



سنجش رابطه دینداری اسلامی و اعتماد سازمانی مطالعه موردی: کتابداران دانشگاه‌های دولتی استان‌های آذربایجان شرقی و غربی

احمد صادقی نیا*

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

نجلا حریری

استاد گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران

فهیمة باب الحوائجی

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

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۹/۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۳/۱۶

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف تعیین رابطه دینداری اسلامی و اعتماد سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی استان آذربایجان شرقی و آذربایجان غربی انجام شد.

روش‌شناسی: پژوهش به روش پیمایشی تحلیلی انجام شده و جامعه آماری آن شامل کلیه کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی استان آذربایجان شرقی و آذربایجان غربی به تعداد ۱۸۱ نفر است که ۱۶۰ نفر از کتابداران به پرسشنامه‌ها پاسخ داده‌اند. پرسشنامه‌های مورد استفاده در پژوهش، پرسشنامه دینداری آذربایجانی (۱۳۸۲) و پرسشنامه اعتماد سازمانی الونن و همکاران (۲۰۰۸) است.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که دینداری اسلامی با اعتماد سازمانی دارای رابطه مستقیم، مثبت و قوی است؛ به عبارت دیگر هر چقدر دینداری فرد بالاتر باشد اعتماد سازمانی او نیز افزایش می‌یابد.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های پژوهش مبنی بر رابطه معنی‌دار دینداری و اعتماد سازمانی، استفاده از این پتانسیل قوی یعنی دین برای افزایش اعتماد، عاملی است که باید مورد توجه موسسات و سازمان‌ها قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: دینداری اسلامی؛ اعتماد سازمانی؛ کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی؛ استان آذربایجان شرقی؛ استان آذربایجان

غربی

مقدمه

انسان درگیر مسائل بسیاری است که برای رفع یا کاهش آنها از ابزارهای مختلفی استفاده می‌کند. از جمله راهکارهایی که از گذشته مطرح بوده پناه بردن به قدرت الهی است (موسوی، ۱۳۸۶). نیاز به فهمیدن مبدا، هدف و نقش انسان در زندگی، نحوه ارتباط با دیگران و پاسخ انسان به جهان هستی از جمله نیازهای مذهبی است (قزائلی، ۱۳۸۴). دینداری عبارت است از پذیرش اخلاقیات و احکام دینی به نحوی که شخص دیندار خود را ملزم به تبعیت و رعایت این مجموعه بداند (حشمت یغمایی، ۱۳۸۰) و دیندار کسی است که با آگاهی به اصول و شعائر یک مذهب، در نظر و عمل، پیروی آن دین را اتخاذ می‌کند، به نحوی که این پیروی بر زندگی اجتماعی و غیردینی او تأثیر می‌گذارد (انوری، ۱۳۷۳).

اعتماد نیز از ارکان اساسی زندگی اجتماعی است که امروزه اهمیت آن در زندگی جمعی و در روابط اجتماعی و همچنین در زمینه‌های اقتصادی و سازمانی بطور چشمگیری مورد توجه قرار گرفته است. در مطالعات سازمانی نیز از اعتماد به عنوان عامل بنیادی برای سازمان‌های اثر بخش نام برده می‌شود و متخصصین رهبری و محققان به اهمیت ایجاد اعتماد در بین نیروی کار اذعان دارند. مطالعه ادبیات سازمانی نشان می‌دهد که اعتماد یک عامل حیاتی و ضروری برای موفقیت فردی و سازمانی است (Argyris, 1973; Covey, 1990; Likert, 1967; McGregor, 1961). بررسی‌ها نشان می‌دهند که اعتماد، اثرات درون فردی و بین فردی ایجاد می‌کند و روابط درون و برون سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بالا بودن اعتماد درون سازمانی، تا حدی ضعف در سایر منابع لازم برای ارتقاء بهره‌وری را جبران می‌کند. اعتماد سازمانی با بهبود رضایت شغلی، تعهد سازمانی، فضای اطمینان بین کارکنان، افزایش همکاری و همفکری، تقسیم اطلاعات، حل مسئله، تسهیل توانمندسازی، توانایی تغییر یادگیری و نوآوری سازمانی، کاهش فشار روحی و روانی، کاهش عدم اطمینان نسبت به آینده، حل تعارضات و در نهایت ایجاد چارچوبی برای افزایش بهره‌وری سازمانی مساوی می‌شود. پایین بودن اعتماد درون سازمانی، به نوعی افزایش تعارض، بی‌ثباتی سازمانی، ترک خدمت، کاهش انگیزش، شایعات و اعتصابات غیر قابل حل، و مانع تراشی بر سر تحقق اهداف سازمان را در پی خواهد داشت (Hart et al., 2001; Dirks et al., 2001; Fox, 1974; LaPorta et al., 1996; Korsgaard et al., 2002).

