

بررسی ارتباط بین دینداری و وجدان کاری شوراییاران جهت توسعه محلات شهر تهران

مجتبی عارضی^۱، سید ناصر حجازی^۲، علی هاشمیان فر^۳

چکیده

دینداری عامل اساسی اجتماعی شدن و انسجام فکری، عملی و جهت گیری در رفع مشکلات و پدیده ها و مسائل اجتماعی است و بنابراین عاملی در بهبود وجدان کاری افراد می باشد. با توجه به اهمیت بحث از وجدان کاری، پژوهش حاضر با استفاده از روش میدانی، تکنیک پیمایش، ابزار پرسشنامه و استفاده از نرم افزارهای SPSS و Smart PLS، به دنبال پاسخ به این سؤال اصلی می باشد که آیا بین دینداری و وجدان کاری شوراییاران محلات شهر تهران ارتباط وجود دارد؟ جامعه آماری پژوهش حاضر شوراییاران محلات شهر تهران می باشد که تعداد آنها بر اساس آخرین آمار در حدود ۳۵۰۰ نفر می باشد. نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین میزان کل دینداری (۰/۳۳) و ابعاد آن یعنی بعد پیامدی (P= ۰/۲۲)، بعد مناسکی (P= ۰/۳۹)، بعد اعتقادی (P=۰/۳۶)، بعد تجربی (P=۰/۲۵) و بعد عاطفی (P=۰/۳۴) با وجدان کاری شوراییاران محلات شهر تهران ارتباط مثبت و مستقیم و معنادار وجود دارد. بنابراین تمامی فرضیه های پژوهش تأیید می شوند. نتایج حاصل از مدل معادله ساختاری (Smart PLS) نیز نشان دادند که در کل اثر متغیر مستقل دینداری بر وجدان کاری شوراییاران محلات شهر تهران به میزان ۰/۵۲ می باشد.

واژگان کلیدی: وجدان کاری، دینداری، شوراییاران، محلات شهر تهران.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۸/۱۰

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۰۹/۲۹

^۱ دانشجوی دکتری جامعه شناسی، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، اصفهان (Email: mojtaba.arezi@gmail.com)
^۲ استادیار جامعه شناسی، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، اصفهان (نویسنده مسئول) (Email: hejzinaser@yahoo.com)
^۳ دانشیار جامعه شناسی، دانشگاه اصفهان، ایران (Email: j.hashemian@ltr.uiac.ir)

مقدمه

نظام مدیریت شهری با تکوین و تحول در پارادایم های برنامه ریزی شهری تحولات عدیده ای در سطح دنیا به خود دیده است و در ظرف مکان نیز به موجب تفاوت های ساختاری، حقوقی، مدیریتی و فرهنگی نیز بسیار متفاوت است. همین موضوع سبب شده است که مطالعه جغرافیایی شهر با موضوع قرار دادن محلات شهری به مثابه کوچکترین اجزا در نظام تقسیمات درون شهری، جهت دستیابی به شیوه های اداره ی بهینه اجتماعات شهری، از اولویت های کاری برنامه ریزان شهری به شمار آید. در نگاه مدیریت جدید شهری، شهر تبلور فضایی از عملکردهای انسان در راستای برطرف کردن نیازهای اوست و در هر برهه ای از زمان با توجه به دانش و توقعات شهروندان و همچنین شرایط اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه، توسعه می یابد (معصومی، ۱۳۸۹: ۷).

اما به طور کلی نظام مدیریت شهری در یک تحول کلی از نظام متمرکز و ساختار از بالا به پایین به سوی نظام مشارکتی و از پایین به بالا حرکت کرده است و به تبع آن نقش لایه های خرد اجتماعی و نهادهای محلی در این سطح بیش از پیش آشکارا گردیده است. و به تبع این تحول ساختاری و مدیریتی محور اصلی مورد توجه مشارکت شهروندان در سطوح محلی است و بر حسب این ضرورت در سطوح محلات شهری نهاد شورایی ها تشکیل گردید. رسالت و هدف از تاسیس چنین نهادی بنا به ضرورت پیدایش آن به نوعی حلقه واسط میان ساکنین و اجتماعات محلی و نهادهای مردمی و خرد با نهادها و سازمانهای دولتی است. اما به دلیل برخی از چالش های ساختاری و مدیریتی در تبیین نقش چنین نهادی و بی اعتمادی به آن هم از سوی نهادها و ارگانهای دولتی و هم از سوی ساکنین و نهادهای محلی، کارکرد شورایی ها را مختل و بسیار کمرنگ نموده است (کاظمی، ۱۳۸۹: ۴۵).

در چند سال گذشته شهرداری ها به منظور جلب مشارکت هر چه بیشتر شهروندان در اداره ی شهرها و برقراری سیستم حکمروایی خوب شهری، طرح های مختلفی از جمله محله گرایی، ناحیه محوری و غیره را به اجرا گذاشتند. در این میان طرح مدیریت محله ای از جمله طرح هایی است که از چند سال گذشته در کلان شهرهای کشورهای مختلف نظیر انگلستان، کانادا، استرالیا و غیره به اجرا گذاشته شده است. در این طرح، اداره بخشی از امکانات محله به خود مردم سپرده میشود، به عبارت دقیقتر مدیریت شهری در طول فرایندی قانونی و مورد پذیرش در راستای کاهش تصدیگری، برون سپاری، گسترش و نهادینه کردن مشارکت آگاهانه و اثربخش مردمی و واگذاری فضاها، ابنیه و فعالیت های فرهنگی، هنری، اجتماعی و ورزشی به مردم، مدیریت در سطح محله را به وجود آورده است. شوراییان به عنوان حلقه ی واسط مردم و نهادهای مدیریتی و برنامه ریزی شهری - به رغم وجود مشکلاتی که با آن مواجه بودهاند - در جهت شناخت نیازهای شهروندان و یاری رساندن به مدیران شهری در تأمین این نیازها ایفای نقش کرده اند و در این راستا وجدان کاری آنان در توسعه امور می تواند رهگشا و مؤثر باشد (انصاری زاده، ۱۳۹۰: ۲۱).

شورایی ها نهادهایی محلی هستند که در حدود دو دهه پیش در ایران پدید آمده و وظیفه این نهادهای انجام برخی امور از قبیل پیگیری مطالبات مردمی، امور خیریه، حل مشکلات شهری و... برای کمک به شوراهای محل در شهرهای ایران است، که لازمه این امر وجدان کاری اعضا و حمایت های صورت گرفته از آنان می باشد. مقوله وجدان کاری جوهره سازمان می باشد. باتوجه به تعاریف بسیار زیادی که از وجدان کاری شده است، می توان اذعان داشت که وجدان کاری عبارت است از گرایش و نگرش مثبت درونی و مطلوب به کار و شغل محوله به نحوی که بدون نظارت بیرونی در کمیت و کیفیت کار و تولید اثر مثبت می گذارد.

وجدان کاری را می توان وضعیتی دانست که در آن افراد جامعه در مشاغل گوناگون، سعی دارند تا کارهای محوله را به بهترین وجه و به طور دقیق و کامل انجام دهند. وجدان کاری از درون انسان را هدایت می کند تا نسبت به استحکام یک کار و صحت و دقت انجام یک کار حساس بوده و فرد را به انجام وظایف مورد انتظار وا دارد (میرمحمدی، ۱۳۹۷: ۸۲). وجدان کاری عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و احساس انجام وظیفه در افراد می شود در سازمان ها اصلاح رفتار و طرز برخورد با کارکنان آن سازمان می باشد تا تمایل آنها را به رعایت قوانین، مقررات و استناداردهای سازمان بسنجد. وجدان کاری نیرویی است که فرد را متعهد می کند

یک سری رفتارهای معطوف به هدف را در سازمان انجام دهد و نیز افکار و سلیقه های متفاوت را برای شکل دهی یک رفتار سازنده همگرا سازد و توجه به آن مسئله ای دارای اهمیت است.

از جمله عوامل مرتبط با وجدان کاری شوراییاران دینداری آنان می باشد (اصغری، ۱۳۹۲: ۸۷). دین اصل وحدت بخش و زمینه مشترکی را فراهم ساخته و به انسان اجازه می دهد تا با فائق آمدن بر تمایلات خودخواهانه اشان و به خاطر عشق به هموعانشان فراتر از این خودخواهی ها عمل کنند. دین سنگ بنای سامان اجتماعی است و منبعی برای ارزشهای اجتماعی است و بر گزینش های فردی و بسیاری از زمینه های زندگی روزمره تأثیر می گذارد و همچنین به عنوان تجلی روح جمعی و عامل همبستگی و یکپارچگی جامعه محسوب می شود (حقیقتیان و دیگران، ۱۳۹۴: ۲).

دین و جهان بینی های توحیدی ساختارهای ذهنی شخصی افراد را وسعت بخشیده، قابلیت، ظرفیت، تفسیر و تحلیل شناختی را بهبود می بخشد و بدین سان، توانایی کل نگرایی افراد افزایش می یابد. در انسان معتقد به دین احساس آشفستگی عدم کنترل و رهاشدگی رخ نمی دهد. دین و جهان بینی های فرهنگی با تدارک زمینه ای که در آن، فرد خودش را با ارزش و با شکوه تصور می کند، عزت نفس نسبتاً پایداری را ایجاد می نمایند و در نتیجه منجر به وجدان افراد در ابعاد مختلف می شود (پیزنکی^۱ و دیگران، ۲۰۱۰: ۵۶). دینداری علاوه بر ایجاد امیدواری و خوشبینی در افراد متدین، حس معنادار بودن در زندگی به آنها می بخشد. مومنان با اعتقاد به اینکه زندگی در این دنیا و سختی های «موقتی» بوده و خداوند خواسته های آنان را در جهان دیگر اجابت خواهد کرد. دین غالباً می تواند عامل نیرومند تعیین کننده ی پدیده های اجتماعی باشد، به نهادها شکل بدهد، بر ارزش ها تأثیر بگذارد و روابط را زیر نفوذ خود بگیرد (زاکرم، ۱۳۸۴: ۱۷۵). دینداری عامل اساسی اجتماعی شدن و انسجام فکری، عملی و جهت گیری در رفع مشکلات و پدیده ها و مسائل اجتماعی است (هدن^۲، ۱۹۸۳؛ به نقل از نازکتابار و دیگران، ۱۳۸۵: ۲۳۴) و بنابراین عاملی در افزایش وجدان کاری افراد می باشد. به طور کلی، اعمال و باورهای دینی با سلامتی فردی و اجتماعی افراد یک جامعه مرتبط است (دی^۳، ۲۰۱۸: ۲۲۰-۲۱۹). لذا با توجه به توضیحات داده شده بررسی ارتباط بین دینداری و وجدان کاری مسئله ای مهم و اساسی است و در همین راستا پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال اصلی می باشد که آیا بین دینداری و وجدان کاری شوراییاران محلات شهر تهران ارتباط وجود دارد؟

