

شاپا چاپی: ۶۹۸۰ - ۲۲۵۱
شاپا الکترونیکی: ۵۲۳۴ - ۲۶۴۵

نشریه علمی

«مدیریت اسلامی»

(تابستان ۱۳۹۸، سال ۲۷، شماره ۲: ۴۲ - ۲۳)



رابطه نگرش دینی با عملکرد شغلی کارکنان شرکت دخانیات ایران

رفیق حسنی *

محمد محمدی **

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۹/۲۷

پذیرش نهایی: ۱۳۹۸/۰۵/۲۸

چکیده

این پژوهش با هدف تعیین رابطه نگرش دینی با عملکرد شغلی کارکنان شرکت دخانیات ایران انجام شده است. نوع پژوهش توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری شامل تمام کارکنان شرکت دخانیات ایران به تعداد ۲۳۵۰ نفر است که براساس جدول مورگان ۲۵۱ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های نگرش دینی سراج‌زاده (۱۳۷۷) و عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲) استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین بعد اعتقادی، بعد تجربی و بعد مناسکی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ اما بین بعد پیامدی و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود نداشت. هم‌چنین نتایج نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار نگرش دینی و عملکرد شغلی است. نتایج ضریب رگرسیون نیز نشان داد که از میان چهار بعد متغیر نگرش دینی تنها بعد تجربی پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی است. بر این اساس پیشنهاد می‌شود که به‌منظور افزایش عملکرد شغلی کارکنان در دوره‌های آموزشی به نگرش دینی توجه شود.

کلیدواژه‌ها: نگرش دینی، عملکرد شغلی، شرکت دخانیات ایران

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد است.

* نویسنده مسئول: استادیار گروه علوم تربیتی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران.

hasani.rafigh@gmail.com

hm1387@yahoo.com

** کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران

مقدمه

در سالهای اخیر، جایگاه معنویت در سازمانها به طور فزاینده‌ای از سوی پژوهشگران به عنوان ضرورت تعاملات درون سازمانی مورد توجه قرار گرفته است. طبق نظر ثابت مطلق و الوانی (۱۳۹۷): (۴۲) توجه به معنویت در محیط‌های کاری در سالهای اخیر رشد یافته است. وی اشاره می‌کند که شرکت‌های بزرگ نظیر اینتل، فورد، هارلی، دیویدسون و وال مارت از معنویت در محیط‌های کاری خود حمایت کرده‌اند. اگر فرد و جامعه، دیندار و دین‌مدار باشند و پایه و ریشه دین را در شئون مختلف حفظ کنند، فضایی در کارشان ایجاد می‌شود که اصلاح‌شدنی و رشد‌یافتنی است و حتی اگر کمبودی در کار باشد، جبران‌پذیر و رو به کمال است (خسروانیان، شفيعی و توکلی، ۱۳۹۲: ۱۲۸). در نتیجه در جهان رقابتی امروز، که بهره‌وری در همه زمینه‌ها افزایش یافته است، تنها سازمانهایی می‌توانند در این دنیای پرتلاطم باقی بمانند که به بهترین وجه از منابع خود استفاده کنند و بیشترین تولید و بهره‌وری را داشته باشند. معیار سنجش موفقیت هر سازمان به میزان مطلوبیت عملکرد شغلی کارکنان آن سازمان بستگی دارد.

عملکرد با تلاش، توانایی یا ترکیبی از هر دو مترادف نیست. تصمیم به خاص، درک از کاری که باید انجام شود، تصمیم به مداومت در انجام دادن کار و محدودیتهای محیطی همگی در این رابطه نقشی مهم ایفا می‌کنند. عملکرد به عنوان رفتار فردی، تابع شخصیت و متغیرهای موقعیتی نظیر تقاضای کاری، سازمانی، اجتماعی و... است. عملکرد به عنوان ارزشهای کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های جدای رفتاری تعریف شده است که هر فرد در طول دوره مشخص از زمان انجام می‌دهد (ماتاویدلو^۱، ۲۰۰۳ به نقل از براتی، عریضی و نوری ۱۳۸۸: ۱۲ - ۱۱). عملکرد شغلی در گرو داشتن نیروی انسانی برانگیخته، خشنود و متعهد است. کارکنان در سازمانها با تلاش و عملکرد مطلوب خویش، سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری می‌کنند و آن را در عرصه رقابت پابرجا نگه می‌دارند؛ به این ترتیب، تلاش سازمانها همواره در جهت شناخت عواملی است که به افزایش این عوامل مثبت و به دنبال آن افزایش عملکرد شغلی و بازدهی سازمان منجر می‌شود. در این میان می‌توان بیان کرد که باورها و ارزشهای اسلامی و نگرش دینی کارکنان شرکت دخانیات دارای اهمیت بسزایی در عملکرد کارکنان است به هر میزان که باور افراد یا به تعبیری نگرش دینی

آنان قویتر باشد، پایبندی و اهتمام به ارزشها و اصول سازمان نیز بیشتر خواهد بود؛ لذا اگر فردی به ارزش و قداست کار اعتقاد قلبی داشته، و به آن پایبند باشد، نتیجه چنین باوری تمایل بیشتر به کار در سازمان و بهبود عملکرد شغلی است؛ چرا که آن را برای خود وظیفه‌ای دینی می‌داند. تحقیقات در این زمینه نیز نشان داده است که علاوه بردانش، مهارت و تواناییهای مختلف، معنویت، دین، اخلاق کاری مبتنی بر دین یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی است. اخلاق کار اسلامی مضامینی دارد که می‌تواند عامل بسیار مؤثری در ارتقای سطح عملکرد شغلی و سازمانی به‌شمار رود؛ چنانکه به اعتقاد (علی، ۱۹۸۸ به نقل از انصاری و شاکراردکانی، ۱۳۹۲: ۸۸) به‌کارگیری اخلاق کار اسلامی، مسلمانان را وارد عصر طلایی قرون ۸ تا ۱۴ میلادی کرد. در این راستا، نگرش دینی از عوامل بسیار مهمی است که در عملکرد شغلی کارکنان تأثیرات بسزایی دارد و موجب ارتقای سطح اثربخشی و کارایی و در نتیجه افزایش بهره‌وری می‌شود.

نگرش یکی از عوامل تشکیل‌دهنده نظام رفتاری افراد است. بدون شک یکی از مباحث اصلی و بنیادی در حوزه رفتار سازمانی توجه به نگرش و باورهای دینی است. یافته‌های بعضی از پژوهشگران حاکی است که دین و ایمان یکی از جنبه‌های اساسی و اصلی مفاهیم فردی است به‌گونه‌ای که افراد را به‌طور ویژه‌ای از انجام دادن برخی از کارها در محیط کاری منع می‌کند (کاتچر و همکاران^۱، ۲۰۱۰ به نقل از یکتایار، ۱۳۹۱: ۵۴). نگرش دینی متغیری است که با عملکرد شغلی در ارتباط است. جهتگیری دینی می‌تواند بر رفتار کارکنان تأثیر بسزایی داشته باشد. در دین اسلام، کار فضیلت به‌شمار می‌رود و لازمه برقراری تعادل در زندگی شخصی و اجتماعی فرد است. اخلاق کار اسلامی به کار به‌عنوان ابزار اعتلای علائق اقتصادی، اجتماعی و روانشناختی می‌نگرد که باعث نگهداشت اعتبار اجتماعی، افزایش رفاه اجتماعی و تأکید بر ایمان می‌شود (علی، ۲۰۰۵؛ نصر، ۱۹۸۴ به نقل از ارشادی و پیریایی، ۱۳۹۲: ۲۱۸). نگرش دینی مجموعه باورهای دینی، رفتارهای دینی و تعاملات الهی است؛ به‌عبارت دیگر جهان‌بینی و کیفیت زندگی دینی، اخلاقیات و عقاید، عبادات و رفتارهای اجتماعی و معنویت درونی، اجزای شکل‌دهنده نگرش دینی است (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۸۷: ۱۰۹).

