

ارتباط علی نگرش دینی با اثربخشی سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و رضایت شغلی در مدیران ورزش نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران

مصطفی مقدس شرق^۱

زینت نیک آئین^۲

فرشاد تجاری^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۲۹

چکیده

اثربخشی سازمانی مقوله پیچیده‌ای است که با عوامل زیادی در ارتباط است. باورها و نگرش افراد سازمان یکی از عوامل مرتبط و اثرگذار بر اثربخشی سازمانی است. توجه به دیگر عوامل تأثیرگذار بر اثربخشی سازمانی مدیران ورزش در نیروهای مسلح می‌تواند نقشی کلیدی در توسعه توان دفاعی کشور ایفا کند. هدف این پژوهش بررسی ارتباط علی نگرش دینی با اثربخشی سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و رضایت شغلی در مدیران ورزش نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران است. پژوهش از نوع توصیفی و رابطه علی (معادله ساختاری) بود. نمونه‌ها ۲۳۴ نفر و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. به منظور اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش برای نگرش دینی از پرسشنامه نگرش دینی گلاک و استارک، اثربخشی سازمانی از پرسشنامه اثربخشی سازمانی هسو (۲۰۰۲)، عدالت سازمانی از پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن، اعتماد سازمانی از پرسشنامه اعتماد سازمانی الونن و برای رضایت شغلی از پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) استفاده شد. نتایج آماری نشان داد اثر میانجی عدالت و اعتماد سازمانی، مثبت و مستقیم است و با افزایش عدالت و اعتماد سازمانی اثر نگرش دینی بر اثربخشی سازمانی

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه علوم انسانی تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد

@yahoo.com

اسلامی، تهران، ایران

۲. نویسنده مسئول: استادیار رشته مدیریت ورزشی، گروه علوم انسانی تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران مرکزی،

dr.zinatnikaeeen@gmail.com

دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۳. استاد رشته مدیریت ورزشی، گروه علوم انسانی تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی،

تهران، ایران

افزایش می‌یابد؛ ولی رضایت شغلی نمی‌تواند در رابطه نگرش دینی با اثربخشی سازمانی نقش واسطه‌ای داشته باشد. تقویت مبانی اعتقادی و نگرش‌های دینی می‌تواند به گسترش عدالت و اعتماد در سازمان کمک کند که این تقویتها مثبت و مستقیم می‌تواند به افزایش اثربخشی در سازمان منجر شود.

کلید واژه‌ها: نگرش دینی، عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، رضایت شغلی، اثربخشی سازمان

مقدمه

پیچیدگیهای فزاینده محیطی، اهمیت و نقش مدیریت را در پیروزی و شکست سازمانها انکارناپذیر کرده است. یکی از موضوعاتی که در سالهای اخیر در حوزه مدیریت رفتار سازمانی مورد توجه قرار گرفته، اثربخشی سازمانی^۱ در سازمانها است (چو، ۲۰۰۷: ۳۱). از گذشته تاکنون، اثربخشی سازمانی، در توسعه سازمانی نقش مهمی ایفا کرده است. اصولاً یکی از مهمترین اهداف شکل گیری هر سازمانی تحقق اهداف اعضای تشکیل دهنده آن سازمان است. به همین دلیل تمرکز بیشتر سازمانها در جهت افزایش تواناییهای کارکنان برای عملکرد بهتر در محیطی پویا است. صاحب نظران، اثربخشی سازمانی را به درجه و میزان دستیابی به هدف تعریف کرده اند (هانتر، ۲۰۰۷: ۴۳۵). پیتز دراکر^۲ اثربخشی سازمانی را انجام دادن صحیح کار، و آن را کلید موفقیت سازمانی می داند. رابینز^۳ در تعریف اثربخشی سازمانی هم به وسایل و امکانات (فرایند) توجه کرد و هم به نتایج. از نظر چلادوری و هاگرتی^۴ اثربخشی سازمانی بر میزان کارآبودن، یکنواختی و هدفمند بودن فرایندهای داخلی سازمان اشاره می کند. اثربخشی سازمانی مقوله پیچیده ای است که با عوامل زیادی در ارتباط است (جاویدی، ۱۳۹۶). اثربخشی سازمانی را نمی توان به شکل ساده و تک بعدی مورد بررسی قرار داد؛ زیرا با توجه به پیچیدگیهای فزاینده محیطی در سازمانها و همچنین تأثیرات فزاینده و بعضاً کاهنده عوامل مؤثر بر اثربخشی سازمانها بر یکدیگر و یا تأثیرات تعاملی چند عامل با هم بر اثربخشی باید در بررسی عوامل تأثیرگذار بر اثربخشی سازمان در حد امکان تأثیرات به صورت تعاملی و همه جانبه مورد بررسی و ارزیابی قرار بگیرد تا نتایج واقعتری به دست آید؛ از این رو در این تحقیق، ارتباط علی نگرش دینی با اثربخشی سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و رضایت شغلی در مدیران ورزش نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران مورد بررسی قرار می گیرد.

باورها^۵ و نگرش^۶ افراد سازمان یکی از عوامل مرتبط و اثرگذار بر اثربخشی سازمانی است (حسین پور، ۱۳۹۶: ۷۸). نگرش مجموعه ای از ویژگیهای شخصی، هنجارها، ارزشها، احساسات، افکار، تفکرات، اندیشه ها و معانی است که تعیین می کند شخص در موقعیتی خاص چگونه رفتار کند (کاتچر،

1. Organizational effectiveness
2. Peter Drucker
3. Robbins
4. Chelladurai & Haggerty
5. Belief
6. Attitude

۲۰۱۰: ۳۱۹). از آنجا که نگرش یکی از عوامل تشکیل‌دهنده نظام رفتاری افراد است، بدون شک یکی از مباحث اصلی و بنیادی در حوزه رفتار سازمانی توجه به این مقوله است. از مصداق‌های بارز این موضوع، نگرش و باورهای دینی است. نگرش دینی مجموعه‌ای از باورها، رفتارهای دینی و تعاملات الهی است؛ به عبارت دیگر، جهان‌بینی و کیفیت زندگی دینی، اخلاقیات و عقاید، عبادات و رفتارهای اجتماعی و معنویت درونی، اجزای شکل‌دهنده نگرش دینی به‌شمار می‌آید (کامکار، ۱۳۹۷: ۹۹).

یافته‌های بعضی از محققان حاکی است که دین و ایمان یکی از جنبه‌های اساسی و اصلی مفاهیم فردی است به‌گونه‌ای که افراد را به‌طور ویژه‌ای از انجام‌دادن برخی از کارها در محیط کاری منع می‌کند (کاتچر و همکاران، ۲۰۱۰). یافته‌های بعضی دیگر نشان می‌دهد اعتقادات و نگرش‌های دینی و مذهبی با حل تعارض‌های ارزشی اساسی انسان و تأثیر بر ابعاد مختلف زندگی به‌عنوان نیرویی حمایت‌کننده موجب کاهش فشارهای روانی و افزایش عزت نفس و پایداری به کارها و امید به آینده می‌شود. تحقیقات در زمینه پیامدهای معنویت در محیط کار نشان می‌دهد که برخورداری از اعتقادات دینی می‌تواند به افزایش صداقت، اعتماد و تعهد، بهبود نگرش‌های شغلی، رضایت و مشارکت در محیط کار، اصلاح رفتار شهروندی سازمانی و افزایش خلاقیت و بهره‌وری و کاهش تمایل به ترک کار منجر شود (بختیاری و همکاران، ۱۳۹۴)؛ لذا باورها و اعتقادات دینی در زندگی کاری نقش مهمی دارد. به‌نظر می‌رسد با توجه به خطر و حساسیتهای زیاد مشاغل نظامی، توجه به موضوع نگرش‌های دینی به‌عنوان عاملی اثرگذار بر اثربخشی سازمانی بین کارکنان و مدیران ورزشی نیروهای مسلح کشور مطرح است.

