

نخستین کنفرانس ملی کنکاش های علوم انسانی در مدیریت، کارآفرینی، اقتصاد و حسابداری



زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۳/۱۱

بررسی تاثیر تعهد مذهبی بر بهره‌وری منابع انسانی با نگاه ویژه به نیروی انسانی به عنوان عامل اصلی کارآفرینی سازمانی

ابوالفضل ولی پور^a، سید علیرضا هاشمی نکو^b، جلال حقیقت منفرد^c
^a گروه کسب و کار و کارآفرینی، دانشکده مدیریت، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران
^b گروه کسب و کار و کارآفرینی، دانشکده مدیریت، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران
^c گروه کسب و کار و کارآفرینی، دانشکده مدیریت، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران

نویسنده مسئول: ابوالفضل ولی پور (۰۹۳۵۲۲۳۰۰۳۷, Valipour201@gmail.com)

چکیده: در راستای شناسایی عوامل موثر در انگیزش نیروی انسانی در جهت نیل به کارآفرینی سازمانی؛ هدف از این پژوهش، بررسی تاثیر تعهد مذهبی بر بهره‌وری منابع انسانی می‌باشد. جامعه آماری در نظر گرفته شده در این پژوهش کارکنان واحد بازرگانی شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه خراسان رضوی می‌باشد. پرسنل این واحد ۱۳ نفر می باشند که در این پژوهش همکاری نموده‌اند. این تحقیق از نوع کمی است و ابزار تحقیق شامل یک پرسشنامه ۳۶ سوالی ۵ گزینه‌ای در رابطه با بهره‌وری منابع انسانی و تعهد مذهبی بوده است که با توجه به استفاده از پرسشنامه های استاندارد از روایی و پایایی مناسب برخوردار بوده است. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات این پژوهش از نرم افزار SPSS و Amos استفاده شده است. براساس یافته‌های تحقیق، بین تعهد مذهبی و بهره‌وری منابع انسانی رابطه معناداری مشاهده نگردید.

کلمات کلیدی: کارآفرینی سازمانی، بهره‌وری منابع انسانی، تعهد مذهبی.

۱. مقدمه

کارآفرینی سازمانی به جهت افزایش سود شرکتها و عملکرد سازمانی در دهه های اخیر مورد توجه قرار گرفته است [1]. فعالیتهای کارآفرینانه به سازمانها و شرکتها در انجام ماموریت خود در محیط های رقابتی یاری می رساند [2]. توسعه کشورها با بهره‌وری منابع به نتیجه خواهد رسید [3]. با توجه به افزایش رقابت در عصر حاضر و پیچیدگی علوم و فناوری های تولید و خدمات، بهره‌وری یگانه عامل ثبات سازمان می‌باشد [4]. از جمله عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی می‌توان به آموزش، تجربه نیروی کار، بکار گیری فناوری، نحوه مدیریت و محیط اجتماعی اشاره نمود [5]. طبق پژوهش هاشمی [6] تعهد مذهبی با ایجاد انگیزه باعث بهبود فعالیتها و عملکرد منابع انسانی در سازمان‌ها می‌گردد و بر افزایش تعهد سازمانی، انگیزه کاری و اثربخشی تاثیر دارد. برای ایجاد فرهنگ کارآفرینی در سازمانها نیاز به پرورش پادشاهای درونی و معنوی، تفویض اختیار و اجتناب از کنترل‌های سخت ضروری می‌باشد [7]. هنجارهای ذهنی؛ فشار اجتماعی که نیروی انسانی برای انجام یک رفتار خاص احساس می‌کند را انعکاس می‌دهد. هنجارهای ذهنی در چارچوب فرهنگ جامعه که افکار، ارزش‌ها و باورهای مشترک را تعریف می‌کند قرار گرفته است [8]. اهمیت انگیزش در معادله منتشر شده توسط مایر به روشنی قابل درک می‌باشد که در آن عملکرد شغلی را برابر با ضرب انگیزش در توانایی معرفی نموده است. پژوهشگران سازمانی انگیزش را زیربنای توسعه فعالیتهای مدیریتی اثر بخش برمی‌شمرند [9].

۲- پیشینه تحقیق

با مطالعه پژوهشهای مرتبط با ابعاد مورد نیاز این پژوهش یعنی کارآفرینی سازمانی، سرمایه انسانی، بهره‌وری، بهره‌وری منابع انسانی و تعهد مذهبی مطالب ذیل مشاهده و مورد بررسی قرار گرفت.

۲-۱- کارآفرینی سازمانی

نخستین کنفرانس ملی کنکاش های علوم انسانی در مدیریت، کارآفرینی، اقتصاد و حسابداری

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۳/۱۱



سازمانها و شرکتهای برای رشد و بقای خود نیازمند تشخیص و بهره برداری از فرصتهای کارآفرینانه ایی هستند که به واسطه تغییرات محیطی بوجود می آیند [10]. در زمان حاضر که نوآوری ها با توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات همراه شده است تغییرات محیط کسب و کار باعث وابستگی بیشتر سازمانها و شرکتهای به فناوری اطلاعات و ارتباطات برای موفقیت در رقابت و افزایش سود آوری می شود [11].

