هر سازمان تعهد سازمانی است. در حقیقت دستیابی به فرهنگ توانمندسازی در گرو به وجود آمدن و پایدار ماندن پیوند روانی و تعهد افراد به ارزش‌های سازمانی است. ضعف تعهد به سازمان و کار، ضایعه‌ای برای سازمان محسوب می‌گردد. تعهد سازمانی، وابستگی و احساس تعلق و هویت فرد به سازمان است که از طریق آن کارکنان سازمان به اهداف و ارزش‌های سازمان معتقد شده و برای رسیدن به آن تلاش می‌کنند. (بهرامی، ۱۳۸۹: ۷). از طرف دیگر، دین با آموزه‌های خود و تعالیمی که به پیروان می‌دهد و ارزش‌هایی که مطرح می‌کند و همچنین پاداش و تنبیهاتی که برای اعمال نیک و بد در نظر می‌گیرد، می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در تمام امور از جمله تعهد سازمانی داشته باشد (پناهی و همکاران، ۱۳۸۶: ۷۵).

سازمانها از ارکان اصلی هر جامعه‌ای هستند و بر اساس نیاز آن جامعه به وجود می‌آیند و می‌توانند در توسعه رشد و پیشرفت آنان نقش بسزایی داشته باشند. یکی از عناصر اصلی هر سازمان که می‌تواند نقش مهمی در کارایی آن داشته باشد، نیروی انسانی آن است. یکی از ابعاد رفتار کارکنان در هر سازمان تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی می‌تواند در ایجاد یک جو سازمانی سالم، افزایش اخلاق سازمانی، ایجاد انگیزه و افزایش تولید و بازدهی سازمان مفید باشد. (کریمی ثانی و احیایی، ۱۳۸۹) تعهد سازمانی تطابق همذات‌پنداری با سازمان کار و

وفاداری به ارزش‌ها، انتظارات و اهداف آن است (چلبی، ۱۳۷۶: ۸۶).

از عواملی که می‌تواند در افزایش تعهد سازمانی موثر باشد، دینداری است. دینداری عبارت است از التزام فرد به دین مورد قبول خویش، این التزام در مجموعه‌ای از اعتقادات، احساسات و اعمال فردی و جمعی که حول خداوند (امری قدسی) و رابطه ایمانی با او دور می‌زند، سامان می‌پذیرد (ریاحی و همکاران، ۱۳۸۷ به نقل از طالبان ۱۳۸۰: ۱۱).

نظر به اینکه کشور ما اساساً جامعه‌ای دینی است و دین، به عنوان یکی از عناصر عمده فرهنگی، بر سایر حوزه‌های اجتماعی تاثیر زیادی دارد، تحقیق و بررسی در خصوص دینداری و رابطه آن با سایر موضوعات می‌تواند ما را در شناخت هر چه بهتر جایگاه دین در جامعه دگرگون شده فعلی کمک کند. با بررسی و شناخت وضعیت دینداری کارکنان یک سازمان و آگاهی از نوع رابطه ابعاد و جنبه‌های مختلف دینداری با تعهد سازمانی آنان می‌توان به نقاط قوت و ضعف آن پی برد و در جهت تقویت نقاط مثبت و رفع نقاط منفی آنها برنامه ریزی کرد. در این پژوهش در صدد بررسی رابطه بین دینداری با تعهد سازمانی کارکنان مجتمع مس شهربابک هستیم. هدف کلی این تحقیق بررسی جامعه شناختی رابطه دینداری با تعهد سازمانی و تعیین نوع همبستگی آنان از نظر جهت و شدت است. سوال اصلی تحقیق این است که چه نوع همبستگی بین دینداری و تعهد سازمانی وجود دارد؟

تعریف متغیرها

متغیرهای این پژوهش شامل دو دسته متغیر مستقل و وابسته می‌باشد که دینداری به عنوان متغیر مستقل و تعهد سازمانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده اند.

دینداری^۱: دینی بودن^۲ عنوان عامی است که به هر فرد یا پدیده‌ای که ارزش‌ها و نشانه‌های دینی در آن متجلی باشد، اطلاق می‌شود. تجلی ارزش‌ها و نشانه‌های دینی بودن فرد دینداری نامیده می‌شود که در نگرش، گرایش و کنش‌های آشکار و پنهان او می‌توان جستجو کرد. فرد دیندار خود را مقید به رعایت دستورات و توصیه‌های دینی می‌داند. همین تقید و

^۱. religiosity

^۲. religiousness

اهتمام او به آموزه‌ها و دستورات دینی، او را از انسان‌های دیگر متمایز می‌سازد. بر این اساس پابندی و التزام دینی فرد دیندار و آثار تدین در فکر، جان و عمل فردی و اجتماعی او از مشخصات و نشانه‌های این فرد است. به بیان کلی دینداری یعنی داشتن اهتمام دینی^۱ به نحوی که نگرش، گرایش و کنش‌های فرد را متأثر سازد. نوع و جهت این تاثیر را ادیان تعیین می‌کنند. پس کشف و شناسایی آن مستلزم مطالعات درون دینی است. (شجاعی زند، ۱۳۸۴: ۳۶).

تعهد سازمانی^۲: تعهد سازمانی احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان است (مورهد و گریفین، ۱۳۷۴: ۵).

پورتر و همکارانش (۱۹۷۴) تعهد سازمانی را پذیرش ارزش‌های سازمان و درگیر شدن در سازمان تعریف می‌کنند و معیارهای اندازه‌گیری آن را شامل انگیزه، تمایل برای ادامه کار و پذیرش ارزش‌های سازمان می‌دانند. (بهروان و سعیدی، ۱۳۸۸: ۱۸۳)

تعهد سازمانی را می‌توان به طور ساده اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان تعریف کرد (مدنی و زاهدی، ۱۳۸۴: ۴).

پیشینه تحقیق

در خصوص بررسی جامعه‌شناختی رابطه بین دینداری و تعهد سازمانی تحقیقات جامعی صورت نگرفته است، اما در خصوص دینداری در سالهای اخیر مطالعات فراوانی صورت گرفته است که از این بین می‌توان به پژوهش سراج زاده و پویافر (۱۳۸۷) با عنوان مقایسه تجربی سنج‌های دینداری: (دلالت‌های روش شناسانه کاربرد سه سنج در یک جمعیت)، طالبان و میرزائی (۱۳۸۹) با عنوان بررسی تجربی ارتباط سطوح دینداری با رفتار انتخاباتی

۱- اهتمام دینی (religious involvement) اصطلاحی است که همیل فارب بر به کاربرد آن تاکید دارد و به دلایلی که توضیح داده است آن را بر التزام (commitment) دینی و هویت یابی (identification) دینی ترجیح داده است (نگاه کنید به همیل فارب، ۱۹۷۵: ۶۱۶-۶۱۸)

