

## تأثیر سطح دین‌داری بر تعهد سازمانی کارکنان با نقش میانجی ارزش‌های درون‌سازمانی (مورد مطالعه: ۱۰ سازمان منتخب استان‌های مازندران و زنجان)

حسین عظیمی<sup>۱</sup> | یوسف فتیحی<sup>۲</sup> | فاطمه یخکشی<sup>۳</sup> | فاطمه زمانی<sup>۴</sup>

سال سی و یکم  
زمستان ۱۴۰۲

### مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:  
۱۴۰۲/۰۶/۰۸

تاریخ پذیرش:  
۱۴۰۲/۱۰/۱۴

صص: ۲۰۴-۱۷۵

شاپا چاپی: ۶۹۸۰-۲۲۵۱  
الکترونیکی: ۵۲۳۴-۲۶۴۵



### چکیده

تعهد سازمانی نقش تعیین‌کننده در مسئولیت‌پذیری، کارایی رفتاری و کارکردی اعضا، رشد و پیشرفت سازمان دارد. با توجه به تأثیر بسزای دین در شکل بخشیدن به رفتار فردی و جمعی، این پژوهش با هدف بررسی تأثیر سطح دین‌داری بر تعهد سازمانی کارکنان با نقش میانجی ارزش‌های درون‌سازمانی به اجرا درآمده است. روش تحقیق، توصیفی از نوع پیمایشی بوده و برای سنجش سطح دین‌داری از پرسش‌نامه بومی شده خدایاری فرد و همکاران (۱۳۸۸) با مؤلفه‌های (باور دینی، عواطف دینی و التزام و عمل به وظایف دینی) و برای سنجش تعهد سازمانی از پرسش‌نامه مدل آلن و می‌یر (۱۹۹۰) با مؤلفه‌های (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) و برای سنجش ارزش‌های درون‌سازمانی از پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده شد. داده‌های تحقیق با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی، از ۴۰۰ نفر از کارکنان سازمان‌های منتخب استان‌های مازندران و زنجان گردآوری و نتایج با نرم‌افزارهای SPSS23 و PLS2 تحلیل شدند. اعتبار پرسش‌نامه‌های، تعهد سازمانی، سطح دین‌داری و ارزش‌های درون‌سازمانی با استفاده از ضریب همسانی درونی آلفای کرونباخ، به ترتیب برابر با ۰/۸۷۵، ۰/۹۳، ۰/۹۵۸ و روایی آن‌ها و برازش مدل از طریق نرم‌افزار PLS2 تأیید شد. نتایج نشان داد که سطح دین‌داری بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد و این تأثیر با استفاده از متغیر میانجی ارزش‌های درون‌سازمانی تقویت می‌شود.

**کلیدواژه‌ها:** دین‌داری، تعهد سازمانی، ارزش‌های درون‌سازمانی، رفتار سازمانی، مدیریت اسلامی

DOR: 20.1001.1.22516980.1402.31.4.6.8

۱. نویسنده مسئول: دانشیار گروه مدیریت و حسابداری، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه زنجان، زنجان، ایران.

h.azimi@znu.ac.ir

۲. استادیار گروه معارف اسلامی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه زنجان، زنجان، ایران.

۳. کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی گرایش اسلامی، گروه مدیریت و حسابداری، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه زنجان، زنجان، ایران.

۴. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گرایش رفتار سازمانی، گروه مدیریت و حسابداری، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه زنجان، زنجان، ایران.

## مقدمه و بیان مسئله

نیروی انسانی متخصص تأثیر بسزایی در توسعه سازمان‌ها و بهبود جایگاه رقابتی گذاشته و حفظ و نگهداشت آن‌ها به یکی از دغدغه‌های مستمر مدیران تبدیل شده است (کلابی، ۱۴۰۱: ۱۷۱). سازمان‌ها با مشکلات متعددی در زمینه جذب و نگهداشت نیروهای مستعد روبرو هستند (منصوری و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۹). با توجه به این که مهمترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان، نیروی انسانی است. لذا تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان، امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند (بحرودی و شریفی، ۱۴۰۱: ۲۱). از جمله تاثیرات تعهد سازمانی بالا می‌توان به عدم تمایل به جابه‌جایی و ترک سازمان در کارکنان اشاره کرد که هزینه‌های سازمان برای حفظ نیروها را کاهش می‌دهد (مین<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۸: ۶۱۳). تعهد سازمانی نشانگر هویت و وابستگی فرد به سازمان است (عظیمی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۵۵). در واقع تعهد سازمانی به این اشاره دارد که آیا یک کارمند مایل به ادامه کار در یک سازمان است یا آن را ترک می‌کند (بهزادی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۸۴۸).

بهره‌گیری از کارکنان متعهد و افرادی که در قبال سازمان خود احساس مسئولیت می‌کنند و حاضرند به ایفای نقشی فراتر از آنچه که در قراردادهای منعقد شده با آنان آمده عمل نمایند همواره جزء اولویت‌های مهم هر سازمانی بوده است (حسینی و صنوبر، ۱۳۹۸: ۱۰۳). یافته‌های رابی و نوویانتي<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) حاکی از آن است که متغیر دینداری نقش مهمی در افزایش تعامل بین تعهد سازمانی به عملکرد کارکنان دارد. دینداری عاملی است که موجب می‌شود فرد در تعاملات خود با دیگران، بر مبنای جهت‌گیری اجتماعی مثبت عمل کرده و همین خصیصه او را به سمت احترام به حقوق فردی، رعایت الزامات جامعه و مسئولیت‌پذیری در قبال دیگران سوق می‌دهد (یاوری گهر، ۱۳۹۹: ۱۰). تعمیق باورهای دینی و تأکید بر اخلاقیات می‌تواند در بهبود وضعیت مسئولیت‌پذیری کارکنان نقش مهمی را ایفا کند (رفیعی و همکاران، ۱۳۹۷: ۳۸۱). دینداری و باورهای دینی می‌تواند براساس ارزش‌هایی که در فرد ایجاد می‌کند این حس و تجربه را در فرد برانگیزد و فرد را در درک هر چه بیشتر و بهتر و رسالت‌شغلی خود هدایت نماید (رستگار و

1. Min

2. Robbie & Novianti

همکاران، ۱۴۰۱: ۴۹). دین با آموزه‌ها و تعالیمی که به پیروان خود می‌دهد و ارزش‌هایی که طرح می‌کند؛ و پاداش‌ها و مجازات‌هایی که برای اعمال نیک و بد در نظر می‌گیرد، می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در برداشت‌های افراد از تعهدشان نسبت به کار داشته باشد. و مانع غیبت، تأخیر، صدمه زدن و... کارکنان سازمان شود (مجددی و همکاران، ۱۳۹۶: ۴). فرد دیندار نسبت به دیگران و محیط خود حساس بوده، برای بهبود وضعیت محیط اطرافش تلاش خواهد کرد (رفیعی و همکاران، ۱۳۹۷: ۳۹۳). طبق نتایج پژوهش مجددی و همکاران (۱۳۹۶) رابطه بین دینداری و تعهد سازمانی مثبت و معنادار است.

اکثر مدیران سازمان‌ها در تکاپوی یافتن راهی برای متعهد ساختن کارکنان به تغییر مطلوب در عملکردهای فردی، گروهی و سازمانی‌شان هستند؛ اما عمده مشکلی که در این زمینه وجود دارد تغییر دانش، نگرش و رفتار افراد سازمان‌ها به سمت نهادینه شدن رفتارهای غیراخلاقی و به تبع آن ارزش‌های نامناسب شخصی در رفتار سازمانی است (یارمحمدزاده و همکاران، ۱۳۹۹: ۶۷). نقش ارزش‌های سازمانی به عنوان عنصری استراتژیک در بررسی عملکرد سازمان‌های موفق، دیرزمانی است که مورد توجه جدی پژوهشگران قرار گرفته است (ارمندبی و همکاران، ۱۳۹۹: ۵۸۹). سازمان‌ها و شرکت‌های بزرگ دنیا به این دانش دست یافته‌اند که محور قراردادن بعضی اصول و ارزش‌های اخلاقی و انسانی و حتی دینی به جای ارزش‌های کسب حداکثر سود، موجب کارایی و اثربخشی بیشتر مدیران بر کارکنان و در نتیجه ایجاد فضای تلاش و خلاقیت برای سازمان می‌شود (خدای و همکاران، ۱۳۹۲). ارزش‌های سازمانی اعتقادات نیروی انسانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ سپس بر انتظارات و در مرحله بعدی نگرش نیروی انسانی تأثیرگذار خواهد بود. همین عوامل به بروز رفتارهایی در سازمان منجر می‌شود (موسوی داوودی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۱۶). ارزش‌های سازمانی، شکلی از کنترل غیررسمی را ایجاد می‌کنند و افراد را به آنچه که سازمان به عنوان رفتار "درست" می‌داند هدایت می‌کند (تکدی و آون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). نتایج کرد (۱۳۹۴) نشان داد که بین ارزش‌های کاری معلمان با درگیری شغلی و تعهد سازمانی آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین طبق نتایج پژوهش ویلیامز و بانوگوپان<sup>۲</sup> (۲۰۱۶) ارزش کاری بر تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارد. بنابراین با بررسی و شناخت وضعیت و سطح دین‌داری کارکنان یک

1. Thekdi & Aven  
2. Williams & Bhanugopan

سازمان و آگاهی از نوع تأثیر ابعاد و جنبه‌های مختلف دین‌داری با تعهد سازمانی آنان می‌تواند به نقاط قوت و ضعف آن پی‌برد و در جهت تقویت نقاط مثبت و رفع نقاط منفی آن‌ها برنامه‌ریزی کرد. بدین منظور محقق در این تحقیق به دنبال پاسخ به این سؤال‌ها است که: افزایش و تقویت سطح دین‌داری بر تعهد سازمانی کارکنان چه تأثیری دارد؟ آیا ارزش‌های درون‌سازمانی، می‌تواند نقش میانجی و تقویت‌کننده در میزان تأثیرگذاری سطح دین‌داری بر تعهد سازمانی داشته باشد؟

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

### تعهد سازمانی<sup>۱</sup>

سازمان‌ها و نهادهای اداری امروز به نیروی انسانی فعال، باانگیزه و متعهد به سازمان نیازمند هستند (عشایری و همکاران، ۱۴۰۱: ۵۷). یکی از عوامل محسوس موثر بر عملکرد کارکنان، تعهد سازمانی آنان می‌باشد. نیروی انسانی وفادار، سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی، حاضر است حتی فراتر از وظایف مقرر در شرح شغل، فعالیت نماید و می‌تواند عامل مهمی در اثربخشی سازمانی باشد. وجود چنین نیرویی در سازمان، توأم با بالا رفتن سطح عملکرد و پایین آمدن نرخ غیبت، تاخیر و ترک خدمت می‌باشد و وجهه و اعتبار سازمان را در اجتماع مناسب جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌آورد (پاکنهاد، ۱۴۰۱: ۲۵). زمانی که کارکنان نسبت به سازمانی که در آن به کار اشتغال دارند، علاقه‌مند هستند و خود را متعلق به آن می‌دانند و سازمان را نیز به گونه‌ای دوست‌داشتنی و دلپذیر تفسیر و تعبیر می‌کنند، حکایت از مقوله‌ای می‌نماید که آن را تعهد سازمانی می‌نامند (عاشوری‌زاده و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۱). تعهد سازمانی به باورها، ارزش‌ها و عقاید کارکنان نسبت به ماندن در سازمان اشاره دارد (بحرودی و شریفی، ۱۴۰۱: ۲۱). عدم تعهد، می‌تواند بسیاری از سرمایه‌گذاری‌های سازمان در جهت‌گزینه‌ش، آموزش، و توانمندسازی کارکنان را به راحتی از بین برده و نتایج مثبت تجربه‌اندوژی کارکنان را در سازمانی دیگر متبلور سازد (مجددی و همکاران، ۱۳۹۶: ۴).