اعتماد یکی از سرمایه‌های اجتماعی است که وحدت را در سازمان‌ها ایجاد و حفظ می‌کند و باعث ایجاد ارزش‌های دموکراتیک در سازمان می‌شود. در اعتماد، فرد با پیامدهای شناختی مواجه است و برای اینکه احساس امنیت کند باید با اختیار خود، به طرف دیگری وابسته شود؛ همچنین از اینکه کارها مطابق میل وی انجام داده نمی‌شود ترس نداشته باشد، بلکه، از این لحاظ احساس آرامش و امنیت نسبی کند

(Sounders & Thormhill, 2003). در حالی که اعتماد میان فردی بین اعضای سازمانی وجود دارد، اعتماد سازمانی به سطح اعتماد بین اعضای سازمان و خود سازمان اشاره دارد. این نوع از اعتماد از طریق تعامل میان همکاران، سرپرستان و رهبری سازمان ایجاد می‌شود و پرورش می‌یابد (Mcknight et al., 1998)

الونن و همکاران (Ellonen et al., 2008) اعتماد سازمانی را به دو بخش اعتماد فردی^۱ (اعتماد میان افراد) و اعتماد غیر فردی^۲ (اعتماد نهادی^۳) تقسیم کردند. اعتماد فردی، مبتنی بر تعاملات و از طریق ارتباطات خاص ایجاد می‌شود. این نوع اعتماد، به دو نوع اعتماد افقی^۴ (اعتماد میان کارکنان) و اعتماد عمودی (اعتماد میان کارکنان و مدیران) تقسیم می‌شود (Costigan, Ilter & Berman 1998). اعتماد فردی مبتنی بر شایستگی، خیرخواهی و قابلیت اطمینان است (Mayer & Davis, 1999). اعتماد نهادی، اعتماد اعضای سازمان به راهبردها و شایستگی‌های تجاری و فنی سازمان، و اعتماد به ساختارها و فرایندهای سازمانی، مانند

¹ Interpersonal Trust

² Impersonal Trust

³ Institutional Trust

⁴ Lateral Trust

سیاست‌های منابع انسانی است (Ellonen et al., 2008). اعتماد نهادی، فعالیت‌ها و فرایندهای سازمانی (همانند شایستگی‌های فنی و تجاری، راهبردها و خط‌مشی‌ها، عملکرد و ارتباطات منابع انسانی) را شامل می‌شود که برای اعضای سازمان به صورت شخصی نیست و مدیریت ارشد از آن مستثنی می‌گردد (Ellonen et al., 2008).

از سوی دیگر، دین یکی از ابزارهای سازمان دهنده اعتماد است که به چند طریق عمل می‌کند. عقاید دینی، به نوعی قابلیت اطمینان و اتکا را وارد تجربه رویدادها و وضعیت‌ها می‌کند و چارچوبی تشکیل می‌دهد که براساس آن می‌توان رخدادها و وضعیت‌های مذکور را تبیین کرد و در مقابل آن‌ها واکنش نشان داد (زین آبادی، ۱۳۸۷). نتایج برخی پژوهش‌ها مانند افشانی و دیگران (۱۳۸۹) نشان داده است که رابطه مستقیمی بین میزان دینداری و میزان اعتماد اجتماعی وجود دارد. مطالعات انجام شده نشان می‌دهد که اعتماد اجتماعی نسبت به اقشار و گروه‌هایی که به نحوی به نهادهای فرهنگی، آموزشی و دینی ارتباط دارند در مقایسه با اقشار دیگر افزون‌تر است. ریشه این امر را باید در مؤلفه‌های اعتمادسازی جستجو کرد که از یک طرف با آموزه‌های دینی و از طرف دیگر با اعتقادات و باورهای عمومی در ارتباط نزدیکی هستند و هر چه ارزش‌های دینی، فرهنگی و اخلاقی تقویت شده باشد رفتار افراد پیش‌بینی پذیرتر است؛ چرا که افراد در چارچوب قواعد خاصی رفتار می‌کنند؛ بنابراین قابلیت اعتماد افراد بیشتر است و مناسبات اجتماعی روان‌تر و کم هزینه‌تر صورت می‌گیرد. به عقیده بسیاری از محققین و صاحب نظران، یکی از عواملی که نقش قابل ملاحظه‌ای در افزایش اعتماد دارد، دین است.