عدالت سازمانی^۱ از دیگر متغیرهایی است که همواره مورد توجه محققان قرار گرفته است. عدالت و اجرای آن به‌عنوان یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان همواره در طول تاریخ بشریت بستری مناسب در جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است (امیرکافی، ۱۳۹۷: ۹۱). عدالت سازمانی اصطلاحی است که برای توصیف نقش عدالت به‌کار می‌رود که مستقیم با موقعیتهای شغلی ارتباط دارد بویژه در عدالت سازمانی این مسئله مطرح می‌شود که با چه شیوه‌هایی باید با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند عادلانه با آنها برخورد شده است (حسین‌پور و قربانی، ۱۳۹۷: ۴۵). عدالت به‌عنوان اتفاق و رویدادی سازمانی قوی نه‌تنها بر باورها و تصورات اثرگذار است بلکه بر نگرش و رفتار کارکنان نیز اثرگذار است. رفتارهای ناعادلانه و غیر منصفانه در سازمان غالباً به از بین رفتن تلاش و

1. Organizational Justice

ارتباط علی نگرش دینی با اثربخشی سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و رضایت...

همکاری میان کارمندان منجر می‌شود. نتایج برخی مطالعات حاکی است که عدالت سازمانی بر نگرشهای کارکنان و رضایت شغلی در سازمانهای ورزشی تأثیر دارد (ناونیش، ۲۰۱۷).
متغیر رضایت شغلی^۱ نیز به عنوان متغیر دیگر در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است، منظور از رضایت شغلی نگرشی است که چگونگی احساس افراد را نسبت به مشاغل یا نسبت به حیطه‌های مختلف آن نشان می‌دهد (براون، ۲۰۰۷: ۲۱۱). رضایت شغلی بیانگر این است که فرد تا چه اندازه کار خود را دوست دارد؛ به عبارتی دیگر در ارزیابی کلی نشان می‌دهد که آیا فرد احساس مثبتی نسبت به عوامل شغلی خود دارد یا نه. این ارزیابی شامل ویژگیهای شغلی ادراک شده، احساسات کاری و محیط کاری می‌شود (لغاری، ۲۰۱۵: ۴۳). نبود و یا کمبود رضایت شغلی می‌تواند افراد و سازمانها را در دستیابی به اهداف و مقاصد سازمانی و تعیین شده با مخاطره همراه سازد. با توجه به تأثیر زیاد منابع انسانی سازمان به عنوان عاملی مهم برای افزایش قدرت نظامی و بازدارندگی از تجاوز به کشورمان، میزان رضایت شغلی کارکنان و مدیران ورزشی نیروهای مسلح از مسائل و مباحث عمده‌ای است که به بررسی و مطالعه بیشتر نیاز دارد.

یکی دیگر از عواملی که می‌تواند با اثربخشی سازمانی ارتباط داشته باشد، اعتماد سازمانی^۲ است. سازمانها در جستجوی راههایی برای افزایش همکاری و تشریک مساعی در میان کارکنانشان هستند. بی‌اعتمادی به مدیریت مانع اصلی در روابط کارگر / کارفرما تشخیص داده شده است؛ به عبارت دیگر، کارکنانی که به مدیران و سازمانشان اعتماد ندارند، به احتمال کمتری متعهد و مؤثر هستند (دین، ۲۰۱۷: ۴۳). زالابک^۳ و همکاران اعتماد سازمانی را انتظاراتی تعریف کرده‌اند که افراد درباره شبکه‌هایی از روابط و رفتارهای سازمانی دارند (پورحیدر و سامری، ۱۳۹۸: ۹۳). نتایج برخی تحقیقات نشان می‌دهد افرادی که اعتماد زیادی نسبت به سازمان خود دارند، نسبت به سازمانشان بیشتر متعهد هستند و درواقع کمتر غیبت می‌کنند و عملکرد عالی دارند؛ شهروندان سازمانی بهتری هستند و رضایتمندی بیشتری دارند (نصرآبادی، ۱۳۹۶).

برای رسیدن به توسعه پایدار در هر جامعه‌ای علاوه بر برنامه‌ریزی، مدیریت صحیح و استفاده از فناوری مناسب، استفاده از منابع انسانی کارآمد و اثربخش اهمیت بسیاری دارد. توجه به عوامل تأثیرگذار بر اثربخشی سازمانی مدیران ورزش در نیروهای مسلح می‌تواند نقشی کلیدی در توسعه توان

1. Organizational satisfaction
2. Organizational Trust
3. Zalabak

رزمی کارکنان شاغل در نیروهای مسلح و همچنین افزایش توان دفاعی و قدرت بازدارندگی از تجاوز به کشور ایفا کند.

تحقیقاتی درباره تأثیرات عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و رضایت شغلی به صورت جدا بر اثر بخشی و کارایی در سازمانهای مختلف انجام شده است؛ اما کمتر به نقش نگرشهای دینی و مذهبی بر افراد در ادراک این متغیرها در سازمان پرداخته شده است؛ لذا این پژوهش در پی آن است تا ضمن تبیین دقیق رابطه علی نگرش دینی با اثربخشی سازمانی، تأثیر هر یک از متغیرهای میانجی بر اثربخشی را بشناسد و با توصیف و تحلیل نقاط ضعف و قوت این متغیرها در جهت رفع معایب و کاستی‌های موجود و نیز تقویت نقاط قوت، گامی مهم در افزایش میزان کار و اثربخشی سازمان تربیت بدنی نیروهای مسلح بردارد و بتواند با افزایش میزان سلامت عمومی و میزان آمادگی جسمانی نیروهای شاغل در قسمت‌های مختلف نیروهای مسلح، قدمی مهم در توسعه قدرت دفاعی و نظامی کشورمان بردارد و نقشی کلیدی در توسعه توان رزمی کارکنان شاغل در نیروهای مسلح و همچنین افزایش توان دفاعی و قدرت بازدارندگی از تجاوز به کشور ایفا کند.

سؤال اصلی پژوهش

آیا بین نگرش دینی با اثربخشی سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و رضایت شغلی در مدیران ورزش نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران ارتباط علی معناداری وجود دارد؟

سؤالات فرعی پژوهش

از دیدگاه مدیران ورزش نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران
- آیا بین نگرش دینی با اثربخشی سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود دارد؟
- آیا بین نگرش دینی با اثربخشی سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود دارد؟

- آیا بین نگرش دینی با اثربخشی سازمانی با نقش میانجی اعتماد سازمانی ارتباط معنی‌داری هست؟
- آیا بین نگرش دینی با اثربخشی سازمانی با نقش میانجی رضایت ارتباط معنی‌داری وجود دارد؟
- آیا ارتباط علی نگرش دینی با اثربخشی سازمانی با نقش میانجی سه متغیر (عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و رضایت شغلی) در مدیران ورزش نیروهای مسلح نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران قابل تبیین است؟

پیشینه تحقیق

نتایج کلی مطالعات حاکی است که اثربخشی سازمانی با عواملی همچون نگرش دینی، عدالت سازمانی، رضایت شغلی و اعتماد سازمانی در ارتباط است به گونه‌ای که افراد با نگرش مثبت و اعتقادات دینی، پایبندی بیشتری به کارها و اهداف سازمانی دارند و از میزان تعهد و رضایتمندی بیشتری برخوردار هستند. همچنین ادراک بهتر از عدالت سازمانی (عدالت رویه‌ای)، به پیامدهای مناسبی همچون تعهد و اعتماد زیاد سازمانی، تمایل بیشتر به باقی ماندن در سازمان، سطح بالایی از عملکرد و رضایت شغلی در سازمان منجر می‌شود. نتایج برخی تحقیقات نیز نشان می‌دهد افرادی که اعتماد زیادی نسبت به سازمان خود دارند، ادراک و نگرش مثبتی نسبت به سازمان خود خواهند داشت؛ در نتیجه بیشتر متعهد هستند و در واقع کمتر غیبت می‌کنند و عملکرد عالی دارند؛ شهروندان سازمانی بهتری هستند و دارای رضایتمندی بیشتر و اثربخشی بهتری هستند.

کامکار و پاشایی (۱۳۹۷) مطالعه‌ای با عنوان الگوی تأثیر گذاری نگرش دینی (معنویت) و عدالت سازمانی بر عملکرد سازمانی در یکی از سازمانهای نیروی مسلح انجام داده‌اند. نتایج تحقیق نشان داد نگرش دینی و معنویت در محیط کار بر عملکرد سازمانی و عدالت سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر گذار است.

