

سنجش رابطه جهت‌گیری مذهبی و وفاداری سازمانی در میان کتابداران

مطالعه موردی: کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرج

نجلا حریری^۱ / زهرا ابازری^۲ / مینا اسماعیلی گلسفید^۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر، تحلیل رابطه جهت‌گیری مذهبی و وفاداری سازمانی در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی مستقر در شهر کرج است. روش پژوهش پیمایشی و ابزار پژوهش پرسشنامه‌های جهت‌گیری مذهبی و وفاداری سازمانی است. جامعه پژوهش شامل ۱۰۸ کتابدار است که کلیه آن‌ها به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. در تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون برای تعیین روابط بین متغیرها استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که میان جهت‌گیری مذهبی بیرونی و وفاداری سازمانی رابطه معنادار معکوسی وجود دارد. میان جهت‌گیری مذهبی درونی و وفاداری سازمانی نیز رابطه معناداری مشاهده شد که این رابطه مستقیم است. بر اساس سایر یافته‌ها، شاخص‌هایی که بیشترین میانگین را به دست آورده‌اند، در جهت‌گیری مذهبی بیرونی، "نماز خواندن به خاطر کسب حمایت و آرامش"، در جهت‌گیری مذهبی درونی، "حس کردن حضور خداوند در زندگی" و در وفاداری سازمانی، "خواسته درونی برای ادامه همکاری با کتابخانه" بود.

واژگان کلیدی

جهت‌گیری مذهبی بیرونی، جهت‌گیری مذهبی درونی، دانشگاه‌های مستقر در شهر کرج، وفاداری سازمانی.

۱ - دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران

Email: nadjlahariri@gmail.com

۲ - دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال

Email: abazari391@yahoo.com

۳- کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران

Email: esmaili.21@gmail.com

پذیرش نهایی: ۱۳۹۲/۱۲/۲۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۴/۱۴

طرح مسأله

دین در زندگی بشر جایگاهی به قدمت تاریخ دارد و بشر از همان آغاز زندگی، نیازمند حامی مقتدر و تکیه گاهی نیرومند بوده است. موضوع دین، مورد بحث محققان پیشگامی همچون جیمز^۱، فروید^۲، یونگ^۳ و دیگران بوده و پس از آن اندیشمندانی نظیر آلپورت^۴ به تبیین مذهب پرداخته اند (بهرامی احسان و تاشک، ۱۳۸۳). مفهوم جهت گیری مذهبی^۵ اولین بار توسط آلپورت و راس^۶ (۱۹۶۷) مطرح گردید به این معنی که افراد در رابطه با باورهای مذهبی و نحوه ترکیب آن در زندگی خود دارای سبک ویژه ای هستند. از دیدگاه این پژوهشگران، جهت گیری مذهبی به دو نوع بیرونی^۷ و درونی^۸ تقسیم گردید. افرادی که دارای جهت گیری مذهبی درونی هستند مذهب را در مرکز هویت خویش و عامل اصلی انگیزش در زندگی خود می بینند. در مقابل افرادی که جهت گیری مذهبی آن ها جنبه بیرونی دارد مذهب را وسیله ای برای رسیدن به امنیت، موقعیت و سایر بهره مندی های شخصی تلقی می کنند (نقل در Messay, 2010).

دیدگاه مربوط به جهت گیری مذهبی و تمایز میان جنبه درونی و بیرونی آن مورد توجه پژوهشگران بسیاری قرار گرفته است و تا سال ۱۹۸۵ نزدیک به ۷۰ پژوهش با استفاده از مقیاس جهت گیری مذهبی آلپورت انجام گرفت. جهت گیری مذهبی درونی چارچوبی معنابخش است که تمامی زندگی در قالب آن ادراک می شود. در مقابل، جهت گیری مذهبی بیرونی، در واقع یک سنت و قرارداد اجتماعی است که در خدمت منافع شخصی افراد قرار می گیرد (Donahue, 1985). این نوع جهت گیری، ماهیتاً جنبه ابزاری دارد و فرد با استفاده از آن می خواهد دستاوردهای روانشناختی و اجتماعی بیشتری کسب نماید. در حالی که در جهت گیری مذهبی درونی انگیزه برای مذهبی بودن مستقل از

1 William James

2 Freud

3 Jung

4 Allport

5 Religious Orientation

6 Allport & Ross

7 Extrinsic Religious Orientation

8 Intrinsic Religious Orientation

دستاوردهای فوق است و جنبه باطنی دارد (Flere & Lavric, 2007). آلپورت تمایز میان این دو نوع جهت گیری مذهبی را چنین توصیف می کند: فردی که دارای انگیزه مذهبی بیرونی است از مذهب خود استفاده می کند، حال آن که فرد دارای انگیزه مذهبی درونی با مذهب خود زندگی می کند (Allport & Ross, 1967) نقل در Flere & Lavric, 2007. جهت گیری مذهبی در کلیه شئون زندگی انسان تأثیرگذار است. آردلت و کونینگ در طی پژوهشی در زمینه رابطه جهت گیری مذهبی با چگونگی سپری شدن کهنسالی و مسأله مرگ به این نتیجه رسیدند که جهت گیری مذهبی درونی که متضمن تعهد مذهبی عمیق است منجر به حس هدفمند بودن زندگی و موجب مقابله مطلوب با فرایند مرگ در سنین کهنسالی می شود. در حالی که انگیزه بیرونی برای مذهب دارای چنین عملکردی نیست و هیچگونه پشتیبانی در زمینه کنار آمدن با آسیب پذیری های دوره کهنسالی و دوران پایانی زندگی فراهم نمی کند (Ardelt & Koenig, 2007).

جهت گیری مذهبی به ویژه جهت گیری درونی چنان که برخی پژوهش ها مانند پژوهش جعفری (۱۳۸۸) نشان داده است در مقابله با استرس و استفاده از شیوه های مقابله مساله محور، مؤثر است. مختاری و دیگران (۱۳۸۰) نیز نتیجه گرفتند که جهت گیری مذهبی به عنوان عامل تعدیل کننده تنیدگی عمل می کند و افراد دارای جهت گیری مذهبی درونی تنیدگی کمتری را تجربه می کنند. در مجموع، جهت گیری مذهبی عامل مؤثری در شکل گیری کیفیات زندگی انسان است. پژوهش کیومرثی (۱۳۸۲) نیز به این یافته ها منجر شد که جهت گیری مذهبی با آرامش، شکیبایی و تنش پایین همراه است و به ویژه در مردان با فرامن قوی، با مهار خود و وفاداری به سنت در ارتباط است.

