



## بررسی رابطه دینداری و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد

دکتر علی اکبر مجدی<sup>۱</sup>

سیدجواد رامیار<sup>۲</sup>

حمید معتمدی<sup>۳</sup>

### چکیده

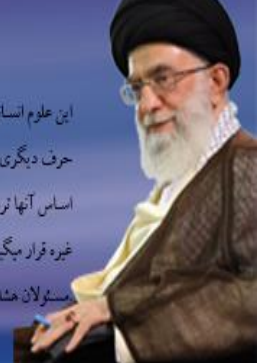
دین یکی از عوامل مهم شکل دهنده باورها و ارزش‌های انسان‌ها در جوامع مختلف بوده و اثرات مهمی بر رفتار انسان‌ها در حوزه‌های زندگی از جمله محیط کاری دارد. با توجه به تاثیر بسزای دین در شکل بخشیدن به رفتار فردی و جمعی، این مقاله به بررسی رابطه دینداری و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه فردوسی پرداخته است. روش تحقیق آن پیمایشی بوده و داده‌ها از طریق پرسشنامه استاندارد جمع‌آوری شده است. از جامعه آماری ۱۱۳۶ نفری؛ ۲۸۷ نفر به عنوان حجم نمونه به شیوه تصادفی ساده از بین کارکنان انتخاب شده‌اند. سپس داده‌های بدست آمده در نرم افزار SPSS تحلیل و این نتایج حاصل شد که رابطه بین دینداری و تعهد سازمانی مثبت و معنادار است. و همه ابعاد دینداری متغیر تعهد سازمانی را تبیین می‌کنند. در این میان، بُعد اعتقادی با مقدار ضریب بتای ۰/۱۹۴ بیشترین تبیین کنندگی رابطه با تعهد سازمانی را داراست. و بُعد پیامدی با مقدار بتای ۰/۱۴۶ کمترین رابطه را دارد. و ابعاد دینداری عاطفی (۰/۱۸۳) و مناسکی (۰/۱۷۶) به ترتیب بعد از بُعد اعتقادی در مرحله دوم و سوم قرار دارند.

**کلید واژه‌ها:** دینداری، تعهد سازمانی، دانشگاه فردوسی مشهد.

<sup>۱</sup> استادیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد majdi@um.ac.ir

<sup>۲</sup> دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه دانشگاه فردوسی مشهد (مسئول مکاتبات) javadramyar@gmail.com

<sup>۳</sup> دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه دانشگاه فردوسی مشهد moatamedy@gmail.com



## The Study of Relationship Between Religiosity and Organizational Commitment Among Staff of Ferdowsi University of Mashhad

Dr Ali Akbar Majdi<sup>1</sup>

Sayed Jawad Ramyar<sup>2</sup>

Hamid Moatamedi<sup>3</sup>

### Abstract

This paper has studied the relationship between Religiosity and organizational commitment among staff of Ferdowsi University of Mashhad. The methodology is survey and data collected by using standard questionnaires. The population of study are 1136 employees and the sample that is 287 employees selected by using simple randomly selection method. Then the collected data analyzed by using Spss software and the results shows that Relationship between Religiosity and organizational commitment is Positive and significant and all Dimension of Religiosity explain the organizational commitment. In the meanwhile, Ideological Dimension with Beta coefficient of 0/194 has the greatest Explanatory power in relationship with organizational commitment and the Consequential Dimension has the least relationship with beta coefficient of 0/146 and finally Experiential and Ritualistic Dimensions of religiosity, after Ideological Dimension, respectively are being in second and third stages.

**Keywords:** Religiosity, organizational commitment, Ferdowsi University of Mashhad

<sup>1</sup> Assistant Professor of Social Sciences Department in Ferdowsi University of Mashhad

<sup>2</sup> Ph.D Student of Economic sociology and development in in Ferdowsi University of Mashhad

<sup>3</sup> Ph.D Student of Economic sociology and development in in Ferdowsi University of Mashhad