رحیمی و هدایت فسندوز (۱۳۹۶) در تحقیقی به بررسی الگوی تأثیر رهبری معنوی بر معنویت در کار، متغیرهای میانجی عدالت سازمانی و عزت نفس سازمانی پرداختند. نتایج تحلیل نشان داد رهبری معنوی بر معنویت در کار، عدالت سازمانی و عزت نفس سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد و این تأثیر زمانی که متغیرهای میانجی عدالت سازمانی و عزت نفس سازمانی وارد معادله می‌شود، پایدار است. رهبری معنوی ۶۳٪ از تغییرات معنویت در کار را به‌طور مستقیم تبیین می‌کند. متغیر برونزا به‌طور غیر مستقیم با میانجیگری عدالت سازمانی ۲۳٪ بر متغیر درونزا تأثیر دارد. همچنین متغیر مستقل با میانجیگری عزت نفس سازمانی بر معنویت در کار ۲۵٪ تأثیر دارد. ضریب معناداری تمامی مسیرها از ۱/۹۶ بیشتر است.

بلانکا گراما^۱ (۲۰۱۷) در تحقیقی با عنوان بدبینی سازمانی و ارتباط آن با رضایت شغلی بیان کرد، ماهیت رابطه اشتغال اساساً در حال تغییر است. سازمانها و کارمندان باید راه‌هایی برای پاسخگویی به واقعیت‌های جدید در محیط کار بیابند به گونه‌ای که این کار همچنان به معنای موفقیت سازمانی است.

1. Blanca Grama

نتایج تحقیق او نشان‌دهنده همبستگی منفی بین بدبینی سازمانی و رضایت شغلی است. عدم اعتماد به سازمان هنگامی اتفاق می‌افتد که سازمان، کارکنان را در نظر نگیرد؛ زیرا بخشی از عدم صداقت است؛ به بیان دقیقتر، این عدم صداقت، که توسط کارمندان درک می‌شود، ممکن است ناشی از عدم تحقق انتظارات کارمندان از نظر صداقت و عدالت باشد. به‌طور کلی کارمند بدبین نه تنها احساساتی منفی را در سازمان ایجاد می‌کند، بلکه اعتقادات او بر کار، بر افراد و همکاران خود و همچنین محیط کار تأثیر منفی می‌گذارد.

قشقای زاده و موسوی (۱۳۹۵) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه معنویت سازمانی، عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان انجام دادند. نتایج نشان داد که بین معنویت محیط کار، عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که هر سه متغیر معنویت محیط کار، عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی، توانایی پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی را دارد.

دبرا جی دین^۱ (۲۰۱۷)، مطالعه‌ای با عنوان دین و معنویت در محیط کار انجام داد. نتایج این مطالعه نشان داد که توجه به دین و معنویت در محیط کار، مزایا و نتایج مثبتی را مانند بهبود سلامت کارمندان، کاهش تنش کارکنان، مشارکت بیشتر شغلی، رضایت شغلی، سطوح بالاتر اعتماد سازمانی، سرخوردگی سازمانی کمتر، شناسایی سازمانی بیشتر و افزایش کارایی را به همراه خواهد داشت.

ماتوس کوئلیو و ماریا ژول و آرنالدو^۲ (۲۰۱۷) مطالعه‌ای با عنوان تأثیر معنویت در کار بر نگرش کارگران و عملکرد فردی انجام دادند. تحقیق آنها با هدف کمک به درک بهتر مفهوم معنویت در محل کار بر اساس نوشته‌های مازلو و معرفی ابعاد جدید، تعادل عاطفی و آرامش درونی برای غنی‌سازی مفهوم‌سازیهای سنتی و واسطه‌ای جدید برای افزایش توانمندی شغلی انجام گرفت. با توجه به بررسی ادبیات و مفهوم معنویت به این نتیجه رسیدند که دین و معنویت باعث تعادل عاطفی و آرامش درونی می‌شود. هم‌چنین نتایج نشان داد که تعادل عاطفی و آرامش درونی بر مهارت شغلی و اثربخشی تأثیر می‌گذارد. توانمندی شغلی در عملکرد فردی تأثیر زیادی دارد که این تأثیرات معنویت در کار را دریافت می‌کند.

1. Debra J. Dean

2. Maria Joelle & Arnaldo Matos Coelho

مبانی نظری

اثربخشی سازمانی

مفهوم اثربخشی سازمانی عمدتاً به صورت اصطلاح کارآمدی (راندمان) بیان شده، و میزان کارآمدی سازمان، اثربخش بودن سازمان را مشخص می کرده است. در طول سالهای گذشته با تغییر نگرش نسبت به سازمان، واژه راندمان به اثربخشی تبدیل شده است. طی دهه‌های اخیر، مفاهیم وسیعتری از اثربخشی سازمان به وجود آمده؛ لذا سنجش اثربخشی هم با توجه به این تغییرات متحول شده است (رضائیان، ۱۳۸۹).

با توجه به توسعه معنا و مفهوم اثربخشی اندازه‌گیری اثربخشی سازمان نیز به روشهای مختلفی صورت گرفت که هر یک از آنها مقیاس متفاوتی از اثربخشی سازمان را به دست می‌دهد (یوکل^۱، ۲۰۰۸).

برای سنجش اثربخشی به شیوه سنتی سه روش وجود دارد. برای سنجش یا اندازه‌گیری اثربخشی با استفاده از روش مبتنی بر هدف^۲ به جنبه محصول یا تولید سازمان توجه می‌شود و یا با توجه به سطح تولید سازمان به هدفهای خود رسیده است یا خیر. برای سنجش یا اندازه‌گیری اثربخشی سازمان با استفاده از روش مبتنی بر تأمین منابع سیستم^۳ به نقطه آغاز فرایند تولید سازمان توجه می‌شود و اینکه آیا سازمان برای ارائه عملکرد بسیار خوب، توانسته است منابع لازم را به صورتی مؤثر تأمین کند. برای سنجش یا اندازه‌گیری اثربخشی سازمان با استفاده از روش مبتنی بر فرایند درونی به فعالیتهای درونی سازمان توجه می‌شود و با استفاده از شاخصهای کارایی و سلامت درون سازمان، اثربخشی اندازه‌گیری می‌شود (پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۴).

در رویکردهای نوین برای سنجش و اندازه‌گیری اثربخشی سازمان از روش ترکیبی استفاده می‌شود. در اجرای این روشها به این مسئله توجه می‌شود که سازمان، کارهای گوناگونی انجام می‌دهد و به نتایج مختلفی می‌رسد. در این روشها چندین شاخص اثربخشی در چارچوبی منحصر به فرد ادغام می‌شود که عبارت است از: روش مبتنی بر تأمین رضایت گروه‌های ذی‌نفع و روش مبتنی بر ارزشهای رقابتی.

مقایسه رویکردهای پنجگانه اثربخشی: در جدول پنج رویکرد مورد نظر همراه با معیارهای مورد

1. Yukl
2. Goal approach
3. System resource approach

استفاده آنها در تعریف اثربخشی و همچنین شرایطی ارائه می‌شود که هر یک تحت آن نسبت به دیگری مفیدتر خواهند بود.

جدول ۱. مقایسه رویکردهای مختلف سنجش اثربخشی سازمان (یکتایار، ۱۳۹۳)

روش یا رویکرد	تعریف	شرایط مفید بودن
۱. رویکرد مبتنی بر تأمین هدف	سازمان به میزانی اثربخش است که اهداف تعیین شده را به دست آورد.	این رویکرد هنگامی ترجیح داده می‌شود که اهداف روشن، دارای محدوده زمانی و قابل سنجش باشد.
۲. رویکرد مبتنی بر تأمین منابع سازمان	سازمان به میزانی اثربخش است که دچار فشار نشود و فرایندهای داخلی یکنواخت کار کند.	این رویکرد هنگامی مفید است که رابطه روشنی بین فرایندهای سازمانی و وظایف اصلی آن باشد.
۳. رویکرد مبتنی بر فرایند درون سازمان	سازمان به میزانی اثربخش است که منابع مورد نیاز و ارزشمند را به دست آورد.	این رویکرد هنگامی ترجیح داده می‌شود که ارتباط روشنی بین ورودیها و خروجیها باشد.
۴. رویکرد مبتنی بر تأمین رضایت گروه‌های ذی‌نفع	سازمان به میزانی اثربخش است که حداقل رضایتمندی تمام ذی‌نفع‌های راهبردی جلب شود.	این رویکرد هنگامی ترجیح داده می‌شود که ذی‌نفع‌ها نفوذ شدید دارند و سازمان باید تقاضای آنها را برآورده سازد.
۵. رویکرد مبتنی و ارزشهای رقابتی	سازمان به میزانی اثربخش است که تأکید سازمان بر چهار زمینه کارکرد منابع انسانی، انطباق با محیط، کسب اهداف و یکپارچگی داخلی با علایق عوامل کلیدی متناسب باشد.	این رویکرد هنگامی مفید است که اهداف و تأکیدات سازمان مبهم، و تغییر در معیارها طی زمان به نفع سازمان است.

