

بررسی رابطه ابتکار شخصی و جهت گیری مذهبی با عملکرد شغلی بین دبیران مقطع متوسطه منطقه دشتیاری

محمدحنیف جدگال*، دکتر رامین تفضلی، دکتر محمدصادق حسینی

دانشجوی رشته مدیریت آموزشی، واحد بندرجاسک، دانشگاه آزاد اسلامی، بندر جاسک، ایران

عضو هیئت علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد بندرجاسک، دانشگاه آزاد اسلامی، بندر جاسک، ایران

عضو هیئت علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد بندرجاسک، دانشگاه آزاد اسلامی، بندر جاسک، ایران

چکیده

نیروی انسانی، یکی از شاخصهای اساسی موفقیت، تداوم و محقق شدن اهداف و آرمانهای سازمانهاست. در نتیجه هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی رابطه ابتکار شخصی و جهت گیری مذهبی با عملکرد شغلی بین دبیران مقطع متوسطه منطقه دشتیاری بود. روش تحقیق، توصیفی و طرح پژوهشی همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه دبیران مقطع متوسطه منطقه دشتیاری بود که تعداد ۲۰۰ نفر می باشد. با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای، ۱۳۱ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیده و پرسشنامه های پژوهش بین آنان توزیع شد. ابزار جمع آوری اطلاعات سه پرسشنامه ای ابتکار شخصی (چک، ۱۹۹۸)، جهت گیری مذهبی (آلپورت، ۱۹۶۸) و عملکرد شغلی (پترسون، ۱۹۶۳) بود که بر اساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت تدوین شدند. داده های تحقیق پس از جمع آوری با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS22 و از طریق ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه تحلیل شدند. نتایج نشان داد که بین ابتکار شخصی با عملکرد شغلی در دبیران رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بین جهت گیری مذهبی درونی با عملکرد شغلی در دبیران رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین مشخص شد که مولفه های ابتکار شخصی و جهت گیری مذهبی توان پیش بینی عملکرد شغلی در دبیران را دارند.

کلید واژه ها: ابتکار شخصی، جهت گیری مذهبی، عملکرد شغلی، دبیران دشتیاری

مقدمه

هر گونه تحول اساسی در جامعه مستلزم متحول شدن نظام آموزشی آن جامعه است و محور اصلی پیشرفت هر نظام آموزشی کیفیت عملکرد معلم می باشد. معلم به عنوان مهمترین رکن تعلیم و تربیت در تربیت ابعاد آموزشی، اعتقادی، عاطفی، اخلاقی، سیاسی، اجتماعی و... دانش آموزان مستقیماً دخالت دارد؛ و در تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جامعه نقش به سزائی ایفا می کند. مفهوم معلم با مفاهیم مشابه خود همچون واژه مدرس این تفاوت اساسی را دارد که فقط صرف تدریس در کلاس هدف معلم نیست. هدف معلم تربیت همه جانبه دانش آموزان است. معلم با روح و روان دانش آموز سر و کار دارد. کار او شکوفا ساختن استعداد های دانش آموز است. اگر تاریخ آموزش و پرورش را علم آدمی بدانیم، معلمان در این شدن و تکامل آدمی سهم و نقش زیادی را بر عهده داشته اند. اگر تربیت را فراهم کردن زمینه های بالندگی، پرکشیدن، متعادل کردن آدمی بدانیم و هدف از آن را فعلیت بخشیدن به استعدادهای بالقوه انسانها در جهت کمال و قرب الهی در نظر داشته باشیم،

معلمان و مربیان در تحقق این امر نقش ارزنده و بسزایی داشته اند، اگر در جستجوی شناخت عوامل مؤثر در تکوین شخصیت آدمی، اعتدال وجود و شناخت جسم و روان او باشیم، این معلمان هستند که یکی از عوامل تأثیرگذار و فراهم کننده ی رشد اخلاقی، جسمانی، اجتماعی، عاطفی و عقلانی آدمی بوده اند، به راستی، در جهان گذشته و امروز معلمان، با بهره گیری از هنر، علم، تجربه، ایمان به کار و عشق به متعلم، انگستان و مغزهای کودکان و نوجوانان را در فرایند یاددهی یادگیری قیمتی ساخته اند و انسانهای خام را به انسانهای تربیت شده، عالم، محقق، متخصص، مؤمن و هنرمند تبدیل کرده اند. از طرفی معلمان باید بدانند در چه شرایط متحول جهانی زندگی می کنند فکر و عمل و توان خود را محدود به مرزهای جغرافیایی خود نکنند از قدرت ابتکار، خلاقیت و مهارت برخوردار باشند، فعالیت های خود را محدود به چند کتاب یا جزوه که در مراکز تربیت معلم یا در طول کار خود با آن آشنا شده اند نکنند زیرا که دنیای پیچیده و متحول امروز مستلزم یادگیری مداوم و فرزند زمان خود بودن و فعالیت، حساسیت و خلاقیت است (میرحیدری، ۱۳۸۶).