تعهد سازمانی به وسیله حد اقل سه مؤلفه قابل تعریف است: ۱. باور قوی در پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان؛ ۲. تمایل و انگیزه در به کار بستن تلاش‌های قابل ملاحظه به نمایندگی از

1. Organizational Commitment

سازمان؛ و ۳. تمایل شدید به حفظ عضویت در سازمان (مقیم، ۱۳۹۵). از آنجا که رسیدن به اهداف سازمان نیازمند عزم جدی و تعهد کارکنان نسبت به سازمان است، از این رو پژوهش‌های مرتبط با تعهد سازمانی و زیر مولفه‌های آن توجه جهانی را به خود جلب کرده است (پورصفر و حاتم سیاهکل محله، ۱۴۰۱: ۵۰). تعهد سازمانی مشخص می‌کند که کارکنان تا چه اندازه به سازمان وابسته هستند، چه میزان در مسائل سازمان درگیر شده‌اند و آیا آمادگی آن را دارند که سازمان را ترک کنند (گوپینات<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰: ۱۸۵۹). وقتی کارکنان تعهد داشته باشند، تلاش می‌کنند تا عملکرد سازمان افزایش یابد، جابه‌جایی، غیبت و تاخیر کمتری دارند و روحیه و نشاط بهتری برای انجام کارهایشان دارند (پری‌زاده و همکاران، ۱۳۹۸: ۵۰). آلن و می‌یر<sup>۲</sup> (۱۹۹۶) سه جز را برای تعهد سازمانی ارائه داده‌اند:

۱- **تعهد عاطفی**<sup>۳</sup>: علاقه و تمایل کارکنان به خدمت در سازمان مربوط (رستگار و همکاران، ۱۳۹۶: ۸۷). فردی که تعهد عاطفی دارد، اهداف و ارزش‌های سازمان را می‌پذیرد و برای پایبندی به ارزش‌ها و رسیدن به اهداف تلاش زیادی می‌کند و تمایل دارد که عضویت او در سازمان حفظ شود (پری‌زاده و همکاران، ۱۳۹۸: ۵۰).

۲- **تعهد هنجاری**<sup>۴</sup>: احساس مسئولیت کارکنان نسبت به اهداف و ارزش‌های سازمان (رستگار و همکاران، ۱۳۹۶: ۸۷). فرد به خاطر فشار هنجارها و اخلاقیات و به خاطر اینکه دیگران نسبت به ترک سازمان چه قضاوتی در موردش می‌کنند، در سازمان می‌ماند. طبق گفته وینر (۱۹۸۲) این گروه از کارکنان پیوند عاطفی محکمی نسبت به سازمان ندارند و این نوع تعهد صرفاً بخاطر این است که کارمند احساس می‌کند که سازمان با او خوب برخورد نموده و بنابراین او متعلق به سازمان است (سپهوند و شریعت نژاد، ۱۳۹۳).

۳- **تعهد مستمر**<sup>۵</sup>: بهبود و تقویت تمایل کارکنان به ادامه خدمت در سازمان (رستگار و همکاران، ۱۳۹۶: ۸۷). براساس این تعهد فرد هزینه ترک سازمان را محاسبه می‌کند و از خود می‌پرسد که در صورت ترک سازمان چه هزینه‌هایی را متحمل خواهد شد. در واقع افرادی که به

1. Gopinath  
2. Allen & Meyer  
3. Affective Attachment To Organization  
4. Moral Or Ethical Obligations  
5. Continuance Commitment

شکل مستمر به سازمان متعهد هستند، افرادی هستند که علت ماندن آن‌ها در سازمان، نیاز آن‌ها به ماندن است (لاتهانس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸).

تعهد سازمانی به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش‌های یک سازمان به‌خاطر خود سازمان و دور از ارزش‌های ابزاری (وسیله‌ای برای دستیابی به اهداف دیگران) است (ریاحی و باقری، ۱۳۹۹: ۲۱۳). سازمان‌ها باید در زمینه این دارایی (سرمایه انسانی) سرمایه‌گذاری کنند و از بقاء و رشد خود اطمینان یابند که این مهم می‌تواند از طریق افزایش تعهد سازمانی و تأثیر آن بر مدیریت منابع انسانی اتفاق بیفتد (ریاحی و باقری، ۱۳۹۹: ۲۱۳). وجود تعهد سازمانی، به مدیران و برنامه‌ریزان این امکان را می‌دهد تا از حضور نیروهای انسانی مطمئن بوده و با اطمینان خاطر برنامه‌ریزی‌های بلندمدت را انجام دهند. در غیر آن، ترک محل کار، غیبت، تأخیر، نبود مشارکت فعال و سطح پایین عملکرد نیروهای انسانی صدمه بزرگی را به سازمان وارد می‌کند (مجددی و همکاران، ۱۳۹۶: ۴). طبق نتایج حسین و کرنین<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) هم رفتار فردی و هم تعهد سازمانی با افزایش اخلاق کاری اسلامی همبستگی معنی‌داری دارند. طبق نتایج پژوهش بحرودی و شریفی (۱۴۰۱) مدیران با اقداماتی نظیر توانمندسازی و ایجاد یک جو اخلاقی مثبت، زمینه را برای بروز تعاملات مبتنی بر سازوکارهای اجتماعی به شکل اعتماد و احترام متقابل فراهم کنند تا بر میزان دلبستگی و تعهد سازمانی پرستاران افزوده و موجبات ارتقای کیفیت خدمات پرستاری را فراهم سازند.

## دین‌داری<sup>۳</sup>

دین به مجموعه پیچیده‌ای از وحی، آموزه، کلام، فلسفه، عرفان و اخلاق گفته می‌شود (بابایی فرد و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۷). معنی اصطلاحی دین یعنی مجموعه عقاید، اخلاق، قوانین و مقرراتی برای اداره امور جامعه انسانی و پرورش انسان‌هاست. طبق این تعریف مفهوم دین عمومیت یافته و دین حق و باطل را در بر می‌گیرد. دین حق عبارت است از قوانین و مقررات، اعتقادات و باورهایی که منشأ و خاستگاه و حیانی داشته و از طرف خداوند نازل شده باشد. «دینداری» نیز به معنی شریعتمداری و پایبندی به احکام و دستورات دینی است (میهن دوست و همکاران، ۱۴۰۱: ۸۰).

1. Luthans  
2. Husin & Kernain  
3. Religiosity

موضوع وضعیت دین در جوامع امروزی و دینداری افراد در شرایط مدرن یکی از موضوعات مدنظر بسیاری از جامعه‌شناسان، از جمله جامعه‌شناسان ایرانی است (مرشدی و همکاران، ۱۳۹۹: ۶۸۶). دینداری و معنویت سازمانی دو مولفه‌ای است که در سازمان‌های دولتی ایران جایگاه ویژه‌ای دارد (ابراهیم پور و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۱۳). دین و پایبندی به ارزش‌های دینی می‌تواند مانعی برای ورود افراد به مصادیق فساد باشد (بهشتی و همکاران، ۱۳۹۹: ۲۳۵). یکی از منابع غنی در اخلاق حرفه‌ای، آموزه‌های دین مبین اسلام است (عظیمی و همکاران، ۱۳۹۹ الف: ۱۵۷). براساس نتایج شهنازی و افضل (۱۴۰۱) با افزایش سطح زیرشاخه‌های دینداری شامل اعتقادات، عبادیات، اخلاقیات و شرعیات در افراد، آنها پدیده فساد را ناپسندتر می‌دانند و افراد کمتر به اعمال فسادآلود دست می‌زنند (شهنازی و افضل، ۱۴۰۱: ۱۹۹). فردی که به باورهای دینی خود عمل می‌کند، به دنبال نیرنگ و دروغگویی نمی‌رود، صادق است، خود را در تعارض با دیگران نمی‌بیند و بر اساس تعلیمات دینی خود، از کمک کردن به دیگران خوشحال می‌شود (خاشعی و رنماخواستی و همکاران، ۱۴۰۱: ۴۱). دین با ارائه کردن وضعیت مطلوب زندگی انسان، وی را در مقام انتقاد از هر گونه نابهنجاری و الگوی‌های اجتماعی ناکارآمد قرار می‌دهد (بهشتی و همکاران، ۱۳۹۹: ۲۳۵). فرد دیندار معتقد است در دنیا و آخرت باید پاسخگوی همه رفتارها و تصمیمات خود باشد؛ بنابراین، رفتارش در قبال دیگران و سازمان، مسئولانه‌تر و درست‌تر است (رفیعی و همکاران، ۱۳۹۷: ۳۹۳). افراد دیندار هنگام روبه‌رو شدن با بحران‌های انسانی مواجهه عاقلانه‌تر و توأم با آرامش بیشتری دارند (لطفی خاچکی و لطفی خاچکی، ۱۴۰۱: ۴۳۴). نتایج پژوهش آقامحمدی (۱۴۰۰) حاکی از شناسایی ۱۵ مؤلفه کلیدی اخلاق مدیریتی بود که عبارتند از: عدالت‌طلبی، تقوی، بصیرت و دوراندیشی، امانت‌داری، قانون‌گرایی، تواضع و فروتنی، صداقت و راستگویی، ساده‌زیستی، شایسته‌سالاری، مهرورزی، شجاعت، دین‌داری، سعه‌صدر، مشورت و مشارکت در تصمیم‌گیری، و مسئولیت‌پذیری. که در این بین مؤلفه دین‌داری بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند (آقامحمدی، ۱۴۰۰: ۷۳). با برخورداری از معنویت، کارکنان می‌توانند به آرامش خاطر و رضایت باطن یا شادی طولانی‌مدت دست یابند. معنویت در سازمان از طریق ایجاد حس انرژی در افراد برای انجام دقیق کارها، زمینه‌ساز احساس رضایت‌مندی و ارتقای

روحیه کارکنان و همچنین با افزایش تعهد و علاقه و وفاداری به سازمان، منجر به بهبود عملکرد سازمان می‌شود (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۸: ۴۰۱).