نگرش مفهومی چندبعدی شامل عناصر شناختی، عاطفی و رفتاری است که چگونگی رفتار افراد را تعیین می‌کند که یکی از مصداقهای بارز آن، نگرش و باورهای دینی است (بیگدلو و دشت بوزوری، ۲۰۱۶). با توجه به ویژگیهای شناختی، عاطفی و رفتاری، دینداری و نگرش دینی را می‌توان چنین تعریف کرد: برخورداری از شناخت و باور به پروردگار یکتا، پیامبران، آخرت و احکام الهی و داشتن عواطف نسبت به خدا، اولیا و بندگان خدا و التزام و عمل به وظایف دینی برای نزدیکی به خداوند. شناخت در این تعریف حصولی و حضوری است. شناخت حصولی علاوه بر درک انسان از وجود و صفات خداوند، فرستادن پیامبران و امامان، وجود جهان پس از مرگ به‌عنوان اصول دین اسلام، شامل

ارتباط علی نگرش دینی با اثربخشی سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و رضایت...

دانش نسبت به احکام و آن چیزهایی است که بر پیامبر نازل شده است (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۴).

ابعاد نگرش دینی

الف. بعد اعتقادی یا باورهای دینی، باورهایی است که انتظار می‌رود پیروان آن دین به آنها اعتقاد داشته باشند.

ب. بعد مناسکی یا رفتار دینی شامل اعمال دینی مشخص همچون عبادت، نماز، شرکت در آیینهای دینی خاص و روزه گرفتن است که انتظار می‌رود در هر دین به‌جا آورده شود.

ج. بعد تجربی یا عواطف دینی ناظر به عواطف، تصورات و احساسات مربوط به داشتن ارتباط با جوهری ربوبی، همچون خدا و یا واقعیتی غایی یا اقتداری متعالی است.

د. بعد فکری یا دانش دینی شامل داطلاعات و دانسته‌های مبنایی در مورد معتقدات هر دین است که پیروان هر دین باید آنها را بدانند.

ه. بعد پیامدی یا آثار دینی ناظر به تأثیرات باورها، رفتار، تجربه و دانش دینی بر زندگی روزمره پیروان است. در مورد بعد مناسکی نمازهای روزانه و روزه گرفتن را می‌توان جزء بعد مناسکی تلقی کرد. در مورد عواطف دینی در اسلام مانند دو دین توحیدی دیگر مسیحیت و یهودیت، عواطف و احساساتی نظیر ترس از خدا، توبه، تقرب به خدا را می‌توان در این بعد قرارداد. مطابق دین اسلام استانداردهای رفتاری فراوانی است که هر مسلمان باید در زندگی روزمره آنها را رعایت کند. حجاب، پرهیز از اسراف و خوردن غذاها و آشامیدنیهای خاص جزء بعد پیامدی قرار می‌گیرد (خدایاری و همکاران، ۱۳۹۵).

سازمان و سازمان‌یافتگی جزء جدانشدنی زندگی ماست. ما قبل از تولد و در رحم مادر توسط سازمانهایی مراقبت می‌شویم؛ در سازمان پزشکی چشم به جهان می‌گشاییم؛ در سازمانهای متعدد آموزش می‌بینیم و بموقع در سازمانی مشغول کار می‌شویم و همزمان با سازمانهای متعدد رابطه و سر و کار داریم و نهایتاً در سازمانی با مراسم خاص تشییع و تدفین می‌شویم و صحنه نمایش جهانی را ترک می‌کنیم؛ بنابراین افراد بیشتر عمرشان را در سازمانها یا در رابطه با آنها سپری می‌کنند و این موضوع نشان‌دهنده اهمیت جایگاه سازمانها در دنیای کنونی است.

عدالت سازمانی

افراد با عضویت در سازمانها، برون‌دادهایی را از نظر زمان، تلاش، و به سازمان ارائه می‌کنند و سازمان نیز در برابر آن برون‌داده‌ها با مزایایی گوناگون در دو گروه اقتصادی و احساسی اجتماعی به

افراد ارائه می‌کند. چگونگی توزیع این مزایا از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است. تحقیقات دربارهٔ مبحث عدالت نشان‌دهنده این است که افراد روشهایی را، که این مزایا توزیع شده، ماهیت آنها و نیز چگونگی رفتارهایی که با آنها صورت می‌گیرد مورد ارزیابی قرار می‌دهند و ادراکاتی از عادلانه یا ناعادلانه بودن آنها به دست می‌آورند که این خود زمینه‌ای می‌شود برای پیش‌بینی عادلانه یا ناعادلانه بودن برخورد سازمان با افراد در آینده. عدالت سازمانی مهم است؛ زیرا با همه فرایندهای سازمانی مانند تعهد، حقوق شهروندی، رضایت شغلی و عملکرد مرتبط است و به رفتار منصفانه و اخلاقی افراد درون سازمان اشاره می‌کند (ژائو پن^۱ و همکاران، ۲۰۱۸).

ابعاد عدالت سازمانی

همان‌گونه که بیان شد، عدالت در سازمان بیانگر ادراک کارکنان از برخوردهای منصفانه در کار است که خود به شناسایی سه جزء متفاوت از عدالت در سازمان یعنی عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای منجر شده است.

جدول ۲. ابعاد و مؤلفه‌های عدالت سازمانی (کروپانزانو، ۲۰۰۷)

عدالت توزیعی: پیامدهای مناسب
انصاف (equality): توزیع بر مبنای مشارکت افراد
مساوات (equity): توزیع مساوی بین افراد
نیاز (need): توزیع به تناسب نیاز افراد
عدالت رویه‌ای: روشهای تصمیم‌گیری مناسب
ثبات (consistency): کاربرد روش‌های مشابه برای تمام افراد
دوری (lack of bias): قابل نبودن استثنا در اعمال روشها برای برخی افراد یا گروهها
صحت (accuracy): تصمیم‌گیری بر مبنای اطلاعات صحیح
معرف همه توجهات (representation of all concerned): لحاظ کردن منافع همه گروه‌های ذی‌نفع در اعمال روشها
امکان اصلاح (correction): قابل اصلاح بودن روشها در صورت اشتباه‌بودن
اخلاقیات (ethics): متکی بر موازین اخلاقی و هنجارهای پذیرفته‌شده
عدالت مراوده‌ای: تعاملات مناسب
عدالت بین فردی (interpersonal justice): رفتار مؤدبانه، محترمانه و در شأن افراد
عدالت اطلاعاتی (informational justice): دادن اطلاعات و توضیحات کافی به افراد

اعتماد سازمانی

شاو^۱ اعتماد را به اعتقاد داشتن به دیگران تعریف می‌کند؛ زیرا برای رسیدن به خواسته‌های خود به دیگران وابسته هستیم. تعاریف گوناگون در این باب نشان می‌دهد که اعتماد پدیده‌ای پویا است که به کنش متقابل و عملهای مختلفی وابسته است که می‌تواند در ساخت طرحی از اعتماد مؤثر باشد (تیلور، ۲۰۰۳).