پیشینه پژوهش

تحقیقات داخلی

- ولیخانی و دیگران (۱۳۹۶) پژوهشی را با عنوان «بررسی راهکار تقویت وجدان کاری در کارکنان و رابطه آن با بهره وری سازمان تامین اجتماعی استان اصفهان» به انجام رساندند. جامعه آماری این تحقیق تعداد ۱۳۷۸ نفر کارمندان و مدیران سازمان تامین اجتماعی استان اصفهان می باشند، که از این تعداد ۱۰۳۱ مرد و ۳۴۷ زن هستند و نمونه گیری به روش تصادفی ساده انجام گرفت. نتایج تحقیق نشان بین وجدان کاری و بهره وری در سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد بین اخلاق گرایی، انگیزش شغلی، رضایت شغلی، معنویت در کار، توانمندی کارکنان و وجدان کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. علاوه بر این نتایج تحقیق نشان داد بین اخلاق گرایی، انگیزش شغلی، رضایت شغلی، معنویت در کار، توانمندی کارکنان و بهره وری در سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- محمدی و عسگری (۱۳۹۶) پژوهشی را با عنوان «وجدان کاری، راه های تقویت و آثار و نتایج آن در ابعاد مختلف» به انجام رساندند. وجدان کاری یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب در جامعه، ارزش معنوی مثبت می دهد. انگیزه های درونی آدمی نقطه آغاز وجدان کاری محسوب می شوند، اما چگونگی تقویت و نگهداشت این انگیزه ها به

۱. Pyszenki

۲. Heden

۳. Day

عنوان محرک اصلی، موضوع اساسی در پرداختن به وجدان کاری است. وجدان کاری تحت تاثیر عوامل مختلفی است. بخشی از آنها مربوط به فرهنگ، نگرش و شخصیت فردی است. اما بخش عمده ای از آن مربوط به سازمان و نحوه برخورد با فرد در سازمان است. توجه به ویژگیهای انسانی و نیازهای فردی کارکنان، قرارداد در شغل مناسب در خور توانایی و استعداد های فردی و اجرای برنامه های آموزشی متناسب با آن همگام با تعالی فرد او را به محیط کار خود علاقه مند تر می سازد.

- عباسپور و دیگران (۱۳۹۵) پژوهشی را با عنوان «بررسی عوامل موثر بر وجدان کاری در بین کارکنان مجتمع گاز پارس جنوبی» به انجام رساندند. جامعه آماری کلیه کارکنان در بین کارکنان مجتمع گاز پارس جنوبی که به تعداد ۲۲۰ نفر هست. نتایج حاصل از آزمون کروسکال وایس نشان داد که عوامل اجتماعی و فرهنگی بر وجدان کاری در بین کارکنان مجتمع گاز پارس جنوبی تاثیر دارد. از بین مولفه ها اجتماعی و فرهنگی انگیزه، رضایت، تعهد و ارزش های دینی بر وجدان کاری در بین کارکنان مجتمع گاز پارس جنوبی تاثیر دارد.
- کاظمی (۱۳۸۹) تحقیقی را با عنوان «بررسی نقش و عملکرد شورایاری محلات در مدیریت شهری محله محور و ارائه راهکارهای کلی ارتقا کارکردی بر اساس ساختار نوین مدیریت محله» به انجام رساند. نتایج نشان دادند که به دلیل برخی از چالش های ساختاری و مدیریتی در تبیین نقش چنین نهادی و بی اعتمادی به آن هم از سوی نهادها و ارگانهای دولتی و هم از سوی ساکنین و نهادهای محلی، کارکرد شورایاری ها را مختل و بسیار کم رنگ نموده است. لذا بازشناسی مفهوم و ضرورت شورایاری ها و یافتن علل اصلی نقصان کارکردی آن و ارائه راهکارهای کلی جهت رفع این چالش امری ضروری است.
- کاظمیان و دیگران (۱۳۸۹) پژوهشی را با عنوان «بررسی تاثیر الگوی شورایاری محلات در مشارکت شهروندان با مدیریت شهری» به انجام رساندند. در این پژوهش بعد از مطالعه و بررسی مفهوم مشارکت شهروندان با مدیریت شهری با استفاده از نظریه آیزن و فیش باین به عنوان پایگاه نظری؛ عوامل موثر بر مشارکت شهروندان شامل عوامل عینی و ذهنی، شناسایی و در یک مدل تحلیلی رسم شدند. نتایج حاکی از آن است که تاثیر الگوی مشارکتی شورایاری بر جامعه شورایاران بسیار بیشتر از جامعه شهروندان بوده است؛ الگوی مشارکتی شورایاری در عامل قصد و نیت به مشارکت نسبت به فراهم شدن امکان مشارکت موفق تر عمل کرده است. و همچنین می توان گفت که شورایاری در تحریک عوامل درونی کنش مشارکت بهتر از عوامل بیرونی موثر بوده است.

تحقیقات خارجی

- آن^۱ (۲۰۱۸) در پژوهشی در رابطه با وجدان کاری و عملکرد شغلی در میان کارکنان فردوگاه ها نشان داد که وجدان کاری تاثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد شغلی دارد و اینکه قابلیت اتکا رابطه بیشتری با عملکرد وظیفه ای دارد. و همچنین مشخص شد که قابلیت اتکا می تواند ۴۳ درصد از واریانس عملکرد شغلی را تبیین کند.
- آرچانا^۲ (۲۰۱۷) در یافته های پژوهش خود نشان داد که متغیرهای فرهنگ شهروندی، کنترل اجتماعی و حمایت های اجتماعی بر وجدان کاری تأثیرگذار هستند. بدین معنا که افراد دارای وجدان کاری بالا همواره در دغدغه درستکاری هستند. این دغدغه عمدتاً از میزان و نحوه نظارت دقیق و با انضباط جامعه و سازمان از افراد مستخرج می شود.
- چارلز^۳ (۲۰۰۸) تحقیق را با عنوان «تعهد شغلی و تجزیه و تحلیل برخی موضوعات آن در دانشگاه آیوا آمریکا» به انجام رساند. پژوهش به صورت میدانی با جمع آوری اطلاعات از بین ۴۵۰ نفر از شاغلین مراکز درمانی آمریکا انجام داد. در این

1. Ann

2. Archana

3. Charls

پژوهش چهار بعد تحت عنوان ماندگاری در کار، وفاداری، تعهد حرفه ای و تعهد کاری مورد سنجش قرار گرفت. یافته ها نشان داده است که وفاداری و ماندگاری در کار به طور نظری و تجربی اثر متفاوتی نسبت به دو عامل مذکور دیگر به تعهد شغلی دارد. یافته ها نشان دادند که نیت و انگیزه ماندگاری در کار و وفاداری به شغل در اوایل استخدام نسبت به عوامل دیگر از ثبات کمتری برخوردار است ولی بعد از رسمی شدن کارمند ثبات شغلی شان نیز بیشتر می شود و افزایش پیدا خواهد کرد.

- ولف و بتز^۱ (۲۰۰۴) به این نتیجه رسیدند که بین متغیرهای احساس مسئولیت اجتماعی و خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی با وجدان کاری رابطه وجود دارد. کیفیت دل بستگی به والدین و همسالان تعیین کننده تعهد سازمانی افراد در سالهای آینده زندگی شان است. به طوری که در زنان دل بستگی بیشتر منجر به وجدان کاری بالاتر می گردد. در حالی که در مردان دل بستگی به والدین از دل بستگی به همسر در تعهد سازمانی تأثیر گذارتر است.
- لیبن و وندین^۲ (۲۰۰۱)، در پژوهشی در رابطه با وجدان کاری و عملکرد شغلی گزارش کردند که قابلیت اتکا و موفقیت مداری می توانند مجموعه عملکرد شغلی را پیش بینی کنند نتایج تحقیق نشان دادند که هر دو متغیر رابطه مستقیم و معنی داری با عملکرد دارند

جمع بندی و مقایسه با کار دیگران

تاکنون پژوهش های بسیار محدودی در خصوص شوراییاران به انجام رسیده است و محدود پژوهش های صورت گرفته در خصوص مدیریت شهری و نحوه عضو گیری شوراییاران می باشد. تاکنون موضوعی در خصوص وجدان کاری شوراییاران سابقه پژوهش حتی در حد مقاله ی چاپ شده در مجلات نداشته است و پیشینه وجدان کاری شوراییاران موجود نمی باشد. محله ها در شکل دهی و سازماندهی امور شهری جایگاه ویژه ای داشتند. در تمام مسائل مربوط به محله، نقش شهروندان حائز اهمیت بود، ولی به مرور این نقش از مردم سلب شد و ساکنان محله ها از هویت خاص محله خود تهی شدند. وجدان کاری را می توان نیرویی درونی دانست که به واسطه ی آن انسان به انجام کار بیش تر و بهتر گرایش می یابد به نحوی که بدون نیاز به نظارت بیرونی و از طریق خود کنترلی و به صورت خود انگیزه به بهترین نحو وظایف محوله را به انجام می رساند. به علاوه پژوهش حاضر به ارتباط بین دینداری و وجدان کاری می پردازد که این موضوع نه تنها ابعاد جدیدتری به پژوهش می دهد بلکه رویکردی جدیدتر را نیز مطرح می نماید. بنابراین پژوهش حاضر کاری جدید و دارای نوآوری است و موضوعی کاملاً جدید می باشد که نمونه آن در هیچ جا به انجام نرسیده است.