با توجه به اهمیت جهت گیری مذهبی در کشور اسلامی ما پژوهش های متعددی در مورد رابطه آن با متغیرها و عوامل مختلف انجام شده که به برخی از آن ها اشاره گردید؛ با این حال به نظر می رسد در مورد نقش جهت گیری مذهبی در رفتارهای سازمانی مانند وفاداری کارکنان^۱ و موضوع های مشابه پژوهش های چندانی انجام نشده است. حال آن که وفاداری به طور کلی ویژگی اخلاقی پسندیده ای است که در آموزه های دینی اسلام

مورد تأکید فراوان قرار گرفته است. وفای به عهد و در مفهوم کلی، وفاداری در قرآن کریم بسیار مورد توجه بوده است: "وَمَنْ أَوْفَىٰ بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ؛ چه کسی به پیمانش پای بندتر از خداست" (توبه: ۱۱۱). خداوند در آیه دیگری می‌فرماید: "وَبِعَهْدِ اللَّهِ أَوْفُوا ذَلِكُمْ وَصَّاكُم بِهِ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ؛ به عهد خدا وفا کنید. اینست سفارش خدا به شما باشد که متذکر شوید" (انعام: ۱۵۲). خداوند در آیه ۱۷۷ سوره بقره در توصیف اوصاف ابرار، وفای به عهد را یکی از ویژگی‌های نیکان قلمداد می‌کند، همچنین در آیه ۴۰ این سوره آمده است: "به پیمان من وفا کنید تا به پیمان خود با شما وفا کنم" (بقره: ۴۰، ۱۷۷) و در سوره اسراء نیز می‌فرماید: "وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا؛ به پیمان‌های خود وفادار باشید زیرا از پیمان‌ها سؤال خواهد شد" (اسراء: ۳۴). خداوند متعال، در سوره مائده می‌فرماید: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید! به پیمان‌ها وفا کنید» (مائده: ۱). و در آیه ۸ سوره مؤمنون هم آمده است: "وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ؛ آنان (مؤمنین) به امانت و عهد و پیمان خود وفادارند" (مؤمنون: ۸). در آیه ای دیگر با ذکر نشانه‌های خردمندان وفاداری به عهد و پیمان را مطرح می‌کند: «الَّذِينَ يُؤْفُونَ بِعَهْدِ اللَّهِ وَلَا يَنْقُضُونَ الْمِيثَاقَ؛ آنها کسانی هستند که به عهد الهی وفا می‌کنند و پیمان را نمی‌شکنند» (رعد: ۲۰). حضرت امیر علیه السلام نیز در نهج البلاغه در حکمت ۱۵۵، به ضرورت پایبندی به عهد و پیمان اشاره می‌کند و می‌فرماید: عهد و پیمان را به ویژه با وفاداران پاس دارید. همچنین ایشان در حکمت ۲۵۹ به شناخت جایگاه وفاداری اشاره می‌کنند و می‌فرمایند: وفاداری با خیانتکاران نزد خدا نوعی خیانت و خیانت به خیانتکاران نزد خدا وفاداری است.

وفاداری علاوه بر این که به صورت کلی به عنوان یک ویژگی شخصیتی دارای ارزش دینی، اخلاقی و اجتماعی فراوانی است، در محیط‌های سازمانی نیز ویژگی تأثیرگذاری در میان کارکنان محسوب می‌شود. یکی از مهم‌ترین عواملی که در عصر حاضر در موفقیت سازمان‌ها تأثیر اساسی دارد وفاداری کارکنان نسبت به اهداف، ارزش‌ها و مأموریت سازمان است (Goodarzi, 2012). وفاداری و رضایت کارکنان از عوامل کلیدی موفقیت و بقای سازمان‌های خدمت‌مدار هستند (Chang, Chiu & Chen, 2010).

از آن جا که انتظار می رود کارکنان وفادار و متعهد در جهت منافع سازمان خود عمل نمایند، وفاداری و تعهد کارکنان مورد توجه بسیار قرار گرفته است (Fischer, 2004) و در سال های اخیر، پژوهش های مربوط به رضایت و وفاداری کارکنان در متون و منابع مدیریت به کرات مشاهده می شود. بسیاری از این مطالعات نشان داده اند که کارکنان وفادار نشانه ای از ارزش سازمان هستند و تعهد بیشتری در رابطه با توسعه مستمر کیفیت خدمات سازمان دارند (Jun, Cai & Shin, 2006; Hart & Thompson, 2007). در (Chang, Chiu & Chen, 2010). براون و دیگران^۱ (۲۰۱۱) در پژوهشی که در مورد رابطه وفاداری سازمانی^۲ با عملکرد کارکنان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که تعهد و وفاداری کارکنان همبستگی مثبت و معنی داری با سطوح بالای عملکرد کارکنان دارد. وفاداری سازمانی انجام فعالیت های غیر موظف جهت کمک به بهبود تصویر بیرونی سازمان، فداکاری در راه منافع سازمانی، حمایت از هویت سازمان در شرایط، زمان و مکان های مختلف و احساس وفاداری به رهبران و سازمان به عنوان یک کل است (طبرسا و رامین مهر، ۱۳۸۹).

به نظر می رسد این امر می تواند با ایجاد یک فرهنگ سازنده دینی و جهت گیری مذهبی در میان کارکنان سازمان دارای ارتباط باشد. بر این اساس سازمان ها برای اداره خود به کارکنان متخصص، کاردان، کارآمد و وفادار نیازمندند. وفاداری^۳ احساس تعلق روحی و عاطفی به سازمان و حساسیت لازم به مظاهر و متعلقات سازمان است (امیران، ۱۳۸۴). وفاداری، تنها محدود به اطاعت در محیط کار نیست، بلکه تشویق دیگران در محیط کار را نیز شامل می شود (Ali & Al-kazemi, 2007). سالانسیک (Salancik 1983) نیز بر مبنای ویژگی های مشابهی اظهار داشته که وفاداری سازمانی بهره وری^۴ را بالا می برد و تضمینی است بر کیفیت مطلوب خدمات و تولیدات و یکی از مهم ترین زمینه سازهای نوآوری در محیط های کار است (نقل در گل پرور و نادى، ۱۳۹۰).

