

## مدل تأثیر سبک زندگی دینی بر عملکرد شغلی: مرور سیستماتیک

حسن عابدی جعفری<sup>۱</sup>

مجید صالحیان<sup>۲</sup>

### چکیده

بی تردید سبک زندگی دینی یکی از مفاهیم بنیادین زندگی انسان است که نقشی مهم و تأثیرگذار در ابعاد مختلف فردی و اجتماعی، از جمله عملکرد شغلی، دارد. در سال‌های اخیر، تأثیر سبک زندگی دینی بر عملکرد شغلی به موضوعی پرمباحثه در پژوهش‌ها تبدیل شده و برخی مطالعات بر تأثیر مستقیم سبک زندگی دینی یا اثر آن بر متغیرهای میانجی بر عملکرد شغلی تأکید دارند. با وجود این مطالعات، هنوز ابهامات بسیاری درباره نحوه و میزان اثرگذاری سبک زندگی دینی بر عملکرد شغلی وجود دارد. برخی از جنبه‌های پیچیده این رابطه و نقش متغیرهای تعدیل‌کننده همچنان ناشناخته و دغدغه‌ای پژوهشی هستند. این تحقیق درصدد پاسخگویی به این سؤال است: سبک زندگی دینی چگونه بر عملکرد شغلی اثر می‌گذارد؟ این مرور سیستماتیک نخستین بررسی جامع از شواهد موجود است که قصد دارد با ارائه تصویری شفاف از رابطه سبک زندگی دینی و عملکرد شغلی، گامی برای ارتقای درک این ارتباط پیچیده بردارد و به توسعه سیاست‌های جدید برای بهبود بهره‌وری کارکنان کمک کند. هدف این تحقیق شناسایی و تحلیل تأثیر سبک زندگی دینی بر عملکرد شغلی و دستیابی به فهمی دقیق از نقش و تأثیر سبک زندگی دینی در این زمینه است. برای یافتن مطالعاتی که رابطه سبک زندگی دینی با عملکرد شغلی را بررسی کرده‌اند، پایگاه‌های Web of Science، Scopus، Science Direct، Medline جست‌وجو شدند. دوازده مطالعه که معیارهای ورود را داشتند، شناسایی و تحلیل شدند. یافته‌ها نشان دادند که سبک زندگی دینی با تأثیر بر انگیزه، خودنظارتی، مشارکت، وجدان کاری و سرمایه اجتماعی می‌تواند بر عملکرد شغلی تأثیرگذار باشد. با این حال، این رابطه پیچیده و چندوجهی است و از عواملی چون تعدیل‌کننده‌های مختلف اثر می‌پذیرد.

**کلیدواژه‌ها:** سبک زندگی دینی، انگیزه، وجدان کاری، خودنظارتی، عملکرد شغلی، مرور سیستماتیک.

10.22034/jl.2025.481285.1713

شناسه دیجیتال (DOI):

1. استادیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

2. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، پژوهشکده علوم اجتماعی، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم، ایران. (نویسنده مسئول)  
majid.salchian64@yahoo.com

## مقدمه

دین، یعنی مجموعه‌ای از باورها و اعمال، از دیرباز نقشی بنیادین در شکل‌گیری زندگی فردی و اجتماعی داشته است. اهمیت و ضرورت بررسی سبک زندگی دینی در جامعه امروزی، با توجه به نقشی که می‌تواند در تقویت انسجام اجتماعی و هدایت رفتارهای اخلاقی داشته باشد، انکارناپذیر است. سبک زندگی دینی می‌تواند از طریق تأثیر بر انگیزه، تعهد و خودنظارتی در عملکرد شغلی افراد نیز نقش مهمی داشته باشد.

