



## Investigating the Relationship between Personal Initiative and Religious Orientation with Job Performance among High School Teachers in Dashtiari Region

Mohammad Hanif Jedgal <sup>1</sup>, Ramin Tafazli <sup>2\*</sup>, Mohammad Sadegh Hosseini <sup>3</sup>

1 Student of Educational Management, Jask Port Branch, Islamic Azad University, Jask Port, Iran

2 Faculty member, Department of Educational Management, Jask Port Branch, Islamic Azad University, Jask Port, Iran

3 Faculty member, Department of Educational Management, Jask Port Branch, Islamic Azad University, Jask Port, Iran

\* **Corresponding author:** Faculty member, Department of Educational Management, Jask Port Branch, Islamic Azad University, Jask Port, Iran

**Received:** 2020-05-26

**Accepted:** 2020-05-26

### Abstract

Manpower is one of the basic indicators of success, continuity and realization of the goals and aspirations of organizations. As a result, the aim of this study was to investigate the relationship between personal initiative and religious orientation with job performance among high school teachers in Dashtiari region. The research method is descriptive and the research design is correlational. The statistical population of the study included all high school teachers in Dashtiari region, which is 200 people. Using the stratified random sampling method, 131 people were selected as statistical samples and research questionnaires were distributed among them. Data collection tools were three personal itecar questionnaires (Czech, 1998), religious orientation (Allport, 1968), and job performance (Peterson, 1963), which were developed on a five-point Likert scale. After collection, the research data were analyzed using SPSS22 statistical software and Pearson correlation coefficient and multiple regression. The results showed that there was a positive and significant relationship between personal initiative and flame performance in teachers. There is a positive and significant relationship between internal religious orientation and flame performance in teachers. It was also found that the components of personal initiative and religious orientation have the ability to predict flame performance in teachers.

**Keywords:** Personal initiative, Religious orientation, Job performance, Dashtiari teachers



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

محمدحنیف جدگال<sup>۱</sup>، رامین تفضلی<sup>۲\*</sup>، محمدصادق حسینی<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی رشته مدیریت آموزشی، واحد بندرجاسک، دانشگاه آزاد اسلامی، بندر جاسک، ایران  
<sup>۲</sup> عضو هیئت علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد بندرجاسک، دانشگاه آزاد اسلامی، بندر جاسک، ایران  
<sup>۳</sup> عضو هیئت علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد بندرجاسک، دانشگاه آزاد اسلامی، بندر جاسک، ایران  
 \* نویسنده مسئول: عضو هیئت علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد بندرجاسک، دانشگاه آزاد اسلامی، بندر جاسک، ایران

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۰۳/۰۶

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۳/۰۶

### 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.

**واژگان کلیدی:** ابتکار شخصی، جهت گیری مذهبی، عملکرد شغلی، دبیران دشتیاری

تمامی حقوق نشر برای فصلنامه رویکردی نو در علوم تربیتی محفوظ است.

### مقدمه

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

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 دانند و معتقدند انگیزه ها و نیازها، در عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه اقتصادی تأثیر دارند [۴]. 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 [۵]. 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 [۶]. شواهد پژوهشی نشان می دهد که ابتکار شخصی با توانایی کارکنان و عملکرد فردی ارتباط دارد [۷].

ارز و جاج<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) [۸] در پژوهشی نشان دادند که انگیزش و صفات انگیزشی، عملکرد شغلی را به طور معناداری پیش بینی می کنند.

متغیر دیگری که عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار می دهد، جهت گیری مذهبی است. آلپورت<sup>۲</sup> (۱۹۶۸) [۹] 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<sup>۳</sup> (۱۹۹۰) [۱۰] دریافت که کارکنان عرب با گرایش های مذهبی بالا، فعالیت کاری و دلبستگی شغلی بیشتر و در نتیجه عملکرد شغلی بهتری دارند فودور<sup>۴</sup> (۱۹۹۱) [۱۱] و راندال و کوت<sup>۵</sup> (۱۹۹۱) [۱۲] دریافتند اخلاق کاری سبب می شود تا کارکنان به میزان بالایی به شغل خویش دلبسته گردند. علی<sup>۶</sup> (۱۹۹۲) [۱۳] بین اخلاق کاری اسلامی (که جهت گیری مذهبی درونی 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

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، انگشتان 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 [۱].