دو راهبرد اصلی ایجاد کارآفرینی سازمانی عبارتند از: الف) وجود فرد کارآفرین در سازمان ب) ایجاد کارآفرینی در سازمان. در راهبرد اول فرد یا گروهی از منابع انسانی سازمان به شیوه تفکر خلاق باعث کارآفرینی سازمانی می شوند. در راهبرد دوم، ایجاد تغییرات در ساختار، فرهنگ و رفتار سازمان باعث ایجاد فهم مشترک در بین سطوح مختلف منابع انسانی سازمان ها و شرکتهای می شود که منجر به خلق تفکر جدید، ترکیب جدید و در نهایت باعث گسترش محصول یا خدمت جدیدی در سازمان می شوند [12]. کارآفرینی سازمانی به عنوان یک توسعه دهنده فعالیتهای سازمان ها و شرکتهای در محیط های رقابتی شناخته می شود و فناوری یک عامل تغییر در محیط کسب و کار محسوب می شود [13].

۲-۲- سرمایه انسانی

سرمایه انسانی^۱ عبارت است از ویژگی های فردی و اجتماعی، دانش و مجموعه شایستگی ها که در مهارت نیروی کار تجلی می یابد و او را برای ایجاد ارزش اقتصادی توانمند می نماید [14]. در برخی سازمانها نیروی انسانی عنصر کلیدی محسوب می شود و بهرهوری منابع انسانی دلیل اصلی رشد سازمان به شمار می رود. طبق یافته های علوم مدیریت، بهرهوری بالا در سازمانها به وسیله توسعه منابع انسانی محقق خواهد شد [15].

۲-۳- بهرهوری

بهرهوری^۲ در فرهنگ لغات فارسی به معنای سود آوری و مفید بودن آمده است و در فرهنگ لغات انگلیسی به معنی قدرت تولید و مولد بودن آورده شده است و تعریفی که سازمان بهرهوری ملی ایران از این واژه نموده به این صورت است که " بهرهوری یک فرهنگ است، یک نگرش عقلایی به کار و زندگی که هدف آن هوشمندانه تر کردن فعالیتها برای دستیابی به زندگی بهتر و متعالی است [16]. بهرهوری در برگرفته از بخش و کارایی می باشد و یکی از شاخصهایی است که اثر بخشی فعالیتها را نمایش می دهد [17]. بهرهوری کارکرد سه مولفه می باشد که کارکرد هر یک به صورت مجزا می تواند به بهرهوری منجر شود. این سه مولفه عبارتند از نیروی انسانی، سازمان و فناوری [18].

۲-۴- بهرهوری منابع انسانی

از دهه ۹۰ میلادی توسعه منابع انسانی به عنوان اولویت راهبردی سازمانها محسوب می شود. هنگامی می توان بهرهوری سایر عوامل تولید را شاهد بود که ابتدا منابع انسانی برای بهرهوری آمادگی داشته باشد [19]. سازمانها به دنبال افزایش مشارکتهای منابع انسانی خود می باشند که برگرفته از نگاه و بصیرت کارکنان بوده و باعث افزایش کارایی و اثربخشی عملکرد سازمان می شود [20]. وجود کارکنان مشتاق و با انگیزه که به شغل خود در سازمان علاقه مندند و فعالیت های شغلی خود را به نحو مطلوبی انجام می دهند، یکی از عوامل تاثیر گذار بر بهرهوری نیروی انسانی می باشد. براساس مطالعات صورت گرفته در برخی کسب و کارها؛ مشخص گردیده است که علاقه به کار باعث بالارفتن بهرهوری نیروی انسانی است [21]. مقیاس بهره وری نیروی انسانی، پرسشنامه ایی ۲۶ سوالی است که به ارزیابی بهرهوری نیروی انسانی با ابعاد توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخورد، اعتبار و سازگاری می پردازد [22]. براساس پژوهشی که توسط ابراهیمی و محمدی [23] انجام گرفته است، مشخص گردید بین رفتار مدنی معطوف به سازمان و رفتار مدنی معطوف به کارکنان با بهرهوری نیروی انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و در میان آنها رفتار مدنی معطوف به کارکنان بیشترین همبستگی را با بهرهوری نیروی انسانی داشته و با افزایش رفتار مدنی سازمان بهره وری نیروی انسانی افزایش پیدا می کند. یکی از عوامل دارای اهمیت که بر کاهش بهرهوری منابع انسانی تاثیر بسزایی دارد، عامل نامتوازن بودن درآمد و هزینه می باشد که به عنوان عامل موثر بر انگیزش نیروی انسانی می باشد [24]. موانع ارتقای بهرهوری منابع انسانی براساس اولویت عبارتند از سیستم های نامناسب و ناعادلانه ارزیابی و پاداش، نوع مدیریت و نگرش نامناسب مسئولان و مدیران، فقدان نگرش مناسب افراد به موضوع بهرهوری ،

¹ Human Capital

² Productivity

نخستین کنفرانس ملی کنکاش های علوم انسانی در مدیریت، کارآفرینی، اقتصاد و حسابداری

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۳/۱۱



فرهنگ سازمانی نا مطلوب برای توجه به موضوع بهره وری، عدم ارائه آموزشهای کاربردی و مناسب جهت ارتقای بهره وری، بوروکراسی بالا و بزرگ بودن اندازه سازمان و در نهایت نا مناسب بودن محیط و فضای فیزیکی کار [25].