نقش مهم دین در شکل‌گیری باورها، ارزش‌ها و در نهایت رفتار انسان‌ها در محیط‌های مختلف اجتماعی مانند سازمان‌ها، غیرقابل‌انکار است. رفتار افراد در سازمان‌ها نیز ابعاد مختلفی دارد که از مهم‌ترین آنها می‌توان به تعهد سازمانی اشاره کرد (مجیدی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۱). پژوهش خوشبخت و همکاران (۱۴۰۱) نشان داد زمانی که حسابداران به اصول دین و دینداری پایبند باشند، این پایبندی موجب می‌شود تا آنان در امور خود از درستکاری، عدالت و انصاف برخوردار باشند. طبق نتایج پژوهش قیطانی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۹) در بین کارمندان بانک، از آنجایی که ماهیت کار کارمندان بانک به گونه‌ای است که آن‌ها را با انتخاب‌های اخلاقی متعددی مواجه می‌کند، رعایت استانداردهای اخلاقی به‌ویژه اخلاق کار اسلامی می‌تواند به شدت بر اشتیاق و در نتیجه رضایت و تعهد سازمانی آنها تأثیر بگذارد. در پژوهش رفیعی و همکاران (۱۳۹۷) دینداری دارای چهار بعد اعتقادی، عاطفی، پیامدی و مناسکی است. همچنین طبق پژوهش خوشبخت و همکاران (۱۴۰۱) متغیر دینداری به پنج بعد باور، مناسکی، تجربه، فکری و پیامدی تقسیم می‌شوند.

در این پژوهش با توجه به دیدگاه آیت‌الله صدر در مورد ساختار معارف متشکل از چهار نوع رابطه انسان با خداوند، خود، دیگران و جهان هستی و نیز با در نظر گرفتن سه مؤلفه اساسی (شناختی، عاطفی و رفتاری)، دین‌داری را می‌توان چنین تعریف کرد: شناخت و باور به پروردگار یکتا، انبیا، آخرت و احکام الهی و داشتن علائق و عواطف معینی نسبت به خدا، خود، دیگران و جهان هستی در راستای تقرب به خدا و التزام و عمل به وظایف دینی. بنابراین برای شناخت دین‌داری لازم است تا سه مؤلفه ۱- شناخت و باور دینی، ۲- عواطف دینی و ۳- التزام و عمل به وظایف دینی مورد بررسی قرار گیرد.

**۱- شناخت و باور دینی:** شناخت و باور دینی به معنای پذیرش، اقرار و تصدیق قلبی به اصول و شرایع دین است. دین اطاعت از دستورات خداوند و پایبندی به اعتقادات دینی است. دینداری در کار نیز دخیل کردن این دستورات و رهنمودها در زندگی کاری است، به نحوی که

1. Gheitani



فرد وظایف کاری خود را وظیفه‌ای دینی می‌پندارد و به دستورات و رهنمودهایی که دین در مورد کار داده است متعهد می‌شود (جان نثاری لادانی و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۱۱).

**۲- عواطف دینی:** عواطف دینی، شامل کلیه احساسات و عواطف مثبت و منفی است؛ عواطف مثبت در راستای شناخت و پذیرش قلبی نسبت به پروردگار یکتا، انبیا و اولیا، مؤمنان و تمامی دینداران، احکام دین، جهان هستی، و جهان پس از مرگ در فرد دیندار به وجود می‌آید و عواطف منفی تحت تأثیر محبت به خدا و دین خدا، نسبت به دشمنان دین الهی و پیامبران و اولیای آن مطرح می‌شود.

**۳- التزام و عمل به وظایف دینی:** اعتقاد به خداوند و پایبندی و التزام دینی در فکر و جان و عمل فردی و اجتماعی انسان تأثیر می‌گذارد (جان نثاری لادانی و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۰۸). طبق نتایج پژوهش خاشعی و رنامخواستی و همکاران (۱۴۰۱) عمل به باورهای دینی باعث کاهش اضطراب و ویژگی‌های روان رنجوری در افراد می‌شود، زیرا این افراد با امید به یک قدرت الهی و پیروی از دستورات و احکام دین خود، در حقیقت خود را از اضطراب که مؤلفه اصلی افراد روان رنجور است، به دور نگه می‌دارند. التزام و عمل به وظایف دینی از دو مؤلفه عمده عبادات و اخلاق تشکیل شده است.

طبق نتایج پژوهش مجدی و همکاران (۱۳۹۶) همه ابعاد دینداری (اعتقادی، عاطفی، پیامدی، مناسکی) تعهد سازمانی را تبیین می‌کنند. نتایج پژوهش بودور<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) نشان می‌دهد که در بین چهار فضیلت اصلی غزالی دینداری عامل آغازگر است که بر خرد و عدالت تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، خرد عامل مهم دیگری است که بر عدالت، اعتدال، شجاعت، عملکرد و تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارد. نتایج پژوهش درفش و گلشن پور (۱۳۹۷) نشان داد که بین معنویت در محیط کار با تعهد سازمانی همبستگی ساده و چندگانه مثبت و معنی دار وجود داشت. طبق نتایج پژوهش فنگی<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۶) معنویت سازمانی می‌تواند رضایت شغلی و تعهد سازمانی را افزایش دهد. طبق نتایج پژوهش علیمردانی (۱۴۰۰) دینداری بر تعهد سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

1. Budur  
2. Fangidda

## تبیین ارزش‌های درون‌سازمانی

ارزش‌های فردی و ارزش‌های سازمانی می‌توانند بر تحلیل و تفسیر ما از متغیرهای سازمانی نقش خاص خود را ایفا کنند (عاشوری‌زاده و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۱). ارزش متغیری است که به طور قابل توجهی بر تصمیم‌گیری افراد و تشخیص خوبی‌ها و بدی‌ها تأثیرگذار است (لیختن اشتاین<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۷). ارزش‌های سازمانی، مفروضات و باورهای ناخودآگاهانه‌ای هستند که در قلب فرهنگ سازمان قرار دارند و به تمام تصمیماتی که در تمام سطوح سازمان اتخاذ می‌شوند جهت می‌دهند (جیمز<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴). در جوامع امروزی، ارزش‌های اخلاقی، معیاری برای ارزش‌گذاری رفتار و روابط انسانی هستند، از آنجایی که سازمان‌ها نیز به‌عنوان بخشی جدایی‌ناپذیر از جوامع امروزی هستند، بحث رفتار اخلاقی در سازمان شکل گرفت تا بتوان راحت‌تر ویژگی‌ها و معیارهای یک محیط اخلاقی را شرح داد (یاوری‌گهر، ۱۳۹۹: ۹ و ۱۰). پذیرش ارزش‌های مشترک، خواه از منظر اعتقادات مذهبی و سیاسی و تعهد به موضوعات اجتماعی و خواه از منظر هنجارهای رفتار اجتماعی، به افراد امکان می‌دهد که با دیگران هم‌ذات‌پنداری کنند و تعیین کنند که چه انتظاراتی از اقدامات و نیات یکدیگر دارند (یاوری‌گهر، ۱۳۹۹: ۱۰). نتایج پژوهش ارمندی و همکاران (۱۳۹۹) بیانگر این بود که شش بعد اخلاقی، اقتصادی، اجتماعی، دینی، زیباشناسی و سیاسی ابعاد محوری مدیریت ارزش‌های سازمانی محسوب می‌شوند.

اعتقاد و باور به اهمیت ارزش‌ها و نقش آن‌ها در موفقیت سازمانی یکی از اصلی‌ترین زیرساخت‌های جاری‌سازی ارزش‌هاست؛ لذا می‌بایست ضرورت و اهمیت ارزش‌ها و نقش آن در موفقیت فردی و سازمانی باید به‌گونه‌ای بیان شود که تبدیل به یک باور در ذهن کارکنان گردد (ارمندی و همکاران، ۱۳۹۹: ۵۸۹). ارزش‌ها می‌توانند به‌عنوان اعتقادات اساسی افراد و گروه‌ها نگریسته شوند و مجموعه بایدها و نبایدهایی هستند که اعمال ما را هدایت می‌کنند و مرجع قضاوت‌هایی که ما درباره خود و دیگران می‌کنیم، هستند. ارزش‌ها مبنای نگرش‌ها، انگیزش و رفتار هستند و مبنای فرضیات اساسی یک جامعه هستند (محمدی مقدم و حیدری، ۱۳۹۶). دین یکی از عوامل مهم شکل‌دهنده باورها و ارزش‌های انسان‌ها در جوامع مختلف بوده و اثرات مهمی بر رفتار انسان‌ها در حوزه‌های زندگی از جمله محیط کاری دارد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱).

1. Lichtenstein  
2. James

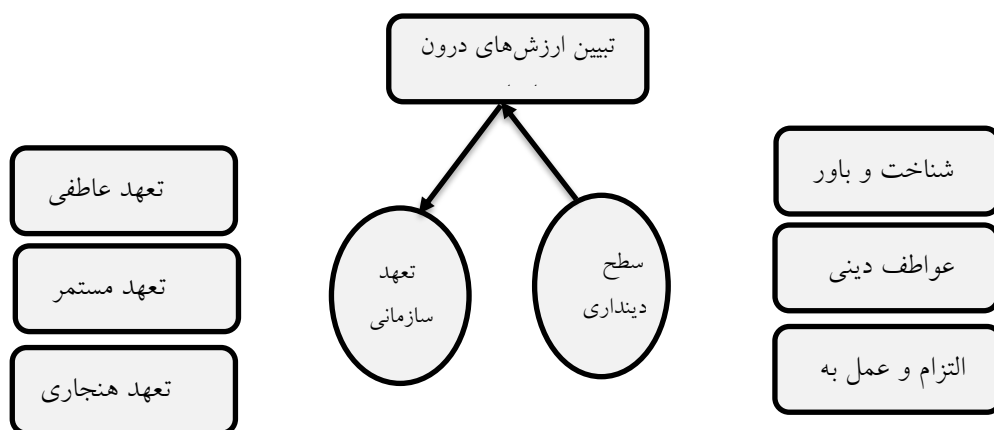
دین و مذهب بر اهمیت توجه به مسائل انسانی و ارزشی، از جمله: عدالت، صداقت و نوع دوستی تأکید دارد (رفیعی و همکاران، ۱۳۹۷: ۳۹۴). معیارهای دینی و معنوی که ارزش‌های اخلاقی را در افراد پرورش می‌دهند، در پیشبرد و بهبود عمل اخلاقی مؤثر است. از این رو هر چه بعد دینی و معنوی فرد بالا باشد، این پدیده موجب نیل به عمل اخلاقی بهینه خواهد بود، چرا که دین‌داری پیش‌زمینه‌ای برای خودسازی فردی است. در واقع یکی از اثرات دین‌داری در انسان، دستیابی به نوعی ارتباط درون‌فردی است که این امر، نوع ارتباط انسان با خویش‌ن خویش را نشان می‌دهد. این ارتباط موجب دگرگونی در منش رفتاری فرد می‌شود (یاوری گهر، ۱۳۹۹: ۱۰).