حرفه کتابداری از دیرباز تاکنون با فرهنگ و آموزش و اطلاع‌رسانی به افراد در سطح عمومی و گسترده سروکار داشته و در سطح تخصصی نیز کمک به محققان و پژوهشگران رسالت عمده و اصلی کارکنان این نهاد است. بنابراین اعتماد بین کارکنان سازمان روابط بین کتابداران، و در سطوح مدیریتی، روابط میان کتابداران و مدیران را انسجام می‌بخشد و در پیشرفت کارسازمان به صورت یکپارچه موثر است. در جامعه مذهبی، مانند جامعه ایران، دین‌داری در کتابداران و اطلاع‌رسانان به دلیل نوع وظیفه، و ارتباط تنگاتنگی که با فرهنگ جامعه دارند، دارای اهمیت ویژه‌ای است؛ چرا که دین و مذهب ارکان اصلی فرهنگ هر ملتی است که جامعه را هدایت می‌کند و به آن انسجام می‌بخشد. از سوی دیگر دانشگاه‌ها در فرهنگ و تمدن بشریت اثرات مهمی دارند و از همین رو، مطالعه نقش دینداری بر اعتماد در این کتابخانه‌ها بسیار اهمیت دارد. بررسی متون و منابع نشان می‌دهد تا کنون پژوهشی که بطور اختصاصی به تبیین وضعیت بین دینداری اسلامی و اعتماد سازمانی پرداخته باشد، انجام نشده است و دو متغیر یاد شده به طور جداگانه در ارتباط با برخی متغیرهای دیگر مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. به عنوان مثال، رابطه دینداری با متغیرهایی مانند روان‌درستی (آرین، ۱۳۷۸)، مهار اضطراب و تنیدگی (جان بزرگی، ۱۳۷۸)، رفتارهای جمع‌گرایانه (جوادی یگانه و هاشمی، ۱۳۸۴)، اعتماد سیاسی (پناهی و شایگان، ۱۳۸۶)، هویت اخلاقی (توکلی، لطیفی و امیری، ۱۳۸۸)، سبک‌های هویت (مغانلو و دیگران، ۱۳۸۸)، مشارکت سیاسی دانشجویان (امام جمعه‌زاده، محمود اوغلی و عیسی‌نژاد، ۱۳۸۹)، مشارکت سیاسی (Guth et al., 2002)، سلامت عمومی (Francis et al., 2004)، منع استفاده از مواد مخدر (Stylianou, 2004) بررسی شده است. مطالعات اعتماد سازمانی مربوط به بررسی رابطه آن با متغیرهای زیر بوده است: فرهنگ سازمانی (زارعی متین و دیگران، ۱۳۸۸)، یادگیری سازمانی (فرهنگ و دیگران، ۱۳۸۹)، رضایت شغلی (پور منیری، یوسفی و انارکی، ۱۳۸۹)؛ (Callaway, 2007)، نوآوری سازمانی (فاضل و دیگران، ۱۳۹۰)؛ (Ellonen et al., 2008)، رفتار شهروندی سازمانی (خداوردیان، نعیمی و شیرازی، ۱۳۹۱)؛ (Erturk, 2007)، توسعه اعتماد فعال در محیط کسب و کار (Child & Mollering, 2003)، مدیریت دانش (Politis, 2003)، تصمیم‌گیری در شرکت‌های شهری-روستایی (Wang, 2003)، توانمندسازی کارکنان (Moye & Henkin, 2006)، تعهد سازمانی (Tzu-Jiun, 2007)؛ (Yilmaz, 2008).

با توجه به مطالب پیشگفته، نقش دینداری و نگرش‌های مذهبی در اعتماد بین کتابداران تا کنون بررسی نشده و مطالعه آن می‌تواند منجر به یافته‌های سودمندی شود. بر همین اساس، پژوهش حاضر نقش دینداری اسلامی در اعتماد سازمانی را در بین

کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی استان آذربایجان شرقی و آذربایجان غربی مورد مطالعه قرار می‌دهد.

فرضیه پژوهش

بین دینداری اسلامی و اعتماد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی استان‌های آذربایجان شرقی و آذربایجان غربی ارتباط معناداری وجود دارد.

پرسش‌های پژوهش

میانگین دینداری اسلامی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی استان‌های آذربایجان شرقی و آذربایجان غربی چقدر است؟

میانگین اعتماد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دولتی استان‌های آذربایجان شرقی و آذربایجان غربی چقدر است؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با استفاده از روش پژوهش پیمایشی تحلیلی انجام شده است. جامعه پژوهش ۱۸۱ کتابدار کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی استان‌های آذربایجان شرقی و آذربایجان غربی است و به دلیل کوچکی جامعه نمونه گیری انجام نشده است. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه اعتماد سازمانی (Ellonen et al., 2008) و پرسشنامه دینداری اسلامی آذربایجانی (۱۳۸۲) استفاده شد. پرسشنامه دینداری اسلامی با طرح گویه‌هایی مانند "من راه خوشبختی و سعادت را فقط در دین می‌جویم"، "همیشه نسبت به وعده‌ها و قول‌هایی که میدهم پایبندم"، "تعالیم قرآن بهترین راهنمای زندگی بشر است" و ... به مطالعه دینداری می‌پردازد.

روایی صوری و محتوایی پرسشنامه اعتماد سازمانی با مشورت ۵ نفر از استادان رشته روانشناسی و رشته مدیریت دانشگاه ارومیه تایید شد. همچنین روایی پرسشنامه دینداری اسلامی آذربایجانی با نظر خواهی از ۱۵ نفر از طلاب حوزه علمیه قم در حد بالا گزارش شده است. پایایی پرسشنامه اعتماد سازمانی با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۶۷ و پرسشنامه دینداری اسلامی برابر با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴۴ است.

جدول ۱. آلفای کرونباخ پرسشنامه دینداری اسلامی

سازه	تعداد گویه‌ها	آلفای کرونباخ
عقاید و مناسک	۴۰	۰/۹۱۷
اخلاق	۲۶	۰/۸۶۵
کل پرسشنامه	۶۶	۰/۹۴۴

جدول ۲. آلفای کرونباخ پرسشنامه اعتماد سازمانی

سازه	تعداد گویه‌ها	آلفای کرونباخ
اعتماد جانبی	۱۵	۰/۹۴۱
اعتماد عمودی	۱۵	۰/۹۳۹
اعتماد نهادی	۱۹	۰/۹۲
کل پرسشنامه	۴۹	۰/۹۶۷

در تجزیه و تحلیل استنباطی برای بررسی وضعیت هر یک از مولفه‌های اعتماد سازمانی و دینداری اسلامی از آزمون t مستقل و آزمون تحلیل واریانس بین گروهی و برای بیان وجود رابطه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردیده است.

