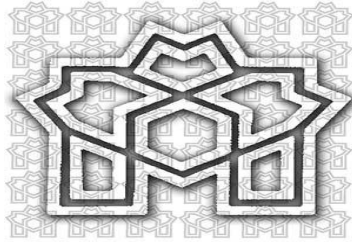


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه علامه طباطبائی (ره)

دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی

عنوان پایان نامه:

بررسی رابطه بین جهت گیری مذهبی با رفتار شهروندی سازمانی و

انگیزش شغلی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان جاجرم

استاد راهنما: دکتر ایراندخت فیاض

استاد مشاور: دکتر یحیی مهاجر

دانشجو: مرضیه صادقی

دی ۱۳۹۱

نقدیم به بدر و ماورع

و در وجود مفرس

آناه که نانوای سدرنا من به نوانای برسم،

مویبنا سبیر سدرنا من در اجتماع رو سبیر باشم و

حاشقانه سوخندنا روشنگر رالم باشند و گرما بخش و جوی

تقدیم به همه عزیزانی که از آنها آموختم

با سپاس از او که در امر هدایت بندگان، به قلم، این ابزار رشد و تعالی بشریت قسم خورد و به من فرصت رویتن داد.

اکنون که با استعانت از پروردگار قادر بی همتا، نگارش این پایان نامه به پایان رسید بر خود فرض می دانم که از زحمات بی شائبه ی تمام سرورانی که در این زمینه بنده را یاری نمودند تشکر و قدردانی می نمایم.

مفتخرم مراتب امتنان، سپاس و ارادت خالصانه ی خود را نسبت به استاد ارجمند **سرکار خانم دکتر فیاض** که راهنمایی این پژوهش را به عهده داشتند و با رهنمودهای ارزنده ی خویش، با سعه ی صدر، و سعی وافر و با توجهات لازم، تمام مراحل کار را به دقت پی گیری نمودند، ابراز نمایم.

همچنین از استاد معزز مشاور، **جناب آقای دکتر مهاجر** که با توصیه های ارزشمند و نظرات سودمند و ارشادات ذی قیمت خویش در تکمیل پژوهش مرا یاری نمودند، کمال تشکر و امتنان را دارم.

از استاد بزرگوار و گرانقدر، **جنات آقای دکتر کیومرث فرح بخش** که زحمت داوری پایان نامه را قبول کردند، تشکر می نمایم.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین جهت گیری مذهبی با رفتار شهروندی سازمانی و انگیزش شغلی در کارکنان آموزش و پرورش انجام شد. جامعه آماری کلیه کارکنان شاغل در مدارس که در سال تحصیلی ۱۳۹۱ مشغول به کار بودند. نمونه مورد نظر در این پژوهش تعداد ۱۴۱ نفر از کارکنان مدارس مقطع متوسطه می باشد. در این پژوهش از پرسشنامه جهت گیری مذهبی آلپورت، پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی نتمیر و پرسشنامه انگیزش شغلی لوداهل کیچنر استفاده شد.

طرح پژوهش، توصیفی از نوع علی-مقایسه‌ای بوده و برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روشهای آماراستنباطی آنالیز واریانس چند متغیره (MANOVA) و آزمون توکی استفاده شد. نتایج نشان داد که بین جهت گیری مذهبی و انگیزش شغلی رابطه‌ی معنادار وجود دارد. و همچنین بین جهت گیری مذهبی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه‌ی معنادار وجود دارد. نتایج آزمون توکی نشان داد افراد با جهت گیری مذهبی درونی انگیزش شغلی بیشتری دارند و کارکنان با جهت گیری مذهبی بیرونی رفتار شهروندی سازمانی کمتری را نشان می دهند.

کلید واژه‌ها: جهت گیری مذهبی، رفتار شهروندی سازمانی، انگیزش شغلی.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۹	مقدمه
۱۰	بیان مسئله
۱۲	اهمیت و ضرورت پژوهش
۱۴	اهداف پژوهش
۱۴	فرضیه های پژوهش
۱۴	تعریف نظری و عملیاتی متغیرها
۱۴	تعریف نظری
۱۶	تعریف عملیاتی
فصل دوم (ادبیات و پیشینه پژوهش)	
۱۸	مقدمه
۱۸	مذهب
۲۰	جهت گیری مذهبی از دیدگاه صاحب نظران غرب
۲۰	دیدگاه آلپورت
۲۲	دیدگاه فروید
۲۲	دیدگاه یونگ
۲۳	دیدگاه ویلیام جیمز
۲۴	دیدگاه اریک فرام