ابعاد اعتماد

بوچر^۲ (۲۰۰۳) معتقد است که اعتماد در سه سطح بروز می‌کند: فردی، گروهی و سطح کل نظام یا سازمان. اعتماد در سطح فردی، رابطه افراد، شامل کارکنان و دیگران و سرپرست یا مدیر است. اعتماد در سطح گروهی، پدیده‌ای جمعی است که گروه‌ها، ارزشها و هویت‌های جمعی به‌نمایش می‌گذارند. اعتماد در سطح سامانه، نهادی است و بر نقشها، دستگاه‌ها یا شهرت است مبتنی که از طریق آن استنباط‌هایی درباره امکان اعتماد فرد انجام می‌شود. الونن، بلمکوست و پومالاین^۳ (۲۰۰۸) اعتماد سازمانی را به دو بعد بین شخصی (ارتباطی) و غیر شخصی جدا کرده‌اند که اعتماد شخصی به دو بعد اعتماد افقی (اعتماد بین کارکنان) و اعتماد عمودی (اعتماد بین کارکنان و مدیران‌شان) اشاره، و اعتماد غیر شخصی یا نهادی بر اعتماد افراد نسبت به راهبر و چشم‌انداز سازمان، شایستگی‌ها، ساختارها و فرایندهای منصفانه و سیاستهای منابع انسانی تأکید می‌کند.

رضایت شغلی

رضایت شغلی، حدی از احساسات و نگرشهای مثبت است که افراد نسبت به شغل خود دارند. رضایت شغلی بیانگر این است که فرد تا چه اندازه کار خود را دوست دارد و به عبارتی دیگر در ارزیابی کلی نشان می‌دهد که آیا فرد به عوامل شغلی خود احساس مثبتی دارد یا نه؟ این ارزیابی شامل ویژگیهای شغلی ادراک شده، احساسات کاری و محیط کاری می‌شود (درویش عبدالرحمان^۴، ۲۰۱۷). وقتی درباره رضایت شغلی صحبت به میان می‌آید، توجه به این نکته بسیار ضروری است که افراد با نیازهای بسیار متفاوتی وارد سازمان می‌شوند و هر یک از آنها به گونه‌ای پیوسته به رقابت در رفتار می‌پردازند. هیچ فردی به گونه‌ای کامل آمیزه‌ها و نیرومندیهای یکسانی ندارد. برخی با پول راضی

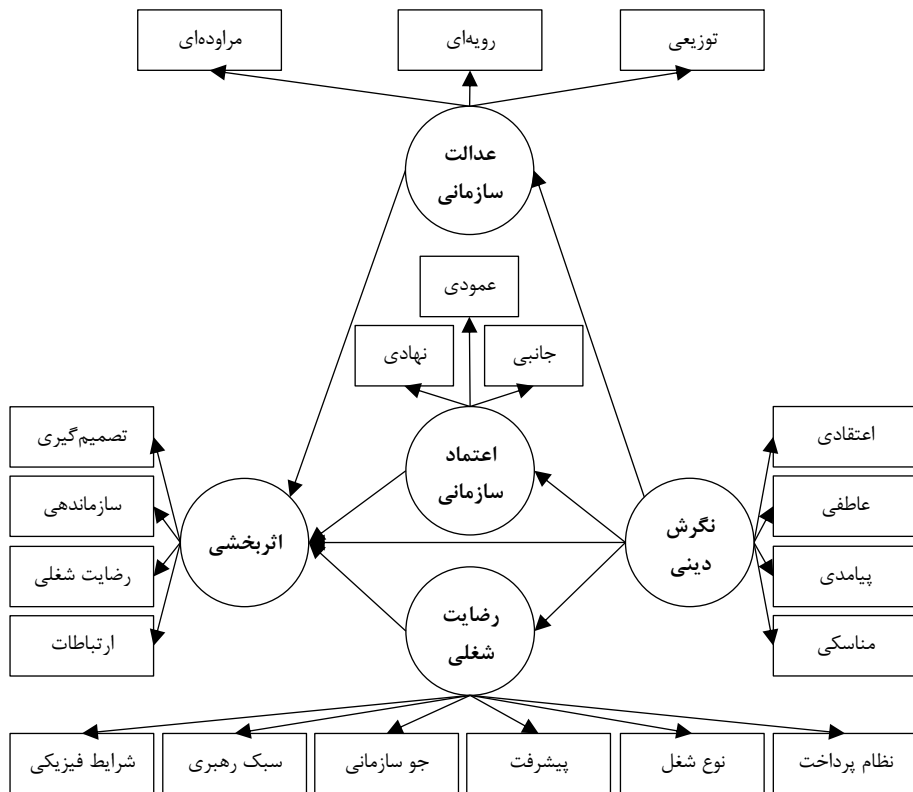
1. Shaw
2. Buttler
3. Ellonen, Blomqvist & Puumalainen
4. Darwish Abdulrahman

می‌شوند و برخی دیگر تنها به فکر ارضای حس امنیت خود هستند. با اینکه در نظر گرفتن تواناییهای فردی، بسیار مهم است، بدان معنا نیست که نمی‌توان درباره آنچه باعث رضایت کارکنان است، پیش‌بینی‌های اساسی به‌عمل آورد. نتایج مطالعه‌ای نشان داد که دستمزد خوب، امنیت شغلی، ارتقا و شرایط مناسب کار به‌عنوان چیزهایی که کارگران از شغل خود می‌خواهند، بیشترین اهمیت را دارد. از سوی دیگر کارکنان احساس می‌کردند آنچه بیش از هر چیز می‌خواهند، قدردانی کامل به دلیل انجام کار، احساس سهیم‌بودن در کار و درک همدلانه مشکلات شخصی است. نکته قابل توجه در این مطالعه این است که آنچه کارگران به آن بیشترین اهمیت را می‌دادند، سرپرستان با کمترین اهمیت رتبه‌بندی کرده بودند (عمادی^۱ و همکاران، ۲۰۱۵).

دین^۲ (۲۰۱۷) معتقد است همبسته‌های رضایت شغلی را می‌توان به دو طبقه عوامل محیطی (شامل سطح شغل، محتوای شغل، رهبری، دستمزد و فرصتهای ترفیع، تعادل اجتماعی و کار در یک گروه) و عوامل شخصی (سن، سطح تحصیلات و جنسیت و تجربه و مانند آن) تقسیم کرد.

1. Emadi
2. Debra J. Dean

ارتباط علی نگرش دینی با اثربخشی سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و رضایت...



نمودار ۱. الگوی مفهومی پژوهش

روش تحقیق

نگرش دینی

این پژوهش از نوع توصیفی و رابطه علی (معادله ساختاری) بود. جامعه آماری شامل مدیران ورزش سازمانهای نیروهای مسلح اعم از مدیران ورزش نیروهای زمینی، هوایی و دریایی، فرماندهی پدافند هوایی، هوافضا، بسیج و قدس، مدیران تربیت بدنی سپاه‌های استانی، فرماندهی انتظامی استانهای ناجا، مدیران ورزش دانشگاه‌های افسری و مراکز آموزشی درجه‌داری و مسئولان هیأت‌های ورزشی نیروهای مسلح به تعداد (N=۵۶۰) نفر بود. تعداد نمونه‌ها با توجه به جدول مورگان تعداد (n=۲۳۴) نفر و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌ای شامل این بخشها بود: بخش ویژگیهای دموگرافیک شرکت‌کنندگان که شامل ویژگیهای فردی و شغلی شرکت‌کنندگان از قبیل سابقه عضویت، رتبه یا درجه، تأهل، سن، و سطح تحصیلات افراد نمونه

بود. برای سنجش و اندازه‌گیری نگرش دینی از پرسشنامه نگرش دینی گلاک و استارک (ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۷۷) استفاده شد. برای اندازه‌گیری میزان ابعاد عدالت سازمانی از پرسشنامه عدالت سازمانی استفاده گردید که در سال ۱۹۹۳ توسط نیهوف و مورمن (ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۷۶) با هدف ارزیابی عدالت سازمانی تهیه و طراحی شده بود. برای اندازه‌گیری میزان اعتماد سازمانی از پرسشنامه اعتماد سازمانی الون و همکاران (۳۰ سؤال) (ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۷۸) استفاده گردید. برای سنجش و اندازه‌گیری رضایت شغلی از پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) (ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۹۴) استفاده شد. برای سنجش و اندازه‌گیری اثربخشی سازمانی از پرسشنامه اثربخشی سازمانی هسو (۲۰۰۲) (ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۷۳) استفاده شد.