یافته‌های پژوهش

سوال اول پژوهش: میانگین دینداری اسلامی در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی استان آذربایجان شرقی و آذربایجان غربی چقدر است؟

جدول ۳. شاخص‌های آماری دینداری اسلامی کتابداران دانشگاه‌های دولتی استان آذربایجان شرقی و آذربایجان غربی

انحراف معیار	میانگین	ابعاد دینداری اسلامی
۰/۵۵۱	۳/۶۱	۱- عقاید - مناسک
۰/۵۰۶	۳/۷۱	۲- اخلاق
۰/۵۲۸۵	۳/۶۶	میانگین و انحراف معیار کلی

در جدول ۳ میانگین دینداری اسلامی (۳/۶۶) نزدیک به ۴ و انحراف معیار کل پاسخ‌ها ۰/۵۲۸۵ است که نشان می‌دهد جامعه پرسش‌شوندگان تا حدود زیادی از نظر فکری همگن بوده‌اند. بنابراین میزان دینداری در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی و آذربایجان غربی بین ۲/۹۱ و ۴/۲۳ است که در دامنه ۳ تا ۴ قرار دارد لذا می‌توان نتیجه گرفت که افراد از دینداری بالایی برخوردار هستند.

سؤال دوم پژوهش: میانگین اعتماد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی استان آذربایجان شرقی و آذربایجان غربی چقدر است؟

جدول ۴. شاخص‌های آماری اعتماد سازمانی دانشگاه‌های دولتی استان آذربایجان شرقی و آذربایجان غربی

انحراف معیار	میانگین	ابعاد اعتماد سازمانی
۰/۷۴۳	۳/۵۳	۱- اعتماد جانبی
۰/۷۸۵	۳/۰۸	۲- اعتماد عمودی
۰/۷۲۴	۳/۴۳	۳- اعتماد نهادی
۰/۷۵۱	۳/۳۴۷	میانگین و انحراف معیار کلی

همانطور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، میانگین اعتماد سازمانی (۳/۳۴۷) و نزدیک به عدد ۴ است. انحراف معیار کل با میانگین ۰/۷۵۱ اگر چه نشان از همگنی جامعه دارد ولی حاکی از این است که دیدگاه جامعه پژوهش در پاسخ‌گویی به پرسشنامه اعتماد سازمانی پراکنده‌تر از پرسشنامه دینداری بوده است. در نتیجه میزان اعتماد سازمانی بین ۲/۹۵۸ و ۴/۹۶۲ قرار دارد که دامنه ۴ تا ۵ را در بر می‌گیرد. لذا میزان اعتماد سازمانی کتابداران مورد مطالعه نیز بالا بوده اگر چه به دلیل انحراف معیار بالا دامنه آن گسترده است. بر اساس سایر داده‌های جدول ۴، میانگین اعتماد جانبی بیش از سایر ابعاد اعتماد سازمانی است.

آزمون فرضیه پژوهش: بین دینداری اسلامی و اعتماد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان‌های آذربایجان شرقی و غربی ارتباط معناداری وجود دارد.

جهت بررسی ارتباط بین دینداری اسلامی و اعتماد سازمانی از ضریب همبستگی پیرسون بهره گرفته شده است ولی قبل از پرداختن به آن، همبستگی بین ابعاد این دو با هم در جدول ۵ ارایه شده است.

جدول ۵. ضریب همبستگی پیرسون برای ابعاد دینداری اسلامی و ابعاد اعتماد سازمانی

اعتماد نهادی	اعتماد عمودی	اعتماد جانبی	اخلاق	عقاید و مناسک	ضریب همبستگی	
-.۴۱۳	-.۳۹۵	-.۴۰۷	.۶۵۲	۱	ضریب همبستگی	
.۰۰۱	.۰۰۱	.۰۰۱	.۰۰۱	.۰۰۱	معناداری	عقاید و مناسک
۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	تعداد	
-.۳۴۰	-.۲۶۵	-.۲۹۱	۱	.۶۵۲	ضریب همبستگی	
.۰۰۱	.۰۰۱	.۰۰۱	.۰۰۱	.۰۰۱	معناداری	اخلاق
۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	تعداد	
.۶۹۴	.۶۴۸	۱	-.۲۹۱	-.۴۰۷	ضریب همبستگی	
.۰۰۱	.۰۰۱	.۰۰۱	.۰۰۱	.۰۰۱	معناداری	اعتماد جانبی
۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	تعداد	
.۶۰۲	۱	.۶۴۸	.۲۶۵-	-.۳۹۵	ضریب همبستگی	
.۰۰۱	.۰۰۱	.۰۰۱	.۰۰۱	.۰۰۱	معناداری	اعتماد عمودی
۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	تعداد	
۱	.۶۰۲	.۶۹۴	-.۳۴۰	-.۴۱۳	ضریب همبستگی	
.۰۰۱	.۰۰۱	.۰۰۱	.۰۰۱	.۰۰۱	معناداری	اعتماد نهادی
۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	تعداد	