2. organizational commitment

دانشجویان، توسلی و مرشدی (۱۳۸۵) با عنوان بررسی سطح دینداری و گرایش‌های دینی دانشجویان (مطالعه موردی دانشگاه صنعتی امیر کبیر)، سراج زاده و همکاران (۱۳۸۳) با عنوان بررسی رابطه میزان دینداری و انواع آن با مدارای اجتماعی، طالبان (۱۳۷۷) با عنوان سنجش دینداری جوانان، شجاعی زند (۱۳۸۴) با عنوان مدلی برای سنجش دینداری در ایران، گنجی و هلالی ستوده (۱۳۹۰) با عنوان رابطه گونه‌های دینداری و سرمایه اجتماعی، فانک و ویلیتس (۱۹۷۸) تحقیقی با عنوان ورود به دانشگاه و تغییر نگرش اشاره نمود. همچنین از تحقیقات انجام شده در خصوص تعهد سازمانی می‌توان از پژوهش خدابی و کلاهرگر (۱۳۸۹) با عنوان بررسی عوامل درون سازمانی موثر بر تعهد سازمانی، هاشمی نسب (۱۳۸۹) با عنوان بررسی تعهد سازمانی و عوامل موثر بر آن، طالبان (۱۳۸۱) با عنوان تأملی بر مطالعات و تحقیقات مربوط به تعهد سازمانی در ایران و جهان، نیرویی (۱۳۸۲) با عنوان بررسی رابطه نظام ارزشی و کیفیت زندگی کاری با ریسک‌پذیری و تعهد سازمانی در مدیران شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب، کریمی ثانی و احیایی (۱۳۸۹) با عنوان بررسی رابطه بین عملکرد خانواده و معنویت با تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر، جینگ و کامارول زمان بن احمد (۲۰۰۸) با عنوان اثرات متعادل‌کننده‌ی فرهنگ سازمانی بر روابط میان رفتار رهبری و تعهد سازمانی و میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی و کارایی، آدیگان (۱۹۹۹) با عنوان مطالعه مقایسه‌ای از عوامل موثر بر تعهد سازمانی یاد نمود.

مروری بر ادبیات تحقیق

اسلام انسان را واجد حداقل دو بعد وجودی می‌شناسد (آیات ۹-۷ سوره سجده و ۲۹-۲۸ سوره حجر از قرآن کریم) که در برخی تعابیر تا سه بعد تفصیل پیدا کرده است. (صدرالمতألہین، ۱۳۷۵: ۴۹۸). درباره ابعاد دین در اسلام نیز تعابیر بعضاً متفاوتی وجود دارد که از سه بعد اعتقادات، احکام و اخلاق (مطهری، ۱۳۶۹: ۶۳) تا پنج بعد عقیده، ایمان، عبادیات، اخلاق و شریعت (فقه) سخن به میان آمده است. این تمایزات بیش از آنکه ناشی از اختلاف نظرهای اصولی در چیستی و حیطه عمل دین باشد، برخاسته از اختلاف تعابیر مفسران از مفاهیم به کار رفته می‌باشد. مثلاً به این مسئله بر می‌گردد که اعتقادات به مثابه اصول دین را علاوه بر

عقاید، حاوی جنبه ایمانی هم بدانیم یا نه و اینکه آیا دو جنبه متمایز نهفته در احکام یا فروع دین، یعنی عبادات و شریعت را از هم جدا سازیم یا خیر (شجاعی زند، ۱۳۸۴: ۵۲). از اینرو، دینداری را می‌توان پذیرش تمام یا بخشی از عقاید، احکام، اخلاقیات دین اسلام توسط فرد و تلاش در جهت عمل به آنها در نظر گرفت.

آرای جامعه‌شناسان در مورد دین و دینداری

به نظر مارکس دین اساساً محصول یک جامعه طبقاتی است. اندیشه‌های او درباره دین بخشی از نظریه کلی او درباره از خود بیگانگی در جوامع طبقاتی به شمار می‌آید. به نظر او دین هم محصول از خود بیگانگی و هم بیانگر منافع طبقاتی است. دین هم ابزار فریبکاری و ستمگری به طبقه زیر دست جامعه و هم بیان اعتراض علیه ستمگری است و نیز، نوعی تسلیم و مایه تسلی در برابر ستمگری است. (همیلتون، ۱۳۹۰: ۱۴۲-۱۴۱)

اگوست کنت به عنوان بنیان‌گذار جامعه‌شناسی، دین را یکی از عوامل اجماع و وحدت اجتماعی قلمداد می‌کند. از نظر او دین به انسانها اجازه می‌دهد تا بر تمایلات خودخواهانه شان فایق آیند و به خاطر عشق به هموعانشان فراتر از این خودخواهی عمل کنند. همان شیرازه نیرومندی است که افراد جامعه را با یک کیش و نظام عقیدتی مشترک به همدیگر پیوند می‌زند. دین سنگ بنای سامان اجتماعی است و برای مشروع ساختن فرمان‌های حکومت اجتناب ناپذیر است. (کوزر، ۱۳۷۷: ۳۴)

به بیان آرون (۱۳۷۰) اگوست کنت به ابعاد سه گانه دین، یعنی عقاید، عواطف و عمل بر حسب ابعاد سه گانه وجودی انسان اشاره کرده است.

از دیدگاه امیل دورکیم دین نظام واحد از عقاید و اعمال در ارتباط با امور مقدس یعنی آن چیزهایی که جدا، مجزا و محترمند، است. باورها و اعمالی که در اجتماع اخلاقی واحد به نام کلیسا وحدت یافته، توسط مولیان پیروی می‌شود (شجاعی زند، ۱۳۸۰: ۵۵-۵۴)

زیمل اعتقاد دارد که دینداری بر احساس دینی مبتنی است و عبارت است از صورت و شکلی که احساس دینی به خود می‌گیرد (ارجمند و شعبانپور حقیقی، ۱۳۸۹).

از نظر یینگر هر نظام باور داشتن (اعتقادی) که به مردم در برخورد با مسایل نمایی بشر

کمک کند، دین است. حتی اگر با مفهوم متعارف و سنتی عقل سلیم همگانی سازگاری نداشته باشد مثل مرام‌های از قبیل کمونیسم و ناسیونالیسم دین هستند چون با مسایل نمایی کلنجار هستند. حتی علم در نهایت خصلتی دینی دارد. دین روانشناسی است چون نیازهای روانی را بر آورده می‌کند و دین پدیده‌ای اساساً اجتماعی است، چون دین وقتی که شخص آموزه‌ها و مناسک را در یک گروه اجتماعی پذیرفته و عمل می‌کند و باورداشت‌های خصوصی دین نیستند. زیرا مسایل نمایی فردی نیستند، بلکه مسائل گروهی هستند چون هراس، نا کامی و بی اطمینانی (دین ریشه دو گانه دارد).

یینگر معتقد است برای زندگی بشری تعدادی ارزش فرا گیر لازم است که به مسایل اساسی مثل مرگ، سر خوردگی، فاجعه، رنج‌نظایر آن پاسخ دهد، توجیه کند. یینگر دین را به عنوان نوع خاصی از تلاش و کوشش برای انجام کارکردهای مختلف تعریف کرده، و به طور مفصلتر، آن را به عنوان جمع اعتقادات و اعمالی که با کمک آن‌ها یک گروه (دینی) با مسایل و مشکلات عظیم زندگی مواجه می‌شود، مطرح می‌نماید (ویلیم، ۱۳۸۶: ۴۸).

هگل دین مورد نظر خود را دین ذهنی می‌خواند که برخاسته از صمیم روح و قلب است، در حالی که نقطه مقابل آن، دین عینی است که دست‌ساخته مفاهیم عقلی است. دین ذهنی هگل، توجهی به جاودانگی شخصی نفس ندارد و کمال نفس در همین دنیا و در تشبه به خدا و وحدت با خدا حاصل می‌شود.