یافته‌ها

برای پاسخگویی به سؤالات تحقیق با بررسی ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش و نیز برآوردهای ضریب اثر مستقیم آنها به بررسی تأثیرات مستقیم و میانجی بین متغیرهای پژوهش می‌پردازیم تا مشخص شود اثر مستقیم نگرش دینی بر اثربخشی سازمانی به چه میزان است و در ادامه، این اثر با میانجیگری تک تک متغیرها به صورت جدا به چه میزان خواهد بود و در نهایت به بررسی اثر تعاملی همه میانجی‌ها بر ارتباط یادشده خواهیم پرداخت.

در جدول ۳ توزیع فراوانی نمونه‌ها در سه رده سنی گزارش شده است. نتایج این جدول نشان می‌دهد که گروه ۳۵ تا ۴۵ بیشترین تعداد نمونه‌ها (۱۵۵ نفر، ۶۶/۳ درصد) و گروه ۴۶ تا ۵۲ کمترین مقدار نمونه‌ها (۳۰ نفر، ۱۱/۵ درصد) را به خود اختصاص داده است.

جدول ۳. توزیع فراوانی بر اساس سن

درصد	فراوانی	رده سنی
۲۲/۲	۵۲	۲۴ - ۳۴
۶۶/۳	۱۵۵	۳۵ - ۴۵
۱۱/۵	۳۰	۴۶ - ۵۲
۱۰۰	۲۳۴	کل

نمونه‌های آماری بر اساس سابقه عضویت به پنج گروه کمتر از ۵ سال، ۵ - ۱۰ سال، ۱۱ - ۱۵ سال، ۱۶ - ۲۰ سال، ۲۱ - ۲۵ سال و بیش از ۲۵ سال تقسیم شده که نتایج آن در جدول ۴ گزارش شده است. نزدیک به ۷۰ درصد نمونه‌های پژوهش از نظر سابقه بین ۱۱ تا ۲۰ سال سابقه عضویت دارند (جدول ۴).

ارتباط علی نگرش دینی با اثربخشی سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و رضایت...

جدول ۴. توزیع فراوانی بر اساس سابقه عضویت

سابقه (سال)	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۵	۲	۰/۹
۵ - ۱۰	۲۵	۱۰/۷
۱۱ - ۱۵	۹۳	۳۹/۷
۱۶ - ۲۰	۹۲	۳۹/۳
۲۱ - ۲۵	۲۰	۸/۵
بیش از ۲۵	۲	۰/۹
کل	۲۳۴	۱۰۰

جدول شماره ۵ نشان می‌دهد که شرایط مربوط به همبستگی متغیرها به منظور اجرای معادلات ساختاری فراهم است.

جدول ۵. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵
۱	نگرش دینی	۱				
۲	اعتماد سازمانی	۰/۰۹	۱			
۳	عدالت سازمانی	۰/۰۱۴	۰/۲۰۹**	۱		
۴	رضایت شغلی	۰/۰۳۸	۰/۴۴۷**	۰/۳۷۶***	۱	
۵	اثربخشی سازمانی	۰/۰۱۲	۰/۲۸۹**	۰/۴۸۸**	۰/۵۷۸**	۱

در ادامه به بررسی تأثیرات مستقیم و میانجی بین متغیرهای پژوهش پرداخته شد. با استفاده از روش بیشینه احتمال به برآورد عوامل می‌پردازیم. عوامل برآورد شده شامل ضرایب اثر مستقیم است که هر کدام از آنها در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶. برآوردهای ضریب اثر مستقیم متغیرها

متغیرها	پارامتر استاندارد شده	C.R	P
نگرش دینی	اعتماد سازمانی	۰/۰۴۵	۲/۴۳۹
	عدالت سازمانی	۰/۱۸۶	۲/۰۰۰
	رضایت شغلی	۰/۱۸۱	۱/۵۶۰
اعتماد سازمانی	اثربخشی سازمانی	۰/۰۳۵	۲/۴۴۳
	اثربخشی سازمانی	۰/۳۹۶	۲/۹۶۰
عدالت سازمانی	اثربخشی سازمانی	۰/۶۶۶	۴/۶۵۳
	اثربخشی سازمانی	۰/۰۷۰	۰/۷۸۶
رضایت شغلی	اثربخشی سازمانی	۰/۰۷۰	۰/۴۳۲

* P < ۰/۰۵ ** P < ۰/۰۱

در ادامه و براساس نتایج جدول ۶ به بررسی ضرایب مسیر و مقدار تی به صورت مستقیم و تک تک و در نهایت در کل پرداخته می‌شود.

جدول ۷. نتایج مربوط به ضریب مسیر و تی نگرش دینی بر اثربخشی سازمانی

نتیجه	T-value	β ضریب مسیر	مسیرها
پذیرش**	۲/۴۴۳	۰/۰۳۵	ارتباط معنی‌داری بین نگرش دینی با اثربخشی سازمانی وجود دارد.

باتوجه به نتایج جدول ۷ نگرش دینی بر اثر بخشی سازمانی اثر معنی‌دار دارد (۰/۰۳۵ = ضریب مسیر؛ T-value = ۲/۴۴۳). باتوجه به نتایج مربوط به ضریب مسیر بتا اثر نگرش دینی بر اثربخشی سازمانی به صورت مثبت و مستقیم است و با افزایش نگرش دینی اثربخشی سازمانی افزایش یافت. نتایج حاکی از معنی‌داری در سطح ۰/۰۵ است.

جدول ۸. نتایج مربوط به ضریب مسیر و تی نگرش دینی بر اثربخشی سازمانی بانقش میانجی عدالت سازمانی

نتیجه	T-value	β ضریب مسیر	مسیرها
پذیرش***	(۴/۶۵۳، ۲/۰۰)	(۰/۶۶۶*، ۰/۱۸۶) ۰/۱۲۳	ارتباط معنی‌داری بین نگرش دینی با اثربخشی سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی از دیدگاه مدیران ورزش نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران وجود دارد.

باتوجه به نتایج جدول ۸ عدالت سازمانی بر اثر بخشی سازمانی اثر معنی‌دار دارد (۰/۶۶۶ = ضریب مسیر؛ T-value = ۴/۶۵۳). نتایج نشان می‌دهد که اثر عدالت سازمانی بر اثربخشی سازمانی به صورت مثبت و مستقیم است و با افزایش عدالت سازمانی، اثربخشی سازمانی افزایش می‌یابد. از طرفی نگرش دینی بر عدالت سازمانی اثر معنی‌دار دارد (۰/۱۸۶ = ضریب مسیر؛ T-value = ۲/۰۰). نتایج حاکی است که اثر میانجی عدالت سازمانی به صورت مثبت و مستقیم است و با افزایش عدالت سازمانی اثر نگرش دینی بر اثربخشی سازمانی افزایش می‌یابد. نتایج حاکی از معنی‌داری در سطح ۰/۰۱ است.

ارتباط علی نگرش دینی با اثربخشی سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و رضایت...

جدول ۹. نتایج مربوط به ضریب مسیرو تی نگرش دینی بر اثربخشی سازمانی با نقش میانجی اعتماد سازمانی

نتیجه	T-value	β ضریب مسیر	مسیرها
پذیرش**	(۲/۹۶۰، ۲/۴۳۹)	(۰/۳۹۶*۰/۰۴۵) ۰/۰۱۷	ارتباط معنی‌داری بین نگرش دینی با اثربخشی سازمانی با نقش میانجی اعتماد سازمانی از دیدگاه مدیران ورزش نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران وجود دارد.

باتوجه به نتایج جدول ۹ اعتماد سازمانی بر اثربخشی سازمانی اثر معنی‌دار دارد (۰/۳۹۶ = ضریب مسیر؛ T-value = ۲/۹۶۰). نتایج نشان می‌دهد که اثر اعتماد سازمانی بر اثربخشی سازمانی به صورت مثبت و مستقیم است و با افزایش اعتماد سازمانی، اثربخشی سازمانی افزایش می‌یابد. از طرفی نگرش دینی بر اعتماد سازمانی اثر معنی‌دار دارد (۰/۰۴۵ = ضریب مسیر؛ T-value = ۲/۴۳۹). نتایج حاکی است که اثر میانجی اعتماد سازمانی به صورت مثبت و مستقیم است و با افزایش اعتماد سازمانی اثر نگرش دینی بر اثربخشی سازمانی افزایش می‌یابد. نتایج حاکی از معنی‌داری در سطح ۰/۰۵ است.

