

The relationship between personal initiative, religious orientation and organizational social capital and workers job performances in the productive centers

رابطه ابتکار شخصی، جهت‌گیری مذهبی و سرمایه اجتماعی سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان مراکز تولیدی

Abass Abolghasemi
Mohammad Moradisoroush
Mohammad Narimani
Adel Zahed
University of Mohaghegh Ardabili

عباس ابوالقاسمی*
محمد مرادی سروش
محمد نریمانی
عادل زاهد
دانشگاه محقق اردبیلی

Abstract

The research was performed to determine the relationship between personal initiative, religious orientation, organizational social capital and job performance in the productive centers employees. The research method was correlation, and research statistical population comprised of all productive centers employees in Ardabil city, among them 200 persons were selected through the two-stage cluster random sampling. The measurement instruments were the Personal Initiative Scale (Robitschek, 1998), the Religious Orientation Questionnaire (Allport, 1968), the Organizational Social Capital Scale (Lauderdale, 1999) and the Job Performance Questionnaire (Paterson, 1963). Data were analyzed through Pearson's correlation coefficient and multiple regression analysis. The results revealed that personal initiative, organizational social capital and internal religious orientation had a significant positive correlation with the job performance of productive center employees ($P < 0.01$), while a significant negative correlation was not obtained between external religious orientation and job performance ($P > 0.05$). The results of multiple regression analysis showed that 34.3 percent of job performance variance would be explained through variables of personal initiative, religious orientation and organizational social capital.

Keywords: personal initiative, religious orientation, organizational social capital, job performance.

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه ابتکار شخصی، جهت‌گیری مذهبی و سرمایه اجتماعی سازمانی با عملکرد شغلی در کارکنان مراکز تولیدی اجرا شد. روش پژوهش همبستگی و جامعه آماری پژوهش، کارکنان مراکز تولیدی شهر اردبیل بودند که از میان آنها ۲۰۰ نفر از طریق نمونه‌گیری خوشه‌ای دو مرحله‌ای انتخاب شدند. ابزارهای سنجش شامل مقیاس ابتکار شخصی (رابینز چک، ۱۹۹۸)، پرسشنامه جهت‌گیری مذهبی (آلپورت، ۱۹۶۸)، مقیاس سرمایه اجتماعی سازمانی (لادردال، ۱۹۹۹) و پرسشنامه عملکرد شغلی (پترسون، ۱۹۶۳) بود. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که ابتکار شخصی، سرمایه اجتماعی سازمانی و جهت‌گیری مذهبی درونی با عملکرد شغلی همبستگی مثبت معناداری ($P < 0.01$) دارند. اما بین جهت‌گیری مذهبی بیرونی و عملکرد شغلی همبستگی معناداری به دست نیامد ($P > 0.05$). رگرسیون چندگانه نشان داد که ۳۴/۳ درصد از واریانس عملکرد شغلی از طریق ابتکار شخصی، جهت‌گیری مذهبی و سرمایه اجتماعی سازمانی تبیین می‌شود. واژه‌های کلیدی: ابتکار شخصی، جهت‌گیری مذهبی، سرمایه اجتماعی سازمانی، عملکرد شغلی.

* نویسنده مسؤول؛ اردبیل، انتهای بلوار دانشگاه، دانشگاه محقق اردبیلی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، صندوق پستی ۵۶۱۹۹-۱۱۲۶۷

پست الکترونیک (رایانامه) abolghasemi1344@uma.ac.ir

وصول: ۸۹/۵/۱۳ پذیرش: ۸۹/۱۱/۱۸

مقدمه

از دیدگاه اجتماعی، سازمان‌ها به دنبال کارکنانی هستند که بتوانند در مشاغل خویش خوب عمل کنند. عملکرد خوب، بهره‌وری سازمانی را افزایش می‌دهد و این نیز اقتصاد ملی جامعه را ارتقا می‌بخشد (رایت، ۲۰۰۴). عملکرد شغلی^۱ یکی از متغیرهایی است که در بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته مورد توجه زیادی قرار گرفته است. روان‌شناسان عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازها، در عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه اقتصادی تأثیر دارند (فرس و فای، ۲۰۰۱). همچنین باور بر این است که عملکرد شغلی یک سازه ترکیبی است که بر پایه آن کارکنان موفق از کارکنان ناموفق از طریق مجموعه‌ای از ملاک‌های مشخص قابل شناسایی هستند (آستین و ویلاووا^۲، ۱۹۹۲؛ استوارت^۳، ۱۹۹۸؛ به نقل از شکرکن، نیسی، نعیمی و مهرابی‌زاده، ۱۳۸۰).