به اعتقاد هگل، ما در بیان حقایق دینی با فقر زبانی مواجه‌ایم؛ زیرا اولاً: وجود خدا از سنخ سایر موجودات نیست و ثانیاً: روح را فقط روح درک می‌کند و کسی که بخواهد او را فقط با عقل درک کند، از درک الوهیت و از بیان آن عاجز خواهد ماند. برای این که کسی بتواند حقیقت الوهیت را درک کند، باید روحش تعالی یابد و از کرانمندی به سوی بی‌کرانگی حرکت کند.

در بُعد سیاسی - اجتماعی نیز باید گفت کارکرد دین، متأثر از دین‌داری بیشتر افراد اجتماع است؛ اگر اکثریت مؤمن باشند، افراد دین‌دار در عشق و وحدت با یکدیگر زندگی می‌کنند، اما اگر اکثریت بی‌ایمان باشند، دین‌داران به انزوا روی می‌آورند. عیسی نیز به همین دلیل انزوا

گزید. در نهایت، برای این که وحدت جامعه مومنان که به وسیله عنصر عشق با یکدیگر متحد شده‌اند به وحدتی کامل تبدیل شود و با عینیت نیز یگانه شود، به عنصری نیاز است که حلقه واصل این یگانگی شود و آن عبارت است از خیال. خیال که از یک سو با روح در پیوند است و از سوی دیگر، مصداق تام الوهیت را در شخص عیسی مشاهده می‌کند، می‌تواند پیوند میان عشق و عین را درک کند و این وحدت را تکمیل کند (آراسته و احمدی افرمجان، ۱۳۸۷).

از دیدگاه استاد مطهری دین به عنوان یک منبع معرفت زا و عامل معرفت بخش و اعتقاد آور مطرح است. دین می‌تواند به آدمی عقیده و ایمان بدهد، نظام ارزشی عطا کند و به زندگی او جهت و هدف و معنا ببخشد. دین برای مطهری در درجه نخست یک نظام معرفتی و نوعی جهان بینی و هستی شناسی و نگرش به عالم وجود است؛ منبع ارزش‌ها و امور اخلاقی است و می‌تواند در عقاید و منش آدمی تحولی بنیادین پدید بیاورد. او به کارکرد اخلاقی^۵ روانی دین نیز اعتقاد کامل دارد و در عین حال از کارکرد سیاسی - اجتماعی دین و نقشی که در پیدایش تحول اجتماعی و انقلاب‌های سیاسی می‌تواند ایفا کند به هیچ رو غافل نیست. اما رویکرد او به دین بیشتر روکرد کلامی - فلسفی و مبتنی بر روش تحلیل منطقی و مفهومی و توصیفی است و انتظار او از دین نیز انتظاری معرفتی و معرفت شناختی است و در واقع انتظاری فیلسوفانه و متکلمانانه است و بیشتر به مضمون و محتوا و صدق و کذب و باطل باورها و اعمال دینی توجه دارد تا به آثار و ظهورات بیرونی و نتایج و بروزات اجتماعی و تاریخی دین و تفاوت عمده و اصلی رهیافت او با دکتر شریعتی دقیقاً در همین است (همتی، ۱۳۷۵: ۱۲۷-۱۱۲).

تلقی و رهیافت شریعتی به دین، رهیافتی جامعه‌شناسانه و تجربی است. دین از نظر شریعتی کارکردهای گوناگونی دارد. کارکردهای فردی و اجتماعی، روانی و سیاسی. او مهمترین کارکرد دین را تحول آفرینی و انقلاب زدایی دین می‌داند یعنی اینکه به اعتقاد او دین می‌تواند عامل انقلاب و تحول اجتماعی و ایجاد یک نظم نوین سیاسی در جامعه و جهان باشد و در این زمینه البته از آرای مارکس نیز به شدت تأثیر پذیرفته است. از نظر او دین همچنین می‌تواند کارکرد فردی^۶ روانی داشته و مایه اشراق و الهام و پالایش روحی فرد دیندار باشد. در نظر شریعتی کارکرد دین به طور عمده ایجاد تحرک اجتماعی و وحدت بخشی و تحول آفرینی و

ستم ستیری در جامعه است (همتی، ۱۳۷۵: ۱۲۷-۱۱۲).

سنجش میزان دینداری

جامعه‌شناسان مدتهاست به تمهید مدل‌هایی جهت سنجش میزان دینداری اشتغال داشته‌اند. یکی از این مدل‌ها، به نام گلاک و استارک گره خورده است. شهرت این دو به دلیل ارائه و اجرای سنج‌چند بعدی دینداری است. آنها اظهار داشته‌اند که به رغم زمینه و صبغه مسیحی و غربی آن، قابلیت به کارگیری و تعمیم به سایر ادیان را دارد. چون همه ادیان جهانی علی‌رغم تفاوت‌های جزئی دارای ابعاد کلی هستند که دینداری در آن ابعاد متجلی می‌گردد (گلاک و استارک، ۱۹۶۵: ۱۹). گلاک و استارک برای دینداری چهار بعد اصلی باور (اعتقادی)، عمل (اعمال مذهبی)، تجربه دینی و دانش دینی را در نظر گرفته‌اند. البته با تقسیم بعد اعمال مذهبی به دو مقوله مناسک و پرستش عملاً ابعاد دینداری به پنج بعد تقسیم می‌گردد (گلوک و استارک، ۱۹۷۰: ۱۶). دو جامعه‌شناس نامبرده در تقسیم اولیه خود پیامد دینداری را بعنوان بعد پنجم معرفی کرده بودند که در پی انتقاداتی درباره بعد پنجم دینداری، یعنی بعد پیامدی آن، آنها با تجدید نظر در ایده اولیه خود آن را از همترازی با ابعاد چهارگانه خود خارج کردند. بعد پیامدی، اثر باور، عمل، تجربه و دانش دینی بر زندگی روزمره فرد است که در سطح اجتماعی و روانی قابل سنجش است (شجاعی زند، ۱۳۸۴: ۴۴-۴۲).

تعهد سازمانی

از سوی دیگر مفهوم تعهد سازمانی نیز ذهن بسیاری از اندیشمندان را به خود معطوف داشته است. باید گفت واژه تعهد منحصر به جامعه‌شناسان نیست، بلکه متفکران حوزه‌های دیگر از جمله سیاست، فلسفه، مدیریت، اقتصاد و اخلاق نیز آن را به کار گرفته‌اند. این واژه برگرفته از لغت لاتین (commitment) است و در حوزه‌های زیر معانی ویژه‌ای دارد.

- ۱- در حوزه اخلاق به معنای تعهدات ارزشی و علایق مشترک در فهم روابط بین ذهنی، مابین تعداد زیادی از کنشگران، عمدتاً با پشتوانه تعاملات گفتمانی نسبتاً گرم استوار است.
- ۲- در حوزه سیاست، به معنای تعهدات مشترک به اهداف جمعی و علایق مشترک در

ایجاد نظم اجتماعی محیط، مابین تعداد کنشگر، عمدتاً با پشتوانه تعاملات اقتداری جاذب، استوار است.

۳- در حوزه اقتصاد یا اجتماع بازار، بر تعهدات مشترک بر کنترل منابع اقتصادی و علایق مشترک در بده بستان، مابین تعداد کنشگر، با پشتوانه روابط مبادله ای، مبتنی است.