بکارگیری سبک رهبری مشارکتی برای کارهای گروهی باعث افزایش بهره وری می شود [26]. همچنین طبق تحقیقات انجام شده مشخص گردیده است فناوری اطلاعات و ارتباطات بر بهره وری منابع انسانی تاثیر مثبت و معنا داری دارد [27]، از طرفی نیز مشخص گردیده است که فرهنگ سازمانی بر افزایش انگیزش کارکنان و بهبود بهره وری موثر می باشد [28].

مدلهای مختلفی برای تعیین عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی وجود دارد که از جمله آنها می توان به مدل دایره ای سوترمایستر^۳، مدل میوری اینسورث و نیویل اسمیت^۴، مدل کندریک^۵، مدل پروکوپنکو^۶ و مدل آچیو^۷ اشاره نمود [29]. در مدل آچیو^۸ برای بهره وری نیروی انسانی هفت بعد معرفی شده است. این هفت بعد شامل توانایی، وضوح، حمایت، انگیزه، ارزیابی، اعتبار و محیط می باشد. در مطالعه ایی که توسط ویچیان^۹ و همکاران [30] (۲۰۰۹) صورت گرفته است، مشخص گردید شرایط محیطی مهمترین مولفه تاثیرگذار بر بهره وری نیروی انسانی می باشد. همچنین در تحقیقی که توسط لتواک^{۱۰} و باک^{۱۱} [31] (۲۰۰۸) انجام شده است، اهمیت شرایط محیطی به عنوان مهمترین بعد بهره وری منابع انسانی معرفی شده است.

۲-۵- تعهد مذهبی

مذهب با سه سازوکار با سلامت روان افراد ارتباط برقرار می کند که عبارتند از تشویق فرد به اخذ ویژگی های شخصیتی فضیلت پرور، تشکیل شبکه حمایتی اجتماعی و آماده سازی فرد برای تقابل با فشار روانی به نحوی مطلوب [32]. مطالعات بیانگر تاثیر معنویت در بهبود عملکرد افراد می باشد. در این مطالعات به دو عامل تعهد مذهبی و جهت گیری مذهبی بیشتر اشاره شده است. فرخی و باقری [33] (۲۰۱۶) بیان می کنند که تعهد مذهبی؛ عامل نگرش مثبت به دنیا است که به زندگی فرد معنا و هدف می دهد و باعث ایجاد انگیزه در فرد است. تعهد مذهبی بیان کننده میزان اهمیت باورهای مذهبی برای فرد می باشد [34]. با مطالعه منابع داخلی با ادبیات تعهد مذهبی، مواردی که در جدول شماره یک نشان داده شده مورد بررسی قرار گرفته شد.

جدول ۱: منابع داخلی مورد مطالعه در حوزه تعهد مذهبی

ردیف	نام پژوهشگران	سال انتشار	یافته های تحقیق
۱	حامد رادمهر، جمال شمس	۱۳۹۷	تعهد مذهبی در سطح روابط بین فردی و درون فردی موجب افزایش انعطاف پذیری در روابط زوجین می شود و میزان ناپایداری ازدواج را کاهش می دهد. [35]
۲	ریحانه یوسفی پور، علی کیمیایی، حسین کارشکی	۱۳۹۵	تعهد مذهبی و سبک دلبستگی با سازگاری زناشویی رابطه معنادار دارند و تعهد مذهبی نقش موثری در کیفیت روابط زوجین دارد. [36]
۳	محبوبه فرحان فر، محمد علی نادی، حسین مولوی	۱۳۹۴	بین تعهد دینی و دلبستگی دینی با پرخاشگری رابطه معکوس وجود دارد. [37]
۴	مرتضی اکبری، حجت شکیبا، منا زهتابی	۱۳۹۱	بین آثار دینی و تمایل به کارآفرینی در سطح پنج درصد رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. [38]

³ Sutermeister

⁴ Murray Ainsworth & Neville Smith

⁵ Conde Ric

⁶ Procopenco

⁷ Achieve

⁸ Achieve

⁹ Wichian

¹⁰ Letvak

¹¹ Buck

نخستین کنفرانس ملی کنکاش های علوم انسانی در مدیریت، کارآفرینی، اقتصاد و حسابداری

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۳/۱۱



تعمهدمذهبی پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار عملکرد شغلی و سلامت روانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد می باشد. همچنین سلامت روانی در رابطه‌ایی بین تعهدمذهبی و عملکرد شغلی نقش واسطه‌گری دارد.[6]	۱۳۹۳	سیداحمد هاشمی	۵
بین متغیر تعهدمذهبی و هوش‌فرهنگی با ابعاد هویت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هرچه تعهدمذهبی بیشتر باشد و هوش‌فرهنگی قوی و منعطف باشند، دانش آموزان از نظر هویتی یکپارچه تر می باشند.[39]	۱۳۹۶	بهمن زاهدی، مسعود مرادی	۶
تعهد مذهبی در زنان شاغل توانایی پیش بینی هوش فرهنگی را ندارد.[40]	۱۳۹۷	زهرا قبادی، محمد نریمانی، سمیه تکلوی	۷
سلامت روان با تعهد درونی به عنوان یکی از مولفه‌های تعهد مذهبی رابطه معناداری دارد. ایجاد زمینه‌های مناسب در راستای تقویت تعهدمذهبی، توانایی بخشیدن و کنترل نشخوهرای فکری می تواند سلامت روان دانشجویان را ارتقا دهد.[41]	۱۳۹۴	سارا پارسافر، کوروش نامداری، سیداسماعیل هاشمی، حسینعلی محرابی	۸
باورهای مذهبی درون‌سازی شده در پرستاران به واسطه‌ی افزایش قدرت معنوی باعث افزایش تعهد و کیفیت کاری در آنان می شود.[42]	۱۳۹۹	زینب اقبالی، مجید زرغام حاجبی، شهرزاد سراوانی، فروغ ضرابی جورشری	۹