یکی از متغیرهایی که با عملکرد شغلی کارکنان رابطه دارد، ابتکار شخصی^۴ است. ابتکار شخصی شکل خود - مرجعی^۵ تلاش است، به همین دلیل فردی که در ابتکار شخصی در سطح بالایی است، برتری را بر پایه پیشرفت شخصی و پایداری با وجود دشواری‌ها و ناکامی‌ها، تعریف می‌کند. افراد دارای ابتکار شخصی بالا تمایل به انجام وظایفی دارند که مهارت‌ها و توانایی‌های آنان را به چالش بکشد. این افراد در رقابت با خویشان و همواره به دنبال آن هستند که بهترین باشند (هگستاد و کانفر^۶، ۲۰۰۰؛ به نقل از ارشدی، ۱۳۸۷). شواهد پژوهشی نشان می‌دهد که ابتکار شخصی با توانایی کارکنان (فرس، فای، هیل بورگر، لنگ و تاگ، ۱۹۹۷) و عملکرد فردی (فای، سونن‌تگ و فرس، ۱۹۹۸؛ ون داین و لیپین، ۱۹۹۸؛ فرس و فای، ۲۰۰۱؛ فای و کامپز، ۲۰۰۶؛ دیفندورف و متا، ۲۰۰۷؛ دی درا و ناتا، ۲۰۰۹) ارتباط دارد. ارز و جاج (۲۰۰۱) در پژوهشی نشان دادند که انگیزش و صفات انگیزشی، عملکرد شغلی را به طور معناداری پیش‌بینی می‌کنند. متا (۲۰۰۴) نیز در پژوهشی نشان داد که افراد دارای ابتکار شخصی، عملکرد خود را در سطح بهینه حفظ می‌کنند.

متغیر دیگری که عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، جهت‌گیری مذهبی^۷ است. آلپورت (۱۹۶۸) برحسب

جهت‌گیری دینی افراد، آنها را به دو جهت‌گیری بیرونی و درونی تقسیم‌بندی کرده است. افراد دارای جهت‌گیری درونی با درونی کردن ارزش‌های دینی، مذهب را به مثابه هدف در نظر می‌گیرند. در مقابل افراد دارای جهت‌گیری بیرونی به لحاظ نظری دارای باورهای دینی هستند که فقط اهدافی ابزاری دارند و دین را فقط وسیله‌ای برای نیل به اهداف دیگر در نظر می‌گیرند (آلپورت، ۱۹۶۸). برخی پژوهش‌ها رابطه جهت‌گیری مذهبی با عملکرد شغلی را بررسی کرده‌اند. ابوشی (۱۹۹۰) دریافت که کارکنان عرب با گرایش‌های مذهبی بالا، فعالیت کاری و دلبستگی شغلی بیشتر و در نتیجه عملکرد شغلی بهتری دارند. فودور (۱۹۹۰) و راندال و کوت (۱۹۹۱) دریافتند اخلاق کاری سبب می‌شود تا کارکنان به میزان بالایی به شغل خویش دلبسته گردند. همچنین علی (۱۹۸۹) و علی و الشخیص (۱۹۹۰) نشان دادند که مدیران عرب دارای تعهد، اخلاق کاری و دلبستگی شغلی بالایی بودند (ارشدی، ۱۳۸۷). کانگلتون (۱۹۹۱) نشان داد که اخلاق کاری، از طریق ایفای نقش در جهت‌گیری‌های عملکردی افراد، توسعه اقتصادی را تسهیل می‌کند. علی (۱۹۹۲) بین اخلاق کاری اسلامی (که جهت‌گیری مذهبی درونی در آن مورد تأکید است) و عملکردی فردی رابطه مثبت معناداری به دست آورد. متغیر دیگری که با عملکرد شغلی در ارتباط است، سرمایه اجتماعی سازمانی^۸ است. سرمایه اجتماعی سازمانی از روابط اجتماعی درون سازمان ناشی می‌شود و حاصل جهت‌گیری اهداف جمعی و اعتماد مشترک بین اعضا است. سرمایه اجتماعی سازمانی نوعی دارایی است که هم برای سازمان (مانند ایجاد ارزش برای سهامداران) و هم برای اعضا (مانند تقویت مهارت کارکنان) مفید است (لینا و وان بورن، ۱۹۹۹). به اعتقاد کلمن (۱۹۹۰) سرمایه اجتماعی سازمانی یک ویژگی جمعی و محصول فرعی فعالیت‌های سازمانی است (لو، ۲۰۰۳). فوکویاما (۱۹۹۵) یکی از آثار سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها را افزایش بهره‌وری نیروی انسانی می‌داند. تاکنون پژوهش‌های معدودی در زمینه سرمایه اجتماعی سازمانی انجام شده است. برای مثال ناک و کیفر (۱۹۹۷) در پژوهشی نشان دادند که افزایش سرمایه اجتماعی و اعتماد باعث افزایش