۴- در حوزه فلسفه واژه تعهد به معنای وجدان انسانی است. یعنی وجدان پهناور و عمیقی که تمام خوشی‌ها و ناملایمات انسان‌ها را در خود درک می‌کند. (جعفری، ۱۳۴۵، به نقل از معین فر، ۱۳۸۱)

علاوه بر چهار دیدگاه مذکور، می‌توان در سطح جامعه اجتماع تلفیقی و ترکیبی را نیز برشمرد که پارسونز آن را اجتماع جامعه‌ای یا اجتماع عام می‌نامد. (چلبی، ۱۳۷۵: ۷۱)

به بیان ساده، اجتماع جامعه‌ای، اجتماع تعمیم یافته‌ای است که در نتیجه نفوذ متقابل چهار مورد فوق‌الذکر در سطح کلان به وجود می‌آید، که البته دو عنصر اساسی تعهد و علقه اجتماعی در آن ضروری است.

تعهد کاری را می‌توان به تعهد عمومی، تعهد حرفه‌ای، تعهد سازمانی و تعهد رابطه‌ای گروهی تقسیم نمود.

تعهد سازمانی به عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می‌شود که بر اساس آن فردی که شدیداً متعهد است، هویت خود را با سازمان معین می‌کند، در سازمان مشارکت می‌کند و در آن درگیر می‌شود و از عضویت در سازمان لذت می‌برد.

دو دیدگاه کلی در مورد تعهد سازمانی وجود دارد.

دیدگاه اول تعهد سازمانی را امری نگرشی یا عاطفی می‌داند. بر اساس این دیدگاه تعهد سازمانی عبارت است از دلبستگی و علاقه قوی به سازمان و تعیین هویت با آن، که از نظر مفهومی سه عامل ذیل را می‌توان برای آن در نظر گرفت:

- ۱- پذیرش و اعتقاد قوی به اهداف و ارزش‌های سازمان
- ۲- تمایل به تلاش زیاد برای تحقق اهداف سازمان
- ۳- تمایل شدید به باقی ماندن و عضویت در سازمان (مودی، ۲۰۰۰: ۳؛ به نقل از مدنی و زاهدی، ۱۳۸۴: ۷-۶)

دومین دیدگاه تعهد سازمانی را امری رفتاری می‌داند. این نوع تعهد که تعهد حسابگرانه نامیده می‌شود و بر مبنای نظریه بکر و هومنز است. در این دیدگاه افراد به دلیل مزایا و منافع که دارند و سرمایه گذاری‌هایی که در سازمان کرده‌اند به سازمان دلبسته می‌شوند و به عضویت خود در سازمان ادامه می‌دهند. (بکر، ۱۹۶۰؛ هرینیاک و آلیوتو، ۱۹۷۲؛ به نقل از مدنی و زاهدی، ۱۳۸۴: ۶-۷)

سنجش میزان تعهد سازمانی

آلن و می‌یر (۱۹۹۷) معتقد بودند که تعهد، فرد را با سازمان پیوند می‌دهد و این پیوند احتمال ترک شغل را در او کاهش می‌دهد (می‌یر و هرس کویچ، ۲۰۰۲). آنان سه جز را برای تعهد سازمانی ارایه داده اند:

۱- تعهد عاطفی: در بردارنده پیوند عاطفی کارکنان به سازمان می‌باشد. به طوری که افراد خود را با سازمان خود معرفی می‌کنند.

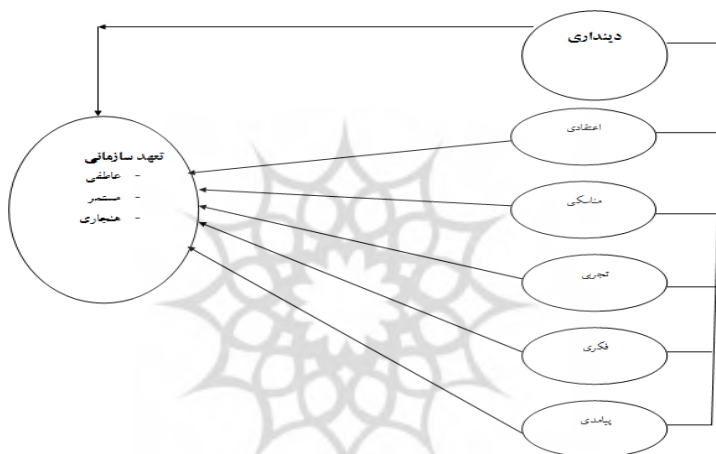
۲- تعهد مستمر: بر اساس این تعهد فرد هزینه ترک سازمان را محاسبه می‌کند. در واقع فرد از خود می‌پرسد که در صورت ترک سازمان چه هزینه‌هایی را متحمل خواهد شد. در واقع افرادی که به شکل مستمر به سازمان متعهد هستند، افرادی هستند که علت ماندن آن‌ها در سازمان، نیاز آن‌ها به ماندن است.

۳- تعهد هنجاری: در این صورت کارمند احساس می‌کند که باید در سازمان بماند و ماندن او در سازمان عمل درستی است (لوسانز، ۲۰۰۸).

«آلن» و «می‌یر» تعاریف تعهد سازمانی را به سه موضوع کلی وابستگی عاطفی، درک هزینه‌ها و احساس تکلیف وابسته می‌دانند. از تفاوت‌های مفهومی اجزای سه‌گانه تعهد سازمانی، که هر یک تا حدودی از یکدیگر مستقل‌اند، این نتیجه حاصل می‌شود که هر کدام پیامد پیش فرصت‌های خاصی هستند. پیش فرصت‌های تعهد عاطفی به چهار گروه دسته بندی می‌شوند: ویژگی‌های شخصی، ویژگی‌های شغلی، ویژگی‌های ساختاری و تجربیات کاری. تحقیقات زیادی که در ارتباط با تعهد سازمانی انجام شده بیانگر این مطلب است که ارتباط تعهد سازمانی با عملکرد شغلی و رفتارهای مبتنی بر تابعیت سازمانی مستقیم (مثبت) است، ولی

ارتباط آن با ترک خدمت، غیبت و تأخیر کارکنان معکوس (منفی) است. لذا ماهیت ارتباط فرد با سازمان در هر یک از اجزاء سه گانه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد تکلیفی متفاوت است. کارکنان با تعهد عاطفی قوی در سازمان می مانند برای اینکه می خواهند بمانند. افرادی که تعهد مستمر قوی دارند می مانند چون نیاز دارند بمانند و آنهایی که تعهد تکلیفی قوی دارند می مانند، زیرا احساس می کنند، د باید بمانند.

مدل مفهومی تحقیق



فرضیات تحقیق

- ۱- به نظر می رسد که بین دینداری و تعهد سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد.
- ۲- به نظر می رسد که بین بعد اعتقادی دینداری کارکنان و تعهد سازمانی آنان رابطه مستقیم وجود دارد.
- ۳- به نظر می رسد که بین بعد عاطفی (تجربی) دینداری کارکنان و تعهد سازمانی آنان رابطه مستقیم وجود دارد.
- ۴- به نظر می رسد که بین بعد فکری دینداری کارکنان و تعهد سازمانی آنان رابطه مستقیم وجود دارد.
- ۵- به نظر می رسد که بین بعد مناسکی دینداری کارکنان و تعهد سازمانی آنان رابطه

مستقیم وجود دارد.