خداپناهی و خوانین‌زاده سریزدی (۱۳۷۹) به نقل از ویل دورانت بیان می‌کنند که دین به‌اندازه‌ای غنی، فراگیر و پیچیده است که جنبه‌های مختلف و متفاوت آن برای دیدگاه‌ها و

نگرشیهای مختلف به گونه‌ای متفاوت جلوه می‌کند؛ اما آنچه مهم است این است که هیچ دوره‌ای در تاریخ بشر خالی از اعتقاد دینی نبوده است. باورهای دینی همواره در طی حیات بشر با او همراه بوده است. به عقیده فرانکل بنیانگذار مکتب معنی‌درمانی در واقع یک احساس دینی عمیق در ضمیر ناهشیار همه انسانها وجود دارد (فرانکل، ۱۳۷۵: ۱۹). حضرت علی (ع) می‌فرماید: «الدین اقوی عماد»: «دین قویترین چیزی است که می‌تواند تکیه‌گاه قرار گیرد» (خوانساری، ۱۳۶۰: ۳۲۷). شاید بتوان توجه به بحث نگرش دینی در عملکرد سازمان و افراد سازمان را در فواید آن یافت. مطهری (۱۳۶۹) این فواید را شامل الف) بهجت و انبساط: این کارکرد نگرش دینی شامل مواردی از قبیل خوش‌بینی، روشندلی، امیدواری، آرامش خاطر، لذات معنوی است. ایجاد روحیه و پایبندی به اصول و موازین و رسالت‌های سازمان و در نتیجه افزایش عملکرد بین کارکنان را از جمله کارکردهای نگرش دینی در نظر گرفت. ب) بهبود روابط اجتماعی: بهبود روابط اجتماعی و کمک به ایجاد ارتباطات اثربخش بین کارکنان می‌تواند از پیشایندهایی به‌منظور افزایش اثربخشی و کارایی و در نتیجه بهره‌وری در سطح فردی و سازمانی باشد. ج) کاهش ناراحتی‌ها: زندگی بشر خواه ناخواه هم‌چنانکه خوشی‌ها، شیرینی‌ها، به‌دست‌آوردنها و کامیابی‌هایی دارد، رنج‌ها، مصائب، شکست‌ها، ازدست‌دادن‌ها، تلخی‌ها و ناکامی‌هایی را نیز دارد. نگرش دینی در انسان نیروی مقاومت می‌آفریند و تلخی‌ها را شیرین می‌گرداند. در این راستا، نگرش دینی افراد به علت تأثیری که بر چگونگی تعامل او با جهان به‌جای می‌گذارد، نقش غیرقابل‌انکاری بر نوع رفتار افراد در سازمانها دارند. این نگرش به اعضای هر سازمان کمک می‌کند که هویت‌بخشی مناسبی با سازمان محل کار خود برقرار کنند (بهمنی و همکاران، ۱۳۸۳: ۳۷).

بررسی عملکرد شغلی افراد به‌دلیل اهمیت و پیامدهای آن همواره حائز اهمیت، و پژوهشهای متعددی به بررسی عوامل مؤثر بر آن پرداخته است. در این میان، میزان دینداری افراد به‌عنوان یکی از ویژگیهای فردی می‌تواند بر عملکرد شغلی تأثیرگذار باشد که به‌طور خاص در این حوزه مطالعات کمی صورت گرفته است. مطالعات متعدد نشان می‌دهد دینداری سبب خشنودی و رضایتمندی افراد می‌شود و نقش مؤثری در تنش‌زدایی دارد و سبب کاهش گرفتاری روانی فرد می‌شود (پولوما و پندلتون^۱، ۱۹۹۱ به نقل از خسروانیا، شفیع و توکلی، ۱۳۹۲: ۱۲۹). از آنجا که شرکت ملی دخانیات ایران در اقتصاد کشور نقش مهمی ایفا می‌کند، باید به نگرشها و طرز تلقی

کارکنان نسبت به سازمان توجه کرد و در این میان نگرش دینی می‌تواند پایه رفتاری کارکنان را شکل دهد و اقدامات مقتضی در جهت افزایش عملکرد شغلی آنان را فراهم کند. این تحقیق به دنبال اهداف تعیین رابطه نگرش دینی و عملکرد شغلی و همچنین تعیین رابطه ابعاد اعتقادی، مناسکی، پیامدی و تجربی نگرش دینی با عملکرد شغلی کارکنان شرکت دخانیات ایران است. در نتیجه در این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال هستیم که تا چه میزان نگرش دینی می‌تواند با عملکرد شغلی کارکنان رابطه داشته باشد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

نگرش دینی

نگرش دینی مجموعه باورهای دینی، رفتارهای دینی و تعاملات الهی است؛ به عبارت دیگر جهان‌بینی و کیفیت زندگی دینی، اخلاقیات و عقاید، عبادات و رفتارهای اجتماعی و معنویت درونی، اجزای شکل‌دهنده نگرش دینی است (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۸۷: ۱۱۴). دینداری و نگرش دینی را می‌توان چنین تعریف کرد: «شناخت و باور به پروردگار یکتا، پیامبران، آخرت و احکام الهی و داشتن علائق و عواطف معینی نسبت به خدا، خود، دیگران و جهان هستی در جهت تقرب به خدا و التزام و عمل به وظایف دینی» (خدایاری‌فرد، ۱۳۸۵ به نقل از غفوری، پاکدل و سیاری، ۱۳۹۵). نگرش دینی، مجموعه‌ای از اعتقادات، احساسات و رفتار فردی یا جمعی است که حول مفهوم حقیقت‌غایی را می‌توان برحسب تفاوت ادیان با یکدیگر، واحد یا متکثر، مشخص یا نامشخص، الوهی یا غیرالوهی و نظیر آن تلقی کرد (پترسون و همکاران، ۱۳۷۷: ۲۰). بعد اعتقادی و باورهای دینی عبارت است از باورهایی که انتظار می‌رود پیروان آن دین بدانها اعتقاد داشته باشند (مرادیان، ۱۳۸۳).