معلمان مهمترین و موثرترین عامل در مدرسه شناخته شده و در برابر عملکرد شغلی خود و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و اعمال هدفمند در سازمان مسئول می باشند. لذا معلمان برای کسب عملکرد شغلی بالا مجبورند که برانگیخته شوند و با انگیزه کار کنند. ایجاد انگیزه باعث تأثیرگذاری موفقیت فردی بر اثربخشی کلی مدرسه می شود (باوولداوف و کراون^۱، ۲۰۰۲).

اکثر محققان تلاش های خود را بر روی مطالعه معلمان متمرکز نموده اند، تا بدین وسیله عواملی که بر عملکرد شغلی آنان تأثیر دارد درک و مطالعه گردد (گولسبای^۲ و همکاران، ۱۹۹۲). عملکرد شغلی

1. Baldauf And Cravens

2. Goolsby

معلمان به عوامل گوناگونی بستگی دارد که می تواند شامل یک سری عوامل فردی: شامل ابتکار شخصی، جهت گیری های مذهبی، توانایی، یادگیری، شخصیت، ادراک، انگیزش و استرس؛ عوامل گروهی: شامل ارتباطات، رهبری، قدرت و سیاست، رفتار گروهی و تعارض؛ سازمانی: شامل ساختار و محیط سازمانی، سیاست ها و رویه های سازمانی می باشد (صنوبر و همکاران، ۱۳۹۱).

از دیدگاه اجتماعی، سازمان ها به دنبال کارکنانی هستند که بتوانند در مشاغل خویش خوب عمل کنند. عملکرد خوب، بهره وری سازمانی را افزایش می دهد و این نیز اقتصاد ملی جامعه را ارتقا می بخشد (رایت^۳، ۲۰۰۴). عملکرد شغلی یکی از متغیرهایی است که در بسیاری از کشورهای توسعه یافته مورد توجه زیادی قرار گرفته است. روان شناسان عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می دانند و معتقدند انگیزه ها و نیازها، در عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه اقتصادی تأثیر دارند (فرس و فای^۴، ۲۰۰۱).

همچنین باور بر این است که عملکرد شغلی یک سازه ترکیبی است که بر پایه آن کارکنان موفق از کارکنان ناموفق از طریق مجموعه ای از ملاک های مشخص قابل شناسایی هستند (آستین و ویلاوا^۵، ۱۹۹۲؛ استوارت^۶، ۱۹۹۸ به نقل از شکرکن، نیسی، نعامی و مهرابی زاده، ۱۳۸۰).

یکی از متغیرهایی که با عملکرد شغلی کارکنان رابطه دارد، ابتکار شخصی است. ابتکار شخصی شکل خود مرجعی تلاش است، به همین دلیل فردی که در ابتکار شخصی در سطح بالایی است، برتری را بر پایه پیشرفت شخصی و پایداری با وجود دشواری ها و ناکامی ها، تعریف می کند. افراد دارای ابتکار شخصی بالا تمایل به انجام وظایفی دارند که مهارت ها و توانایی های آنان را به چالش بکشد. این افراد در رقابت با خویش اند و همواره به دنبال آن هستند که بهترین باشند (هگستاد و کانفر^۷، ۲۰۰۰؛ به نقل از ارشدی، ۱۳۸۷).

شواهد پژوهشی نشان می دهد که ابتکار شخصی با توانایی کارکنان و عملکرد فردی ارتباط دارد (فای، سونن تگ^۸، ۱۹۹۷).

ارز و جاج^۹ (۲۰۰۱) در پژوهشی نشان دادند که انگیزش و صفات انگیزشی، عملکرد شغلی را به طور معناداری پیش بینی می کنند. متا^{۱۰} (۲۰۰۴) نیز در پژوهشی نشان داد که افراد دارای ابتکار شخصی، عملکرد خود را در سطح بهینه حفظ می کنند.

3. Right

4. Frese And Fay

5. Austin And Villaova

6. Stewart

7. Heggstad And Kanfer

8. Fay And Sonnentag

9. Erez And Judge

10. Meta

متغیر دیگری که عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار می دهد، جهت گیری مذهبی است. آلپورت^{۱۱} (۱۹۶۸) برحسب جهت گیری دینی افراد، آنها را به دو جهت گیری بیرونی و درونی تقسیم بندی کرده است. افراد دارای جهت گیری درونی با درونی کردن ارزش های دینی، مذهب را به مثابه هدف در نظر می گیرند. در مقابل افراد دارای جهت گیری بیرونی به لحاظ نظری دارای باورهای دینی هستند که فقط اهدافی ابزاری دارند و دین را فقط وسیله ای برای نیل به اهداف دیگر در نظر می گیرند. برخی پژوهش ها رابطه جهت گیری مذهبی با عملکرد شغلی را بررسی کرده اند. ابوشی^{۱۲} (۱۹۹۰) دریافت که کارکنان عرب با گرایش های مذهبی بالا، فعالیت کاری و دلبستگی شغلی بیشتر و در نتیجه عملکرد شغلی بهتری دارند فودور^{۱۳} (۱۹۹۱) و راندال و کوت^{۱۴} (۱۹۹۱) دریافتند اخلاق کاری سبب می شود تا کارکنان به میزان بالایی به شغل خویش دلبسته گردند. علی^{۱۵} (۱۹۹۲) بین اخلاق کاری اسلامی (که جهت گیری مذهبی در آن مورد تأکید است) و عملکردی فردی رابطه مثبت معناداری به دست آورد.