از شاخص‌های برتری سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر، داشتن نیروی انسانی وفادار است و ایجاد تعهد سازمانی، مدیران را در پیشرفت و موفقیت یاری می‌رساند (کلابی، ۱۴۰۱: ۱۸۶). از آنجایی که ارزش‌های کاری جزء مهمی از کار است، محققان تلاش کرده‌اند تا ارزش و عمق رابطه را با تعهد سازمانی و منابع انسانی پیدا کنند (منفردی، ۱۴۰۱: ۱). ارزش‌ها و اهداف سازمانی باید بصورت شفاف تدوین و برای کارکنان تبیین و با شیوه‌های صحیح و نوین مدیریت و رهبری زمینه پیوند افراد به سازمان را فراهم نمود (پاشایی یوسف‌کندی و حسنی، ۱۴۰۱: ۲۰۵). تعهد سازمانی تعهدی طولانی‌مدت نسبت به سازمان است و با هدف ماندن در سازمان، مطابق با ارزش‌ها و اهداف سازمان توصیف می‌شود (جیائو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). کارکنانی که ارزش‌های شخصی‌شان با ارزش‌های سازمانی سازگاری و تطابق بیشتری داشته باشند، تمایل دارند تعهد عاطفی بیشتری از خود نشان دهند (پری‌زاده و همکاران، ۱۳۹۸: ۵۱). طبق نتایج پژوهش همایونی‌راد و همکاران (۱۴۰۱) انجام درست و به موقع فعالیت‌های کاری، آگاهی از شرح وظایف و دستورالعمل‌ها و استانداردهای کاری، پیگیری مستمر و سخت‌کوشی در انجام وظایف شغلی، تمایل کارکنان به تبادل افکار با همکاران در محیط کار، ارزش معنوی قائل شدن برای فعالیت‌های کاری، منصفانه بودن رفتار توأم با احترام با کارکنان و داشتن روحیه خدمت به ارباب رجوعان مختلف سازمان جزء ارزش‌های کاری است که می‌تواند منجر به ارتقای میزان تعهد سازمانی و بومی‌سازی بیشتر نیروهای انسانی در دانشگاه فردوسی مشهد گردد. نتایج عاشوری‌زاده و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد که همبستگی مثبت و معنی‌داری میان ارزش‌های سازمانی با تعهد

1. Giao

همانند سازی و تعهد مبادله‌ای مشاهده شد. نتایج پژوهش پاشایی یوسف کندی و حسنی (۱۴۰۱) نشان داد ارزش‌های سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارند. همچنین طبق نتایج پژوهش مرادی و حکیمی (۱۳۹۷) ارزش‌های اسلامی بر تعهد سازمانی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان همدان اثر مثبت و معنی‌داری دارد.

## مدل مفهومی



شکل ۱. مدل مفهومی محقق ساخته پژوهش با اقتباس از خدایاری فرد و همکاران (۱۳۸۸) و آلن و می‌پر (۱۹۹۰)

## فرضیات

- فرضیه ۱. سطح دینداری بر تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر) تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.
- فرضیه ۲. سطح دینداری بر تبیین ارزش‌های درون سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.
- فرضیه ۳. تبیین ارزش‌های درون سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

## روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق در پژوهش کاربردی حاضر، توصیفی از نوع پیمایشی و از نظر زمان، تک مقطعی است. جامعه آماری در این پژوهش، کلیه کارکنان ۱۰ سازمان منتخب مراکز استان‌های

زنجان و مازندران مشتمل بر ۱- شهرداری، ۲- بنیاد شهید و امور ایثارگران، ۳- امور اقتصادی و دارایی، ۴- شرکت آب منطقه‌ای و ۵- بیمه ایران به تعداد  $N=3776$  نفر بوده و باتوجه به پیمایشی بودن تحقیق از آنجا که پیش‌آزمون در ابتدای پژوهش به تعداد ۳۰ پرسش‌نامه انجام شد و محاسبه انحراف واریانس نمونه اولیه ( $s^2=284$ ) در سطح اطمینان ۹۵٪ و احتمال اشتباه مجاز ۵٪ بر اساس فرمول کوکران برابر با  $n=391$  محاسبه شد و پرسش‌نامه‌ها با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی ارائه گردید.

$$n = \frac{NZ^2S^2}{(N-1)d^2 + Z^2S^2} = n = \frac{3776 \times 1/96^2 \times 284}{(3776-1) \times 0.05^2 + 1/96^2 \times 284}$$

$$= 391$$

ابزار اصلی گردآوری اطلاعات در این پژوهش، مجموعه پرسش‌نامه استاندارد اما بومی شده و محقق ساخته بود که پاسخ‌دهندگان، پاسخ‌های خود را در درون دامنه‌ای از گزینه‌های معین در طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای انتخاب می‌کردند.

در جدول (۱)، تعداد سنجه‌های طراحی شده برای سنجش هر متغیر مکنون و ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌ها ارائه شده است. ضریب پایایی کرونباخ تمام متغیرها در این مطالعه از حداقل مقدار ۰/۷ بیشتر بود و سنجه‌ها پایایی بالایی داشتند. از سوی دیگر، باگازی و یی<sup>۱</sup> استاندارد بالای ۰/۶ را برای پایایی ترکیبی<sup>۲</sup> (CR) بیان کرده‌اند. همان‌طور که در جدول (۱) ملاحظه می‌شود، تمام مقادیر (CR) بیش از ۰/۶ بود و نشان می‌داد که مدل اندازه‌گیری از پایایی ترکیبی مناسبی برخوردار است.

برای بررسی روایی همگرا<sup>۳</sup> در مدل PLS معیار میانگین واریانس استخراج شده<sup>۴</sup> (AVE) تحلیل شد. این شاخص نشان‌دهنده میزان واریانس است که یک سازه از نشانگرهایش به دست می‌آورد. از آنجایی که میزان ۰/۴ مقدار ملاک برای سطح پذیرش AVE است، طبق جدول زیر،

1. Bagozzi & Yi
2. Composite Reliability
3. Convergent validity
4. Average variance extracted

تمام مقادیر AVE مربوط به سازه‌ها مقداری بیش از ۰/۴ را نشان می‌دهند و این مطلب گویای حد قابل قبول برای روایی همگرایی پرسش‌نامه پژوهش است.

جدول ۱. معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و روایی همگرایی متغیرهای پژوهش

| متغیرها                     | تعداد گویه | نوع مقیاس          | میانگین واریانس استخراج شده <sup>۱</sup> | آلفای کرونباخ <sup>۲</sup> | پایایی ترکیبی <sup>۳</sup> |
|-----------------------------|------------|--------------------|--|----------------------------|----------------------------|
| سطح دین‌داری                | ۳۸         | لیکرت پنج‌گزینه‌ای | ۰/۶۳۹۱                                   | ۰/۷۱۴                      | ۰/۸۴۰                      |
| شناخت و باور دینی           | ۱۶         | لیکرت پنج‌گزینه‌ای | ۰/۴۴۹۳                                   | ۰/۹۱۵                      | ۰/۹۲۷                      |
| عواطف دینی                  | ۱۰         | لیکرت پنج‌گزینه‌ای | ۰/۵۰۱۲                                   | ۰/۸۷۴                      | ۰/۸۹۹                      |
| التزام و عمل به وظایف دینی  | ۱۲         | لیکرت پنج‌گزینه‌ای | ۰/۴۲۹۶                                   | ۰/۸۸۵                      | ۰/۹۰۵                      |
| تعهد سازمانی                | ۱۵         | لیکرت پنج‌گزینه‌ای | ۰/۶۳۲۵                                   | ۰/۷۰۲                      | ۰/۸۳۵                      |
| تعهد عاطفی                  | ۷          | لیکرت پنج‌گزینه‌ای | ۰/۵۶۲۱                                   | ۰/۸۶۹                      | ۰/۸۹۹                      |
| تعهد مستمر                  | ۴          | لیکرت پنج‌گزینه‌ای | ۰/۶۷۱                                    | ۰/۸۳۵                      | ۰/۸۹۰                      |
| تعهد هنجاری                 | ۴          | لیکرت پنج‌گزینه‌ای | ۰/۵۴۴۵                                   | ۰/۷۱۹                      | ۰/۸۲۶                      |
| تبیین ارزش‌های درون‌سازمانی | ۱۸         | لیکرت پنج‌گزینه‌ای | ۰/۵۸۳۹                                   | ۰/۹۵۷                      | ۰/۹۶۱                      |

1. AVE
2. Cronbachs Alpha
3. Composite Reliability

## یافته‌های پژوهش

### یافته‌های توصیفی

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، ابتدا از تکنیک‌های آمار توصیفی استفاده شد. به عنوان نمونه از بین ۲۰۳ نفر در استان زنجان و ۱۹۷ نفر در استان مازندران، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان در جدول (۲) بیان شده است.