## مقدمه و بیان مسئله

«دینداری»<sup>۱</sup> به معنای داشتن اهتمام دینی است. (فارب، ۱۹۷۷، ۱۹۷۷ به نقل از شجاعی زند، ۱۳۸۴) به نحوی که نگرش، گرایش و کنش های فرد را تحت تأثیر قرار می دهد. از طرفی، رفتار عادلانه، و متعهد بودن نسبت به امور محوله نیز از موارد تاکید شده در همه ادیان الهی است. در جامعه ایران نیز، دین همواره یکی از عناصر اصلی و سازنده فرهنگ ایرانیان و یکی از عوامل مهم در شکل دهی به تغییرات و دگرگونی ها بوده، و همچنان به عنوان متغیر کلیدی در جامعه مطرح است. از این رو می توان دینداری را یکی از پیش بینی کننده های تعهد سازمانی دانست. و بجاست تا بخشی از پژوهش های مربوط به سازمان ها، به تاثیر پدیده دین بر چگونگی عملکرد سازمان ها و نیروی های انسانی در سازمان متمرکز شود. از طرفی سازمان ها نیز از ارکان اصلی هر جامعه بوده که بر اساس نیاز جوامع تأسیس، و در توسعه و رشد آن نقش کلیدی دارند. و نیرو های انسانی نیز از عناصر اصلی سازمان ها به شمار آمده که نقش شان در کارایی سازمان بسیار مهم است. به همین دلیل در شرایط متحول و متغیر کنونی، سازمان ها برای رسیدن به کارایی و اثربخشی لازم، و در نهایت دست یابی به اهداف تعریف شده ناگزیر به توجه کافی نسبت به منابع انسانی خود هستند. بر این اساس، هنگامی که افراد نگرش مثبتی نسبت به کار، مدیریت، واحد و یا کل سازمانی که در آن مشغول به کار هستند داشته باشند، انگیزه آنها جهت انجام بهتر کار، بیش تر می شود و عکس این قضیه نیز صادق است (Cole, & Flint, 2004). مطالعات نشان می دهد (زکی ۱۳۸۷، بهروان ۱۳۸۹، خدای و همکاران ۱۳۹۲) که یکی از عوامل درک رفتار سازمانی، فهم میزان تعهد سازمانی کارکنان است. تعهد سازمانی می تواند در ایجاد یک جو سالم سازمانی، افزایش اخلاق سازمانی، ایجاد انگیزه و افزایش بازدهی و بهره وری سازمان مفید باشد (غلامحسینی و اسماعیلی، ۱۳۹۰). تعهد سازمانی نیز مانند دیگر مفاهیم سازمانی، تعاریف متعددی شده است. تعهد سازمانی عبارت از نگرش های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی (نه تنها شغل) است که در آن مشغول به کارند. در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می دهد (استرون، ۱۳۷۷). و یا این که، تعهد سازمانی را به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش های یک سازمان، به خاطر خود سازمان و دور از ارزش های ابزاری آن (وسیله ای برای دست یابی به اهداف دیگر) تعریف می کنند (رنجبریان، ۱۳۷۵).

<sup>۱</sup> Religiosity



با این وجود، با شناخت مناسب از چگونگی رابطه و نحوه تاثیرگذاری ابعاد دینداری بر ابعاد تعهد سازمانی، مدیران این امکان را می‌یابند تا در برنامه ریزی های خود اقدامات مناسب تری را در راستای توسعه ابعاد عدالت در سازمان در نظر گیرند. و همچنین با برانگیختن احساس تعهد کارکنان و وفاداری آنها نسبت به ارزش ها، هر چه بهتر زمینه تحقق اهداف سازمان را فراهم سازند. عدم تعهد، می تواند بسیاری از سرمایه گذاری های سازمان در جهت گزینش، آموزش، و توانمندسازی کارکنان را به راحتی از بین برده و نتایج مثبت تجربه اندوزی کارکنان را در سازمانی دیگر متبلور سازد. از طرفی وجود تعهد سازمانی، به مدیران و برنامه ریزان این امکان را می دهد تا از حضور نیروی های انسانی مطمئن بوده و با اطمینان خاطر برنامه ریزی های بلندمدت را انجام دهند. در غیر آن، ترک محل کار، غیبت، تأخیر، نبود مشارکت فعال و سطح پایین عملکرد نیرو های انسانی صدمه بزرگی را به سازمان وارد می کند. از طرفی دیگر، دین با آموزه ها و تعالیمی که به پیروان خود می دهد و ارزش هایی که طرح می کند؛ و پاداش ها و مجازات هایی که برای اعمال نیک و بد در نظر می گیرد، می تواند نقش تعیین کننده‌ای در برداشت های افراد از تعهد شان نسبت به کار داشته باشد. و مانع غیبت، تأخیر، صدمه زدن و... کارکنان سازمان شود.

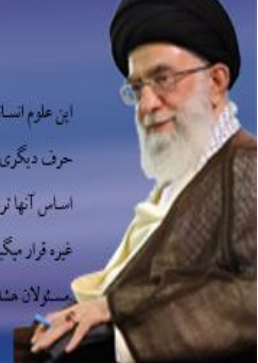
## چارچوب نظری

الف: نظریات دینداری

اصطلاح «دینداری» برای توصیف میزان تعهدی که یک فرد یا گروه به یک نظام باور دینی دارند، استفاده می شود (Renzetti & Curran, 1998). و مقوله‌ای انسانی و مربوط به مواجهه انسان و نحوه برخورد آن با دین است. بر این اساس، بین «دین» و «دینداری» این تفاوت است که دین، در معنای خاص خود، امری قدسی؛ و دینداری امری انسانی است (شیروانی، ۱۳۹۰). در مورد پدیده دین و دینداری در طول زمان ها و در حوزه های مختلف علمی (فلسفه، جامعه شناسی، روانشناسی، الهیات و...) بحث، و مدل های تحلیلی متعددی ارائه گشته است. الگوی این مقاله بر اساس مدل نظری گلاک و استارک<sup>۱</sup> (۱۹۶۵) است که در این مدل، دینداری را بر اساس مولفه ها و ابعاد اعتقادی، عاطفی، پیامدی، مناسکی و فکری سنجش شده است. اما به دلیل وسعت و گستردگی تبلیغات دینی در ایران، بُعد فکری مدل در این مقاله همانند بسیاری از تحقیقات دیگر (قاسمی و امیری اسفرجانی ۱۳۹۰) حذف شده است.