1. job performance

3. Stewart

5. self-reference

7. religious orientation

2. Austin & Villaova

4. personal initiative

6. Heggestad & Kanfer

8. organizational social capital

بود که ابتدا از دو شهرک صنعتی ۱ و ۲ اردبیل، ۲۰ واحد متوسط تولیدی (از هر شهرک ۱۰ واحد) به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند (نظیر آب و اتا، آتا ماشین، آرتا موکت، نوشابه سبلان، پارچه بافی، لاستیک سازی، گونی بافی). نبود واحدهای تولیدی بزرگ در استان و تعداد محدود کارکنان و یا نبود کارکنان دایمی در واحدهای تولیدی کوچک دلیل انتخاب واحدهای متوسط بود. سپس بر اساس اطلاعات کسب شده از هر یک از واحدهای انتخاب شده، کارکنانی که مدرک بالاتر از دبیرستان داشتند، مشخص گردیدند و از میان کارکنان هر واحد تولیدی ۱۰ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند (دلیل انتخاب اعضای نمونه دارای سطح تحصیلی بالاتر از دبیرستان این بود که شرکت کنندگان قادر به پاسخگویی به ابزارهای سنجش و درک و فهم بهتر سؤالات باشند). با توجه به اینکه حداقل تعداد نمونه برای پژوهش‌های همبستگی ۳۰ نفر توصیه شده است (دلاور، ۱۳۸۰)، به منظور افزایش تعمیم‌پذیری نتایج، اندازه نمونه ۲۰۰ نفر در نظر گرفته شد. میانگین سنی گروه نمونه برابر با ۳۱/۴۴ (با انحراف معیار برابر با ۷/۴۰) و دامنه سنی آنها ۲۴ تا ۳۹ بود. ۲۶ نفر (۱۳ درصد) از کارکنان دارای تحصیلات دبیرستانی، ۵۴ نفر (۲۷ درصد) دارای دیپلم، ۴۰ نفر (۲۰ درصد) دارای فوق‌دیپلم و ۸۰ نفر (۴۰ درصد) دارای لیسانس و بالاتر بودند. ۵۳ نفر (۲۶/۵ درصد) از کارکنان دارای سابقه شغلی ۵ تا ۸ سال، ۴۹ نفر (۲۴/۵ درصد) دارای سابقه شغلی ۹ تا ۱۲ سال، ۲۲ نفر (۱۱ درصد) دارای سابقه شغلی ۱۳ تا ۱۶ سال، ۲۱ نفر (۱۰/۵ درصد) دارای سابقه شغلی ۱۷ تا ۲۰ سال و ۵۲ نفر (۲۶ درصد) دارای سابقه شغلی ۲۱ تا ۲۴ سال بودند. ۷۸ نفر (۳۹ درصد) کارکنان نیز دارای شرایط کاری نوبت کاری و ۱۱۵ نفر (۵۷/۵ درصد) نیز بدون نوبت کاری بودند. بالاخره ۶۷ نفر (۳۳/۵ درصد) کارکنان مجرد و ۱۳۲ نفر (۶۶ درصد) متأهل بودند.

ابزار سنجش

مقیاس ابتکار شخصی^۱؛ برای اندازه‌گیری ابتکار شخصی از مقیاسی که رایبنز چک (۱۹۹۸) با ۹ سؤال و مقیاس پاسخگویی ۵ درجه‌ای (از کاملاً درست تا کاملاً نادرست) ساخت و آماده اجرا نموده، استفاده شد. ضرایب آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۷۸ تا ۰/۹۰ و ضرایب پایایی بازآزمایی^۲

عملکرد شغلی و رشد اقتصادی در سازمان‌ها می‌شود. لینا و وان برون (۱۹۹۹) نشان دادند که سرمایه اجتماعی در سازمان اعتماد را تسهیل و زمینه را برای بیان و قانونی کردن اهداف جمعی افراد فراهم می‌کند. هی یرپ (۲۰۰۳) در پژوهشی نشان داد که بین سرمایه اجتماعی سازمانی و عملکرد شغلی همبستگی مثبت معنادار وجود دارد. گیوسو، ساینزا و زینگالس (۲۰۰۴) بر این باورند که سرمایه اجتماعی در افزایش عملکرد و تحولات سازمانی و اقتصادی نقش دارد. باندیرا، بارانکی و راسول (۲۰۰۸) در پژوهشی پی بردند که اشکال سرمایه اجتماعی سازمانی و ارتباطات اجتماعی در کارکنان و مدیران بر تولید و عملکرد شغلی آنان تأثیر مثبتی دارد. گریو، بناسی و داگ استی (۲۰۱۰) در پژوهشی نشان داده‌اند که یکی از آثار مهم سرمایه اجتماعی، افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌هاست.

در جمع‌بندی نتایج پژوهش‌های مورد اشاره در مقدمه، می‌توان گفت که ابتکار شخصی، سرمایه اجتماعی سازمانی و جهت‌گیری مذهبی هر یک با عملکرد شغلی دارای رابطه هستند، ولی تاکنون نقش این سه متغیر در کنار هم بر عملکرد شغلی مورد بررسی قرار نگرفته است. با توجه به اینکه واحدهای تولیدی نقش مهمی در توسعه اقتصادی و شغلی کشور دارند و زیرساخت‌های لازم را برای فعالیت‌های تولیدی، رقابت و جذب سرمایه فراهم می‌آورند، انجام این پژوهش ضروری و مهم به نظر می‌رسد. بر همین پایه هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه ساده و ترکیبی ابتکار شخصی، جهت‌گیری مذهبی و سرمایه اجتماعی سازمانی با عملکرد شغلی در کارکنان مراکز تولیدی در نظر گرفته شد.

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه؛ این پژوهش از نوع همبستگی (تحلیل رگرسیون) است که طی آن ابتکار شخصی، سرمایه اجتماعی سازمانی و جهت‌گیری مذهبی به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین^۱ و عملکرد شغلی به‌عنوان متغیر ملاک^۲ در نظر گرفته شدند. جامعه آماری پژوهش کارکنان واحدهای تولیدی شهر اردبیل در سال ۱۳۸۸ بودند که از بین آنها ۲۰۰ نفر از طریق نمونه‌گیری خوشه‌ای دو مرحله‌ای انتخاب شدند. مراحل نمونه‌گیری به این صورت

1. predictors

3. Personal Initiative Scale

2. criterion

4. test-retest reliability

شناختی^{۱۲} و ساختاری^{۱۳} می‌باشد. آلفای کرونباخ این مقیاس را لادردال (۱۹۹۹) برابر با ۰/۸۸ گزارش نموده است. مرادی سروش (۱۳۸۸) این مقیاس را در ایران ترجمه و آماده اجرا نمود و ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۱ و همبستگی بین این مقیاس و مقیاس انگیزش شغلی را برابر با ۰/۴ (P<۰/۰۱) گزارش کرده است. ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس در پژوهش حاضر برابر با ۰/۷۹ به‌دست آمد. یک نمونه از سؤالات این مقیاس عبارت است از: در این سازمان کارکنان با احترام با یکدیگر رفتار می‌کنند.