مبانی نظری

نظریه های وجدان کاری

ماکس وبر

ماکس وبر ظهور و رشد سرمایه داری را در شکل نوین آن در جهت توسعه اقتصادی غرب، مرهون اخلاقی می داند که عناصر اصلی آن سودجویی و انضباط عقلانی کار است. او بر مبنای علایق خویش، اخلاق مسئولیت، کنش را با معیار (وسائل، هدف ها) تفسیر می کند و اخلاق مسئولیت به طور ساده اخلاقی است که کارایی منظور اصلی آن است و بنابر این بر اساس انتخاب وسائلی متناسب با هدف های مورد نظر تعریف می شود. ماکس وبر این را هم اضافه می کرد که اگر منظور از اخلاق مسئولیت عبارت از پذیرش هر نوع وسیله ای به شرط کارایی آن باشد، هیچ کس چنین اخلاقی را تا به آخر دنبال نخواهد کرد (آرون، ۱۳۸۶: ۵۹۵).

بر همین اساس از تحلیل وبر نباید چنین نتیجه گرفت که علت مستقیم بروز و رشد سرمایه داری، اخلاق پروتستان است، بلکه همان گونه که خود وی و مفسران آثارش اشاره کرده اند، وبر خواسته است نشان دهد که چگونه نگرش های بر خاسته از دین، یک نظام اخلاق خاص را بر جای می گذارد که از طریق نوع اخلاق، میزان وسیعی برای امور غیر دینی پدید می آید (فریاری، ۱۳۸۰: ۸۴).

^۱ . Wolf & Betz

^۲ . LePine & Van Dyne

ویر در اخلاق پروتستان و روح سرمایه داری اخلاق کار را این گونه بیان می کند اخلاق کار عبارت است از چند اصل اخلاقی، محتاط بودن به کار، پشتکار داشتن، همواره به دنبال تجارت مشروع بودن، داشتن وجدان در کار، وقت را تلف نکردن و... (ویر، ۱۳۹۸: ۶۱). ماکس وبر جامعه شناس مکتب تفهیمی با نفی وجود وجدان جمعی یا ذهن گروهی ریشه های حاکمیت انگیزش و میل به کار را در اخلاق پروتستان و تعالیم کالوین و لوتر می بیند. به نظر ویر پروتستانیسیم با تبلیغ ارزش های فرهنگی جدیدی که مبتنی بود بر سخت کوشی، رقابت، ریاضت و قناعت مادی، پرهیز از اسراف و اعراض از راكد گذاشتن سرمایه، کار کردن و تولید را تشویق و تنبلی و سستی و فتور را تقبیح نمود و انسان ها را به تلاش و فعالیت و سخت کوشی در امور اقتصادی و کنش های معطوف به اهداف مادی تشویق و ترغیب کرد (محسنی تبریزی و میرزایی، ۱۳۸۳: ۴۹).

فرانوگرا

فرانوگرا با انگیزه‌ی ارائه معرفت تازه از سازمان و انسان و ارایه راهکارها و اصول متفاوت در باره هر کدام، به نقد نظریات مدرن پرداختند. همه نظریات طبقه بندی شده تحت عنوان پست مدرن، بر این مفروض مشترک استوار اند که جنبش روابط انسانی و نظریات کلاسیک خردگرایی بی روح و محاسباتی کارخانه را، انسانی کردند. مهم ترین انتقاد در این زمینه این است که بر منافع اقتصادی مشروع کارکنان به طور مناسب تاکید نشده است و تضادهای واقعی منافع انکار گردیده و به صورت مسکن‌هایی ارایه شده اند. کل جنبش روابط انسانی به اصطلاح "جامعه شناسی گاو" انگ خورد و به عبارتی روشن این که همه تلاش های این جنبش، این گونه تلقی شد که کارکنان راضی همانند گاوهای راضی شیر بیشتر تولید کنند و روابط انسانی به عنوان پوششی بود برای این که بهره‌وری افزایش پیدا نماید نه این که به انسان، نیازهای واقعی و شخصیت او توجه شده باشد (عباسپور و دیگران، ۱۳۹۵: ۴۶).

مبانی اصلی رهیافت های جدید به مدیریت بر مبنای دو نظریه سیستمی و اقتضایی شکل می گیرند. نظریه پردازان اقتضایی بر این باوراند که انسان‌ها موجوداتی پیچیده و تحول پذیرند و نیازهای متعدد، متنوع و متغیر دارند. آنها گستره استعدادها و توانایی های آدمی را قابل بهبود و توسعه می دانند؛ از این رو توصیه می کنند که مدیران و سازمان‌ها باید متناسب با تفاوت های فردی کارکنانشان، مجموعه متنوعی از راهبردهای مدیریتی و فرصت های شغلی را فراهم نمایند (عباسپور و دیگران، ۱۳۹۵: ۴۷).

مک کلند^۱

دیوید مک کلند در سال ۱۹۷۱ تئوری خود را مطرح کرد. وی سه نیاز مهم را در محیط های کاری مورد توجه قرار داد: نیاز به توفیق: یعنی انگیزه برتری جویی، توفیق در ارتباط با مجموعه ای از معیارها، تلاش برای رسیدن به موفقیت. بعضی از مردم انگیزه گریز ناپذیر برای توفیق دارند ولی به جای آن که در پی رسیدن به پاداش های فی نفسه خود توفیق باشند، برای توفیق شخصی تلاش می کنند. آرزوی این افراد آن است کاری را موثر و بهتر از آن چه که بدست دیگران صورت گرفته، انجام دهند. این انگیزه را نیاز به توفیق می گویند. مک کلند از تحقیقاتی که انجام داد نتیجه گرفت توفیق گرایان سطح بالا به دلیل میل خود به انجام دادن بهتر امور، خود را متمایز از دیگران می دانند. آنها در پی موقعیت هایی هستند که در آن موقعیت ها بتوانند با دستیابی به مسئولیت شخصی برای مشکلات راه حلی را پیدا کنند.

نیاز به قدرت: نیاز به واداشتن مردم به رفتاری که در غیر این صورت چنین رفتاری نمی داشتند. نیاز به قدرت عبارت است از میل به تاثیر گذاشتن، منتقد بودن و در اختیار داشتن دیگران، افرادی که نیاز به قدرتشان بالا است از متصدی امور بودن و از تلاش در نفوذ کردن در دیگران لذت می برند.

آن ها ترجیح می دهند که در موفقیت های رفابتی و عنوان دار قرار گیرند و بیشتر هم و غمشان نفوذ در دیگران و داشتن اعتبار است و نه عملکرد موثر.

¹. David Mccelland

نیاز به تعلق: افرادی که نیاز به تعلق بالا دارند در جلب دوستی تلاش می کنند و موقعیت های طالب همکاری را به موقعیت های رقابت ترجیح می دهند و مشتاق روابطی می باشند که از تفاهم متقابل حداکثر بر خوردار باشد (رضائیان، ۱۳۸۴: ۱۰۳).

هرزبرگ^۱

هرزبرگ با این باور که رابطه فرد با کارش یک رابطه اصلی است و اینکه انگیزش وی نسبت به کارش می تواند موجب موفقیت فرد یا شکست وی گردد، در پی پاسخی مناسب برای این پرسش بر آمد که: «مردم از کار و شغل خود چه می خواهند؟» (سلمانی، ۱۳۹۴: ۸۹). هرزبرگ در مطالعات خود به این نتیجه رسید که انسان دو دسته نیاز متفاوت دارد که اساسا مستقل از یکدیگرند و به طرق متفاوتی رفتار را تحت تاثیر قرار می دهند.

عوامل انگیزشی که عبارتند از موفقیت، مورد احساس منزلت، خود مختاری، مسئولیت ها، ارتقاء و رشد. عوامل بهداشتی: که عوامل شرطی نیز نامیده می شوند و موارد زیر را در بر می گیرند، سیاست ها و مدیریت سازمان، جنبه های فنی کنترل، روابط متقابل و شرایط کار، موقعیت اجتماعی و امنیت.

این عوامل وقتی در سطح بالائی قرار دارند، از نگرش های ضعیف نسبت به کار جلوگیری می کنند اما از طرف کارمند بازده بالا و پایدار یا رضایت از کار را به دنبال نمی آورند. به طور کلی می توان گفت عوامل انگیزشی درونی و عوامل بهداشتی بیرونی هستند گروه اول به خود فرد و گروه دوم به محیط کار مربوط می شود. اساس مشاغل توسعه یافته از راه تجربه های مثبت مرتبط با کار مانند احساس مسئولیت کسب موفقیت و شهرت در اشخاص ایجاد انگیزه کرده و نقش بیشتری در برنامه ریزی انجام و ارزیابی کار به کارکنان داده می شود. هرزبرگ غنی سازی شغل را به شرح زیر تعریف می کند:

۱- بر طرف نمودن بعضی از کنترل های مدیریتی روی کارکنان و افزایش پاسخگویی و مسئولیت آن ها در کارشان همچنین افزایش اختیار، قدرت و آزادی آنان.

۲- تا حد ممکن واحدهای کاری کامل یا طبیعی ایجاد نماید، به عنوان مثال به کارکنان اجازه دهید تا یک محصول کامل را تولید کنند به جای آن که یک قسمت کوچک از آن محصول را تولید کنند. این روش این احتمال را کاهش می دهد که کارکنان، کارشان را به عنوان یک کار با اهمیت در کل فرایند تولید محسوب نمایند.

۳- ارائه باز خورد مرتب و مستمر از بهره وری و عملکرد شغلی مستقیما به خود کارکنان نه سرپرستان آنها ترغیب کارکنان در جهت عهده داری وظایف جدید و چالش برانگیز و تشویق به تخصص آن ها در یک وظیفه عملی خاص (مهرداد، ۱۳۹۵: ۱۱۰-۱۰۹).

با توجه به مطالبی که عنوان شد سازمان هایی که در آن ها آزادی عمل، احترام شغلی و ارج نهادن به ابتکارات و خلاقیت ها، تنوع مهارتی و باز خورد لازم حاکم باشد انگیزه کارکنان برای انجام امور افزایش می یابد. عواملی مانند قدردانی از کار کارکنان و ایجاد امکان کسب موفقیت در امور کاری، واگذاری مسئولیت ها، باعث رشد و کمال فردی و افزایش توانائی و تعهد کاری می گردد. سازمان هائی که بتوانند در این راه قدم بردارند کارکنانی متعهدتر با وجدان کاری بالاتری خواهند داشت.