۱- بُعد اعتقادی: این بعد به بررسی باور های می پردازد که انتظار می رود پیروان یک دین به آن ها اعتقاد داشته باشند. از نظر وبر، یک شیوه اعتقادی می تواند تعیین کننده شیوه معین عمل

<sup>۱</sup> Glock & Stark



افراد باشد (آرون، ۱۳۸۱). وبر به دنبال اثبات این بود که اعتقادات، کنش اجتماعی را از طریق هدایت علایق مردم به جهات قطعی، مقید می‌کند (ترنر و بیگلی، ۱۳۸۴).

۲- بُعد عاطفی: این بُعد ناظر بر عواطف، تصورات و احساسات مربوط به داشتن رابطه با جوهری ربوبی همچون خدا یا واقعیتی غایی یا اقتداری متعالی است. از نظر گیریتس، دین از طریق معنادار نمودن و قابل تحمل کردن رنج بشر و نوید غلبه نهایی عدالت در جهان به انسان، باعث ایجاد آرامش روحی و احساس خوشبختی در افراد می‌شود (ویلیم، ۱۳۷۷). مالینوفسکی نیز معتقد است که دین منبعث از فشارها و تنش‌های عاطفی است و در مشکلات به کمک انسان‌ها می‌آید و احساس آرامش را به ارمغان می‌آورد (همیلتون، ۱۳۹۲).

۳- بُعد مناسکی: این بعد شامل عبادات و اعمال دینی مشخصی مانند؛ نماز، روزه، شرکت در مراسم دینی، و... است؛ که از پیروان هر دین انتظار می‌رود آن‌ها را بجا آورند. از نظر دورکیم اصلی ترین کارکرد اجتماعی مناسک این است که حس تعلق به گروه را در افراد تازه نگه می‌دارد (آرون، ۱۳۸۱). به زعم مالینوفسکی، کسی که به مناسک عمل می‌کند، بر اثر تخلیه عاطفی، آرامش بیشتری احساس کرده و وظایفش را در جامعه به گونه مؤثر تری انجام می‌دهد (همیلتون، ۱۳۹۲).

۴- بُعد پیامدی: این بعد ناظر بر اثرات باورها، اعمال و تجارب دینی بر زندگی روزمره پیروان است. از نظر دیویس، دینداری عزم افراد را به رعایت هنجارهای گروهی تقویت می‌کند و منجر به تقویت یگانگی افراد جامعه با دیگر اعضا می‌شود (همان).

چنانی که از نظریات فوق، و مطالعات تجربی بیشماری که انجام شده است، مشخص است که دینداری می‌تواند در سطح فردی و اجتماعی بر عملکرد افراد مؤثر باشد. به گونه‌ای که آموزه‌ها و سلوک اخلاقی دین می‌تواند افراد را پایبند به قواعد گروه نموده و میزان تعهدشان را نسبت به گروه افزایش دهد. به نوعی که منافعشان را با منافع گروه گره زده، و در مواقعی از افراد بخواهد که به نفع منافع گروه، از خود گذشتگی کنند.

ب: نظریه‌های مربوط به تعهد سازمانی



بر خلاف «باروچ»<sup>۱</sup> که «تعهد سازمانی»<sup>۲</sup> را یک مفهوم مدیریتی بی ربط ارزیابی می نمود؛ پژوهشگران زیادی از آن به عنوان یک متغیر مهم در فهم رفتار کارکنان یاد نموده و دلایل زیادی را برای این که چرا یک سازمان بایستی سطح تعهد سازمانی اعضایش را افزایش دهد؛ بر می شمارند. در مورد تعهد سازمانی تعاریف و مدل های نظری متعددی ارائه شده است. همانند نظریات ریچرز<sup>۳</sup>، بکر و بیلینگس<sup>۴</sup>، اریلی و چتمن<sup>۵</sup>، آنجل و پری<sup>۶</sup>، پنلی و گلودل<sup>۷</sup>، پورتر<sup>۸</sup>، مایر و شورمن<sup>۹</sup>، و آلن و مایر<sup>۱۰</sup>. مدل پوتر یک مدل تک بُعدی متمرکز بر تعهد عاطفی است، و مدل مایر و شورمن نیز بر دو بعد تعهد مستمر (میل به ماندن در سازمان) و تعهد ارزشی (تمایل به تلاش مضاعف) متمرکز شده است. در این میان مدل آلن و مایر (که الگوی نظری این نوشته است) تعهد سازمانی را متشکل از سه مولفه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می داند. تعهد عاطفی بیانگر پیوستگی عاطفی، تعیین هویت و مشارکت کارمندان در سازمان است. تعهد مستمر به آگاهی از هزینه های مرتبط به ترک سازمان مربوط است. و تعهد هنجاری احساسات کار در سازمان را نشان می دهد. این مدل سه بعدی مبتنی بر مشاهده شباهت ها و تفاوت هایی است که در مفاهیم تک بعدی تعهد سازمانی وجود داشت. بحث کلی آنها این بود که تعهد، فرد را با سازمان پیوند می دهد و بنابراین، این پیوند احتمال ترک شغل را کاهش خواهد داد (Allen & Mayer, 1996).