تعمهدمذهبی برای اولین بار توسط ورتینگتو و همکاران (۲۰۰۳) در جامعه علمی مطرح گردید. در یک پژوهش درخصوص زندگی زنان آفریقایی - آمریکایی مشخص گردید که زنانی که سطح تعصب‌مذهبی بالاتری دارند، عملکرد تحصیلی بهتر و از سطح درآمد بالاتری نسبت به سایر زنان برخوردار هستند[43]. نقش مذهب در چارچوب تعهدمذهبی در منابع انسانی سازمان‌ها و شرکتها در جهت مواجهه با معضلات و تغییرات سریع پیش روی سازمان‌ها به عنوان ضرورتی بنیادین معرفی شده است[44]. افزایش اعتماد به نفس، افزایش خلاقیت، افزایش تعهد سازمانی و بهبود نگرش شغلی منابع انسانی از جمله مزایای تعهدمذهبی در منابع‌انسانی در محیط کسب‌وکار به شمار می‌رود[45]. در پژوهشی مشخص گردید که رابطه غیر مستقیم بین تعهددینی با پرخاشگری با واسطه هویت اخلاقی وجود دارد[46].

۳- روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع کمی - توصیفی می‌باشد. جامعه آماری در این پژوهش، کارکنان واحد بازرگانی شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه خراسان رضوی می باشد. در این مجموعه ۱۳ نفر مشغول به کار می باشند که در این پژوهش شرکت نموده اند. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه می باشد. برای تهیه پرسشنامه با روایی مناسب اقدام به استفاده از پرسشنامه های استاندارد موجود در پژوهشهای گذشته مد نظر قرار گرفته است. برای این منظور به شرح ذیل پرسشنامه ایی ۳۶ سوالی تدارک دیده شده است:

- تعهدمذهبی: برای سنجش تعهدمذهبی از ۱۰ سؤال برگرفته از پرسشنامه ورتینگتون و همکاران[34] (۲۰۰۳) استفاده شد.
- بهره وری منابع انسانی: برای سنجش بهره وری منابع انسانی از پرسشنامه ایی ۲۶ سوالی است که به ارزیابی بهره وری نیروی انسانی با ابعاد توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخورد، اعتبار و سازگاری می پردازد استفاده شد[22]، که در منابع داخلی نیز مورد استفاده قرار گرفته است[48].

پایایی پرسشنامه براساس محاسبه آلفای کرونباخ قابل قبول می‌باشد. دامنه تغییرات آلفای کرونباخ از صفر به معنای عدم پایایی تا یک به معنای پایایی کامل را شامل می‌شود. هرچه عدد بدست آمده به یک نزدیکتر باشد جواب از پایایی بالاتری برخوردار است. در بیشتر مطالعات مقدار بالاتر از ۰/۷ قابل قبول می‌باشد. در جدول شماره دو مقادیر آلفای کرونباخ برای مقیاسها و زیر مقیاسهای مورد استفاده در پرسشنامه این پژوهش نمایش داده شده است.

جدول ۲: مقادیر آلفای کرونباخ برای مقیاسها و زیر مقیاسهای پژوهش

مقیاس	آلفای کرونباخ	زیرمقیاس	آلفای کرونباخ
	۰.۸۶۹	توانایی	۰.۵۶۷

نخستین کنفرانس ملی کنکاش های علوم انسانی در مدیریت، کارآفرینی، اقتصاد و حسابداری



زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۳/۱۱

بهره‌وری انسانی	نیروی	درک و شناخت	۰.۶۸۳
		حمایت سازمانی	۰.۳۱۱
		انگیزش	۰.۸۰۴
		بازخورد	۰.۷۴۳
		اعتبار	۰.۸۶۰
		سازگاری	۰.۲۰۲
تعهد مذهبی			۰.۹۰۸

به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات این پژوهش از نرم افزار SPSS و Amos استفاده شده است.

۴- نتایج و بحث

در ابتدا نرمال بودن داده ها مورد بررسی قرار می‌گیرد. بدین منظور از دو شاخص پراکندگی چولگی و کشیدگی استفاده می‌شود. در صورتی که شاخص های چولگی و کشیدگی داده ها بین ۲- و ۲ قرار بگیرند نشاندهنده نرمال بودن داده ها می باشد لذا می توان به نتایج حاصل از معادلات ساختاری اطمینان پیدا کرد. مقادیر چولگی و کشیدگی متغیرها در جدول شماره سه قابل مشاهده می‌باشد.