در جمع بندی نتایج پژوهش های مورد اشاره در مقدمه، می توان گفت که ابتکار شخصی، و جهت گیری مذهبی هر یک با عملکرد شغلی دارای رابطه هستند، ولی تاکنون نقش این دو متغیر در کنار هم بر عملکرد شغلی مورد بررسی قرار نگرفته است. یکی از راهکارهای جذاب برای افزایش عملکرد یک سازمان توجه به دو مساله ابتکار شخصی و جهت گیری مذهبی است که هر دو تابع عملکرد نیروی انسانی آن سازمان است. به نظر می رسد نتایج کاربردی احتمالی پژوهش حاضر باعث بالا رفتن ابتکار شغلی و جهت گیری مذهبی در دبیران آموزش و پرورش شهر دشتیاری شود با توجه به اینکه سازمان های آموزشی نقش مهمی در تربیت و توانمندسازی نیروهای آینده کشور دارند. انجام این پژوهش ضروری و مهم به نظر می رسد. بر همین پایه هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه ساده و ترکیبی ابتکار شخصی، جهت گیری مذهبی با عملکرد شغلی در دبیران مقطع متوسطه منطقه دشتیاری در نظر گرفته شد.

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه؛ این تحقیق از نظر هدف کاربردی است و با در نظر گرفتن موضوع پژوهش روش تحقیق در این پژوهش از نظر گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی می باشد. که طی آن ابتکار

11. Allport

12. Abboushi

13. Fodor

14. Randal And Cote

15. Ali

شخصی و جهت گیری مذهبی به عنوان متغیرهای پیش بین و عملکرد شغلی به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شدند. جامعه آماری تحقیق حاضر، شامل کلیه دبیران مقطع متوسطه منطقه دشتیاری می باشد که تعداد آنها ۲۰۰ نفر می باشد که از این تعداد ۸۰ نفر زن و ۱۲۰ نفر مرد می باشد که درصد زنان جامعه ۴۰٪ و مردان جامعه ۶۰٪ می باشد. برای برآورد حجم نمونه مورد نیاز برای مطالعه حاضر از جدول مورگان کمک گرفته شد. حجم نمونه گیری با کمک جدول مورگان انجام گرفت و نمونه ای به حجم ۱۳۱ نفر انتخاب خواهد گردید که براساس درصد جامعه، تعداد نمونه دبیران زن ۵۲ نفر و تعداد دبیران مرد ۷۲ نفر خواهند بود.

میانگین سن نمونه آماری ۳۵/۶۲ با انحراف استاندارد ۴/۳۰ می باشد ۷۹ نفر (۶۰٪) از نمونه آماری را مردان و ۵۲ نفر (۴۰٪) از آنان را زنان تشکیل داده اند. میانگین سنوات خدمت نمونه آماری ۱۱/۳۲ با انحراف استاندارد ۴/۵۰ می باشد. ۵۹ نفر (۳/۲٪) دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۱۳ نفر (۱۰٪) دارای مدرک تحصیلی کاردانی، ۷۹ نفر (۶۰/۸٪) دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و ۳۴ نفر (۲۶٪) دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند.

ابزار سنجش

الف: مقیاس ابتکار شخصی: در این پژوهش برای اندازه گیری ابتکار شخصی از مقیاسی که رایینز چک (۱۹۹۸) با ۹ سؤال و مقیاس پاسخگویی ۵ درجه ای (از کاملاً درست تا کاملاً نادرست) ساخت و آماده اجرا نموده، استفاده می شود. روایی صوری پرسشنامه از طریق نظرات اساتید و خبرگان مدیریت و علوم تربیتی مورد تایید قرار گرفت و پایایی این پرسشنامه توسط مرادی سروش در سال ۱۳۸۸ در ایران استفاده کرده مورد تایید قرار گرفته و با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به دست آمد.

ب: پرسشنامه جهت گیری مذهبی: برای اندازه گیری جهت گیری مذهبی از پرسشنامه ای که آلپورت (۱۹۶۸) با ۲۱ سؤال و مقیاس پاسخگویی پنج گزینه ای (از خیلی کم تا خیلی زیاد) ساخت و آماده اجرا نمود استفاده شده است. این پرسشنامه جهت گیری مذهبی درونی و بیرونی را مورد سنجش قرار میدهد. روایی صوری پرسشنامه از طریق نظرات اساتید و خبرگان مدیریت و علوم تربیتی مورد تایید قرار گرفت و پایایی این پرسش نامه توسط جان بزرگی در سال ۱۳۸۷ در ایران استفاده کرده مورد تایید قرار گرفته و با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۰ به دست آمد.

