

کار بست شبکه عصبی در پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان بر اساس ابعاد سه‌گانه دین‌داری از دیدگاه نهج‌البلاغه (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه شهید صدوقی یزد)

مونا اسماعیل‌زاده / استادیار دانشکده مدیریت، مؤسسه آموزش عالی غیرانتفاعی امام جواد، یزد، ایران

Mn.esmailzadeh@gmail.com

مهناز توکلی بنیزی / دانشجوی دکتری مدیریت صنعتی، دانشکده فارابی دانشگاه تهران

دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۱۱ - پذیرش: ۱۴۰۰/۱۰/۲۱

چکیده

هدف تحقیق حاضر، ارائه مدل پیش‌بینی سطح رضایت شغلی کارکنان بر مبنای شاخص‌های دین‌داری با رویکرد شبکه عصبی مصنوعی و بررسی میزان تأثیر هریک از عوامل مختلف بر رضایت شغلی کارکنان اداری دانشگاه شهید صدوقی یزد است. به‌منظور رسیدن به اهداف یادشده، ۸ عامل مؤثر بر رضایت شغلی شامل اطلاعات جمعیت‌شناختی افراد و ابعاد دین‌داری اسلامی (اعتقادات، احکام و اخلاق) از دیدگاه نهج‌البلاغه به‌عنوان ورودی تبیین، سپس با استفاده از مدل پرسپترون چندلایه با الگوریتم یادگیری پس از انتشار خطا و یک لایه پنهان، میزان رضایت شغلی کارکنان پیش‌بینی شده است. در ادامه با استفاده از فن تحلیل حساسیت، تأثیر هر کدام از متغیرهای ورودی بر خروجی این مدل مورد ارزیابی قرار گرفته است. نتایج نهایی، نشانگر آن است که ضمن نقش و تأثیر توضیح‌دهندگی همه عوامل هشت‌گانه در میزان خروجی مدل، ابعاد اعتقادات و اخلاق اسلامی و جنسیت افراد، بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان دارند.

کلیدواژه‌ها: دین‌داری، رضایت شغلی، شبکه عصبی مصنوعی.

رضایت شغلی (Job Satisfaction) یکی از جنبه‌های با اهمیت شغل به حساب می‌آید و چالشی حیاتی برای سازمان‌هاست (صادقی و همکاران، ۱۳۹۷، ص ۴۱) و به‌عنوان یکی از متغیرهای مهم مورد مطالعه در رفتار سازمانی، موضوعی است که مورد توجه خاص مدیران بوده، برخی آن را هدف نهایی مدیران در رفتار سازمانی تلقی می‌کنند (هیکی و همکاران، ۱۳۹۷، ص ۱۶). صاحب‌نظران بر این باورند که رضایت شغلی، نوعی نگرش فرد نسبت به شغل است و به بیانی «چگونگی احساس فرد نسبت به شغل خود و حیطه‌های گوناگون آن تلقی می‌شود» (لاک، ۱۹۶۲، ص ۳۱۲). همچنین رضایت شغلی، حالتی عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است که دارای ابعاد و عوامل گوناگون است (عبدالملکی و همکاران، ۱۳۹۹، ص ۵۰). پژوهش‌های متعددی نشان داده است که رضایت شغلی بر بسیاری از متغیرهای سازمانی اثرگذار است که این متغیرها عبارت‌اند از: عملکرد شغلی (لاوودا، ۱۹۹۹)، رفتار شهروندی سازمانی (اشناک، ۱۹۹۶)، غیبت از کار (استیز و روز، ۲۰۰۰) و ترک کار (روزنویک، ۱۹۹۳). به دلیل اهمیت زیاد رضایت شغلی، این موضوع مورد توجه سازمان‌ها و شرکت‌ها و پژوهشگران سازمانی است. اغلب مدل‌های سنتی که به رضایت شغلی می‌پردازند بر احساس فرد در مورد شغل خود تمرکز دارد، اما آنچه رضایت شغلی را شکل می‌دهد ماهیت آن حرفه نیست، بلکه انتظاراتی است که فرد از آن شغل دارد (برهانی و همکاران، ۲۰۱۲، ص ۲)، از سوی دیگر *هاپاک* (Hoppock) در سال ۱۹۳۵ رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چندبعدی می‌داند که با عوامل روانی، جسمانی، و رفتاری ارتباط دارد (جمالی و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۴۵)، بنابراین، مطالعه رضایت شغلی از دو بُعد حائز اهمیت است: نخست، از جنبه انسانی و روانی که شایسته است با کارکنان به‌صورت منصفانه و با احترام رفتار گردد؛ دوم، از جنبه رفتاری که توجه به رضایت شغلی می‌تواند رفتار کارکنان را به‌گونه‌ای هدایت نماید که بر کارکرد و وظایف سازمانی آنها تأثیر گذارد (اسپکتور، ۲۰۰۰، ص ۳۳۶).

تحقیقات اخیر نشان داده است که برای افزایش میزان رضایت شغلی فقط عوامل بیرونی و مسائل مادی نمی‌تواند مؤثر باشد، بلکه عوامل درونی، رفتارها، نگرش‌ها و ویژگی‌های فرد نیز تأثیرگذار است. یکی از این عوامل فردی که می‌تواند در افزایش سطح رضایت شغلی مؤثر باشد، سطح دین‌داری (Religiosity) و معنویت (Spirituality) در افراد است (معافی مدنی و همکاران، ۱۳۹۴). از سوی دیگر، هرگونه ضعف و کاستی در توسعه اخلاق سازمانی، موجب بی‌اعتمادی به سازمان می‌شود و سازمان را از نگرش انسان‌گرایانه به اهداف خود دور می‌سازد، اخلاق سازمانی حاوی معیارهای اخلاقی و دینی است که سازمان‌های امروزی برای انجام هرچه بهتر کارهای خود به آن نیازمندند (شهرستانی و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۱۴۴). دورکیم (Durkheim) معتقد است دین پدیده‌ای در بالاترین درجه اجتماعی و چه‌بسا منشأ تمام کارها و نهادهای اجتماعی و هویت جامعه انسانی است (ابراهیم‌پور و همکاران، ۱۳۹۷، ص ۱۱۵). دین و مذهب از اساسی‌ترین و مهم‌ترین نهادهایی است که جامعه بشری به خود دیده؛ به‌طوری که هیچ‌گاه بشر خارج از این پدیده زندگی نکرده و دامن از آن برنکشیده است (روشندل

اربطانی و ابراهیم‌پور، ۱۳۹۵، ص ۱۱۴). دین در دیدگاه جامعه‌شناسانی مانند اگوست کنت (Auguste Comte)، امیل دورکیم یا وبر (Weber)، عمدتاً عامل انسجام، همبستگی، رشددهنده شخصیت و جامعه و عاملی برای سلامت و سعادت انسان تلقی شده است (آخوندی، ۱۳۹۹، ص ۹) و از دیدگاه تیلور، دین یک منبع اخلاقی ایده‌آل برای جوامع بشری است که مردم را به اعتقادات خود برمی‌انگیزاند. بدون چنین منبعی فقط دانش افراد - بدون تغییر در رفتار آنها - افزایش می‌یابد (پرکیس و تووید، ۲۰۱۷، ص ۱۷۸). از پیامدهای رفتاری دین‌داری، معنویت است؛ مفهومی که از دین‌داری جدایی‌ناپذیر بوده و در منظر بسیاری از محققان مترادف با آن به کار می‌رود (آیرانیک و سمریوز، ۲۰۱۱، ص ۱۳۷). دین‌داری و معنویت، موجبات اخلاق و ارزش‌های انسانی را فراهم می‌آورند و در ادیان یکتاپرست اهمیت به‌سزایی دارد (محمدپناه و نصیری، ۱۳۹۳، ص ۵۱). با برخورداری از دین‌داری و معنویت، مدیران و کارکنان می‌توانند علاوه بر بهبود بهره‌وری، به آرامش خاطر و رضایت باطنی دست یابند. از سوی دیگر، هیچ معنا بخشی برای کار نمی‌تواند عمیق‌تر از کار برای رضای خدا باشد (عبدالملکی و همکاران، ۱۳۹۹، ص ۵۱). با گذشت زمان، وجود معنویت منافع زیادی را به‌ویژه در شرق آسیا به‌همراه داشت، به‌گونه‌ای که آنان احساس پوچی خود را با معنویت از بین می‌بردند (محمدی‌مقدم و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۱۱۴)، لیکن در جامعه اسلامی ایران بحث دین‌داری از حیث کیفیت، به‌خوبی کمیّت آن نیست. آماره‌ای که از رفتارهای فراگیر غیردینی و غیراخلاقی به‌دست می‌رسد، نشان می‌دهد دست‌کم وضع اخلاقی و کیفیت دین‌داری در جامعه ایران، به‌خوبی دینی‌شدن زمان، مکان و در کل رشد کمی دین‌داری نیست (صادق‌نیا، ۱۳۹۸، ص ۱۷۶).