جدول ۳: مقادیر شاخص چولگی و کشیدگی متغیرها

متغیرها	کشیدگی	چولگی
تعهد مذهبی	۰.۰۰۸	۱.۳۲۰-
سازگاری	۰.۴۷۵	-۰.۵۳۳
اعتبار	-۰.۴۹۰	۱.۳۲۹-
بازخورد	۰.۲۰۴	-۰.۴۹۹
انگیزش	۰.۰۳۵	۰.۰۶۴
حمایت سازمانی	-۰.۱۷۷	-۰.۸۳۶
درک و شناخت	۰.۵۶۸	-۰.۵۳۳
توانایی	-۰.۰۲۵	-۰.۶۷۵

همانطور که از جدول فوق مشاهده می‌شود تمام داده ها دارای چولگی و کشیدگی بین ۲- و ۲ می باشند لذا می توان گفت که داده ها نرمال می‌باشند. فرضیه اصلی این پژوهش "تعهد مذهبی بر بهره وری نیروی انسانی تاثیرگذار است." می‌باشد. برای بررسی این فرضیه از روش معادلات ساختاری بهره برده می‌شود. در مطالعات حوزه علوم انسانی و اجتماعی، تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش طبق فرایندی با قالب کلی مشخص و یکسان صورت می‌پذیرد که مرتبط با آن روش‌های تحلیل آماری متعددی تا به حال معرفی شده است. در این میان، مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) که در اواخر دهه شصت میلادی معرفی شد، ابزاری در دست محققین جهت بررسی ارتباطات میان چندین متغیر در یک مدل فراهم می‌ساخت. قدرت این تکنیک در توسعه نظریه‌ها باعث کاربرد وسیع آن در علوم مختلف از قبیل مدیریت منابع انسانی، مدیریت استراتژیک و سیستم‌های اطلاعاتی شده است. یکی از مهمترین دلایل استفاده زیاد پژوهشگران از روش معادلات ساختاری، قابلیت آزمودن تئوری‌ها در قالب معادلات میان متغیرها است (صادق پور و مرادی، ۱۳۹۲، ۷).

نخستین کنفرانس ملی کنکاش های علوم انسانی در مدیریت، کار آفرینی، اقتصاد و حسابداری

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۳/۱۱



نتایج بررسی فرضیه های این پژوهش در جدول شماره چهار قابل مشاهده می باشد.
جدول ۴: ضرایب استاندارد شده رگرسیون (بارهای عاملی) فرضیه های پژوهش

مقیاس ها	برآورد	رگرسیون استاندارد نشده	برآورد	رگرسیون استاندارد شده	آماره آزمون	سطح معناداری
تعهد مذهبی	←---	توانایی	۰.۱۶۴	۰.۴۸۶	۱.۹۲۸	۰.۰۵۴
تعهد مذهبی	←---	درک و شناخت	۰.۱۳۶	۰.۳۹۶	۱.۴۹۶	۰.۱۳۵
تعهد مذهبی	←---	حمایت سازمانی	-۰.۰۵۰	-۰.۲۴۵	-۰.۸۷۷	۰.۳۸۰
تعهد مذهبی	←---	انگیزش	-۰.۱۸۱	-۰.۴۷۳	-۱.۸۶۰	۰.۰۶۳
تعهد مذهبی	←---	بازخورد	-۰.۰۴۴	-۰.۱۲۶	-۰.۴۳۹	۰.۶۶۰
تعهد مذهبی	←---	اعتبار	-۰.۱۳۳	-۰.۳۳۴	-۱.۲۲۹	۰.۲۱۹
تعهد مذهبی	←---	سازگاری	۰.۱۱۲	۰.۴۶۴	۱.۸۱۶	۰.۰۶۹
تعهد مذهبی	←---	بهره وری نیروی انسانی	۰.۱۶۴	۱.۰۰۰	۱.۹۲۸	۰.۰۵۴

- ✓ با توجه به سطح معناداری مقیاس تعهد مذهبی بر توانایی که برابر ۰/۰۵۴ و بیشتر از ۰/۰۵ می باشد می توان گفت که تعهد مذهبی بر توانایی تاثیر قابل توجهی ندارد.
- ✓ با توجه به سطح معناداری مقیاس تعهد مذهبی بر درک و شناخت که برابر ۰/۱۳۵ و بیشتر از ۰/۰۵ می باشد می توان گفت که این مقیاس بر درک و شناخت تاثیر قابل توجهی ندارد.
- ✓ با توجه به سطح معناداری مقیاس تعهد مذهبی بر حمایت سازمانی که برابر ۰/۳۸۰ و بیشتر از ۰/۰۵ می باشد می توان گفت که این مقیاس بر حمایت سازمانی تاثیر قابل توجهی ندارد.
- ✓ با توجه به سطح معناداری مقیاس تعهد مذهبی بر انگیزش که برابر ۰/۰۶۳ و بیشتر از ۰/۰۵ می باشد می توان گفت که این مقیاس بر انگیزش تاثیر قابل توجهی ندارد.
- ✓ با توجه به سطح معناداری مقیاس تعهد مذهبی بر اعتبار که برابر ۰/۲۱۹ و بیشتر از ۰/۰۵ می باشد می توان گفت که این مقیاس بر اعتبار تاثیر قابل توجهی ندارد.
- ✓ با توجه به سطح معناداری مقیاس تعهد مذهبی بر سازگاری که برابر ۰/۰۶۹ و بیشتر از ۰/۰۵ می باشد می توان گفت که تعهد مذهبی بر سازگاری تاثیر قابل توجهی ندارد.
- ✓ و در نهایت با توجه به سطح معناداری مقیاس تعهد مذهبی بر بهره وری نیروی انسانی که برابر ۰/۰۵۴ و بیشتر از ۰/۰۵ می باشد می توان گفت که تعهد مذهبی بر بهره وری نیروی انسانی تاثیر قابل توجهی ندارد.