۱- تعهد عاطفی<sup>۱۱</sup>: آلن و مایر معتقدند که فرد زمانی وابستگی عاطفی نسبت به سازمان احساس خواهد کرد که اهداف سازمان را جزء اهداف خود دانسته و متقاعد شود که باید سازمان را در رسیدن به اهدافش کمک کند. و همچنین تعیین هویت فرد از طریق سازمان، زمانی رخ می دهد که ارزش های فردی با ارزش های سازمانی سازگار بوده، به گونه‌ای که فرد بتواند ارزش های سازمان را در خود دورنی سازد (Ibid). در واقع فردی که تعهد عاطفی بالایی دارد، در سازمان باقی می ماند، اهداف آن را می پذیرد و برای رسیدن به آن اهداف، تلاش و حتی ایثار می کند (حاج کریمی و همکاران، ۱۳۸۷).

<sup>۱</sup> Baruch

<sup>۲</sup> Organizational Commitment (OC)

<sup>۳</sup> Reichers

<sup>۴</sup> Becker & Billings

<sup>۵</sup> Oreilly & Chatman

<sup>۶</sup> Angle & Perry

<sup>۷</sup> Penley & Gould

<sup>۸</sup> Porter

<sup>۹</sup> Mayer & Shoorman

<sup>۱۰</sup> Allen & Mayer

<sup>۱۱</sup> Affective Commitment



۲- تعهد مستمر<sup>۱</sup>: دومین بُعد از مدل تعهد سازمانی آلن و مایر تعهد مستمر است؛ که بر اساس آن فرد هزینه ترک سامان را محاسبه می‌نماید. به عبارت دیگر، این نوع تعهد در بر دارنده هزینه‌های متصور ناشی از ترک سازمان است. یعنی تمایل فرد بر ماندن در سازمان بیانگر آن است که وی به آن کار احتیاج دارد و کار دیگری نمی‌تواند انجام دهد. و یا به قول گرینبرگ، کارکنان در سازمان می‌مانند، چون نیاز دارند که بمانند (Greenberg, 2010). به دلیل ماهیت معامله‌ای تعهد مستمر، این نوع تعهد را می‌توان تعهد تبادل محور یا تعهد حسابگرانه نیز نامید. بر این اساس هر چه فرصت‌های شغلی برای فرد در خارج از سازمان کمتر، و سرمایه‌گذاری‌های داخلی سازمانی او بیشتر باشد، احتمال ترک خدمت کمتر خواهد بود (پورکیانی و زمانی فرد، ۱۳۸۷).

۳- تعهد هنجاری<sup>۲</sup>: در مورد این بُعد نسبت به ابعاد دیگر تعهد سازمانی، پژوهش کمتری صورت گرفته است، و آلن و مایر از جمله اندک نظریه پردازانی اند که سعی بر تفکیک تعهد هنجاری از دیگر مولفه‌های تعهد سازمانی نموده‌اند. آن‌ها معتقدند که تعهد هنجاری تأکید بر الزام به ماندن فرد در سازمان دارد. و یا به گونه‌ای نشان دهنده یک نوع احساس تکلیف برای ادامه همکاری با سازمان است. افراد با تعهد هنجاری بالا، احساس می‌کنند که به خاطر سرمایه‌گذاری‌های که روی آنها از طرف سازمان انجام شده است، باید در سازمان باقی بمانند (Allen & Mayer, 1996). شول (۱۹۸۱) این نوع تعهد را الزام منعکس کننده هنجارهای درونی شده ندانسته و آن را یک هنجار قوی خاص به نام هنجار مقابله به مثل در نظر می‌گیرد (به نقل از دهقانیان و همکاران، ۱۳۹۲).

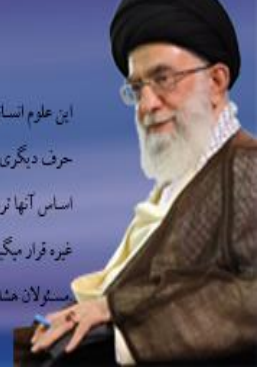
در کل، تعهد سازمانی نگرشی را مطرح می‌کند که طی آن فرد خود را با سازمان همانندسازی نموده و به دنبال آن است که اهداف شخصی خود را در راستای اهداف سازمانی هماهنگ نماید. فلذا «تعهد» با صرف پیوستگی و عضویت در سازمان متفاوت بوده و تعهد خواستار رابطه فعال بین فرد و سازمان است. و تعهد سازمانی امری بیرون از ابعاد و مولفه‌های خود نبوده و در همین چارچوب تعریف می‌شود.