۲۵	دیدگاه مزلو
۲۵	دیدگاه فرانکل
۲۶	جمع بندی مبانی نظری
۲۶	ماهیت ابعاد جهت گیری مذهبی
۲۹	بخشی از گزاره های نگرش درون سو و برون سو
۲۹	انگیزه چیست
۳۰	انواع انگیزه
۳۱	تعریف و ماهیت انگیزش
۳۲	عوامل مؤثر بر انگیزش
۳۲	عوامل مادی:
۳۲	عوامل غیر مادی
۳۲	متغیرهای مؤثر بر انگیزش
۳۳	انگیزش و عملکرد
۳۴	عوامل ضد انگیزش
۳۵	تعریف انگیزش شغلی
۳۶	نظریه های انگیزش شغلی
۳۶	نظریه های محتوایی
۳۷	نظریه سلسله مراتب نیازهای مزلو
۳۸	کاربرد نظریه سلسله مراتب نیازهای مزلو
۳۹	نظریه انگیزشی بهداشتی
۴۰	نظریه نیازهای سه گانه مک کلند

۴۱	تئوری ۳ وجهی آلدرفر(ERG)
۴۲	نظریه های فرایندی
۴۲	نظریه برابری
۴۳	نظریه انتظار
۴۴	تئوری تقویت
۴۴	تئوری تعیین هدف
۴۵	تئوری میدانی کرت لوین
۴۶	رفتار شهروندی سازمانی
۴۷	تعاریفی از رفتار شهروندی سازمانی
۴۸	سیر تکوین مفهوم رفتار شهروندی سازمانی
۴۹	رویکردهای اصلی مربوط به رفتار شهروندی سازمانی
۵۰	ابعاد رفتار شهروندی سازمانی
۵۳	رفتار های شهروندی سازمانی در قالب نظریه های سازمانی
۵۳	دیدگاه بلا
۵۴	دیدگاه کاتزو کاهن
۵۵	دیدگاه اسمیت
۵۵	دیدگاه بورمن و متویدلو
۵۶	دیدگاه اورگان
۵۷	عوامل ایجاد کننده رفتار شهروندی سازمانی

۵۷	رضایت شغلی
۵۷	عدالت سازمانی
۵۸	حالت روحی مثبت
۵۸	معنویت در کار
۵۹	رهبری
۵۹	تعهد سازمانی
۶۰	انگیزش
۶۱	پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی
۶۱	پیامدهای سازمانی
۶۳	پیامدهای فردی
۶۴	رفتار شهروندی در مؤسسات آموزشی
۶۴	رفتار شهروندی سازمانی معلمان
۶۵	انگیزش و رفتار شهروندی سازمانی
۶۶	مذهب و رفتار شهروندی سازمانی
۶۷	مذهب و انگیزش شغلی
۶۸	پژوهش‌های داخلی
۷۰	پژوهش‌های خارجی

فصل سوم (روش شناسی)

مقدمه	۷۵
طرح پژوهش	۷۵
جامعه آماری	۷۵
گروه نمونه و نمونه گیری	۷۵
ابزارهای پژوهش	۷۶
تجزیه و تحلیل داده‌ها	۸۰

فصل چهارم (یافته های پژوهش)

مقدمه	۸۲
توصیف داد ها	۸۲
آزمون فرضیه	۹۰

فصل پنجم (بحث و نتیجه گیری)

خلاصه	۱۰۱
یافته های پژوهش	۱۰۱
فرضیه اول	۱۰۱
فرضیه دوم	۱۰۲
پیشنهادات کاربردی و پژوهشی	۱۰۵
محدودیت های پژوهشی	۱۰۶
منابع و مأخذ	۱۰۷

۱۰۸..... منابع فارسی

۱۱۴..... منابع انگلیسی

۱۱۸..... پیوست

(فهرست جداول)