پیشینه تحقیق در این زمینه به مطالعاتی برمی‌گردد که هر یک با تعاریف متفاوت از دین و متغیرهای اندازه‌گیری، نتایج گوناگونی را گزارش کرده‌اند. عوامل فرهنگی - اجتماعی، نوع و میزان تعهد دینی و روش‌های مختلف اندازه‌گیری از دلایل اصلی تناقضات در یافته‌ها به شمار می‌روند. برای مثال، برخی پژوهش‌ها شاخص‌هایی مانند وابستگی مذهبی، میزان مشارکت در فعالیت‌های دینی و باورهای دینی را معیارهای دین دانسته‌اند؛ از این رویکرد پیکارچه‌سازی نتایج این مطالعات و دستیابی به درکی جامع و منسجم ضروری به نظر می‌رسد.

پژوهش حاضر سعی دارد با یک مرور سیستماتیک<sup>۱</sup> برای اولین بار همه‌جانبه شواهد موجود را بررسی کند و به شناخت دقیق‌تری از رابطه سبک زندگی دینی با عملکرد شغلی دست یابد. این مطالعه نه تنها بر رفع شکاف‌های پژوهشی متمرکز است، بلکه بر اهمیت موضوع در ایجاد سیاست‌ها و راهبردهای کارآمد برای بهره‌وری نیروی کار نیز تأکید دارد. نتایج این تحقیق می‌تواند مبنای بهتری برای درک این رابطه پیچیده فراهم آورد و راهگشای سیاست‌گذاران و مدیران در طراحی محیط‌های کاری سازنده‌تر و فراگیرتر باشد.

همچنین این پژوهش با حیطة تخصصی سبک زندگی همسواست؛ زیرا دین، که بخش مهمی از سبک زندگی افراد است، بر انتخاب‌های شغلی، تعاملات اجتماعی و حتی میزان تعهد و انگیزه آنان در محیط کار اثر می‌گذارد. به همین دلیل، فهم نقش دین در محیط کار می‌تواند به ارتقای بهره‌وری فردی و جمعی بینجامد و با ترویج شیوه‌های زندگی متعادل و رضایت‌بخش به ارتقای کیفیت زندگی نیز کمک کند.

## (۱) مبانی نظری

در قرن نوزدهم علم اصلی‌ترین مرجع شناخت و قضاوت درباره جهان تلقی می‌شد. هر آنچه به تجربه و مشاهده حسی در نمی‌آمد و از چارچوب روش علمی فراتر می‌رفت، از دامنه علم

کنار گذاشته می‌شد. دانشمندان تلاش داشتند که واقعیت را با تجربه سازگار کنند و به دنبال نتایجی بودند که در آزمایشگاه قابل مشاهده و تکرار باشند. این رویکرد با هدف رهایی از پیچیدگی‌های ذهنی و غیرمفید شکل‌گرفت و زمینه‌ای جدید برای تحقیقات علمی فراهم کرد. در این دوران، موضوعات بسیاری که پیش به سادگی پذیرفته می‌شدند، باید به کمک آزمایش‌ها اثبات می‌شدند (گیلسون، ۱۹۶۲: ۲۰۶). این علم‌گرایی به توسعه فناوری و افزایش توان انسان در مهار طبیعت انجامید و تا پایان قرن بیستم به اوج مقبولیت رسید، به طوری که بیشتر دانشگاه‌های غربی از ریشه‌های دینی خود فاصله گرفتند (دل‌بک، ۲۰۱۳). با این حال، این رویکرد نیز چالش‌های خاص خود را داشت؛ به‌ویژه زمانی که علوم با اختلافات نظری و نتایج متعارض مواجه شدند. این شرایط منجر به بازاندیشی در معنا و انسجام علم شد و پنجره‌های جدیدی را برای درک پدیده‌ها گشود. در دهه‌های اخیر، با وجود سلطه علم تجربی، بحران‌های شغلی، سازمانی و اجتماعی نیاز به تغییراتی اساسی در رویکردهای مدیریت را ایجاد کرده‌اند (آدلر، ۲۰۱۳).

