



تأثیر نگرش مذهبی و ارزشهای اخلاقی بر عملکرد شغلی دبیران دبیرستانهای دخترانه شهرستان نقده

مریم رهسپار^۱، پریش محمدی قشلاق^۲

*۱. کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی، واحد مهاباد، دانشگاه آزاد اسلامی، مهاباد، ایران.

۲. استادیار گروه علوم تربیتی، واحد مهاباد، دانشگاه آزاد مهاباد، مهاباد، ایران. نویسنده مسئول

چکیده

این پژوهش با هدف تعیین تأثیر نگرش مذهبی و ارزشهای اخلاقی بر عملکرد شغلی دبیران دبیرستانهای دخترانه شهرستان نقده انجام گرفت. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه دبیران دبیرستانهای دخترانه شهرستان نقده که مجموعاً ۷۱۹ نفر در سال ۱۳۹۸ می باشد که حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۲۴۸ نفر برآورد شد. روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای می باشد. این تحقیق به لحاظ هدف، کاربردی و از نوع تحقیقات همبستگی می باشد. ابزار اندازه گیری پرسشنامه‌های استاندارد ۱- پرسشنامه ارزش اخلاقی: پرسشنامه ۱۵ سوالی ارزشهای اخلاقی لاول که توسط الوانی به فارسی ترجمه شده است. ۲- پرسشنامه نگرش مذهبی: این مقیاس توسط خدایاری فرد و غباری بناب در ۱۳۷۴ تهیه و شامل ۴۰ سوال می باشد. ۳- پرسشنامه عملکرد شغلی: برای سنجش عملکرد شغلی از پرسشنامه ۱۵ سوالی پاترسون می باشد، استفاده شد. در سطح آمار توصیفی از آمارهایی نظیر فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد و در سطح آمار استنباطی بعد از برآورد توزیع داده‌ها و اطمینان از نرمال بودن توزیع آنها برای تحلیل فرضیه‌ها از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده کردیم. یافته‌های پژوهش نشان داد در فرضیه‌های اصلی تحقیق نگرش مذهبی و ارزشهای اخلاقی بر عملکرد شغلی دبیران دبیرستانهای دخترانه شهرستان نقده تأثیر مثبت دارد. در بین فرضیه‌های فرعی نیز مولفه‌های (مولفه عبادات، مولفه اخلاقیات، مولفه ارزش‌ها، مولفه مباحث اجتماعی، مولفه علم و دین، مولفه مذهب، مولفه جهان بینی و باورها) تأثیر مثبت و معنی دار بر عملکرد شغلی دبیران دبیرستانهای شهرستان نقده دارد.

کلید واژه‌ها: نگرش مذهبی، ارزش اخلاقی، عملکرد شغلی، دبیران دبیرستانهای شهرستان نقده.



۱: مقدمه

با توجه به رسالت و نقش موثر معلمان در رشد ابعاد وجودی دانش آموزان و تربیت انسانی و مسئولان اتی جامعه، به ویژه در دوره دبیرستان که یکی از دوره‌های خیلی حساس زندگی محسوب می‌شود، اهمیت و سلامت بهداشت روانی معلمان، آشکار است. حضور معلمان سالم، با نشاط و کارآمد می‌تواند چهره و محتوای سازمان آموزشی را متحول کند و محیطی سالم برای فراگیران، فراهم آورد. در حالی که معلم بی انگیزه موجب اتلاف انرژی و عدم رشد و تکامل فراگیران می‌شود (رفیعی و همکاران، ۱۳۹۶). رفتارها و باورهای مذهبی، تأثیر مشخصی در معنا دار کردن زندگی افراد دارند، رفتارهایی مانند عبادت، زیارت و توکل به خداوند می‌توانند از طریق ایجاد امید و تشویق به نگرش‌های مثبت، افزایش عزت نفس، موجب آرامش درونی افراد گردند (پولنر^۱، ۲۰۱۰). مذهب و عقاید مذهبی به عنوان مجموعه‌ای از اعتقادات، باورها و نیایدها و نیز ارزش‌های اختصاصی و تعمیم یافته، از موثرترین تکیه گاه‌های روانی به شمار می‌رود که قادر است عملکرد انسان در جنبه‌های گوناگون زندگی را در لحظه لحظه‌های عمر فراهم کرده و از طریق شناساندن مبدا، مقصد و مسیر حرکت و بطور کلی هدف زندگی، به انسان الگوی رفتاری خاصی بدهد که باعث معنی بخشیدن به دردها و رنج‌ها و ایجاد آرامش در زندگی انسان می‌شود (یانگ و ماو^۲، ۲۰۰۷).

در دستگاه فکری یینگر و برگر^۳، دین عاملی برای آرامش بخشیدن به انسان تعبیر شده لذا هر دینی با امید بخشی به مومنان، ندای زندگی بهتر و آرامش را درون زندگی ایجاد می‌نماید. مذهب شامل رهنمودهایی برای زندگی و ارائه دهنده سامانه باورها و ارزشهاست که این ویژگیها می‌توانند عملکرد افراد را متاثر کنند. کارکردهای دین را حمایت، هویت بخشی و انسجام بخشی عنوان می‌کند (نقل از صحرائیان و همکاران، ۱۳۸۹). نیروی انسانی در میان منابع و امکانات سازمان از اهمیت و جایگاه خاصی برخوردار است و مهمترین سرمایه سازمان به شمار می‌رود هرچه این سرمایه از کیفیت مطلوب تری برخوردار باشد احتمال بقا، موفقیت و تعالی سازمان نیز بیشتر خواهد بود لذا بهبود نیروی انسانی^۴ ضرورت تام دارد (محمدخانی، پورسلطانی و علی قره، ۱۳۹۳). گاهی ارزش در مقابل الزام و ارزش اخلاقی در مقابل الزام اخلاقی به کار می‌رود. الزام اخلاقی در جایی استعمال می‌شود که موضوع احکام اخلاقی ما افعال و کارها هستند. در الزام اخلاقی به این معنا، معمولاً واژه باید برای بیان حکم اخلاقی به کار می‌رود. اما اگر موضوع حکم اخلاقی اشخاص، انگیزه‌ها، نیت‌ها یا منش‌ها باشد. در این موارد عمدتاً از واژه خوب و بد برای بیان احکام اخلاقی استفاده می‌شود. (فصیحی رامندی، ۱۳۹۳). عملکرد شغلی درجه‌ای از انجام وظایف محوله به فرد در شغل وی می‌باشد عملکرد را فعالیت‌هایی تعریف کرده اند که به طور معمول بخشی از شغل و فعالیت‌های فرد است و باید آن را انجام دهد. و یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی و عامل افزایش کارایی فرد در سازمان است. بین عملکرد شغلی کارکنان یک سازمان و ثمر بخشی و بازدهی بیشتر آن سازمان، ارتباط و همبستگی وجود دارد (زاهدی، ۱۳۹۱). یکی از مهمترین فاکتورهای درون سازمانی اثرگذار بر عملکرد شغلی، نگرش مذهبی و ارزش‌های اخلاقی سازمان است که به عنوان زیر مجموعه‌ای از عوامل سازمانی تأثیر متقابل چندبعدی میان سیستم‌های رسمی و غیر رسمی کنترل رفتاری می‌باشد. و یکی از عمده ترین دغدغه‌های دبیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است (رنجبر، شفیع آبادی و کرمی، ۱۳۹۳). لذا پژوهش حاضر در نظر دارد پژوهش‌های داخلی و خارجی انجام شده قبلی مرتبط با موضوع این پژوهش است، به شرح زیر است:

ابراهیمی نژاد و محمدی ۱۳۹۷ به بررسی رابطه نگرش مذهبی، خودپنداره و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی زنان کارمند پرداختند نتایج نشان داد تغییرهای نگرش مذهبی، خود پنداره و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

1. Polner

2. Yang and maw

3. Yeinger and baerger

4. Improve staffing



حمایت اجتماعی با رضایت شغلی همبستگی مثبت یک سویه دارد. همچنین حمایت اجتماعی، بعد پیامدی نگرش مذهبی، توانایی ذهنی، مسائل اخلاقی و جذابیت فکری با رضایت شغلی رابطه معناداری دارند.

وکیلی فرد وحسین پوردر ۱۳۹۶ به بررسی اثر نگرش مذهبی حسابداران بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت پرداختند که نتایج نشان داد حسابدارانی که مذهبی شناخته شدند به مسئولیت‌پذیری اجتماعی در شرکت‌ها اهمیت بیشتری می‌دهند و در واقع تمایل بیشتری به رعایت اصول مسئولیت‌پذیری اجتماعی و رویه‌های آن در شرکت دارند.

اسماعیلی ورحیمی اقدم در ۱۳۹۵ به بررسی نقش ارزشهای اخلاقی در بهبود عملکرد کارکنان با تاکید بر معنویت محیط کار پرداختند که یافته‌ها نشان داد معنویت محیط کاری با ضریب استاندارد ۰/۷۵ و معناداری ۵/۶۹ با عملکرد رفتاری و نیز با ضریب استاندارد ۰/۲۱ و معناداری ۲/۳۰ عملکرد فرایندی رابطه دارد. همچنین نتایج نشان داد که معنویت محیط کاری نقش مثبتی در بهبود عملکرد کارکنان دانشگاه ایفا می‌کند.

خلیلی وهمکاران در ۱۳۹۵ به بررسی رابطه ارزشهای شخصی، بنیان‌های اخلاقی و نگرشهای دینی و مقایسه آن در دختران و پسران پرداختند. یافته‌ها نشان داد بین ارزشهای شخصی دختران و پسران تفاوت معناداری وجود دارد و در بنیان‌های اخلاقی و نگرش دینی دختران و پسران تفاوت معناداری وجود ندارد. نتایج بیانگر همسانی نظام اخلاقی و دینی بین دختران و پسران است اما در ارزش‌های شخصی دوجنس تفاوت ندارد.

خسروانیا و همکاران در ۱۳۹۳ در پژوهشی به بررسی رابطه دینداری و عمل به باورهای دینی با رضایت شغلی کارکنان سازمان بهزیستی استان یزد پرداختند نتایج نشان داد. عرضه الگویی در جهت استخراج شاخصهای دینداری از نگاه مصحف شریف نهج البلاغه و ارزیابی میزان گرایش و اعتقاد به آنها و تأثیر آن بر رضایت شغلی کارکنان است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان سازمان بهزیستی استان یزد است. الگوی اصلی تحقیق بر پایه سه اصل «اعتقادات»، «احکام» و «اخلاق» شکل گرفته است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد بعد «اعتقادات» دین در بین کارکنان از سطح قابل قبولی برخوردار است. و همچنین کارکنان بعد «احکام» و «اخلاق» دین نیز آگاهند. تحلیل‌های نهایی نیز حاکی است که از بین ابعاد دینداری دو بعد آشنایی با احکام و اخلاق بر رضایت شغلی تأثیرگذار است و بعد اعتقادات تأثیر معنی داری بر رضایت شغلی ندارد

مظلوم وهمکاران در ۱۳۹۳ به بررسی رابطه نگرش مذهبی و انگیزه پیشرفت با عملکرد تحصیلی در دانشجویان پیام نور شهر اهواز پرداختند نتایج نشان داد که بین نگرش مذهبی و عملکرد تحصیلی دانشجویان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ولی بین انگیزه پیشرفت و عملکرد تحصیلی دانشجویان رابطه معنی داری وجود ندارد همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که متغیر نگرش مذهبی پیش بینی کننده عملکرد تحصیلی دانشجویان بود

حقیقتیان وهمکاران در ۱۳۹۳ در پژوهشی به بررسی تأثیر نگرش‌های دینی بر مسئولیت اجتماعی کارکنان شرکت نفت پرداختند نتایج حاصل نشان داد که میانگین مسئولیت‌پذیری اجتماعی برابر با ۸۳/۵۱ است که این نمره در مقایسه با میانگین مورد انتظار ۱۰۵ در حد پایین قرار دادونشان می‌دهد که کارکنان در بعد شناخت دینی و باور دینی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی در بعد قانونی، اقتصادی، اخلاقی و نودوستانه در ارتباط است. نگرشهای مذهبی در بعد رفتار دینی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی در بعد قانونی اخلاقی و نوع دوستانه در ارتباط معنادار است ولی در بعد اقتصادی رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین نگرشهای مذهبی کارکنان در کل با کل مسئولیت‌پذیری رابطه‌ای برابر با ۰/۸۵ بصورت معنی داری دارد.

تجاری وهمکاران در ۱۳۹۱ در رساله دکتری به تأثیر نگرش دینی، تعهدسازمانی و رضایت بر اثربخشی درمربیان ورزشی پرداختند که نتایج نشان داد نگرش دینی و عدالت و تعهد سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری بر اثربخشی مربیان ورزشی تیم‌های ملی دارد. بطور کلی یافته‌های تحقیق ارتباط مثبت و معنی داری بین متغیرهای نگرش دینی و عدالت و تعهد و رضایت با اثربخشی سازمانی در بین مربیان تیم‌های ملی نشان داد و در صورت ارتقا باورها و نگرش دینی، ایجاد محیطی عادلانه، ارتقا میزان تعهد



سازمانی و افزایش رضایتمندی درمربیان ورزشی کشور می‌توان شاهد عملکرد و اثربخشی بیشتر تیم‌های ملی در عرصه‌های بین‌المللی باشیم.