ج، استیسی آدامز^۲

از نظر آدامز نظریه برابری یک نظریه فراگردی مبادله اجتماعی در مبحث انگیزش به شمار می آید که بر تعامل فرد با محیط خود تمرکز دارد. رابطه حسابگرانه فرد با سازمان مبتنی بر نظریه مبادله اجتماعی است که در آن هر طرف رابطه چیزهای معینی را از دیگری طلب می کند و بر طبق آن نیز کمک هایی به مبادله صورت می دهد. در صورتی که طرفین خوب عمل نمایند و هر دو طرف از مبادله

1. Herzberg Tow Factors Theory

2. Adams

منتفع شوند رابطه گرایش مثبت می یابد، ولی هنگامی که ضرر و زیان رخ دهد یا تعارض به وجود آید رابطه گرایش منفی پیدا می کند (کمپل^۱، ۲۰۰۰: ۸۹).

آدامز بر این عقیده بود که انگیزه از ادراک ما متأثر است که ما چگونه در محیط کارمان براساس برابری و مساوات رفتار خواهیم کرد. از نظر او نظریه برابری دارای سه جزء است:

۱- درون دادها: یعنی هر چیزی که فرد آن را به منزله سرمایه گذاری برخوردار از ارزش برگشت در موقعیت کاری خود به حساب می آورد، مثل آموزش، کارآموزی، تجربه، تلاش و مانند اینها.

۲- پیامدها: یعنی هر چیزی که فرد آن را به منزله برگشت از سوی سازمان، در مقابل سرمایه گذاری خویش می شمارد، مانند مبالغ پرداختی، مزایای نقدی و غیر نقدی، شرایط کار خوشایند و مانند اینها.

۳- فرد (افراد): مقایسه ای دیگر، یعنی فرد یا گروه دیگری که افراد مورد نظر در عرصه داوری در باره برابری خود را با او (آنان) مقایسه می کند.

در نظریه برابری گفته می شود، کارکنان و اعضای سازمان، خود را با دیگران مقایسه می کنند. کارکنان میزان داده (برونداد) خود را با بازدهی نسبت به دیگران مقایسه می کنند. اگر آنان چنین بپندارند که نسبت متعلق به آنها با نسبت افراد مشابه که خود را با آنها مقایسه کرده اند، برابر است در آن صورت می گویند مساوات رعایت می شود. اگر این نسبتها نابرابر باشد در آن صورت در سازمان اجحاف می شود، به بیانی دیگر عدل و انصاف رعایت نمی شود (رایبزر، ۱۳۹۸: ۸۶). بنابراین آنچه مهم است ادراک فرد نسبت به نابرابری است، نه آنچه واقعا در محیط کار روی می دهد (مودی، ۱۹۹۱: ۵۴).

در نظریه برابری نه تنها به مقدار پول یا پاداشی که فرد در ازای کار خود دریافت می کند، توجه می شود، بلکه سعی می شود بین این مقدار با آنچه دیگران دریافت می کنند، مقایسه به عمل آید در نتیجه تعلق خاطر افراد را نسبت به سازمان کم می کند و وجدان کاری را در کارکنان کاهش می دهد که این خود باعث پایین آمدن کمیت و کیفیت کار کارکنان می شود.

نظریه های دینداری

دورکیم: دورکیم نظریه پردازی است که بیشترین تاثیر را بر جامعه شناسی دین داشته است. وی برای شناخت همه ادیان بشری به ابتدایی ترین و ساده ترین صورت دین توجه می کند (همیلتون ۱۳۸۹: ۱۷۱). وی نه به ماهیت دین بلکه به کارکرد های آن می پردازد و نقش دین در انسجام اجتماعی جوامع سنتی را مهم قلمداد می کند (ریترز ۱۳۸۴: ۲۳). به نظر دورکیم آیین های دینی با تقویت باورهای جمعی و اخلاقیات و نیز با پیوند شرکت کنندگان به یکدیگر، باعث همبستگی جامعه می شود. کارکرد دین در جامعه یکپارچه کردن و انسجام آن است (استونز، ۱۳۹۳: ۸۵-۸۴).

وبر: وبر از جمله جامعه شناسان کلاسیک است که بخش قابل توجهی از آثارش به دین اختصاص دارد. وبر از دو نوع دین شریعتی و رستگاری یاد می کند و یا از دو نوع خداشناسی زاهدانه و عارفانه سخن می گوید. او مصداق دین شریعتی را کنفوسیوس و یهودیت تلمودی می داند که مومنان در خدمت شرع مقدس اند و همراه با اهتمامات مناسکی در صدد سازگاری با دنیا هستند ولی در دین رستگاری مومنان اهتمامشان تماما صرف آخرت و تاملات درونی می باشد. مصداق نزدیک دین رستگاری بودیسم و مسیحیت است که پیروان خویش را در تنش دائمی با دنیا قرار داده اند (فرونند ۱۳۸۳: ۱۹۱).

آلستون: آلستون تعریف خود از دین را موقوف به شناخت ابعاد و خصایص دین می کند. آلستون می گوید هر چند نمی توان مرز مشخصی بین دین و غیر دین ترسیم کرد، اما با اتکا به یک الگوی کاملا مشخص دینی و تشریح ابعاد و خصوصیات آن می توان وجوه اشتراک و افتراق هر مورد را با الگوی مورد نظر مشخص ساخت (میرسندسی، ۱۳۹۰: ۴۶).

¹ . Campbel

² - Alston

لنسکی: از نظر لنسکی دین عامل موثری است که اندیشه و عمل فرد را حتی در جوامع مدرن متأثر می سازد. او برای سنجش این تاثیر گذاری به مهم ترین جنبه های دینداری یعنی «جهت گیری دینی»^۱ و «میزان درگیر بودن با گروه دینی»^۲ می پردازد. لنسکی دو جهت گیری راست کیشی^۳ و عبودیتی^۴ را در دین یهودی - مسیحی مهم قلمداد می کند. این دو جهت گیری به لحاظ فعال و منفعل بودن، پذیرش یا عدم پذیرش در دنیای مدرن و همچنین تاثیرات متفاوتشان بر الگوی فکر و عمل از هم متمایز اند. به اعتقاد لنسکی درگیر بودن گروه دیندار، از دو جنبه ی مشارکتی^۵ و معاشرتی^۶ برخوردار است که می تواند کم یا زیاد باشد. او بعد مشارکتی را از لحاظ میزان حضور در برنامه ها و فعالیت های رسمی و جمعی نهاد دین و بعد معاشرتی را از حیث داشتن پیوند های دوستانه و عاطفی هم کیشان و اعضای کلیسای خود مورد توجه قرار می دهد (لنسکی، ۱۹۶۳: ۲۴ به نقل از حقیقتیان و دیگران، ۱۳۹۴: ۶ - ۵).

رابرتسون اسمیت: رابرتسون اسمیت یکی از روانشناسان کارکردگرا معتقد است دین را نباید وسیله ای برای تکریم و نجات ارواح تلقی کرد بلکه باید آن را طریقه ای در صیانت و رفاه جامعه قلمداد نمود. ادیان باستانی جزئی از نظم عمومی اجتماعی خویش بودند که خدا و بشر را توأم در بر می گرفتند. وی مذهب را تنها یک ترس مبهم و فرزند هراس و وحشت نمی داند بلکه آن را حافظ مقررات، نوامیس و نظم اخلاقی جامعه نیز می داند و آنچه برای او مهم است عملکردهای دین است و نه باورداشتهای آنها. به استدلال او عملکردهای دینی مانند تشریفات و مناسک اهمیتی بنیادی دارند و برای شناخت دین نخست باید شیوه های مردم را تحلیل کرد و نه باورداشتهای آنها را. به طور کلی به ادعای رابرتسون دین دو کارکرد عمده دارد: یکی تنظیم کننده و دیگری برانگیزاننده، تنظیم کننده رفتار فردی برای خیر همگان و یا به سخن دیگر برای گروه و برانگیزاننده احساس مشترک جهت وحدت اجتماعی که از طریق مناسک مذهبی انجام می شود (همیلتون، ۱۳۸۹: ۱۷۰).

رادکلیف براون: رادکلیف براون نیز همانند رابرتسون بر این عقیده است که عملکردهای مذهبی از باورداشت های دینی اهمیت بیشتری دارند. به همین دلیل است که وی با این قضیه کاری ندارد که آیا باورداشت ها حقیقت دارند یا خیر. به نظر او باورداشت ها واقعاً اهمیتی نداشته و تنها آنچه مردم در عمل انجام می دهند، اهمیت اساسی دارد. از این رو به نظر براون، باورداشتهای، دلیل تراشی ها و توجیه های مناسک اند و می توان گفت که مناسک بیان نمادین و تنظیم شده ی برخی احساسات اند. پس می توان نشان داد که مناسک کارکردهای اجتماعی خاصی دارند که ضمن تنظیم و حفظ احساساتی که بنای ساختمان جامعه را تشکیل می دهند، آن را از نسلی به نسل دیگر انتقال می دهند (همیلتون، ۱۳۸۹: ۱۹۹).

چارلز گلاک و رادنی استارک: گلاک طی دو دهه ۵۰- ۶۰ میلادی در تلاش برای فهم و تبیین دین در امریکا بود. وی بحث ابعاد التزام دینی را در این کشور زنده کرد و با همکاری رادنی استارک در سال ۱۹۶۵، به شرح و بسط الگوی جدیدی از دینداری پرداخت. هدف اصلی آنها، عموماً درک شیوه های گوناگونی بود که مردم با توسل به آن، خود را مذهبی تلقی می کردند. گلاک و استارک بر این عقیده بودند که به رغم آنکه ادیان جهانی در جزئیات بسیار متفاوتند، اما دارای حوزه های کلی هستند که دینداری در آن حوزه ها و یا ابعاد - جلوه گر می شود.

آنها برای دینداری چهار بعد اصلی «عمل»، «باور»، «تجربه»، «دانش یا معرفت» را تحت عنوان ابعاد عمومی الزام دینی مطرح کرده اند. این ابعاد چهارگانه، در سطح مقیاس های اولیه به پنج شاخص یا مقیاس تقسیم شده اند که افزایش آن، ناشی از تفکیک بعد عمل به دو بخش شاخص مناسکی و عبادی است (گلاک و استارک، ۱۹۷۰: ۱۲۰).