جدول ۲. یافته‌های توصیفی

| متغیر       | شاخص                        | فراوانی | درصد فراوانی |
|-------------|-----------------------------|---------|--------------|
| جنسیت       | زن                          | ۱۲۴     | ٪ ۳۱         |
|             | مرد                         | ۲۷۶     | ٪ ۶۹         |
| وضعیت تأهل  | مجرد                        | ۶۴      | ٪ ۱۶/۲       |
|             | متأهل                       | ۳۳۴     | ٪ ۸۳/۸       |
| سن          | ۲۰ تا ۳۰ سال                | ۷۹      | ٪ ۱۹/۸       |
|             | ۳۱ تا ۴۱ سال                | ۱۸۸     | ٪ ۴۷         |
|             | ۴۲ تا ۵۲ سال                | ۱۰۳     | ٪ ۲۸/۸       |
|             | ۵۳ تا ۶۳ سال                | ۳۰      | ٪ ۷/۵        |
| تحصیلات     | دیپلم                       | ۲۰      | ٪ ۵          |
|             | کاردانی                     | ۲۶      | ٪ ۶/۵        |
|             | کارشناسی                    | ۱۷۶     | ٪ ۴۴         |
|             | کارشناسی ارشد               | ۱۷۰     | ٪ ۴۲/۵       |
|             | دکتر                        | ۸       | ٪ ۲          |
| نوع استخدام | شرکتی                       | ۳۳      | ٪ ۸/۳        |
|             | قراردادی                    | ۱۴۵     | ٪ ۳۶/۳       |
|             | پیمانی                      | ۴۹      | ٪ ۱۲/۳       |
|             | رسمی                        | ۱۷۳     | ٪ ۴۳/۳       |
| سازمان      | شهرداری                     | ۱۰۵     | ٪ ۲۶/۳       |
|             | بنیاد شهید و امور ایثارگران | ۸۴      | ٪ ۲۱         |

جدول ۲. یافته‌های توصیفی

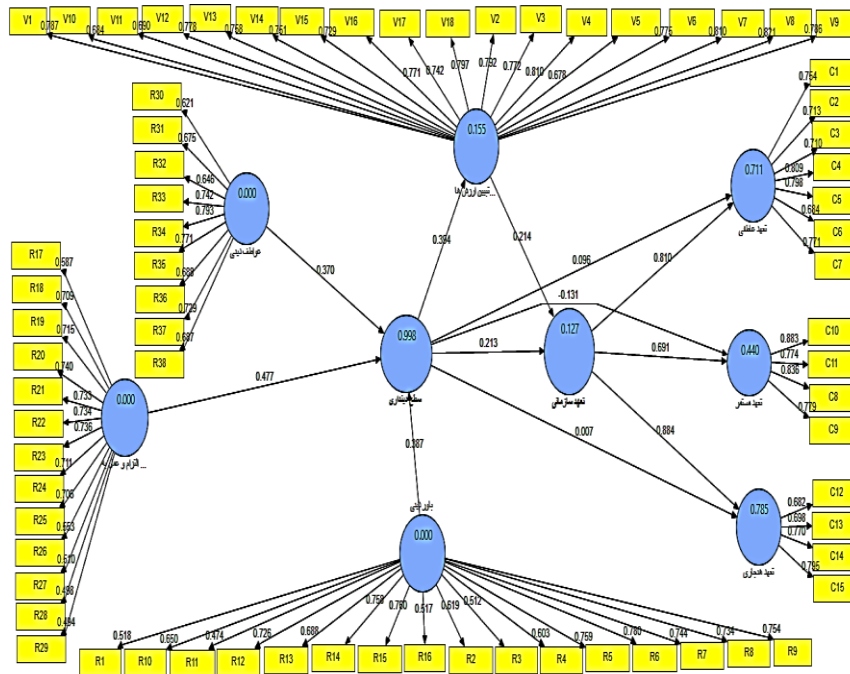
| متغیر               | شاخص                  | فراوانی | درصد فراوانی |
|---------------------|-----------------------|---------|--------------|
|                     | امور اقتصادی و دارایی | ۱۰۰     | ٪ ۲۵         |
|                     | شرکت آب منطقه‌ای      | ۷۱      | ٪ ۱۷/۸       |
|                     | بیمه ایران            | ۴۰      | ٪ ۱۰         |
| سابقه کار در سازمان | زیر ۱ سال             | ۵       | ٪ ۱/۸        |
|                     | ۱ تا ۷ سال            | ۱<br>۳۸ | ٪ ۶۳         |
|                     | ۸ تا ۱۵ سال           | ۱<br>۲۲ | ٪ ۲۶/۳       |
|                     | ۱۶ تا ۲۳ سال          | ۵<br>۶  | ٪ ۴/۸        |
|                     | ۲۴ تا ۳۰ سال          | ۷<br>۹  | ٪ ۴/۳        |

### یافته‌های استنباطی

علاوه بر آزمون‌های توصیفی، در این پژوهش، از مدل‌یابی معادلات ساختاری<sup>۱</sup> و روش حداقل مربعات جزئی<sup>۲</sup> برای آزمون فرضیه‌ها و برازندگی مدل استفاده شد. با توجه به شکل (۱) و مقدار بارهای عاملی گویه‌ها، نتیجه گرفته شد که هیچ کدام از گویه‌ها قابل حذف نیست و هر گویه در گروه متغیر مرتبط به خود قرار گرفته است.

1. Structural Equation Modeling (SEM)  
2. Partial least Squares (PLS)





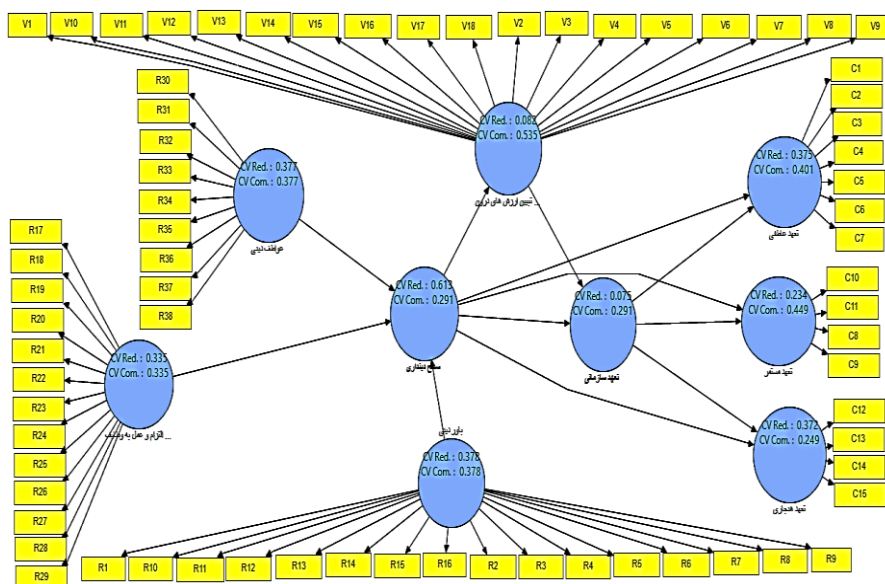
شکل ۲. شکل مدل تحقیق در حالت تخمین استاندارد

برای بررسی کیفیت یا اعتبار مدل<sup>۱</sup> از شاخص اعتبار اشتراک<sup>۲</sup> و شاخص اعتبار حشو با افزونگی<sup>۳</sup> استفاده شد. شاخص اشتراک، کیفیت مدل اندازه گیری هر بلوک را می سنجد و شاخص حشو با در نظر گرفتن مدل اندازه گیری کیفیت، مدل ساختاری را برای هر بلوک درون زاد اندازه گیری می کند. مقادیر مثبت این شاخص ها نشانگر کیفیت مناسب و قابل قبول مدل اندازه گیری و ساختاری است. در جدول (۳)، مقادیر هر یک از شاخص های مربوط به متغیرهای مستقل و وابسته درج شده است. همان طور که مشاهده می شود، شاخص ها مثبت و بزرگ تر از صفر است و مدل دارای اعتبار مناسبی است.

1. Cross-validation
2. CV-Communality
3. CV-Redundancy

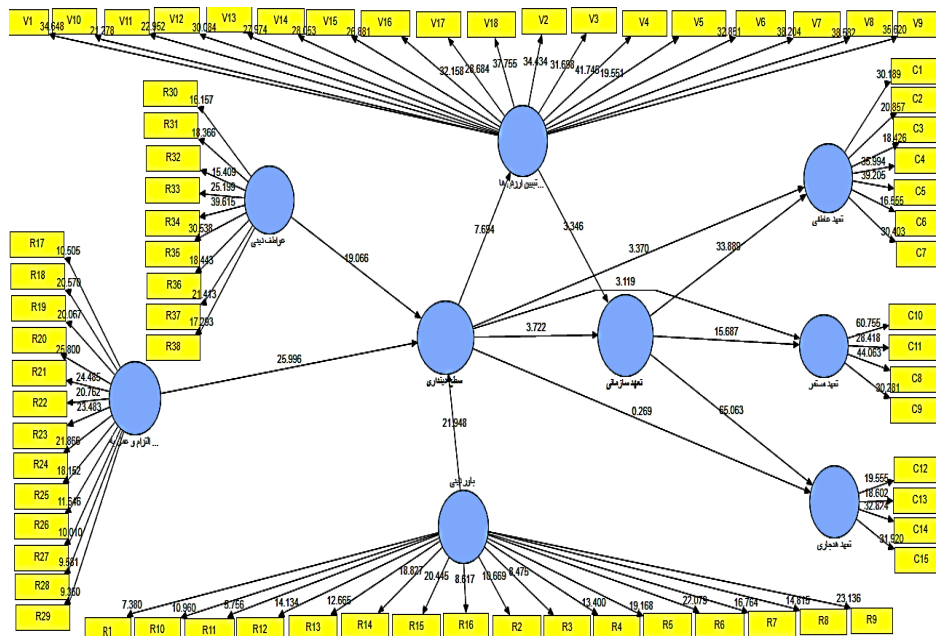
جدول ۳. بررسی شاخص اعتبار اشتراک و شاخص اعتبار حشو یا افزونگی برای سنجش اعتبار مدل

| متغیر                       | Cv Com | Cv Red |
|-----------------------------|--------|--------|
| دین‌داری                    | ۰/۲۹۱  | ۰/۶۱۳  |
| شناخت و باور دینی           | ۰/۳۷۸  | ۰/۳۷۸  |
| عواطف دینی                  | ۰/۳۷۷  | ۰/۳۷۷  |
| التزام و عمل به وظایف دینی  | ۰/۳۳۵  | ۰/۳۳۵  |
| تعهد سازمانی                | ۰/۲۹۱  | ۰/۰۷۵  |
| تعهد عاطفی                  | ۰/۴۰۱  | ۰/۳۷۵  |
| تعهد مستمر                  | ۰/۴۴۹  | ۰/۲۳۴  |
| تعهد هنجاری                 | ۰/۲۴۹  | ۰/۳۷۲  |
| تبیین ارزش‌های درون‌سازمانی | ۰/۵۳۵  | ۰/۰۸۲  |



شکل ۳. بررسی شاخص اعتبار اشتراک و شاخص اعتبار حشو یا افزونگی برای سنجش اعتبار مدل

باتوجه به ضریب مسیر، اگر مقدار احتمال (p-value) از سطح معنی داری ۰.۰۵ کمتر باشد و عدد معنی داری، از ۱/۹۶ بزرگ تر باشد، می توان نتیجه گرفت این ضریب مسیر در سطح ۰.۰۵ معنی دار است، در غیر این صورت فرضیه رد می شود؛ لذا باتوجه به شکل (۳) و نتایج موجود در جدول (۴) مشاهده می گردد که مقدار آماره t در سطح معناداری ۰.۰۵ در همه فرضیه ها به جز فرضیه  $H_8 =$  سطح دین داری بر تعهد هنجاری کارکنان مؤثر است که مقدار آماره آن کمتر از عدد معناداری ۱/۹۶ است بقیه فرضیات تحقیق دارای مقدار آماره بزرگ تر از عدد معناداری ۱/۹۶ هستند بنابراین فرضیه از ۸ فرضیه پژوهش تأیید گردیده است.