## روش تحقیق

در بررسی مسئله رابطه دینداری با تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد از روش پیمایشی و با ابزار پرسشنامه استفاده شده است. از جامعه آماری ۱۱۳۶ نفری کارکنان این دانشگاه، تعداد ۲۸۷ نفر به عنوان حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و جدول مورگان

<sup>1</sup> Continuance Commitment

<sup>2</sup> Normative Commitment



انتخاب شده اند. افراد پاسخگو با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده از بین کارکنان حوزه ریاست، معاونین و دانشکده های دوازدهگانه انتخاب شده و پرسشنامه را پُر نموده اند.

## پرسشنامه

برای سنجش مفاهیم، از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است (پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر با ۲۴ گویه و پرسشنامه دینداری استارک و گلاک با ۲۶ گویه). برای تعیین ضرایب پایایی شاخص ها از آلفای کرونباخ استفاده شده و که مقادیر آن ها در حد مطلوب (تعهد سازمانی ۰/۹۷۲ و دینداری ۰/۸۸۶) بوده است. طیف سنجش پرسشنامه، لیکرت و شیوه نمره دهی از کاملاً مخالفم (نمره ۱) تا کاملاً موافقم (نمره ۵) بود.

## یافته های تحقیق

### وضعیت پاسخگویان از حیث متغیرهای زمینه‌ای

یافته های تحقیق نشان می دهد که از مجموع پاسخ دهندگان ۵۲ درصد مردان و ۴۸ درصد زنان بوده اند. از نظر سنی؛ کمترین سن ۲۵ سال و بالاترین سن ۵۶ سال و با میانگین سنی ۴۱ سال می باشد. که ۷ درصد شان مجرد و ۹۳ درصد هم متأهل بوده اند. از نظر تحصیلی نیز؛ ۱۵٫۵ درصد پاسخگویان زیر دیپلم؛ ۱۸٫۵ درصد دیپلم؛ ۴۴٫۹ درصد لیسانس؛ ۳۳ درصد کارشناس ارشد و ۲٫۱ درصد شان نیز با مدرک دکتری بوده اند. از نظر سابقه کار؛ کمترین سابقه کار یکسال و بیشترین آن سی سال بوده است (با میانگین ۱۷٫۹۴ سال برای مردان و ۱۴٫۶۸ سال برای زنان). از لحاظ میزان حقوق نیز، کمترین دستمزد ۳٫۰۰۰٫۰۰۰ ریال و در بالاترین مقدار آن نیز ۴۰٫۰۰۰٫۰۰۰ ریال و با میانگین ۱۹٫۳۵۰٫۰۰۰ ریال بوده است. و در نهایت از نظر نوع استخدام؛ ۴٫۶ درصد کارکنان روزمزد بیمه‌ای؛ ۴۸٫۴ درصد قراردادی؛ ۳٫۱ درصد پیمانی؛ ۷٫۵ درصد رسمی-آزمایشی و ۳۶٫۴ درصد نیز رسمی-قطعی بوده اند. قابل یاد آوری است که از بین همه متغیر های زمینه‌ای، فقط بین سابقه کار و میزان دستمزد کارکنان با توجه به مقدار ضرایب همبستگی ۰/۵۲۲ و سطوح معناداری Sig=۰.000 رابطه معنادار وجود دارد.

در قسمت دوم، به بررسی متغیر ها پرداخته، و میزان متغیر مستقل دینداری با ۰/۹۳۸٪ و متغیر وابسته «تعهد سازمانی» با ۰/۶۲۵٪ بدست آمده است. البته متغیر تعهد سازمانی با مولفه هایش نیز بررسی شده که مقادیر آن ها این گونه است: میانگین تعهد عاطفی ۰/۶۲۷۵٪؛ میانگین تعهد هنجاری ۰/۷۱٪؛ و میانگین





تعهد مستمر ۵۶٪. و سپس به آزمون فرضیه ها پرداخته و این نتایج زیر حاصل شده است. بر اساس فرضیه اول، رابطه بین متغیر های زمینه ای با تعهد سازمانی را بررسی؛ و نتایج این گونه بدست آمد که بین جنسیت و تعهد سازمانی (Sig=.161)، سابقه کار و تعهد (Sig=.124)، میزان دستمزد و تعهد (Sig=.202)، و سطح تحصیلات با تعهد (Sig=.513) رابطه معنادار نبوده؛ و فقط بین نوع استخدام (ثبات شغلی) و تعهد سازمانی با مقدار Sig=.000 رابطه معنادار وجود دارد.

رابطه بین دینداری و تعهد سازمانی نیز با سطح اطمینان ۹۵٪ (Sig=.001) معنادار است. در این رابطه خروجی رگرسیون خطی نیز مقدار Sig=.001 را نشان داده که حاکی از موثر بودن متغیر مستقل (دینداری) بر متغیر وابسته (تعهد سازمانی) است.