۹۹٪
۰٪
۱۰۰٪

جدول ۵ نشان می‌دهد که عقاید و مناسک با اخلاق دارای رابطه معنی دار قوی و مثبت در سطح ۹۹٪ است. به این ترتیب با افزایش میانگین عقاید و مناسک، میانگین اخلاق نیز به سرعت رشد می‌کند. بعد عقاید و مناسک اگرچه با سه بعد اعتماد سازمانی دارای رابطه بسیار قوی نیست اما همین رابطه معمولی نیز مثبت و در سطح ۹۹٪ معنادار است به این ترتیب با افزایش میانگین عقاید و مناسک اعتماد جانبی، اعتماد عمودی و اعتماد نهادی نیز افزایش می‌یابند.

جدول ۶. ضریب همبستگی پیرسون برای دینداری اسلامی و اعتماد سازمانی

اعتماد سازمانی	دینداری	ضریب همبستگی	
-.۴۱۵	۱	ضریب همبستگی	دینداری
.۰۰۰۱	.۰۰۰۱	معناداری	
۱۶۰	۱۶۰	تعداد	
۱	-.۴۱۵	ضریب همبستگی	اعتماد سازمانی
.۰۰۰۱	.۰۰۰۱	معناداری	
۱۶۰	۱۶۰	تعداد	

جدول ۶ به روشنی نشان می‌دهد که دینداری با اعتماد سازمانی دارای رابطه مستقیم، مثبت و قوی است. به عبارت دیگر هر چقدر دینداری فرد بالاتر باشد اعتماد سازمانی او نیز افزایش می‌یابد.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر، به منظور بررسی تأثیر دینداری اسلامی در اعتماد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی استان‌های آذربایجان شرقی و آذربایجان غربی انجام شد. بر اساس یافته‌های این پژوهش، میانگین هر دو متغیر یعنی دینداری اسلامی و اعتماد سازمانی در حد زیاد بود. میانگین بالای دینداری اسلامی یافته مورد انتظار بود، زیرا کتابداران نیز مانند سایر اقشار در جامعه اسلامی ایران از سطح دینداری بالایی برخوردار هستند و همین امر اثرات مثبت عمیقی در رفتارهای اجتماعی آن‌ها به جا می‌گذارد. آزمون فرضیه پژوهش نشان داد دینداری اسلامی رابطه معنی‌دار مثبتی با اعتماد سازمانی کتابداران دارد. نتایج حاصل از تأثیر دینداری بر اعتماد سازمانی در این تحقیق با یافته‌های بسیاری از پژوهش‌های مشابه در این زمینه همخوانی دارد. از آن جمله یافته‌های پژوهش جوادی یگانه و هاشمی (۱۳۸۴) در مورد تأثیر دینداری بر رفتارهای جمع‌گرایانه از منظر انتخاب عقلانی است که بر اساس آن دینداری با رفتارهای همیارانه در موقعیت‌های دوراهی اجتماعی، و نیز رفتارهای همیارانه مبتنی بر دین با رفتارهای همیارانه در دوراهی‌های دوراهی اجتماعی دارای رابطه معنی‌دار است، و افزایش میزان دینداری باعث افزایش میزان رفتارهای همیارانه در دوراهی‌های اجتماعی می‌شود. همچنین پژوهش پناهی و شایگان (۱۳۸۶) نشان داد که میزان دینداری بر اعتماد سیاسی تأثیر دارد. یافته‌های پژوهش توکلی، لطیفی و امیری (۱۳۸۸) نیز بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار میان هویت اخلاقی و دینداری در بین دانشجویان بود. پژوهش مشابه دیگری که امام جمعه زاده، محمود اوغلی و عیسی نژاد (۱۳۸۹) در مورد رابطه میان دینداری و مشارکت سیاسی دانشجویان دانشگاه اصفهان انجام دادند، نشان داد که همبستگی معناداری میان ابعاد دینداری و میزان مشارکت سیاسی پاسخگویان وجود دارد و می‌توان انتظار داشت در جوامع مذهبی میزان مشارکت سیاسی افراد بالاتر باشد.

همچنین یافته‌های پژوهش حاضر با پژوهش‌های (Guth et al., 2002) در زمینه رابطه دینداری و مشارکت سیاسی (نیکویی و سیف، ۱۳۸۴) در مورد دینداری و اعتماد اجتماعی، (آرین، ۱۳۷۸؛ قدرتی میر کوهی و خرمایی، ۱۳۸۹) با موضوع رابطه دینداری و روان‌درستی، (چراغی و مولوی، ۱۳۸۵) رابطه بین ابعاد مختلف دینداری و سلامت عمومی همسو بود. در جمع‌بندی نهایی باید گفت که نتایج این تحقیق همسو با انتظار تئوریک پژوهش و در راستای نظریه گیدنز (۱۳۸۰) است که معتقد بود دین و مناسک دینی زمینه‌ساز افزایش اعتماد اجتماعی در جامعه است.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر مبنی بر وجود ارتباط معنی‌دار دینداری و اعتماد سازمانی، استفاده از این پتانسیل قوی یعنی دین برای افزایش اعتماد، عاملی است که باید مورد توجه موسسات و سازمانها قرار گیرد.