جدول ۱۰. نتایج مربوط به ضریب مسیر و تی نگرش دینی با اثربخشی سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی

نتیجه	T-value	β ضریب مسیر	مسیرها
رد	(۰/۷۸۶، ۱/۵۶۰)	(۰/۰۷۰*۰/۱۸۱) ۰/۰۰۲	ارتباط معنی‌داری بین نگرش دینی با اثربخشی سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی از دیدگاه مدیران ورزش نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران وجود دارد.

باتوجه به نتایج جدول ۱۰ اثر نگرش دینی بر رضایت شغلی معنی‌دار نیست (۰/۱۸۱ = ضریب مسیر؛ T-value = ۱/۵۶۰). اثر رضایت شغلی بر اثربخشی سازمانی نیز معنی‌دار نیست (۰/۰۷۰ = ضریب مسیر؛ T-value = ۰/۷۸۶)؛ بنابراین رضایت شغلی نمی‌تواند در رابطه نگرش دینی در اثربخشی سازمانی نقش واسطه‌ای داشته باشد.

جدول ۱۱. نتایج مربوط به ضریب مسیر و تی ارتباط علی نگرش دینی با اثربخشی سازمانی با نقش

میانجی سه متغیر (عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و رضایت شغلی)

نتیجه	T-value	β ضریب مسیر	مسیرها
رد	(۴/۶۵۳، ۲/۰۰)	۰/۱۲۳ (۰/۶۶۶*۰/۱۸۶)	ارتباط علی نگرش دینی با اثربخشی سازمانی با نقش
	(۲/۹۶۰، ۲/۴۳۹)	۰/۰۱۷ (۰/۳۹۶*۰/۰۴۵)	میانجی سه متغیر (عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و رضایت شغلی) در مدیران ورزش نیروهای مسلح نیروهای
	(۰/۷۸۶، ۱/۵۶۰)	۰/۰۰۲ (۰/۰۷۰*۰/۱۸۱)	مسلح جمهوری اسلامی ایران قابل تبیین است..

با توجه به نتایج جدولهای ۸، ۹، ۱۰ و ۱۱ نقش واسطه‌ای همزمان (تلفیقی) عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و رضایت شغلی به دلیل عدم معنی‌داری نقش واسطه‌ای رضایت شغلی پذیرفته نیست؛ بنابراین رضایت شغلی نمی‌تواند در رابطه نگرش دینی در اثربخشی سازمانی نقش واسطه‌ای داشته باشد؛ ولی دو متغیر دیگر می‌تواند باعث افزایش تأثیرگذاری نگرش دینی بر متغیر اثربخشی سازمانی شود و قابل تبیین است.

بحث و نتیجه‌گیری

شناخت و آگاهی از ویژگیهای شخصیتی افراد و عوامل مؤثر بر رفتار به‌منظور بهبود فرایندهای سازمانی، دستیابی به اهداف سازمانی و کاهش تعارضات ازجمله موضوعات مهم مدیران در سازمانها به‌شمار می‌آید؛ لذا هدف پژوهش این بود تا ضمن تبیین دقیق رابطه علی بین نگرش دینی با اثربخشی سازمانی، تأثیر هر یک از متغیرهای میانجی بر اثربخشی را بشناسد. به همین منظور به بررسی ارتباط علی نگرش دینی (شامل چهار خرده‌مقیاس اعتقادی، عاطفی، پیامدی و مناسکی) با اثربخشی سازمانی (تصمیم‌گیری، سازماندهی، رضایت شغلی و ارتباطات) با نقش میانجی عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای)، اعتماد سازمانی (جانبی، عمودی و نهادی) و رضایت شغلی (نظام پرداخت، نوع شغل، پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی) در مدیران ورزش نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران پرداخته شد. ماتریس همبستگی نشان داد که شرایط مربوط به همبستگی متغیرها به‌منظور اجرای معادلات ساختاری فراهم است. هم‌چنین نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای نشان داد که همه متغیرهای پژوهش نسبت به متوسط در شرایط بهتری بود و نگرش دینی نیز بین متغیرهای پژوهش شرایط قویتری داشت.

ارتباط علی نگرش دینی با اثربخشی سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و رضایت...

یافته‌های مربوط به این پژوهش بیانگر اثر مثبت و مستقیم نگرش دینی بر اثربخشی سازمانی است که با افزایش نگرش دینی اثربخشی سازمانی افزایش یافت. این یافته با یافته‌های ماریا ژول و آرنالدو ماتوس کوئلیو (۲۰۱۷)، ژونگ وی هونگ و همکاران (۲۰۱۶) و محمد نمازی و فهیمه ابراهیمی (۱۳۹۵) همخوانی دارد. دیگر نتایج نشان داد که اثر عدالت سازمانی بر اثربخشی سازمانی به صورت مثبت و مستقیم است و با افزایش عدالت سازمانی، اثربخشی سازمانی افزایش می‌یابد. از طرفی نگرش دینی بر عدالت سازمانی اثر معنی‌دار دارد. در نتیجه اثر میانجی عدالت سازمانی، مثبت و مستقیم است و با افزایش عدالت سازمانی اثر نگرش دینی بر اثربخشی سازمانی افزایش می‌یابد. این یافته با یافته‌های دبراجی دین (۲۰۱۷)، ناتان آرتاد و همکاران (۲۰۱۷)، ماژانگ پالویی (۲۰۱۶)، مهدی کامکار و امین پاشایی (۱۳۹۷) همخوانی دارد و با یافته‌های خونگ وی هونگ و همکاران (۲۰۱۶)، مسلم جاویدی و همکاران (۱۳۹۶) ناهمخوان است.

همچنین یافته‌ها نشان داد که اثر اعتماد سازمانی بر اثربخشی سازمانی نیز مثبت و مستقیم است و با افزایش اعتماد سازمانی، اثربخشی سازمانی افزایش می‌یابد. از طرفی نگرش دینی بر اعتماد سازمانی اثر معنی‌دار دارد. در نتیجه اثر میانجی اعتماد سازمانی، مثبت و مستقیم است و با افزایش اعتماد سازمانی اثر نگرش دینی بر اثربخشی سازمانی افزایش می‌یابد. این یافته با یافته‌های رحیمه پورحیدر و همکاران (۱۳۹۸)، مصباح حسن و همکاران (۲۰۱۷)، داود حسین پور (۱۳۹۷) و سوده بختیاری و همکاران (۱۳۹۴) همخوانی دارد. ولی یافته‌های تحقیق نشان داد رضایت شغلی نمی‌تواند در رابطه نگرش دینی با اثربخشی سازمانی نقش واسطه‌ای داشته باشد.

سرانجام جمع‌بندی نتایج پژوهش نشان داد در ارتباط بین نگرش دینی با اثربخشی سازمانی نقش تلفیقی عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و رضایت شغلی به دلیل عدم معنی‌داری نقش واسطه‌ای رضایت شغلی پذیرفته نیست؛ بنابراین رضایت شغلی نمی‌تواند در رابطه نگرش دینی در اثربخشی سازمانی نقش واسطه‌ای داشته باشد؛ ولی دو متغیر دیگر می‌تواند باعث افزایش تأثیرگذاری نگرش دینی بر متغیر اثربخشی سازمانی شود و قابل تبیین است.

نتایج این پژوهش نشان داد تقویت مبانی اعتقادی و نگرش‌های دینی می‌تواند به گسترش مفهوم عدالت در سازمان و همچنین افزایش اعتماد سازمانی در تمامی سطوح سازمان کمک کند که این تقویتها، مثبت و مستقیم می‌تواند به افزایش اثربخشی در سازمان منجر شود. بر این اساس پیشنهاد می‌شود با توجه به نتایج این پژوهش به مباحث معنویت و توسعه نگرش‌های دینی در فعالیتهای مرتبط با

آموزش و تعلیم و تربیت توجه بیشتری صورت پذیرد تا علاوه بر دیگر منافع مرتبط با وجود معنویت در جامعه و سازمانها باعث افزایش اثر بخشی و کارآیی در جامعه باشیم.