این شرایط همچنین زمینه‌ساز بازگشت به دین و معنویت برای بهبود محیط کاری و رفع بحران‌های اخلاقی و فردگرایی افراطی شده است. کارکنان در سازمان‌ها از فضایی بی‌روح و مبتنی بر رقابت ناسالم و خودخواهی شکایت دارند و کارفرمایان در جست‌وجوی راه‌های مؤثر برای افزایش عملکرد شغلی و بهره‌وری هستند. در سال‌های اخیر، علاقه به دین و معنویت در محیط کار، به‌ویژه در غرب، افزایش یافته است و در قالب کنفرانس‌ها و مطالعات تخصصی متعدد دنبال می‌شود (دل‌بک، ۲۰۱۳).

واژه «دین» از کلمه لاتین «religio» گرفته شده و به مفهوم «التزام» یا «قید و بند» اشاره دارد. در فرهنگ لغت آکسفورد، دین به «اعتراف انسان به نیرویی فوق بشری و تسلیم در برابر آن» تعریف شده است (آکسفورد، ۲۰۰۲). از نظر آرگیل و بیت هلامی<sup>۵</sup> (۲۰۱۴)، دین به معنای نظام اعتقادی است که با نیرویی فوق بشری ارتباط دارد. شوپس<sup>۶</sup> (۲۰۰۲) دین را پیوند انسان با نیرویی فراتر تعریف می‌کند که انسان خود را به آن متکی می‌داند.

1. Gilson, É.

2. Delbecq, A. L.

3. Adler, N. J.

4. Oxford

5. Argyle, M.; Beit-Hallahmi, B.

6. Schoeps, H. J.

در بررسی تأثیر سبک زندگی دینی بر عملکرد شغلی، دین پدیده‌ای ماندگار و تأثیرگذار در زندگی انسان در نظر گرفته می‌شود. مفهوم دین که همواره با انسان همراه بوده، در طول قرون بر حوزه‌های مختلفی مانند علم و هنر تأثیرات عمیقی داشته است (توفیقی، ۱۳۸۹: ۱۶). دین نه تنها محرکی برای رفتارها و تصمیم‌گیری‌های فردی و اجتماعی، بلکه چارچوبی برای فهم و اجرای الگوهای مؤثر زندگی تلقی می‌شود. سبک زندگی دینی که بر مبنای بینش‌ها و ارزش‌های الهی شکل می‌گیرد، در عملکرد شغلی افراد نیز اثر می‌گذارد. سبک زندگی به شکل مجموعه‌ای از الگوهای رفتاری نسبتاً پایدار برای دستیابی به اهداف، به طور عینی در زندگی روزمره بروز می‌کند و به دلیل تأثیراتش بر محیط‌های شغلی می‌تواند همبستگی مثبتی با رضایت و بهره‌وری شغلی داشته باشد (فعالی، ۱۳۹۷: ۱۳۲). از آنجا که سبک زندگی با رفتار افراد سر و کار دارد، سبک زندگی دینی می‌تواند به ارتقای همکاری، انسجام و اخلاق در محیط کار بینجامد و الگویی مؤثر در مدیریت شغلی و سازمانی باشد.

بر این اساس، سبک زندگی ترکیبی از رفتارهای فردی، اجتماعی و حرفه‌ای است که ارزش‌ها و گرایش‌های فردی یا گروهی را نشان می‌دهد. سبک زندگی دربرگیرنده عادات، نگرش‌ها و معیارهای اخلاقی‌ای است که بر زندگی افراد و محیط کار آنان تأثیر می‌گذارد (مهدوی کنی، ۱۳۸۷: ۵۱). در نتیجه، سبک زندگی دینی در عملکرد شغلی نقش محوری دارد و می‌تواند کاملاً شفاف در اهداف و روش‌های کاری کارکنان و مدیران تجلی یابد.

از این منظر، سبک زندگی دینی به شکل یک شیوه نسبتاً ثابت برای دستیابی به اهداف و حل مشکلات شغلی و سازمانی نه تنها بر فرد، بلکه بر محیط سازمانی نیز اثرگذار است. این سبک زندگی از باورهای هستی‌شناختی و معرفت‌شناختی عمیق نشئت می‌گیرد و در ابعاد عبادی، اجتماعی و رفتاری افراد و جوامع نمود می‌یابد (کاوایی، ۱۳۹۴: ۹۱).