در هر جامعه‌ای، نظام آموزش عالی و دانشگاه، بخش مهم و حائز اهمیتی به‌شمار می‌رود. این نظام، اثرات گسترده و چشمگیری بر پیکره جامعه و حوزه‌های اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی دارد. این نظام و به تعبیر بهتر؛ نهاد، زمینه‌ساز رشد و توسعه فکری و همچنین بلوغ و تحقق ظرفیت‌های انسانی است (قربان‌نژاد و عیسی‌خانی، ۱۳۹۵). نظر به اینکه نهاد دانشگاه یکی از حائز اهمیت‌ترین سازمان‌های خدمات آموزشی است، پایین بودن یا کاهش رضایت شغلی در این نهاد، سبب اتلاف منابع انسانی و به‌تبع آن، کاهش خدمات قابل ارائه و مناسب به دانشجویان و عدم دستیابی سیستم آموزشی کشور به هدف غایی خود یعنی ارتقای سطح دانش می‌شود. علاوه‌براین در ایران پس از انقلاب اسلامی، اقدامات ویژه‌ای جهت اسلامی‌کردن جامعه و به‌خصوص دانشگاه‌ها به‌عنوان مراکز پرورش‌دهنده نسل آینده صورت گرفت. بنابراین، ضرورت این نوع پژوهش‌ها از آن جهت است که کشور ایران به‌عنوان سرآمد کشورهای اسلامی، باید در استفاده از شیوه‌های مدیریتی هم‌راستا با دین مبین اسلام به‌عنوان کامل‌ترین و سازنده‌ترین الگوی زندگی بشریت، پیشگام باشد و پژوهش‌هایی از این قبیل در همین راستا و برای بهبود وضعیت منابع انسانی، خصوصاً در سازمان‌های دولتی مؤثر خواهد بود. از سوی دیگر با توجه به آنکه دانشگاه‌های ما براساس ابعاد و اصول دینی است و همان‌طور که بیان شد، دین به‌عنوان یکی از عناصر عمده فرهنگی، بر سایر حوزه‌های اجتماعی تأثیر زیادی دارد، تحقیق و بررسی در خصوص دین‌داری و رابطه آن با سایر

موضوعات می‌تواند ما را در شناخت هرچه بهتر جایگاه دین مبین اسلام در دانشگاه کمک کند. بنابراین، با توجه به تأثیر میزان دین‌داری بر متغیرهای سازمانی، در پژوهش حاضر برای نخستین بار سعی شده است که مدلی برای پیش‌بینی سطح رضایت شغلی کارکنان دانشگاه‌ها براساس اطلاعات دموگرافیک و سطح ابعاد دین‌داری آنان با استفاده از شبکه‌های عصبی مصنوعی ارائه شود، به طوری که بتوان از آن، جهت پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان، برنامه‌ریزی و انجام عملیات و اقدامات لازم بهره برد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

کارکنان، از مهم‌ترین منابع سازمان هستند و توجه به آنان مواردی نظیر بهره‌وری بالاتر، افزایش سود، وفاداری و رضایت شغلی را به همراه دارد (برایان و همکاران، ۲۰۱۷، ص ۲۸۶). دغدغه حفظ و نگاهداشت نیروی انسانی برای عملکرد مناسب و بهره‌ورانه نیروی کار و ارتقاء کلی سازمان، از اصلی‌ترین اهداف مدیریت سازمانی تلقی می‌شود و تحقق آن با رضایت شغلی کارکنان ارتباط تنگاتنگ دارد. رضایت شغلی در صورت وجود، می‌تواند منافع حداکثری برای حیات فردی کارکنان، گروه‌های شغلی و حرفه‌ای سازمان‌ها و در نهایت کل جامعه داشته باشد (آقایاری‌هیر و وفایی‌اقدم، ۱۳۹۵، ص ۱۷۲) و برخی، آن را از ارکان ضروری و ارزشمند ارتقای سلامت و رضایت از زندگی می‌دانند (کوی لیو و همکاران، ۲۰۱۲، ص ۲۵۸). رضایت شغلی به واکنش‌های شناختی، عاطفی و سنجشی افراد نسبت به شغلشان اطلاق می‌شود و حدی است که افراد از شغل خود راضی هستند و آن را دوست دارند (صفائیان و همکاران، ۱۳۹۹، ص ۹۹). به عبارت دیگر، منظور از رضایت شغلی آن است که فرد به‌طور کلی شغل خود را دوست داشته و برای آن ارزش قائل است و نگرش مثبت نسبت به آن دارد؛ نگرشی که موجب کوشش او در جهت تحقق اهداف سازمانی و تمایلی قوی برای حفظ عضویت در سازمان می‌شود (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۷، ص ۱۲۱). از تعاریف ارائه‌شده چنین برمی‌آید که شغل هر فرد چیزی بیش از انجام کاری مشخص و کسب درآمد است. شغل فرد ایجاب می‌کند که با همکاران، مافوق و ارباب رجوع ارتباط متقابل داشته باشد؛ احساس کند فردی مفید است و جامعه به خدمات او نیاز دارد و کیفیت زندگی هر فردی تحت تأثیر رضایت یا نارضایتی او از شغلی است که برعهده دارد (شاکری‌نیا و قاسمی، ۱۳۹۷، ص ۹۲). عوامل مهم در رضایت شغلی شامل دو گروه عوامل سازمانی مانند سیستم پاداش و عوامل شخصیتی مانند ویژگی‌های ژنتیکی است (پارک و هوانگ، ۲۰۱۷، ص ۱۳). در همین مورد گینزبرگ (Ginzberg) در سال ۱۹۵۱ به دو نوع رضایت شغلی اشاره می‌کند: نخست، رضایت درونی که از دو منبع حاصل می‌شود (احساس لذتی که از اشتغال به کار و فعالیت عاید می‌شود و لذتی که بر اثر مشاهده، پیشرفت و انجام برخی مسئولیت‌های اجتماعی و بروز توانایی‌ها به انسان دست می‌دهد)؛ دوم، رضایت بیرونی که با شرایط اشتغال و محیط کار ارتباط دارد و هر لحظه در حال تغییر است (جمالی و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۴۶). رضایت شغلی از طریق رفتارها و احساسات مثبت یا منفی کارکنان نسبت به محیط شغلی و سازمانی شکل می‌گیرد. این احساسات با منابع درون‌سازمانی و برون‌سازمانی ایجاد می‌شود و از

هر دو تأثیر می‌پذیرد (یاوری‌گهر و همکاران، ۱۳۹۹، ص ۱۳۱). نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که رضایت شغلی کارکنان از عوامل اصلی مؤثر بر جنبه‌های مطلوب شغل از جمله تعهد سازمانی، بهبود رفتار شهروندی سازمانی، افزایش رضایت مشتریان و کاهش غیبت‌های مکرر است و نارضایتی شغلی عواقب نامطلوبی دارد که با رسالت سازمان‌های امروزی به‌طور کامل منافات دارد (صادقی و همکاران، ۱۳۹۷، ص ۴۱). در کشورهای پیشرفته، مدیریت بر نیازهای اساسی کارکنان استوار است و رضایت شغلی کارکنان علاوه بر اینکه احترام به کرامات انسان‌ها محسوب می‌شود، به‌عنوان عاملی در افزایش بهره‌وری نیز مورد توجه قرار می‌گیرد (اسماعیلی و صیدزاده، ۱۳۹۶، ص ۵۴).