۶- به نظر می‌رسد که بین بعد پیامدی دینداری کارکنان و تعهد سازمانی آنان رابطه مستقیم وجود دارد.

روش پژوهش

با توجه به مسئله تحقیق، ماهیت موضوع و اهداف تحقیق در پژوهش حاضر از روش پیمایشی استفاده می‌شود. البته در تنظیم چارچوب نظری تحقیق از روش اسنادی با ارجاع به منابع نظری و تحقیقات پیشین استفاده و اطلاعات مورد نیاز جمع‌آوری شده است. در این پژوهش جامعه آماری کلیه کارکنان مجتمع مس شهر بابک در سال ۱۳۹۱ که تعداد کل آنها ۹۴۵ نفر می‌باشد، در نظر گرفته شده است و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران برابر ۱۲۲ نفر بدست آمده است.

تعریف عملیاتی مفاهیم

در این پژوهش متغیر مستقل دینداری و متغیر وابسته تعهد سازمانی است. به منظور سنجش دینداری با توجه به مدل گلاک و استارک در ابعاد اعتقادی، تجربی، پیامدی، مناسکی و فکری تعاریف عملیاتی دینداری را می‌توان به شرح ذیل بیان نمود.

بعد اعتقادی: می‌توان گفت این بعد در ارتباط با دین اسلام شامل باورهای همچون اعتقاد به وجود خدای یگانه، اعتقاد به نبوت حضرت محمد، اعتقاد به قرآن، اعتقاد به معاد و روز قیامت و حسابرسی بعد از مرگ می‌شود.

بعد عاطفی (تجربی): این بعد ناظر به ایمان و نزدیکی درونی به خداوند است و چهار نوع از جلوه‌های عواطف دینی (توجه، شناخت، اعتماد، ایمان و ترس) را در بر می‌گیرد و شامل احساس نزدیکی به خدا، احساس آرامش در اماکن مذهبی، احساس در پناه خدا بودن، احساس ندامت پس از مرتکب شدن به گناه می‌شود.

بعد مناسکی: این بعد مربوط به تکالیف و وظایف عبادی فرد می‌شود و دارای دو جنبه جمعی و فردی است که عبادات جمعی شامل شرکت در نماز جماعت، نماز جمعه مجالس دعا

و عزاداری و اعیاد مذهبی می‌باشد. عبادات فردی نیز شامل به جا آوردن نمازهای یومیه و نماز اول وقت، قرآن خواندن، گرفتن روزه ماه مبارک رمضان می‌شود.

بعد فکری یا دانش دینی: بعد فکری مواردی همچون آشنایی با قرآن، احکام نماز، روزه، خمس و... را در بر می‌گیرد.

بعد پیامدی: بعد پیامدی نشانه‌ای از التزام فرد به سایر ابعاد دینداری است. مواردی همچون رعایت حلال و حرام و پرهیز از محرماتی (مانند مصرف مشروبات الکلی، دوستی با جنس مخالف، بد حجابی)، پرداختن به فریضه امر به معروف و نهی از منکر، تلفیق دین و سیاست از شاخص‌های این بعد است.

تعهد سازمانی: تعریف عملیاتی تعهد سازمانی در این تحقیق بر اساس تعریف آلن و می‌یر در نظر گرفته شده است. همانطور که گفته شد، تعهد سازمانی از نظر آنان دارای سه بعد عاطفی مستمر و هنجاری است.

تعهد عاطفی: خواستن و میل باطنی برای ماندن در سازمان، احساس غرور و شادی از کار کردن در سازمان و اهمیت دادن به سازمان از شاخص‌های آن است.

تعهد مستمر: احساس نیاز به ماندن در سازمان به دلیل کمبود شغل جایگزین، شانس اندک برای انتخاب شغل دیگر و عدم وجود مزایای سازمان خود در سازمان‌های دیگر از شاخص‌های این بعد می‌باشد.

تعهد هنجاری: وفادار بودن به سازمان و اهداف آن می‌تواند از شاخص‌های آن باشد.

اعتبار (روایی) و پایایی تحقیق

پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق بر اساس مدل کلاگ و استارک و همچنین مدل که روایی و پایایی آن توسط سراج زاده (۱۳۷۷) و آلن و می‌یر (۱۹۹۰) تأیید شده است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی

نتایج تحقیق نشان داد که بیشترین سن پاسخگویان ۵۱ سال و کمترین سن پاسخگویان ۲۷

سال بوده است. میانگین سنی افراد ۳۶ سال و میانه (یعنی نیمی از افراد) ۳۵ سال می‌باشد. همچنین ۹۱/۸ درصد از پاسخگویان مرد و ۸/۲ درصد از آنان زن هستند، میزان تحصیلات ۱/۶ درصد از پاسخگویان ابتدائی، ۹ درصد راهنمایی، ۵۰/۸ درصد متوسطه، ۱۹/۷ درصد کاردانی، ۱۸ درصد کارشناسی، ۰/۸ کارشناسی ارشد و بالاتر است. ۸۱ درصد افراد متأهل و ۱۸/۹ درصد افراد مجرد می‌باشند، ۹۳/۴ درصد از پاسخگویان ساکن شهر و ۶/۶ درصد ساکن روستا، ۵۷/۴ درصد پاسخگویان متولد شهر و ۴۲/۶ درصد آنان متولد روستا، وضعیت استخدام ۶۳/۱ درصد از پاسخگویان رسمی و ۳۶/۹ درصد قراردادی هستند. میزان درآمد ۱۳/۱ درصد از پاسخگویان ۵۰۰۰۰۰ تا ۷۵۰۰۰۰ تومان، ۱۶/۴ درصد ۷۵۰۰۰۰ تا ۱۰۰۰۰۰۰ تومان، ۳۵/۲ درصد ۱۰۰۰۰۰۰ تا ۱۲۵۰۰۰۰ تومان و ۳۵/۲ درصد هم ۱۲۵۰۰۰۰ تومان و بیشتر بوده است. همچنین میزان بعد اعتقادی دینداری ۳/۳ درصد افراد ضعیف، ۲۲/۱ درصد متوسط، ۷۴/۶ درصد بالاست. میزان بعد فکری دینداری ۳/۳ درصد افراد ضعیف، ۱۲/۳ درصد متوسط و ۸۴/۴ درصد بالا؛ میزان بعد پیامدی دینداری ۱۹/۷ درصد پاسخگویان ضعیف، ۴۶/۷ درصد متوسط و ۳۳/۶ درصد بالا؛ میزان بعد عاطفی دینداری ۴/۹ درصد پاسخگویان ضعیف، ۱۵/۶ درصد متوسط و ۷۹/۵ درصد بالا؛ میزان بعد مناسکی دینداری ۲۸/۷ درصد افراد ضعیف، ۵۱/۶ درصد افراد متوسط، ۱۹/۷ درصد بالا؛ میزان دینداری ۳/۳ درصد افراد پاسخگو ضعیف، ۳۶/۱ متوسط، ۶۰/۷ درصد دارای دینداری بالاست. همچنین میزان تعهد سازمانی ۵/۷ درصد افراد پاسخگو ضعیف، ۷۰/۵ درصد متوسط، ۲۳/۸ درصد بالاست.