جدول (۱): خلاصه وضعیت مدل رگرسیونی

خطای معیار تخمین	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی چندگانه
۶,۴۷۹۳۸	۰/۰۷۵	۰/۰۹۴	۰/۳۰۶

با توجه به جدول بالا، مقدار ضریب همبستگی چندگانه (۰/۳۰۶) نشان می دهد که همبستگی بین متغیر دینداری و متغیر تعهد سازمانی کارکنان معنادار است. همچنین مقدار ضریب تعیین (۰/۰۹۴) نشان می دهد که ۹/۴ درصد از پراکندگی مشاهده شده تعهد سازمانی کارکنان، توسط متغیر دینداری تبیین و توجیه می شود.

جدول (۲): تحلیل واریانس

معناداری	مقدار F	میانگین مجذور	درجه آزادی	مجموع مجذورات
۰/۰۰۱	۵/۰۲۲	۲۱۰/۸۴۰	۴	۸۴۳/۳۶۱
		۴۱/۹۸۲	۱۹۴	۸۱۴۴/۵۶۸
			۱۹۸	۸۹۸۷/۹۳۰

با توجه به جدول بالا، معناداری آزمون تحلیل واریانس به عنوان پیش فرض خطی بودن مدل رگرسیون کمتر از ۵ درصد (۰/۰۰۱) می باشد. بنابراین موثر بودن متغیر مستقل دینداری بر پیش بینی متغیر وابسته تعهد سازمانی تایید می شود.

جدول (۳): ضرایب رگرسیون



متغیر مستقل دینداری	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	مقدار t	معناداری
	مقدار B	خطای استاندارد	بتا		
مقدار ثابت	۶۳/۴۵۳	۶/۵۱۲		۹/۷۴۴	۰/۰۰۰
بُعد اعتقادی	۲/۵۳۹	۱/۰۰۸	۰/۱۹۴	۲/۵۲۰	۰/۰۱۳
بُعد عاطفی	۲/۵۷۰	۰/۹۹۲	۰/۱۸۳	۲/۵۹۰	۰/۰۱۰
بُعد پیامدی	۰/۴۵۸	۰/۲۴۲	۰/۱۴۶	۱/۸۹۴	۰/۰۶۰
بُعد مناسکی	۳/۰۰۷	۱/۲۴۴	۰/۱۷۶	۲/۴۱۶	۰/۰۱۷

با توجه به خروجی بالا، معناداری آزمون تساوی ضرایب رگرسیون و مقدار ثابت با مقدار صفر، برای متغیر دینداری کوچک‌تر از ۵ درصد است، بنابراین فرض تساوی ضرایب رگرسیون و مقدار ثابت با صفر رد می‌شود و نیازی به خارج کردن متغیر از معادله رگرسیون نمی‌باشد. به عبارت دیگر متغیر درک دینداری بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیرگذار است. همچنین، با توجه به ضرایب رگرسیون، رابطه ۰/۳۰۶ میان متغیر دینداری و تعهد سازمانی کارکنان وجود دارد. و با توجه به ضرایب بتا، می‌توان نتیجه گرفت که بُعد پیامدی با مقدار ۰/۱۴۶ کمترین؛ و بُعد اعتقادی با مقدار ۰/۱۹۴ بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی دارند.

جدول (۴): نتایج آزمون تی نمونه‌های مستقل متغیر تعهد سازمانی

آزمون t برای مقایسه میانگین‌ها				آزمون لوین برای برابری واریانس‌ها		متغیر (شاخص)
اختلاف میانگین	معناداری	درجه آزادی	مقدار t	معناداری	مقدار F	
-۱/۶۸۵۰۶	۰/۰۵۲	۲۳۷	-۱/۹۵۲	۰/۷۹۸	۰/۰۶۶	مجموع واریانس متغیر تعهد سازمانی

و در نهایت جدول فوق رابطه بین تعهد سازمانی کارکنان صف و ستاد را بررسی نموده است، مقدار Sig=0.052 نشان می‌دهد که بین کارکنان صف و ستاد از حیث تعهد سازمانی تفاوت معناداری وجود ندارد.