- جدول ۱-۲ برخی از گزاره های نگرش درون سو و برون سو ۲۹
- جدول ۲-۲ متغیرهای مؤثر بر انگیزش ۳۳
- جدول ۳-۲ مقایسه نظریه های محتوایی انگیزش ۳۷
- جدول ۱-۴ توزیع فراوانی جنسیت ۸۳
- جدول ۲-۴ توزیع فراوانی گروه های سنی ۸۳
- جدول ۳-۴ توزیع وضعیت تأهل ۸۴
- جدول ۴-۴ توزیع فراوانی سابقه کاری ۸۵
- جدول ۵-۴ توزیع فراوانی میزان تحصیلات ۸۶
- جدول ۶-۴ توزیع فراوانی وضعیت استخدامی ۸۷
- جدول ۷-۴ توزیع فراوانی سمت سازمانی ۸۸
- جدول ۸-۴ شاخص های توصیفی متغیر جهت گیری مذهبی درونی و بیرونی ۹۱
- جدول ۹-۴ فراوانی افراد مورد مطالعه از لحاظ گروه بندی در متغیر جهت گیری مذهبی ۹۳
- جدول ۱۰-۴ شاخص های توصیفی رفتار شهروندی سازمانی و انگیزش شغلی بر حسب جهت گیری مذهبی ۹۴
- جدول ۱۱-۴ آزمون ام.باکس برای مقایسه ماتریس واریانس-کوواریانس مشاهده شده متغیر وابسته در بین چهار گروه ۹۵
- جدول ۱۲-۴ نتایج آزمون لوین جهت سنجش برابری واریانس های خطای انگیزش و رفتار شهروندی سازمانی ۹۶
- جدول ۱۳-۴ آزمون های چند متغیره جهت معنی داری تأثیر جهت گیری مذهبی بر انگیزش شغلی و رفتار شهروندی سازمانی ۹۶
- جدول ۱۴-۴ نتایج آزمون اثرات بین آزمودنی ها و اثر جهت گیری مذهبی بر انگیزش شغلی و رفتار شهروندی سازمانی ۹۷
- جدول ۱۵-۴ نتایج آزمون مقایسه های جفتی توکی بین نمرات انگیزش در بین چهار گروه جهت گیری مذهبی ۹۸
- جدول ۱۶-۴ نتایج آزمون مقایسه های جفتی توکی بین نمرات رفتار شهروندی سازمانی در بین چهار گروه جهت گیری مذهبی ۹۹

(فهرست نمودارها)

نمودار ۴-۱ توزیع فراوانی سابقه کاری ۸۶

نمودار ۴-۲ توزیع فراوانی میزان تحصیلات ۸۷

نمودار ۴-۳ توزیع فراوانی وضعیت استخدامی ۸۸

نمودار ۴-۴ توزیع فراوانی سمت سازمانی افراد ۸۹

نمودار ۴-۵ نمودار Q-Q به منظور بررسی توزیع نرمال جهت گیری مذهبی بیرونی ۹۱

نمودار ۴-۶ نمودار Q-Q به منظور بررسی توزیع نرمال متغیر جهت گیری مذهبی درونی ۹۲

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه:

دین به عنوان یکی از پدیده‌ها و امور آشکار در زندگی انسان امری است که پیوسته توسط فلاسفه، صاحب-نظران علوم اجتماعی، روانشناسی و تعلیم و تربیت مورد بررسی و اظهار نظر قرار گرفته است این توجه و بررسی گاه از نظرریشه‌های گرایش‌های دینی، گاه از لحاظ تاریخ تکامل و تحول وزمانی از دیدگاه آثار و نتایج فردی و اجتماعی اعتقادات مذهبی و دینی انجام گرفته است (وفایی بور بور، ۱۳۷۸). دین می تواند نقش مهمی در پخته تر شدن اشخاص بازی کند. دین و مذهب به شخص در زندگی معنا و هدف می‌دهد. افراد با جهت‌گیری مذهبی به خاطر یک قدرت الهی به دنبال کارهای بشر دوستانه می‌روند. و همچنین از نظر کارکردی مذهب به انسان یک حس معرفت متعالی در مورد معنا و مفهوم عبادت و ارزش‌های زندگی دنیوی و اخروی می‌دهد، مذهب معنایی برای زندگی، کار، امید و خوش‌بینی را فراهم می‌کند (سیاح، ۱۳۸۹). افراد مذهبی از سلامت روانی بهتری برخوردارند و اثرات آن را در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان می‌توان مشاهده کرد و همچنین جهت‌گیری مذهبی احساس تعهد، وظیفه شناسی و کنترل درونی کارکنان را در محیط کار ارتقا می‌بخشد که باعث تلاش زیاد و در نهایت عملکرد شغلی و میزان بهره وری سازمانی بالاتر می‌شود (ارشدی، ۱۳۸۷).