ج: پرسشنامه عملکرد شغلی: برای اندازه گیری عملکرد شغلی از پرسشنامه ای که پترسون (۱۹۶۳) ساخت و آماده اجرا نموده و دارای ۱۵ سؤال است استفاده به عمل آمد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه ۵ درجه ای (خیلی کم تا

خیلی زیاد) است. روایی صوری پرسشنامه از طریق نظرات اساتید و خبرگان مدیریت و علوم تربیتی مورد تایید قرار گرفت و پایایی این پرسش نامه توسط ارشدی در سال ۱۳۸۹ در ایران استفاده کرده مورد تایید قرار گرفته و با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد

طیف مورد استفاده در سه پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت می‌باشد (شامل: خیلی کم، کم، تا اندازه‌ای، زیاد و خیلی زیاد) در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱- مقیاس درجه بندی سوالهای پرسشنامه های پژوهش بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت

گزینه انتخابی	کاملا موافقم/خیلی زیاد	نظری ندارم/تا حدودی	مخالقم/کم	کاملا مخالفم/خیلی کم
امتیاز	۵	۴	۳	۲

روش اجرا و تحلیل؛ داده های جمع آوری شده از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان تحلیل گردید

از آنجا که یکی دیگر از شروط استفاده از آزمون‌های پارامتریک، نرمال بودن توزیع داده‌هاست؛ لذا برای بررسی این پیش فرض از آزمون کالموگروف-اسمیرونوف استفاده شده است. هدف از انجام این آزمون این است که مشخص شود آیا داده‌ها از وضعیت نرمال برخوردارند یا نه .

جدول ۲: نتیجه آزمون کالموگروف - اسمیرونوف برای نرمال بودن توزیع داده ها

متغیر	تعداد نمونه	مقدار Z	سطح معناداری
ابتکار شخصی	۱۳۱	۰/۶۴	۰/۵۹۴
جهت گیری مذهبی	۱۳۱	۰/۷۸	۰/۸۷۶

عملکرد شغلی	۱۳۱	۱/۲۲	۰/۰۵۷
-------------	-----	------	-------

با توجه به نتایج آزمون کالموگروف-اسمیرونوف در جدول ۲ می توان اظهار نمود که متغیرهای ابتکار شخصی، جهت گیری مذهبی، و عملکرد شغلی نرمال می باشند؛ زیرا سطح معناداری کلیه مقادیر Z در هر یک از متغیرها بزرگتر از ۰/۰۵ می باشد ($p > 0/05$). بنابراین نتیجه گرفته می شود که از آزمون های پارامتری برای تحلیل فرضیه های تحقیق می توان استفاده کرد.

جدول ۳: میانگین، انحراف معیار متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرها	میانگین	انحراف معیار
۱	ابتکار شخصی	۲۵/۸۵	۷/۲۵
۲	جهت گیری درونی	۳۱/۳۷	۶/۱۲
۳	جهت گیری بیرونی	۲۸/۰۱	۵/۳۱
۴	عملکرد شغلی	۳۸/۱۰	۶/۶۱

جدول ۴: همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرها	ابتکار شخصی	جهت گیری درونی	جهت گیری بیرونی	عملکرد شغلی
۱	ابتکار شخصی	-	**۰/۳۲	**۰/۳۱	**۰/۴۵
۲	جهت گیری درونی	**۰/۳۲	-	**۰/۲۹	**۰/۲۸
۳	جهت گیری بیرونی	**۰/۳۱	**۰/۲۹	-	-۰/۰۷

۴	عملکرد شغلی	**۰/۴۵	**۰/۲۸	-۰/۰۷	-
---	----------------	--------	--------	-------	---

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. ** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

یافته ها

براساس نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۴، بین ابتکار شخصی ($r=0/45$) با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($p < 0/01$). بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می توان گفت که هر چه ابتکار شخصی بالاتر باشد، عملکرد شغلی در دبیران افزایش می یابد و بالعکس.

بین جهت گیری درونی ($r=0/28$ و $p=0/001$) با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($p < 0/01$). بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می توان گفت که هر چه جهت گیری درونی بالاتر باشد، عملکرد شغلی در دبیران افزایش می یابد و بالعکس.

براساس نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون بین جهت گیری بیرونی ($r=0/07$) با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود ندارد ($P > 0/05$). میتوان گفت که با افزایش جهت گیری مذهبی بیرونی کارکنان، عملکرد شغلی آنان نیز تغییری نمی کند

براساس نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۴ بین ابتکار شخصی ($r=0/45$ و $p=0/001$) با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($p < 0/01$). بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می توان گفت که هر چه ابتکار شخصی بالاتر باشد، عملکرد شغلی در دبیران افزایش می یابد و بالعکس.