## نتایج تحقیق



نقش مهم دین در شکل‌گیری باورها، ارزش‌ها و در نهایت رفتار انسان‌ها در محیط‌های مختلف اجتماعی مانند سازمان‌ها، غیرقابل انکار است. رفتار افراد در سازمان‌ها نیز ابعاد مختلفی دارد که از مهم‌ترین آنها می‌توان به تعهد سازمانی اشاره کرد. فرضیه اصلی این مقاله بررسی رابطه بین دینداری و تعهد سازمانی؛ و همچنین پرسش‌هایی مانند؛ میزان دینداری و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه فردوسی و چگونگی رابطه بین این دو متغیر بوده است. بر اساس نتایج بدست آمده، دینداری در سطح اطمینان بالایی بر تعهد سازمانی موثر است. و میزان دینداری و تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه فردوسی بالاتر از حد متوسط بوده، در بین مولفه‌های تعهد سازمانی نیز (اگرچه میزان هر سه مولفه بالاتر از حد متوسط است)، ولی میانگین تعهد مستمر نسبت به مولفه‌های دیگر پایین‌تر است. به استثنای متغیر زمینه‌ای نوع استخدام کارکنان، رابطه بقیه متغیرهای زمینه‌ای با تعهد سازمانی معنادار نبوده است. نتایج بررسی مولفه‌های تعهد سازمانی نیز نشان می‌دهد که کارکنان، اگر چه از لحاظ هنجاری نسبت به سازمان از احساس تعهد خوبی برخوردار اند، ولی این احساس را نسبت به تعهد مستمر و طولانی برخوردار نیستند. و این مسئله را نیز باید در شرایط اشتغال امروزی کشور این گونه تفسیر نمود، که اگر افراد گزینه‌های کاری دیگری با همین مزایا و یا بهتر از آن را می‌داشتند، به احتمال ۴۶٪ (با توجه به میانگین تعهد مستمر) در بلندمدت تصمیم به تغییر محل کار خود گرفته و سازمان دانشگاه فردوسی را ترک می‌نمودند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که دینداری پیش‌بینی کننده خوبی برای تبیین تعهد سازمانی می‌باشد. در این راستا متغیر دینداری سهم بالایی در تبیین واریانس کل تعهد سازمانی دارد. و همچنین همه ابعاد دینداری (اعتقادی، عاطفی، پیامدی، مناسکی) تعهد سازمانی را تبیین می‌کنند. در این میان، بُعد اعتقادی با مقدار ضریب بتای ۰/۱۹۴ بیشترین تبیین‌کنندگی رابطه با تعهد سازمانی را داراست. و بُعد پیامدی با مقدار بتای ۰/۱۴۶ کمترین تبیین‌کنندگی را. و ابعاد دینداری عاطفی (۰/۱۸۳) و مناسکی (۰/۱۷۶) به ترتیب بعد از بُعد اعتقادی در مرحله دوم و سوم تبیین‌کنندگی رابطه بین دینداری و تعهد سازمانی اند. به اعتقاد ماکس وبر، رفتار افراد تحت تأثیر دین، ارزش‌ها و جهان بینی می‌باشد. همچنین از نظر فارب (۱۹۷۷) نیز دینداری نگرش، گرایش و کنش‌های فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بر این اساس تأیید همبستگی بین دینداری و تعهد سازمانی که موضوع این مقاله نیز می‌باشد؛ می‌تواند مصداقی بر این نظریات باشد. نتایج این پژوهش، همسویی آن را با پژوهش‌های فرای و کوهن (۲۰۰۸) و میلیمان (۲۰۰۳) را نشان می‌دهد که معنویت با رویکرد دینی و اعتقادات و ناظر دانستن خدا بر امور، با تعهد سازمانی رابطه دارد. و همچنین یاد خدا می‌تواند کارکنان را از مسئولیت‌گریزی باز دارد. یافته‌های پژوهش نیرویی (۱۳۸۲) نیز نشان می‌دهد که بین ارزش‌های مذهبی و تعهد هنجاری رابطه مثبت



# هشتمین همایش ملی مدیریت و علوم اسلامی

خرداد ماه ۱۳۹۶

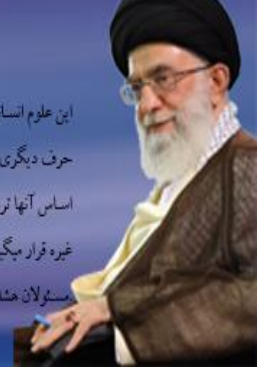
<http://www.MISconf.ir>

این علوم انسانی‌ای که امروز رائج است متکی بر جهان بینی دیگری است؛  
حرف دیگری دارد، هدف دیگری دارد. وقتی اینها رائج شد، مدیران بر  
اساس آنها تربیت میشوند؛ همین مدیران می‌آیند در رأس دانشگاه و غیره و  
غیره قرار میگیرند. اینکه بنده درباره‌ی علوم انسانی در دانشگاه‌ها به  
مسئولان هشدار دادم، به خاطر همین است

مقام معظم رهبری (دام ظلّه العالی)، ۱۳۸۹



و معناداری وجود دارد. کریمی ثانی و احیایی (۱۳۸۹) نیز در پژوهش خود با این نتیجه رسیده‌اند که معنویت با تعهد سازمانی رابطه معنادار دارد. در همین راستا، نتایج تحقیق پروین و همکاران (۱۳۹۳) نیز تایید می‌کند که معنویت (با رویکرد دینی) بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت دارد. به گونه‌ای که می‌توان از معنویت سازمانی به عنوان وسیله‌ای برای افزایش تعهد سازمانی کارکنان استفاده نمود. بنابر نتایج حاصل از پژوهش، مهمترین پیشنهاد این تحقیق، بهره‌گیری از این نیروی بالقوه جهت تعالی فردی کارکنان و در نهایت تعالی سازمان و جامعه است. زمانی که مدیران سازمان خود پای بند به باورهای دینی و اصول اخلاق کار اسلامی باشند و فرهنگ سازمان، اشاعه دهنده این باورها و ارزش‌ها باشد، کارکنان نیز زندگی کاری و باورهای دینی خود را یک پارچه دانسته و در جهت تعالی خود، سازمان و جامعه گام بر می‌دارند.