1 Brown & et al

2 Organizational Loyalty

3 loyalty

4 Productivity

در پژوهشی که نادى و گل پرور (۱۳۹۰) در زمینه روابط ساده و ترکیبی مؤلفه‌های معنویت با وفاداری در محیط کار انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که ارزش‌های معنوی و مذهبی، مسئولیت در رشد شخصی و ارزش‌های مثبت واحد کاری به ترتیب مهم‌ترین ابعاد معنویت مؤثر بر وفاداری هستند. همچنین گل پرور و نادى (۱۳۹۰) در پژوهشی دیگر، به بررسی نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری اسلامی با رفتارهای انحرافی در محیط کار پرداختند که نتایج این پژوهش حاکی از آن بود که اخلاق کاری اسلامی ابتدا باعث تقویت وفاداری سازمانی می‌شود و سپس وفاداری سازمانی موجبات تضعیف رفتارهای انحرافی در محیط کار را فراهم می‌کند.

با توجه به مطالب پیشگفته، یکی از عوامل مهم در رفتار شغلی کارکنان، میزان وفاداری آنان به سازمان است و شناخت وضعیت وفاداری سازمانی کارکنان می‌تواند مدیران را در برنامه ریزی برای رسیدن به اهداف مورد نظر یاری نماید. در این میان کتابخانه‌ها در نقش مراکز خدماتی بسیار مهم علمی و فرهنگی در صورت مدیریت صحیح موجب رشد و توسعه پایدار در کشور می‌شوند. کتابداران به عنوان نیروی انسانی کتابخانه‌ها با کسب تجربه لازم در زمینه امور تخصصی کتابخانه‌ها نیروهای کاری ارزشمندی هستند که تعهد وفادارانه آن‌ها به کتابخانه متبوع خود می‌تواند نقش تعیین کننده‌ای در کیفیت ارائه خدمات کتابخانه‌ها داشته باشد. لذا وفاداری کتابداران به سازمان مادر خود و هم‌سویی ارزش‌های سازمان و کتابداران نقطه عطف بسیار مهمی برای کتابخانه‌ها محسوب می‌شود.

در واقع وفاداری سازمانی در کتابخانه‌ها که همان وفاداری به اهداف کتابخانه است، هدف مقدسی است که به نظر می‌رسد می‌تواند با باورهای دینی و جهت‌گیری مذهبی کارکنان بی‌ارتباط نباشد. با توجه به اهمیت و ضرورت توجه به نیروی انسانی کارآمد، وفادار و معتقد به دین، این پژوهش بر آن است که ضمن شناخت میزان جهت‌گیری مذهبی و وفاداری سازمانی در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی مستقر در شهر کرج به بررسی رابطه این دو متغیر پردازد. یافته‌های حاصل از پژوهش می‌تواند با روشن کردن رابطه جهت‌گیری مذهبی و وفاداری، توجه مدیران و مسؤولان کتابخانه‌ها را به تقویت فضای روحانی و معنوی در کتابخانه‌ها و فراهم نمودن شرایط مساعد برای ارتقای وفاداری

سازمانی کتابداران جلب نماید. با توجه به مطالب مذکور، مساله اصلی پژوهش حاضر عبارت از تحلیل رابطه جهت گیری مذهبی و وفاداری سازمانی در میان کتابداران کتابخانه های دانشگاهی مستقر در شهر کرج است.

سؤالات پژوهش

۱. جهت گیری مذهبی بیرونی در میان کتابداران کتابخانه های دانشگاهی مستقر در شهر کرج چگونه است؟
۲. جهت گیری مذهبی درونی در میان کتابداران کتابخانه های دانشگاهی مستقر در شهر کرج چگونه است؟
۳. وفاداری سازمانی در میان کتابداران کتابخانه های دانشگاهی مستقر در شهر کرج چگونه است؟

فرضیه های پژوهش

۱. بین جهت گیری مذهبی بیرونی و وفاداری سازمانی در میان کتابداران کتابخانه های دانشگاهی مستقر در شهر کرج رابطه معنی داری وجود دارد.
۲. بین جهت گیری مذهبی درونی و وفاداری سازمانی در میان کتابداران کتابخانه های دانشگاهی مستقر در شهر کرج رابطه معنی داری وجود دارد.

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر پیمایشی است. جامعه پژوهش، کتابداران کتابخانه های دانشگاهی مستقر در شهر کرج (دانشگاه های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی البرز، پیام نور، آزاد اسلامی واحد کرج، هنر، محیط زیست، خوارزمی، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران، جامع علمی کاربردی و سما) به تعداد ۱۰۸ نفر است. در این پژوهش برای سنجش نظرات کتابداران کتابخانه های دانشگاهی کرج، از پرسشنامه جهت گیری مذهبی با ۲۱ سؤال و وفاداری سازمانی با ۸ سؤال استفاده شد.

(۱) پرسشنامه جهت گیری مذهبی آلپورت شامل ۲۱ گویه ۴ گزینه ای است، در این پرسشنامه عبارات ۱ تا ۱۲ جهت گیری مذهبی بیرونی را می سنجد که گزینه های آن

کاملاً مخالف، تقریباً مخالف، تقریباً موافق، و کاملاً موافق است. این مقیاس بر اساس طیف لیکرت نمره گذاری شده. نمره گذاری برای سؤالات مقیاس جهت گیری مذهبی بیرونی به این صورت است که برای گزینه کاملاً مخالف نمره ۵، تقریباً مخالف نمره ۴، تقریباً موافق نمره ۲، کاملاً موافق نمره ۱ و برای عبارت بدون پاسخ نمره ۳ منظور گردید. در ۹ گویه دیگر یعنی گویه های شماره ۱۳ تا ۲۱ که جهت گیری مذهبی درونی را اندازه گیری می کند پاسخ ها برعکس است یعنی گزینه ها از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف را در بر می گیرد. در روش نمره گذاری آن، به پاسخ ها نمره ۱ تا ۵ داده می شود یعنی گزینه کاملاً موافق نمره ۱، تقریباً موافق نمره ۲، تقریباً مخالف نمره ۴، کاملاً مخالف نمره ۵ و عبارت بدون پاسخ نمره ۳ می گیرد (نقل در جعفری، ۱۳۸۸؛ قادری، ۱۳۸۹).