طی سالهای دهه ۱۹۶۰-۱۹۷۰ میلادی، جامعه‌شناسان و روانشناسان در حوزه دین تلاش کردند به صورت تجربی وضعیت دینداری را مطالعه کنند. در تعاریف هر یک از آنها جنبه‌ها و ابعاد مختلفی برای دین در نظر گرفته شده است؛ از جمله اندیشمندان غربی که به این بحث پرداخته، "آپورت، ۱۹۶۶ به نقل از فرجی و کاظمی، ۱۳۸۸: ۸۱" است. او میان دو نوع نهادی شده و درونی‌شده دینی تمایز گذاشت تا ارتباط گرایشهای مختلف را با این دو مقوله نشان دهد و برای

نخستین بار این نکته را مطرح کرد که تجربه دینی ادیان، سه بعد مفهومی یا نظری، آیینی یا عملی و جامعه‌شناختی دارد (سراج‌زاده، ۱۳۸۰: ۵۶). لِنسکی^۱ (۱۹۶۱) با رهیافتی چندبعدی به دینداری، دو جنبه مهم یعنی «جهتگیری دینی» و «میزان درگیر بودن با گروه دینی» را مطرح کرد (به نقل از سراج‌زاده، ۱۳۸۰: ۶۰).

فوکویاما^۲ (۱۹۶۱) را نیز باید در زمره نخستین نظریه‌پردازانی شمرد که به چندبعدی بودن دینداری تصریح کرده‌اند. او در مطالعه‌ای اکتشافی به ابعاد چهارگانه «شناختی»، «آیینی»، «عقیدتی»، «عبادی» تأکید کرده است. گلاک و استارگ^۳ (۱۹۶۵) دینداری را حول پنج بعد جمع کردند که عبارت است از: بعد اعتقادی یا باورهای دینی، بعد مناسکی، بعد تجربی، بعد آگاهی و بعد پیامدی. از میان الگوهای سنجش دینداری، الگوی گلاک و استارگ نسبتاً جامع و فراگیر است و اغلب ابعاد مشترک میان ادیان را دربر می‌گیرد و در اغلب پژوهشها تاکنون از آن الگو استفاده شده است (فرجی و کاظمی، ۱۳۸۸: ۸۱).

در جدول ذیل به‌طور خلاصه، تعدادی از الگوهای پیشنهادی به‌زعم اندیشمندان غربی ذکر شده است (شجاعی‌زند، ۱۳۸۴: ۳۵-۴۰).

| ردیف | محقق (محققان) | سال | ابعاد دینداری |
|------|--------------------|------|---|
| ۱ | طرح | ۱۹۵۱ | مفهومی (نظری)، آیینی (عملی)، جامعه‌شناسی |
| ۲ | گلاک | ۱۹۵۹ | پیامدی، مناسکی، ایدئولوژی، تجربی |
| ۳ | لِنسکی | ۱۹۶۱ | جهتگیری دینی، میزان درگیر بودن با گروه دینی |
| ۴ | فوکویاما | ۱۹۶۱ | شناختی، آیینی، عقیدتی، عبادی |
| ۵ | گلاک و استارک | ۱۹۶۵ | اعتقادی، مناسکی، تجربی، آگاهی، پیامدی |
| ۶ | کینگ و هانت | ۱۹۷۲ | پذیرش عقیدتی، عبودیتی، اهتمام گروهی، دانش دینی، جهتگیری نسبت به دین، اهمیت عقاید دینی |
| ۷ | دیجانگ و همکاران | ۱۹۷۹ | باور، تجربه، عمل دینی، پیامدهای اخلاقی فردی، دانش دینی، پیامدهای اجتماعی |
| ۸ | کورن وال و همکاران | ۱۹۸۶ | معرفتی، عاطفی، رفتاری |

1. Lenski
2. Fukoyama
3. Glock & stark

هرچند بیشتر این الگوها برای دین مسیحیت و با توجه به ویژگیهای آن دین مطرح شده، بیشتر پژوهشهایی که در ایران صورت گرفته است از این الگوها استفاده کرده‌اند که از آن جمله می‌توان به پژوهش سراج‌زاده (۱۳۷۷) و فرجی و کاظمی (۱۳۸۸) اشاره کرد.

عملکرد شغلی

عملکرد در لغت یعنی حالت یا کیفیت کارکرد. بنابراین، عملکرد سازمانی، سازه‌ای کلی است که بر چگونگی عملیات سازمانی اشاره دارد. معروفترین تعریف عملکرد توسط نیلی^۱ و همکاران (۲۰۰۲) ارائه شده است: «فرایند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته». طبق این تعریف، عملکرد به دو جزء تقسیم می‌شود: الف) کارایی که توصیف‌کننده چگونگی استفاده سازمان از منابع در تولید خدمات یا محصولات است؛ یعنی رابطه ترکیب واقعی و مطلوب درون‌دادها برای تولید بروندادهای معین. ب) اثربخشی که توصیف‌کننده درجه رسیدن به اهداف سازمانی است (به نقل از چگنی، ۱۳۹۵: ۲۷). عملکرد، مجموعه رفتارهایی است که افراد در ارتباط با شغل از خود نشان می‌دهند؛ مثلاً کارگر (الف) بیست واحد کالا بیشتر از کارگر (ب) تولید کند. بنابراین عملکرد تولید (الف) بیشتر است. حال فرض کنید کارگر (ب) تا دیروقت کار می‌کند؛ در آموزش کارکنان جدید کوشاست؛ به دنبال فرصت به منظور کمک به سازمان است؛ اغلب بموقع در محل کار حاضر می‌شود و سه ماه گذشته حتی یک روز هم غیبت نداشته است؛ در مقابل کارگر (الف) برخلاف کارگر (ب) اصرار داشت رأس ساعت چهار بعدازظهر محل کار را ترک کند؛ به کارکنان جدید توجهی ندارد؛ هیچ‌گاه نوآوری از خود نشان نمی‌دهد؛ اغلب با چند دقیقه تأخیر در محل کار حاضر می‌شود و یک روز در ماه غیبت می‌کند. هرچند کارگر (الف) بهره‌وری بیشتری دارد، شاید بتوان گفت کارگر (ب) با توجه به مجموعه فعالیتهایی که انجام می‌دهد از کارگر (الف) بهتر است. البته این به عهده مدیریت سازمان است که رفتارهای مرتب با کار و ارزش آنها را در تعیین عملکرد کارکنان مشخص کند. نکته اینجاست که عملکرد در ورای مفهوم خروجی با ستاده قرار دارد (علوی و مشفق، ۱۳۸۷: ۱۰۴). عملکرد یعنی اندازه‌گیری نتایج و اینکه آیا کار را خوب انجام داده‌ایم یا نه (رابینز، ۱۳۸۱). عملکرد مجموع رفتارهای مرتبط با شغل است که افراد از خود نشان می‌دهند (گریفین^۲، ۱۳۷۵). عملکرد واژه‌های است که هم مفهوم

1. Nelly
2. Griffin

فعالیت برای کار و هم نتیجه کار را یکجا دربر دارد (یمنی، ۱۳۷۲). ابعاد عملکرد شغلی از دیدگاه پاترسون (۱۹۹۲) شامل رعایت نظم و انضباط، احساس مسئولیت در کار، همکاری در کار و بهبود کار معرفی شده است.

رعایت نظم و انضباط: نظم در لغت به معنای آراستن، برپاداشتن، ترتیب دادن کار و... و در اصطلاح نظامی به معنای پیروی کامل از دستورهای نظامی است. لغت‌شناسان، نظم را به معنای آراستگی، هماهنگی، پیوستگی ترتیب زمانی یا عددی یا مکانی، رشته مروارید، میزان کردن، قاعده، قانون،... دانسته‌اند. انضباط نیز به معنای نظم و انتظام، تربیت و درستی، عدم هرج و مرج، سامان‌پذیری و آراستگی است. انضباط به معنای استوار شدن، نگاه‌داشتن، رعایت قوانین و مقررات و نیز وفای به نظم است. کلمه‌هایی مانند صف، حد و حدود، تدبیر، اقتصاد و میانه‌روی، بیان‌کننده جلوه‌های نظم است.