یافته‌های استنباطی

در این قسمت از تحقیق رابطه بین متغیر مستقل و وابسته از طریق آزمون تحلیل واریانس دو طرفه، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون بررسی می‌شود. نتایج حاصل از تحلیل واریانس دو طرفه نشان داد که بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی میزان تحصیلات، وضعیت تأهل و محل سکونت نیز با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین درآمد و وضعیت استخدام توأمآ و بین محل سکونت و وضعیت تأهل توأمآ با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به جدول شماره (۱) مقادارهای سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است و همچنین مقادارهای ضریب همبستگی عددی مثبت است، لذا کلیه فرضیات این تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد. یعنی اینکه بین دینداری، بعد فکری، بعد پیامدی، بعد مناسکی، بعد تجربی، بعد اعتقادی با تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد و این رابطه مستقیم است.

جدول شماره (۱): ضریب همبستگی ابعاد دینداری با تعهد سازمانی

تعهد سازمانی	مناسکی	فکری	پیامدی	عاطفی	اعتقادی		
					1	ضریب همبستگی	اعتقادی
.183(*)	.486(**)	.467(*)	.625(**)	.799(**)		سطح معنی داری	
.044	.000	.000	.000	.000		جمع	
					1	ضریب همبستگی	عاطفی
.224(*)	.452(**)	.538(**)	.525(**)	.799(**)		سطح معنی داری	
.013	.000	.000	.000	.000		جمع	
					1	ضریب همبستگی	پیامدی
.277(**)	.506(**)	.311(**)	.625(**)	.525(**)		سطح معنی داری	
.002	.000	.000	.000	.000		جمع	
					1	ضریب همبستگی	فکری
.293(**)	.486(**)	.311(**)	.538(**)	.467(**)		سطح معنی داری	
.001	.000	.000	.000	.000		جمع	
					1	ضریب همبستگی	مناسکی
.250(**)	.486(**)	.486(**)	.506(**)	.452(**)	.486(**)	سطح معنی داری	
.006	.000	.000	.000	.000	.000	جمع	
					1	ضریب همبستگی	تعهد سازمانی
.250(**)	.293(**)	.277(**)	.224(*)	.183(*)	.044	سطح معنی داری	
.006	.001	.002	.013	.044	.183(*)	جمع	
1	.250(**)	.293(**)	.277(**)	.224(*)	.183(*)	ضریب همبستگی	
	.006	.001	.002	.013	.044	سطح معنی داری	
.183(*)	.486(**)	.467(*)	.625(**)	.799(**)		جمع	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

رگرسیون

در این بخش از کار آماری فرضیات اساسی ما معنی دار بودن یا نبودن معادله خط رگرسیونی است. همچنین بررسی این که عوامل دینداری و ابعاد مختلف آن با تعهد سازمانی

رابطه خطی دارند و برازش دادن خط رگرسیون بر آن است. بنابراین برای انجام این امر از روش رگرسیون چند متغیره و از شیوه مرحله‌ای استفاده شده است و متغیرها بر اساس بیشترین همبستگی با متغیر وابسته وارد مدل تحلیل شده و بر اساس بیشترین واریانس تابع متغیر وابسته اهمیت می‌یابند (گودرزی، ۱۳۸۸: ۳۶۶-۳۶۰).

رگرسیون خطی بین دینداری و تعهد سازمانی

بین دینداری و تعهد سازمانی رابطه خطی برقرار نیست (H_0)

بین دینداری و تعهد سازمانی رابطه خطی برقرار است (H_1)

معادله خط رگرسیون به صورت زیر است.

معادله شماره ۱: معادله خط رگرسیون دینداری با تعهد سازمانی

$$Y=b_0+B_1X$$

$$Yz(\text{کل دینداری}) = 50/845 + 0/246x(\text{تعهد سازمانی})$$

جدول شماره (۲): خلاصه مدل رگرسیون بین دینداری و تعهد سازمانی

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.313(a)	.098	.091	13.592

جدول شماره (۳): آنوا، رگرسیون (بین دینداری و تعهد سازمانی)

مدل	مجموع مجذوات	درجه آزادی	میانگین مجذوات	F	سطح معنی داری
1	رگرسیون	1	2409.761	13.044	.000(a)
	باقی مانده	120	184.746		
	جمع	121	24579.221		

جدول شماره (۴): ضرایب رگرسیون (بین دینداری و تعهد سازمانی)

مدل	ضرایب غیراستاندارد شده		ضرایب استاندارد شده	t	سطح معنی داری
	Std. Error	B			
۱	7.711	50.845	Beta	6.594	.000
	.068	.246	Beta	3.612	.000

همچنانکه جداول ۲ تا ۴ نشان می‌دهد مقدار برابر ۰/۰۹۸ است که بیانگر این مطلب است که متغیر دینداری ۰/۰۹۸ از واریانس متغیر تعهد سازمانی را تبیین می‌کند. بر اساس ضریب B به ازای یک واحد افزایش در میزان دینداری، ۰/۲۴۶ نمره به میزان تعهد سازمانی فرد افزوده می‌شود. با توجه به میزان f (۱۳/۰۴۴) برای درجه آزادی ۱ می‌توان نتیجه گرفت که نتیجه به دست آمده حداقل توانایی ۹۵ درصد قابلیت تعمیم را داراست.

همچنین طبق داده‌های جدول شماره ۳ سطح معناداری حاصل از تجزیه و تحلیل واریانس یک طرفه رگرسیون صفر و کمتر از ۰/۰۵ است، آنوا و f بدست آمده معنادار است. از سوی دیگر طبق جدول شماره ۴ چون سطح معناداری دینداری نیز کمتر از ۰/۰۵ است پس فرض H0 رد می‌شود و فرضیه H1 یعنی معنی داری رگرسیون خطی پذیرفته می‌شود.

با توجه به جدول شماره (۱) میزان همبستگی هر یک از متغیرهای ابعاد دینداری با تعهد سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است چون میزان همبستگی بعد فکری ۰/۲۹۳ است و بیشترین همبستگی را با تعهد سازمانی دارد ابتدا بعد فکری وارد مدل رگرسیون می‌شود، سپس به ترتیب عوامل پیامدی، مناسکی، عاطفی و در آخر بعد اعتقادی است.

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چند متغیره نشان داد که در مرحله اول رگرسیون خطی بین بعد فکری و تعهد سازمانی معنادار است چون سطح معنی داری رگرسیون و همچنین بعد فکری ۰/۰۰۱ است و کمتر از ۰/۰۵ است.

معادله شماره ۲: معادله خط رگرسیون بعد فکری دینداری با تعهد سازمانی

$$Y=b_0+B_1X$$

$$Yz(\text{بعد فکری}) = 53/487+ 0/996 x(\text{تعهد سازمانی})$$

بعد پیامدی متغیری است که در مرحله دوم وارد معادله شده، نتایج نشان داد که همبستگی ۰/۳۵۲ و سطح معناداری حاصل از تجزیه و تحلیل واریانس یک طرفه رگرسیون صفر و کمتر از ۰/۰۵ است. از سوی دیگر چون مقدار سطح معنی داری بعد پیامدی ۰/۰۲۵ و کمتر از ۰/۰۵ است پس معادله رگرسیون خطی بعد پیامدی نیز معنی دار است.