پرسشنامه عملکرد شغلی^{۱۴}: برای اندازه‌گیری عملکرد شغلی از پرسشنامه‌ای که پترسون (۱۹۶۳) ساخت و آماده اجرا نموده و دارای ۱۰ سؤال است استفاده به عمل آمد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه ۵ درجه‌ای (خیلی کم تا خیلی زیاد) است. شواهدی از روایی و پایایی این ابزار در خارج از ایران در دسترس قرار نگرفت. ارشدی (۱۳۶۹) این پرسشنامه را در ایران ترجمه و آماده اجرا نمود و به ترتیب ضرایب آلفای کرونباخ و بازآزمایی آن را برابر با ۰/۷۹ و ۰/۷۷ گزارش کرده است. شکرکن و همکاران (۱۳۸۰) نیز آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۷۴ و ضریب روایی آن را ۰/۴۳ گزارش کرده‌اند. ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس در پژوهش حاضر برابر با ۰/۸۲ به‌دست آمد. یک نمونه از سؤالات این پرسشنامه عبارت است از: میزان سرعت شما در انجام کارتان چقدر است؟

روش اجرا و تحلیل: برای اجرای این پژوهش به مراکز و واحدهای تولیدی و صنعتی تحت پوشش دو شهرک صنعتی (۱ و ۲) شهر اردبیل مراجعه شد و بعد از هماهنگی با این مراکز اعضای نمونه انتخاب شدند. سپس هدف از تحقیق برای آنها بیان شد و تأکید شد که به دقت سؤالات را مطالعه نمایند و تا حد امکان هیچ سؤالی را بدون پاسخ نگذارند. اعضای نمونه به‌صورت انفرادی و در قالب خودگزارش به پرسشنامه‌های تحقیق پاسخ گفتند. داده‌های جمع‌آوری شده از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان^{۱۵} تحلیل گردید.

آن در دامنه‌ای از ۰/۷۳ تا ۰/۸۴ گزارش شده است (رایبیز چک، ۱۹۹۸). ضرایب روایی همگرا^۱ و تمیزی^۲ این مقیاس نیز مطلوب گزارش شده است (رایبیز چک، ۱۹۹۸). مرادی سروش (۱۳۸۸) این مقیاس را برای اجرا در ایران ترجمه و آماده اجرا نمود و ضریب آلفای کرونباخ^۳ را برای این مقیاس برابر با ۰/۷۱ و ضریب روایی^۴ (از طریق محاسبه همبستگی این مقیاس با مقیاس انگیزش شغلی) آن را برابر با ۰/۷ (P<۰/۰۱) گزارش نموده است. ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس در پژوهش حاضر برابر با ۰/۸۷ به‌دست آمد. یک نمونه از سؤالات آن عبارت است از: دایم برای رشد و پیشرفت خود تلاش می‌کنم.

پرسشنامه جهت‌گیری مذهبی^۵: برای اندازه‌گیری جهت‌گیری مذهبی از پرسشنامه‌ای که آلپورت (۱۹۶۸) با ۲۰ سؤال و مقیاس پاسخگویی پنج‌گزینه‌ای (از خیلی کم تا خیلی زیاد) ساخت و آماده اجرا نمود استفاده شده است. این پرسشنامه جهت‌گیری مذهبی درونی و بیرونی را مورد سنجش قرار می‌دهد. آلفای کرونباخ این مقیاس برابر با ۰/۸۱ و ضریب روایی آن برابر با ۰/۶۱ گزارش شده است (دوناهو، ۱۹۸۵). جان بزرگی (۱۳۷۸) که این پرسشنامه را در ایران ترجمه و آماده اجرا کرد، ضریب آلفای کرونباخ آن را برابر با ۰/۷۳ گزارش نموده است. همچنین نسابه (۱۳۸۴) ضرایب پایایی همسانی درونی^۶، تصنیف^۷ و بازآزمایی آن را به ترتیب ۰/۷۰، ۰/۹۴ و ۰/۸۸ گزارش کرده است. ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۸۰ به‌دست آمد. یک نمونه از سؤالات این پرسشنامه عبارت است از: با جدیت تلاش می‌کنم که دین در تمام ابعاد زندگی‌ام دخالت کند.

مقیاس سرمایه اجتماعی سازمانی^۸: برای اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی سازمانی از مقیاسی که از پرسشنامه برتری سازمانی^۹ لادردال (۱۹۹۹) گرفته شده و ۲۱ سؤال دارد، استفاده به عمل آمد. مقیاس پاسخگویی این ابزار پنج‌درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) است و دارای چهار خرده‌مقیاس شامل دانش اجتماعی^{۱۰}، ارتباطی^{۱۱}،