احساس مسئولیت در کار: هم‌چنین وجود احساس مسئولیت در کارها باعث ایجاد روحیه مناسب برای آن کار می‌شود و کسب مطلوبترین نتیجه در این مواقع ارزش به‌شمار می‌آید و اگر کل را در جامعه برای این موضوع فرض کنیم بسامان شدن بسیاری از کارها را در پی خواهد داشت.

همکاری در کار: مفهوم همکاری تنها زمانی باید به کار برده شود که فعالیت پژوهشی، تعاملات فردی را دربر گیرد. از این‌رو، ارتباطات رسمی یا استناد به پژوهشگران دیگر از این دسته به‌شمار نمی‌آید؛ اما چون برای هر پژوهش از کارهای پیشین پژوهشگران استفاده می‌شود، هر پژوهش علمی در ابعادی که دارد می‌تواند نوعی از همکاری تلقی شود.

بهبود کار: برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌شود (به نقل از ارشدی و شکرکن، ۱۳۸۶: ۱۴۴).

پیشینه پژوهش

در این بخش به بررسی پیشینه و نتایج تحقیقات در داخل و خارج از کشور پرداخته شده است.

پیشینه داخلی

| نتایج تحقیق | روش | هدف | سال | محقق (محققان) |
|--|-------------------|--|------|----------------|
| نتایج نشان داد که بین باورها و نگرشهای دینی و ابعاد آن (اعتقادی، عاطفی، پیامدی، مناسکی و فکری) با عملکرد شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. باورها و نگرشهای دینی و سبک زندگی اسلامی همزمان ۷۹ درصد از واریانس عملکرد شغلی معلمان را تبیین می‌کند. | توصیفی همبستگی | بررسی رابطه بین باورها و نگرشهای دینی و سبک زندگی اسلامی با عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی | ۱۳۹۷ | باقرپور |
| نتایج نشان داد که میزان باورها و نگرشهای دینی دبیران نسبت به رضایت شغلی آنها بیشترین تأثیر را بر رفتار شهروندی سازمانیشان دارد؛ لذا با افزایش باورها و نگرشهای دینی، رفتار شهروندی سازمانی دبیران نیز بهبود می‌یابد. | توصیفی همبستگی | بررسی رابطه باورها و نگرشهای دینی و رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: دبیران مدارس ناحیه ۱ شیراز) | ۱۳۹۴ | موغلی و معینی |
| نتایج نشان داد که بین توانمندیهای دینی و عملکرد شغلی وظیفه‌ای و زمینه‌ای رابطه معنادار وجود دارد. | توصیفی همبستگی | نقش توانمندیهای مذهبی در پیش‌بینی عملکرد شغلی وظیفه‌ای و زمینه‌ای | ۱۳۹۳ | نامداری و کلنی |
| نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و باورها و نگرشهای دینی ۲۲/۹ درصد تغییرات رضایت شغلی را تبیین می‌کند. | توصیفی همبستگی | بررسی رابطه دینداری و سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی معلمان شهر یاسوج | ۱۳۹۲ | فردوسی نیک |

پیشینه خارجی

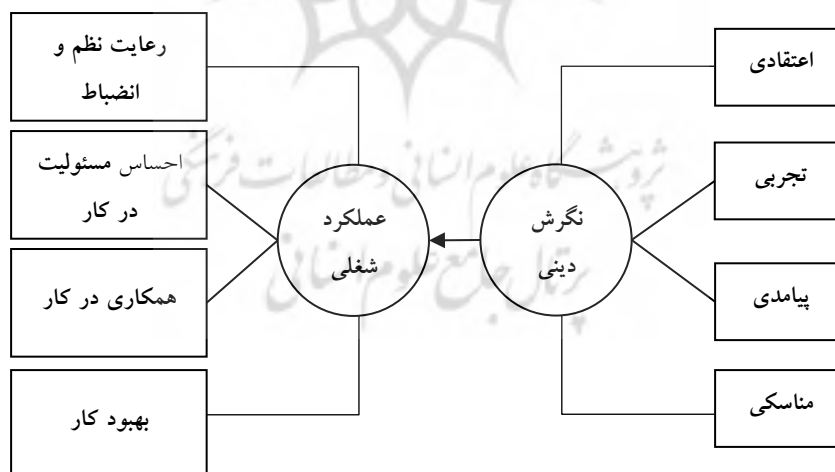
| محقق (محققان) | سال | هدف | روش | نتایج تحقیق |
|---|------|---|----------------|---|
| واتی ^۱ | ۲۰۱۷ | مطالعه کیفی دین و رضایت شغلی در نیروی کار | توصیفی همبستگی | عوامل تعیین کننده دینی می تواند سبب کارایی و بهبود عملکرد شغلی شود. |
| نوا، سیتی، نوراسکین، شامسول و بیدایتول ^۲ | ۲۰۱۶ | تقویت عملکرد شغلی از طریق دین اسلام و اخلاق کاری | توصیفی همبستگی | اخلاق کاری و اخلاق اسلامی می تواند عملکرد شغلی را ارتقا دهد. |
| آکار، نور، موهاد و موهاد ^۳ | ۲۰۱۶ | مذهب گرایی فردی اسلامی به عنوان تعدیل کننده استرس شغلی و سلامت کارکنان: مورد کارکنان اداری و علمی مالزی | توصیفی همبستگی | باورها و نگرشهای دینی فردی کارکنان در کاهش فشار کار و افزایش رفاه کمک می کند؛ به این ترتیب، مطالعه به این نتیجه می رسد که باورها و نگرشهای دینی شخصی اسلامی، رابطه فشار کاری و رفاه کارکنان را کاهش می دهد. |
| حیاتی و سانیاگو ^۴ | ۲۰۱۲ | اخلاق اسلامی، نقش انگیزش درونی، خشنودی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی | توصیفی همبستگی | اخلاق کار اسلامی بر خشنودی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی اثر معنی داری دارد (به نقل از ارشدی و پیریایی، ۱۳۹۲). |
| رخمن ^۵ | ۲۰۱۰ | بررسی تأثیر اخلاق اسلامی کار بر عملکرد شغلی (رضایت شغلی، تمایل به ترک کار و تعهد سازمانی) | توصیفی همبستگی | اخلاق اسلامی کار بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی تأثیر مثبتی دارد؛ اما بر تمایل به ترک سازمان تأثیری ندارد (به نقل از ارشدی و پیریایی، ۱۳۹۲). |

- Wyatt
- Novia, SitiNorasyikin, Shamsul & Bidayatul
- Achour, Nor, Mohd & Mohd
- Saniago
- Rokhman

جمع‌بندی پژوهش‌ها نشان می‌دهد به‌رغم اینکه مطالعات درباره دین، چه در حوزه نظری و چه در حوزه تجربی در امریکا و اروپا به‌صورت فعال دنبال می‌شود در ایران با توجه به حضور جدی دین در ساختار جامعه و بویژه سازمان و مدیریت تحقیقات علمی اندکی انجام شده است و کمبود مطالعات در حوزه دین‌پژوهی در سازمانها مشاهده می‌شود. نویسندگان و پژوهشگران در تحقیقات تلاش کرده‌اند میزان دینداری و ابعاد مختلفی از رفتارها و اعمال دینی جامعه آماری مورد مطالعه خود را تحلیل کنند. دسته‌بندی‌های گوناگونی که در نظریه دینداری صورت گرفته بیشتر بر دین مسیحیت و اوضاع حاکم بر جوامع مسیحی منطبق بوده است که به‌کارگیری آنها در جامعه ایران باید با تأمل و دقت بیشتری صورت می‌گیرد. در این بین این تحقیق از الگویی مبتنی بر دین اسلام و نگرش دینی مبتنی بر دین اسلام بهره گرفته است.