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 تاثیرگذاری موفقیت فردی بر اثربخشی کلی مدرسه می شود [۲].

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 [۳]. شغلی 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.

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. 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

## ابزارسنجش

الف: مقیاس ابتکار شخصی : در این پژوهش برای اندازه گیری ابتکار شخصی از مقیاسی که رایینز چک<sup>۷</sup> (۱۹۹۸) [۱۴] 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) [۹] 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 موردسنجش 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) [۱۵] 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 گزینه ای لیکرت می باشد (شامل: خیلی کم، کم، تا اندازه ای، زیاد و خیلی زیاد) در جدول ۱ نشان داده شده است.

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 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 باشند 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٪) نفر از آنان را زنان تشکیل داده اند. میانگین سنوات خدمت نمونه آماری ۱۱/۳۲ با انحراف استاندارد ۴/۵۰ می باشد. ۵ نفر (۳/۳٪) 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.

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

گزینه انتخابی	کاملاً موافقم/خیلی زیاد	موافقم/زیاد	نظری ندارم/تاحدودی	مخالفم/کم	کاملاً مخالفم/خیلی کم
امتیاز	۵	۴	۳	۲	۱

از آنجا که یکی دیگر از شروط استفاده از آزمون های پارامتریک، نرمال بودن توزیع داده هاست؛ لذا برای بررسی این پیش فرض از آزمون کالموگروف- اسمیرونوف استفاده شده

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

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 داده‌ها

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 می‌توان اظهار نمود که متغیرهای ابتکار شخصی، جهت گیری

مذهبی، و عملکرد شغلی نرمال می‌باشند؛ زیرا سطح معناداری کلیه مقادیر Z در هریک از متغیرها بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد ( $p > 0.05$ ). بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که از آزمون‌های پارامتری برای تحلیل فرضیه‌های تحقیق می‌توان 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.

### یافته‌ها

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 می‌توان گفت که هر چه ابتکار شخصی بالاتر باشد، عملکرد شغلی در دبیران افزایش می‌یابد 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 نمی‌کند

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 می‌توان گفت که هر چه ابتکار شخصی بالاتر باشد، عملکرد شغلی در دبیران افزایش می‌یابد 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 می‌توان گفت که هر چه جهت گیری درونی بالاتر باشد، عملکرد شغلی در دبیران افزایش می‌یابد 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 می‌دهد که با افزایش جهت گیری مذهبی بیرونی کارکنان، عملکرد شغلی آنان نیز تغییری نمی‌کند

براساس نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۴ بین جهت گیری مذهبی درونی ( $r=0.32$  و  $p=0.001$ ) با ابتکار شخصی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ( $p < 0.01$ ). بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می‌توان گفت که هر چه جهت گیری درونی بالاتر باشد، ابتکار شخصی در دبیران افزایش می‌یابد و بالعکس.

براساس نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۴ بین جهت گیری مذهبی بیرونی ( $r=0.31$  و  $p=0.001$ ) 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 <sup>2</sup>	F	P<	SE	$\beta$	T	B	p<
ابتکار شخصی					۰/۰۵۸	۰/۴۵۵	۷/۱۹	۰/۴۱۵	۰/۰۰۰۱
جهت گیری مذهبی درونی	۰/۵۷۱	۰/۵۲۶	۱۸/۷۹	۰/۰۰۰۱	۰/۰۶۸	۰/۲۳۲	۳/۷۶	۰/۲۵۰	۰/۰۰۱
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  $r=0/571$  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 توان پیش بینی معناداری برای عملکرد شغلی دبیران داشته اند. به عبارتی دیگر می توان گفت که همه ی مولفه ها 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 متغیر های 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 پیش بینی 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 [۴، ۱۶، ۱۷] 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. به همین دلیل ابتکار شخصی با تحول و توسعه برنامه های حرفه ای مشخص و اجرای آنها ارتباط دارد [۴] 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.

همچنین نتیجه پژوهش حاضر با این موضوع که ابتکار شخصی با توانایی کارکنان [۴، ۷] و عملکرد فردی [۷] 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 [۶]

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 [۱۸، ۱۰، ۱۳] 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

۲. در پژوهش حاضر جهت جمع‌آوری اطلاعات مورد نظر فقط از پرسشنامه استفاده گردید و روش‌هایی مثل مصاحبه و مشاهده ممکن است نتایج متفاوتی را به دست دهد.