✓ بعد باور (اعتقادی): آن چیزی است که انتظار می رود پیروان یک دین بدان اعتقاد داشته باشند

1. Religious Orientation
2. Degree Of Group Involvement
3. Orthodoxy
4. Devotionalism
5. Association
6. Communal

- ✓ بعد مناسکی (عمل): نظام اعتقادی در هر دینی وجود دارد، اما این اعتقادات به صورت مناسک نمود عینی می‌یابند.
- ✓ بعد تجربی (عاطفی): تجربه دینی با احساسات، تجربیات و درون فرد دیندار مرتبط است. احساسات و عواطف دینی وجه عالی‌تری از دینداری است که کاملاً قلبی و درونی بوده و برخلاف مناسک و مراسم آیینی نمود بیرونی ندارد.
- ✓ بعد شناختی: بعد معرفتی، عقلانی یا دانش با بعد عقیدتی بسیار نزدیک است. تفاوت این دو بعد، مربوط به آگاهی و شناخت در اعتقادات در بُعد دانش است.
- ✓ بعد پیامدی: این بُعد، به دلیل بیشترین انتقادات، در میان ابعاد الگوی دینداری گلاک و استارک پس از مدتی حذف شد، از جمله این که، بعد پیامدی فی نفسه پیامد دینداری است، نه بعدی از ابعاد آن. بعد پیامدی دینداری، که با این انتقاد از الگوی دینداری کنار گذاشته شد، به اعمالی گفته می‌شود که از عقاید، احساسات و اعمال مذهبی ریشه می‌گیرد و از ثمرات و نتایج ایمان در زندگی و کنش‌های بشر است (گلاک و استارک، ۱۹۷۰: ۱۲۱).

بینیگر: یکی از نوکار کردگرایان نیازهای اساسی انسان را در مسائل نمایی زندگی جستجو می‌کند و دین را به عنوان نظام باورداشتهها و عملکردهایی تعریف می‌کند که پاسخگوی مسائل نمایی انسانی است. وی معتقد است هر انسانی به ارزشهای مطلق نیاز دارد که با آن زندگی می‌کند و این ارزشهای مطلق باید پاسخ‌هایی را برای مسأله زندگی و مرگ انسان فراهم سازند. ادیان به چنین چیزهایی پاسخ می‌گویند. او استدلال می‌کند از آنجا که هر کس بالاخره روزی با مرگ روبرو خواهد شد و نیز از آنجا که محرومیت‌های بزرگ دیگر در زندگی وجود دارد. انسان به دین در تمامیت آن نیاز دارد. وی در این راستا معتقد است که دین ریشه دو گانه دارد زیرا هم نیازهای فردی و هم نیازهای گروهی را بر آورده می‌سازد. به عبارت دیگر دین بیشتر از طریق کارکردهایی که برای افراد جامعه دارد نیازهای گروهی را بر آورده سازد. (همیلتون، ۱۳۸۹: ۲۰۷-۲۰۶)

یینگر با طرح این مباحث، ادعا می‌کند که دین از طریق تأکید بر ارزش‌های کلی و دسترسی پذیر یعنی ارزشهایی چون رستگاری و یا توجیه رنج، ناکامی و محرومیت و نظایر آن، سازمان اخلاقی جامعه را حفظ می‌کند و موجب پیوند اعضای جامعه و همبستگی اجتماعی می‌شود.

کینگزلی دیویس: کینگزلی معتقد است که تفاوت معناداری بین داوری و تبیین محقق با فهم کنشگر دینی مشاهده می‌شود. بنابراین نظریه‌پردازان جدید کارکردگرایی با اهمیت دادن بیشتر به کنشگر دینی و وارد کردن عنصر روانشناختی و تلفیق آن با نظریه‌ی کارکردگرایی، تبیین بهتری از دین ارائه داده‌اند. دیویس از این دست جامعه‌شناسان است. دیویس در کتابش تحت عنوان جامعه‌شناسی انسان به ارائه کارکردهای مثبت دین پرداخته و دین را به عنوان عامل وجدان بخش در جامعه می‌ستاید و اضافه می‌کند که افراد از طریق شرکت در مراسم دینی، وابستگی‌شان را به اهداف گروهی افزایش می‌دهند. دیویس از تمایز بین امر مقدس و نا مقدس استفاده کرده و آنرا داری خصلتی نمادین می‌داند (توسلی، ۱۳۸۰: ۶۵).

چارچوب نظری پژوهش

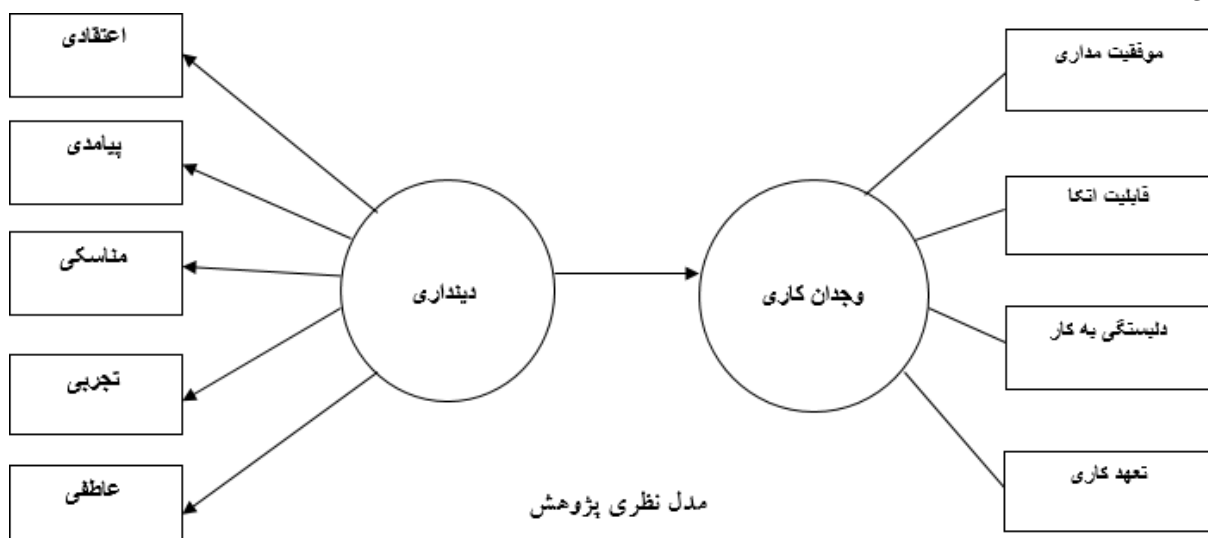
در این پژوهش از نظریه‌های متفاوتی به عنوان مبنای نظری استفاده شده است که تعدادی از آنها به عنوان مبنای استخراج فرضیات چارچوب نظری را تشکیل می‌دهند. ویر در اخلاق پروتستان و روح سرمایه داری اخلاق کار را این گونه بیان می‌کند اخلاق کار عبارت است از چند اصل اخلاقی، محتاط بودن به کار، پشتکار داشتن، همواره به دنبال تجارت مشروع بودن، داشتن وجدان در کار، وقت را تلف نکردن و... (ویر، ۱۳۹۸: ۶۱). ماکس ویر جامعه‌شناس مکتب تفهیمی با نفی وجود وجدان جمعی یا ذهن گروهی ریشه‌های حاکمیت‌انگیزش و میل به کار را در اخلاق پروتستان و تعالیم کالوین و لوتر می‌بیند. به نظر ویر پروتستان‌یسم با تبلیغ ارزش‌های فرهنگی جدیدی که مبتنی بود بر سخت‌کوشی، رقابت، ریاضت و قناعت مادی، پرهیز از اسراف و اعراض از راکد گذاشتن سرمایه، کار کردن و تولید را تشویق و تنبلی و سستی و فتور را تقبیح نمود و انسان‌ها را به تلاش و فعالیت و سخت‌کوشی در امور اقتصادی و کنش‌های معطوف به اهداف مادی تشویق و ترغیب کرد (محسنی تبریزی و میرزایی، ۱۳۸۳: ۴۹).

رابرتسون اسمیت یکی از روانشناسان کارکردگرا معتقد است دین را نباید وسیله ای برای تکریم و نجات ارواح تلقی کرد بلکه باید آن را طریقه‌ای در صیانت و رفاه جامعه قلمداد نمود. ادیان باستانی جزئی از نظم عمومی اجتماعی خویش بودند که خدا و بشر را توأم در بر می‌گرفتند. وی مذهب را تنها یک ترس مبهم و فرزند هراس و وحشت نمی‌داند بلکه آن را حافظ مقررات، نوامیس و نظم اخلاقی جامعه نیز می‌داند و آنچه برای او مهم است عملکردهای دین است و نه باورداشتها. به استدلال او عملکردهای دینی مانند تشریفات و مناسک اهمیتی بنیادی دارند و برای شناخت دین نخست باید شیوه‌های مردم را تحلیل کرد و نه باورداشتهای آنها را. به طور کلی به ادعای رابرتسون دین دو کارکرد عمده دارد: یکی تنظیم کننده و دیگری برانگیزاننده، تنظیم کننده رفتار فردی برای خیر همگان و یا به سخن دیگر برای گروه و برانگیزاننده احساس مشترک جهت وحدت اجتماعی (همیلتون، ۱۳۸۹: ۱۷۰).

کینگزلی معتقد است که تفاوت معناداری بین داوری و تبیین محقق با فهم کنشگر دینی مشاهده می‌شود. بنابراین نظریه پردازان جدید کارکردگرایی با اهمیت دادن بیشتر به کنشگر دینی و وارد کردن عنصر روانشناختی و تلفیق آن با نظریه‌ی کارکردگرایی، تبیین بهتری از دین ارائه داده‌اند. دیویس از این دست جامعه‌شناسان است. دیویس در کتابش تحت عنوان جامعه شناسی انسان به ارائه کارکردهای مثبت دین پرداخته و دین را به عنوان عامل وجدان بخش در جامعه می‌ستاید و اضافه می‌کند که افراد از طریق شرکت در مراسم دینی، وابستگی‌شان را به اهداف گروهی افزایش می‌دهند. دیویس از تمایز بین امر مقدس و نا مقدس استفاده کرده و آنرا داری خصلتی نمادین می‌داند (توسلی، ۱۳۸۰: ۶۵).

بنابراین از نظریه‌های ماکس وبر، رابرتسون اسمیت و کینگزلی دیویس این فرضیه‌ی اصلی استخراج می‌شود که:

بین دینداری و وجدان کاری شورایاران محلات شهر تهران ارتباط وجود دارد.