الگوی مفهومی

براساس پژوهش بر مبنای نظری و پیشینه پژوهش در زمینه متغیرهای نگرش دینی و عملکرد شغلی از بین الگوهای مطالعه شده، الگوی نگرش دینی سراج‌زاده مبتنی بر الگوی گلاک و استارگ و عملکرد شغلی پاترسون مبنای نظری پژوهش انتخاب شده است.



منبع الگو: نگرش دینی سراج‌زاده (۱۳۷۷)؛ عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲)

فرضیات

- بین نگرش دینی با عملکرد شغلی رابطه وجود دارد.
- بین بعد اعتقادی با عملکرد شغلی رابطه هست.
- بین بعد مناسکی با عملکرد شغلی رابطه هست.
- بین بعد پیامدی با عملکرد شغلی رابطه وجود دارد.
- بین بعد تجربی با عملکرد شغلی رابطه هست.

روش پژوهش

پژوهش از نظر هدف، کاربردی، و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. هدف پژوهش کاربردی توسعه دانش کاربردی در زمینه‌ای خاص است؛ به عبارت دیگر پژوهش کاربردی به سمت کاربرد علمی دانش هدایت می‌شود. بنابراین هدف تحقیق، تعیین رابطه نگرش دینی با عملکرد شغلی کارکنان است. از نظر هدف، کاربردی، و از نظر چگونگی گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است.

جامعه آماری شامل تمام کارکنان شرکت دخانیات ایران به تعداد ۲۱۵۰ نفر مرد و ۲۰۰ نفر زن است. حجم نمونه ۲۵۱ نفر بود. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده در دسترس بود. در پژوهش برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استاندارد استفاده شده است.

پرسشنامه نگرش دینی سراج‌زاده (۱۳۷۷): این پرسشنامه دارای ۲۶ پرسش در ابعاد دینداری است که به ترتیب عبارت است از: بعد اعتقادی (هفت پرسش)، بعد تجربی (شش پرسش)، بعد پیامدی (شش پرسش)، بعد مناسکی (هفت پرسش). سراج‌زاده (۱۳۷۷) ضرایب آلفای کرونباخ مربوط به چهار بعد دینداری را بین ۰/۸۷ تا ۰/۹۲ گزارش کرده است. ضریب آلفای کرونباخ این پژوهش برای ابعاد نگرش دینی به ترتیب بعد اعتقادی ۰/۷۰، تجربی ۰/۸۲، پیامدی ۰/۷۳ و مناسکی ۰/۷۸ به دست آمد.

پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲): این پرسشنامه دارای ۱۵ پرسش و شامل چهار بعد عملکرد شغلی است که به ترتیب عبارت است از بعد رعایت نظم و انضباط (سه پرسش)، بعد احساس مسئولیت در کار (چهار پرسش)، بعد همکاری در کار (چهار پرسش)، بعد بهبود در

کار (چهار پرسش). در تحقیق ارشدی و پیرایی (۱۳۹۲) ضریب پایایی ۰/۸۲ را اعلام کرده‌اند و ضریب پایایی عملکرد شغلی این پژوهش ۰/۹۱ و برای ابعاد آن به ترتیب نظم و انضباط ۰/۷۸، احساس مسئولیت ۰/۷۸، همکاری در کار ۰/۷۰ و بهبود کار ۰/۷۲ بود.

یافته‌های پژوهش

در جدول ذیل فراوانی و درصد فراوانی مربوط به متغیرهای جمعیت شناختی نمونه آماری تحقیق آمده است.

جدول ۱. جدول اطلاعات توصیفی مربوط به نمونه آماری

| متغیر | طبقه | فراوانی | درصد فراوانی |
|-----------|----------------|---------|--------------|
| جنسیت | مرد | ۲۱۱ | ۸۴/۱ |
| | زن | ۳۸ | ۱۵/۱ |
| سن | ۲۰ تا ۳۰ سال | ۴۰ | ۱۵/۹ |
| | ۳۱ تا ۴۰ سال | ۱۲۶ | ۵۰/۲ |
| | ۴۱ تا ۵۰ سال | ۷۲ | ۲۸/۷ |
| | ۵۱ تا ۶۰ سال | ۱۲ | ۴/۸ |
| تأهل | مجرد | ۱۸ | ۷/۲ |
| | متأهل | ۲۲۹ | ۹۱/۲ |
| سابقه کار | زیر ۱۰ سال | ۱۰۵ | ۴۱/۸ |
| | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۱۰۵ | ۴۱/۸ |
| | ۲۱ تا ۳۰ سال | ۳۹ | ۱۵/۵ |
| تحصیلات | دیپلم | ۶۷ | ۲۶/۷ |
| | کاردانی | ۲۰ | ۸ |
| | کارشناسی | ۱۲۳ | ۴۹ |
| | ارشاد و بالاتر | ۳۵ | ۱۳/۹ |

همان‌طور که در جدول ملاحظه می‌شود ۸۴/۷ درصد از پاسخگویان مرد، ۱۵/۳ درصد زن هستند و ۱۵/۹ درصد بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۵۰/۳ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۲۸/۷ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال، ۴/۸ درصد بین ۵۱ تا ۶۰ سال داشتند. افراد مجرد ۷/۲ درصد و افراد متأهل ۹۲/۷ درصد و

بیشترین فراوانی سابقه کاری کمتر از ۲۰ سال است که ۴۱/۸ درصد است و کمترین بین ۲۱ تا ۳۰ سال با ۱۵/۵ درصد بود. بیشترین فراوانی میزان تحصیلات در کارشناسی با ۵۰/۲ درصد و کمترین در کاردانی با ۸/۲ درصد و هم‌چنین بیشترین فراوانی محل خدمت کارکنان استان تهران است که دارای ۲۲/۳ درصد و کمترین ۰/۸ درصد به کارکنان استان سیستان و بلوچستان مربوط بود. قبل از بررسی فرضیه اصلی، ضرایب همبستگی ساده بین ابعاد نگرش دینی و عملکرد شغلی در جدول ذیل آمده است:

جدول ۲. ضرایب همبستگی ساده بین نگرش دینی و عملکرد شغلی

| ابعاد | اعتقادی | تجربی | پیامدی | مناسکی | نگرش دینی |
|-------------|----------|----------|----------|---------|-----------|
| اعتقادی | ۱ | | | | |
| تجربی | **۰/۶۵۵ | ۱ | | | |
| پیامدی | **۰/۳۲۱- | **۰/۱۶۸- | ۱ | | |
| مناسکی | **۰/۶۰۵ | **۰/۵۶۹ | **۰/۳۴۵- | ۱ | |
| عملکرد شغلی | **۰/۳۶۷ | **۰/۴۸۴ | ۰/۰۶۴- | **۰/۳۵۴ | **۰/۴۶۹ |