معادله شماره ۳ معادله خط رگرسیون بعد پیامدی دینداری با تعهد سازمانی

$$Y=b_0+B_1X_1+B_2X_2$$

$$Yz(\text{تعهد سازمانی}) = 47/197 + 0/598x(\text{بعد پیامدی}) + 0/779x(\text{بعد فکری})$$

در مراحل سوم، چهارم و پنجم رگرسیون چند متغیره چون سطح معناداری ابعاد عاطفی، مناسکی و اعتقادی بیشتر از ۰/۰۵ بود معادله خط رگرسیون آنها معنادار نبود. این نشان می‌دهد که این ابعاد به تنهایی پیش بینی کننده معناداری برای تغییرات تعهد سازمانی نیستند. اما چون سطح معناداری رگرسیون ۰/۰۰۴ و کمتر از ۰/۰۵ است، نشان دهنده این است که تعامل بین پنج بعد اعتقادی، عاطفی، مناسکی، پیامدی و فکری پیش بینی کننده معناداری برای تعهد سازمانی است.

نتیجه گیری

نتایج کلی پژوهش نشان داد که بین دینداری و ابعاد آن با تعهد سازمانی رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد و با افزایش میزان دینداری، تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نیز نشان می‌دهد که متغیر دینداری ۰/۰۹۸ از واریانس متغیر تعهد سازمانی را تبیین می‌کند و پیش بینی کننده معناداری برای میزان تعهد سازمانی است و همچنین بر اساس یافته‌های پژوهش مشخص گردید که از ابعاد دینداری فقط بعد پیامدی و فکری به تنهایی پیش بینی کننده معناداری برای تعهد سازمانی هستند. اما تعامل بین پنج بعد فکری، پیامدی، مناسکی، عاطفی و اعتقادی پیش بینی کننده معناداری برای تعهد سازمانی است و با آن رابطه خطی معناداری دارد. همچنین نتایج این تحقیق حاکی از آن است که بین ویژگی‌های جمعیت شناختی میزان تحصیلات، وضعیت تأهل و محل سکونت نیز با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین درآمد و وضعیت استخدامی و تماماً و بین محل سکونت و وضعیت تأهل

توأمأ با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. به اعتقاد ماکس وبر، رفتار افراد تحت تأثیر دین، ارزش‌ها و جهان بینی می‌باشد. به نظر همیل فارب (۱۹۷۷) نیز دینداری نگرش، گرایش و کنش‌های (رفتار) فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. پس تأیید همبستگی بین دینداری و تعهد سازمانی در این پژوهش می‌تواند مصداقی از این نظریات باشد. کریمی ثانی و احیایی (۱۳۸۹) با پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که معنویت با تعهد سازمانی رابطه معناداری دارد و در بررسی منابع و پیشینه پژوهش مشخص نمودند که نتایج تحقیقات کریشناکومرونک (۲۰۰۲) میلیمان (۲۰۰۳)، خنیفر و همکاران (۲۰۱۰)، گه (۲۰۰۹)، فرای و کوهن (۲۰۰۸) و وینر (۲۰۰۰) نیز نشان دهنده این موضوع است که معنویت (با رویکرد دینی) و اعتقادات و ناظر دیدن خدا با تعهد سازمانی رابطه دارد و یاد خدا می‌تواند کارکنان را از سلب مسئولیت باز دارد. در پژوهش نیرویی (۱۳۸۲) نیز نتایج نشان داده شد که بین ارزش مذهبی با تعهد هنجاری رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. طبق تحقیق سلاجقه و فرح بخش (۱۳۸۹)، نتایج تحقیقات متعدد، همبستگی مثبت، اما ضعیفی را بین متغیر درآمد و تعهد سازمانی نشان می‌دهد. حقوق و دستمزد موجب عزت نفس برای فرد می‌باشد و بدین ترتیب تعهد نگرشی را افزایش می‌دهد. ضمناً حقوق و دستمزد نوعی فرصت در سازمان محسوب می‌گردد که در اثر ترک سازمان از دست خواهد رفت. همچنین وضعیت تأهل نیز با تعهد سازمانی همبستگی ضعیفی دارد و اظهار شده است که ازدواج به دلیل مسائل مالی با تعهد حسابگرانه ارتباط پیدا می‌کند. در این تحقیق عنوان شده است که رابطه تعهد سازمانی با تحصیلات، ضعیف و منفی است. این رابطه بیشتر مبتنی بر تعهد نگرشی است و ارتباطی با تعهد حسابگرانه ندارد، دلیل این رابطه منفی انتظارات بیشتر افراد تحصیلکرده و فرصت‌های بیشتر شغلی آنها است. اما بر خلاف این مطلب در پژوهش حاضر رابطه تحصیلات با تعهد سازمانی مثبت بوده است و می‌توان گفت که در مجتمع مس شهر بابک کسانی که تحصیلات بالاتری دارند بالطبع آن پست سازمانی و دستمزد و درآمد بالاتر هستند. با توجه به اینکه وضعیت استخدام و درآمد هم با تعهد سازمانی رابطه و همبستگی مثبت با تعهد سازمانی داشته‌اند، ارتباط مثبت تحصیلات با تعهد سازمانی منطقی به نظر می‌آید.

پیشنهادات

- ۱- با توجه به معنادار بودن رابطه بین دینداری و تعهد سازمانی باید آموزه‌های دینی و روحیه دینداری و پایبندی به مذهب در بین کارکنان مجتمع مس شهربابک تقویت گردد.
- ۲- با توجه به فعال بودن کارگاه در تمام ساعات شبانه روز و گردش کار، برای انجام فرائض دینی حمایت مادی و معنوی توسط مدیریت انجام گیرد.
- ۳- ارزیابی عملکرد کارکنان با در نظر گرفتن میزان تعهد نسبت به سازمان و کیفیت ارائه خدمات آنان به منظور ایجاد بازخورد کاری مثبت و سازنده.

منابع

- ۱- قرآن کریم
- ۲- آراسته، علی و احمدی افرمجانی، علی اکبر (۱۳۸۷)، خدا و دین از نظر هگل، پژوهشنامه فلسفه دین (نامه حکمت)، سال ششم، شماره ۲، ۹۳-۷۱.
- ۳- ارجمند، پرهام و شعبانپور حقیقی، احسان (۱۳۸۹)، بررسی سرمایه اجتماعی با دینداری و تأثیر آن بر کار آفرینی اجتماعی، همایش ملی همت مضاعف ° کار مضاعف، دانشگاه آزاد جهرم.
- ۴- بهرامی، مولود (۱۳۹۰)، بررسی جامعه‌شناختی عوامل موثر بر تعهد سازمانی (مطالعه موردی کارکنان سازمان‌های دولتی شهرستان دشتی)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی جهرم.
- ۵- پناهی، حسین و شایگان، فریبا (۱۳۸۶)، اثر میزان دینداری بر اعتماد سیاسی، فصلنامه علوم اجتماعی، شماره ۳۷.
- ۶- بهروان، حسین و سعیدی، رقیه (۱۳۸۸)، عوامل موثر بر میزان تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز (نمونه مورد مطالعه: اداره مرکزی استان خراسان رضوی مشهد)، مجله علوم اجتماعی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه فردوسی مشهد.