آن دسته از رفتارهای شغلی کارکنان که تأثیری زیادی بر اثر بخشی عملیات سازمان دارد، مورد توجه محققان و مدیران زیادی بوده است. در گذشته محققان در مطالعات خود جهت بررسی رابطه‌ی میان رفتارهای شغلی و اثر بخشی سازمانی، اکثراً به عملکرد درون نقشی کارکنان توجه می‌کردند. از یک دهه و نیم قبل، محققان بین عملکرد درون نقشی و عملکرد فرانقشی تفاوت قائل شده‌اند که یکی از متداول‌ترین مفهوم‌سازی‌های صورت گرفته درباره‌ی رفتارهای فرانقشی، رفتارهای شهروندی سازمانی می‌باشد. تحقیقات زیادی نحوه‌ی بروز عوامل مؤثر بر این پدیده را مورد بررسی قرار داده‌اند. پژوهش‌های انجام شده در زمینه‌ی رفتار شهروندی سازمانی، این رفتارها را عموماً به عنوان رفتارهای مفید و مؤثر برای سازمان تأیید کرده‌اند؛

چرا که این فعالیت‌های داوطلبانه، بهره‌وری را بهبود می‌بخشد و سازمان‌ها بدون تمایل داوطلبانه افراد و همکاری آنها قادر به توسعه اثر بخشی خود نیستند. به تبیین آنها چون این رفتارها فراتر از انتظارات رسمی تعریف شده و داوطلبانه انجام می‌گیرند، بنابراین مستقل از پاداش بوده و بر اساس انگیزه‌های درونی بروز می‌یابند (فتاحی، ۱۳۸۸). بنابراین به نظر می‌رسد جهت‌گیری مذهبی بر رفتار افراد در محیط کار تأثیر داشته باشد که یکی از این رفتارها رفتارهای شهروندی سازمانی است (اورگان^۱، به نقل از آلیسیا^۲، ۲۰۰۸).

اگر در سازمانی به درستی ایجاد انگیزه شود انگیزه‌ی درونی خاموش نمی‌شود بلکه به تکمیل شدن آن و منجر به نگرش و رفتار مثبت می‌شود (سرجیو^۳، ۲۰۱۰).

بیان مسئله:

امروزه سنجش رفتار افراد در محیط کار و سازمان با هدف دستیابی به نوعی از رفتار فردی که به کارایی و اثر بخشی سازمانی کمک دهد، مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است زیرا سازمان‌ها بدون داشتن کارکنان با انگیزه و یا بدون کارکنان متمایل به همکاری قادر به اثر بخشی خود نیستند. در سازمان‌ها بدون انگیزش کارها آنگونه که شایسته است پیش نخواهد رفت و موجبات تضعیف حقوق فراهم خواهد شد. نیروها به سرعت فرسوده خواهند شد و در نهایت سازمان از دستیابی به اهداف خود باز می‌ماند. و از آنجا که عملکرد افراد ناشی از انگیزه افراد است معمولاً یک فرد بر انگیزه در مقایسه با همکارانش که انگیزه نداشتند، وظایف شغلی‌اش را با علاقه و نیرو و در نتیجه کارایی بیشتری انجام می‌دهد (هادسن^۴، ۲۰۰۱؛ ترجمه نقش تیریزی، ۱۳۸۵).