۵- نتیجه گیری

کارآفرینی سازمانی باعث ارائه خدمت یا کالا یا ارزش آفرینی جدید برای سازمان ها و شرکتهای می باشد که معمولاً با ایجاد یک واحد سازمانی در درون سازمان همراه می باشد [2] و از آنجایی که منابع انسانی مهمترین و با ارزش ترین دارایی هر سازمان و شرکت محسوب می شود و موثر ترین راه برای دستیابی به مزیت رقابتی و رشد و پویایی سازمان و شرکت، توانمند سازی منابع انسانی می باشد؛ توانمند سازی روان شناختی منابع انسانی در جهت بستر سازی خلق فرصت برای شکوفایی استعدادها و توانایی آنها مورد توجه قرار گرفته است [47]. در این خصوص شناسایی عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی در سازمان ها بسیار حائز اهمیت می باشد. هر چند در این پژوهش و براساس نمونه منتخب ارتباط معنا داری بین تعهد مذهبی و بهره وری منابع انسانی مشاهده نگردیده است، اما با توجه به پژوهش های قبلی، اهمیت تعهد مذهبی از آنجاییکه با ایجاد انگیزه باعث بهبود فعالیتها و عملکرد منابع انسانی در سازمان می گردد و بر افزایش تعهد سازمانی،

نخستین کنفرانس ملی کنکاش های علوم انسانی در مدیریت، کارآفرینی، اقتصاد و حسابداری

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۳/۱۱



انگیزه کاری و اثربخشی تاثیر دارد [6] روشن می باشد. با توجه به ارتباط تعهد مذهبی با افزایش اعتماد به نفس، افزایش خلاقیت، افزایش تعهد سازمانی و بهبود نگرش شغلی منابع انسانی [45]، لازم است سازمانها در خصوص تقویت تعهد مذهبی منابع انسانی خود اقدام نمایند.

منابع

- [1] Morris, M., Kuratko, D., & Covin, J. (2011). Corporate entrepreneurship and innovation Cengage Learning, Boston, MA.
- [2] Oladimeji, Moruff Sanjo; Aboosed, Adebisi Julius; Eze, Benneth Uchenna (2019). "CORPORATE ENTREPRENEURSHIP AND SERVICE FIRMS' PERFORMANCE IN NIGERIA", Journal of Economics & Business, 17 (1): 3-13.
- [3] Fatahi S, Nejhad M. J., Nozari S. M., (2014), A study on the effect of performance audit implementation on enhancing the efficiency of human resources (workforce) in public sectors. Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences, 4(4):681-702.
- [4] رحیمی، مهناز؛ صفرخانی، محمدحسین؛ عبدالمنافی، سعید؛ صادقی، احمد؛ محمدی، رامین؛ (۱۳۹۳)؛ رابطه بین منابع قدرت مورد استفاده مدیران و بهره وری کارکنان در بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی کردستان؛ مجله علمی علوم پزشکی صدر؛ تابستان؛ دوره ۲؛ شماره ۳؛ ۲۶۹-۲۷۸.
- [5] انصاری رنای، قاسم؛ سبزی علی آبادی، سارا؛ (۱۳۸۸)؛ اولویت بندی عوامل سازمانی موثر در ارتقای بهره وری نیروی انسانی در صنایع کوچک؛ دومانهنامه بررسی های بازرگانی؛ شماره ۳۹؛ ۴۹-۶۴.
- [6] هاشمی، سیداحمد؛ (۱۳۹۳)؛ بررسی نقش واسطه گری سلامت روانی در رابطه ی بین تعهدمذهبی با عملکرد شغلی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد؛ روش ها و مدل های روان شناختی؛ سال پنجم؛ شماره ۱۸؛ زمستان؛ ۶۵-۷۹.
- [7] MacMillan, I.C. (1987). New business development: A challenge for transformational leadership, Human Resource Management, 26(4): 439-454.
- [8] مبینی دهکردی، علی، رضازاده، آرش، دهقان نجم آبادی، عامر، دهقان نجم آبادی، منصور؛ (۱۳۹۱)؛ تأثیر فرهنگ سازمانی بر گرایش کارآفرینانه ی سازمان (مطالعه موردی: شرکت خودروسازی زامیاد)؛ توسعه کارآفرینی، سال پنجم، جلد دوم؛ تابستان؛ ۴۷-۶۶.