1. convergent validity

3. Cronbach's alpha coefficient

5. Intrinsic and Extrinsic Religious Orientation Scale

7. split-half

9. Organizational Performance Questionnaire

11. relational

13. structural

15. enter

2. discriminate

4. validity coefficient

6. internal consistency

8. Organizational Social Capital Scale

10. social knowledge

12. cognitive

14. Job Performance Questionnaire

جدول ۱- میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱ بعد شناختی	۱۷/۷۹	۳/۶۸	-							
۲ بعد ارتباطی	۲۱/۱۹	۴/۸۹	۰/۶۲**	-						
۳ بعد ساختاری	۳۳/۱۳	۱۲/۸۵	۰/۵۸**	۰/۶۵**	-					
۴ دانش اجتماعی	۱۷/۱۳	۳/۸۰	۰/۶۵**	۰/۶۹**	۰/۶۸**	-				
۵ کل	۷۳/۲۰	۱۳/۷۸	۰/۴۲**	۰/۲۳**	۰/۳۴**	۰/۳۷**	-			
۶ ابتکار شخصی	۲۵/۸۵	۷/۲۵	۰/۴۶**	۰/۲۷**	۰/۳۲**	۰/۳۱**	۰/۳**	-		
۷ جهت‌گیری مذهبی درونی	۳۱/۳۷	۶/۱۲	۰/۲۶**	۰/۳۲**	۰/۴۴**	۰/۳۵**	۰/۴۶**	۰/۱	-	
۸ جهت‌گیری مذهبی بیرونی	۲۸/۰۱	۵/۳۱	-۰/۰۴	-۰/۱۰	-۰/۱۵*	-۰/۰۹	-۰/۱۰	-۰/۱۰	-۰/۲۹**	-
۹ عملکرد شغلی	۳۸/۱۰	۶/۶۱	۰/۴۶**	۰/۲۴**	۰/۳۶**	۰/۳۵**	۰/۵۸**	۰/۴۵**	۰/۲۸**	-۰/۰۷

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

جهت‌گیری مذهبی درونی و بیرونی و ابعاد سرمایه اجتماعی سازمانی قابل تبیین است ($F=14/30$, $P < 0.001$). با توجه به مقدار ضرایب بتا (ستون هفتم جدول ۲) به ترتیب ابتکار شخصی ($\beta=0/455$)، بعد شناختی سرمایه اجتماعی سازمانی ($\beta=0/241$)، جهت‌گیری مذهبی درونی ($\beta=0/232$)، بعد ساختاری سرمایه اجتماعی سازمانی ($\beta=0/174$) و بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی سازمانی ($\beta=-0/167$) می‌توانند تغییرات مربوط به عملکرد شغلی کارکنان را پیش‌بینی کنند.

بحث

هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط ابتکار شخصی، جهت‌گیری مذهبی و سرمایه اجتماعی سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان واحدهای تولیدی بود. نتایج نشان داد که ابتکار شخصی با عملکرد شغلی رابطه مثبت معناداری دارد (جدول ۱). بدین معنی که با افزایش ابتکار شخصی کارکنان، عملکرد شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد. این نتیجه در راستای یافته‌های پژوهش‌های دیگر (فرس و فای، ۲۰۰۱؛ متا، ۲۰۰۴؛ فای و کامپز، ۲۰۰۶؛ دیفندرف و متا، ۲۰۰۷؛ دی درا و

این تجزیه و تحلیل به وسیله بسته آماری برای علوم اجتماعی نسخه ۱۶ (SPSS16) انجام گرفت.

یافته‌ها

در جدول ۱، میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است. چنانکه در جدول ۱ مشاهده می‌شود، عملکرد شغلی با ابتکار شخصی، با سرمایه اجتماعی سازمانی و با جهت‌گیری مذهبی درونی دارای همبستگی مثبت و معنادار است ($P < 0.01$). بین جهت‌گیری مذهبی بیرونی و عملکرد شغلی همبستگی معناداری وجود نداشته است ($P > 0.05$). همچنین بین ابعاد سرمایه اجتماعی سازمانی شامل بعد شناختی، بعد ارتباطی، بعد ساختاری و بعد دانش اجتماعی با عملکرد شغلی همبستگی مثبت معناداری وجود دارد ($P < 0.01$). در جدول ۲ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان ارائه شده است.

همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، ۳۴/۳ درصد از واریانس عملکرد شغلی از طریق متغیرهای ابتکار شخصی،

جدول ۲- نتایج رگرسیون چندگانه (به روش همزمان) پیش‌بینی عملکرد شغلی از طریق متغیرهای هفتگانه پژوهش

مقدار ثابت و متغیرهای پیش‌بین	R	R ²	F	b	SE	β	t
مقدار ثابت				۱۹/۵۸	۳/۰۶	-	۶/۴**
ابتکار شخصی				۰/۴۱۵	۰/۰۵۸	۰/۴۵۵	۷/۱۹**
مذهب درونی				۰/۲۵۰	۰/۰۶۷	۰/۲۳۲	۳/۷۶**
مذهب بیرونی	۰/۵۷۱	۰/۳۲۶	۱۸/۷۹**	-۰/۱۳۴	۰/۰۸۰	-۰/۱۰۸	-۱/۶۷۶
بعد ساختاری				۰/۳۱۳	۰/۱۲۷	۰/۱۷۴	۲/۴۷*
بعد شناختی				۰/۴۳۲	۰/۱۳۹	۰/۲۴۱	۳/۱۱**
بعد ارتباطی				-۰/۲۲۶	۰/۱۱۳	-۰/۱۶۷	-۲*
بعد دانش اجتماعی				۰/۱۴۶	۰/۱۶۴	۰/۰۸۴	۰/۸۹