عملکرد شغلی میزانی است که یک کارمند توانسته وظایف خود را به درستی انجام دهد و مشارکت مؤثری در اهداف سازمان داشته باشد. محققان دیدگاه‌های متفاوتی در مورد عملکرد شغلی مؤثر دارند؛ برخی بر دستاوردهای فردی تأکید دارند و برخی کار تیمی و همکاری را مؤلفه‌های کلیدی این عملکرد می‌دانند. عملکرد شغلی شامل مهارت‌ها، انگیزه، توانایی‌های ارتباطی و مهارت‌های حل مسئله است و از طریق ارزیابی عملکرد و بازخوردهای سازمانی سنجیده می‌شود. تأثیر سبک زندگی دینی بر عملکرد شغلی می‌تواند با عوامل متعددی ظاهر شود. باورها و ارزش‌های دینی ممکن است منجر به افزایش انگیزه و رضایت شغلی شوند. افرادی که به

ارزش‌های دینی پایبندند، در مواجهه با چالش‌های شغلی استراتژی‌های مثبت‌تری اتخاذ می‌کنند. با این حال، تأثیر دین بر عملکرد شغلی، بسته به نوع دین، فرهنگ سازمانی و شرایط محیطی، متفاوت است. مطالعاتی که تأثیر دین بر عملکرد شغلی را بررسی کرده‌اند، به‌ویژه در قالب مرورهای سیستماتیک، نتایج مختلفی به دست آورده‌اند؛ این زمینه همچنان به پژوهش‌های بیشتری نیاز دارد.

## ۲) پیشینه پژوهش

تحقیقات موجود، نظریه‌ها و مدل‌های مختلف نشان می‌دهند که چگونه سبک زندگی دینی می‌تواند بر عملکرد شغلی و موفقیت سازمانی تأثیر بگذارد. تحقیقات در زمینه تأثیر سبک زندگی دینی بر عملکرد شغلی و سازمانی نتایج متنوعی را به دست آورده‌اند؛ از جمله:

لیدیا میدل، آن کاترین سیمن، اکهارد فریک، هارالد گوندل و پیرت پال<sup>۱</sup> (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان «بهره‌گیری از معنویت و مذهب در سازمان‌های انتفاعی اروپایی: یک بررسی سیستماتیک»<sup>۲</sup>، با بررسی بیست مطالعه به این نتیجه رسیدند که افرادی که ارتباط نزدیکی با دین و اعتقادات مذهبی دارند، معمولاً در سطح بالاتری از رضایت شغلی قرار می‌گیرند. ارتباط با معنویت و ارزش‌های دینی می‌تواند به افراد کمک کند که بهتر با مشکلات و استرس‌های شغلی مقابله کنند و احساس رضایت و خشنودی از شغل خود داشته باشند. همچنین ارتباط با دین می‌تواند به افراد کمک کند که سطح بالاتری از مشارکت سازمانی داشته باشند. ارزش‌ها و اصول دینی می‌توانند افراد را به ارائه کارایی بیشتر، مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمانی و پیگیری هدف‌های سازمانی تشویق کنند. یکی از نتایجی که این تحقیق نشان داده این است که ارتباط با دین می‌تواند به افزایش انگیزه شغلی کمک کند. اعتقادات و ارزش‌های دینی می‌توانند به کار افراد اهمیت و معنا ببخشند و در نتیجه، انگیزه و تعهد به شغل را افزایش دهند.

پوشکار دویی و آیشک ساهو<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «همبستگی معنویت محل کار بر رضایت شغلی، رهبری، رفتار شهروندی سازمانی و رشد سازمانی: یک مطالعه مبتنی بر ادبیات از دیدگاه سازمانی»<sup>۴</sup>، با بررسی ۱۰۱ مقاله به این نتیجه رسیدند که معنویت محیط کار با چهار متغیر رضایت شغلی، رهبری، رفتار شهروندی سازمانی و رشد سازمانی رابطه مثبت و مستقیم دارد.