(۲) پرسشنامه وفاداری سازمانی شامل ۸ سؤال ۵ گزینه ای است که سؤالات ۱ تا ۴ این پرسشنامه را راجل و دیگران (۲۰۰۹) و سؤالات ۵ تا ۸ را جون، کای و شین (۲۰۰۶) تدوین کردند. این پرسشنامه در طیف لیکرت پنج گزینه ای شامل گزینه های کاملاً مخالف، مخالف، نظری ندارم، موافق، کاملاً موافق با نمره گذاری به ترتیب از ۱ تا ۵ تنظیم گردید (نقل در حسینی، حلوائیها و رضانی، ۱۳۸۹).

در محاسبه نمرات پرسشنامه جهت گیری مذهبی بیرونی کمترین میانگین ۱۲، میانگین متوسط ۳۶ و بالاترین میانگین ۶۰ خواهد بود و در جهت گیری مذهبی درونی کم ترین میانگین ۹، میانگین متوسط ۲۷ و بالاترین میانگین ۴۵ می باشد. در پرسشنامه وفاداری سازمانی کم ترین میانگین ۸، میانگین متوسط ۲۴ و بالاترین میانگین ۴۰ خواهد بود.

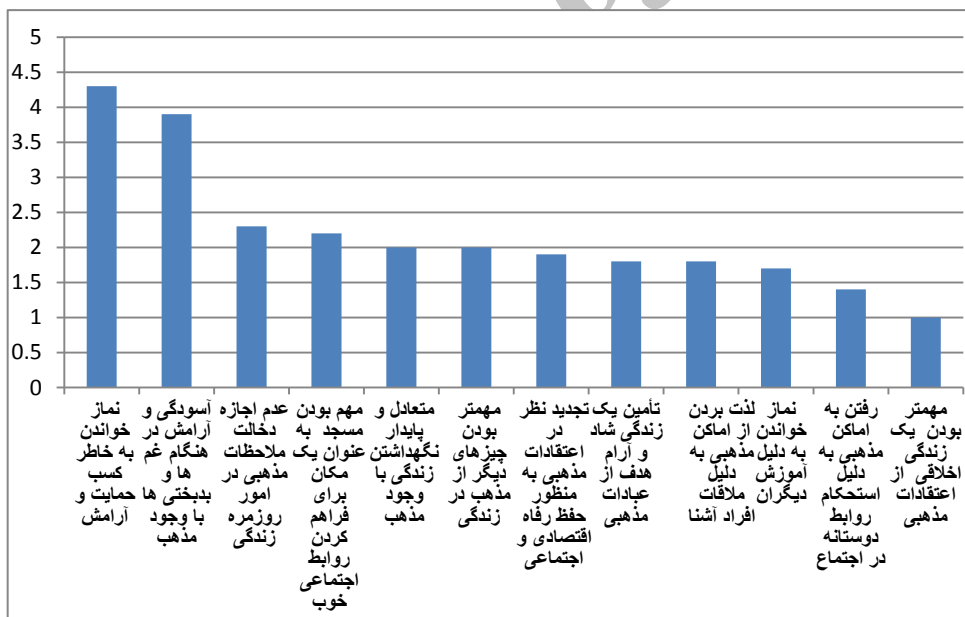
روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها با استفاده از نظرات برخی متخصصان علم اطلاعات و دانش شناسی و نیز متخصصان مدیریت مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه جهت گیری مذهبی که توسط جان برزگی (۱۳۷۸) در نمونه ۲۳۵ نفری از دانشجویان دانشگاه های تهران با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ انجام شد برابر با مقدار ۰/۷۴ بوده است. پایایی پرسشنامه وفاداری سازمانی که توسط حسینی، حلوائیها و رضانی (۱۳۸۹) در میان ۱۲۰ نفر از کارکنان سه برند فعال در زمینه صنایع غذایی (بهروز، کاله، یک و یک)

انجام شد، با ضریب آلفای کرونباخ برابر مقدار ۰/۸۸ محاسبه گردید. در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل داده ها و پاسخ به پرسشهای اساسی و آزمون فرضیه ها، از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. برای تحلیل داده ها، نرم افزار آماری علوم اجتماعی اس. پی. اس. اس.^۱ ویرایش ۱۶ به کار گرفته شد. در سطح آمار توصیفی، یافته ها با استفاده از شاخص های آماری میانگین و انحراف معیار ارایه شدند. در آمار استنباطی نیز از آزمون همبستگی پیرسون^۲ برای تعیین روابط بین متغیرها استفاده شد.

یافته های پژوهش

در پژوهش حاضر، نرخ پاسخگویی به پرسشنامه های جهت گیری مذهبی بیرونی و درونی و وفاداری سازمانی ۱۰۰٪ بوده است.

سؤال ۱. جهت گیری مذهبی بیرونی در میان کتابداران کتابخانه های دانشگاهی مستقر در شهر کرج چگونه است؟



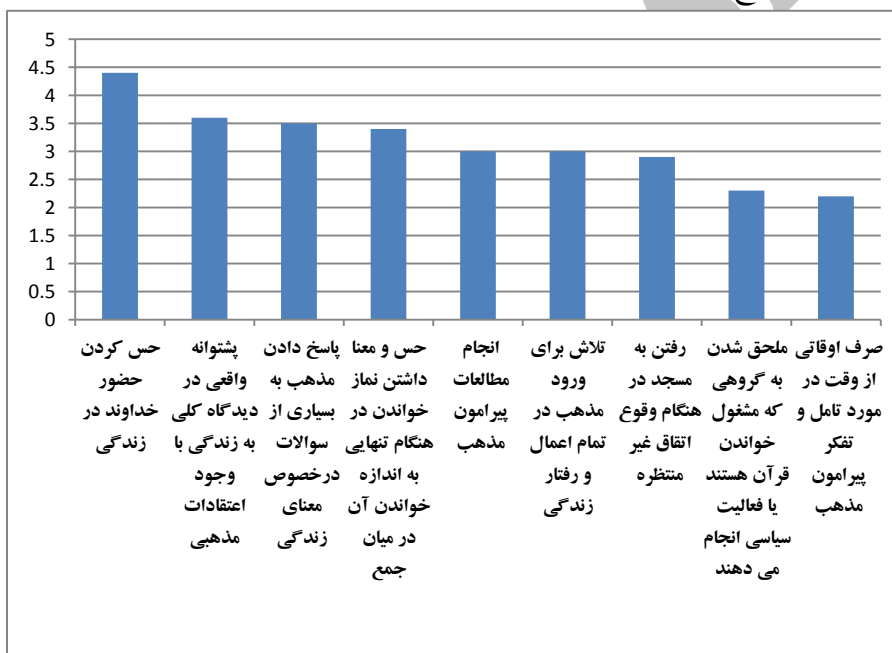
نمودار ۱. میانگین شاخص های جهت گیری مذهبی بیرونی کتابداران