*P<۰/۰۵ **P<۰/۰۱

نتیجه در راستای یافته‌های پژوهشی دیگر (علی، ۱۹۸۹؛ ابوشی، ۱۹۹۰؛ کانگلتون، ۱۹۹۱؛ علی، ۱۹۹۲) قرار دارد. افراد دارای جهت‌گیری مذهبی درونی، مذهب را به مثابه هدف در نظر می‌گیرند و وجود یک نظام درونی ارزشی قوی و حفظ و تقویت آن پشتوانه محکمی برای افزایش عملکرد شغلی است. همچنین می‌توان بیان کرد که جهت‌گیری مذهبی درونی احساس تعهد، وظیفه‌شناسی و کنترل درونی کارکنان را در محیط کار ارتقا می‌بخشد که باعث تلاش زیاد و در نهایت عملکرد شغلی و میزان بهره‌وری سازمانی بالاتر می‌شود. همچنین تقید و پایبندی کارکنان به اصول و باورهای مذهبی، عملکرد شغلی آنها را افزایش می‌دهد. وجود رابطه بین جهت‌گیری مذهبی درونی و عملکرد شغلی را همچنین می‌توان این‌گونه تبیین نمود که با توجه به باورهای مذهبی در ایران، اعتقاد به حلال و حرام (و دستمزد در مقابل کار) و تلقی کار به‌عنوان فضیلت در اسلام، کار و عملکرد شغلی به‌عنوان ابزاری برای اعتدالی‌علائق اقتصادی، اجتماعی و روان‌شناختی در نظر گرفته می‌شود که این باعث حفظ اعتبار اجتماعی، افزایش رفاه اجتماعی و تأکید بر ایمان می‌گردد (ارشدی، ۱۳۸۷).
در مقابل بین جهت‌گیری مذهبی بیرونی و عملکرد

ناتا، ۲۰۰۹) است. افراد دارای گرایش به ابتکار شخصی بالا اغلب به‌دنبال شرایط کاری، سازوکارهای کارکردی و پردازش‌های کاری اثربخش‌تر هستند و تسهیل عملکرد شغلی را دنبال می‌کنند (دی درا و ناتا، ۲۰۰۹). به همین دلیل ابتکار شخصی با تحول و توسعه برنامه‌های حرفه‌ای مشخص و اجرای آنها ارتباط دارد (فرس و همکاران، ۱۹۹۷). استفاده وسیع از ابتکار شخصی در سازمان توانایی مقابله کارکنان با چالش‌ها را افزایش می‌دهد و شرایط مناسبی برای بروز تلاش‌های نوآورانه آنها فراهم می‌کند (دی درا و ناتا، ۲۰۰۹). همچنین نتیجه پژوهش حاضر با این موضوع که ابتکار شخصی با توانایی کارکنان (فرس و همکاران، ۱۹۹۷) و عملکرد فردی (فای و همکاران، ۱۹۹۸؛ ون داین و لپین، ۱۹۹۸) مرتبط است، همخوانی دارد. در مجموع به نظر می‌رسد افرادی که دارای سطح بالایی از ابتکار شخصی هستند تمایل به انجام وظایفی دارند که مهارت‌ها و توانایی‌های آنان را به چالش بکشد و آنها را در جایگاه بهتری قرار دهد (هگستاد و کانفر، ۲۰۰۰، به نقل از ارشدی، ۱۳۸۷).

بخش دیگر نتایج نشان داد (جدول ۱) که بین جهت‌گیری مذهبی درونی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، بدین معنی که با افزایش جهت‌گیری مذهبی درونی کارکنان، عملکرد شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد. این

ویژگی‌های اجتماعی درون سازمان است و دارایی محسوب می‌گردد که هم برای سازمان و هم برای کارکنان ارزش ایجاد می‌کند.

در تحلیل رگرسیون (جدول ۲) نیز به ترتیب ابتکار شخصی، بعد شناختی سرمایه اجتماعی سازمانی، جهت‌گیری مذهبی درونی، بعد ساختاری سرمایه اجتماعی سازمانی و بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی سازمانی برای عملکرد شغلی دارای توان پیش‌بین معنادار بودند. می‌توان بیان کرد که احتمالاً افزایش سطوح ابتکار شخصی، جهت‌گیری مذهبی درونی و سرمایه اجتماعی سازمانی و کاهش سطح جهت‌گیری مذهبی بیرونی، عملکرد شغلی کارکنان را ارتقا می‌دهد و باعث افزایش بهره‌وری سازمانی آنها می‌گردد. همچنین با توجه به نقش اساسی متغیرهای مورد مطالعه بر عملکرد شغلی کارکنان، می‌توان با ایجاد تغییر و تحول رفتاری و سازمانی، کیفیت کاری و در نتیجه عملکرد شغلی کارکنان را افزایش داد.

پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آینده از جامعه زنان نیز نمونه‌هایی انتخاب شود و مورد بررسی قرار گیرد. همچنین تکرار این پژوهش در سازمان‌های دیگر و موقعیت‌های کاری متفاوت برای آگاهی از اینکه آیا همبستگی‌های به‌دست آمده در این پژوهش در موقعیت‌های دیگر نیز صادق‌اند، ضرورت دارد. پیشنهاد دیگر این است که در پژوهش‌های آینده متغیرهایی نظیر سن، تحصیلات و سابقه شغلی در ارتباط‌سنجی‌ها مورد توجه قرار گیرند. در سطح کاربردی نیز پیشنهاد می‌شود که برای بالا بردن تلاش و در نتیجه عملکرد شغلی کارکنان، برنامه‌های آموزشی لازم و مناسب در مورد ابتکار شخصی و نقش باورها و اعتقادات دینی در ارتقای سلامت شخصی و محیط کار برای کارکنان و مدیران سازمان‌ها به مرحله اجرا در آید. همچنین لازم است در سازمان‌ها شرایطی فراهم شود تا کارکنان بتوانند با جهت‌گیری مذهبی درونی، مذهب را در چارچوب و ساختار شناختی و عاطفی خود درونی نمایند و از سطح باور به سطح ایمان مذهبی انتقال یابند، تا بدین وسیله عملکرد شغلی افزایش یابد. همچنین به کارکنان مهارت‌های شخصی و شغلی لازم برای مقابله با مشکلات و بالا بردن بهره‌وری آموزش داده شود. در نهایت در قالب بروشور و سخنرانی و یا کارگاه‌های آموزشی نکات لازم در مورد توجه به سرمایه‌های اجتماعی سازمانی و نقش تلاش آنها در بهبود اقتصاد کشور آموزش داده شود.

شغلی رابطه معنادار به‌دست نیامد (جدول ۱). این نتیجه نشان می‌دهد که با افزایش جهت‌گیری مذهبی بیرونی کارکنان، عملکرد شغلی آنان نیز تغییری نمی‌کند. این نتیجه نشان می‌دهد که ظاهرسازی مذهبی تأثیر منفی بر عملکرد شغلی کارکنان ندارد. با توجه به اینکه در جهت‌گیری بیرونی، مذهب در چارچوب و ساختار شناختی و عاطفی خود درونی نشده و از سطح باور به سطح ایمان مذهبی انتقال نیافته، با عملکرد شغلی رابطه معنادار پیدا نموده است.

بین ابعاد سرمایه اجتماعی سازمانی و عملکرد شغلی نیز در این پژوهش رابطه معناداری به دست آمد (جدول ۱)، بدین معنی که با افزایش سرمایه اجتماعی سازمانی کارکنان، عملکرد شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد. این نتیجه با یافته‌های پژوهشی ناک و کیفر (۱۹۹۷)، لینا و وان بورن (۱۹۹۹)، لو (۲۰۰۳)، هی یرب (۲۰۰۳)، گیوسو و همکاران (۲۰۰۴) و باندیرا و همکاران (۲۰۰۸) همخوانی دارد. این نتایج نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی سازمانی از زمره متغیرهایی است که با افزایش یا کاهش آن، عملکرد شغلی کارکنان نیز دستخوش تغییر می‌شود. سرمایه اجتماعی سازمانی برخاسته از روابط اجتماعی درون سازمان است و از طریق جهت‌گیری به اهداف جمعی و اعتماد مشترک، موجب تسهیل عملکرد شغلی می‌شود. در این رابطه فوکویاما (۱۹۹۵) اعتماد بالا در مسئولیت اجتماعی را عنصر اصلی سرمایه اجتماعی سازمانی می‌داند و معتقد است گروه‌ها و سازمان‌های اثربخش دارای سطح بالایی از اعتماد و سرمایه اجتماعی سازمانی هستند. به نظر می‌رسد عملکرد موفق در سازمان‌ها به همکاری و اعتماد متقابل میان افراد بستگی دارد. اعتماد در درون سازمان‌ها وقتی شکل می‌گیرد که افراد هنجارها و ارزش‌های مشترکی را پذیرفته و به آن عمل می‌کنند. این عمل به هنجارها و ارزش‌های مشترک، خود زمینه تسهیل و ارتقای عملکرد شغلی را فراهم می‌سازد. شکل‌گیری سرمایه اجتماعی سازمانی به دلیل مبتنی بودن بر اصول اخلاقی، اعتماد و فضیلت گروهی دشوار است، ولی زمانی که ایجاد شد از بین بردن آن نیز مشکل است (فوکویاما، ۱۹۹۵).

طبق نظر گریو و همکاران (۲۰۱۰) نیز یکی از آثار سرمایه اجتماعی، افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌هاست. در واقع برای اینکه امور در سازمان‌ها به‌خوبی انجام گیرد، لازم است افراد، حمایت دیگران را فراتر از ساختار سلسله‌مراتبی داشته باشند. به همین دلیل گفته می‌شود که سرمایه اجتماعی سازمانی ناشی از

- Abboushi, S. (1990). The impact of individual variables on the work values of Palestinian Arabians. *International Studies of Management and Organizational*, 20(3), 53-68.
- Ali, A. (1989). The Arab executive: A study of values and work orientations. *American-Arab Affairs*, 7(19), 94-100.
- Ali, A. (1992). The Islamic work ethic in Arabia. *The Journal of Psychology*, 126 (5), 507-519.
- Ali, A., & Al-Shakis, M. (1990). Multinationals and the host Arab society. *Leadership and Organizational Development*, 11(5), 17-21.
- Allport, G. (1968). *The person in psychology*. Boston, M.A: Beacon Press.
- Bandiera, O., Barankay, I., & Rasul, I. (2008). Social capital in the workplace: Evidence on its formation and consequences. *Labor Economics*, 15(4), 725-749.
- Coleman, J. S. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge, M.A: Harvard University Press.
- Congleton, R. (1991). The economic role of work ethic. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 15(3), 365-385.
- De Dreu, C. K. W., & Nauta, A. (2009). Self-Interest and other-orientation in organizational behavior: Implications for job performance, prosocial behavior, and personal Initiative. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 913-926.
- Diefendorff, J. M. & Mehta, K. (2007). The relations of motivational traits with workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 967-977.
- Donahue, M.J. (1985). Intrinsic and Extrinsic religiousness: Preview and meta analysis. *Journal of Psychology and Social Psychology*, 48(2), 400-419.
- Erez, M., & Judge, T.A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation and performance. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1270-1279.
- Fay, D., & Kamps, A. (2006). Work characteristics and the emergence of a sustainable workforce: Do job design principles matter? *Gedrag and Organisatie*, 19(2), 184-203.
- Fay, D., Sonnentag, S., & Frese, M. (1998). Stressors, innovation, and personal initiative: Are stressors always detrimental? In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp. 170-189). New York: Oxford University Press.