## منابع

- آرون، ریمون (۱۳۸۱). مراحل اساسی اندیشه در جامعه شناسی، ترجمه محمدباقر پرهام، تهران، انتشارات علمی و فرهنگی.
- استرون، حسین (۱۳۷۷). تعهد سازمانی، مجله مدیریت در آموزش و پرورش، دوره پنجم، شماره پیاپی ۱۷، صص ۷۳-۷۴.
- پروین، احسان و همکاران (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه، فصلنامه پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی، سال اول، شماره دوم.
- پورکیانی، مسعود، و زمانی فرد، محمدحسن (۱۳۸۷). تعهد سازمانی بازتابی از عدالت سازمانی، ماهنامه صنعت و کارآفرینی، شماره ۲۸.
- ترنر، جانانان و بیگلی، ال (۱۳۸۴). پیدایش نظریه جامعه شناسی، ترجمه عبدالعلی لهسایی زاده، شیراز، نشر نوید.
- حاج کریمی، عباسعلی، طبرسا، غلامعلی و رحیمی، فرج الله (۱۳۸۷). بررسی تأثیرگذاری اقدامات منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی با لحاظ نمودن نقش تعهد سازمانی، مجله اندیشه مدیریت، سال دوم، شماره اول، صص ۱۰۳-۱۲۳.
- دهقانیان، حامد، صبور، الهام و حجتی، علیرضا (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مولفه های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در یک شرکت بیمه، پژوهشنامه بیمه، سال ۲۸، شماره ۲، شماره پیاپی ۱۱۰، صص ۱۵۳-۱۸۰.
- رنجبریان، بهرام (۱۳۷۵). تعهد سازمانی، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، سال دهم، شماره ۱ و ۲، صص ۴۱-۵۷.
- شجاعی زند، علیرضا (۱۳۸۴). مدلی برای سنجش دینداری در ایران، مجله جامعه شناسی ایران، دوره ۶، شماره ۱، صص ۳۴-۶۶.
- شیروانی، علی (۱۳۹۰). مبانی نظری مقیاس های دینداری در اندیشه اسلامی، فصلنامه آیین حکمت، سال ۳، شماره مسلسل ۹۰۸، صص ۱۹۳-۲۲۹.
- غلامحسینی، اسماعیل و اسماعیلی، احمدرضا (۱۳۹۰). بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر نگهداشت نیروی انسانی، فصلنامه منابع انسانی ناجا، سال ششم، شماره ۲۳، صص ۱-۲۴.
- 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- کار مضاعف، دانشگاه آزاد واحد جهرم.



# تجربین همایش ملی مدیریت و علوم اسلامی

خرداد ماه ۱۳۹۶

<http://www.MISconf.ir>

این علوم انسانی ای که امروز رائج است متکی بر جهان بینی دیگری است؛ حرف دیگری دارد، هدف دیگری دارد. وقتی اینها رائج شد، مدیران بر اساس آنها تربیت میشوند؛ همین مدیران می آیند در رأس دانشگاه و غیره و غیره قرار میگیرند. اینکه بنده دربارهی علوم انسانی در دانشگاهها به مسئولان هشدار دادم، به خاطر همین است

مقام معظم رهبری (دام ظلّه العالی)، ۱۳۸۹



- نیروی، مریم (۱۳۸۲). بررسی رابطه نظام ارزشی و کیفیت زندگی کاری با ریسک پذیری و تعهد سازمانی در مدیران شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب، پایان نامه کارشناسی ارشد، گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.
- ویلم، ژان پل (۱۳۷۷). جامعه شناسی ادیان، ترجمه عبدالرحیم گواهی، تهران، نشر تبیان.
- همیلتون، ملکم (۱۳۹۲). جامعه شناسی دین، ترجمه محسن ثلاثی، تهران، نشر ثالث.
- Allen, N.J & Mayer J.P (1996). Affective, Continuance, and Normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, No 49(3), Pp252-276.
- Cole, N. D., & Flint, D. H. (2004). Perceptions of distributive and procedural justice in employee benefits: flexible versus traditional benefit plans. *Journal of Managerial Psychology*, 19(1), Pp 19-40.
- Greenberg.J (2010). Stress Fairness to Fare No Stress: managing WorkPlace Stress by Promoting Organizational Justice, *Organizational Dynamics*, Vol 33,pp:322-365.
- Renzetti, C. M., & D. J. Curran, (1998), *Living Sociology*, Allyn & Bacon: Needham Heights, Massachusetts.