شکل ۳. مدل تحقیق در حالت معناداری پارامترها

جدول ۴. خلاصه نتایج روابط بین متغیرها

| اثر متغیر                    | بر متغیر                 | ضریب مسیر | t-value | نتیجه فرضیه |
|------------------------------|--------------------------|-----------|---------|-------------|
| سطح دین‌داری                 | تعهد سازمانی             | ۰/۲۱۳     | ۳/۷۲۲   | تأیید       |
| سطح دین‌داری                 | تعهد عاطفی               | ۰/۰۹۶     | ۳/۳۷۰   | تأیید       |
| سطح دین‌داری                 | تعهد مستمر               | ۰/۱۳۱     | ۳/۱۱۹   | تأیید       |
| سطح دین‌داری                 | تعهد هنجاری              | ۰/۰۰۷     | ۰/۲۶۹   | رد          |
| سطح دین‌داری                 | تیبیین ارزش درون‌سازمانی | ۰/۳۹۴     | ۷/۶۹۱   | تأیید       |
| تیبیین ارزش‌های درون‌سازمانی | تعهد سازمانی             | ۰/۲۱۴     | ۳/۳۴۶   | تأیید       |

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

امروزه در فضای رقابتی بین سازمان‌ها، کارکنان وفادار و متعهد، مزیت رقابتی سازمان‌ها محسوب می‌شوند؛ بنابراین بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان از اهمیت والایی برخوردار است. دین‌داری کارکنان از عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی است. فرد دین‌دار، به باورها و دستورات دینی خود پایبند است، مراقب رفتار خود است که هنجارها را رعایت نموده و از اعمال فسادآمیز دوری می‌کند و به وظایف خود به‌خوبی عمل می‌نماید. همچنین دین‌داری کارکنان با حفظ تقوا و دوری از اعمال نادرست و فساد انگیز بر ارزش‌های درون‌سازمانی تأثیر گذاشته و بر تقویت ارزش‌های سازمانی کمک می‌نمایند؛ بنابراین در این پژوهش به بررسی تأثیر سطح دین‌داری بر تعهد سازمانی کارکنان با نقش میانجی تیبیین ارزش درون‌سازمانی پرداخته می‌شود. نتایج فرضیات به شرح زیر است:

- طبق نتایج فرضیه ۱ تأیید شد. بنابراین سطح دینداری بر تعهد سازمانی (تعهد عاطفی و تعهد مستمر) تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد ولی سطح دینداری بر تعهد هنجاری تأثیر مثبت و معنی‌داری ندارد. در واقع هر چه افراد سطح دینداری بالاتری داشته باشند، به اعتقادات و باورهای دینی خود پایبند بوده و خود را متعهد به اجرای وظایف محوله خود در محل کار می‌دانند و به کار و سازمان خود وفادار هستند. نتیجه فرضیه با نتایج پژوهش علیمردانی (۱۴۰۰)، درفش و گلشن‌پور (۱۳۹۷) و مجدی و همکاران (۱۳۹۶) همخوانی دارد.

- فرضیه ۲ نیز تایید شد. و در واقع سطح دینداری بر تبیین ارزش‌های درون سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری دارد. بنابراین هر چه سطح دینداری کارکنان بالاتر و دینداری کارکنان بیشتر باشد، بایدها و نبایدها و رفتارهایی را که مبانی عمل رفتار کارکنان قرار می‌گیرد را مطرح نمایند و به شکل دادن و تقویت ارزش‌های درون سازمانی کمک می‌کند. نتیجه فرضیه با نتایج پژوهش یاوری گهر و همکاران (۱۳۹۹)، رفیعی و همکاران (۱۳۹۷) و مجدی و همکاران (۱۳۹۶) همخوانی دارد.

- فرضیه ۳ تایید شد و بنابراین تبیین ارزش‌های درون سازمانی بر تعهد سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری دارد. با تبیین و شفاف‌سازی ارزش‌های درون سازمانی مانند آگاهی از وظایف و انجام درست آنها، آشنا به دستورالعمل‌های کاری، رعایت نظم کاری، برقراری روابط محترمانه و دوستانه با همکاران و تقویت روحیه کار گروهی، می‌تواند منجر به ارتقای تعهد سازمانی کارکنان شود. نتیجه فرضیه با نتایج پژوهش پاشایی یوسف‌کندی و حسنی (۱۴۰۱)، عاشوری‌زاده و همکاران (۱۳۹۲) و مرادی و حکیمی (۱۳۹۷) همخوانی دارد.

باتوجه به تأیید فرضیه ۲ و ۳، و تأیید تاثیر سطح دینداری بر تبیین ارزش‌های درون سازمانی و تاثیر تبیین ارزش‌های درون سازمانی بر تعهد سازمانی، نقش میانجی تبیین ارزش‌های درون سازمانی در تاثیر سطح دینداری بر تعهد سازمانی نیز تایید شد. نقش مهم دین در شکل‌گیری باورها، ارزش‌ها و در نهایت رفتار انسان‌ها در محیط‌های مختلف اجتماعی مانند سازمان‌ها، غیرقابل انکار است. در افراد با دینداری سطح بالا، صداقت، خوشحالی از کمک به دیگران، خود را در تعارض با دیگران ندیدن، ناپسند دانستن فساد و عدم ورود به مصادیق فساد، درستکاری، عدالت و انصاف و مسئولانه‌تر و درست‌تر در قبال دیگران و سازمان (خاشعی و نامخواستی و همکاران، ۱۴۰۱؛ شهنازی و افضل، ۱۴۰۱؛ بهشتی و همکاران، ۱۳۹۹؛ خوشبخت و همکاران، ۱۴۰۱ و رفیعی و همکاران، ۱۳۹۷) همگی ویژگی‌هایی است که در محیط کاری و در برخورد فرد با همکاران خود ارتباط مستقیمی با بهبود جو کاری و چگونگی تعاملات اثربخش بین کارکنان دارد و بر تبیین ارزش‌های درون سازمانی تاثیر می‌گذارد و این به نوبه خود موجب بهبود تعهد سازمانی و ایجاد یک جو سازمانی سالم، افزایش اخلاق سازمانی، ایجاد انگیزه و افزایش تولید و بازدهی سازمان مؤثر می‌شود.

## پیشنادهای کاربردی

- باتوجه به تأیید فرضیه ۱ و تایید تاثیر سطح دینداری بر تعهد سازمانی کارکنان، پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها با ارائه دوره‌های آموزشی راجع به شناخت معارف الهی و باورهای مذهبی، تاکید بیشتر بر حضور گروه‌های مرجع شامل علما و روحانیون، شخصیت‌های دانشگاهی، لشکری و کشوری، هنرمندان و متخصصان علمی و دینی در بحث دین و دینداری و پخش دیدگاه‌های آنان در این مورد، با توجه به الگو بودن بسیاری از آنان برای کارکنان جهت ارتقاء سطح دینداری مثبت، در قالب برنامه‌های فرهنگی و هنری از طریق معاونت فرهنگی و آموزش و اجتماعی سازمان‌ها، به تقویت و افزایش سطح دینداری کارکنان بپردازند. همچنین باید تلاش شود که توسط خبرگان، مسئولین و معاونین راهکارها و برنامه‌ریزی مناسب جهت شناخت و تقویت باورهای دینی کارکنان و بطور کلی سطح دینداری به خصوص در بدو استخدام طراحی شود.

- باتوجه به نتیجه فرضیه ۲ و تایید تاثیر سطح دینداری بر تبیین ارزش‌های درون سازمانی، پیشنهاد می‌شود ارزش‌های اسلامی بیشتر مبنای عمل کارکنان قرار گیرد و افرادی که در سازمان به این ارزش‌ها پایبندی بیشتری دارند، مورد تشویق قرار گیرند (مرادی و حکیمی، ۱۳۹۷: ۱۵۹). همچنین پیشنهاد می‌شود، با استفاده از باورها و ارزش‌های دینی، و تدوین و نهادینه‌سازی این اعتقادات دینی در قالب چارچوب ارزش‌های سازمانی در زمینه روابط بین افراد در محیط سازمانی، نحوه انجام امور، انضباط کاری، پایبندی به ارزش‌های سازمانی و ...، به تبیین ارزش‌های درون سازمانی و تقویت آن کمک نمایند.

- باتوجه به تأیید نتیجه فرضیه ۳ و تایید تاثیر تبیین ارزش‌های درون سازمانی بر تعهد سازمانی، به مدیران سازمان‌ها بویژه سازمان‌های دولتی پیشنهاد می‌شود توجه به ارزش‌های اسلامی را مورد توجه قرار دهند و کارکنانی را که به این ارزش‌ها پایبندند و آنها را در رفتارهای روزمره خود به خصوص در ارتباط با ارباب رجوع به منصفانه ظهور می‌رسانند، مورد تشویق و حمایت قرار دهند تا الگوی خوبی برای دیگران باشند (مرادی و حکیمی، ۱۳۹۷: ۱۷۸). همچنین پیشنهاد می‌شود با توجه به اینکه فرهنگ زیربنای ارزش‌ها می‌باشد، لذا باید ارزش‌های سازمانی را از طریق فرهنگ نهادینه‌سازی کرد (عظیمی و همکاران، ۱۳۹۹ ب: ۱۵۸). به مدیران سازمان پیشنهاد می‌شود هنگام استخدام کارکنانی را که ارزش‌های فردی آنان با ارزش‌های سازمان همخوانی و همسویی بیشتری

داشته باشند، در اولویت قرار دهند (پاشایی یوسف کندی و حسنی، ۱۴۰۱: ۲۰۶). سازمان‌ها با افزایش توجه به شایستگی‌های اخلاقی و ارج نهادن به آنها و توجه به رشد و شکوفایی ویژگی‌های اخلاقی انسانی می‌توانند تعهد سازمانی را تقویت کنند و در نهایت شاهد بهبود سرمایه اجتماعی باشند (حیدری و همکاران، ۱۴۰۱: ۶۳۳). پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها با شفاف‌سازی ارزش‌های درون سازمانی و بها دادن و توجه به ارزش‌هایی مانند تعلق و وابستگی کاری، روحیه همدلی و همکاری و کمک به یکدیگر، انجام وظایف به نحو احسن و قدردانی و تشویق این افراد، تعهد سازمانی کارکنان را افزایش دهند.