میرابراهیمی و حبیب زاده ۱۳۹۱ تحقیقی با عنوان ارزشهای اخلاقی در سازمان‌ها انجام دادند که نتایج تحقیق نشان داد بروز رفتار غیر اخلاقی و رواج آن در سازمان‌ها به ویژه در مدیریت این سازمان‌ها در عصر جهانی شدن یک تهدید جهانی است سازمان‌ها به خصوص سازمان‌های آموزشی به لحاظ تقدس رسالت خود بی‌نیاز از مباحث اخلاقی نیستند و در قبال محیط داخلی و خارجی دارای مسئولیت اخلاقی هستند که عملیاتی کردن آنها در محیط سازمانی و آموزشی در رشد تربیتی انسانها و شکوفایی جوامع نقش مؤثر داشته و اثر بخشی و کارآمدی سازمانها را در ارائه الگوهای رفتار ارتباطی و تأمین زندگی فرهنگی نمایان می‌سازد.

تحقیقات انجام شده در خارج از کشور

هرمان و وارن^۱ در ۲۰۱۴ پژوهشی با عنوان رهبری تحول آفرین و عملکرد شغلی انجام دادند که نمونه تشکیل شده از ۲۵۰ نفر کارمند خط مقدم و مدیران بلاواسطه شان که در ۵ بانک در جمهوری خلق چین کار می‌کنند آزمون شده است. نتایج مدل سازی خطی سلسله مراتبی، مدلی را پیشنهاد می‌کند که به موجب آن آشنایی مدیران و کارکنان با رفتار رهبری تحول آفرین متمرکز بر گروه و تمرکز بر فرد، اثرات متمایز را روی تمایز فردی و هویت گروهی نشان می‌دهد. بعلاوه، تمایز فردی رابطه بین رهبری تحول آفرین متمرکز بر گروه و OCB ها را در افراد و گروه‌ها واسطه‌گری می‌کند. کاربردهای تئوری و عملی در تحقیقات آینده بحث شده اند .

مارچانت^۲ ۲۰۱۳ در تحقیقی به بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی پرداخت که نتایج نشان داد که دو عامل توانایی و انگیزش در عملکرد شغلی مؤثر می‌باشند و آموزش و کارآموزی در جهت افزایش مهارت و دانش شغلی و آرایه انگیزه‌های درونی را در جهت ایجاد انگیزش پیشنهاد کرد. استورد و همکاران^۳ ۲۰۱۳ در مطالعه‌ای به منظور بررسی تأثیر ارزشهای اخلاقی مشتری و ابعاد آن بر میزان تعهد حرفه‌ای در کشور فنلاند انجام دادند ارزش‌های اخلاقی بر تعهد حرفه‌ای و آن به طور مستقیم نحوه و کیفیت انجام کار در سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. نتایج نشان داد ۸۴٪ از پاسخ دهندگان با عبارتی که منعکس کننده تعهد حرفه‌ای آنها بود.

سولیوان^۴ ۲۰۱۱ نشان داد که افرادی که در سطح بالاتری از مذهبی بودن قرار دارند نسبت به افراد دارای سطح مذهبی پایین تر، ثبات اخلاقی بیشتر دارند و در زندگی راضی تر به نظر می‌رسند. کوئین و همکاران^۵ ۲۰۰۵ به بررسی تأثیر میزان فعالیت‌های مذهبی و رویکرد مذهبی بر روی افراد مبتلابه اضطراب مزمن انجام دادند که نتایج نشان داد که میزان فعالیت‌های مذهبی و رویکرد مذهبی درونی در بین بیماران سرطانی و اضطراب مزمن و کسانی که نشانه افسردگی داشتند پایین تر بوده است. آبراموویتز، وایتساید، لینام و کالسی^۶ ۲۰۰۳ پژوهشی انجام دادند که این پژوهش نشان داد که نگرش‌های مثبت و منفی افراد، سبک زندگی آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد پژوهش‌های انجام شده روی اختلالات اضطرابی - که مانند اختلالات خلقی، نگرش‌های ناکارآمد در ایجاد و تداوم آنها نقش دارند. نشان دهنده آن است که افراد مبتلا با این اختلالات موقعیت‌های بیخطر، احساسات و پیشامدهای روانی را بیش از حد منفی ارزیابی می‌کنند و سعی می‌کنند تا به نحوی از آنها اجتناب کنند این نگرش باعث سبک زندگی اجتنابی به جای سبک زندگی اجتماعی میشود.

1. Herman H. M. Tse, Warren C. K. Chiu

2. Marchant

3. Stordeur and etal

4. Soulievan

5. Goueïn and etal.

6. Abramowitz, Whiteside, Lynn and Classes



ایگال وهمکاران^۱ ۲۰۰۳ در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین نگرش مذهبی زنان و مردان تفاوت معنادار وجود ندارد. سازمان‌ها به خصوص سازمان‌های آموزشی به لحاظ تقدس رسالت خود (تعالی انسانها) بی نیاز از مباحث اخلاقی نیستند و در قبال محیط داخلی و خارجی دارای مسئولیت اخلاقی هستند که عملیاتی کردن آنها در محیط سازمانی و آموزشی در رشد تربیتی انسانها و شکوفایی جوامع نقش مؤثر داشته و اثر بخشی و کارآمدی سازمانها را در ارائه الگوهای رفتار ارتباطی و تأمین زندگی فرهنگی نمایان می‌سازد. بنابراین با توجه به نقش و اهمیت کارمعلمی که از مشاغل حیاتی در سیستم آموزشی یک کشور محسوب می‌گردد و تأثیر شناخت آنان نسبت به چگونگی عملکردشان در محیطهای شغلی و نحوه کاهش این عوامل و افزایش کارآمدی آنان، نتایج این تحقیق و تحقیقات مکمل آن می‌تواند اقدامات اساسی در جهت بهبود کیفیت عملکرد معلمان و جلوگیری از بروز مشکلات را در بر داشته باشد لذا اهمیت و ضرورت آن احساس می‌شود تا با انجام این تحقیق بتوانیم با اشاره به چگونگی افزایش عوامل تأثیر گذار مدیریت بر عملکرد معلمان شاهد روزن موفقیت معلمان در عرصه ی کار معلمی بوده و نیز گامی در راستاری تحقق اهداف بزرگتری برداریم و سیستم‌های آموزشی بتوانند فعالیت‌های خود را به نحو احسن استمرار بخشند و بتوان الگوی موفقیت‌آمیز از سیستم آموزش و پرورش ترسیم کرد. بنابراین نتایج این تحقیق می‌تواند مورد استفاده مسئولان و برنامه ریزان مراکز آموزشی در اتخاذ تصمیمات و خط مشی‌ها در جهت ایجاد و تقویت محیطی سالم قرار گیرد و این خود عاملی برای افزایش کارایی مدیران خواهد بود و بستر مناسبی جهت تعالی عملکرد معلمان مهیا خواهد ساخت. با عنایت به این مسأله که برای توسعه هر سازمانی نیروی انسانی اثر بخش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و در این میان مدارس به عنوان رکن مهم تربیت هر کشوری از جایگاه ویژه‌ای برخوردارند.