1 spss

2 Pearson-Test

چنان که نمودار ۱ نشان می‌دهد در بین شاخص‌های جهت‌گیری مذهبی بیرونی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی مستقر در شهر کرج، بیشترین میانگین (۴/۳) مربوط به "نماز خواندن به خاطر کسب حمایت و آرامش" و کمترین میانگین (۱) "مهمتر بودن یک زندگی اخلاقی از اعتقادات مذهبی" بوده است. میانگین کل شاخص‌هایی که در نمودار ۱ مشاهده می‌شود یعنی میانگین جهت‌گیری مذهبی بیرونی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرج ۲۶/۵۳ (در سطح پایین‌تر از متوسط) است.

سؤال ۲. جهت‌گیری مذهبی درونی در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی مستقر در شهر کرج چگونه است؟



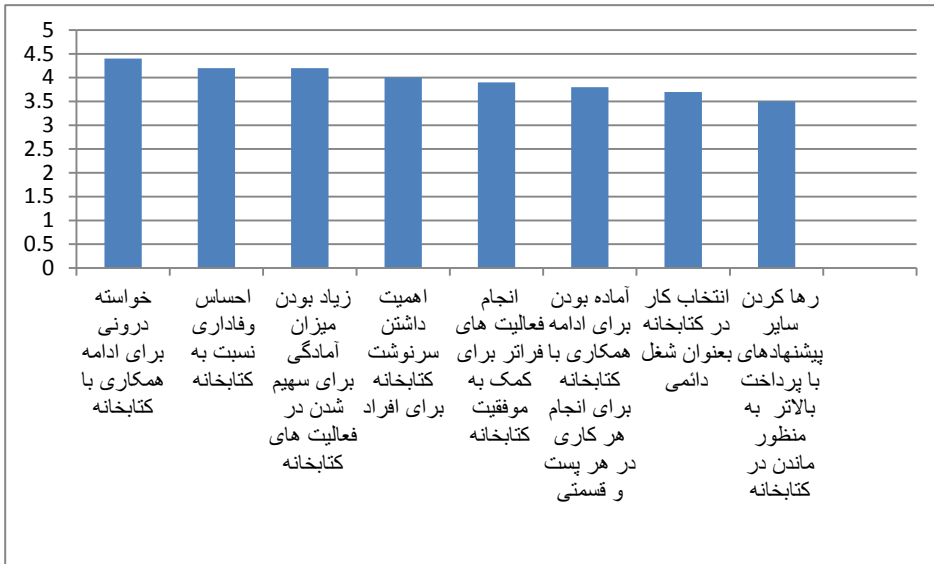
نمودار ۲. میانگین شاخص‌های جهت‌گیری مذهبی درونی کتابداران

چنان که نمودار ۲ نشان می‌دهد در بین شاخص‌های جهت‌گیری مذهبی درونی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی مستقر در شهر کرج بیشترین میانگین (۴/۴) مربوط به "حس کردن حضور خداوند در زندگی" و کمترین میانگین (۲/۲) "صرف اوقاتی از وقت در مورد تأمل و تفکر پیرامون مذهب" بوده است. میانگین کل شاخص‌هایی که در نمودار ۲ مشاهده می‌شود یعنی میانگین جهت‌گیری مذهبی درونی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر

کرج ۲۸/۷۹ (در سطح بالاتر از متوسط) است.

سؤال ۳. وفاداری سازمانی در میان کتابداران کتابخانه های دانشگاهی مستقر در

شهر کرج چگونه است؟



نمودار ۳. میانگین شاخص های وفاداری سازمانی کتابداران

چنان که نمودار ۳ نشان می دهد از میان جامعه کتابداران، بیشترین آنها با میانگین ۴/۴ "خواسته درونی برای ادامه همکاری با کتابخانه" و کمترین آنها با میانگین ۳/۵ "رها کردن سایر پیشنهاد های با پرداخت بالاتر به منظور ماندن در کتابخانه" را از جمله شاخص های وفاداری سازمانی در میان کتابداران کتابخانه های دانشگاهی مستقر در شهر کرج اعلام نمودند. میانگین کل شاخص ها یعنی میانگین وفاداری سازمانی کتابداران کتابخانه های دانشگاهی شهر کرج ۳۱/۸۸ (بالاتر از حد متوسط) است.

پیش از آزمون فرضیه های پژوهش، ابتدا با استفاده از آزمون کلموگرف - اسمیرنف نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش تأیید شد، لذا در چارچوب آزمونهای آماری پارامتریک برای آزمون فرضیه ها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که فرضیه ها و نتایج آزمون آماری آن ها به شرح زیر است:

فرضیه ۱. بین جهت گیری مذهبی بیرونی و وفاداری سازمانی در میان کتابداران

کتابخانه های دانشگاهی مستقر در شهر کرج رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول اشخاص های آماری جهت گیری مذهبی بیرونی و وفاداری سازمانی

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد
جهت گیری مذهبی بیرونی	۲۶/۵۳	۱۰/۷۹
وفاداری سازمانی	۳۱/۸۸	۵/۵۹

جدول ۲. نتایج آزمون همبستگی میان جهت گیری مذهبی بیرونی و وفاداری سازمانی

متغیرها	جهت گیری مذهبی بیرونی	وفاداری سازمانی
جهت گیری مذهبی بیرونی	همبستگی پیرسون	-۰/۳۴۴
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰
	تعداد	۱۰۸
وفاداری سازمانی	همبستگی پیرسون	۱
	سطح معنی داری	-۰/۳۴۴*
	تعداد	۱۰۸

با استفاده از آزمون آماری همبستگی پیرسون نتیجه گرفته شد که میان جهت گیری مذهبی بیرونی و وفاداری سازمانی رابطه معناداری وجود دارد ($P=۰/۰۰۰ < ۰/۰۵$). همچنین با توجه به مقدار ضریب همبستگی به دست آمده (-۰/۳۴۴) نتیجه می شود که میان جهت گیری مذهبی بیرونی و وفاداری سازمانی رابطه معکوسی وجود دارد.