- [9] عابدی، رحیم؛ (۱۳۸۱)؛ کاوش در کارآفرینی درون سازمانی؛ فصلنامه مطالعات مدیریت؛ دوره ۹؛ شماره ۳۵ و ۳۶؛ زمستان؛ ۱۱۱-۱۳۴.
- [10] Ferreira, J., Fernandes, C., Alves, H., & Raposo, H. (2015). "Drivers of innovation strategies: Testing the Tidd and Bessant model", Journal of Business Research. 1(21), 30-42.
- [11] Stanimirovic, D. (2015). "A framework for information and communication technology induced transformation of the healthcare business model in Slovenia", Journal of Global Information Technology Management, 18(1).29-47.
- [12] قاسمیه، رحیم؛ نیسی، عبدالحسین؛ حردانی، یونس؛ (۱۳۹۹)؛ ارزیابی اثر میانجی نوآوری و کارآفرینی سازمانی بر رابطه میان فاوا و بهبود عملکرد سازمان (مطالعه موردی: شهرک صنعتی شماره یک اهواز)؛ توسعه کارآفرینی؛ دوره ۱۳؛ شماره ۳؛ پاییز؛ صص ۴۰۱-۴۱۹.
- [13] Keller, J. and Von der Gracht, H.A. (2014), "The influence of information and communication technology (ICT) on future foresight processes: results from a delphi survey", Technological Forecasting and Social Change, 85, 81-92, doi: 10.1016/j.techfore.2013.07.010.
- [14] گلرد، پروانه؛ حیدری، مجتبی؛ (۱۳۹۵)؛ تاثیر مدیریت توسعه منابع انسانی در افزایش بهره وری نیروی انسانی؛ فصلنامه فرآیند نو؛ شماره ۵۶؛ ۱۴۲-۱۴۸.
- [15] Yazdkhasty A., Rajaiepour S., Moolavi H., (2010), Study of the Relationship between Types of Organizational Culture and the Acceptability of the Total Quality Management at the Iranian Public universities. Applied Sociology, 20 (2), 175-188.
- [16] طاهر، بیتا؛ (۱۳۹۴)؛ بررسی عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی؛ ماهنامه کار و جامعه؛ شماره ۱۹۰؛ اسفند؛ ۵۸-۷۱.
- [17] حاجی موسی، مرتضی؛ (۱۳۷۸)؛ پیش نیازهای اجرایی موفقیت آمیز نظام مشارکت کارکنان؛ چاپ اول؛ تهران؛ انتشارات مرکز مدیریت دولتی.
- [18] Greve A. and Benassi, M., (2011), Exploring the contributions of human and social capital to productivity, Hawaii International Conference on System Stiences, January, 5-8.
- [19] بردبار، غلامرضا؛ (۱۳۹۲)؛ عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی با استفاده از تکنیک های تصمیم گیری چند معیاره. مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان شهید صدوقی یزد؛ فصلنامه مدیریت سلامت؛ سال ۱۶؛ شماره ۱۵؛ ۷۰-۸۳.
- [20] Burns, T. & Carpenter, J., (2008), Organizational Citizenship and Student Achievement, Journal of Cross-Disciplinary Perspectives in Education, 1 (1), 51-58.
- [21] Astra, A. E., (2014), Labour productivity, economic growth and global competitiveness in post-crisis period, 156, 317-321.
- [22] Hersey P., Blanchard K. H., Johnson D.E., (1996), Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources. 7th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- [23] ابراهیمی، امید؛ محمدی، دل آرام؛ (۱۳۹۴)؛ بررسی رابطه رفتار مدنی سازمانی و اشتیاق شغلی با بهره وری نیروی انسانی در مدارس ناحیه ۲ تبریز؛ اولین کنفرانس مدیریت و کارآفرینی در شرایط مقاومتی؛ خرداد.
- [24] استاد زاده، مریم؛ (۱۳۸۷)؛ عوامل موثر بر کاهش و افزایش بهره وری؛ فصلنامه دانشگاه آزاد خراسان رضوی؛ شماره ۲۳؛ زمستان.