از جمله مفاهیمی که در محیط کار، ارزش‌های جدیدی را در حوزه رفتار سازمانی مطرح و توجه زیادی را به خود جلب کرده است، دین‌داری است (روشدل اربطانی و ابراهیم‌پور، ۱۳۹۵، ص ۱۱۴). کلینی معتقد است، اگر فرد و جامعه‌ای دیندار و دین‌مدار باشد، فضایی در کار آنها ایجاد می‌شود که اصلاح‌شدنی و رشدیافتنی است و اگر کمبودی در کار باشد، قابل جبران و رو به کمال است (خسروانیان و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۱۲۸). دین به معنی کیش، طریقت و شریعت است و در اصطلاح قرآن، همان سنت اجتماعی است که در جامعه به آن عمل می‌شود. علامه طباطبائی در سال ۱۳۷۸ دین را به این‌صورت تعریف نمودند: روش خاصی در زندگی دنیا که هم صلاح زندگی این دنیا را تأمین می‌نماید و هم با کمال حیات اخروی و زندگی حقیقی در جوار خدای بزرگ موافق است (زندگی و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۱۸۲). دین به اندازه‌ای غنی، فراگیر و پیچیده است که جنبه‌های متفاوت آن در دیدگاه‌ها و نگرش‌های مختلف به‌گونه‌ای متفاوت جلوه می‌کند (خوش‌تینت، ۲۰۱۲، ص ۱۹۱۸). براساس دیدگاه مفسران قرآن، دین دستورالعمل واقعی، حقیقی و منطبق با ابعاد وجودی انسانی است که به‌منظور تعالی انسان و پس از تحقیق در جامعه، به الگوهای اجتماعی، عینی، پایدار و منطبق با وحی تبدیل گردیده، همه جوانب زندگی انسان را کنترل نموده و او را از انحراف و کجی مصون می‌کند (طباطبائی، ۱۳۷۴، ج ۲، ص ۱۹۵؛ حسن‌زاده آملی، ۱۳۸۶، ص ۲۷۷). از این‌رو، دین به‌طور کامل در جامعه تحقق یافته، نمونه‌ای عینی و تجربی پیدا می‌کند که متن و عین دین است. در این دیدگاه، دین نیاز بنیادی و اولیه انسان است (آخوندی، ۱۳۹۹، ص ۹). اهمیت دین و معنویت، بیشتر بدین‌منظور است که فطرت انسانی تمایل بنیادی به ارزش‌های مثبت و مطلوب دارد. هرگاه بشر در عرصه علوم و فناوری از ارزش‌های معنوی و اخلاقی غفلت کرده، به اشکال مختلف زمینه را برای فراگیرشدن رفتارهای غیرانسانی و غیراخلاقی فراهم کرده است (ابراهیم‌پور و همکاران، ۱۳۹۷، ص ۱۱۶). برخی پژوهشگران بر این باورند که معنویت در محیط سازمانی به رضایت شغلی کارکنان منجر می‌شود، و بعضی دیگر معتقدند علاوه بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی را نیز در پی خواهد داشت (میرزایی توکلی و شریعتمداری، ۱۳۹۴). دین‌داری و معنویت جوهره هستی انسان است و به فرد این اطمینان را می‌دهد که نیروی قوی همیشه او را حمایت می‌کند و کمتر

دستخوش استرس و اضطراب می‌شود (تذکری و همکاران، ۲۰۱۳، ص ۵۳). طی سال‌های دهه ۱۹۶۰-۱۹۷۰م، جامعه‌شناسان و روان‌شناسان در حوزه دین تلاش کردند تا به صورت تجربی، وضعیت دین‌داری را مطالعه کنند (فرجی و کاظمی، ۱۳۸۸، ص ۸۱). در تعاریف هریک از آنها، جنبه‌ها و ابعاد مختلفی برای دین در نظر گرفته شده است؛ از جمله اندیشمندان غربی که به این بحث پرداخته، آلپورت (Alport) در سال ۱۹۶۶ است. او میان دو نوع نهادی‌شده و درونی‌شده دینی تمایز گذاشت تا ارتباط گرایش‌های مختلف را با این دو مقوله نشان دهد. طرح (Tarh) در سال ۱۹۵۱ برای نخستین بار این نکته را مطرح کرد که تجربه دینی ادیان دارای سه بُعد مفهومی یا نظری، آیینی یا عملی و جامعه‌شناختی است (سراج‌زاده، ۱۳۷۷، ص ۱۰۹). آخوندی در سال ۱۳۹۹ مهم‌ترین ابعاد دین را عقاید یا باورها، عمل یا مناسک، بُعد اجتماعی، عواطف، علم یا شناخت، آیینی، تجربی، پیامدی، اخلاقی عمل کردن، مؤمن بودن، اهل عبادت بودن، مشروع بودن و التزام عملی به دین تعریف کرد. لِنسکی (Lanski) در سال ۱۹۶۱ با رهیافتی چنبدبُدی به دین‌داری، دو جنبه مهم یعنی «جهت‌گیری دینی» و «میزان درگیر بودن با گروه دینی» را مطرح کرد. فوکویاما (Fukuyama) نیز در یک مطالعه اکتشافی به ابعاد چهارگانه «شناختی»، «آیینی»، «عقیدتی» و «عبادی» دین‌داری تأکید کرده است (فوکویاما، ۱۹۶۱). گلاک (Glack) و استارک (Stark) در سال ۱۹۶۵ ابعاد دین‌داری را حول پنج بُعد جمع کرده‌اند که عبارت‌اند از: بعد اعتقادی، بعد مناسکی، بعد تجربی، بعد آگاهی و بعد پیامدی. از میان الگوهای سنجش دین‌داری، الگوی گلاک و استارک 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، ص ۸۲).

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؛ اما به منظور انطباق هرچه بهتر این موضوع مهم با اوضاع جامعه اسلامی، باید به بهره‌گیری از شاخص‌ها و ابعاد دین‌داری اسلامی پرداخت. خسروانیان و همکاران (۱۳۹۲) به ارائه الگویی در جهت استخراج شاخص‌های دین‌داری اسلامی از نگاه مصحف شریف *نهج البلاغه* پرداختند و شاخص‌های دین‌داری شناسایی شده از کلام امیرالمؤمنین علیه السلام را در سه بُعد «اعتقادات»، «احکام» و «اخلاق» دسته‌بندی کردند. اعتقادات در برگیرنده حقایق و واقعیاتی است که باور واقعی و اعتقاد یقینی به آنها از هر شخص مسلمان خواسته شده است (مثل ایمان و اعتقاد راسخ به خدا، پرهیزگاری، اطاعت از خدا و استعانت از او و...). فقه و احکام، قوانین و مقرراتی است که چگونگی سلوک فردی و اجتماعی انسان و جامعه انسانی را تبیین و تعیین می‌کنند (مانند امر به معروف و نهی از منکر، آمادگی برای جهاد، ادای واجبات و تکالیف دینی و...). اخلاقیات نیز دربرگیرنده آموزه‌هایی است که فضایل و رذایل انسانی و همچنین شیوه‌های آراستن و تزکیه نفس را عرضه می‌کنند (مانند مهربانی، صبر، قناعت، تلاش و...) (خسروانیان و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۱۳۳). در جدول ۱ آمار توصیفی مربوط به این شاخص‌ها به‌طور خلاصه نشان داده شده است.

جدول ۱. ابعاد سه‌گانه دین‌داری از دیدگاه نهج‌البلاغه به همراه آمار توصیفی مربوط به هریک

ردیف	ابعاد دین‌داری	تعداد شاخص‌های موردی	تعداد تکرار
۱	اعتقادات	۸	۱۶۹
۲	احکام	۱۱	۱۰۷
۳	اخلاق	۲۳	۲۱۴

با توجه به اهمیت تأثیر دین‌داری بر سلامت روانی و اجتماعی و نیز بهبود زندگی فرد و سازمان از یک‌سو و نیز اثرات رضایت شغلی کارکنان در محیط کار از سوی دیگر، مطالعات متعددی در این دو حوزه انجام گرفته است؛ با این حال، نمونه تحقیقات صورت‌گرفته در مورد ارتباط این دو موضوع و خصوصاً تأثیر دین‌داری در افزایش میزان رضایت شغلی کارکنان محدود بوده که در ذیل به چند مورد از آنها اشاره می‌شود:

عبدالملکی و همکاران (۱۳۹۹) به بررسی رابطه رضایت شغلی و سلامت معنوی کارکنان پرداختند و ضمن تأیید تأثیر سلامت معنوی بر رضایت شغلی کارکنان، برگزاری دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت را جهت افزایش دانش و سلامت معنوی کارکنان و متعاقباً افزایش سطح رضایت شغلی در سازمان مؤثر دانستند. یاور و گهر و همکاران (۱۳۹۹) در مقاله‌ای تأثیر فشارهای روانی نقش بر رضایت شغلی با در نظر گرفتن اخلاق کار اسلامی را بررسی کردند، نتایج مؤید تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رضایتمندی کارکنان بود. قلی‌پور و همکاران (۱۳۹۷) در مطالعه‌ای، تأثیر سلامت معنوی بر رضایت شغلی کارکنان را تحلیل کردند، نتایج تحقیقات آنان ارتباط معنادار بین جنسیت، نوع استخدام و سن کارکنان با رضایت شغلی را نشان داد. جمالی و همکاران (۱۳۹۶) به تدوین مدل رضایت شغلی براساس سبک زندگی اسلامی پرداختند، نتایج نشان داد سبک زندگی اسلامی قواعد مناسبی برای رشد فرد و بهتر زیستن فراهم می‌کند که افراد می‌توانند با به‌کارگیری این قواعد، خشنودی بیشتری در وقایع زندگی از جمله شغل خود تجربه کنند. علامه و آقایی (۱۳۹۴) در مطالعه‌ای تأثیر اخلاق اسلامی کار بر تنش شغلی و رضایت شغلی را در کارکنان دانشگاه صنعتی اصفهان تحلیل کردند، یافته‌های پژوهش آنان نشان داد اخلاق اسلامی کار به‌طور معنادار بر رضایت شغلی مؤثر و بر تنش شغلی بی‌تأثیر است. محمدپور و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیق دیگری به بررسی رابطه امنیت، دین‌داری و بهداشت روانی با رضایت شغلی زنان دستگاه‌های دولتی کشور پرداختند و تأثیر معناداری متغیرها تأیید شد. کینگ (King) و ویلیامسون (Williamson) در سال ۲۰۰۵، به‌مرور مطالعات پیشین درباره رابطه دین‌داری و رضایت شغلی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که اثر مثبت دین‌داری بر رضایت شغلی، تنها در صورت کنترل متغیر «زمینه سازمانی» (Organizational context) قابل مشاهده است. کوچر و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی نحوه تأثیر دین‌داری بر رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی و استرس پرداختند و دریافته‌اند که باورها و رفتارهای دینی، کارکنان را نسبت به هم‌تایان خود آگاه‌تر کرده و باعث می‌شود آنها تمایل بیشتری برای نفع رساندن به دیگران و سازمانشان داشته باشند و احساس رضایت بیشتری از شرایط و محیط کار خود داشته باشند.

ابراهیم‌پور و همکاران (۱۳۹۷) به تحلیل نقش واسطه‌ای معنویت سازمانی در رابطه بین دین‌داری و پاسخگویی کارکنان پرداختند و تأثیر آن را تأیید نمودند. روش‌نندل/رابطانی و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی نقش دین‌داری در کاهش رفتارهای غیرمدنی سازمانی کارکنان دانشگاه پرداختند و به این نتیجه دست یافتند که می‌توان از ظرفیت دین‌داری در کاهش رفتارهای غیرمدنی استفاده کرد. صنوبر و عرب‌لوی مقدم (۱۳۹۱) در مطالعه‌ای به بررسی تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم دین‌داری بر رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی پرداختند و اثر مثبت دین‌داری بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عاطفه مثبت را نشان دادند و در نتیجه، تأثیر غیرمستقیم دین‌داری بر رفتار شهروندی سازمانی را تأیید کردند. خسروانیا و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه دین‌داری و عمل به باورهای دینی با رضایت شغلی کارکنان سازمان بهزیستی استان یزد» نتیجه گرفتند که از بین ابعاد سه‌گانه دین‌داری (اعتقادات، احکام و اخلاق) دو بُعد آشنایی با احکام و اخلاق، تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دارد و بعد اعتقادات تأثیر معناداری بر رضایت شغلی ندارد. در تحقیق صانعی و همکاران (۱۳۹۲) نیز رابطه بین معنویت و ابعاد آن با رضایت شغلی کارکنان مورد تأیید قرار گرفت. طبق نتایج پیشینه تحقیق، مدیران برای ورود دین‌داری و اخلاق اسلامی کار به سازمان، پژوهش‌های گسترده‌ای انجام داده‌اند. در کشور اسلامی ایران، مدیران برای غنابخشیدن به فرهنگ و محیط کاری در سازمان، از آموزه‌های دینی استفاده می‌نمایند، با این اوصاف رضایت شغلی کارکنان در حد مطلوب نیست و بهره‌وری بسیار پایینی دارند، به‌علاوه هیچ‌یک از تحقیقات به پیش‌بینی رضایت شغلی براساس شاخص‌های دین‌داری نپرداخته‌اند. این موضوع زمانی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند که انتظار می‌رود در کشور اسلامی ایران معنویت و دین‌داری بخش جدایی‌ناپذیر مدیریت و ارتباط کارکنان و به‌دنبال آن دستیابی به ارتقاء سطح رضایت شغلی و بهره‌وری باشد. بنابراین، ارائه مدلی که بتواند به پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان براساس مؤلفه‌های دین‌داری بپردازد از اهمیت و ضرورت کافی برخوردار است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و براساس نحوه گردآوری داده‌ها، پیمایشی است که بدین منظور برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه استفاده شده است. پرسش‌نامه مذکور دارای سه بخش است. بخش اول حاوی اطلاعات جمعیت‌شناختی مانند سن، جنسیت، وضعیت تأهل و...؛ در بخش دوم برای سنجش رضایت شغلی از پرسش‌نامه استاندارد مینه سوتا استفاده شد، این پرسش‌نامه شامل ۳۰ سؤال و شش حیطه بود که حیطه‌ها عبارت‌اند از: امکانات مادی و رفاهی محل کار (۷ سؤال)، امکانات آموزشی و شرایط ارتقاء شغلی (۶ سؤال)، سیاست‌ها و خط‌مشی‌های مدیریت (۸ سؤال)، کیفیت روابط انسانی در محل کار (۳ سؤال)، امنیت شغلی (۳ سؤال) و پایگاه اجتماعی حرفه (۳ سؤال). این پرسش‌نامه توسط هومن (۱۳۸۱) اعتباریابی شده است؛ در بخش سوم نیز برای سنجش ابعاد دین‌داری از پرسش‌نامه دین‌داری اسلامی از منظر نهج‌البلاغه خسروانیا و همکاران (۱۳۹۲) که شامل ۴۲ گویه در طیف پنج‌سطحی لیکرت و در سه بُعد اعتقادات (۸ سؤال)، احکام (۱۱ سؤال) و اخلاق (۲۳ سؤال)

است، استفاده گردید، لذا پرسش‌نامه از روایی قابل قبولی برخوردار است. برای اطمینان بیشتر از روایی پرسش‌نامه‌های مورد استفاده، تعدادی از پرسش‌نامه‌ها در اختیار ۴ نفر از اساتید دانشگاه که با مباحث دین‌داری و رضایت شغلی آشنایی کافی داشتند، قرار گرفت که آنها اعتبار و روایی پرسش‌نامه را تأیید کردند. برای سنجش پایایی پرسش‌نامه تحقیق نیز از ضریب آلفای کرونباخ به کمک نرم‌افزار SPSS استفاده شد. از آنجا که ضریب آلفای کرونباخ در هر دو پرسش‌نامه رضایت شغلی و دین‌داری به ترتیب ۰/۸۶۳ و ۰/۹۹۴ به دست آمد، بنابراین پرسش‌نامه مورد نظر دارای پایایی قابل قبولی است.

جامعه آماری در این پژوهش، کلیه کارکنان اداری دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد به تعداد ۴۵۹ نفر بوده‌اند که با استفاده از جدول مورگان، ۲۱۰ نفر به‌عنوان نمونه آماری تعیین و به روش تصادفی انتخاب شدند. در این نمونه، تعداد ۱۳۴ نفر مرد و ۷۶ نفر زن بودند. درباره وضعیت تأهل ۱۶/۲ درصد مجرد و ۸۳/۸ درصد متأهل استخراج شد. همچنین محاسبه فراوانی‌ها نشان داد که بیشتر کارکنان اداری دانشگاه شهید صدوقی دارای تحصیلات کارشناسی (۵۹ درصد) هستند و در کل، ۵۵ درصد کارکنان اداری در گروه سنی ۳۵-۴۵ بودند. از لحاظ سابقه خدمت نیز ۳۷ نفر کمتر از ۵ سال، ۵۲ نفر بین ۵-۱۰ سال، ۷۶ نفر ۱۰-۲۰ سال و ۴۷ نفر بیشتر از ۲۰ سال دارای سابقه خدمت بودند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و ارائه مدل پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان، براساس شاخص‌های دین‌داری از روش شبکه عصبی مصنوعی (Artificial Neural Network) استفاده شد. کار بر روی شبکه‌های عصبی مصنوعی از سال ۱۹۴۳م توسط مک کلو (Mc Culloch) و پیتز (Pitts) آغاز گردید. هدف شبکه‌های عصبی، کوشش برای ساخت الگوهایی است که همانند مغز انسان عمل می‌کنند (بشیر و هایمر، ۲۰۰۰، ص ۷). شبکه‌های عصبی مصنوعی ابزاری تحلیلی و آموزش‌پذیر هستند که تلاش می‌کنند تا الگوهای پردازش اطلاعات در مغز انسان را تقلید کنند. این شبکه‌ها، سیستم‌هایی دینامیکی متشکل از واحدهای پردازش موازی یا همان نرون‌ها (Neuron) هستند که نوعی میل باطنی برای حفظ دانش تجربی و در دسترس قراردادن آن برای استفاده دارند (فرورش، ۱۳۸۴، ص ۶۹). خاصیت یادگیری شبکه‌های عصبی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این شبکه‌ها به‌عنوان سیستم‌های یادگیری دارای این توانایی هستند که از گذشته، تجربه و محیط بیاموزند و رفتار خود را در حین هر یادگیری بهبود بخشند (منهاج، ۱۳۸۱، ص ۳۷).