¹-Organ

²-Alicia

³-Sergio

⁴-Hudson

انگیزش شغلی در بین معلمان به علت حساسیت حرفه‌ای از اهمیت والایی برخوردار است. معلمی که فاقد انگیزه لازم جهت تدریس باشد قطعاً در ارائه مطالب، ایجاد رابطه عاطفی با دانش آموز، همکاران و مدیریت آموزشگاه دچار مشکل شده و از کارایی بالایی برخوردار نخواهد شد به همین سبب است که بایستی در نحوه‌ی ایجاد و ارتقاء انگیزش شغلی معلمان پیش از پیش توجه کرد، راههای ایجاد انگیزش را یافته و به دست اندرکاران توصیه نمائیم. در رابطه با تعیین کننده‌های انگیزش شغلی، سازمان‌ها جهت تشویق و ترویج رفتارهای مولد، به مشوق‌های مالی تأکید بسیار دارند، فلسفه‌ی زیر بنایی برنامه‌های تغییر در سازمان‌ها اغلب بیانگر آن است که پول انگیزه‌ای مهم و کلیدی در محیط کار می‌باشند با وجود پذیرش این نکته که مشوق‌های مالی می‌تواند تعیین کننده‌های مهمی در رابطه با انگیزش شغلی باشد، آشکار است که آنها به تنهایی قادر به حل تمامی مشکلات مربوط به انگیزش شغلی نیستند (شکر کن و همکاران، ۱۳۸۶). چرا که عوامل بسیاری در کامیابی، بالندگی، رشد و توسعه هر سازمانی موثر است. نیروی انسانی و انگیزش شغلی ایشان از مهم‌ترین این عوامل هستند که می‌بایست بر عوامل تأثیر گذار بر انگیزش شغلی توجه ویژه داشت. با توجه به اینکه انگیزش شغلی به عواملی بستگی دارد که سبب انرژی دهی، هدایت کردن به سوی هدفی خاص و مداومت رفتار می‌شوند. علاوه بر انگیزش شغلی که در پیشرفت و اثر بخشی سازمان نقش دارد رفتار شهروندی سازمانی نیز از عوامل تأثیرگذار در پیشرفت سازمان‌ها می‌باشد. رفتار شهروندی سازمانی عامل مهمی در شناخت رفتار کارکنان و تعیین جهت رفتاری کارکنان می‌باشد که کمک مؤثری بر کارایی و عملکرد سازمان‌ها می‌کند (مهداد، ۱۳۸۷).

با توجه به این که رفتارهای شهروندی سازمانی یک نوع رفتار های فرا نقش و داوطلبانه هستند به جنبه‌های مادی توجه ندارند به نظر می‌رسد جهت‌گیری مذهبی و داشتن هدف برای کار زمینه‌ای را فراهم می‌کند که فرد در فضای محیط کار بتواند به وظایف و فعالیت‌های خود معنا و مفهوم بخشیده، کار خود را با ارزش نشان دهد و باعث کاهش بروز رفتارهای ضد شهروندی و افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی شود.

ایمان و اعتقاد مذهبی اساسی ترین عامل انگیزش در انسان است. در سازمان هر چه اهداف و فعالیت ها با ایمان و اعتقاد مذهبی نیروها هماهنگ تر باشد، در آنها بیشتر ایجاد انگیزه خواهد نمود تا آنجا که فعالیت در سازمان عین یک وظیفه مذهبی نیز می باشد که در این صورت انگیزش به بالاترین درجه خواهد رسید (تدینی، ۱۳۹۰). 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 سازمان می باشد.

با توجه به این که در دین اسلام کار یک فضیلت محسوب می شود و لازمه ی برقراری تعادل در زندگی شخصی و اجتماعی فرد می باشد، اگر جهت گیری مذهبی روی رفتار شهروندی سازمانی و انگیزش فرد در سازمان تاثیر گذار باشد، آیا می توان گفت استخدام افراد دارای جهت گیری مذهبی به معنای استخدام افرادی است که به سختکوشی، همکاری و رقابت در محیط کار، توجه به ضرب العجل ها در کار، جوان مردی و عدالت اعتقاد دارند و انجام خوب کار را یک فضیلت می دانند؟ آیا برای اینکه بتوان کارکنان را در سازمان برانگیخته کنیم و از حالت بی انگیزه بودن در بیاوریم و رفتار های شهروندی سازمانی را ایجاد و یا تقویت کنیم می توان از جهت گیری مذهبی بهره برد؟

اهمیت و ضرورت پژوهش:

امروزه زندگی، زندگی سازمانی است و افراد نیازهای خود را از طریق سازمان ها مرتفع می سازند. در میان سازمان ها، سازمان های آموزشی به علت گستردگی، منحصر بودن و اهمیت آن در توسعه و رشد همه جانبه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی جامعه از اهمیت فوق العاده ای برخوردارند و چون آموزش و پرورش یک سازمان است طبیعتاً به دنبال افزایش بهره وری خود و ارائه خدمات و رضایت مشتری (دانش آموزان) است. از بین عواملی که بتوان به این اهداف رسید داشتن کارکنانی با جهت گیری مذهبی درونی است که احساس تعهد، وظیفه شناسی را در محیط کار ارتقاء می بخشد، باعث تلاش بیشتر و در نهایت عملکرد شغلی