فرضیه پژوهش

بین دینداری و شاخص‌های آن یعنی اعتقادی، پیامدی، مناسکی، تجربی و عاطفی با وجدان کاری شورایاران محلات شهر تهران ارتباط وجود دارد.

روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نظر روش میدانی و با تکنیک پیمایش انجام گرفته است. همچنین این تحقیق از نظر هدف یک بررسی کاربردی، از نظر وسعت پهنانگر، از نظر دامنه خرد و از نظر زمانی یک بررسی مقطعی است. در این مطالعه برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز از ابزار پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. پیش از آغاز پیمایش، پرسشنامه‌ی ابتدایی مورد آزمون اولیه قرار گرفت و با استفاده از نتایج به دست آمده، نقایص موجود برطرف و پرسشنامه‌نهایی تنظیم شد. در جهت اطمینان از اعتبار پرسشنامه به مشاوره و بهره‌گیری از نظرات اساتید و کارشناسان مربوطه و همچنین از آزمون آلفای کرونباخ جهت پایایی پرسشنامه اقدام شده است و بر

اساس ضریب آلفا بعد از حذف گویه های با ضریب پایایی پایین، ضریب پایایی تمامی متغیرها بالاتر از ۰/۷ می باشد. جامعه آماری این مطالعه تمامی شورایاران محلات شهر تهران می باشد که تعداد آنها بر اساس آخرین آمار در حدود ۳۵۰۰ نفر می باشد. از آنجا که به طور طبیعی امکان مطالعه دیدگاه های تمامی ساکنان وجود نداشت از شیوه ی «نمونه گیری» برای تبیین نظریات افراد مورد مطالعه استفاده شده است و بر اساس فرمول کوکران تعدادی از افراد (۳۸۴ نفر) که معرف جامعه آماری تشخیص داده شدند به عنوان حجم نمونه انتخاب و مطالعه شده است.

$$n = \frac{\frac{(1/96)^2 \times (0/5)(0/5)}{(0/5)^2}}{1 + \frac{1}{65000} \left(\frac{(1/96)^2 \times (0/5)(0/5)}{(0/5)^2} - 1 \right)} = 382$$

$$N = 3500 \quad t = 1/96 \quad P = 0/5 \quad Q = 0/5 \quad d = 0/5$$

$$n = \frac{\frac{(1/96)^2 \times (0/5)(0/5)}{(0/5)^2}}{1 + \frac{1}{3500} \left(\frac{(1/96)^2 \times (0/5)(0/5)}{(0/5)^2} - 1 \right)} = 384$$

روش نمونه گیری در پژوهش حاضر تصادفی دو مرحله ای می باشد. بدین صورت که با استفاده از نمونه گیری تصادفی ساده تعدادی از محلات شهر تهران انتخاب و از هر محله به صورت تصادفی نمونه نهایی استخراج شده است. پس از گردآوری داده ها تجزیه و تحلیل آن ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS و Smart PLS انجام گردید و در این رابطه برای آزمون فرضیات، تست های آماری متناسب بکار گرفته شد.

جدول (۱): پایایی پرسشنامه نهایی بر اساس ضریب آلفای کرون باخ

متغیر	شاخص	ضریب آلفا
دینداری	بعد اعتقادی	۰/۸۵۲
	بعد پیامدی	۰/۷۹۳
	بعد مناسکی	۰/۸۴۲
	بعد تجربی	۰/۷۲۱
	بعد عاطفی	۰/۷۲۵
وجدان کاری	موفقیت مداری	۰/۸۲۵
	قابلیت اتکا	۰/۸۱۴
	دلبستگی به کار	۰/۷۲۲
	تعهد کاری	۰/۷۴۵

یافته ها

نتایج فراوانی متغیر جنس نشان می دهد که ۸۸/۱۶ درصد افراد مورد مطالعه مرد و ۱۱/۸۴ درصد دیگر را زن تشکیل داده اند. نتایج فراوانی متغیر وضعیت تأهل نشان می دهد که ۶۴/۹۰ درصد افراد مورد مطالعه متأهل و ۳۵/۱۰ درصد دیگر مجرد می باشند. نتایج فراوانی متغیر تحصیلات نیز نشان می دهد که میزان ۰/۲۳ از پاسخگویان دارای سواد دیپلم، ۰/۲۸ پاسخگویان دارای مدرک کاردانی، ۰/۴۰ پاسخگویان دارای مدرک کارشناسی و ۰/۹ پاسخگویان نیز دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر می باشند. همچنین نتایج فراوانی متغیر سن نشان می دهد که ۰/۱۶ پاسخگویان ۲۵ تا ۳۰ سال، ۰/۲۱ پاسخگویان ۳۱ تا ۳۵ سال، ۰/۲۱ پاسخگویان ۳۶ تا ۴۰ سال، ۰/۱۵ پاسخگویان ۴۱ تا ۴۵ سال، ۰/۱۶ پاسخگویان ۴۶ تا ۵۰ سال، ۰/۸ پاسخگویان ۵۱ تا ۶۰ سال و ۰/۳ پاسخگویان ۶۰ سال به بالا هستند.

آمار توصیفی متغیر دینداری

جدول (۲): آمار توصیفی دینداری

میانگین	خیلی زیاد (۵)		زیاد (۴)		متوسط (۳)		کم (۲)		خیلی کم (۱)		مولفه‌های دینداری
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۳/۹۵	۳۲/۷۲	۱۲۳	۳۷/۷۶	۱۴۲	۲۳/۶۸	۸۹	۳/۷۲	۱۴	۲/۱۲	۸	اعتقادی
۳/۶۳	۱۸/۶۱	۷۰	۴۳/۳۶	۱۶۳	۲۵	۹۴	۸/۵۱	۳۲	۴/۵۲	۱۷	پیامدی
۳/۰۶	۱۱/۹۸	۴۶	۲۶/۰۴	۹۸	۳۱/۵۱	۱۱۵	۱۷/۱۹	۶۶	۱۳/۲۸	۵۱	مناسکی
۳/۶۴	۱۸/۲۳	۶۶	۴۳/۲۳	۱۶۶	۲۵/۷۸	۱۰۴	۸/۳۴	۲۶	۴/۴۲	۱۴	تجربی
۳/۲۴	۱۶/۱۵	۵۱	۳۶/۷۱	۱۰۱	۳۳/۳۳	۱۲۸	۹/۶۳	۷۸	۴/۱۶	۲۰	عاطفی
۳/۵۰											میزان کل دینداری

یافته‌ها نشان می‌دهد که در بین شاخص‌های دینداری، بعد اعتقادی دارای بیشترین میانگین یعنی (۳/۹۵) و بعد مناسکی دارای کمترین میانگین یعنی (۳/۰۶) می‌باشد. میانگین بعد پیامدی (۳/۶۳)، بعد تجربی (۳/۶۴) و میانگین بعد عاطفی (۳/۲۴) می‌باشد. میانگین کلی دینداری (۳/۵۰) است که نشان می‌دهد پاسخگویان بالاتر از حد متوسط می‌باشد.

آمار توصیفی متغیر وجدان کاری

جدول (۳): آمار توصیفی وجدان کاری

میانگین	خیلی زیاد		زیاد		متوسط		کم		خیلی کم		مولفه‌های سرمایه اجتماعی
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۳/۰۶	۱۸/۲۳	۳۴	۳۱/۵۱	۸۸	۲۹/۴۲	۱۳۸	۱۳/۲۹	۱۰۰	۷/۵۵	۱۶	موفقیت مداری
۳/۴۶	۲۳/۷۰	۸۲	۲۸/۶۵	۹۰	۳۲/۸۱	۱۵۵	۸/۶۰	۲۰	۶/۲۴	۲۹	قابلیت اتکا
۳/۰۱	۲۰/۳۱	۴۸	۲۸/۶۵	۸۰	۳۲/۰۳	۱۳۵	۱۴/۰۶	۵۵	۴/۹۵	۵۸	دلبستگی به کار
۳/۳۶	۵/۲۱	۷۷	۱۷/۹۶	۱۱۳	۴۵/۳۱	۱۰۰	۲۰/۵۷	۴۱	۱۰/۹۴	۴۵	تعهد کاری
۳/۲۳											میزان کل وجدان کاری

یافته‌ها نشان می‌دهد که در بین شاخص‌های وجدان کاری، قابلیت اتکا دارای بیشترین میانگین (۳/۴۶) و دلبستگی به کار دارای کمترین میانگین (۲/۸۴) می‌باشد. همچنین وضعیت کلی وجدان کاری نشان می‌دهد که در همه مولفه‌ها، پاسخگویان اذعان داشته‌اند که وجدان کاری در حد متوسطی (۳/۲۳) می‌باشد.

آزمون فرضیه‌ها

بررسی وضعیت نرمال توزیع داده‌ها

برای استفاده از آزمون‌های پارامتریک، پیش شرط‌هایی وجود دارد که عبارتند از: شرط نرمال بودن داده‌ها. جهت بررسی نرمال بودن عامل‌ها از آزمون تک نمونه‌ای کلموگروف - اسمیرنوف استفاده شده است.

H_0 : داده‌ها از توزیع نرمال برخوردارند

H_1 : داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار نیستند

جدول (۴): آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیرهای	بعد اعتقادی	بعد پیامدی	بعد مناسکی	بعد تجربی	بعد عاطفی	وجدان کاری
تعداد	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴
مقادیر کلموگروف - اسمیرنوف	۲/۳۳	۱/۹۹	۲/۲۹	۲/۸۱	۲/۷۰	۲/۵۴
سطح معناداری (دو دامنه)	۰/۱۸	۰/۱۲	۰/۰۶	۰/۰۷	۰/۰۸	۰/۱۱

با توجه به جدول شماره ۳ می‌توان نتیجه گرفت که چون مقادیر سطح معناداری کلیه متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشند پس می‌توان گفت که این عامل نرمال بودن توزیع داده‌ها را می‌رساند و می‌توان در تحلیل فرضیه‌های پژوهش، آزمون‌های پارامتریک را بکار گرفت.

آزمون فرضیه‌ها

بین دینداری و ابعاد مختلف آن (اعتقادی، پیامدی، مناسکی، تجربی و عاطفی) با وجدان کاری ر ارتباط وجود دارد. جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش مبنی بر ارتباط بین ابعاد مختلف دینداری (اعتقادی، پیامدی، مناسکی، تجربی و عاطفی) با وجدان کاری شورایاران محلات شهر تهران از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. یافته‌ها به شرح جدول زیر می‌باشد.