براساس نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۴ بین جهت گیری درونی ($r=0/28$ و $p=0/001$) با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($p < 0/01$). بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می توان گفت که هر چه جهت گیری درونی بالاتر باشد، عملکرد شغلی در دبیران افزایش می یابد و بالعکس.

براساس نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون بین جهت گیری بیرونی ($r=0/07$) با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود ندارد ($P > 0/05$). این نتیجه نشان می دهد که با افزایش جهت گیری مذهبی بیرونی کارکنان، عملکرد شغلی آنان نیز تغییری نمی کند

براساس نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۴ بین جهت گیری مذهبی درونی ($p=0/0001$) و $t=0/32$ با ابتکار شخصی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($p < 0/01$). بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می توان گفت که هر چه جهت گیری درونی بالاتر باشد، ابتکار شخصی در دبیران افزایش می یابد و بالعکس.

براساس نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۴ بین جهت گیری مذهبی بیرونی ($p=0/0001$) و $t=0/31$ با ابتکار شخصی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($p < 0/01$). بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می توان گفت که هر چه جهت گیری بیرونی بالاتر باشد، ابتکار شخصی در دبیران افزایش می یابد و بالعکس.

جدول ۵- نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه مولفه های جهت گیری مذهبی و ابتکار شخصی با عملکرد شغلی در دبیران.

متغیر های پیش بین	R	R ²	F	P<	SE	β	T	B	p<
ابتکار شخصی	۰/۵۷۱	۰/۵۲۶	۱۸/۷۹	۰/۰۰۰۱	۰/۰۵۸	۰/۴۵۵	۷/۱۹	۰/۴۱۵	۰/۰۰۰۱
جهت گیری مذهبی درونی									
جهت گیری مذهبی بیرونی									
					۰/۰۸۰	-۰/۱۰۸	-۱/۶۷	۰/۱۳۴	۰/۰۰۵

همان طور که در جدول ۵ مشاهده می شود، در تحلیل رگرسیون، مولفه های ابتکار شخصی، جهت گیری مذهبی درونی و جهت گیری مذهبی بیرونی برای پیش بینی عملکرد شغلی دبیران وارد معادله رگرسیون شده اند. در تحلیل رگرسیون همزمان، سه مولفه ابتکار شخصی، جهت گیری مذهبی درونی و جهت گیری مذهبی بیرونی با عملکرد شغلی دبیران دارای همبستگی مثبت و معنادار بوده اند: مقدار $r^2=0/571$ در سطح $p < 0/01$ معنادار شده است؛ همچنین ضریب تعیین محاسبه شده برابر $r^2 = 0/526$ بوده است؛ همان طور که مشاهده می شود، مولفه های ابتکار شخصی، جهت گیری مذهبی درونی و جهت گیری مذهبی بیرونی برای پیش بینی عملکرد شغلی دبیران وارد معادله رگرسیون شده اند. مولفه های ابتکار شخصی، جهت گیری مذهبی درونی و جهت گیری مذهبی بیرونی می توان پیش بینی معناداری برای عملکرد شغلی دبیران داشته اند. به عبارتی دیگر می توان گفت که همه ی مولفه ها می توان پیش بینی

معناداری برای عملکرد شغلی دبیران را داشته اند. همان طور که در جدول فوق ملاحظه می شود، ۵۷ درصد از واریانس عملکرد شغلی از طریق متغیرهای ابتکار شخصی، جهت گیری مذهبی درونی و جهت گیری مذهبی بیرونی قابل تبیین است. ($F=18/79$).

با توجه به مقدار ضرایب بتا به ترتیب ابتکار شخصی ($\beta=0/455$) و جهت گیری مذهبی درونی ($\beta=0/232$) می توانند تغییرات مربوط به عملکرد شغلی کارکنان را پیشبینی کنند.