مزیت نسبی این شبکه‌ها نسبت به مدل‌های سنتی این است که آنها می‌توانند روابط غیرخطی و پیچیده را مدل‌سازی کنند بدون اینکه فرض اولیه‌ای درباره فرایند تولید داده‌ها داشته باشند (اسچیپولا، ۲۰۰۱). از جمله ویژگی‌های آنها می‌توان به قابلیت یادگیری، قابلیت تعمیم، پردازش موازی و مقاوم بودن اشاره کرد. تنوع نمونه‌های شبکه‌های عصبی و الگوریتم‌های یادگیری آنها، امکان کاربردهای مختلفی را برای آنها فراهم می‌آورد (راعی، ۱۳۸۰). هر شبکه عصبی از سه نوع لایه تشکیل شده که شامل لایه ورودی (input layer)، لایه خروجی (output layer) و لایه پنهان (hidden layer) است. روی هریک از این لایه‌ها، تعدادی نرون قرار

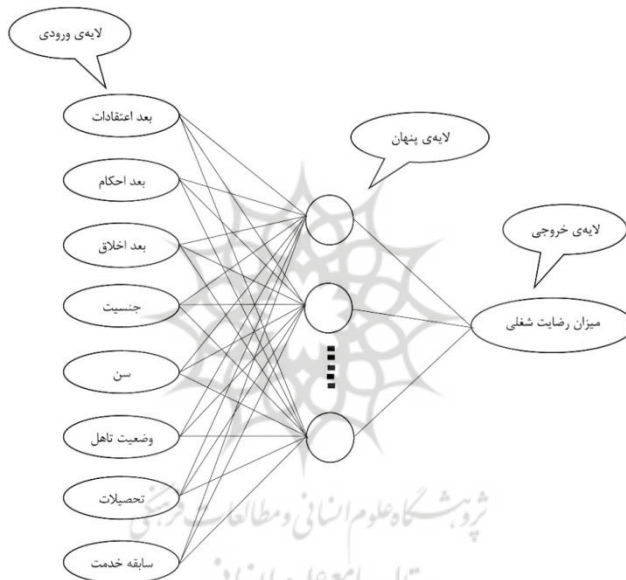
دارد که با اتصال وزن دار کاملاً با هم مرتبط هستند و وزن آنها طبق برنامه خاصی که برای شبکه تنظیم شده است، تغییر می‌یابد. لایه اول، لایه ورودی است که کار آن فقط گرفتن سیگنال از خارج شبکه و اتصال آن به واحدهای لایه بعد است. روند تغییرات و اصلاحات را یادگیری نامیده‌اند. چنانچه خروجی آخرین لایه با پاسخ واقعی یکسان نباشد، شبکه وزن‌ها را طوری اصلاح می‌کند که مقدار خطا کمتر شود. این عمل آن قدر تکرار می‌شود تا پاسخ شبکه با دقت مورد نظر مطابق نتیجه واقعی به دست آید، به این عمل آموزش شبکه می‌گویند. پس از آموزش مدل، شبکه عصبی خود را آزمون می‌کند. شبکه عصبی نمی‌تواند در مورد کارهایی که انجام می‌دهد، استدلال کند و این مورد ضعف شبکه عصبی مصنوعی به‌شمار می‌رود (یون و گو، ۲۰۱۰، ص ۱۲۲). الگوریتم‌های متعددی برای یادگیری بیان شده است، بهترین الگوریتم برای پیش‌بینی، استفاده از الگوریتم پس انتشار خطا (Error Back Propagation, EBP) با استفاده از شبکه‌های پیش‌خور (Feed Forward Network) است. پرسپترون چندلایه (Multi Layer perceptron, MLP) یا معماری از شبکه‌های عصبی مصنوعی می‌باشد که پیش‌خور بوده که شامل لایه‌های ورودی، پنهان و خروجی است (راز و همکاران، ۲۰۱۰). به‌طور کلی شبکه‌های پرسپترون چندلایه، شامل چندین پرسپترون ساده هستند که به‌صورت سلسله مراتبی، یک شکل پیش‌خور با یک یا چند لایه پنهان بین لایه‌های ورودی و خروجی را شکل می‌دهد (کرامبیا کاپاردیس و همکاران، ۲۰۱۰، ص ۶۶۲).

به‌منظور ارزیابی عملکرد شبکه عصبی از شاخص‌های آماری مانند جذر میانگین مربعات خطا (Root Mean Square Error, RMSE) و ضریب تعیین (r^2) استفاده می‌شود. هرچه مقدار RMSE به صفر و مقدار r^2 به یک نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهند نزدیک بودن مقادیر مشاهده و پیش‌بینی شده به یکدیگر و دقیق‌تر بودن جواب‌ها در هر مرحله است (ناهر، ۲۰۱۲، ص ۲۶). شبکه‌های عصبی در حوزه‌های مختلفی نظیر علوم رایانه، مهندسی برق، مهندسی صنایع، مدیریت، حسابداری و مالی به‌کار گرفته شده‌اند. در سال‌های اخیر استفاده از این روش در فرایندهای مدیریت و تصمیم‌گیری رو به افزایش بوده که عمده استفاده آن در مباحث مالی بوده است. بدین ترتیب کاربرد روش‌های فرایندکاری نظیر شبکه‌های عصبی مصنوعی در دیگر حوزه‌های مدیریت مانند منابع انسانی و رفتار سازمانی زمینه پژوهشی مناسبی خواهد بود.

یافته‌های پژوهش

در بحث پیاده‌سازی عملی شبکه‌های عصبی، مهم‌ترین مشکل تعیین ساختار شبکه است. تقریباً هیچ قاعده اثبات‌شده‌ای برای تعیین ساختار مطلوب شبکه وجود ندارد و این ساختار به‌صورت تجربی تعیین می‌شوند، لذا برای طراحی مدل پژوهش حاضر، ترکیب مدل‌های مختلف، با تغییر تعداد لایه‌های مختلف، تعداد نرون‌های هر لایه، توابع آموزش و انتقال هر لایه، تعداد تکرارهای مختلف، اندازه مجموعه آموزشی و آزمایشی، به‌صورت آزمون و خطا مورد آزمایش قرار گرفته و در پایان مدل مناسبی با ضریب تعیین پیشینه طراحی گردید. از آنجا که گام اصلی در

ایجاد یک مدل مناسب با استفاده از شبکه‌های عصبی مصنوعی تعیین ورودی‌ها و خروجی‌های مدل است، در این پژوهش با بررسی مطالعات پیشین و با هدف استفاده از شاخص‌های دین‌داری در پیش‌بینی رضایت شغلی، ۸ عامل به‌عنوان عوامل مؤثر بر میزان رضایت شغلی انتخاب شد که عبارت‌اند از: بُعد اعتقادات، بُعد احکام، بُعد اخلاق، جنسیت، سن، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات و سابقه خدمت که از ۸ عامل یادشده، سه مورد اول آنها، ابعاد دین‌داری اسلامی و بقیه موارد متغیرهای جمعیت شناختی‌اند. همچنین میزان رضایت شغلی کارکنان به‌عنوان خروجی مدل در نظر گرفته شد. گفتنی است که در این فرایند، ۷۰ درصد اطلاعات برای آموزش، ۱۵ درصد برای اعتبارسنجی و ۱۵ درصد برای آزمون مورد استفاده قرار گرفت. در این پژوهش جهت مدل‌سازی شبکه عصبی و آزمون مدل از نرم‌افزار Neuro Solution 5 استفاده شد.