۲: روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، از نوع تحقیقات کاربردی می‌باشد و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-همبستگی است.

۳: جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری تحقیق حاضر، کلیه دبیران دبیرستانهای دخترانه شهرستان نقده می‌باشند. که تعداد آنها طبق آمار و اطلاعات اخذ شده رسمی از اداره آموزش و پرورش شهرستان نقده ۷۱۹ دبیر می‌باشد، که از بین این جامعه ۳۲۱ نفر دبیر مرد و ۳۹۸ نفر دبیر زن وجود دارد که بعنوان جامعه آماری در نظر گرفته شده است. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۲۴۸ نفر برآورد شد. برای انتخاب نمونه از روش نمونه گیری طبقه‌ای تصادفی استفاده شد. که از بین سه پایه تحصیلی ۲۴۸ معلم نمونه مورد نظر انتخاب شد.

۴: ابزار گردآوری اطلاعات

ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد بوده است. پرسشنامه نگرش مذهبی این مقیاس توسط خدایاری فرد و غباری بناب در ۱۳۷۴ تهیه و شامل ۴۰ سوال در خصوص حیطه‌های موضوعی عبادات، اخلاقیات، ارزش‌ها، اثر مذهب در زندگی و رفتار انسان، مباحث اجتماعی، جهان بینی و باورها، علم و دین می‌باشد. نمره گذاری براساس روش لیکرت با گزینه‌های کاملاً موافقم، تا حدودی موافقم، بینابین، تا حدی مخالفم. کاملاً مخالفم تنظیم شده است. پرسشنامه ارزش اخلاقی پرسشنامه ۱۵ سوالی ارزشهای اخلاقی لاول که توسط الوانی به فارسی ترجمه شده و دارای ابعاد مطبوعیت، اختیار، مطلوبیت انسانی می‌باشد. امتیاز بندی این پرسشنامه براساس مقیاس چهارگزینه ای (کاملاً موافقم، موافقم، مخالفم و کاملاً مخالفم) می‌باشد. برای سنجش عملکرد شغلی از پرسشنامه ۱۵ سوالی پاترسون که نشان دهنده چگونگی عملکرد کارکنان در شغل، میزان ابتکار عمل و

¹. Eiajal and etal.



۵: یافته‌ها

به منظور بررسی نرمال بودن متغیرها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. که با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت متغیرها دارای توزیع نرمال هستند. با توجه به این که مقدار سطح معناداری برای داده‌های اثربخشی بیشتر از ۰.۰۵ می‌باشد فرضیه نرمال بودن پژوهش پذیرفته می‌شود.

۱. نگرش مذهبی بر عملکرد شغلی دبیران دبیرستانهای دخترانه شهرستان نقده تأثیر دارد.

نام متغیرها	ضریب همبستگی	R2	ضریب B	تعدیل کننده	T	F	سطح معناداری
نگرش مذهبی عملکرد شغلی	۰/۱۵۱	۰/۰۲۳	-۰/۱۹۶	۰/۲۲۱	-۲/۳۹۰	۵/۷۱۲	۰/۰۱۸

به منظور بررسی میزان تأثیر نگرش مذهبی بر عملکرد شغلی دبیران از تکنیک آماری رگرسیون استفاده شده است. در سطح معنی داری ۰/۰۱۸ یا ۹۹٪ اطمینان می‌توان گفت که نگرش مذهبی بر عملکرد شغلی دبیران دبیرستانهای دخترانه شهرستان نقده تأثیر مثبت دارد.

۲. ارزشهای اخلاقی بر عملکرد شغلی دبیران دبیرستانهای دخترانه شهرستان نقده تأثیر دارد.

نام متغیرها	ضریب همبستگی	R2	ضریب B	تعدیل کننده	T	F	سطح معناداری
ارزشهای اخلاقی عملکرد شغلی	۰/۹۸۰	۰/۹۶۰	۰/۹۸۰	۰/۲۶۴	۹/۵۶۲	۵/۹۵۳	۰/۰۰۰

به منظور بررسی میزان تأثیر ارزشهای اخلاقی بر عملکرد شغلی دبیران از تکنیک آماری رگرسیون استفاده شده است. لذا در سطح معنی داری ۰/۰۰۰ یا ۹۹٪ اطمینان می‌توان گفت که ارزشهای اخلاقی بر عملکرد شغلی دبیران دبیرستانهای دخترانه شهرستان نقده تأثیر مثبت دارد.

فرضیه‌های فرعی:

۱. مولفه عبادات از نگرش مذهبی و ابعاد ارزشهای اخلاقی بر عملکرد شغلی دبیران دبیرستانهای دخترانه شهرستان نقده تأثیر دارد.

وضعیت واریانس مدل رگرسیون

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	مجموع میانگین ها	f	سطح معناداری
رگرسیون	۱۹۰/۵۳۴	۲	۹۵/۲۶۷	۳/۲۳۰	۰/۰۴۱
باقیمانده	۷۲۲۶/۹۷۹	۲۴۵	۲۹/۴۹۸		
مجموع	۷۴۱۷/۵۱۲	۲۴۸			



نتایج حاصل حاکی از تأثیر معنی دار و مثبت مولفه عبادات و ارزش‌های اخلاقی بر عملکرد شغلی دبیران دبیرستانهای دخترانه شهرستان نقده دارد.

متغیرهای وارد شده به معادله رگرسیون برای تبیین تأثیر مولفه عبادات از نگرش مذهبی بر ارزشهای اخلاقی و عملکرد شغلی

Sig	T	Beta	B	شاخص
۰/۰۰۰	۲۷/۷۳۶	-	۳۲/۳۶۹	ثابت
۰/۰۴۱	۰/۰۶۸	۰/۰۲۲	۰/۰۱۳	مولفه عبادات
۰/۰۰۲	۰/۵۷۳	-۰/۱۸۱	-۰/۱۲۰	ارزشهای اخلاقی

۲. مولفه اخلاقیات از نگرش مذهبی و ابعاد ارزشهای اخلاقی بر عملکرد شغلی دبیران دبیرستانهای دخترانه شهرستان نقده تأثیر دارد.