در این پژوهش، اعتماد افقی با سه مؤلفه اعتبار، صلاحیت و خیرخواهی مفهوم‌سازی شد. تحقیق (Asgari et al., 2008)، نشان داد اگر تعاملات مدیر با کارکنانش تعاملاتی صادقانه، مبتنی بر اعتماد، تبادل احساسات و همراه با مشورت با ایشان باشد، روابط بین مدیر و کارکنان بهبود می‌یابد و در سایه چنین تعاملات خوبی، تعهد کارکنان به مدیر و سازمانشان افزایش پیدا کرده و ترک خدمت و جابجایی کاهش می‌یابد. مدیری که در تصمیم‌گیری‌های خود با کارکنان مشورت و با آنان با احترام رفتار می‌نماید، به گونه‌ای عمل می‌کند که کارکنان وی را محرم اسرار خود می‌دانند و مواردی از این قبیل، باعث می‌شوند که کارکنان به چنین مدیری اعتماد کنند و همه تلاش خود را در انجام وظایف سازمانی و هم چنین کمک کردن به دیگران به کار گیرند. (Ellonen et al., 2008)، معتقدند هنگامی که: ۱- سیستم‌های ارتقای کارکنان به گونه‌ای باشد تا همه افراد و گروه‌ها در سازمان امکان ارتقا و پیشرفت داشته باشند؛ ۲- اهداف، مأموریت و رسالت سازمان برای کارکنان مشخص و مورد پذیرش آنها باشد؛ ۳- کارکنان از استراتژی سازمان آگاهی داشته باشند؛ ۴- فرایندهای مربوط به تولید محصول از کیفیت بالایی برخوردار باشند، اعتماد کارکنان به سازمانشان افزایش پیدا می‌کند. چنین کارکنانی به دلیل دوست داشتن محیط کار خود، احتمالاً از انجام اقداماتی که در حدود وظایفشان قرار نمی‌گیرد، ولی به بهبود تصویر سازمان و همکاری‌شان کمک می‌کند، دریغ نمی‌کنند.

وجود شرایط اعتماد در سازمان، افراد را در کنار هم نگه می‌دارد و آن‌ها را قادر می‌سازد با اعتماد به همدیگر به صورت باز

عمل کنند. اعتماد سازمانی موجب احساس امنیت کارکنان شده و تعهد و عملکرد سازمانی آن‌ها را بهبود می‌بخشد و در کارکنان انگیزه عمل کردن فراتر از وظایفشان را ایجاد می‌کند (خداوردیان، شیرازی و نعیمی، ۱۳۹۱).

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر به نظر می‌رسد در سازمان‌های فرهنگی مانند کتابخانه‌ها، اعتماد سازمانی از پشتوانه محکم اعتقادات دینی کارکنان برخوردار است و مدیران و مسئولان این سازمان‌ها می‌توانند از این پشتوانه قوی در جهت اعتمادسازی میان کارکنان در محیط‌های کاری به خوبی بهره بگیرند.

پیشنهاد‌های پژوهش:

۱. لازم است مدیریت و سرپرستان سازمان‌ها فضای مبتنی بر اعتماد را با ایجاد همخوانی در گفتارها و رفتارهای دینی خود در سازمان ایجاد نمایند.
۲. برای ایجاد اعتماد درون سازمان، اعضا باید در این محیط در برقراری ارتباط صادقانه با همکاران و مدیریت احساس امنیت نمایند.
۳. پیشنهاد می‌شود عوامل تقویت‌کننده اعتماد در بین کارکنان افزایش یابد. شفاف‌سازی وظایف شغلی، و توجه به آزادی عمل در انجام وظایف محوله از عواملی است که اعتماد کارکنان را افزایش می‌دهد.
۴. با ایجاد سیستم عادلانه پاداش، باید سطح بالای اعتماد را در سازمان به وسیله پاداش دادن به رفتارهای اعتماد ساز و تنبیه رفتارهای غیرقابل اعتماد، ایجاد نمود.
۵. سازمان با ارزش دادن به رفتارهای مناسب مبتنی بر اعتقادات دینی، به ایجاد فضای اعتماد میان کارکنان کمک نماید.

پیشنهاد برای پژوهش‌های آینده

در پژوهش حاضر، تأثیر دینداری اسلامی بر اعتماد سازمانی کتابداران تأیید شد. از این رو، پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌هایی از این قبیل، در سایر نهادها نیز انجام شود تا بتوان به نتیجه‌گیری کلی‌تری در این زمینه رسید.

پژوهش‌های بعدی می‌توانند به بررسی نقش دینداری در مولفه‌های دیگری چون عدالت سازمانی، تعهد شغلی و... بپردازند. همچنین پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های بین فرهنگی در زمینه‌ی بررسی وجوه مشترک دینی و نقش آن بر جنبه‌های مختلف کارکردهای سازمانی مورد بررسی و مطالعه قرار گیرد.

با توجه به اینکه در این پژوهش به بحث اعتماد از جنبه‌های افقی، عمودی و سازمانی پرداخته شد، به محققین آینده پیشنهاد می‌شود به بحث اعتماد از جنبه مخاطبان بیرون از خدمات سازمان توجه نمایند.