شکل ۱. ساختار شبکه عصبی مصنوعی مورد استفاده در پژوهش

پس از اجرای مدل و بارها آزمون و خطا، مدل شبکه عصبی پرسپترون چندلایه مبتنی بر الگوریتم پس از انتشار خطا با یک لایه پنهان و تابع فعال‌سازی مومنتم (Momentum Activation Function) در لایه‌های پنهان و خروجی، از وضعیت بهتری برخوردار گردید. همچنین لایه‌های این شبکه شامل یک لایه ورودی با ۸ نرون، یک لایه خروجی با یک نرون و یک لایه پنهان با ۴ نرون می‌باشد.

پس از آزمون شبکه عصبی، مقایسه منحنی تولیدشده به‌وسیله شبکه عصبی مصنوعی و خروجی واقعی در فرآیند آموزش شبکه در پیش‌بینی رضایت شغلی در نمودار ۱ آورده شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، نحوه آموزش موفقیت‌آمیز بوده و دو منحنی یادشده نزدیک به هم هستند. همچنین در این مدل شاخص RMSE برابر با 1/889 و ضریب تعیین (r^2) 0/823 محاسبه گردید که نشان از عملکرد خوب شبکه می‌باشد.



نمودار ۱. مقایسه خروجی واقعی و خروجی برآورد شده شبکه برای پیش بینی رضایت شغلی

تحلیل حساسیت (Sensitivity Analysis) شبکه عصبی

هریک از ورودی‌ها، اثر متفاوتی را بر خروجی می‌گذارند، تحلیل حساسیت این قابلیت را دارد که عوامل اثرگذار و میزان تأثیر هر یک را بر خروجی‌های شبکه عصبی مشخص کند (رازا و همکاران، ۲۰۱۰، ص ۳۱۰). در پژوهش حاضر نیز برای پاسخ به این پرسش که کدام یک از عوامل در نظر گرفته شده به‌عنوان ورودی، بیشترین تأثیر را بر خروجی مدل (میزان رضایت شغلی) دارد، از تحلیل حساسیت در شبکه عصبی استفاده شده است، که نتایج آن در نمودار ۲ نشان داده شده است.



همان‌گونه که نمودار آنالیز حساسیت نشان می‌دهد، بعد اعتقادات و باورهای دینی، رعایت فضایل و اخلاق اسلامی و جنسیت افراد مهم‌ترین پارامترهای مدل و تبیین‌کننده بیشترین تأثیر بر خروجی مدل (رضایت شغلی) هستند و عامل سن و سابقه خدمت کمترین اثر را در پیش‌بینی رضایت شغلی داشته‌اند. یکی از ویژگی‌های رویکرد شبکه

عصبی، تعیین تأثیر هریک از ورودی‌ها بر خروجی شبکه عصبی است و نتایج این پژوهش در نمونه مورد مشاهده در سطح رضایت شغلی افراد نشان داد که:

- با افزایش اعتقادات دینی، میزان رضایت شغلی افراد افزایش می‌یابد.
- با آگاهی و پایبندی بیشتر به احکام اسلامی میزان رضایت شغلی افزایش می‌یابد.
- کارمندان زن نسبت به کارمندان مرد، از رضایت شغلی بیشتری برخوردارند.
- افراد مجرد، میزان رضایت شغلی بیشتری نسبت به کارمندان متأهل دارند.
- با افزایش اخلاق اسلامی در افراد، میزان رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد.
- با افزایش سطح تحصیلات، رضایت شغلی افزایش یافته است.
- با افزایش سن افراد، میزان رضایت شغلی آنها کاهش یافته است.
- با افزایش سابقه خدمت نیز، میزان رضایت شغلی آنها کاهش یافته است.

نتیجه‌گیری

مهم‌ترین سرمایه و ابزار رقابتی هر سازمانی جهت ارائه خدمت بهتر به مشتریان، کارکنان آن می‌باشد، از این رو شناخت و توجه به رضایت شغلی آنان اهمیت اساسی دارد؛ زیرا رضایت شغلی تعیین‌کننده بسیاری از متغیرهای سازمانی است، به همین دلیل شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی به منظور امکان پیش‌بینی میزان رضایت شغلی افراد و ارائه راهکارهایی در جهت تقویت آن، همواره حائز اهمیت و مورد توجه مدیران سازمان‌ها بوده است؛ همین‌طور واضح است که هیچ‌کس نمی‌تواند نقش دین و دین‌داری را در زندگی شخصی و اجتماعی افراد نادیده انگارد، اگر فرد و جامعه‌ای دیندار و دین‌مدار باشد و پایه و ریشه دین را در شئون مختلف حفظ کند، فضایی در کارشان ایجاد می‌شود که اصلاح‌شدنی و رشدیافتنی است و حتی اگر کمبودی در کار باشد، جبران‌پذیر و روبه‌کمال است. یکی از ابعاد مهم زندگی انسان، زندگی شغلی اوست که به فرد هویت اجتماعی می‌دهد، لذا دین‌داری می‌تواند به‌عنوان یکی از ویژگی‌های فردی عاملی اثرگذار و برجسته در سطح رضایت شغلی افراد باشد که پژوهش‌های صورت گرفته تاکنون به نوعی مؤید این مطلب است. بر این اساس پژوهش حاضر با هدف ارائه الگویی جهت پیش‌بینی میزان رضایت شغلی کارکنان براساس اطلاعات دموگرافیک (شامل جنسیت، سن، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات و سابقه خدمت) و ابعاد دین‌داری اسلامی (شامل بُعد اعتقادات، بُعد احکام و بُعد اخلاق) انجام شد. در این تحقیق از رویکرد شبکه‌های عصبی مصنوعی برای طراحی مدل پیش‌بینی استفاده شد و نتایج به‌دست آمده از طراحی و آزمون مدل، تأثیر همه عوامل هشت‌گانه در پیش‌بینی خروجی را تأیید می‌کند که در این میان نقش و اثرگذاری بالای ابعاد دین‌داری حائز اهمیت بسیار است. نتایج این پژوهش، یافته‌ها و نتایج تحقیقات پیشین (برای

نمونه، عبدالملکی و همکاران، ۱۳۹۹؛ قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۷؛ جمالی و همکاران، ۱۳۹۶؛ علامه و آقایی، ۱۳۹۴؛ خسروانیا و همکاران، ۱۳۹۲ و... را تأیید می‌کند. در تمامی این پژوهش‌ها این موضوع به اثبات رسیده است که افراد با سطح دین‌داری بالاتر، از سبک زندگی سالم‌تر و متعادل‌تری برخوردارند که این امر بر تمام ابعاد زندگی شغلی فرد نیز اثرگذار است و رضایت شغلی بیشتری را به همراه دارد. نظام باورهای دینی به افراد این امکان را می‌دهد که با نامالایمات و فشارهای روانی که در زندگی شغلی با آن مواجه‌اند، با قدرت بیشتری روبه‌رو شوند. نتایج این پژوهش کمک شایان توجهی به مدیران در تصمیم‌گیری‌های خود در زمینه گزینش و جذب کارکنان براساس میزان دین‌داری و همین‌طور تلاش در راستای ارتقاء همه جانبه شاخص‌های دین‌داری در کارکنان خواهد کرد.

ازجمله پیشنهادهای کاربردی این پژوهش برای مدیران سازمان، ایجاد وضع مناسب در خصوص تقویت بنیان‌های دینی و معنوی کارکنان است. زمانی که مدیران سازمان، خود پایبند به باورهای دینی و اصول اخلاق اسلامی باشند و فرهنگ سازمان، اشاعه‌دهنده این باورها و ارزش‌ها باشد، کارکنان نیز زندگی کاری و باورهای دینی خود را یکپارچه دانسته و ضمن رضایت بیشتر در جهت تعالی خود، سازمان و جامعه گام برمی‌دارند. همچنین مدیران و تصمیم‌گیران سازمانی باید توجه ویژه‌ای به مقوله آموزش و افزایش آگاهی‌های دین مبین اسلام، به‌عنوان کامل‌ترین دین الهی، و رشد تمامی ابعاد دین‌داری اسلامی در افراد داشته باشند. اقداماتی نظیر تدوین منشور اخلاقی برای سازمان‌ها و تلاش برای اجرا و التزام بدان، تجلیل از شخصیت‌های اخلاقی و معنوی در سازمان، ترویج و حمایت از فضائل نظیر عبادت، احترام به دیگران، مهربانی، صبر، قناعت و... نیز می‌تواند در افزایش سطح معنویت و دین‌داری کارکنان مؤثر واقع شود.