- ۷- توسلی، غلامعباس و مرشدی، ابوالفضل (۱۳۸۵)، بررسی سطح دینداری و گرایش‌های دینی دانشجویان (مطالعه موردی: دانشگاه صنعتی امیر کبیر)، مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره هفتم، شماره ۴، ص ۹۶-۱۱۸.
- ۸- جینگ، لی هوی و کامارول زمان بن احمد (۲۰۰۸)، اثرات متعادل‌کننده‌ی فرهنگ سازمانی بر روابط میان رفتار رهبری و تعهد سازمانی و میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی و کارایی مترجم: کج باف، سپهر و همکاران، <http://www.tkkco.ir/articles.html>
- ۹- چلبی، مسعود (۱۳۷۵)، نظم اجتماعی، تهران: انتشارات نشر نی.
- ۱۰- خدامی، علیرضا و کلاهگر، طاهره (۱۳۸۹)، بررسی عوامل درون سازمانی موثر بر تعهد سازمانی، همایش ملی همت مضاعف^۰ کار مضاعف، دانشگاه آزاد اسلامی جهرم.
- ۱۱- سراج زاده، سید حسین (۱۳۷۷)، نگرش‌ها و رفتارهای دینی نوجوانان تهرانی و دلالت‌های آن برای نظریه سکولار شدن، نمایه پژوهش، شماره ۹ و ۱۰.
- ۱۲- سراج زاده، سید حسین (۱۳۸۳)، چالش‌های دین و مدرنیته، تهران: انتشارات طرح نو.
- ۱۳- سراج زاده، سیدحسین و پویافر، محمد رضا (۱۳۸۶)، مقایسه تجربی سنجه‌های دینداری: دلالت‌های روش‌شناسانه کاربرد سه سنجه در یک جمعیت، مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره ۸، شماره ۴.
- ۱۴- سراج زاده، سید حسین و همکاران (۱۳۸۳)، بررسی رابطه میزان دینداری و انواع آن با مدارای اجتماعی، مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، ص ۱۴۲-۱۰۹.
- ۱۵- سلاجقه، سنجر و فرح بخش، شیما (۱۳۸۹)، معنویت و تعهد سازمانی، راهبرد یاس، شماره ۲۳.
- ۱۶- شجاعی زند، علیرضا (۱۳۸۴)، مدلی برای سنجش دینداری در ایران، مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره ششم شماره ۱، ص ۳۴-۶۶.
- ۱۷- صدرالمآلهین، محمد بن ابراهیم (۱۳۷۵)، الشواهد الربوبیه، مترجم: مصلح، جواد، تهران: انتشارات سروش.

- ۱۸- طالبان، محمدرضا (۱۳۷۷)، سنجش دینداری جوانان ایران، نمایه پژوهش، شماره ۷ و ۸.
- ۱۹- طالبان، محمدرضا (۱۳۸۰)، تعهد مذهبی و تعلق سیاسی، فصلنامه پژوهش، شماره ۲۰ و ۲۱.
- ۲۰- طالبان، محمد رضا (۱۳۸۱)، تأملی بر مطالعات و تحقیقات مربوط به تعهد سازمانی در ایران و جهان، نامه پژوهش فرهنگی، سال هفتم، دوره جدید، شماره ۴.
- ۲۱- طالبان، محمدرضا و میرزایی، مهدی (۱۳۸۹)، بررسی تجربی ارتباط سطوح دینداری با رفتار انتخاباتی دانشجویان، دانشنامه علوم اجتماعی، دوره ۱، شماره ۴.
- ۲۲- فروند، ژولین (۱۳۶۲)، جامعه‌شناسی ماکس وبر، مترجم: نیک گهر، عبدالحسین، تهران: انتشارات رایزن.
- ۲۳- کریمی ثانی، پرویز و احیایی، کبری (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین عملکرد خانواده و معنویت با تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر، همایش ملی همت مضاعف^۰ کار مضاعف، دانشگاه آزاد جهرم.
- ۲۴- کوزر، لیویس (۱۳۷۷)، زندگی و اندیشه بزرگان جامعه‌شناسی، مترجم: ثلاثی، محسن تهران: انتشارات علمی.
- ۲۵- گودرزی، سعید (۱۳۸۸)، کاربرد آمار در علوم اجتماعی همراه با دستورات SPSS و نحوه تفسیر خروجی‌ها، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی تویسرکان با همکاری انتشارات جامعه‌شناسان.
- ۲۶- گنجی، محمد و هلالی ستوده، مینا (۱۳۹۰)، در تحقیقی با عنوان رابطه گونه‌های دینداری و سرمایه اجتماعی (رویکردی نظری و تجربی در بین مردم شهرستان کاشان)، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۲۲، شماره ۲.
- ۲۷- مدنی، حسین و زاهدی، محمدجواد (۱۳۸۴)، تعیین اولویت عوامل موثر بر تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی در شرکت‌های پالایش گاز فجر و بید بلند)، مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره ششم، شماره ۱.
- ۲۸- مطهری، مرتضی (۱۳۶۹)، مجموعه آثار، قم: انتشارات صدرا، جلد ۲.

- ۲۹- معین فر، علی (۱۳۸۱)، بررسی عوامل موثر جامعه شناختی بر تعهد سازمانی در ایران، نامه پژوهش فرهنگی، سال ششم، دوره جدید، شماره ۲۰۱.
- ۳۰- مورهد، جی و گریفین، ر (۱۳۷۴)، رفتار سازمانی، مترجم: الوانی، مهدی و معمار زاده، غلامرضا، تهران: انتشارات مروارید.
- ۳۱- نیرویی، مریم (۱۳۸۲)، بررسی رابطه نظام ارزشی و کیفیت زندگی کاری باریسک پذیر و تعهد سازمانی در مدیران شرکت ملی، پایان نامه کارشناسی ارشد، گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی و روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.
- ۳۲- ویلم، ژان پل (۱۳۷۷)، جامعه شناسی ادیان، مترجم عبدالرحیم گواهی، تهران، انتشارات علم
- ۳۳- هاشمی نسب، فخرالسادات (۱۳۸۹)، بررسی تعهد سازمانی و عوامل موثر بر آن، پایان نامه کارشناسی ارشد، گروه علوم اجتماعی، دانشگاه شهید باهنر کرمان.
- ۳۴- همتی، همایون (۱۳۷۵)، جامعه شناسی دین (از دیدگاه استاد مطهری و دکتر شریعتی)، نامه فرهنگ، شماره ۲۱: ۱۲۷-۱۱۲
- 35- Adigun, Isaac. O. (1999). "A Comparative study of factors influencing organizational commitment". International Journal of Management. 16.
- 36- Allen, N.J. & Meyer, J.P, (1990), The measurement and antecedents of affective ,continuance & normative commitment to the organization, Journal of occupational psychology,63.
- 37-Funk, Richard.B. Willits, FrenK (1987) , " College Attendance and Attitude Change , A Panel Study. 1970-81".
- 38- Glock, Chares & Stark, Rodney, (1970), Religion and Society in Tension, us, Rand McNally& Company.
- 39-Luthans,F(2008): Organizational behavior.Boston: McGraw Hill
- 40-Mayer,J& Hrrscovitch,L(2002):Commitment in the workplace toward a general model. Human Resource management review.2(9).
- 41- Porter, L, W Etell (2002), Organizational commitment job satisfaction and turnover among psychiatric technicians, Journal of Applied Psychology, 59: 603-609.