وضعیت واریانس مدل رگرسیون

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	مجموع میانگین‌ها	f	سطح معناداری
رگرسیون	۲۳۲/۲۶۶	۲	۱۱۶/۱۳۳	۲/۵۳۶	۰/۰۲۱
باقیمانده	۱۱۲۲۰/۷۰۱	۲۴۵	۴۵/۷۹۹		
مجموع	۱۱۴۵۲/۹۶۸	۲۴۷			

نتایج جدول حاکی از تأثیر معنی دار و مثبت مولفه اخلاقیات و ارزشهای اخلاقی بر عملکرد شغلی دبیران دبیرستانهای دخترانه شهرستان نقده دارد.

متغیرهای وارد شده به معادله رگرسیون برای تبیین تأثیر مولفه اخلاقیات از نگرش مذهبی بر ارزشهای اخلاقی و عملکرد شغلی دبیران

Sig	T	Beta	B	شاخص
۰/۰۰۰	۲۵/۳۲۷	-	۳۶/۸۲۹	ثابت
۰/۰۲۱	-۰/۲۵۱	-۰/۰۸۰	-۰/۰۵۸	مولفه اخلاقیات
۰/۰۱۴	-۰/۲۰۰	-۰/۰۶۴	-۰/۰۵۲	ارزشهای اخلاقی

۳. مولفه ارزش‌ها از نگرش مذهبی و ابعاد ارزشهای اخلاقی بر عملکرد شغلی دبیران دبیرستانهای دخترانه شهرستان نقده تأثیر دارد.

وضعیت واریانس مدل رگرسیون

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	مجموع میانگین‌ها	f	سطح معناداری
رگرسیون	۵۷۰/۶۵۵	۲	۲۸۵/۳۲۷	۵/۶۲۵	۰/۰۰۴
باقیمانده	۱۲۴۲۸/۱۸۴	۲۴۵	۵۰/۷۲۷		
مجموع	۱۲۹۹۸/۸۳۹	۲۴۷			



نتایج جدول حاکی از تأثیر معنی دار و مثبت مولفه ارزشها از نگرش مذهبی و ارزشهای اخلاقی بر عملکرد شغلی دبیران دبیرستانهای دخترانه شهرستان نقده دارد.

متغیرهای وارد شده به معادله رگرسیون برای تبیین تأثیر مولفه ارزشها از نگرش مذهبی و ارزشهای اخلاقی بر عملکرد شغلی

Sig	T	Beta	B	شاخص
۰/۰۰۰	۲۰/۲۵۷	-	۳۱/۰۰۱	ثابت
۰/۰۰۴	-۲/۸۷۸	-۰/۹۰۳	-۰/۷۰۳	مولفه ارزشها
۰/۰۰۲	۳/۱۶۴	۰/۹۹۲	۰/۸۶۵	ارزشهای اخلاقی

۴. مولفه مذهب در زندگی و رفتار انسان از نگرش مذهبی و ابعاد ارزشهای اخلاقی بر عملکرد شغلی دبیران دبیرستانهای دخترانه شهرستان نقده تأثیر دارد.

وضعیت واریانس مدل رگرسیون

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	مجموع میانگینها	f	سطح معناداری
رگرسیون	۵۵/۴۷۲	۲	۲۷/۷۳۶	۱/۲۱۰	۰/۰۳۰
باقیمانده	۵۶۱۴/۴۹۲	۲۴۵	۲۲/۹۱۶		
مجموع	۵۶۶۹/۹۶۴	۲۴۷			

سطح sig به دست آمده در سطح ۰/۰۳۰ معنی دار می باشد. لذا می توان گفت که مولفه مذهب در زندگی و رفتار انسان و ارزشهای اخلاقی تأثیر مثبت و معنی دار بر عملکرد شغلی دبیران دبیرستانهای دخترانه شهرستان نقده دارد.

متغیرهای وارد شده به معادله رگرسیون برای تبیین تأثیر مؤلفه مذهب در زندگی. رفتار انسان از نگرش مذهبی، ارزشهای اخلاقی و عملکرد شغلی

Sig	T	Beta	B	شاخص
۰/۰۰۰	۲۰/۳۲۵	-	۲۰/۹۰۷	ثابت
۰/۰۳۰	-۱/۲۳۵	-۰/۳۹۴	-۰/۲۰۳	مولفه مذهب در زندگی و رفتار انسان
۰/۰۴۱	۱/۰۲۲	۰/۳۲۶	۰/۱۸۸	ارزشهای اخلاقی

۵. مولفه مباحث اجتماعی از نگرش مذهبی و ابعاد ارزشهای اخلاقی بر عملکرد شغلی دبیران دبیرستانهای دخترانه شهرستان نقده تأثیر دارد.

وضعیت واریانس مدل رگرسیون

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	مجموع میانگینها	f	سطح معناداری
رگرسیون	۱۸۵/۸۶۵	۲	۹۲/۹۳۲	۴/۳۴۶	۰/۰۱۴
باقیمانده	۵۲۳۸/۸۰۹	۲۴۵	۲۱/۳۸۳		
مجموع	۵۴۲۴/۶۷۳	۲۴۷			



سطح Sig به دست آمده در سطح ۰/۰۱۴ معنی دار می‌باشد. لذا می‌توان گفت که مولفه مباحث اجتماعی و ارزشهای اخلاقی تأثیر مثبت و معنی دار بر عملکرد شغلی دبیران دبیرستانهای دخترانه شهرستان نقده دارد.

متغیرهای وارد شده به معادله رگرسیون برای تبیین تأثیر مباحث اجتماعی از نگرش مذهبی، ارزشهای اخلاقی و عملکرد شغلی

Sig	T	Beta	B	شاخص
۰/۰۰۰	۲۳/۹۸۴	-	۲۳/۸۳۱	ثابت
۰/۰۳۴	۰/۹۴۰	۰/۲۹۶	۰/۱۴۹	مولفه مباحث اجتماعی
۰/۰۱۴	-۱/۴۷۸	۰/۴۶۶	-۰/۲۶۳	ارزشهای اخلاقی

۶. مولفه جهان بینی و باورها از نگرش مذهبی و ابعاد ارزشهای اخلاقی بر عملکرد شغلی دبیران دبیرستانهای دخترانه شهرستان نقده تأثیر دارد.