۳. محدودیت‌های زمانی اجرای تحقیق.

۴. محدودیت بعدی اینکه متغیرهایی مانند استرس شغلی، رضایت شغلی و نوع شغل که ممکن است بر نتایج تأثیراتی بگذارند، در این پژوهش بررسی و کنترل نشده‌اند

### پیشنهاد‌های کاربردی

- همچنین تکرار این پژوهش در سازمان‌های دیگر و موقعیت‌های کاری متفاوت برای آگاهی از اینکه آیا همبستگی‌های به دست آمده در این پژوهش در موقعیت‌های دیگر نیز صادق‌اند، ضرورت دارد

- پیشنهاد دیگر اینکه بهتر است در پژوهش‌های آینده متغیرهایی نظیر سن، تحصیلات و سابقه شغلی در ارتباط سنجی‌ها مورد توجه قرار گیرند.

- سازمان‌ها افرادی را انتخاب کنند که دارای سطوح بالایی از ابتکار شخصی باشند زیرا این افراد انگیزه‌های لازم در رفتارشان برای انجام کار وجود دارد. این امر نیز باید در طی استخدام و ترفیع نیروی کار انجام گیرد.

- پیشنهاد می‌شود که برای بالا بردن تلاش و در نتیجه عملکرد شغلی کارکنان، برنامه‌های آموزشی لازم و مناسب در مورد ابتکار شخصی و نقش باورها و اعتقادات دینی در ارتقای سلامت شخصی و محیط کار برای کارکنان و مدیران سازمان‌ها به مرحله اجرا در آید.

- همچنین لازم است در سازمان‌ها شرایطی فراهم شود تا کارکنان بتوانند با جهت‌گیری مذهبی درونی، مذهب را در چارچوب و ساختار شناختی و عاطفی خود درونی نمایند و از سطح باور به سطح ایمان مذهبی انتقال یابند، تا بدین وسیله عملکرد شغلی افزایش یابد.

- همچنین به کارکنان مهارت‌های شخصی و شغلی لازم برای مقابله با مشکلات و بالا بردن بهره‌وری آموزش داده شود.

### پیشنهاد‌های پژوهشی

۱. با توجه به اینکه پژوهش در میان دبیران مدارس متوسطه دشتیاری انجام شده است، به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که این تحقیق را در سایر معلمان و سایر شهرها نیز انجام شود.

شناختی در نظر گرفته می‌شود که این باعث حفظ اعتبار اجتماعی، افزایش رفاه اجتماعی و تأکید بر ایمان می‌گردد [۶].

در مقابل بین جهت‌گیری مذهبی بیرونی و عملکرد شغلی رابطه معنادار به دست نیامد. این نتیجه نشان می‌دهد که با افزایش جهت‌گیری مذهبی بیرونی کارکنان، عملکرد شغلی آنان نیز تغییری نمی‌کند. این نتیجه نشان می‌دهد که ظاهرسازی مذهبی تأثیر منفی بر عملکرد شغلی کارکنان ندارد. با توجه به اینکه در جهت‌گیری 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 جهت‌گیری مذهبی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بدین معنی که با افزایش جهت‌گیری مذهبی ابتکار شخصی آنان نیز افزایش می‌یابد. این نتیجه در راستای یافته‌های پژوهشی دیگر [۱۸، ۱۰، ۱۳] قرار دارد. در تبیین نتایج و یافته‌های پژوهشی میتوان گفت که افراد دارای جهت‌گیری مذهبی درونی، مذهب را به مثابه هدف در نظر می‌گیرند و وجود یک نظام درونی ارزشی قوی و حفظ و تقویت آن پشتوانه محکمی برای افزایش عوامل مرتبط با ابتکار شخصی است. همچنین می‌توان بیان کرد که جهت‌گیری مذهبی درونی احساس تعهد، وظیفه‌شناسی و کنترل درونی کارکنان را در محیط کار ارتقا می‌بخشد که باعث تلاش زیاد و در نهایت رشد و پیشرفت آنها شده و میزان بهره‌وری سازمانی بالاتر می‌شود.