فرضیه ۲. بین جهت گیری مذهبی بیرونی و وفاداری سازمانی در میان کتابداران کتابخانه های دانشگاهی مستقر در شهر کرج رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۳. شاخص های آماری جهت گیری مذهبی بیرونی و وفاداری سازمانی

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد
جهت گیری مذهبی بیرونی	۲۸/۷۹	۱۱/۶۱
وفاداری سازمانی	۳۱/۸۸	۵/۵۹

جدول ۴: نتایج آزمون همبستگی میان جهت گیری مذهبی درونی و وفاداری سازمانی

متغیرها	جهت گیری مذهبی درونی	وفاداری سازمانی
جهت گیری مذهبی درونی	همبستگی پیرسون	۰/۳۰۵
	سطح معنی داری	۰/۰۰۱
	تعداد	۱۰۸
وفاداری سازمانی	همبستگی پیرسون	۰/۳۰۵*
	سطح معنی داری	۰/۰۰۱
	تعداد	۱۰۸
	تعداد	۱

با استفاده از روش آماری آزمون ضریب همبستگی پیرسون نتیجه می شود که میان جهت گیری مذهبی درونی و وفاداری سازمانی نیز رابطه معناداری وجود دارد ($P=0/00$). از طرفی مقدار همبستگی به دست آمده ($0/305$) حاکی از این است که میان جهت گیری مذهبی درونی و وفاداری سازمانی رابطه مستقیمی وجود دارد.

بحث و بررسی داده‌ها

با توجه به یافته های پژوهش مشخص گردید، جهت گیری مذهبی بیرونی رابطه معناداری با وفاداری سازمانی در بین کتابداران کتابخانه های دانشگاهی شهر کرج دارد و ضریب همبستگی ($-0/344$) نشان دهنده رابطه معکوس میان جهت گیری مذهبی بیرونی و وفاداری سازمانی است یعنی هر چه جهت گیری مذهبی بیرونی تر باشد وفاداری سازمانی در میان کتابداران کمتر است. به نظر آلپورت و راس (۱۹۶۷) "در جهت گیری مذهبی بیرونی، اشخاص برای رسیدن به اهدافی دیگر به سمت مذهب می روند، به عبارتی چنین اشخاصی به سمت خداوند می روند بدون اینکه از خود روی بگردانند" (نقل در مختاری و دیگران، ۱۳۸۰). با توجه به میانگین جهت گیری مذهبی بیرونی مشاهده می شود که جهت گیری مذهبی بیرونی در بین کتابداران کتابخانه های دانشگاهی شهر کرج با میانگین $26/53$ در سطح پایین تر از متوسط قرار دارد و کتابداران به وجه درونی مذهب که عاری از هر گونه استفاده ابزاری از آن

است توجه و گرایش بیشتری دارند. در پژوهش جعفری (۱۳۸۸) میانگین جهت گیری مذهبی بیرونی ۲۵/۷، در پژوهش لهسایی زاده، آذرگون و مرادی (۱۳۸۷) ۱۴/۱۵، در پژوهش بیانی و دیگران (۱۳۸۷) ۲۴/۹۵ و در پژوهش عباسی و جان بزرگی (۱۳۸۹) ۲۶/۲ بود که در پژوهش حاضر میانگین بدست آمده (۲۶/۵۳) بالاتر از میانگین های پژوهش های نامبرده است. اما در دو پژوهش ابوالقاسمی و دیگران (۱۳۹۰) و آقایانی چاوشی و دیگران (۱۳۸۷) جهت گیری مذهبی بیرونی با میانگین های ۲۸/۰۱ و ۲۸/۵۹ بالاتر از پژوهش حاضر است.

بررسی دقیق تر یافته های پژوهش حاضر نشان داد که در جهت گیری مذهبی بیرونی کتابداران "نماز خواندن به خاطر کسب حمایت و آرامش" و "آسودگی و آرامش در هنگام غم ها و بدبختی ها با وجود مذهب" بیشترین میانگین را به دست آورده است و شاخصی که کم ترین میانگین را دارد "مهمتر بودن یک زندگی اخلاقی از اعتقادات مذهبی" است. همین نکته نشان می دهد که در جهت گیری بیرونی، ارزش های مذهبی شاخصی مانند نماز خواندن و پناه بردن به مذهب در هنگام سختی ها برای کتابداران اهمیت زیادی دارد.

در بررسی رابطه جهت گیری مذهبی درونی و وفاداری سازمانی مشخص گردید که میان این نوع از جهت گیری و وفاداری سازمانی در کتابخانه های دانشگاهی مستقر در شهر کرج رابطه معناداری وجود دارد و ضریب همبستگی (۰/۳۰۵) نشان دهنده رابطه مستقیم میان جهت گیری مذهبی درونی و وفاداری سازمانی است یعنی هر چه جهت گیری مذهبی درونی تر باشد وفاداری سازمانی در میان کتابداران بیشتر است. این بخش از یافته ها با نتایج پژوهش ناد و گل پرور (۱۳۹۰) همسان است و بر اساس یافته های آن پژوهش نیز، انسان ها در یک فضای مبتنی بر ارزش های معنوی و اخلاقی، احساس یگانگی، معناداری، هدفمندی می نمایند و از این طریق در خود احساس وفاداری بیشتری نسبت به محیط و اهداف محل کارشان پیدا می کنند. ناد و گل پرور (۱۳۹۰) همچنین در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که برای ارتقاء سطح وفاداری، باید بستر و زمینه لازم برای تقویت ارزش های معنوی و مذهبی، مسئولیت پذیری برای رشد شخصی و ترویج ارزش های مثبت واحد کاری در قالب یک گروه یکپارچه و هدفمند به طور جدی فراهم شود.