سازمان بالاتر می‌شود (ارشدی، ۱۳۸۷). و رفتار شهروندی سازمانی است که باعث حفظ پست و مقام انجام مسئولیت‌های فراتر از نقش و در نهایت بهبود کارایی سازمان می‌شود، و همچنین انگیزش شغلی که تمایل به حضور منظم بر سر کار، سخت کوشی، انعطاف پذیری می‌شود. بدین منظور نیروی انسانی سرمایه بسیار مهمی برای هر سازمانی می‌باشد باید تحقیقاتی صورت گیرد تا مشخص شود که چه عواملی می‌تواند اثر مفید و سازنده‌ای داشته باشد و چه عواملی می‌تواند موانع پیشرفت کارمند را تشکیل دهد از آنجا که جهت‌گیری مذهبی با متغیرهای شغلی در سازمان رابطه دارد از جمله: استرس شغلی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی اگر مذهب و جهت‌گیری مذهبی اثرات مثبت بر انگیزش و رفتار شهروندی ایجاد کند، بهره‌وری فرد و در نهایت بهره‌وری سازمان بالا خواهد رفت چرا که یک فرد مذهبی با داشتن هدف در زندگی و با معنا کردن کار برای خود و بدست آوردن رضایت خدا زمینه را برای بروز رفتارهای نوع دوستی، جوانمردی، ادب و مهربانی فراهم می‌کند که با افزایش این رفتارها به تبع انگیزش افزایش خواهد یافت. همچنان که امام علی علیه السلام از عوامل ایجاد انگیزه کارکنان را صیانت ذات و عشق و محبت الهی، عامل معنوی و عامل انجام وظیفه الهی می‌دانند (مفاخری، ۱۳۸۱).

پژوهشگر به دلیل اهمیت این موضوع که بهره‌وری یک سازمان بستگی به کارمندان با مذهب درونی شده، انگیزش و رفتار شهروندی سازمانی بالا نیازمند است، به دنبال اجرا این مهم در سازمان آموزش و پرورش می‌باشد چرا که اگر اثبات شود، می‌توان متغیر جهت‌گیری مذهبی را به عنوان عامل غیر مادی در افزایش انگیزش شغلی و تقویت رفتار شهروندی در سازمان‌ها دانست، از این طریق می‌توان اطلاعات مفید و مؤثر در اختیار پژوهشگران جهت پژوهش و مدیران سازمان‌ها جهت گزینش، تشویق و ارتقاء کارکنان قرار داد و همچنین می‌توان الگویی جهت افزایش توجه به اثر متغیر جهت‌گیری مذهبی در محیط سازمان ارائه داد. شناخت رابطه این متغیرها و پیش بینی آنها کار برجسته‌ای خواهد بود چرا که سازمان‌ها به این واسطه می‌-

توانند برای افزایش انگیزش شغلی و رفتار شهروندی سازمانی به جهت‌گیری مذهبی مجهز شوند و با جلوگیری از اتلاف منابع و نیرو، بهره‌وری را بهبود ببخشند .

اهداف پژوهش:

تعیین رابطه بین جهت‌گیری مذهبی و انگیزش شغلی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان جاجرم.

تعیین رابطه بین جهت‌گیری مذهبی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان جاجرم.

تعیین رابطه بین جهت‌گیری مذهبی با رفتار شهروندی سازمانی و انگیزش شغلی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان جاجرم .

فرضیه های پژوهش:

۱- بین جهت‌گیری مذهبی و انگیزش شغلی کارکنان رابطه‌ی معناداری وجود دارد .

۲- بین جهت‌گیری مذهبی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه‌ی معناداری وجود دارد .

تعریف نظری و عملیاتی متغیرها:

تعریف نظری:

جهت‌گیری مذهبی درونی و بیرونی:

نخستین بار آلپورت (۱۹۶۷) جهت‌گیری مذهبی^۱ را به دو گرایش درونی^۲ و بیرونی^۳ تقسیم نمود. تیلیوپولوس^۱، باکر^۲، کوکسون^۳ و هاوکین^۴ (۲۰۰۷) افراد دارای جهت‌گیری درونی را در دیدگاه آلپورت،

^۱ - religious orientation

^۲ -intrinsic

^۳ -extrinsic