### پیشنهاد برای پژوهش‌های آتی

باتوجه به اینکه برخی از مشاهدات محقق که بسیار ارزشمند بوده، یافته‌هایی داشته که جزء اهداف پژوهش نبوده و همچنین نتایج حاصل از این پژوهش اگر بخواهد مورد کنکاش بیشتر قرار گیرد نیاز به تداوم چنین پژوهش‌هایی است، لذا پیشنهادهایی برای پژوهش آتی مطرح می‌شود:

- ۱- پیشنهاد می‌شود به پرسشنامه طراحی شده پژوهش، علاوه بر سوال در خصوص نوع نگرش در وضعیت موجود، ستون یا ستونهایی نیز به صورت درصد یا طیف لیکرت برای تعیین اهمیت هر گویه در نظر گرفت تا میزان اهمیت هر کدام از عوامل زیرمجموعه و متغیرهای اصلی تحقیق از دیدگاه پاسخگویان نیز به دست آید و با نتایج حاصل از نوع سطح دینداری کارکنان در وضع موجود مطابقت داده شود. در صورتی که چنین کاری انجام گیرد می‌توان شاخص‌های تحلیلی مناسبی را برای تجزیه و تحلیل پرسشنامه عرضه کرد. به عبارت دیگر، این کار موجب می‌شود که هم، نوع سطح دینداری کارکنان در وضع موجود سنجیده شود و هم، وزن هر کدام از عوامل و متغیرهای تأثیرگذار در سطح دینداری کارکنان به دست آید.
- ۲- طبق نتایج پژوهش کلابی (۱۴۰۱) تعهد سازمانی زمانی افزایش می‌یابد که سازمان به طور همزمان فعالیت‌های مورد علاقه کارکنان و اهداف مسئولیت اجتماعی را دنبال می‌کند. بنابراین به محققان پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی به بررسی نقش میانجی مسئولیت اجتماعی در تأثیر سطح دینداری بر تعهد سازمانی کارکنان بپردازند.

۳- با توجه به نتایج پژوهش اکبری و همکاران (۱۳۹۸) مبنی بر اینکه دینداری و سازه‌های روان‌شناسی مثبت می‌توانند در تبیین معنا در زندگی و کیفیت آن نقش داشته باشند؛ پیشنهاد می‌شود نقش میانجی سازه‌های روان‌شناسی مثبت و کیفیت زندگی کاری در تاثیر سطح دینداری بر تعهد سازمانی بررسی شود.

۴- طبق نتایج پژوهش عظیمی و فلاحی (۱۳۹۸) اگر کارکنان به ارزش‌های محوری سازمانی پایبند باشند، میزان سلامت سازمانی بیشتری بر جو سازمان حاکم خواهد شد. بنابراین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی تاثیر ارزش‌های درون سازمانی بر سلامت سازمانی مورد بررسی قرار گیرد.

۵- طبق نتایج پژوهش جورج و ادوارد<sup>۱</sup> (۲۰۲۰)، در اکثر سازمان‌ها، متعهد بودن کارکنان به میزان ارزش مشترک ایجاد شده وابسته است و توجه به مسائل جامعه و تلاش برای رفع مشکلات منجر به افزایش اعتماد کارکنان و ایجاد تعهد سازمانی می‌شود. بنابراین پیشنهاد می‌شود به بررسی تاثیر ارزش مشترک و اعتماد بر تعهد سازمانی کارکنان پرداخته شود.

1. George & Edward



## منابع

- ابراهیم پور، حبیب؛ حسن زاده محمودآباد، محمد؛ فتوره چی، زهرا و باهنر، فاطمه. (۱۳۹۷). تحلیل نقش واسطه‌ای معنویت سازمانی در رابطه بین دین داری و پاسخگویی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان استانداری اردبیل). **مطالعات مدیریت دولتی ایران**، ۱(۲): ۱۱۳-۱۳۰.
- ارمنندی، مریم؛ جهانیان، رمضان و سلیمی، مهتاب. (۱۳۹۹). شناسایی مؤلفه‌های مدیریت ارزش‌های سازمانی در نظام آموزشی: کاربرد رویکرد کیفی. **دوماهنامه علمی - پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی**، ۱۳(۶): ۵۹۶-۵۸۸.
- آقامحمدی، جواد. (۱۴۰۰). تبیین مؤلفه‌های اخلاق مدیریتی و میزان انعکاس آن‌ها در اسناد تحولی آموزش و پرورش؛ الگویی جهت انتخاب مدیران دانشگاه فرهنگیان. **مطالعات سیاست‌گذاری تربیت معلم**، ۴(۱): ۷۳-۹۱.
- اکبری، بهمن؛ فدایی شاهخالی، صغری و قاسمی‌جوینه، رضا. (۱۳۹۸). تحلیل کانونی رابطه بین دین‌داری، امید و خوش‌بینی بامعنا در زندگی و کیفیت زندگی در بیماران دچار ضایعه نخاعی. **دین و سلامت**، ۷(۱): ۱۹-۱۱
- بابایی فرد، اسدالله؛ پیری، حسن؛ سلیمان نژاد، محمد و منتی، محمد. (۱۳۹۸). فراتحلیل مطالعات دین‌داری و هویت ملی در ایران. **جامعه‌پژوهی فرهنگی**، ۱۰(۱): ۱-۲۱. doi: 10.30465/scs.2019.4077
- بحرودی، پریسا سادات و شریفی، خدیجه. (۱۴۰۱). تعهد سازمانی در پرستاران ایرانی: مرور سیستماتیک. **مدیریت پرستاری**، ۱۱(۱): ۳۲-۲۱.
- بهبادی، فریدون، بالکدری محمد و محمدپور، مهسا. (۱۴۰۰). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی. **رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری**، ۵(۱۹): ۱۸۴۸-۱۸۵۷.
- بهشتی، سید صمد؛ مرادی، رامین و پاک‌نژاد، ناصر. (۱۳۹۹). تبیین جامعه‌شناختی عوامل اجتماعی مؤثر بر ادراک فساد اداری (مورد مطالعه: ارباب رجوعان ادارات دولتی شهر یاسوج). **علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد**، ۱۷(۲): ۲۶۱-۲۲۳. doi: 10.22067/social.2021.69758.1030
- پاشایی یوسف‌کندی، عزیزه و حسنی، محمد. (۱۴۰۱). واکاوی رابطه ارزش‌های سازمانی و رهبری کاریزماتیک با مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد شغلی: بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در میان پرستاران. **علوم تربیتی**، ۲۹(۲): ۱۸۹-۲۱۰. doi: 10.22055/edus.2022.40209.3344
- پاک‌نهاد، امیر. (۱۴۰۱). بررسی و شناخت انواع، عناصر و عوامل مؤثر در خصوص تعهد سازمانی و پیامدهای آن در راستای رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی. **پژوهش‌های مدیریت در جهان اسلام**، ۱۱(۴): ۲۵-۴۲.

- پری زاده، سیما؛ پهلوانی، فریبا و بشلیده، کیومرث. (۱۳۹۸). طراحی و آزمون الگویی از رابطه بین رهبری کارآفرینی و قصد ترک شغل کارکنان با نقش میانجی گری تعهد عاطفی و تعدیل‌کنندگی تناسب شخص-سازمان. پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری، ۹(۱): ۳۹-۵۶. doi: 10.22108/cbs.2020.123557.1418
- پورصفر، علی و حاتم سیاهکل محله، علیرضا. (۱۴۰۱). تفسیر روابط ساختاری بین کارکردهای ارشادگری (متورینگ) و تعهد سازمانی بر اساس اثرات میانجی عدالت سازمانی. پژوهش در آموزش علوم پزشکی، ۱۴(۳): ۶۰-۴۹.
- جان‌نقاری لادانی، زهرا؛ گودرزی، اکرم و مالکی کوپایی، زینب. (۱۳۹۸). پیش‌بینی هوشمندی رقابتی مدیران آموزشی بر اساس دین‌داری و هوش سیاسی. پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۵(۲۰): ۹۱-۱۱۷. doi: 10.22054/jrlat.2021.59379.1571
- حسینی، سید صمد و صنوبر، ناصر. (۱۳۹۸). اثر فعالیت‌های منابع انسانی عملکرد بالا بر تعهد و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شاغل در بخش دولتی. جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، ۸(۱): ۱۰۳-۱۲۹.
- حیدری، الهام؛ سیدکلایی، نادر و شریعتی، نیما. (۱۴۰۱). فضیلت سازمانی و سرمایه اجتماعی: نقش میانجی تعهد سازمانی و نقش تعدیلگر هوش معنوی. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۹(۴): ۶۱۷-۶۳۷. doi: 10.22059/jscm.2022.343842.2300
- خاشعی ورنامخواستی، فاطمه؛ حسینی، سید محمد حامد؛ ظهوری فرد، محدثه و افضل‌ارانی، معصومه سادات. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین باورهای معنوی و ویژگی‌های شخصیتی پرستاران شهر تهران. دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی، ۵۱(۵): ۳۵-۴۳.
- خدای، علیرضا؛ کریمی، محمدرضا و غلامیان، وحیده. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین دین‌داری و تعهد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان مجتمع شهربابک). دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین، استان گلستان، گرگان. خدایاری فرد، محمد و همکاران (۱۳۸۸). آماده‌سازی مقیاس دین‌داری و ارزیابی سطوح دین‌داری اقشار مختلف جامعه ایران (مراکز استان‌ها). گزارش نهایی پژوهش، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، مؤسسه روان‌شناسی و علوم تربیتی.
- خوشیخت، اسماعیل؛ تائبی نقندری، امیرحسین و زینلی، حدیث. (۱۴۰۱). دین‌داری، اخلاق حرفه‌ای حسابداران و تقلب‌های گزارشگری مالی. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۴(۵۳): ۲۲۳-۲۵۴. doi: 10.30495/faar.2022.691693
- درفش، حجت‌الله و گلشن پور، مرجان. (۱۳۹۷). معنویت در محیط کار و رابطه آن با تعهد سازمانی و سلامت سازمانی مدیران مدارس متوسطه دوم شهر اهواز. مدیریت مدرسه، ۶(۲): ۱۲۳-۱۴۲.
- رستگار، عباسعلی؛ جعفری، کاظم و علی‌نیا، فاطمه. (۱۳۹۶). بررسی رابطه تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی. مطالعات منابع انسانی، ۷(۲): ۷۱-۸۸.