وضعیت واریانس مدل رگرسیون

سطح معناداری	F	مجموع میانگین ها	درجه آزادی	مجموع مجذورات	منبع تغییرات
۰/۰۰۲	۲/۸۰۶	۵۵/۹۶۵	۲	۱۱۱/۹۲۹	رگرسیون
		۱۹/۹۴۱	۲۴۵	۴۸۸۵/۵۸۳	باقیمانده
			۲۴۷	۴۹۹۷/۵۱۲	مجموع

سطح Sig به دست آمده در سطح ۰/۰۰۲ معنی دار می‌باشد. لذا می‌توان گفت که مولفه جهان بینی و باورها از نگرش مذهبی و ارزشهای اخلاقی تأثیر مثبت و معنی دار بر عملکرد شغلی دبیران دبیرستانهای شهرستان نقده دارد.

متغیرهای وارد شده به معادله رگرسیون برای تبیین تأثیر مولفه جهان بینی و باورها از نگرش مذهبی، ارزشهای اخلاقی و عملکرد شغلی

Sig	T	Beta	B	شاخص
۰/۰۱۵	۲۴/۴۷۰	-	۲۳/۴۸۰	ثابت
۰/۰۱۲	-۰/۵۶۱	-۰/۱۷۸	-۰/۰۸۶	مولفه جهان بینی و باورها
۰/۰۲۷	۰/۰۹۲	۰/۰۲۹	۰/۰۱۶	ارزشهای اخلاقی

۷. مولفه علم و دین از نگرش مذهبی و ابعاد ارزشهای اخلاقی بر عملکرد شغلی دبیران دبیرستانهای دخترانه شهرستان نقده تأثیر دارد.

وضعیت واریانس مدل رگرسیون

سطح معناداری	f	مجموع میانگین ها	درجه آزادی	مجموع مجذورات	منبع تغییرات
۰/۰۳۵	۰/۰۲۰	۳۴/۵۰۶	۲	۶۹/۰۱۳	رگرسیون
		۱۷/۰۸۳	۲۴۵	۴۱۸۵/۲۲۹	باقیمانده
			۲۴۷	۴۲۵۴/۲۴۲	مجموع



سطح sig به دست آمده در سطح ۰/۰۳۵ معنی دارمی باشد. لذا می‌توان گفت که مولفه علم ودین از نگرش مذهبی وارزشهای اخلاقی تأثیر مثبت و معنی دار بر عملکرد شغلی دبیران دبیرستانهای شهرستان نغده دارد.

Sig	T	Beta	B	شاخص
۰/۰۰۵	۲۵/۸۱۰	-	۲۲/۹۲۲	ثابت
۰/۰۳۵	۰/۸۰۶	۰/۲۵۶	۰/۱۱۴	مولفه علم ودین
۰/۰۴۹	-۱/۱۵۶	-۰/۳۶۸	-۰/۱۸۴	ارزشهای اخلاقی

۶: بحث و نتیجه گیری

بطور کلی نتایج تحقیق نشان داد که نگرش مذهبی و ارزشهای اخلاقی بر عملکرد شغلی دبیران دبیرستانهای دخترانه شهرستان نغده تأثیر مثبت دارد. در بین فرضیه‌های فرعی نیز مولفه‌های (مولفه عبادات، مولفه اخلاقیات، مولفه ارزش‌ها، مولفه مباحث اجتماعی، مولفه علم ودین همچنین مولفه مذهب، مولفه جهان بینی و باورها) تأثیر مثبت و معنی دار بر عملکرد شغلی دبیران دبیرستانهای شهرستان نغده دارد. نتایج این پژوهش در مورد تأثیر نگرش مذهبی بر عملکرد شغلی دبیران در ابعادی با نتایج مارچانت ۲۰۱۳، ایگال وهمکاران ۲۰۰۳ و وکیلی فرد وحسین پوردر ۱۳۹۶ همسو می‌باشد. ایشان در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که نگرش مذهبی با توجه به جنسیت افراد تفاوت معنادار ندارد. می‌توان نتیجه گرفت که مذهب بر بعضی از عوامل موثر در زندگی افراد تأثیر دارد. هرچه نمره افراد به طرف جهت گیری مذهبی درونی تمایل بیشتری یابد تنش شغلی آنها کاهش می‌یابد. مذهب به افراد اطمینان و آرامشی عطا می‌کند که بتوانند در برابر مسائل شکیبایی پیشه کنند. پس می‌توان گفت که جهت گیری مذهبی درونی نقش موثرتری در افزایش سطح عملکرد افراد دارد.

نتایج این پژوهش در مورد تأثیر ارزشهای اخلاقی بر عملکرد شغلی دبیران در ابعادی با نتایج اسماعیلی ورحیمی اقدم ۱۳۹۵ همسو می‌باشد. ایشان در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که معنویت محیط کاری با عملکرد رفتاری و عملکرد فرایندی رابطه دارد. همچنین نتایج نشان داد که معنویت محیط کاری نقش مثبتی در بهبود عملکرد کارکنان ایفا می‌کند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که ارزشهای اخلاقی در سازمانها باعث افزایش اثربخشی و کارایی فعالیت‌های سازمانی میشوند. با ایجاد دیدگاهی وسیع ترنسبت به ارزشهای اخلاقی در سازمانها بخصوص درمدیران و کارمندان و اعتقاد به توانایی آنها برای ایجاد تغییر و کشف ارزش‌های سازمانی می‌توان به این مهم دست یافت.

نتایج این پژوهش در مورد تأثیر مولفه عبادات و ارزشهای اخلاقی در بین دبیران در ابعادی با تحقیقات وکیلی فردوحسین پوردر ۱۳۹۶ همسو می‌باشد. ایشان در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند نظام اخلاقی ودینی بین دختران وپسران همسان است اما در ارزش‌های شخصی دوجنس تفاوت ندارد. ارزشهای اخلاقی در بهبود عملکرد کارکنان با تاکید بر معنویت محیط کار نیز تأثیر زیادی دارد و عملکرد سازمان و کارکنان را بهبود می‌بخشد. می‌توان نتیجه گرفت باور به این که خدایی هست که موقعیت‌ها را کنترل می‌کند و ناظر بر بندگان خویش است تا حد زیادی پستی‌ها را کاهش می‌دهد به طوری که اغلب افراد مومن رابطه خود با خداوند را مانند یک دوست توصیف کرده و معتقدند که می‌توان از طریق توسل به خداوند موقعیت‌های غیر قابل کنترل را به طریقی کنترل نمود. باور به وجود خدا و ناظر اعمال بودن، رفتارها را هدفمند و دارای معنا ویکپارچه می‌کند.