** همبستگی در سطح ۱ درصد معنادار است (دوطرفه)

نتایج جدول نشان می‌دهد که میزان همبستگی بعد اعتقادی با عملکرد شغلی ۰/۳۶۷ است که این مقدار در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است و با ۰/۰۹۹ اطمینان می‌توان گفت که بین بعد اعتقادی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. هم‌چنین میزان همبستگی بعد تجربی با عملکرد شغلی ۰/۴۸۴ است که این مقدار در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است و با ۰/۰۹۹ اطمینان می‌توان گفت که بین بعد تجربی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و سرانجام میزان همبستگی بعد مناسکی با عملکرد شغلی ۰/۳۵۴ است که این مقدار در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است و با ۰/۰۹۹ اطمینان می‌توان گفت که بین بعد مناسکی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ اما میزان همبستگی بعد پیامدی با عملکرد شغلی ۰/۰۶۴- است که این مقدار در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار نیست و با ۰/۰۹۵ اطمینان می‌توان گفت که بین بعد پیامدی و عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

برای تعیین تأثیر هر یک از مؤلفه‌های نگرش دینی به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین با عملکرد شغلی

به‌عنوان متغیر ملاک، همه متغیرها در معادله رگرسیون وارد شد که نتایج آن در جدول زیر آمده است:

جدول ۳. تحلیل رگرسیون چندگانه همزمان بین متغیرهای پیش‌بین و ملاک

| منبع واریانس | مجموع مجزورات | درجات آزادی | میانگین مجزورات | آماره F | سطح معنادار | همبستگی | مجزور همبستگی | مجزور همبستگی تعدیل شده |
|--------------|---------------|-------------|-----------------|---------|-------------|---------|---------------|-------------------------|
| رگرسیون | ۲۳۳۷/۵۷ | ۴ | ۵۸۴/۳۹۴ | ۲۰/۲۲۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۴۹۷ | ۰/۲۴۷ | ۰/۲۳۵ |
| باقیمانده | ۷۱۰۹/۸۵ | ۲۴۶ | ۲۸/۹۰۲ | | | | | |
| کل | ۹۴۴۷/۷۳ | ۲۵۰ | | | | | | |

براساس این نتایج میزان F مشاهده شده (۲۰/۲۲۰) در سطح (P ≤ ۰/۰۱) معنادار است و ۲۳٪ واریانس مربوط به عملکرد شغلی با مؤلفه‌های نگرش دینی تبیین می‌شود (R² = ۰/۲۳۵)، با توجه به معنی‌دار بودن رگرسیون معادله پیش‌بینی در جدول ذیل ارائه شده است:

جدول ۴. ضرایب معادله پیش‌بینی عملکرد شغلی با مؤلفه‌های نگرش دینی

| الگو | بنای غیراستاندارد | خطای استاندارد | بنای استاندارد | آزمون T | سطح معناداری |
|------------|-------------------|----------------|----------------|---------|--------------|
| مقدار ثابت | ۴۵/۷۶۸ | ۳/۹۸۰ | | ۱۱/۴۹۹ | ۰/۰۰۰ |
| اعتقادی | ۰/۱۰۸ | ۰/۱۳۶ | ۰/۶۴ | ۰/۷۹۲ | ۰/۴۲۹ |
| تجربی | ۰/۵۸۱ | ۰/۱۱۶ | ۰/۳۸۶ | ۵/۰۰۸ | ۰/۰۰۰ |
| پیامدی | ۰/۱۰۷ | ۰/۱۰۵ | ۰/۶۲ | ۱/۰۲۵ | ۰/۳۰۶ |
| مناسکی | ۰/۱۴۰ | ۰/۰۸۹ | ۰/۱۱۷ | ۱/۵۷۷ | ۰/۱۱۶ |

ضرایب رگرسیون هر یک از مؤلفه‌های نگرش دینی به‌عنوان متغیر پیش‌بین نشان می‌دهد که تنها بعد تجربی نگرش دینی (P ≤ ۰/۰۰۰)، می‌تواند واریانس متغیر ملاک یعنی عملکرد شغلی را به‌صورت معنی‌دار تبیین کند. ضریب تأثیر بعد تجربی (β = ۰/۳۸۶) با توجه به آماره t نشان می‌دهد که بعد تجربی با اطمینان ۰/۹۹ می‌تواند تغییرات مربوط به عملکرد شغلی را پیش‌بینی کند. این ضریب تأثیر مثبت است و معنای آن این است که اگر یک انحراف استاندارد به میزان بعد تجربی اضافه شود، مقدار ۰/۳۹ انحراف استاندارد به نمره فرد در عملکرد شغلی افزایش می‌یابد.

بحث و نتیجه گیری

هدف این تحقیق تعیین رابطه نگرش دینی با عملکرد شغلی کارکنان شرکت دخانیات ایران بود. نتایج نشان داد که بین بعد اعتقادی، تجربی و مناسکی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ اما بین بعد پیامدی و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود نداشت. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات باقرپور (۱۳۹۷)، نامداری و کلنی (۱۳۹۳)، واتی (۲۰۱۷)؛ نووا، سیتی نوراسکین، شامسول و بیدایتول (۲۰۱۶) و آکار، نور، موهاد و موهاد (۲۰۱۶) همسو است. ابعاد اعتقادی و مناسکی ناظر بر اعتقادات فرد به خدا، شیطان، دوزخ، بهشت و غیره و هم‌چنین ناظر بر رفتاری که در چارچوب زندگی دینی مانند نماز، دعا، تقدیس، زیارت و غیره انجام می‌شود؛ یعنی افراد هر چقدر که اعتقادات قویتر داشته باشند به همان اندازه هم عملکرد شغلی بهتری خواهند داشت. در نتیجه، اعتقادات فرد به دلیل تأثیر بر جنبه‌های زندگی فرد بر شغل او هم تأثیر می‌گذارد. در تبیین اینکه بین بعد پیامدی و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود نداشت، می‌توان گفت که براساس الگوی دینداری گلاک و استارک (۱۹۶۵) بعد پیامدی به خودی خود پیامد دینداری، نه بعدی از ابعاد آن است. بعد پیامدی دینداری به رفتاری گفته می‌شود که از عقاید، احساسات و رفتار دینی ریشه می‌گیرد و از ثمرات و نتایج ایمان در زندگی و کنشهای بشر است. این بُعد، نقش چندانی در جهتگیری انسان ندارد؛ بلکه خود، تابع ساختارهای اجتماعی است. رفتارهای دینی می‌تواند در معنای پیامدی سنجه‌ای از دینداری باشد که به استواری ایمان دینی منجر می‌شود. آنجا که منجر شود تا از اعتقادات، رفتار، تجربه و دانش دینی پیروی شود (به نقل از احمدی، ۱۳۸۸). هم‌چنین بعد پیامدی که پیامدهای دیندار بودن افراد در ابعادی مانند کمک به مستمندان و پذیرش حجاب و... را دربر می‌گیرد در نتیجه نبود رابطه معنادار بین بعد پیامدی نگرش دینی و عملکرد شغلی را می‌توان به این دلیل دانست که این بعد نگرش دینی در واقع پیامد دینداری است و به همین دلیل نتوانسته است با عملکرد شغلی رابطه معناداری داشته باشد.

نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که هر چقدر بعد تجربی نگرش دینی فرد اضافه شود، میزان عملکرد شغلی فرد هم به همان اندازه افزایش می‌یابد؛ اما چرا از میان ابعاد چهارگانه نگرش دینی کارکنان تنها بعد تجربی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی باشد. در توضیح این یافته می‌توان گفت که این بعد ناظر بر احساس دخالت خداوند در زندگی است. تجربه دینی با احساسات،

تجربیات و درون فرد دیندار مرتبط است. احساسات و عواطف دینی، وجه عالیتتری از دینداری است که کاملاً قلبی و درونی است و برخلاف مناسک و مراسم آیینی نمود بیرونی ندارد. دیندارانی که این بعد را کسب می‌کنند، «مخلص» نامیده می‌شوند. در واقع تجربه «واقع‌های است که شخص خواه به‌عنوان عامل و خواه به‌عنوان ناظر، آن را تجربه کرده و نسبت به آن آگاه و مطلع است. تجربه دینی را غیر از تجربه‌های متعارف می‌دانند؛ یعنی شاخص متعلق به این تجربه یا وجود حضوری مافوق طبیعی دارد یا آن را موجودی می‌انگارد که به گونه‌ای با خدا مربوط است و یا آن را حقیقتی غایی می‌پندارد؛ حقیقتی که توصیف‌ناپذیر است (پترسون و همکاران، ۱۳۷۹: ۳۶ و ۳۷). در نتیجه می‌توان گفت که کارکنان نیز همچون بسیاری از افراد در جامعه به دلیل ارتباط و همزیستی و هم‌چنین زندگی در محیط دینی جامعه ایران، که وجود خداوند را در همه جا و همه زمانی‌ها و حاضر می‌دانند، بیش از دیگر ابعاد مناسکی، اعتقادی و پیامدی که ناظر بر جنبه‌های بیرونی دین است، از جنبه درونی به این امر نگاه می‌کنند و به همین دلیل این افراد دارای عملکرد بهتری هستند و در نتیجه فرد، شغل و وظیفه خود را در پیشگاه خداوند به یاد می‌آورد و بر این حضور مداوم و همیشگی خداوند و ناظر رفتار بودن صحنه می‌گذارد.

با توجه به یافته‌های حاضر مبنی بر اینکه دین می‌تواند به‌عنوان عاملی مؤثر در عملکرد شغلی به ایفای نقش بپردازد و با بررسی آموزه‌های اسلامی در مورد روابط بین فردی و امور شغلی می‌توان راهکارهایی در جهت افزایش عملکرد شغلی در سازمان ارائه کرد.

مدیران ارشد شرکت دخانیات تصمیماتی در جهت افزایش سطح معنویت و دینداری کارکنان شرکت بگیرند و با برگزاری جلسات آموزشی با حضور استادان باتجربه و صاحب‌نظران و مشاوران دینی در جهت گسترش معلومات مذهبی کارکنان اقدام کنند. تشکیل جلسات آموزشی منظم به‌منظور ارتقای اطلاعات بین مسئولان و کارکنان، آسان‌سازی جریان ارتباطات مذهبی میان کارکنان واحدهای مختلف سازمان، مشخص کردن راه انتقال دانش و آموزش، نصب پوستر و آگهی، چاپ خبرنامه و نشریه داخلی در زمینه مسائل دینی به‌منظور تعالی فردی کارکنان که در نهایت موجب تعالی سازمان و جامعه است، گام بردارند. هم‌چنین در زمان استخدام سعی شود جدا از اینکه افراد باید کارآمد و متخصص باشند نیز از سطح دینداری بیشتری برخوردار باشند و ملاک قرار دادن بعد دینداری در جهت جذب و به‌کارگیری افراد و هم‌چنین در فرایند جانشین‌پروری در سازمان مورد توجه قرار گیرد. هم‌چنین برگزاری کلاسهای آموزشی درباره مسائل اعتقادی،

خداشناسی، باورهای دینی با حضور استادان خبره و ایجاد کارگروهی با عنوان ستاد امر به معروف و نهی از منکر و حضور مستمر مدیران شرکت در برنامه‌های دینی و معنوی باعث حمایت معنوی است.

در این پژوهش محدودیتهایی نیز وجود داشت؛ از جمله اینکه به دلیل عدم دسترسی به نمونه آماری در کل استانها با استفاده از نرم‌افزار سامانه اتوماسیون اداری سازمان نسبت به جمع‌آوری داده‌ها اقدام شد. احتمال محافظه‌کاری کارکنان در پاسخگویی به سؤالات با توجه به اینکه متغیر نگرش دینی دارای بعد ارزشی و فرهنگی است و افراد به نوعی خوشایندی اجتماعی دچار شوند بیشتر است. سرانجام اینکه در اجرای این پژوهش، عوامل و متغیرهایی مانند جهتگیری، نگرش تعصبی کارکنان و دیدگاه‌های فرهنگی و اجتماعی و سیاسی و... آنان قواعد و مقررات موجود، فرهنگ حاکم گروه‌های غیررسمی سازمان می‌تواند تأثیرگذار باشد که از اختیار محقق خارج است. با توجه به این محدودیتها به محققانی که به پژوهش در این حوزه علاقه‌مند هستند، پیشنهاد می‌شود در زمینه‌های بررسی رابطه نگرش دینی با رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی و عدالت سازمانی و هم‌چنین بررسی رابطه معنویت و نگرش دینی با ابعاد شخصیت کارکنان و بررسی موانع و مشکلات کم‌رنگ شدن دینداری و معنویت در محیط‌های کاری و بویژه سازمانهای دولتی تحقیق کنند.

منابع فارسی

- ابراهیمی، امرالله؛ نشاط‌دوست، حمیدطاهر؛ کلاتری، مهرداد؛ مولوی، حسین (۱۳۸۷). ساختار عاملی، پایایی و روایی نگرش سنج دینی. اصول بهداشت روانی. ش ۱۰۷: ۱۱۶ - ۱۳۸.
- ارشدی، نسرين؛ پیریایی، صالحه (۱۳۹۲). رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی، خشنودی شغلی، و قصد ترک شغل کارکنان. مدیریت اسلامی. ش ۱: ۲۱۳ - ۲۳۴.
- ارشدی، نسرين؛ شکرکن، حسین (۱۳۸۶). بررسی رابطه فشار روانی ناشی از تعارض و ابهام نقش با عملکرد و خشنودی شغلی با توجه به اثرهای تعدیل‌کننده استقلال کاری و پیوستگی گروهی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب-منطقه اهواز. مجله علوم تربیتی و روانشناسی. دوره ۱۴. ش ۲ - ۱: ۱۲۹ - ۱۴۸.
- انصاری، محمداسماعیل؛ شاکراردکانی، محمد (۱۳۹۲). اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی. دوره ۶. ش ۲: ۸۶ - ۹۸.
- باقرپور، معصومه (۱۳۹۷). ارتباط باورها و نگرش‌های دینی و سبک زندگی اسلامی با عملکرد شغلی معلمان