بحث

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی رابطه ابتکار شخصی و جهت گیری مذهبی با عملکرد شغلی بین دبیران مقطع متوسطه منطقه دشتیاری بود. نتایج نشان داد که ابتکار شخصی با عملکرد شغلی رابطه مثبت معناداری دارد (جدول ۴). بدین معنی که با افزایش ابتکار شخصی کارکنان، عملکرد شغلی آنان نیز افزایش می یابد. این نتیجه در راستای یافته های پژوهش های دیگر (فرس و فای، ۲۰۰۱؛ متا، ۲۰۰۴؛ فای و کامپز، ۲۰۰۶؛ دیفندر و متا، ۲۰۰۷؛ دی درا و ناتا، ۲۰۰۹) است. افراد دارای گرایش به ابتکار شخصی بالا اغلب به دنبال شرایط کاری، سازوکارهای کارکردی و پردازش های کاری اثربخش تر هستند و تسهیل عملکرد شغلی را دنبال می کنند (دی درا و ناتا، ۲۰۰۹). به همین دلیل ابتکار شخصی با تحول و توسعه برنامه های حرفه ای مشخص و اجرای آنها ارتباط دارد (فرس و همکاران، ۱۹۹۷). استفاده وسیع از ابتکار شخصی در سازمان توانایی مقابله کارکنان با چالش ها را افزایش می دهد و شرایط مناسبی برای بروز تلاش های نوآورانه آنها فراهم می کند (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 لیپین، ۱۹۹۸) مرتبط است، همخوانی دارد. در مجموع به نظر می رسد افرادی که دارای سطح بالایی از ابتکار شخصی هستند تمایل به انجام وظایفی دارند که مهارت ها و توانایی های 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 بین جهت گیری مذهبی درونی با عملکرد شغلی دبیران، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ولی بین جهت گیری مذهبی بیرونی با عملکرد شغلی دبیران، رابطه مثبت و معنادار وجود ندارد. این نتایج در راستای یافته های پژوهشی دیگر (علی، ۱۹۸۹؛ ابوشی، ۱۹۹۰؛ کانگلتون، ۱۹۹۱؛ علی، ۱۹۹۲) قرار دارد.

افراد دارای جهت گیری مذهبی درونی ، مذهب را به مثابه هدف در نظر می گیرند و وجود یک نظام درونی ارزشی قوی و حفظ و تقویت آن پشتوانه محکمی برای افزایش عملکرد شغلی است . همچنین می توان بیان کرد که جهت گیری مذهبی درونی احساس تعهد، وظیفه شناسی و کنترل درونی کارکنان را در محیط کار ارتقا می بخشد که باعث تلاش زیاد و در نهایت عملکرد شغلی و میزان بهره وری سازمانی بالاتر می شود. همچنین تقید و پایبندی کارکنان به اصول و باورهای مذهبی ، عملکرد شغلی آنها را افزایش می دهد. وجود رابطه بین جهت گیری مذهبی درونی و عملکرد شغلی را همچنین می توان این گونه تبیین نمود که با توجه به باورهای مذهبی در ایران ، اعتقاد به حلال و حرام (و دستمزد در مقابل کار) و تلقی کار به عنوان فضیلت در اسلام ، کار و عملکرد شغلی به عنوان ابزاری برای اعتلای علایق اقتصادی ، اجتماعی و روان شناختی در نظر گرفته می شود که این باعث حفظ اعتبار اجتماعی ، افزایش رفاه اجتماعی و تأکید بر ایمان می گردد (ارشدی ، ۱۳۸۷).

در مقابل بین جهت گیری مذهبی بیرونی و عملکرد شغلی رابطه معنادار به دست نیامد. این نتیجه نشان می دهد که با افزایش جهت گیری مذهبی بیرونی کارکنان ، عملکرد شغلی آنان نیز تغییری نمی کند. این نتیجه نشان می دهد که ظاهرسازی مذهبی تأثیر منفی بر عملکرد شغلی کارکنان ندارد. با توجه به اینکه در جهت گیری 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 .

همچنین نتایج نشان داد بین ابتکار شخصی با جهت گیری مذهبی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بدین معنی که با افزایش جهت گیری مذهبی ابتکار شخصی آنان نیز افزایش می یابد. این نتیجه در راستای یافته های پژوهشی دیگر (علی ، ۱۹۸۹؛ ابوشی ، ۱۹۹۰؛ کانگلتون ، ۱۹۹۱؛ علی ، ۱۹۹۲) قرار دارد. در تبیین نتایج و یافته های پژوهشی میتوان گفت که افراد دارای جهت گیری مذهبی درونی ، مذهب را به مثابه هدف در نظر می گیرند و وجود یک نظام درونی ارزشی قوی و حفظ و تقویت آن پشتوانه محکمی برای افزایش عوامل مرتبط با ابتکار شخصی است . همچنین می توان بیان کرد که جهت گیری مذهبی درونی احساس تعهد، وظیفه شناسی و کنترل درونی کارکنان را در محیط کار ارتقا می بخشد که باعث تلاش زیاد و در نهایت رشد و پیشرفت آنها شده و میزان بهره وری سازمانی بالاتر می شود.

در تحلیل رگرسیون (جدول ۵) نیز به ترتیب ابتکار شخصی، جهت گیری مذهبی درونی برای عملکرد شغلی دارای توان پیش بین معنادار بودند. می توان بیان کرد که احتمالاً افزایش سطوح ابتکار شخصی، جهت گیری مذهبی درونی و کاهش سطح جهت گیری مذهبی بیرونی، عملکرد شغلی کارکنان را ارتقا می دهد و باعث افزایش بهره وری سازمانی آنها می گردد.

همچنین با توجه به نقش اساسی متغیرهای مورد مطالعه بر عملکرد شغلی کارکنان، می توان با ایجاد تغییر و تحول رفتاری و سازمانی، کیفیت کاری و در نتیجه عملکرد شغلی کارکنان را افزایش داد.