منابع

- آرین، سیده خدیجه (۱۳۷۸). *رابطه دینداری و روان‌درستی ایرانیان مقیم کانادا*. پایان‌نامه دکتری دانشگاه علامه طباطبایی تهران.
- آذربایجانی، مسعود (۱۳۸۲). *تهیه و ساخت آزمون جهت‌گیری مذهبی با تکیه بر اسلام*. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- افشانی، سید علیرضا؛ فاضل نجف آبادی، سمیه؛ حیدری، محمد؛ نوریان نجف آبادی، محمد (۱۳۸۹). *پژوهشی در باب رابطه دینداری و اعتماد اجتماعی*. فصلنامه علوم اجتماعی، ۴۹(۲)، ۱۸۵-۲۱۷.
- امام جمعه زاده، سید جواد؛ محمود اوغلی، رضا؛ عیسی نژاد، امید (۱۳۸۹). *بررسی رابطه میان دینداری و مشارکت سیاسی دانشجویان دانشگاه اصفهان*. پژوهشنامه علوم سیاسی، ۶(۱)، ۷-۳۴.
- انوری، حمیدرضا (۱۳۷۳). *پژوهشی راجع به تقدیرگرایی*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی تهران.

پناهی، محمد حسین و شایگان، فریبا (۱۳۸۶). اثر میزان دینداری بر اعتماد سیاسی. فصلنامه علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبایی، شماره ۳۷.

پور منیری، منصوره؛ یوسفی، علیرضا؛ صفاری انارکی، غفت (۱۳۸۹). بررسی رابطه میان اعتماد سازمانی کارکنان پرستاری با میزان رضایت شغلی ایشان در بیمارستانهای دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۸۴. آموزش در علوم پزشکی، ۱۰(۵)، ۵۸۶-۵۹۲.

توکلی، ماهگل؛ لطیفی، زهره؛ امیری، شعله (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ابعاد مختلف دینداری و هویت اخلاقی در دانشجویان دانشگاه اصفهان. مطالعات اسلام و روانشناسی، ۳(۵).

جان بزرگی، مسعود (۱۳۷۸). بررسی اثربخشی روان درمانگری کوتاه مدت. پایان نامه دکتری روانشناسی، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.

جوادی یگانه، محمدرضا؛ هاشمی، سیدضیا (۱۳۸۴). بررسی تاثیر دینداری بر رفتارهای جمع گرایانه از منظر انتخاب عقلانی. مطالعات فرهنگی و ارتباطات، ۱(۲-۳)، ۲۰۷-۲۳۰.

چراغی، مونا؛ مولوی، حسین (۱۳۸۵). رابطه بین ابعاد مختلف دینداری و سلامت عمومی در دانشجویان دانشگاه اصفهان. مجله پژوهش‌های تربیتی و روانشناختی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان، ۲(۲).

حشمت یغمایی، محمدتقی (۱۳۸۰). دینداری نوجوانان و عوامل مؤثر بر آن. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران.

خداوردیان، الهام؛ شیرازی، علی؛ نعیمی، محمد (۱۳۹۱). تأثیر اعتماد سازمانی بر بروز رفتارهای شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: شرکت گاز استان خراسان شمالی). پژوهش نامه مدیریت تحول، ۴(۷).

زارعی متین، حسن؛ طهماسبی، رضا؛ موسوی، سید محمد مهدی (۱۳۸۸). نقش مولفه‌های فرهنگ سازمانی در اعتماد سازی: بررسی روابط بین ابعاد فرهنگی گلوب (GLOBE) و اعتماد. فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۴(۱۵)، ۱۴۵-۱۷۶.

زین آبادی، مرتضی (۱۳۸۷). بررسی وضعیت اعتماد در جامعه ایران و راه‌های بازسازی آن. پژوهشنامه اعتماد اجتماعی. تهران: انتشارات مرکز راهبردی مجمع تشخیص مصلحت نظام.

فاضل، امیر؛ کمالیان، امین رضا؛ خجسته؛ غلامرضا؛ فاضل، علی (۱۳۹۰). نقش اعتماد در نوآوری سازمانی: پژوهشی در یک سازمان ایرانی بخش خدمات. فرایند مدیریت و توسعه. شماره ۷۷.

فرهنگ، ابوالقاسم؛ سیادت، سید علی؛ مولوی، حسین؛ هویدا، رضا (۱۳۸۹). بررسی ساختار عاملی اعتماد سازمانی و رابطه مولفه‌های آن با یادگیری سازمانی در دانشگاه‌های دولتی جنوب شرق کشور. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۵۵، ۱۱۱-۱۳۰.

قدرتی میرکوهی، مهدی؛ خرمایی، احسان (۱۳۸۹). رابطه دینداری با سلامت روان در نوجوانان، فصلنامه علوم رفتاری، ۱۱۵-۱۳۱.

قزاقی، محسن (۱۳۸۴). پرتویی از اسرار نماز. تهران: انتشارات مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن، چاپ ۱۳.