- مقطع ابتدایی. دو فصلنامه علمی - ترویجی علوم تربیتی از دیدگاه اسلام. دوره ۱۱. ش ۶: ۹۳ - ۱۱۰.
- براتی، هاجر؛ غریزی، حمیدرضا؛ نوری، ابوالقاسم (۱۳۸۸). رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با عملکرد شغلی در شرکت ذوب آهن اصفهان. چشم انداز مدیریت. دوره ۹. ش ۳۳: ۲۸ - ۹.
- بهمی، بهمن؛ تمدنی، مجتبی؛ عسگری، مجید (۱۳۸۳). بررسی کیفیت زندگی و رابطه آن با نگرش دینی و عملکرد تحصیلی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد جنوب تهران. طب و تزکیه. ش ۵۳: ۳۲ - ۴۴.
- پترسون، مایکل تاد؛ هاسکر، ویلیام؛ رایسناخ، بروس؛ بازینجر، دیوید (۱۳۷۷). عقل و اعتقاد دینی: درآمدی بر فلسفه دین. ترجمه احمد نراقی و ابراهیم سلطانی. تهران: طرح نو.
- ثابت مطلق، محمد؛ الوانی، سیدمهدی (۱۳۹۷). طراحی الگوی رابطه معنویت در محیط کار با عملکرد منابع انسانی و عملکرد سازمان. مدیریت بهره‌وری. دوره ۱۲، ۳ (۴۶). ش پیاپی ۴۳: ۳۹ - ۶۷.
- چگنی، بهزاد (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و عملکرد شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی سنندج.
- خدایپناهی، محمدکریم؛ خوانین‌زاده‌سریزدی، مرجان (۱۳۷۹). بررسی نقش ساخت شخصیت در جهت‌گیری مذهبی دانشجویان. مجله روانشناسی. ش ۱۴: ۱۸۵ - ۲۰۴.
- خسروانیان، حمیدرضا؛ شفیعی‌رودپشتی، مینم؛ توکلی، مهناز (۱۳۹۲). بررسی رابطه دینداری و عمل به باورهای دینی با رضایت شغلی کارکنان سازمان بهزیستی استان یزد. مدیریت اسلامی. دوره ۲۱. ش ۱: ۱۲۷ - ۱۴۶.
- خوانساری، جمال‌الدین محمد (۱۳۶۰). شرح غرر الحکم و در الکلم. میرجلال‌الدین حسینی‌آرمندی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- رایبزی، پی‌استیفن (۱۳۸۱). نظریه سازمان (ساختار، طراحی و کاربردها). ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد. تهران: گنج شایگان.
- سراج‌زاده، حسین (۱۳۷۷). دینداری نسل‌های قدیم و جدید. هفتمین گردهمایی علمی - کاربردی سالانه دفتر انتشارات کمک آموزشی وزارت آموزش و پرورش. تهران.
- سراج‌زاده، حسین (۱۳۸۰). چالش‌های دین و مدرنیته. تهران: طرح نو.
- شجاعی‌زند، علیرضا (۱۳۸۴). الگویی برای سنجش دینداری در ایران. مجله جامعه‌شناسی ایران. دوره ۶. ش ۱: ۳۴ - ۶۶.
- علوی، حمید؛ مشفق، مهدی (۱۳۸۷). بررسی تأثیر ارزیابی عملکرد کارکنان بر بهبود عملکرد در دانشگاه امام‌صادق. اندیشه مدیریت رهبردی. دوره ۲. ش ۲: ۹۵ - ۱۲۲.
- فرانکل، ویکتور (۱۳۷۵). خدا در ناخودآگاه. ترجمه و توضیحات دکتر ابراهیم یزدی. تهران: انتشارات مؤسسه خدمات فرهنگی رسا.
- غفوری، داود؛ پاکدل، سعید؛ سیاری، سروش (۱۳۹۵). رابطه تعهد سازمانی و جهت‌گیری مذهبی با رهبری تحول‌آفرین در یکی از مراکز علمی نظامی. فصلنامه مطالعات منابع انسانی. دوره ۶. ش ۲۲: ۱۴۹ - ۱۸۶.

- فرجی، مهدی؛ کاظمی، عباس (۱۳۸۸). بررسی وضعیت دینداری در ایران. فصلنامه تحقیقات فرهنگی. دوره ۲. ش ۶: ۷۹ - ۹۵.
- فردوسی‌نیک، شریف (۱۳۹۲). بررسی رابطه دینداری و سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی معلمان شهر یاسوج. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد جامعه‌شناسی دانشکده ادبیات و علوم انسانی. دانشگاه یاسوج.
- گریفین، مورهد (۱۳۷۵). رفتار سازمانی. ترجمه سیدمهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده. تهران: مروارید.
- مردیان، فیض‌الله (۱۳۸۳). بررسی نگرش دینی دانشجویان مطالعه موردی: دانشجویان مقطع کارشناسی و بالاتر دانشکده علوم انسانی واحد علوم تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی و دانشکده علوم پایه دانشگاه دولتی تهران. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات.
- مطهری، مرتضی (۱۳۶۹). مقدمه‌ای بر جهان‌بینی اسلامی مجموعه آثار. تهران: ملامصدرا.
- موغلی، علیرضا؛ معینی، سحر (۱۳۹۴). بررسی رابطه دینداری و رضایت شغلی بر رفتار شهروند سازمانی (مطالعه موردی: دبیران مدارس ناحیه ۱ شیراز). اولین همایش ملی مدیریت و حسابداری ایران: همدان.
- نامداری، کورش؛ کلنی، سیمین‌دخت (۱۳۹۳). نقش توانمندی‌های مذهبی در پیش‌بینی عملکرد شغلی وظیفه‌ای و زمینه‌ای. روانشناسی. ش ۶۹: ۷۷ - ۹۳.
- یکتاپار، مظفر (۱۳۹۱). تأثیر نگرش دینی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی بر اثربخشی در مربیان ورزشی. پایان‌نامه دکترای مدیریت برنامه‌ریزی در تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- یمنی‌دوزی‌سرخابی، محمد (۱۳۷۲). رویکرد سامانه‌ای برای بررسی عملکرد مرکز آموزشی. فصلنامه آموزش بزرگسالان. دوره ۲. ش ۴.

منابع انگلیسی

- Achour, M. Nor, M. R. Mohd, Y.Z. & Mohd, Y. (2016). Islamic personal religiosity as a moderator of job strain and employee's wellbeing: The Case of Malaysian academic and administrative Staff. Journal of Religion and Health, Vol. 55. NO.4 .PP.1300-1311.
- Ali, A. (2005). Islamic perspectives on management and organization. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Fukuyama, Y. (1961). the major dimensions of church membership. review of religious research, Vol. 2. PP. 154-167.
- Glock, C. Y. & Stark, R. (1965). Religion and society in tension. Chicago: Rand McNally.
- Novia, Z. SitiNorasyikin, A. H. Shamsul Huda, A.R. & Bidayatul, A. M. K. (2016). Enhancing job performance through Islamic religiosity and Islamic work ethics. International Review of Management and Marketing, suppl, Vol. 6. NO.7. PP.195-198.
- Wyatt, N. (2017). A quantitative study of religiosity and job satisfaction in law enforcement, Capella university, ProQuest Dissertations Publishin, 10633939.