1. Lydia Maidl; Ann-Kathrin Seemann; Eckhard Frick; Harald Gündel; Piret Paal.

2. "Leveraging Spirituality and Religion in European For-profit-organizations: a Systematic Review".

3. Pushkar Dubey; Abhishek Sahu

4. "Correlates Of Workplace Spirituality on Job Satisfaction, Leadership, Organisational Citizenship Behaviour and Organisational Growth: A Literature-Based Study from Organisational Perspective".

دومینیک ون آکن و فلوریان بوشنر<sup>۱</sup> (۲۰۲۰) در پژوهش «دین و مسئولیت اجتماعی: مروری بر ادبیات سیستماتیک»،<sup>۲</sup> با بررسی ۷۹ مقاله به این نتیجه رسیدند که دین ها به انسان ها نشان می دهند که جامعه ها و جهان بهبود پذیرند و آنان مسئولیت دارند که در این فرایند سهیم باشند. باورهای دینی می توانند انگیزه و انرژی لازم را برای فعالیت های اجتماعی و سیاسی در راه بهبود جوامع فراهم کنند. بسیاری از دین ها به انسان ها مسئولیتی در برابر خداوند می دهند. آنها معتقدند که خداوند انسان را همچون مأموری به زمین فرستاده است و به اجرای مسئولیت ها و وظایف اخلاقی راهنمایی می کند. این اعتقاد به وجود یک مسئولیت اخلاقی و اجتماعی قوی در انسان می انجامد.

ینگفی هلیوت، آی. گلیبز، آ. کوپل، دی. روسو و سلین روژون<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «هویت مذهبی در محل کار: یک بررسی سیستماتیک، دستور کار تحقیقاتی و پیامدهای عملی»،<sup>۴</sup> با بررسی ۵۳ تحقیق به این نتیجه رسیدند که ارتباط با دین می تواند به ایجاد همبستگی و اتحاد در سازمان کمک کند. ارزش ها و اصول دینی می توانند همبستگی بین اعضای سازمان را تقویت و به ایجاد یک فضای کاری متعهد و متعادل کمک کنند. همچنین نکته قابل ذکر اینکه نتایج این تحقیقات ممکن است در مواقع مختلف بستگی به نوع دین، فرهنگ سازمانی و شغلی و تفاوت های شغلی و با توجه به عوامل متغیر، متفاوت باشد.

فاهری کاراکاس<sup>۵</sup> (۲۰۱۰) در پژوهش «معنویت و عملکرد در سازمان ها: مروری بر ادبیات»،<sup>۶</sup> با بررسی ۱۴۰ مقاله به این نتیجه رسید که ارتباط با دین و اعتقادات مذهبی می تواند بهبود کیفیت زندگی شغلی را به همراه داشته باشد و در نتیجه، عملکرد شغلی و سازمانی را ارتقا دهد. اعتقادات دینی می توانند به زندگی افراد ارزش و معنا بدهند. هدف داشتن می تواند به افراد کمک کند که در کار خود هدفمندتر عمل کنند و از انجام وظایف خود لذت ببرند. ارتباط با ارزش ها و اصول دینی می تواند باعث شود که فرد در کار خود احساس ارتباط و همبستگی بیشتری داشته باشد. این ارتباط میان دین و کار می تواند باعث شود که فرد به شغل خود اهمیت بیشتری بدهد و با انگیزه تر و متعهدتر کار کند. معنویت و ارتباط با دین

1. Dominik Van Aaken, Florian Buchner.

2. "Religion and CSR: a systematic literature review".

3. Yingfei Heliot; I. Gleibs; A. Coyle; D. Rousseauk Céline Rojon

4. "Religious identity in the workplace: A systematic review, research agenda, and practical implications".

5. Fahri Karakas

6. "Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review".