جدول (۵): همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق

وجدان کاری شورایاران		نام متغیر	
سطح معناداری	ضریب همبستگی	شاخص‌ها	
۰/۰۰۰	۰/۳۶	اعتقادی	دینداری
۰/۰۰۲	۰/۲۲	پیامدی	
۰/۰۰۰	۰/۳۹	مناسکی	
۰/۰۰۱	۰/۲۵	تجربی	
۰/۰۰۰	۰/۳۴	عاطفی	
۰/۰۰۰	۰/۳۳	میزان کل دینداری	

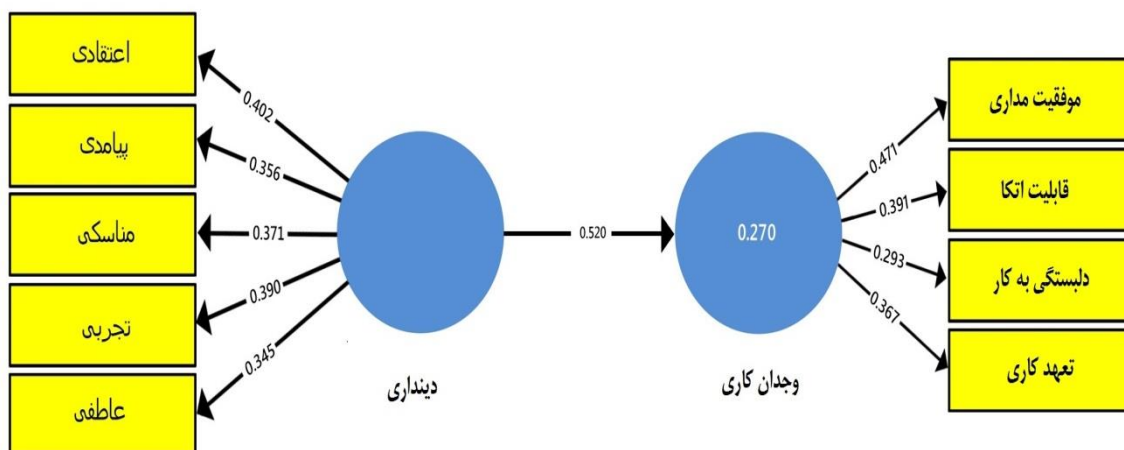
یافته‌ها حاکی از آن است که بین تمامی ابعاد دینداری و همچنین میزان کل آن با وجدان کاری شورایاران محلات شهر تهران رابطه مثبت و مستقیم و معنادار وجود دارد. در این میان رابطه بین بعد مناسکی دینداری و سلامت اجتماعی ($P=0/39$) دارای بیشترین ضریب همبستگی و رابطه بین بعد پیامدی دینداری و سلامت اجتماعی دارای کمترین ضریب همبستگی ($P=0/22$) می‌باشد. همچنین بعد اعتقادی دینداری ($P=0/36$)، بعد عاطفی دینداری ($P=0/34$) و بعد تجربی دینداری ($P=0/25$) با وجدان کاری شورایاران دارای ضریب همبستگی مثبت و معنادار می‌باشد. بنابراین می‌توان استدلال کرد که هر چه میزان گرایش به دینداری ($P=0/33$) و ابعاد آن در بین شورایاران محلات شهر تهران بیشتر شود میزان وجدان کاری آنان بالاتر می‌رود. بنابراین تمامی فرضیه‌های پژوهش حاضر تأیید می‌شوند.

مدل معادله ساختاری (Smart PLS)

به منظور تعیین شدت و جهت بررسی تأثیر ابعاد مختلف دینداری بر وجدان کاری شورایاران محلات شهر تهران از یک مدل معادله ساختاری بهره گرفته شده است. در این پژوهش با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به آزمون مدل‌های معادله ساختاری پژوهش پرداخته شده است. رویکرد در این قسمت، رویکرد دو مرحله‌ای است. بدین معنی که پس از تدوین مدل نظری پژوهش لازم است تا به بحث برآورد مدل یا به عبارتی دیگر برآورد پارامترهای آزاد در مدل و تحلیل شاخص‌های جزئی و کلی مدل پرداخت تا مشخص شود که آیا داده‌های تجربی در مجموع حمایت‌کننده‌ی مدل نظری تدوین شده هستند یا خیر. مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات (PLS) برخلاف روش کواریانس محور (نرم افزارهایی نظیر LISREL، AMOS و EQS) فاقد شاخص‌های برازش مدل مبتنی بر کای دو جهت بررسی میزان مطابقت مدل نظری با داده‌های گردآوری شده می‌باشد، این امر به ماهیت پیش‌بین محور PLS بستگی دارد. بنابراین شاخص‌های برازش که به همراه این رویکرد توسعه یافته‌اند مربوط به بررسی کفایت مدل در پیش‌بینی متغیرهای وابسته می‌شوند؛ مانند شاخص‌های افزونگی^۱ و حشو^۲ یا شاخص GOF می‌باشد. در واقع این شاخص‌ها

1. Communality
2. Redundancy

نشان می‌دهند که برای مدل اندازه‌گیری معرف‌ها تا چه حد توانائی پیش‌بینی سازه زیربنایی خود را دارند و برای مدل ساختاری، متغیرهای برون‌زا تا چه حد و با چه کیفیتی توانائی پیش‌بینی متغیرهای درون‌زا مدل را دارند. برآوردهای مربوط به شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل ساختاری و پارامترهای اصلی این مدل (اثر متغیر دینداری بر وجدان کاری شوراییاران) در شکل و جداول زیر گزارش شده است:



شکل (۱): مدل معادله ساختاری اثر دینداری بر وجدان کاری شوراییاران
جدول (۶): برآورد شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری

شاخص	GOF	SRMR	NFI
مقدار	۰/۸۰	۰/۰۸۴	۰/۸۹

شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری در مجموع بیانگر این است که داده‌ها مدل نظری پژوهش را حمایت می‌کنند، به عبارت دیگر برازش داده‌ها به مدل برقرار است و شاخص‌ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند.

جدول (۷): برآورد اثر متغیر دینداری بر وجدان کاری شوراییاران

متغیر مستقل	مسیر	متغیر وابسته	ضریب تعیین	ضریب اثر	مقدار بحرانی	سطح معناداری
دینداری	<---	وجدان کاری	۰/۵۲۰	۰/۲۷۰	۱ ۲	۰/۰۰۱

مقادیر برآورد شده در جدول بالا بیانگر این است: (۱) متغیر دینداری در مجموع ۰/۵۲ از واریانس متغیر وجدان کاری را تبیین می‌کند، با مدنظر قرار دادن مقادیر مربوط به حجم اثر شاخص ضریب تعیین این مقدار در حد متوسط (۰/۲۷) برآورد می‌شود، به عبارت دیگر متغیر دینداری در ابعاد مختلف در حد متوسط توان تبیین واریانس متغیر وجدان کاری شوراییاران را دارد. (۲) اثر متغیر دینداری بر وجدان کاری شوراییاران به لحاظ آماری معنادار است. بنابراین فرضیه‌ی کلی پژوهش مبنی بر اینکه متغیر دینداری بر وجدان کاری تأثیر دارد، تأیید می‌شود. با توجه به مقدار ضریب تأثیر می‌توان گفت اثر متغیر دینداری بر متغیر وجدان کاری مثبت، مستقیم و در حد متوسط برآورد می‌شود، به این معنا که افزایش میزان دینداری می‌تواند در حد متوسط منجر به تقویت وجدان کاری شوراییاران گردد.

نتیجه‌گیری

همان‌طور که ذکر شد دین و جهان‌بینی‌های توحیدی ساختارهای ذهنی شخصی افراد را وسعت بخشیده، قابلیت، ظرفیت، تفسیر و تحلیل شناختی را بهبود می‌بخشد و بدین‌سان، توانایی کل‌نگری افراد افزایش می‌یابد. در انسان معتقد به دین احساس آشفستگی عدم کنترل و رهاشدگی رخ نمی‌دهد. دین و جهان‌بینی‌های فرهنگی با تدارک زمینه‌ای که در آن، فرد خودش را با ارزش و با شکوه تصور می‌کند، عزت نفس نسبتاً پایداری را ایجاد می‌نمایند و در نتیجه منجر به سلامت افراد در ابعاد مختلف می‌شود.

با توجه به اهمیت موضوع ارتباط بین ابعاد مختلف دینداری و وجدان کاری شورایاران در پژوهش حاضر به تحلیل و بررسی ارتباط بین ابعاد مختلف دینداری (اعتقادی، پیامدی، مناسکی، تجربی و عاطفی) به عنوان متغیرهای مستقل و وجدان کاری شورایاران محلات شهر تهران به عنوان متغیر وابسته پرداخته شد.

یافته ها حاکی از آن است که بین تمامی متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش ارتباط مثبت، مستقیم و معناداری وجود دارد. بدین صورت که هرچه بعد پیامدی دینداری ($P=0/22$)، بعد مناسکی دینداری ($P=0/39$)، بعد اعتقادی دینداری ($P=0/36$)، بعد تجربی دینداری ($P=0/25$) و بعد عاطفی دینداری ($P=0/34$) در بین وجدان کاری شورایاران محلات شهر تهران بیشتر باشد میزان وجدان کاری آنان بیشتر می شود. در این میان بیشترین شدت همبستگی با وجدان کاری را بعد مناسکی دینداری و کمترین شدت همبستگی را بعد پیامدی دینداری ($P=0/22$) دارد.

نتایج حاصل از مدل معادله ساختاری (Smart PLS) نیز نشان دادند که متغیر دینداری در مجموع $0/520$ از واریانس متغیر وجدان کاری شورایاران را تبیین می کند، با مدنظر قرار دادن مقادیر مربوط به حجم اثر شاخص ضریب تعیین این مقدار در حد متوسط ($0/270$) برآورد می شود، به عبارت دیگر متغیر دینداری در ابعاد مختلف در حد متوسط توان تبیین واریانس متغیر وجدان کاری را دارد.