در نهایت به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود با استفاده از خروجی این پژوهش و مرور ادبیات تحقیق به شناسایی سایر عوامل مهم اثرگذار بر رضایت شغلی پرداخته و سیستم خبره‌ای طراحی شود تا با استفاده از داده‌های جمع‌آوری شده در دوره‌های زمانی معین، به پیش‌بینی دقیق‌تر سطح رضایت شغلی کارکنان در سازمان‌ها و شرکت‌های مختلف پرداخته و تأثیر هریک از عوامل مؤثر بر میزان رضایت شغلی را براساس مفهوم تحلیل حساسیت، نشان دهد. همچنین پیشنهاد می‌شود تأثیر دین‌داری اسلامی بر سایر ابعاد و مؤلفه‌های سازمانی مورد بررسی قرار گیرد و مدل مربوطه با تکنیک‌های مختلف استخراج گردد.

- آخوندی، محمداقبر، ۱۳۹۹، «مراتب دین‌داری در آموزه‌های قرآنی»، *افق تبلیغ*، ش ۲، ص ۷-۲۸.
- آقایاری‌هیر، توکل و طاهره وفایی‌اقدم، ۱۳۹۵، «بررسی تأثیر سلامت اجتماعی بر رضایت شغلی (مورد مطالعه: کارکنان کارخانه گلستان بافت شهر تبریز)»، *جامعه‌شناسی کاربردی*، ش ۶۴ ص ۱۷۱-۱۹۹.
- ابراهیم‌پور، حبیب، محمد حسن‌زاده محمودآبادی، زهرا فتوره‌چی و فاطمه باهنر، ۱۳۹۷، «تحلیل نقش واسطه‌ای معنویت سازمانی در رابطه دین‌داری و پاسخگویی کارکنان»، *مطالعات مدیریت دولتی ایران*، ش ۲، ص ۱۱۳-۱۳۰.
- استوارت، گرگ ال و کنت جی براون، ۱۳۹۳، *مدیریت منابع انسانی (پیوند استراتژی و عمل)*، ترجمه سیدمحمد اعرابی و مرجان فیاضی، چ ششم، تهران، مهکامه.
- اسماعیلی، محمودرضا و حیدر صیدزاده، ۱۳۹۶، «تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی»، *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ش ۸۳، ص ۵۱-۶۸.
- جمالی، یوسف، سیدمحمد کلانتر کوشه، عبدالله شفیع‌آبادی و مجتبی سلم‌آبادی، ۱۳۹۶، «تدوین مدل رضایت شغلی براساس سبک زندگی اسلامی، سازگاری زناشویی و جنسیت در معلمان»، *پژوهش‌نامه اسلامی زنان و خانواده*، ش ۲۳، ص ۴۵-۶۵.
- حسن‌زاده املی، حسن، ۱۳۸۱، *انسان و قرآن*، قم، قیام.
- خسروانیان، حمیدرضا، میثم شفیع‌ی رودپستی و مهناز توکلی، ۱۳۹۲، «بررسی رابطه دین‌داری و عمل به باورهای دینی با رضایت شغلی کارکنان سازمان بهزیستی استان یزد»، *مدیریت اسلامی*، س ۲۱، ش ۱، ص ۱۲۷-۱۴۶.
- راعی، رضا، ۱۳۸۰، «شبکه‌های عصبی: رویکردی نوین در تصمیم‌گیری مدیریت»، *مدرس*، ش ۱۹، ص ۱۳۳-۱۵۴.
- روشندل اربطانی، طاهر و حبیب ابراهیم‌پور، ۱۳۹۵، «بررسی نقش دین‌داری در کاهش رفتارهای غیرمردنی سازمانی کارکنان دانشگاه (مورد مطالعه: دانشگاه محقق اردبیلی)»، *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، ش ۱۸، ص ۳-۱۶.
- زند، محمدامین، عباس شاکری، امراه امینی و سیدمحمدرضا سیدنورانی، ۱۳۹۸، «دین‌داری اسلامی و ترجیحات زمانی فردی»، *اقتصاد اسلامی*، ش ۷۶، ص ۱۸۱-۲۱۱.
- سراج‌زاده، سیدحسین، ۱۳۷۷، «نگرش‌ها و رفتارهای دینی نوجوانان تهرانی»، *نمایه پژوهش*، ش ۷، ص ۱۰۵-۱۲۰.
- شاکری‌نیا، ایرج و رضا قاسمی جوینه، ۱۳۹۷، «نقش سلامت سازمانی و رضایت شغلی در اخلاق کار کارکنان دانشگاه»، *اخلاق و تاریخ پزشکی*، ش ۶۰، ص ۹۰-۹۹.
- شهرستانی، مسعود، علی اصغر پورعزت، غلامرضا معمارزاده طهران و ناصر حمیدی، ۱۴۰۰، «تبیین مضمون‌های تعالی اخلاق سازمانی در پرتو نهج‌البلاغه»، *مدیریت اسلامی*، ش ۶۹، ص ۱۲۱-۱۴۸.
- صادق‌نیا، مهرباب، ۱۳۹۸، «جامعه ایران و دین‌داری در جهان جدید»، *عصر اندیشه*، ش ۲۱، ص ۱۷۶-۱۷۷.
- صادقی، امیر، عسگر گهرلو، چراغی، فاطمه و عباس مقیم‌بیگی، ۱۳۹۷، «بررسی رضایت شغلی پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان»، *دانشکده پرستاری و مامایی همدان*، ش ۱۰۳۷، ص ۴۰-۴۸.
- صانعی، مهدی، محسن بوجار و محمدعلی آذر مهر، محمدعلی، ۱۳۹۲، «بررسی رابطه بین معنویت و رضایت شغلی کارکنان شهرداری شهروود»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، شاهرود، دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی.
- صفائیان، علیرضا، شادی جهان‌بخشی، سیدمحمد فاطمی و فیروزه عباسی، ۱۳۹۹، «رضایت شغلی پرسنل مرکز آموزشی - درمانی الزهراء اصفهان و عوامل مؤثر بر آن»، *دانشکده پزشکی اصفهان*، ش ۵۶۵، ص ۹۹-۱۰۶.
- صنوبر، ناصر و سعید عربلوی مقدم، ۱۳۹۱، «بررسی تأثیرات دین‌داری بر رفتار شهروندی سازمانی»، *مدیریت دولتی*، ش ۱۲، ص ۳۵-۵۲.
- طباطبائی، سیدمحمدحسین، ۱۳۷۴، *ترجمه تفسیر المیزان*، چ پنجم، قم، دفتر انتشارات اسلامی جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.