می‌تواند بهبود کیفیت زندگی شغلی را تسهیل کند. این شامل جنبه‌های مختلفی مانند ارتباط معنوی با خدا، ارزش‌های اخلاقی و انسانی، احساس رضایت و پذیرش از زندگی و تسامح با مواجهه با مشکلات است. این احساس رضایت و رفاه در زندگی می‌تواند عملکرد شغلی و سازمانی افراد را ارتقا ببخشد.

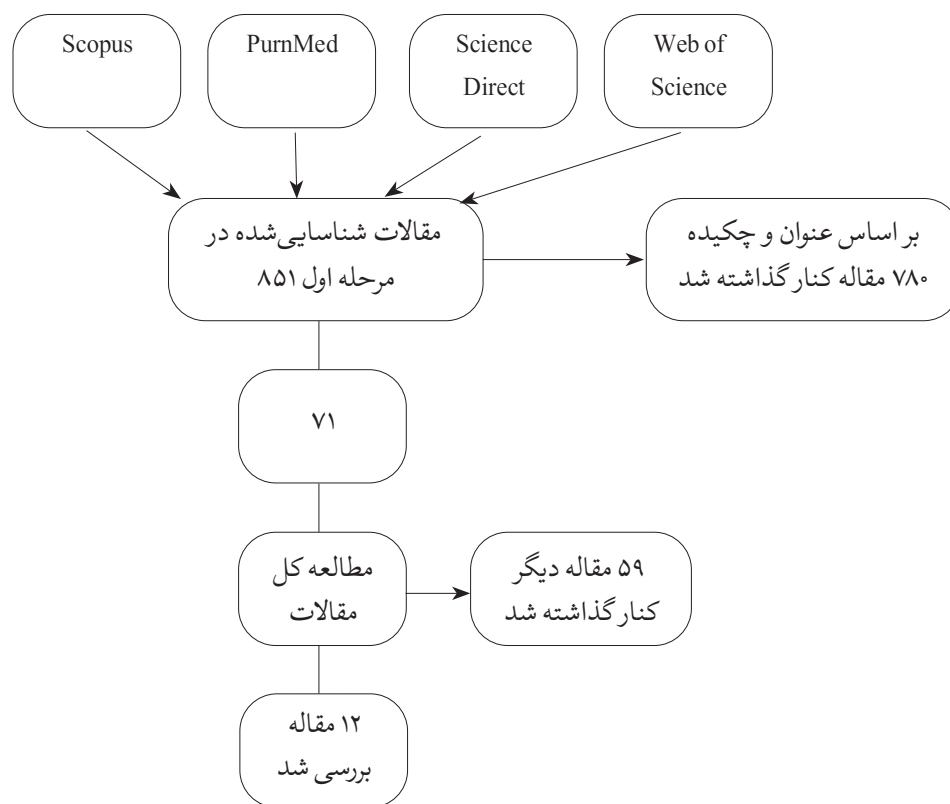
تفاوت پژوهش حاضر با پژوهش‌های ذکرشده این است که این پژوهش‌ها به طور خاص روی تأثیر دین بر عملکرد شغلی متمرکز نیستند. همچنین از روش ترکیبی، روش کمی و روش کیفی بهره برده‌اند، ولی پژوهش حاضر بر مطالعات کمی متمرکز است. این مرور سیستماتیک با ارائه یک بررسی جامع، دقیق و ظریف از شواهد موجود، به طور قابل توجهی به درک ما از تأثیر دین بر عملکرد شغلی کمک خواهد کرد.

### ۳) روش شناسی

مرور سیستماتیک یک روش تحقیقی است که برای جمع‌آوری و تحلیل جامع و دقیق از منابع اطلاعاتی موجود در یک حوزه خاص پژوهشی صورت می‌گیرد. این روش به صورت سیستماتیک و مستند، تمام مراحل تحقیق را -از تعریف سؤال پژوهش و جمع‌آوری منابع تا تحلیل و خلاصه‌سازی داده‌ها- پوشش می‌دهد. مراحل اصلی مرور سیستماتیک عبارت‌اند از:

- تعریف سؤال پژوهش: سؤال پژوهش مورد نظر به طور دقیق و مشخص تعریف می‌شود. سؤال پژوهش باید واضح، محدود و قابل پاسخ باشد. سؤال تحقیق حاضر این است: دین چگونه بر عملکرد شغلی اثر می‌گذارد؟ یعنی پس از انجام این پژوهش باید بدانیم کیفیت اثرگذاری دین بر عملکرد شغلی چگونه است.
- جست‌وجوی منابع: با استفاده از روش‌های جست‌وجوی منابع اطلاعاتی، مانند دیتابیس‌های علمی، مقالات، کتاب‌ها، گزارش‌ها و مجلات، منابع مرتبط با سؤال پژوهش جمع‌آوری می‌شوند.
- انتخاب مطالعات: مطالعاتی که با توجه به معیارهای انتخاب که در مرحله قبل مشخص شده‌اند، پاسخگوی سؤال پژوهش هستند، انتخاب می‌شوند.
- ارزیابی کیفیت مطالعات: مطالعات انتخاب‌شده برای مرور سیستماتیک بر کیفیت و روش‌شناسی بررسی می‌شوند. این ارزیابی می‌تواند با استفاده از ابزارها و مقیاس‌های معتبر صورت بگیرد.
- استخراج داده‌ها: داده‌های مورد نیاز، شامل اطلاعات مربوط به شرکت‌کنندگان، روش‌ها، نتایج و دیگر عوامل مرتبط، از مطالعات انتخاب‌شده استخراج می‌شوند.

- تحلیل داده‌ها: داده‌های استخراج شده تحلیل می‌شوند. این تحلیل می‌تواند شامل تجمیع و خلاصه‌سازی داده‌ها، تحلیل آماری و تفسیر نتایج باشد. هدف تحقیق حاضر این است که تأثیر دین بر عملکرد شغلی مشخص شود تا بتوان فهم بهتری از نقش و تأثیر دین بر عملکرد شغلی و سازمانی داشت.
  - ارائه گزارش: نتایج مرور سیستماتیک به صورت گزارش منتشر می‌شوند. این گزارش باید شامل مراحل مرور، روش‌های استفاده‌شده، نتایج و استنباطات نهایی باشد.
- مرور سیستماتیک با طرح سؤالات دقیق و جست‌وجوی دقیق در منابع اطلاعاتی، داده‌های موجود در حوزه مورد مطالعه را به طور جامع و مستند جمع‌آوری و تحلیل می‌کند. این روش تحقیقی به دلیل رویکرد سیستماتیک و استفاده از روش‌های مشخص و قابل تکرار، قدرت و اعتبار بالایی در حوزه تحقیقات علمی دارد.



نمودار. چک‌یست انتخاب مقاله‌ها

در تحقیق حاضر، دین متغیر مستقل است و عملکرد شغلی متغیر وابسته. مطالعاتی که تأثیر دین بر عملکرد شغلی را مستقیم یا از طریق متغیرهای واسطه‌ای بررسی کرده باشند، در

قلمرو تحقیق حاضر جا دارند؛ این مطالعات باید داوری علمی شده باشند. مطالعات تجربی کمی انتخاب و باقی مطالعات - اعم از تجربی کیفی و مفهومی - حذف شدند. مطالعات اولیه در حوزه دین و عملکرد شغلی در پایگاه‌های داده معتبر بین‌المللی جست‌وجو و انتخاب شدند. محدودیت جغرافیایی برای تحقیق اعمال نشده، اما فقط ادیان ادیان ابراهیمی و شرقی بررسی شده‌اند.

#### ۴) یافته‌های تحقیق

در این پژوهش، دوازده مقاله پژوهشی بررسی شدند که یافته‌های تحقیق در جدول شماره ۱ ارائه می‌شود.