اغلب مشاهده می شود تعریف درست و کاملی از شورایاری وجود ندارد و بر این اساس بدون اینکه دقیقاً معلوم باشد که شورایاری چیست، در موردش قضاوت می شود. البته این موضوع هم بی علت نیست. چراکه هنوز تعریف مشخصی از شورایاری به صورت رسمی ارائه نشده است. وظایف شورایاری ها در ارتباط با مدیریت شهری را می توان در سطح (مشورتی و نظارتی، همکاری، شناسایی) ارزیابی کرد. بدین ترتیب که شورایاری ها از یک سو رابط شورای اسلامی شهر برای انتقال مسائل و مطالبات محلی به شهرداری و دستگاه های خدماتی و اجرایی قلمداد می شوند و از سوی دیگر وظیفه نظارت بر حسن اجرای مصوبات شورای شهر از سوی شهرداری و سایر دستگاه ها را بر عهده دارند.

اما برای به نتیجه رسیدن وظایف شورایاری لازم است در عملکرد آنان وجدان کاری وجود داشته باشد و همانطور که نتایج تحقیق نشان دادند از جمله عوامل مؤثر بر وجدانکاری شورایاران میزان دینداری آنان می باشد. بنابراین می توان به این نتیجه رسید که دین اسلام و به ویژه مذهب تشیع آن به دلیل ماهیت جمعی فراوانی که دارد می تواند نقش بسیار مهمی در افزایش وجدان کاری ایفا نماید. انواع مراسم و مناسک های مذهبی که در ماه های مختلف سال و به مناسبت های مهم برگزار می گردد یکی از مزایایی است که استفاده ی مطلوب از این پتانسیل می تواند از طریق افزایش همبستگی، انسجام و مشارکت سطح وجدان کاری را به طور قابل ملاحظه ای افزایش دهد.

علاوه بر این، شیوه های ارتباط افراد در سطح اجتماع با یکدیگر از جمله مسائلی است که دین اسلام بر آن تاکید داشته است و این توصیه های دینی در ارتباط با پذیرش اجتماعی می باشد و افراد دارای این ویژگی، روابط اجتماعی بیشتری داشته و بیشتر به اطرافیان اعتماد می کنند. همچنین، نقش فعالیت مذهبی در پذیرش اجتماعی بدین دلیل می تواند باشد که فعالیت دینی موجب افزایش روابط افراد، اعتماد به یکدیگر و کوشش بیشتر برای بهبود وضعیت وجدان کاری است؛

این مسئله در مناطق حاشیه ای نیز قابل بحث می باشد دسترسی پذیر یعنی ارزش هایی چون رستگاری و یا توجیه رنج، ناکامی و محرومیت و نظایر آن، سازمان اخلاقی جامعه را حفظ می کند و بنابراین موجب پیوند اعضای جامعه و همبستگی اجتماعی می شود. بنابراین دین اسلام دارای پتانسیل های بالایی در جهت افزایش وجدان کاری هستند.

۱. آرون، ریمون. (۱۳۸۶). مراحل اساسی سیر اندیشه در جامعه‌شناسی، ترجمه محمد باقر پرهام، تهران، شرکت انتشارات علمی و فرهنگی
۲. احمدی، یعقوب. (۱۳۸۸). وضعیت دینداری و نگرش به آینده دین در میان نسل‌ها مطالعه موردی شهر سنج. معرفت فرهنگی اجتماعی، سال اول، شماره اول، زمستان.
۳. استونز، راب. (۱۳۹۳). متفکران بزرگ جامعه‌شناسی. ترجمه مهرداد میردامادی. تهران: نشر مرکز.
۴. اصغری، محمود. (۱۳۹۲). دین، وجدان کاری و رابطه آن با سبک زندگی. پژوهش‌های اجتماعی اسلامی، دوره ۱۹، شماره ۲.
۵. انصاری زاده، سامان و ضرغامی، برزین و شوشتری، سید جواد. (۱۳۹۰). نقش شوراباری‌ها در حکمرانی خوب شهری مطالعه موردی شهر تهران. تهران: یازدهمین کنگره جغرافیادانان ایران.
۶. توسلی، غلامعباس. (۱۳۸۰). جامعه‌شناسی دینی. تهران: نشر سخن.
۷. توسلی، غلامعباس. (۱۳۸۳). تحلیلی از اندیشه بوردیو در فضای منازعه آمیز اجتماعی و نقش جامعه‌شناسی. نامه علوم اجتماعی شماره ۲۳.
۸. حقیقتیان، منصور؛ عزیزی، ابوطالب و محمودیان، حمید. (۱۳۹۴). بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر انواع دینداری جوانان (نمونه مورد مطالعه: جوانان شهر شیراز). فصلنامه علوم اجتماعی شوشتر، سال نهم، شماره ۴، پیاپی (۳۱). صص ۲۸ - ۱.
۹. رایینز، استیفن. (۱۳۹۸). مبانی رفتار سازمانی. ترجمه: علی پارسائیان و محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۱۰. رضائیان، علی. (۱۳۸۴). مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی
۱۱. ریترز، جورج. (۱۳۸۴). نظریه جامعه‌شناسی در دوران معاصر. ترجمه محسن ثلاثی. تهران: انتشارات علمی.
۱۲. زاکرمن، فیل. (۱۳۸۴). درآمدی بر جامعه‌شناسی دین. فیل زاکرمن، خشایار دیهیمی. تهران: لوح فکر.
۱۳. عباسپور بورا، احمد و زارعی گرامی، حسن و جهانبخشی، روح الله. (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر وجدان کاری در بین کارکنان مجتمع گاز پارس جنوبی. تهران: چهارمین همایش علمی پژوهشی یافته‌های نوین علوم مدیریت، کارآفرینی و آموزش ایران.
۱۴. فروند، ژولین. (۱۳۸۳). جامعه‌شناسی ماکس وبر. ترجمه: عبدالحسین نیک گهر. تهران: نشر توتیا.
۱۵. فریار، اکبر. (۱۳۸۰). اصول و مبانی جامعه‌شناسی صنعتی. مشهد: آستان قدس رضوی، موسسه چاپ و انتشارات.
۱۶. کاظمی، داود. (۱۳۸۹). بررسی نقش و عملکرد شوراباری محلات در مدیریت شهری محله محور ارائه راهکارهای کلی ارتقا کارکردی بر اساس ساختار نوین مدیریت محله. تهران: اولین همایش شهروندی و مدیریت محله‌ای؛ حقوق و تکالیف.
۱۷. کاظمیان، غلامرضا؛ حق شناس کاشانی، فریده؛ شادمان فرضا. (۱۳۸۹). بررسی تاثیر الگوی شوراباری محلات در مشارکت شهروندان با مدیریت شهری. مطالعات مدیریت شهری، دوره دو، شماره ۳.
۱۸. محمدی، مرادعلی و عسگری، محمدرضا. (۱۳۹۶). وجدان کاری، راه‌های تقویت و آثار و نتایج آن در ابعاد مختلف. قرچک: سومین همایش بین‌المللی دستاوردهای نوین در علوم مدیریت و اقتصاد.
۱۹. معصومی، سلمان. (۱۳۸۹). توسعه محله‌ای در راستای پایداری کلانشهر تهران. تهران: انتشارات جامعه و فرهنگ.
۲۰. مهداد، علی. (۱۳۹۵). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. تهران: انتشارات جنگل.
۲۱. میرسندسی، سید محمد. (۱۳۹۰). مقدمه‌ای بر جامعه‌شناسی دین و انواع دینداری. تهران: جامعه‌شناسان.
۲۲. میرمحمدی، محمد. (۱۳۹۷). راه‌های حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی. مجموعه مقالات دومین اجلاس بررسی دانشگاه‌های غیر دولتی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد بافت.
۲۳. میرسپاسی، ناصر. (۱۳۸۵). فرهنگ کار و وجدان کار. مجله تدبیر، شماره ۵.
۲۴. نازکبار، حسین؛ زاهدی، محمدجواد و نایبی، هوشنگ. (۱۳۸۵). نقش دینداری در ممانعت از بزهکاری جوانان شهر تهران. رفاه اجتماعی، دوره ۶، شماره ۲۲.
۲۵. وبر، ماکس. (۱۳۹۸). اخلاق پروتستان و روح سرمایه‌داری. ترجمه عبدالمعبود انصاری. تهران: انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
۲۶. ولیخانی، ماشاله و سعادت، مجید و زارعان، جواد. (۱۳۹۶). بررسی راهکار تقویت وجدان کاری در کارکنان و رابطه آن با بهره‌وری سازمان‌تأمین اجتماعی استان اصفهان. پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری، شماره ۲۳، بهار.
۲۷. هیملتون، ملکم. (۱۳۸۹). جامعه‌شناسی دین. ترجمه محسن ثلاثی. تهران: تیبان.

1. Ann Steele ،C. (2018) Measuring Career Anchors and Investigating the Role of career anchor congruence, a thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy. Coventry University in collaboration with the University of Worcester.
2. Archana, V. (2017). Occupational Stress and Social Support as Predictors of Organisational Commitment. *Psychological Studies*.49 (2- 3), 202-204.
3. Campbel, J. P. et al.)2000. (Managerial Behavior, Performance and Effectiveness, New York: McGraw-Hill.
4. Charles, B. (2008). Salesperson Perceptions of Ethical Behaviors: Their Influence on job satisfaction and turnover Intention. *Journal of Business Ethics*, Apr 2008, 4 (78), 547-557.
5. Day, J. M. (2018). Religion, spirituality and positive psychology in adulthood: A developmental view. *Journal of Adult Development*, 17(4), 215-229.
6. Glock C. and Stark, R. (1970). Religion and Society in Tension, US, Rand McNally & Company.
7. LePine, J.A., & Van Dyne, L. (2001), Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: evidence of differential relationships with big five personality characteristics and cognitive ability, *Journal of Applied Psychology*, 86: 326-36.
8. Mowdey, R.T. Porter, L. W. and Steers, R. M. (1991): Organizational linkage: The Psychology of -8. Commitment, Absenteesm and Turnover New York: Accademic Press, pp: 20-22.
9. Pyszenki, Tom; Geenbery, Jeff, Solomon, Sheldon; and Hamilt on, Jams. (2010). A Terror management analysis of self- awareness and anxitey: The hierarchy of terror. In schwarzer, Ralf; wickland, Robert, London: harwood academic Publishers.
10. Wolf, J.B. & Betz, N.F. (2004). The Relationships of Attachment Variables to Career Decision-Making Self Efficacy and Fear of Commitment. From: <http://finarticles.com>.