- عبدالملکی، میلاد، امیر زارعی، بهاره کنعانی و سیروان زارعی، ۱۳۹۹، «بررسی رضایت شغلی با سلامت معنوی در پرستاران شاغل در مراکز درمانی منتخب دانشگاه علوم پزشکی کردستان»، *اسلام و سلامت*، ش ۱۲، ص ۵۰-۵۷.
- عسکری، پرویز، خدیجه روشنی و مریم مهری آذربانی، ۱۳۸۹، «رابطه اعتقادات مذهبی و خوش بینی با سلامت معنوی دانشجویان دانشگاه آزاد اهواز»، *یافته‌های نو در روان‌شناسی*، ش ۱۰، ص ۲۷-۳۹.
- علامه، سیدمحمد و مهدی آقایی، ۱۳۹۴، «تحلیل اخلاق اسلامی کار بر تنش شغلی و رضایت شغلی»، *مدیریت اسلامی*، ش ۱۰، ص ۱۵۵-۱۷۲.
- فرجی، مهدی و عباس کاظمی، ۱۳۸۸، «بررسی وضعیت دین‌داری در ایران (با تأکید بر داده‌های پیمایش‌های سه دهه گذشته)»، *تحقیقات فرهنگی*، ش ۶، ص ۷۹-۹۵.
- فرورش، حمید، ۱۳۸۴، «*ارائه یک مدل داده‌کاوی برای مشتریان بدحساب*»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مهندسی صنایع دانشگاه تربیت مدرس.
- قدرتی میرکوهی، مهدی و احسان خرمایی، ۱۳۸۷، «رابطه دین‌داری با سلامت روان در نوجوانان»، *علوم رفتاری*، ش ۵، ص ۱۱۵-۱۳۱.
- قربان‌نژاد، پریسا و احمد عیسی‌خانی، ۱۳۹۵، «طراحی مدل شایستگی مدیران دانشگاهی براساس الگوهای اسلامی: مطالعه‌ای تطبیقی»، *مدیریت دانشگاه اسلامی*، ش ۱۱، ص ۳۷-۴۸.
- قلی‌پور خانمیری، ثریا، علیرضا خدایی، مرجان شیرازی و خدیجه نظیری، ۱۳۹۷، «بررسی ارتباط سلامت معنوی با رضایت شغلی پرستاران در مرکز آموزش درمانی شهیدای تبریز»، *اخلاق و تاریخ پزشکی*، ش ۶، ص ۲۲۰-۲۳۰.
- محمدپناه، امیرحسین و لادن نصری، ۱۳۹۳، «معنویت‌شناسی سازمانی و راهکارهای تعالی آن با تأکید بر آموزه‌های دینی»، *بصیرت و تربیت اسلامی*، ش ۲۸، ص ۵۱-۶۹.
- محمدپور، مهری، ایرج شاکری‌نیا و فریدون رضائی، ۱۳۹۴، «رابطه احساس امنیت، دین‌داری و بهداشت روانی با رضایت شغلی زنان»، *پژوهش‌انتظامی - اجتماعی زنان و خانواده*، ش ۴، ص ۲۳-۳۸.
- محمدی‌مقدم، یوسف، بهنوش جوری و فهیمه نوری‌زاده، ۱۳۹۸، «بررسی نقش میانجی معنویت سازمانی در رابطه نشاط سازمانی و سلامت سازمانی»، *توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، ش ۵۱، ص ۱۱۳-۱۳۹.
- معافی مدنی، سیده خدیجه، ابراهیم صالحی عمران، ترانه عنایتی و رضا یوسفی سعیدآبادی، ۱۳۹۴، «تحلیل معنویت حرفه‌ای، به‌عنوان یک بُعد اخلاقی بر پایه مؤلفه‌های معنویت سازمانی»، *اخلاق در علوم و فناوری*، ش ۳۴، ص ۲۱-۲۸.
- منهاج، محمداقفر، ۱۳۸۱، *هوش محاسباتی (مبانی شبکه‌های عصبی)*، ج ۱، چ دوم، تهران، مرکز نظر دانشگاه صنعتی امیرکبیر.
- میرزایی توکلی، سیدمنصور و شریعتمداری، مهدی، ۱۳۹۴، «بررسی تأثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی پرسنل ستادی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها»، *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، س ۴، ش ۱، ص ۵۹-۷۶.
- هومن، حیدرعلی، ۱۳۸۱، *تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی*، ج ۱، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- هیگلی، لقمان، عطالله محمدی و داود قادرزاده، ۱۳۹۷، «بررسی رابطه رضایت شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور بوکان با عملکرد اداری آنان»، *جهان‌نویس*، ش ۹، ص ۱۵-۳۰.
- یآوری‌گهر، فاطمه، فرشته منصوری و محمد مرادی، ۱۳۹۹، «تأثیر فشارهای روانی نقش بر رضایت شغلی با در نظر گرفتن اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی»، *توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، ش ۵۵، ص ۱۳۰-۱۵۰.

- Ayranic, Evren , & Semercioz, Fatih, 2011, "The relationship between spiritual leadership and issues of spirituality and religiosity,, *International Journal of Business and Management*, No.40, p.136-149.
- Basheer, Imad & Maha Hajmeer, 2000, "Artificial neural networks: fundamentals, computing, design, and application,, *Journal of microbiological methods*, No.133, p.3-31.
- Borhani, Fariba, Tayebeh Jalali, Abbas Abbaszadeh, Ali Akbar Haghdoost & Mohammadreza Amiresmaili, 2012, Nurse perception of ethical climate and job satisfaction, *J Med Ethics Hist Med*, No.22, p.1-6.
- Brayam, Metin, Mustafa Ungan & Kadie Adric, 2017, "The relationships between OHS prevention costs, safety performance, employee satisfaction and accident costs,, *Int J Occup Saf Ergon*, No.94, p.285-296.
- Cui Liu, Lingjuan Zhang, Wenqin Ye, Jianying Zhu, Jie Cao, Xiaoying Lu, Fengping Li, 2012, "Job satisfaction and intention to leave: a questionnaire survey of hospital nurses in Shanghai of China,, *J Clin Nurs*, No.43, p.255-263.
- Fukuyama, Yoshio, 1961, "The Major Dimensions of Church Membership", *Review of Religious Research*, No.8, p.154-167.
- Glock, Charles & Rodney Stark, 1965, *Religion and Society in Tension*, Chicago, Rand McNally & Company.
- Gulick, Jenkins & Gupta, 2002, "A Comparison of Job Satisfaction Between Public & Private Organization", *Public Administration Quarterly*, No.129, p.44-79.
- Khoshtinat, Valiollah, 2012, "A review on relationship between religion, spirituality, spiritual transcendent, spiritual intelligence with religious coping,, *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, No.45, p.1916-1934.
- King James & Williamson Ian, 2005, "Workplace Religious Expression, Religiosity and Job Satisfaction: Clarifying a Relationship,, *Journal of Management, Spirituality & Religion*, No.4, p.173-198.
- Krambia-Kapardis, Maria, Chris Christodoulou & Michalis Agathocleous, 2010, "ueu ral networks: The Panacea in Fraud Dete.tion?,, *Managerial Auditing Journal*, No.34, P.659-678.
- Kutcher Eugene, Jennifer Bragger, Ofelia Rodriguez-Sredinicki & Jamie Masco, 2010, "The Role of Religiosity in Stress, Job Attitudes, and Organizational Citizenship Behavior-, *Journal of Business Ethics*, No.95, p.319-337.
- Laouda, Khursheed, 1999, WWork Performance & Job Satisfaction,, *Journal of Management Development*, No.51, p.9-23.
- Lenski, Gerhard Emmanuel, 1961, *The Religious Factor: A Sociological Study of Religion's Impact on Politics*, Economics and Religious Life, Rev. Ed. Garden City, N. Y, Doubleday, Anchor.
- Lock, Edwin, 1969, "What is job satisfaction?,, *Organizational behavior and human performance*, No. 14, p.309-336. [Http://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](http://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0).
- Lock, John, 1962, *The Political Theory of Possessive Individualism*, New York, Oxford University Press.
- Nahar, Kapil, 2012, "Artificial neural network" CompuSoft", *international journal of advanced computer technology*, No.2, p.25-27.
- Park, Shin Goo & Sang Hee Hwang, 2017, "Validation of general job satisfaction in Korean and Incom Panel Study,, *Ocuup Environ Med*, No.86, p.10-21.
- Perkiss, Stephanie & Dale Tweedie, 2017, "Social accounting into action: Relation as moral source,, *Social and Environment Accountability Journal*, No.79, p.174-189.

- Porter, Lyman, 1999, *Job Attitudes in Management*, Human Relations, No.133, p.753-763.
- Raza, Jawad, Jayantha Liyanage, Hassan Al Atat & Jay Lee, 2010, "A Comparative Study of Maintenance Data Classification Based on Neural Networks, Logistic Regression and Support Vector Machines,," *Journal of Quality in Maintenance Engineering*, No.39, p.303-318.
- Rozenwick, Angela, 1993, "Dimensions of Job Satisfaction", *Journal of Psychology*, No.50, p.68-91.
- Shnack, 1996, "Organizational Citizenship Behaviors in Relation to Job Status", *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, No.77, p.31-54.
- Spector, Paul, 2000, "Development of the Work Locus of Control Scale", *Journal of Organizational Psychology*, No.73, p.335-340.
- Steers skulls & Amp Rooze, 2000, "Job Satisfaction & absenteeism", *Organizational Behavior Journal*, No.13, p.89-99.
- Szczypula, Janusz, 2001, "Forecasting Aggregate Retail Sales: a Comparison of Artificial Networks can Learn Arbitrary Mappings", *Neural Networks*, No.19, p.355-392.
- Tazakori, Zahra, Sousan Valizade, Eisa Mohammede & Hadi Hasankhani, 2013, "Process of spiritual care learning in Iranian nusing study: A grounded theory,," *Journal of Urmia Nursing and Midwifery Faculty*, No.42, p.51-56.
- Youn, Hyewon & Zheng, 2010, "Predicting Korean Lodging Firm Failures: An Artificial Neural Network Model Along with a Logistic Regression Model", *International Journal of Hospitality Management*, No.57, p.120 -127.