در تحلیل رگرسیون (جدول ۵) نیز به ترتیب ابتکار شخصی، جهت‌گیری مذهبی درونی برای عملکرد شغلی دارای توان پیش بین معنادار بودند. می‌توان بیان کرد که احتمالاً افزایش سطوح ابتکار شخصی، جهت‌گیری مذهبی درونی و کاهش سطح جهت‌گیری مذهبی بیرونی، عملکرد شغلی کارکنان را ارتقا می‌دهد و باعث افزایش بهره‌وری سازمانی آنها می‌گردد.

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

### محدودیت‌های پژوهش

۱. جامعه آماری این پژوهش شامل دبیران مدارس متوسطه دشتیاری بوده است، لذا در تعمیم نتایج به کارکنان سایر دانشگاهها و سازمان‌ها رعایت جانب احتیاط ضروری است.

- employees of the National Company for the oil-rich regions of the south of Ahvaz region. PhD Thesis in Psychology, Ahvaz, School of Psychology and Educational Sciences, Shahid Chamran University of Ahvaz. 2008. [Persian]
- [7] Fay D, Sonnentag S, Frese M. Stressors, innovation, and personal initiative: Are stressors always detrimental? In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress*. New York: Oxford University Press. 1998; 170-189
- [8] Erez M, Judge TA. Relationship of core self - evaluations to goal setting, motivation and performance. *Journal of Applied Psychology*, 2001; 86(6): 1270 -1279.
- [9] Allport G. *The person in psychology*. Boston, M.A: Beacon Press. 1968.
- [10] Abboushi S. The impact of individual variables on the work values of Palestinian Arabians. *International Studies of Management and Organizational*, 1990; 20(3): 53-68.
- [11] Fodor R. Attitudes anchor harbor sales. *Industrial Distribution*, 1990; 79: 20-24.
- [12] Randal D, Cote J. Interrelationships of work commitment contribution. *Work and Occupations*, 1991; 18: 194-211.
- [13] Ali A. The Islamic work ethic in Arabia. *The Journal of Psychology*, 1992; 126 (5): 507-519.
- [14] Robits chek C. Personal growth initiative: The construct and its measure. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 1998; 30: 183-198.
- [15] Paterson DG. The Scott company graphic rating scale. *The Journal of Personnel Research*, 1963;1: 361-376.
- [16] Fay D, Kamps A. Work characteristics and the emergence of a sustainable workforce: Do job design principles matter? *Gedrag and Organisatie*, 2006; 19(2): 184-203.
- [17] Diefendorff JM, Mehta K. The relations of motivational traits with workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 2007; 92(4): 967-977.
- [18] Ali A. The Arab executive: A study of values and work orientations. *American-Arab Affairs*, 1989; 7(19):94-100.
۲. انجام پژوهش در مورد سنجش شاخص ها و مولفه های ابتکار شخصی با توجه به جدید بودن این مفهوم در تحقیقات دانشگاهی
۳. شناسایی عوامل اثر گذار بر ابتکار شخصی دبیران مدارس.
۴. در این پژوهش برای گردآوری داده ها فقط از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. پیشنهاد می شود پژوهشگران بعدی این تحقیق را با استفاده از ابزارهای مصاحبه و مشاهده انجام دهند.

#### واژه نامه

1. Erez And Judge	ارز و جاج
2. Allport	آلبورت
3. Abboushi	ابوشی
4. Fodor	فودور
5. Randal And Cote	راندال و کوت
6. Ali	علی
7. Robinz Chek	رابینز چک

#### فهرست منابع

- [1] Mirheidari A. The position of teachers in educational systems - research and education in Isfahan. 2007. [Persian]
- [2] Baldauf A, Cravens DW. The Effect of Moderators on the Salesperson Behavior Performance and Salesperson Outcome Effectiveness. *European Journal of Marketing*, 2002; 36: 1367-1388.
- [3] Goolsby JR, Lagace RR, Boorum ML. Psychological addictiveness and sales performance. *The Journal of Personal Selling & Sales Management*, 1992; 12(2):51-66.
- [4] Frese M, Fay D. Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, 2001; 23(1): 133-187.
- [5] Shokrkon H, Nisi AK, Naami AZ, Mehrabizadeh Honarmand M. The relationship between job satisfaction and organizational civic behavior and job performance in employees of some Ahwaz factories. *Journal of Science*. 2001; 22 1, (3 and 4) educational and illiterate, 8. [Persian]
- [6] Arshadi N. Designing and testing the pattern of evaluations and the important consequences of job motivation in the