میانگین کلی جهت گیری مذهبی درونی در بین کتابداران کتابخانه های دانشگاهی شهر

کرج حاکی از آن است که جهت گیری مذهبی درونی در بین جامعه مورد مطالعه با میانگین ۲۸/۷۹ در سطح بالاتر از متوسط قرار دارد. در پژوهش لهسایی زاده، آذرگون و مرادی (۱۳۸۷) میانگین جهت گیری مذهبی درونی ۱۶/۰۷، در پژوهش بیانی و دیگران (۱۳۸۷) ۲۵/۸ و در پژوهش عباسی و جان بزرگی (۱۳۸۹) ۲۶/۴ بود که در پژوهش حاضر میانگین بدست آمده (۲۸/۷۹) بالاتر از میانگین های پژوهش های نامبرده است. اما در پژوهش های ابوالقاسمی و دیگران (۱۳۹۰)، جعفری (۱۳۸۸) و آقایی چاوشی و دیگران (۱۳۸۷) جهت گیری مذهبی درونی با میانگین های ۳۱/۳۷، ۳۱ و ۳۴/۱۱ بالاتر از پژوهش حاضر است.

در پژوهش حاضر در این نوع از جهت گیری مذهبی "احساس حضور خداوند در زندگی" به عنوان شاخص دارای بیشترین میانگین در میان کتابداران کتابخانه های دانشگاهی شهر کرج شناسایی شد. بنا به نظر آلپورت و راس (۱۹۶۷) "شخصی که جهت گیری مذهبی درونی دارد، با مذهب زندگی می کند و انگیزه های اصلی خود را در مذهب پیدا می کند، چنین اشخاصی شخصیتشان با مذهبشان یکی می شود" (نقل در مختاری و دیگران، ۱۳۸۰).

تحلیل یافته ها در مورد متغیر وفاداری سازمانی در کتابخانه های دانشگاهی شهر کرج نشان داد که وفاداری سازمانی کتابداران کتابخانه های دانشگاهی شهر کرج با میانگین ۳۱/۸۸ بالاتر از حد متوسط است. در برخی پژوهش های دیگر میانگین وفاداری سازمانی کمتر از پژوهش حاضر بوده است. چنانچه گل پرور و نادری در پژوهشی (۱۳۹۰) میانگین وفاداری سازمانی را ۳۰/۰۸ و در پژوهش دیگر (۱۳۸۹) ۲۳/۸ اعلام نمودند. همچنین در پژوهش نادری و گل پرور (۱۳۹۰) نیز میانگین وفاداری سازمانی ۱۶/۲۹ بود. میانگین نسبتاً بالای وفاداری سازمانی در محیط کتابخانه های مورد بررسی، یافته امیدوارکننده ای است که می تواند نشانگر اعتقاد کتابداران به ارزش های سازمان و تلاش در جهت تحقق اهداف کتابخانه ها باشد. وفاداری کارکنان به آرمان های سازمان متبوع خود پیامدهای مثبت فراوانی دارد که علی^۱ (۱۹۹۳) با مروری بر پیشینه پژوهش های مربوط به وفاداری به برخی از آن ها به شرح زیر اشاره کرده است: "نشان دادن دلبستگی زیاد به سازمان ها حتی در مواقع دشوار"، "تمایل زیاد به تلاش بیشتر برای رسیدن به اهداف سازمان"، "ایجاد نگرش مثبت در

روابط خود با دیگر کارکنان"، "پذیرش تغییرات سازمانی برنامه ریزی شده" و "داشتن غیبت کمتر از کارکنان با وفاداری کمتر" (نقل در Ali & Al-kazemi, 2007). از نظر سالانسیک (Salancik, 1983)، وجود وفاداری در نیروی کار یک سازمان، بستر لازم را برای بهره‌وری و کارآمدی بالاتر فراهم می‌سازد، چرا که این متغیر از بسیاری جهات تلاش و کوشش هدفمند و معنادار را در افراد پدید می‌آورد (نقل در نادری و گل‌پرور، ۱۳۹۰).

نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر، در بین شاخص‌های وفاداری سازمانی در این پژوهش، دو شاخص "خواسته درونی برای ادامه همکاری با کتابخانه" به عنوان شاخص دارای بیشترین میانگین و "رها کردن سایر پیشنهادها با پرداخت بالاتر به منظور ماندن در کتابخانه" به عنوان شاخص دارای کمترین میانگین در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرج معرفی شدند. با توجه به این که کتابداران به ادامه فعالیت در کتابخانه تمایل باطنی دارند، لازم است سازمان‌های متبوع آن‌ها شرایط و امکانات لازم برای بهبود وضعیت دریافتی‌های مادی آن‌ها را نیز فراهم نمایند. به رغم اینکه در حال حاضر، تمامی سازمان‌های کشور بر استقرار فرهنگ مذهبی و معنوی در بین کارکنان تأکید دارند، با این حال جلب توجه هر چه بیشتر کارکنان به پیامدهای مثبت ارزش‌های اخلاقی و مذهبی می‌تواند با نهادینه کردن این ارزش‌ها، محیط را برای ارتقای حس تعلق و وفاداری کارکنان مساعدتر سازد.

فهرست منابع

قرآن کریم

آقایانی چاوشی، اکبر، داود طالبیان، حمید طرخورانی، هما صدقی، هاله آزرمی و علی فتحی آشتیانی (۱۳۸۷)، "بررسی رابطه نماز با جهت گیری مذهبی و سلامت روان"، مجله علوم رفتاری، ۲(۲)، ۱۴۹-۱۵۶.

ابوالقاسمی، عباس، محمد مرادی سروش، محمد نریمانی و عادل زاهد (۱۳۹۰)، "رابطه ابتکار شخصی، جهت گیری مذهبی و سرمایه اجتماعی سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان مراکز تولیدی"، مجله دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۱۲(۱)، پایب ۴۳.

امیران، حیدر (۱۳۸۴)، "ارزیابی و سنجش میزان وفاداری کارکنان به سازمان"، ششمین کنفرانس بین المللی مدیران کیفیت.

بیانی، علی اصغر، حسینه گودرزی، علی بیانی و عاشور محمد کوچکی (۱۳۸۷)، "بررسی رابطه جهت گیری مذهبی با اضطراب و افسردگی در دانشجویان"، مجله علمی پژوهشی اصول بهداشت روانی، ۱۰(۳)، پایب ۳۹، ۲۰۹-۲۱۴.

بهرامی احسان، هادی، آناهیتا تاشک (۱۳۸۳)، "ابعاد رابطه میان جهت گیری مذهبی و سلامت روانی و ارزیابی مقیاس جهت گیری مذهبی"، مجله روان شناسی و علوم تربیتی، ۳۴(۲).