در پایان لازم است در تعبیر و تفسیر نتایج به محدودیت‌های پژوهش نیز اشاره شود. محدودیت اول اینکه نمونه پژوهش حاضر محدود به جامعه مردان بود. محدودیت بعدی اینکه متغیرهایی مانند استرس شغلی، رضایت شغلی و نوع شغل که ممکن است بر نتایج تأثیراتی بگذارند، در این پژوهش بررسی و کنترل نشده‌اند. همچنین انتخاب نمونه از سازمان‌های مختلف (ناهمگنی مراکز تولیدی که نمونه از آنها انتخاب شده است)، احتمال ایجاد خدشه در نتایج را مطرح می‌سازد.

منابع

- ارشدی، ن. (۱۳۶۹). طراحی رابطه فشار روانی ناشی از تعارض و ابهام نقش با رضایت و خشنودی شغلی مدیران و کارمندان با توجه به اثر تعدیل‌کننده استقلال کاری و پیوستگی گروهی. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی، اهواز، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید چمران اهواز.*
- ارشدی، ن. (۱۳۸۷). طراحی و آزمون الگوی ارزشیابی‌ها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب منطقه اهواز. *رساله دکتری روان‌شناسی، اهواز، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید چمران اهواز.*
- جان‌بزرگی، م. (۱۳۷۸). بررسی اثربخشی روان‌درمانگری کوتاه‌مدت با و بدون جهت‌گیری مذهبی بر مهار اضطراب و تنیدگی. *رساله دکتری روان‌شناسی عمومی، تهران، گروه روان‌شناسی، دانشگاه تربیت مدرس.*
- دلاور، ع. (۱۳۸۰). مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی. چاپ سوم، تهران: انتشارات رشد.
- شکرکن، ح.، نیسی، ع.، نعیمی، ع.، و مهرابی‌زاده، م. (۱۳۸۰). بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی از کارخانه‌های اهواز. *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی*، ۸ (۳ و ۴)، ۱-۲۲.
- مرادی سروش، م. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط صفات انگیزشی، سرمایه اجتماعی سازمانی و جهت‌گیری مذهبی با عملکرد شغلی کارکنان مراکز تولیدی. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی، اردبیل، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه محقق اردبیلی.*
- نسابه، م. ح. (۱۳۸۴). نقش باورها و عقاید مذهبی در سلامت روان. *پایان‌نامه کارشناسی روان‌شناسی عمومی، شیراز، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شیراز.*

- Frese, M., & Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, 23(1), 133–187.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Organizational and Occupational Psychology*, 70(1), 139-161.
- Fodor, R. (1990). Attitudes anchor harbor sales. *Industrial Distribution*, 79, 20-24.
- Fukuyama, F. (1995). *Trust: The social virtues and the creation of prosperity*. New York: The Free Press.
- Greve, A., & Benassi, M., & Dag Sti, A. (2010). Exploring the contributions of human and social capital to productivity. *International Review of Sociology*, 20(1), 35-58.
- Guiso, L., Sapienza, P., & Zingales, L. (200۴). The Role of Social Capital in Financial Development. *The American Economic Review*, 94(3), 526-556.
- Hjerpe, R. (2003). Social capital and economic growth. *Presentation on the International Conference on social capital arranged by Economic and Social Research Institute of the Cabinet Office of the Japanese Government, Tokyo, March 24-25*.
- Knack, S., & Keefer, P. (1997). Does social capital have an economic payoff? A cross- country investigation. *The Quarterly Journal of Economics*, 112(4), 1251-1588.
- Lauderdale, M. (1999). *Reinventing Texas government*. Austin, TX: University of Texas Press.
- Leana, C. R., & Van Buren, H. J. (1999). Organizational social capital and employment practices. *Academy of Management Review*, 24(3), 538-555.
- Loh, J. (2003). *Social capital and economic development: A cross national study of social capital, trust, civic engagement, and economic growth of 38 countries, 1990-1998*. The University of Alabama.
- Matha, K.M. (2004). Examination the relationships between motivational traits and counterproductive work behaviors. The Department of Psychology. *A Thesis Submitted to the Graduate Faculty of the Louisiana State University and Agricultural and Mechanical College in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts, Emory University*.
- Paterson, D. G. (1963). The Scott company graphic rating scale. *The Journal of Personnel Research*, 1, 361-376.
- Randal, D., & Cote, J. (1991). Interrelationships of work commitment contribution. *Work and Occupations*, 18, 194-211.
- Robitschek, C. (1998). Personal growth initiative: The construct and its measure. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 30, 183-198.
- Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41(1), 108-119.
- Wright, B. E. (2004). The role of work context in work motivation: A public sector application of goal and social cognitive theories. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 14(1), 59-78.