نتایج این پژوهش در مورد تأثیر مولفه اخلاقیات و ارزشهای اخلاقی در بین دبیران در ابعادی با تحقیقات خلیلی و همکاران ۱۳۹۵ همسو می‌باشد. ایشان در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند رابطه ارزشهای شخصی، بنیان‌های اخلاقی و نگرشهای دینی با عملکرد افراد رابطه دارد. یافته‌ها نشان داد بین ارزشهای شخصی تفاوت معناداری وجود دارد ولی در بنیان‌های اخلاقی و نگرش دینی تفاوت معناداری وجود ندارد. نتایج بیانگر همسانی نظام اخلاقی ودینی است اما در ارزش‌های شخصی دوجنس



تفاوت ندارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که زیربنای همه ارزشها در سازمان ارزشهای اخلاقی می‌باشد. این ارزشها به استقرار و حفظ استانداردهایی کمک می‌کند که می‌تواند بر هدایت افراد به سوی اقداماتی که برای سازمان مطلوب است تأثیر بگذارد. از طرفی التزام به وظایف دینی در حیطه رفتارهای شخصی و اجتماعی موجب عملکرد مناسب، تفکر خلاق، خلق و خو و رفتاری طبیعی می‌شود. و این موجب افزایش نیروی فرد و عملکرد شغلی بهتر خواهد شد. بنابراین مولفه اخلاقیات و ارزشهای اخلاقی تأثیر زیادی بر عملکرد شغلی خواهد داشت.

نتایج این تحقیق در مورد تأثیر مولفه ارزشها از نگرش مذهبی و ارزشهای اخلاقی در ابعادی با نتیجه تحقیقات اسماعیلی و رحیمی اقدام ۱۳۹۵ همسو می‌باشد. با تأکید بر معنویت محیط کار و ارزشهای اخلاقی در بهبود عملکرد کارکنان نتایج نشان داد معنویت محیط کاری با عملکرد رفتاری و عملکرد فرایندی رابطه دارد. همچنین نتایج نشان داد که معنویت محیط کاری نقش مثبتی در بهبود عملکرد ایفا می‌کند. پس می‌توان نتیجه گرفت که از طریق مولفه ارزش و ارزشهای اخلاقی می‌توان انتظار داشت که دبیران با بالا بردن سطح فعالیتها و وظایف خود باعث افزایش اثربخشی و کارایی فعالیت‌های سازمانی شوند. با ایجاد دیدگاهی وسیع تر نسبت به ارزشهای اخلاقی در سازمانها بخصوص در مدیران و کارمندان و اعتقاد به توانایی آنها برای ایجاد تغییر و کشف ارزشهای سازمانی می‌توان به این مهم دست یافت.

نتیجه این تحقیق در مورد تأثیر مولفه مذهب در زندگی و رفتار انسان و ارزشهای اخلاقی با نتایج پژوهش مارچانت ۲۰۱۳ همسو می‌باشد. نتایج این فرضیه بیانگر این است که مولفه مذهب در زندگی و رفتار انسان از نگرش مذهبی و ارزشهای اخلاقی تأثیر زیادی بر عملکرد شغلی دبیران دارد. دبیران دارای اعتقادات مذهبی و ارزشهای اخلاقی بالا عملکرد شغلی بهتری خواهند داشت و وظایف خود را به نحو احسن انجام خواهند داد.

نتیجه این تحقیق در مورد تأثیر مولفه مباحث اجتماعی و ارزشهای اخلاقی در ابعادی با نتایج تحقیقات استودرو همکاران ۲۰۱۳ و میرابراهیمی و حبیب زاده ۱۳۹۱ مارچانت ۲۰۱۳ همسو می‌باشد. ایشان در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که بروز رفتار غیر اخلاقی و رواج آن در سازمانها به ویژه در مدیریت این سازمانها در عصر جهانی شدن یک تهدید جهانی است سازمانها به خصوص سازمانهای آموزشی به لحاظ تقدس رسالت خود بی نیاز از مباحث اخلاقی نیستند و در قبال محیط داخلی و خارجی دارای مسئولیت اخلاقی هستند که عملیاتی کردن آنها در محیط سازمانی و آموزشی در رشد تربیتی انسانها و شکوفایی جوامع نقش مؤثر داشته و اثر بخشی و کارآمدی سازمانها را در ارائه الگوهای رفتار ارتباطی و تأمین زندگی فرهنگی نمایان می‌سازد. بنابراین فردی برخوردار از روحیه اجتماعی عملکرد مناسب، تفکر خلاق، خلق و خو خوبی دارد و می‌تواند در جامعه و روابطش با دیگران مناسب باشد از طرفی دینداری باعث گزینش روش خاص از زندگی می‌شود. فرد مومن از رفتارهای مخرب دوری کرده و همه رفتارهایش را با نیت تقرب به مبداهستی انجام می‌دهد. بنابراین با تقویت باورهای صحیح اسلامی می‌توان تحولی روان شناختی- تربیتی در افراد ایجاد کرد که باعث کارایی و اثربخشی بالا در سازمان شوند.

نتیجه این تحقیق در مورد مولفه جهان بینی و باورها از نگرش مذهبی و ارزشهای اخلاقی در ابعادی با نتایج پژوهش مارچانت ۲۰۱۳ همسو می‌باشد. نتایج این فرضیه بیانگر این است که داشتن جهان بینی و ارزشهای اخلاقی تأثیری بسیار بر عملکرد شغلی افراد دارد. افراد با جهان بینی و باورهای مذهبی نسبت به شغل خود و انجام وظایف به نحو احسن وجدان کاری بالا تر خواهند داشت و این موجب کارکرد بالای دبیران خواهد شد.

نتیجه این تحقیق در مورد مولفه علم و دین از نگرش مذهبی و ارزشهای اخلاقی در ابعادی با تحقیقات اسماعیلی و رحیمی اقدام ۱۳۹۵ و وکیلی فرد و حسین پور ۱۳۹۶ همسو می‌باشد. ایشان در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که متغیرهای نگرش دینی ارزشهای اخلاقی، عملکرد و اثربخشی بیشتر در بین کارکنان را باعث می‌شود. نگرشهای مذهبی در بعد رفتار دینی با مسئولیت پذیری اجتماعی در بعد قانونی اخلاقی و نوع دوستانه در ارتباط معنادار است. همچنین نگرشهای مذهبی کارکنان در کل با کل مسئولیت پذیری معنی داری دارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که چون اعتقادات مذهبی و نگرشها توحیدی



عاملهایی هستند که دیدگاه و درک افراد را از مشکلات زندگی تغییر و در بسیاری از موارد راه عبور را آسان می‌کند پس اعتقادات مذهبی قوی تر موجب ارتقای عملکرد افراد در سازمان و به مراتب پیشرفت سازمان می‌شود.