- رستگار، عباسعلی؛ عابدی جعفری، حسن و جباری، اقبال. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر دینداری و سرمایه روان‌شناختی بر رسالت‌شغلی کارکنان با میانجی‌گری معنی‌داری شغل. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۱۱(۱): ۳۱-۵۴.
- رفیعی، محسن؛ خرسندی، اکبر و عباسی، صباح. (۱۳۹۷). پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری کارکنان بر اساس دین‌داری و هوش اخلاقی در دانشگاه‌های شهر بیجار. *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، ۲۸(۸): ۳۸۱-۴۰۲.
- ریاحی، راحله و باقری، عذرا. (۱۳۹۹). بررسی نقش تعهد سازمانی در توسعه منابع انسانی سازمان‌ها. *تحقیقات میان‌رشته‌ای در علوم مهندسی و مدیریت*، دوره ۱، ۲۱۳-۲۲۳.
- سپهوند، رضا و شریعت‌نژاد، علی (۱۳۹۳). بررسی تأثیر شایستگی مدیریتی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیئت‌علمی و کارکنان دانشگاه‌های خرم‌آباد. *مدیریت فرهنگ‌سازمانی*، ۱۲(۳): ۵۲۸-۵۰۵.
- سپهوند، رضا؛ عارف‌نژاد، محسن؛ زارع، فرجام و سپهوند، مهدیه. (۱۳۹۸). اثر معنویت سازمانی بر آنومی سازمانی با تأکید بر نقش میانجی اخلاق کار (مورد مطالعه: دانشگاه لرستان). *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، ۱۸(۸)، ۳۸۷-۴۰۶.
- شهنازی، روح‌الله و افضل، گل‌آیین. (۱۴۰۱). بررسی ارتباط دین‌داری با فساد اقتصادی. *اسلام و علوم اجتماعی*، ۱۴(۲۷): ۱۹۹-۲۱۸. doi: 10.30471/soci.2020.6510.1520
- عاشوری‌زاده، علیرضا؛ بیگی‌نیا، عبدالرضا و سرداری، احمد. (۱۳۹۲). رابطه ارزش‌های فردی و سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان شرکت آلومینیم المهدی استان هرمزگان. *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۱۷(۲): ۱۹-۴۲.
- عشایری، طاهار؛ جهانی دولت‌آباد، اسماعیل و جهان‌پرور، طاهره. (۱۴۰۱). مطالعه عوامل مؤثر بر بیگانگی شغلی: فراتحلیل پژوهش‌های بازه زمانی ۱۳۸۳ الی ۱۴۰۰. *علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد*، ۱۹(۲): ۳۹-۶۵. doi: 10.22067/social.2022.59328.0
- عظیمی، حسین و فلاحی، لیلا. (۱۳۹۸). تأثیر وجدان‌کاری بر سلامت سازمانی با نقش میانجی ارزش‌محوری. *مدیریت اسلامی*، ۲۷(۱): ۱۶۹-۱۸۸.
- عظیمی، حسین؛ جعفری، مصطفی و فلاحی، لیلا. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر عوامل اجتماعی-فرهنگی بر سلامت سازمانی با نقش میانجی ارزش‌محوری. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۲۹(۹۵): ۱۳۷-۱۶۰. doi: 10.22054/jmsd.2020.43485.3358
- عظیمی، حسین؛ رحیم‌زاده، مهسا و ناصری، مسعود. (۱۳۹۹ الف). بررسی تأثیرپذیری موفقیت مسیر شغلی عینی و ذهنی از اخلاق حرفه‌ای اسلامی. *تأملات اخلاقی*، ۱۱(۱): ۱۵۵-۱۷۸.
- عظیمی، حسین؛ شاکرمی، نبی‌اله و اوتق، فاطمه. (۱۳۹۶). بررسی اثر سبک زندگی اسلامی بر نگرش شغلی کارکنان. *مدیریت اسلامی*، ۲۵(۴): ۱۵۱-۱۷۴.
- علیمردانی، مهرداد. (۱۴۰۰). شناسایی تأثیر دینداری بر کامیابی در کار با نقش میانجی تعهد سازمانی و عاطفه مثبت در ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس. *دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی*، ۴(۴۵): ۵۴-۷۱.

- کرد، ملیحه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه ارزش‌های کاری با درگیری شغلی و تعهد سازمانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- کلایی، امیرمحمد. (۱۴۰۱). مدل تعهد سازمانی با تبیین جایگاه نوآوری سازمانی، فرهنگ سازمانی، مسئولیت اجتماعی شرکتی و خلق ارزش مشترک. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۵(۵۶): ۱۶۵-۱۹۴. doi: 10.22111/jmr.2022.41521.5728
- لطفی خاچکی، بهنام و لطفی خاچکی، طاهره. (۱۴۰۱). تحلیل عوامل مؤثر بر نحوه مواجهه افراد با بیماری کرونا با تأکید بر دین‌داری و بی‌تفاوتی اجتماعی. *مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران*، ۱۱(۲): ۴۲۹-۴۵۹. doi: 10.22059/jisr.2022.325935.1220
- مجدی، علی‌اکبر؛ رامیار، سیدجواد و معتمدی، حمید. (۱۳۹۶). بررسی رابطه دین‌داری و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه فردوسی. *نخستین همایش ملی مدیریت و علوم اسلامی*.
- محمدی‌مقدم، یوسف و حیدری، حمیدرضا (۱۳۹۶). بررسی نقش واسطه‌گری فرسودگی شغلی در ارتباط بین ارزش‌های کاری و رفتار شهروندی سازمانی. *مدیریت منابع در نیروی انظمایی*، ۱۵(۱): ۱۵۴-۱۸۷.
- مرادی، مرتضی و حکیمی، ایمان. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر ارزش‌های اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش روابط رهبر - عضو و تعهد سازمانی. *مدیریت اسلامی*، ۱۰(۲۶): ۱۵۹-۱۸۲.
- مرشدی، ابوالفضل؛ علی‌مندگاری، ملیحه؛ رازقی نصرآباد، حجه‌بی‌بی و کونانی، الهام. (۱۳۹۹). شاخص توسل‌جویی؛ تکمله‌ای بر مدل‌های سنجش دین‌داری در ایران: پژوهشی تجربی در شهر یزد. *مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران*، ۹(۳): ۶۶۵-۶۹۲. doi: 10.22059/jisr.2020.301955.1062
- مقیبی، سید محمد. (۱۳۹۵). *مبانی سازمان و مدیریت*. تهران، نشر راه‌دان.
- منصوری، علی؛ عظیمی، حسین و محمدی، مصطفی. (۱۴۰۰). نقش پاداش‌های نقدی و غیر نقدی بر انگیزش کارکنان با میانجیگری تعهد سازمانی. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۳(۴): ۲۹-۵۲. doi: 10.29252/jcoc.2022.222993.1051
- منفردی، مهدی. (۱۴۰۱). تأثیر ارزش‌های کاری و تعهد سازمانی بر بومی سازی منابع انسانی در کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد. *دومین کنفرانس بین‌المللی رویکردهای نوین مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی در قرن ۲۱*.
- موسوی داوودی، سیدمهدی؛ حضوری، محمدجواد؛ نجاری، رضا و رستگار، عباسعلی. (۱۳۹۶). ارزیابی میدانی الگوی ارزش‌های سازمانی مبتنی بر آموزه‌های نهج‌البلاغه. *مدیریت اسلامی*، ۹(۲۵): ۹۱-۱۲۱.
- میهن دوست، مهدی؛ مدنی، امیرمحسن و محبی، سراج‌الدین. (۱۴۰۱). بررسی عوامل موثر بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلامی در سازمان امور مالیاتی کشور. *مطالعات رفتاری در مدیریت*، ۱۳(۳۱): ۹۴-۷۴.

همایونی‌راد، محمدحسین؛ منفردی، مهدی و معصومی، محسن. (۱۴۰۱). تأثیر ارزش‌های کاری و تعهد سازمانی بر بومی‌سازی منابع انسانی در کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد. دومین کنفرانس بین‌المللی رویکردهای نوین مدیریت، روان‌شناسی و علوم انسانی در قرن ۲۱.

یارمحمدزاده، پیمان؛ عنایتی، بهار و شعوری‌میلانی، زهرا. (۱۳۹۹). تحلیل رابطه ارزش‌های شخصی و رفتار غیراخلاقی با تعهد به تغییر سازمانی کارکنان. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۵(۲): ۶۳-۶۹

یاوری‌گهر، فاطمه. (۱۳۹۹). تأثیر ارزش‌های فردی بر رفتار اخلاقی راهنمایان تورهای گردشگری: بررسی نقش دین‌داری اسلامی. *اخلاق زیستی*، ۱۰(۳۵): ۱-۱۹. <https://doi.org/10.22037/bioeth.v10i35.30299>

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.
- Budur, T. (2018). The impact of Al-Ghazali's virtues on organizational commitment and performance: A case Study at private education institutions in Kurdistan Region of Iraq. *Icabep, Erbil-Iraq*, 2, p21.
- Fangidda, E., Rollamd, E., Suryana, Y., & Efendi, N. (2016). Effect of Spirituality workplace on organizational commitment and job satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 639-646.
- George, N. A., & Edward, M. (2020). Corporate social responsibility and organizational commitment: effects of CSR attitude, organizational trust and identification. *Society and Business Review*, 15(3), 255-272.
- Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N. & Foroudi, P. (2019). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(1), pp. 76-95. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2018-0029>
- Giao, H. N. K., Vuong, B. N., & Duy Tung, D. (2020). A model of organizational culture for enhancing organizational commitment in telecom industry: Evidence from vietnam. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 17(20), 215-224.
- Gopinath, A. (2020). Job Involvement and Organizational Commitment of Academic Leaders in Tamil Nadu Universities: A relationship study with structural equation modeling. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 1857-1864.
- Husin, W.N.W., & Kernain, N.F.Z. (2020). The Influence of Individual Behaviour and Organizational Commitment Towards the Enhancement of Islamic Work Ethics at Royal Malaysian Air Force. *J Bus Ethics*, 166, 523-533 <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04118-7>
- James, Paula S. (2014). Aligning and propagating organizational values. *Procedia economics and finance*, 11 (2014), 95-109.
- Lichtenstein, S., Lichtenstein, G., & Higgs, M. (2017). Personal values at work: A mixed methods study of executives strategic decision-making. *Journal of General Management*, 43(1), 15-23.
- Luthans, F. (2008). *Organizational behavior*. Boston: McGraw Hill.

- Min, H. J., Yoo, T. S., & ho, S. J. (2018). The Effect of Perception of Creating Shared Value Activity on Job Satisfaction: Analysis of the Mediating Effect of Organizational Commitment and the Moderating Effect of Self-Efficacy. **The Journal of the Korea Contents Association**, 18(5), 612-634.
- Robbie, R. I., & Novianti, K. R. (2020). Exploring the Role of Religiosity in Moderating Employee Commitments in Islamic Banking (Study at Sharia Banks in East Java, Indonesia). **TSAQAFAH**, 16(1), 21-34.
- Thekdi, S.A., & Aven, T. (2018). A methodology to evaluate risk for supporting decisions involving alignment with organizational values. **Reliability Engineering & System Safety**, 172, 84-93.
- Williams, J., & Bhanugopan, R. (2016). **The Effects of Work Values and Organisational Commitment on Localisation of Human Resources**. In Global Talent Management and Staffing in MNEs (pp. 167-188). Emerald Group Publishing Limited.