گیدنز، آنتونی (۱۳۸۰). پیامدهای مدرنیت. ترجمه محسن ثلاثی. چاپ دوم. تهران: نشر مرکز.

مغانلو، مهناز؛ آگیلار وفایی، مریم؛ شهرآرای، مهرناز (۱۳۸۸). رابطه سبک‌های هویت و دینداری در دانشجویان. مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران، ۱۵(۴)، ۳۷۷-۳۸۷.

موسوی، سید محمد اسماعیل (۱۳۸۶). اعجاز معنویت. روزنامه راه نجات، شماره ۶۹۶.

نیکویی، مریم؛ سیف، سوسن (۱۳۸۴). بررسی رابطه دینداری با رضایت‌مندی زناشویی. تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره، ۱۳(۴)، ۶۱-۷۹.

Argyris, C. (1973). *On Organizations of the Future*. Beverly Hills, CA: Sage.

- Asgari, A.; Silong, A. D.; Ahmad, A., & Abu Samah, B. (2008). *The relationship between transformational leadership behaviors, organizational justice, leader-member exchange, perceived organizational support, trust in management and organizational citizenship behaviors*. *European Journal of Scientific Research*, 23(2): 227-242.
- Callaway P I. (2007). *The Relationship between organizational trust and job satisfaction: an analysis in the U.S. Federal Work Force* (Paperback). Available from: <http://www.dissertation.com>.
- Child, John & Mollering, Guido. (2003). *Contextual Confidence and Active Trust Development in the Chinese Business Environment*. *Organizational Science*. 14(1), 69-80.
- Costigan, R. D., Ilter, S. E. & Berman, J. J. (1998). *A Multi dimensional study of trust in organizations*. *Journal of Managerial Issues*, (3), 303-317.
- Covey, S. R. (1990). *The Seven Highly Effective people*. New York: Simone and Schuster.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2001). *The Role of Trust in Organization Settings*. *Journal of Organization Science*, 12(4), 450-467.
- Ellonen, Riikka., Blomqvist. Kirsimarja., and Puumalainen. Kaisu. (2008). *The role of trust in organizational innovativeness*. *European Journal of Innovation Management*, 11(2), 160-181.
- Erturk, A. (2007). *Increasing organizational citizenship behaviors of Turkish academicians Mediating role of trust in supervisor on the relationship between organizational justice and citizenship behaviors*. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 257-270.
- Fox, A. (1974). *Beyond contract: Work, power, and trust relationships*. London: Faber & Faber.89.
- Francis, L., Robbins, M., Lewis, C., Quigley, C., & Wheeler, C. (2004). *Religiosity and general health among undergraduate students: a response to O'Connor, Cobb, and O'Connor*. (2003). *Personality and Individual Differences*, 37, 485-494.
- Guth & J. Green & L. Kellstedt & C. Smidt. (2002). *Religion and Political Participation*, Prepared for Delivery at the 2002 Annual Meeting of the American Political Science Association.
- Hart, P., & Cooper, C. (2001). *Occupational stress: Toward a more integrative Framework*. In N. Anderson, D. Ones, H. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial work and organizational psychology* (pp. 91-114). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Korsgaard, M. A., Brodt, S. E., & Whitener, E. M. (2002). *Trust in the face of conflict: The role of managerial trustworthy Behavior and organizational context*. *Journal of Applied Psychology*. 87(2), 312- 319.
- LaPorta, R., Lopez – de-Silanes, F., Shleifer, A., & Vishny, R. W.(1996). *Trust in Large Organization*. *American Economic Review*, 87(2), 333-338.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization*. New York: McGraw- Hill.
- Mayer, R. C. and J. H. Davis. (1999). *The Effect of the Performance Appraisal System on Trust for Management: A Field Quasiexperiment*; *Journal of Applied Psychology*, 84(1): 300-21.
- McGregor, D. M. (1961). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw - Hill.
- Mcknight, D. H., L. I. Cummings and N. I. Chervany. (1998). *Initial Trust Formation in New Organizational Relationship*; *Academy of Management Review*, 23(3), 73-90.
- Moye, M. J & Henkin, A. B. (2006). *Exploring associations between employee empowerment and interpersonal trust in managers*. *Journal of Management Development*, 25(2), 101-117.
- Politis, John D. (2003). *The connection between trust and knowledge management: what are its implications for team performance*. *Journal of Knowledge Management*, 7(5), 55-66.
- Sounders, Mark. N. K. & Thormhill, A. (2003). *Organizational Justice, Trust and the management of changen*, *personal Review*, 23(3).
- Stylianou, S. (2004). *The Role of Religiosity in the Opposition to Drug Use*. *Int J Offender Ther Comp Criminol*. August. 48, 429-448.
- Tzu-Jiun, Yeh (2007). *Leadership behavior, organizational trust, and organizational commitment among volunteers in Taiwanese nonprofit foundations*. University of the Incarnate Word.
- Wang, Yuan (2003). *Trust and decision-making styles in Chinese township-village enterprises*. *Journal of Managerial Psychology*, 18(6), 541-556.
- Yilmaz K. (2008). *The Relationship between organizational trust and organizational commitment in Turkish primary schools*. *Journal of Applied Sciences [online]*, 8(12), 2293-2299. Available from: <http://scialert.net>