نخستین کنفرانس ملی کنکاش های علوم انسانی در مدیریت، کارآفرینی، اقتصاد و حسابداری

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۳/۱۱



- [25] الله وردی، مصطفی؛ فرح آبادی، سیدمحمداحسان؛ سجادی، حانیه السادات؛ (۱۳۸۹)؛ اولویت بندی عوامل موثر بر بهره وری منابع انسانی از دیدگاه مدیران میانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان؛ فصلنامه بیمارستان؛ سال نهم؛ شماره ۳۵؛ پاییز و زمستان؛ ۷۷-۸۵.
- [26] Ellis S., Dick P., (2003), Introduction to Organizational Behavior. Mc- Graw Hill.
- [27] Kim J., (2001), Information Technology and Firm Performance in Korea. Thirteenth Annual East Asian Seminar on Economics.
- [28] Wright P., Perrell, Gloet M., (2008), Cultural values/ workplace behavior and productivity in China: A conceptual framework for practicing managers. Management Decision. Vol. 46 No. 5, 797-812.
- [29] جعفری، مهدی؛ هدایتی راد، صدیقه؛ آرن خصال، آیدین؛ بردبار، نجمه؛ توکلی، نادر؛ (۱۳۹۸)؛ ارزیابی ابعاد بهره وری نیروی انسانی براساس مدل آچیو در بین کارکنان بیمارستانهای تابعه دانشگاه علوم پزشکی ایران؛ فصلنامه پژوهشهای سلامت محور؛ سال پنجم؛ شماره ۳؛ پاییز؛ ۲۷۳-۲۸۶.
- [30] Wichian S. N., Wongwanich S., Bowarnkitiwong S., (2009), Factors affecting research productivity of faculty members in government universities: Lisrel and neural network analyses. Kasetsart Journal - Social Sciences, 12(39):67-78.
- [31] Letvak S., Buck R., (2008), Factors influencing work productivity and intent to stay in nursing. Nurs Econ, 26(3):159-65.
- [32] Koenig, H. G., McCullough, M. E., & Larson, D. B. (2001). Handbook of religion and health. New York: Oxford University Press.
- [33] Faroukhi, N., & Bagheri, H. (2016). The Relation ship Between Religious Commitment and Ethical Intelligence with the Meaning of Life in Nurses of Imam Hospital in Sari, The Third National Conference on New Studies and Researches in the Field of Education and Psychology, Qom, Islamic Studies and Research Center, Soroush Hekmat Mortazavi. https://www.civilica.com/Paper-CTCONF03-CTCONF03_188.html.
- [34] Worthington, E. L., et al. (2003). The Religious Commitment Inventory--10: Development, refinement, and validation of a brief scale for research and counseling. Journal of Counseling Psychology; 50(1): 84-96. [<http://dx.Doi.org/10.13072/midss.168>].
- [35] رادمهر، حامد؛ شمس، جمال؛ (۱۳۹۷)؛ مقایسه ی ارتباط تعهدمذهبی با میزان پایداری ازدواج در دو گروه از زوجین متقاضی طلاق و عادی شهر تهران؛ مجله پژوهش در دین و سلامت؛ دوره ۴؛ شماره ۵؛ دی؛ ۷۷-۸۶.
- [36] یوسفی پور، ریحانه؛ کیمیایی، علی؛ کارشکی، حسین؛ (۱۳۹۵)؛ نقش تعهدمذهبی و سبک دلبستگی بزرگسالان در کیفیت روابط زناشویی با میانجیگری متغیر سبک دلبستگی در زوج های تازه مزدوج؛ مجله علمی تخصصی علوم انسانی اسلامی؛ سال اول؛ شماره ۱۰؛ جلد ۴؛ فروردین؛ ۵۸-۶۸.
- [37] فرحان فر، محبوبه؛ نادی، محمدعلی؛ مولوی، حسین؛ (۱۳۹۴)؛ تأثیر تعهددینی، دلبستگی دینی و همدلی بر پرخشگری در بین دانش آموزان مقطع دبیرستان؛ پژوهش های علوم شناختی و رفتاری؛ سال پنجم؛ شماره اول؛ بهار و تابستان؛ ۶۷-۸۰.
- [38] اکبری، مرتضی؛ شکیبا، حجت؛ زهتابی، منا؛ (۱۳۹۱)؛ رابطه ی باورهای مذهبی و تمایل به کارآفرینی (مطالعه موردی: دانشجویان دانشکده های کارآفرینی و کشاورزی)؛ توسعه کارآفرینی؛ سال پنجم؛ جلد چهارم؛ زمستان؛ ۸۷-۱۰۵.
- [39] زاهدی، بهمن؛ مرادی، مسعود؛ (۱۳۹۶)؛ نقش تعهدمذهبی و هوش فرهنگی در شکل گیری ابعاد هویت دانش آموزان دوره اول متوسطه؛ مجله ی روان شناسی مدرسه؛ دوره ۶؛ شماره ۲؛ تابستان؛ ۶۴-۸۲.
- [40] قبادی، زهرا؛ نریمانی، محمد؛ تکلوی، سمیه؛ (۱۳۹۷)؛ نقش تعهدمذهبی و تعهد حرفه ای در پیش بینی هوش فرهنگی زنان شاغل اردبیل؛ مطالعات اجتماعی - روان شناختی زنان؛ سال ۱۶؛ شماره ۳؛ پاییز؛ ۸۹-۱۰۶.
- [41] پارسافر، سارا؛ نامداری، کوروش؛ هاشمی، سیداسماعیل؛ محرابی، حسینعلی؛ (۱۳۹۴)؛ بررسی رابطه تعهد مذهبی، سبکهای بخشش، نبخشیدن و نشخوار فکری با سلامت روان؛ فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان درمانی؛ سال ششم؛ شماره ۲۳؛ پاییز؛ ۱۳۹-۱۶۲.
- [42] اقبالی، زینب؛ زرغام حاجبی، مجید؛ سراوانی، شهرزاد؛ ضرابی جورشری، فروغ؛ (۱۳۹۹)؛ بررسی ارتباط تعهد و جهت گیری مذهبی بر کیفیت مراقبت پرستاری؛ مجله بالینی پرستاری و مامایی؛ دوره ۹؛ شماره ۱؛ بهار؛ ۶۰۷-۶۱۵.
- [43] Saundra H.S., & Hughey A. W. (2003). African American woman at Mid life: the relationship between religious and life satisfaction. Journal of psychology.
- [44] Milliman, J., Czaplewski, A. J., and Feruson, J. (2009). Workplace spirituality and employee work attitude: an exploratory empirical assessment, journal of organization change management, vol16, No 4.
- [45] Kawika, A.G.. (2011). Religiosity and psychological well-being among latter-day saint Polynesians in the U.S. Asian American coping, p. 13-24. v 2 Journal of Psychology
- [46] Hardy, S. Walker, L. Rack ham, D. Olsen, J. (2012). Religiosity and Adolescent Empathy and Aggression: The Mediating Role of Moral Identity. Journal of Psychology of Religion and Spirituality. 4 (3). 237-248.
- [47] امیرکبیری، علیرضا؛ فتحی، صمد؛ (۱۳۸۶)؛ بررسی ارتباط ابعاد توانمندی روان شناختی با کارآفرینی درون سازمانی (مورد مطالعه مجتمع فن آوران اطلاعات تهران)؛ فصلنامه مطالعات مدیریت صنعتی؛ سال ششم؛ شماره ۱۶؛ تابستان؛ ۹۹-۱۲۴.
- [48] شهسواری، امیر علی؛ (۱۳۹۱)؛ بررسی رابطه بین سبک مدیریت و بهره وری نیروی انسانی در ادارات دولتی شهرستان مهاباد؛ پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مهاباد.

نخستین کنفرانس ملی کنکاش های علوم انسانی در مدیریت، کارآفرینی، اقتصاد و حسابداری

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۳/۱۱