پژوهش حاضر دارای محدودیت‌هایی از قبیل

- عدم همکاری برخی از افراد به دلایل مختلف از جمله نبود وقت کافی و وجود مشکلاتی جهت تکمیل پرسشنامه.
- اطلاعات مورد نیاز این پژوهش از طریق پرسشنامه جمع آوری شد. در حالی که مشاهدات واقعی، اطلاعات کیفی و بویژه مصاحبه، پژوهش را غنی تر می‌سازند.
- عدم کنترل برخی از متغیرهای تأثیر گذار بر روابط چند متغیر.
- بی اعتمادی برخی از پاسخگویان نسبت به سوء استفاده مسئولان از نتایج حاضر و در نتیجه بی رغبتی آنها در همکاری با پژوهشگر. لذا با توجه به نتایج به دست آمده و محدودیت‌های مذکور به نظر می‌رسد که پیشنهادهای ذیل بتوانند در کاربردی ساختن اهداف پژوهش و افزایش کیفیت تحقیقات آتی موثر باشند. پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی آشنایی با مفاهیم روز برای دبیران مدارس همچون نگرش مذهبی، اهمیت ارزشهای اخلاقی و برنامه‌های افزایش عملکرد در برنامه ریزی‌های منابع انسانی مدنظر باشد. از صندوق پیشنهادات و انتقادات بیشتر استفاده گردد. از نظرات دبیران حتماً بهره برداری گردد نه اینکه آنها را مورد بی مهری قرار دهند.

برای متغیرها قبل از ورود شان به نظام آموزشی برگزار شود. و انجام این تحقیق در سطح استانی و بررسی جنبه‌های مختلف نگرش مذهبی در رابطه با موفقیت شغلی افراد. بررسی تطبیقی هر کدام از مدارس از نظر سازگاری دبیران با عوامل تأثیر گذار بر شغلشان. پیشنهاد می‌شود که تحقیق حاضر با لحاظ کردن متغیر ارزشهای اخلاقی در بین کارمندان سازمانهای دولتی و تأثیر آنها بر بهبود بهره وری و افزایش سطح عملکرد کارکنان صورت گیرد تا مدیران و تصمیم گیرندگان سازمانها اهمیت این متغیر را بهتر درک کنند.

منابع

- ابراهیمی نژاد، مهدی. محمدی، نرگس (۱۳۹۷). بررسی رابطه نگرش مذهبی، خودپنداره و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی زنان کارمند، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
- اسماعیلی، محمود رضا. رحیمی اقدم، صمد (۱۳۹۵). نقش ارزشهای اخلاقی در بهبود عملکرد کارکنان با تأکید بر معنویت محیط کار. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۱۱. شماره ۲.
- تجاری، فرشاد. زراعی، علی. محمدی، سردار (۱۳۹۱). تأثیر نگرش دینی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی بر اثربخشی در مربیان ورزشی. رساله دکتری. دانشگاه واحد تهران.
- خلیلی، شیوا. غلامعلی لوانسانی، مسعود. سرمدی سلطان، وحید. زارعی میانکلی، فرشاد (۱۳۹۵). بررسی رابطه ارزشهای شخصی، بنیانهای اخلاقی و نگرشهای دینی و مقایسه آن در دختران و پسران. اولین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی و علوم اجتماعی.
- خسروانین، حمید رضا. شفیع، میثم. توکلی، مهناز (۱۳۹۳). بررسی رابطه دینداری و باورهای دینی با رضایت شغلی کارکنان بهزیستی استان یزد، فصلنامه مدیریت اسلامی. شماره ۱.
- رفیعی، پرهیزکار. محمدخانی، رضا. (۱۳۹۶). مهارت‌های مدیریتی: چالش‌های پیش روی منابع انسانی و رهبران سازمانی در ۱۰ سال آینده، اداره پژوهش و توسعه منابع انسانی شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران.
- زاهدی، مریم (۱۳۹۱). عملکرد شغلی در سازمان، سایت مدیریت جامع، WWW.PEZHOOSHESH.COM
- صحرائیان، علی. غلامی، عبدالله. امیدوار، بنفشه (۱۳۸۸). رابطه نگرش مذهبی و شادکامی در دانشجویان. فصلنامه ی دانشگاه علوم پزشکی و خدماتی. دوره ۱۷. شماره ۱.



فصیحی رامندی، رقیه (۱۳۹۳). ارتباط نگرش مذهبی با سلامت عمومی دانشجویان. نشریه پرستاری ایران. سال ۱۹. دوره ۴۸. صص ۸۳-۹۳.

محمدخانی، رضا. پورسلطانی، سیدحسن. علی قره، علی (۱۳۹۳). بررسی رابطه نگرش مذهبی و تعهد کاری کارکنان آن بر بهره وری آن سازمان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

مظلوم، نجمه. نیسی، عبدالکریم. مکوندی، بهنام (۱۳۹۶). رابطه نگرش مذهبی و انگیزه پیشرفت با عملکرد تحصیلی در دانشجویان پیام نور شهر اهواز. اولین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی. تهران. موسسه آموزش عالی مهر اروند. میرابراهیمی، سیدعلی و سیده ندا حبیب زاده، (۱۳۹۱). ارزشهای اخلاقی در سازمانها، نخستین همایش سالانه علوم مدیریت نوین، گرگان، سال ۱. دوره ۲۵. شماره ۳.

وکیلی فرد، حمیدرضا. حسین پور، فاطمه (۱۳۹۶). بررسی اثر شدت نگرش مذهبی بر مسئولیت پذیری اجتماعی. فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری. سال ۲. شماره ۳. صص ۱۸۵-۲۱۴.

Abramowitz, J. S. , Whiteside, S., Lynam, D., & Kalsy, S (2003). Is thought Action fusion specific to obsessive-compulsive disorder?: A mediating role of negative affect". *Journal of behavior research and therapy*, 41, 1049-1079.

Egall, E, Kroll, J, Carry, K, Johnson , M & Erickson, P, (2003). Eysenck personality scale and religiosity in a US outpatient sample, *Personality and Individual Difference*, 37, 1023- 1031.

Herman H. M. Tse, Warren C. K. Chiu (2014). Transformational leadership and job performance: A social identity perspective. *Journal of Business Research* 67 (2014) 2827 –2835.

Marchant,T(2013). Strategies for Improving Individual performance and Job Satisfaction at Meadowvale Health. *Journal of Managemant practice*. 2(3),63-70.

Poulner,j. Milton, (2010). Astructural examination of rellgion, *journal for the scientific study of religion*,VOL. 8. PP. 88-990.

Stordeur, S. D’hoor, W. Heijden, B. Dibisceglie, M. Laine, M. Schoot, EV. (2013). The Next-Study Group. Leadership, Job satisfaction and nurse ’commitment. Chapter from “W orking conditions and intent to leave the profession among nursing staff in Eurpe” issn

Yang,ke-ping, mao. xiu-ying 2007. Astudy of nurses spiritual intelligence;Across-sectional questionnaires survey. *international journal of nursing studies*44,999-1010.