منابع

ارشدی، نسرين. (۱۳۶۹). طراحی رابطه فشار روانی ناشی از تعارض و ابهام نقش با رضایت و خشنودی شغلی مدیران و کارمندان با توجه به اثر تعدیل کننده استقلال کاری و پیوستگی گروهی. پایا نامه کارشناسی ارشد روان شناسی تربیتی، اهواز، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

ارشدی، نسرين. (۱۳۸۷). طراحی و آزمون الگوی ارزشیابی ها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب منطقه اهواز. رساله دکتری روان شناسی، اهواز، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

جان بزرگی، مسعود. (۱۳۷۸). بررسی اثربخشی روان درمانگری کوتاه مدت با و بدون جهت گیری مذهبی بر مهار اضطراب و تنیدگی. رساله دکتری روان شناسی عمومی، تهران، گروه روان شناسی، دانشگاه تربیت مدرس.

حیدری، مجتبی (۱۳۸۲). بررسی رابطه جهت گیری مذهبی و رضامندی از زندگی زناشویی در خانواده های معلمان مرد شهرستان قم، پایان نامه کارشناسی ارشد، کتابخانه مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی قم، ۱۳۸۲.

حیدری رفعت، ابوذر و علی عنایتی نوین فر (۱۳۸۹). «رابطه بین نگرش دینی و شادکامی در بین دانشجویان»، روان شناسی و دین، ش ۴، ص ۶۱-۷۲.

دولان، شیمون ال و شولر، رندال اس (۱۳۸۴) "مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی (چاپ ششم)" ترجمه: طوسی، محمدعلی و صائبی، محمد، تهران، مؤسسه آموزش و پرورش مدیریت و برنامه

ریزی.

شکرکن، حسین؛ نیسی، عبدالکاسم؛ نعیمی، عبدالزهرا؛ مهرابی زاده هنرمند، مهناز. (۱۳۸۰). بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی از کارخانه های اهواز. مجله علوم . ۲۲ ۱ ، (۳ و ۴) تربیتی و روانشناسی، ۸

مرادی سروش، محمد. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط صفات انگیزشی، سرمایه اجتماعی سازمانی و جه تگیری مذهبی با عملکرد شغلی کارکنان مراکز تولیدی. پایا نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، اردبیل، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه محقق اردبیلی.

میچل ، ترنس. آر (۱۳۸۳) "مردم در سازمانها. زمینه رفتاری سازمانها (چاپ سوم) "ترجمه : شکرکن ، محمدعلی ، تهران ، انتشارات رشد.

میرحیدری، اشرف (۱۳۸۶) جایگاه معلم در نظام های آموزشی- پژوهش و تحقیقات آموزش و پرورش اصفهان.

- 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.
- Allen, R. S., Dawson, G., Wheatley K. and White C.S.(2013).«Perceived Diversity and Organizational Performance»» *Employee Relations*, Vol. 30 No. 1, p. 20-33.
- 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*.
- Allport, G. (1968). *The person in psychology*. Boston, M.A: Beacon Press.

- Allport, G.W., (1966), "Religious context of prejudice". Journal for the Scientific study of religion; 26: 447-457.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1982). Self efficacy mechanism in human agency. American psychologist, 37, 122-147
- Bandura, A. (1997). Cognitive processes in mediating behavioral change, Journal of personality and social psychology, 35, 125-139
- Bandura, Albert, (2000), Exercise of human agency through collective efficacy. Current Directions in Psychological Science, 9 (3): 75-78.
- Bandura, Albert (1977), Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change, Psychological Review, Vol. 84, No. 2, 191-215
- Ben Hador, B. (2017). Three levels of organizational social capital and their connection to performance. Journal of Management Development, 36(3): 348-36.
- Christopher, M.L., Beadles, N.A. & Krilowicz, T.J. (2004) "Using personality and cognitive ability to predict job performance: An empirical study". International journal of management, vol. 21, pp. 300-306.
- Diefendorff, J. M. & Mehta, K. (2007). The relations of motivational traits with workplace deviance. Journal of Applied Psychology, 92(4), 967-977.
- Baldauf, A., & Cravens, D. W. (2002). The Effect of Moderators on the Salesperson Behavior Performance and Salesperson Outcome Performance and Sales Organization Effectiveness. European Journal of Marketing, 36, 1367-1388.
- Fanggidae, R. E., Suryana, Y., Efendi, N., & Hilmiana. (2016), Effect of a Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction (Study on the Lecturer of Private Universities in

- the Kupang City -Indonesia). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 639-646.
- 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.
- Francis LJ, Robbins M, Lewis CA, Quigley CF, Wheeler C. Religiosity and general health among undergraduate students: a response to. *Personality and Individual Differences*. 2004;37(3):485-94.
- 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.
- Fodor, R. (1990). Attitudes anchor harbor sales. *Industrial Distribution*, 79, 20-24.
- Greenberg, D., Witztum, E., & Pisante, J. (1987). Scrupulosity: Religious attitudes and clinical presentation. *British Journal of Medical Psychology*, 60, 29- 37.
- Goolsby, J.R., Lagace, R.R., & Boorum, M.L. (1992). Psychological addictiveness and sales performance. *The Journal of Personal Selling & Sales Management*, 12(2),51-66.
- Griffin, R.W. (2012). *Management*. Mason, USA: South- Western College Pub.