کتابنامه:

الف) منابع فارسی

۱. امیرکافی، م؛ عبدی پور، م. (۱۳۹۵)، بررسی رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی: با تأکید بر نقش میانجی متغیرهای هویت اجتماعی و اعتماد سازمانی، جامعه شناسی معاصر: ۹۱ - ۱۲۴.
۲. بختیاری، س؛ بهشتی فر، م؛ امیراسماعیلی، م. (۱۳۹۴)، بررسی رابطه نگرش مذهبی با اعتماد درون سازمانی و تعهد شغلی آنها در شعب بانک سپه شهر کرمان، مدیریت.
۳. بهرامی، م؛ قاسمی پناه، ف؛ منتظرالفرج، ر. (۱۳۹۴)، ارتباط باورهای مذهبی و تعهد سازمانی در پرستاران شاغل در بیمارستانهای آموزشی یزد، تاریخ پزشکی.
۴. پورحیدر، ر؛ سامری، م؛ حسنی، م. (۱۳۹۸)، روابط ساختاری اعتماد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و ساختار سازمانی با اثربخشی مدرسه با نقش میانجی ارزشیابی عملکرد معلمان، نشریه علمی آموزش و ارزشیابی، ش ۴۷: ۱۱۶ - ۹۳.
۵. جاویدی، م؛ خوشبختی، ج. (۱۳۹۶)، پیش‌بینی اثربخشی سازمانی بر اساس هوش معنوی و عدالت سازمانی ادراک‌شده در ادارات کل ورزش و جوانان خراسان بزرگ، دستاوردهای علوم ورزشی و سلامت، آبادان: دانشگاه علوم پزشکی آبادان.
۶. حسن پور، اکبر؛ اصلاح‌کن، حسین؛ عسگری، مهدی (۱۳۹۵)، تبیین ارتباط بین سلامت سازمانی و نگرشهای شغلی کارکنان مورد مطالعه: ستاد شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ایران، مطالعات منابع انسانی، ۶(۳): ۱۳۱ - ۱۴۸.
۷. حسین پور، د؛ قربانی پاچی، ع. (۱۳۹۶)، تأثیر راهبردهای توسعه منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی با نقش میانجی اعتماد متقابل و رضایت شغلی کارکنان در سازمان ورزش و جوانان استان مازندران، پژوهش‌های مدیریت راهبردی: ۴۵ - ۷۵.
۸. خدایاری فرد، م؛ منصوری، ا؛ بشارت، م. (۱۳۹۵)، درمان‌های یکپارچه‌شده دینی - معنوی و اختلال اضطراب فراگیر، تحقیقات علوم رفتاری: ۱۲۶ - ۱۳۴.

ارتباط علی نگرش دینی با اثربخشی سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و رضایت...

۹. ذوالفقاری نصرآبادی، ف. (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی در میان کارکنان ترمینال بندری پارس، صنعت حمل و نقل دریایی.
۱۰. رابینز، استیفن (۱۳۸۴)، رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، ج اول، چ دوازدهم، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
۱۱. رحیمی، غلامرضا؛ هدایت فسندوز، علی (۱۳۹۶)، مدل تأثیر رهبری معنوی بر معنویت در کار، متغیرهای میانجی عدالت سازمانی و عزت نفس سازمانی، مهندسی مدیریت نوین، ۴ (۳): ۳۶ - ۲۱.
۱۲. رضائیان، علی (۱۳۸۹)، انتظار عدالت و عدالت در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)، چ سوم، تهران: انتشارات سمت.
۱۳. قشقایی زاده، نصراله؛ موسوی، نسابگم (۱۳۹۵)، بررسی رابطه معنویت سازمانی، عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با رفتار.
۱۴. کامکار، م.؛ پاشایی، ا. (۱۳۹۷)، مدل تأثیرگذاری معنویت و عدالت سازمانی بر عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: یکی از سازمان های تولیدی نیروهای مسلح)، مطالعات راهبردی دفاع ملی: ۱۳۰ - ۹۹.
۱۵. موسوی گیلانی، س.؛ موسوی، س.؛ اصلی، م. (۱۳۹۵)، بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی و هوشمندی رقابتی با اثربخشی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان، مدیریت رفتار سازمانی در ورزش: ۴۶ - ۳۹.
۱۶. نمازی، م.؛ ابراهیمی، ف. (۱۳۹۵)، مدل بندی و تعیین اولویت عوامل مؤثر بر قصد گزارش تقلب های مالی توسط حسابداران، مطالعات تجربی حسابداری مالی: ۲۸ - ۱.
۱۷. یکتایار، م. (۱۳۹۳)، تأثیر نگرش دینی و رضایت شغلی بر اثربخشی در مربیان ورزشی، پایان نامه.

ب) منابع خارجی و وبگاهها

1. Bigdeloo, M., & Dasht Bozorgi, Z. (2016). Relationship between the Religious Attitude, Self-Efficacy, and Life Satisfaction in High school Teachers of Mahshahr City . International Education Studies, Vol. 9, No. 9.
2. Brown Donna. Sargeant Marcel A..(2007).Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Religious Commitment of Full-Time University Employees. Journal of Research on Christian Education. 16: 211-241

3. Buttler, L (2002). Self-concept as a predictor of college freshman academic adjustment. *College Student journal* .36(2).234-246
4. Emadi, A., Hasanzadeh, H., Bigdeli Pashaie, M., & Ghods, A. (2015). Studying the factors affecting job satisfaction of employees of Semnan health centers. *Journal of Paramedical Sciences*, Vol.6, No.3.
5. Cho, S. M., (2007). Assessing Organizational Effectiveness in Human Service Organizations: An Empirical Review of Conceptualization and Determinants. *Journal of Social Service Research*, Vol. 33(3). 31-43.
6. Darwish Abdulrahman , Y. (2017). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Attitudes toward Organizational Change: A Study in the Local Government. *INTERNATIONAL JOURNAL OF PUBLIC ADMINISTRATION*, 77-88.
7. Dean ,D.(2017). Religion and Spirituality in the Workplace: A Quantitative Evaluation of Job Satisfaction and Organizational Commitment . *Quantitative Evaluation of Job Satisfaction and Organizational Commitment*.
8. GRAMA, B. (2017). ORGANIZATIONAL CYNICISM: ITS RELATIONSHIP WITH JOB SATISFACTION. *Revista Economica*.
9. Hunter, S, Bedell-Avers, K, Mumford, M. (2007). "The Typical Leadership Study: Assumptions, Implications, and Potential Remedies", *The Leadership Quarterly*, 18(5). 435- 446.
10. Kutcher J E, Bragger J D, Srednicki R, Masco J. (2010). The Role of Religiosity in Stress, Job Attitudes, 319-337
11. Khuong, M. N., & Quoc, T. H. (2016). The Effects of Organizational Justice and Ethical Leadership on Employee Performance in Binh Duong's Industrial Parks, Vietnam. *Journal of Economics, Business and Management*
12. Laghari, I. (2015). Impact of Organization Justice on the Job Satisfaction of Employees among Academia of Higher Education Institution (HEIs), Sindh. *Case Studies Journal*.
13. MANISHA, N., & KUMARI, G. (2018). A correlational study on social media, religious attitude and depression. *International Journal of Applied Social Science*, 663-669.
14. Matos Coelho, A., & Joelle, M. (2017, abr 25). The impact of spirituality at work on workers' attitudes and individual performance. *performance*, 1135-1111.
15. Misbah , H., Bin Nadeem, A., & Akhter, A. (2016). Impact of workplace spirituality on job satisfaction: Mediating effect of trust . *Cogent Business & Management*.
16. NAVNEESH, T., BABY, M., & SUREKHA, R. (2017). Influence of Organizational Justice on Managerial Effectiveness in Institutions of Higher Learning. *Productivity*, 286-299.
17. Xiaofu , P., Chen, M., Hao, Z., & Bi, W. (2018). The Effects of Organizational Justice on Positive Organizational Behavior: Evidence from a

ارتباط علی نگرش دینی با اثربخشی سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و رضایت...

- Large-Sample Survey and a Situational Experiment . *Frontiers in Psychology*
18. Yukl , Gary . (2008). How leaders influence organizational effectiveness. *The Leadership Quarterly* 19 . pp 708–722.