جان بزرگی، مسعود (۱۳۷۸)، "بررسی اثر بخشی روان درمانگری با و بدون جهت گیری مذهبی اسلامی بر اضطراب و تنیدگی"، تهران، پایان نامه دکتری، دانشگاه تربیت مدرس.

جعفری، علیرضا (۱۳۸۸)، "بررسی رابطه جهت گیری مذهبی با شیوه های مقابله با استرس در دانشجویان"، مجله علوم رفتاری، ۱(۱)، ۹۱-۱۱۴.

حسینی، میرزا حسن، وحید رضا حلوائیها و سعید رضانی (۱۳۸۹)، "بررسی تاثیر تصویر ذهنی برند بر وفاداری کارکنان"، مجله مدیریت توسعه و تحول، ۵، ص ۶۹-۷۵.

طبرسا، غلامعلی، حمید رامین مهر (۱۳۸۹)، "ارائه مدل رفتار شهروندی سازمانی"، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۳، ص ۱۰۳-۱۱۷.

عباسی، مهدی، مسعود جان بزرگی (۱۳۸۹)، "رابطه ابعاد جهت گیری مذهبی با پایداری هیجانی"، مجله روان شناسی و دین، ۳، ص ۵-۱۸.

قادری، داود (۱۳۸۹)، "رابطه جهت گیری مذهبی و شادکامی سالمندان"، مجله سالمندی ایران، سال ۵(۱۸)، ص ۶۴-۷۱.

- کیانی، احمدرضا، کیومرث فرحبخش، مسعوداسدی و اصغر شیر علی پور (۱۳۸۹)، "ابعاد جهت‌گیری مذهبی و مرزهای ارتباطی خانواده: یک همبستگی بنیادی"، ۳(۳)، ص ۹۳ - ۱۰۶.
- کیومرثی، محمدرضا (۱۳۸۲)، "رابطه جهت‌گیری مذهبی با عوامل شخصیت"، ماهنامه معرفت، شماره ۷۵، ص ۷۷-۵۹.
- گل پرور، محسن، محمد علی نادری (۱۳۸۹)، "تجزیه و تحلیل رابطه وفاداری و عدالت با سلامتی تکرشی کارکنان"، فصلنامه سلامت کار ایران، ۷(۲).
- گل پرور، محسن، محمد علی نادری (۱۳۹۰)، "نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری اسلامی با رفتارهای انحرافی در محیط کار"، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۶(۱)، ص ۴۳-۵۲.
- لهسایی زاده، عبدالعلی، زهره آذرگون و گلمراد مرادی (۱۳۸۵)، "بررسی جهت‌گیری مذهبی و سلامت روانی مهاجران بر اساس مدل آلپورت و راس: نمونه مورد مطالعه قصر شیرین"، نشریه جامعه‌شناسی و علوم اجتماعی، دانشگاه فردوسی مشهد، ۸، ص ۱۴۹ - ۱۶۹.
- مختاری، عباس، عباس علی اله یاری و سید کاظم رسول زاده طباطبایی (۱۳۸۰)، "رابطه جهت‌گیری مذهبی با میزان تنیدگی"، روانشناسی، شماره ۱۷.
- نادی، محمد علی، محسن گل پرور (۱۳۹۰)، "روابط ساده و ترکیبی مؤلفه‌های معنویت با وفاداری در محیط کار"، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۶(۲).
- نهج البلاغه، ترجمه محمد دشتی، انتشارات الهادی، قم، ۱۳۸۰، چاپ شانزدهم، ص ۶۶۵، ۶۸۳.
- Ali A. (1993), "Decision making style, individualism, and attitudes toward risk of Arab executives", *International Studies of Management & Organization*, 23(3), 53-73.
- Ali A., A. Al-Kazemi (2007), "Islamic work ethic in Kuwait", *Cross Culture Management an International Journal* 14(2), pp. 93-104.
- Allport G. W., J. M. Ross (1967), "Personal religious orientation and prejudice", *Journal of Personality and Social Psychology*, 5(4), pp. 432-443.
- Ardelt M., C. Koenig (2007), "The importance of religious orientation and purpose in life for dying well: evidence from three case studies", *Journal of religion, Spirituality & Aging*, 19(4), 61-79.
- Brown S., J. Mchardy, R. Mcnabb & K. Taylor (2011), "Workplace performance, worker commitment and loyalty", IZA Discussion paper NO. 5447.
- Chang C., C. Chiu & C. Chen (2010), "The effect of TQM practices on

- employee satisfaction and loyalty in government*”, Total Quality Management & Business Excellence, 21(12), 1299-1314.
- Donahue M.J. (1985), “*Intrinsic and Extrinsic religiousness: Review and meta analysis*”, Journal of psychology and social psychology, 48.
- Fischer R. (2004), “*Rewarding employee loyalty: An organizational justice approach*”. International Journal of Organizational Behaviour, 8(3), 486-503.
- Flere S., M. Lavric (2007), “*Is intrinsic religious orientation a culturally specific American protestant concept? The fusion of intrinsic and extrinsic religious orientation among non- protestants*”, European journal of social psychology.
- Goodarzi A. (2012), “*Organizational Loyalty Management of the Strategic Approach of Human Resources*”, Journal of Basic and Applied Scientific Research, 2(9)8995-8998.
- Hart D.W. , J. A. Thompson (2007), “*Untangling employee loyalty: A psychological Contract perspective*”, Business Ethics Quarterly, 17(2), 297–323.
- Jun M., SH. Cai & H. Shin (2006), “*TQM practice in Maquiladora: Antecedents of employee satisfaction and loyalty*”, Journal of Operations Management, 24(6), 791–812.
- Messay B. (2010), “*The relationship between quest religious orientation forgiveness and mental health*”, thesis master of arts, clinical psychology, university of Dayton.
- Rachel W. Y. Yee, C. L. Andy, T. C. Yeung & Cheng Edvin (2009),” *An empirical Study of employee loyalty*”, service quality and firm performance in the service Industry J. Production Economics , doi:10.1016/j.ijpe.10.015.
- Salancik G. (1983), “*Commitment and the control of organizational behavior and belief*”. In Staw B. (Ed.), Psychological foundations of organizational behavior, Scott, Foreman and Co, Dallas, TX, pp. 202-207