- Guiso, L., Sapienza, P., & Zingales, L. (200.). The Role of Social Capital in Financial Development. *The American Economic Review*, 94(3), 526-556.
- Hassan, M., Bin Nadeem, A., & Akhter, A. (2016), Impact of Workplace Spirituality on Job Satisfaction: Mediating Effect of Trust. *Cogent Business & Management*, 3(1).
- 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.
- Kenneth, S., & et al. (2003). Dimensions of religiosity and their relationship to lifetime Koizer Barbara et al. *Fundamental of nursing* 6th ed. New Jersey: tall.
- Koing, H.G. (2001). Religion and mental health *International Review of psychiatry*. 13: 46-60.
- Lavasani M, Keyvanzade M, Arjmand N. Spirituality, job stress, organizational commitment, and job satisfaction among nurses in Tehran. *J Contemporary Psychology*. 2008;3(2): 61-73.[Persian].
- Maltby J, Day L. Depressive symptoms and religious orientation: Examining the relationship between religiosity and depression within the context of other correlates of depression. *Pers Individual Differences*. 2000;28(2):383-93.
- Miller, D. W., & Ewest, T. (2015), A New Framework for Analyzing Organizational Workplace Religion and Spirituality. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 12(4), 305-328.
- Mohyeldin, A., & Suliman, T. (2007). Links Between Justice, Satisfaction and Performance in the Workplace: A Survey in the UAE and Arabic Context". *Journal of Management Development*, 26, 294-311.

- Nikolaou, I., Robertson, I.T. (2001) "The five-factor model of personality and work behavior in Greece European Journal of work and organizational psychology. vol 10, pp. 161-186.
- 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.
- Purnamasari, P., & Amaliah, I. (2015), Fraud Prevention: Relevance to Religiosity and Spirituality in the Workplace. Procedia. Social and Behavioral Sciences, 211, 827-835.
- Robitschek, C. (1998). Personal growth initiative: The construct and its measure. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 30, 183-198.
- Shahbazi, A. (1998). Evaluation of relation between religious & mental health. Thesis for received MS in medical psychology from Islamic republic Azad University Branch Rode Hen.
- Stekette, G.S., White, K., Quay, S., Dam, C.V. & Ianssens, J.M. (2004). Religion and guilt in OCD patients. *Journal of Anxiety Disorders*. 5: 359-367.
- Steel, R.P. & Van Scotter, J.R. (۲۰۰۳) "The organization performance cycle: Longitudinal Assessment of key factors, *Journal of business and psychology*, vol. ۱۸, pp. ۳۱-۵۰.
- Taggar, S. (2002). individual creativity and group ability to utilize industrial creative resources: a multilevel model. *Academy of management journal* 45, 315-330.
- Tobin, Timothy j. (2006). Organizational learning and climate as predictors of self efficacy. *Development*, 11(5), 17-21.
- Theodore, F. Witzig, J.R. & Alecpollard, C. (2013). Obsessional beliefs, religious beliefs, and scrupulosity among fundamental Protestant

- Christians. Journal of Obsessive-Compulsive and Related Disorders. 21(5): 217-293.
- Timothy, B., Smith. M. E., & McCullough, J. P. (2003). Religiousness and Depression. Evidence for a main Effect and the Moderating Influence of Stressful Life Events. Journal of Psychol Bulletin. 129(4): 614- 636.
- Yaxin L. B. S. (2009). Religiosity and Chinese immigrants' marriage. Unpublished master thesis, Louisiana state university. <http://etd.lsu.edu/docs>.
- Yossifova, M. & Morizot, J. (2009). Religion and judgment of obsessionality. Mental Health. Journal of Religion and Culture. 2: 145-151.
- Yossifova, M., & Loewenthal, K.M. (1999). Religion and judgement of obsessionality. Mental Health, Religion and Culture, 2, 145-151.
- Yu, M.; Suraya, H.; Tahaljab, M. and Pei Soo, H. (2009) The e-balanced scorecard (e – BSC) for measuring academic staff performance excellence, International Journal of Educational Management 24, pp.54-67.
- Tiliopoulos, N, Bikker, A. P, Coxon, A. P. M & Hawkin, P. k(2015). The means and ends of religiosity: A fresh look at Gorden Allport, s religious orientation dimensions, *Personality and Individual Differences*, 1609-1620.
- Whitaker, B.G., & Westerman, J.W.(2014), Linking Spirituality and Values to Personal Initiative Through Psychological Empowerment. Journal of Management, Spirituality & Religion, 11(3), 269-291.