نویسنده	سال	کشور	جامعه آماری	یافته‌های اصلی
توماس و همکاران	۱۹۹۰	امریکا	۱۳۲ مدیران ۱۵ سازمان مختلف	وجود دستورالعمل‌های اخلاقی در سازمان و تعهد دینی مدیران می‌تواند بهبود عملکرد سازمان را به همراه داشته باشد. دستورالعمل‌های اخلاقی مکتوب معمولاً بر ارزش‌های اخلاقی و اصول اخلاقی مبتنی بر دین تأکید دارند. این دستورالعمل‌ها می‌توانند روشن‌ترین راهنمایی برای رفتار اخلاقی کارکنان و مدیران باشند. ارزش‌های اخلاقی مبتنی بر دین می‌توانند انگیزه و تعهد افراد را در سازمان افزایش دهند و در نتیجه عملکرد بهتری را به همراه داشته باشند.
تونی و اوستر	۱۹۹۸	امریکا	۲۰۰ مدیر اجرای	مدیرانی که آموزه‌های دینی خود را در تصمیم‌گیری سازمانی به کار می‌برند، معمولاً یک راهبرد معنوی برای سازمان خود تعیین می‌کنند که می‌تواند به مدیران کمک کند در شرایط استرس‌زا و ناپایدار، با تمرکز بر اهداف بلندمدت، تصمیم‌گیری بهتری داشته باشند. این‌گونه مدیران به مسائل اخلاقی و ارزش‌های اجتماعی توجه بیشتری دارند. آنان تصمیم‌هایی می‌گیرند که نه تنها با ارزش‌های اخلاقی مطابق است، بلکه در بلندمدت به افزایش ارزش و سود پایدار برای بهره‌وران مختلف سازمان منجر می‌شود.

یافته‌های اصلی	جامعه آماری	کشور	سال	نویسنده	
<p>تعهد دینی به معنای پایبندی به اصول و آموزه‌های دینی است و می‌تواند برای انجام رفتارهای داوطلبانه در جامعه انگیزاننده و الهام‌بخش باشد. افرادی که به تعالیم دینی خود متعهد هستند، احساس وظیفه می‌کنند که به دیگران کمک کنند و به خدمت اجتماعی مشغول شوند.</p> <p>هویت دینی به معنای شناخت دین و ارزش‌های آن است. افرادی که هویت دینی دارند، در جامعه دینی خود همچون یک عضو فعال و مسئول عمل می‌کنند. این افراد احساس می‌کنند که رفتارها و اعمالشان باید با معیارهای دینی تطابق داشته باشد و این احساس آنان را به انجام رفتارهای داوطلبانه و خدمات به دیگران ترغیب می‌کند.</p> <p>تربیت دینی به معنای فرایند آموزش و پرورش اخلاق و ارزش‌های دینی در فرد است و افراد را به نیکوکاری و کارهای داوطلبانه تشویق می‌کند. این فرایند ارزش‌هایی مانند محبت، مهربانی، خیرخواهی و همدردی را در فرد تقویت و او را به ارائه خدمات به دیگران ترغیب می‌کند.</p> <p>این عوامل می‌توانند باعث شکل‌گیری رفتارهای داوطلبانه در افراد شوند. رفتارهای داوطلبانه می‌توانند شامل انجام خدمات اجتماعی، کمک به نیازمندان، مشارکت در فعالیت‌های خیریه و داوطلبانه، حمایت از محیط زیست و دیگر اعمالی باشند که به بهبود جامعه و خدمت به دیگران می‌انجامند.</p>	۱۷۳۸ نفر	امریکا	۲۰۰۰	پارک و همکاران	۳

یافته های اصلی	جامعه آماری	کشور	سال	نویسنده	
سرمایه اجتماعی اعضای سازمان را ترغیب می کند که دانش و تجربیات خود را با هم به اشتراک بگذارند. اشتراک دانش می تواند به بهبود فرایندهای سازمانی، ارتقای کیفیت و نوآوری و کاهش زمان و هزینه ها بینجامد؛ همچنین توانایی حل مسائل پیچیده را در سازمان افزایش می دهد. سازمان هایی با سرمایه اجتماعی قوی، اغلب اثربخشی بالاتری در مدیریت تغییرات دارند؛ زیرا اعضا با توجه به روابط قوی و اعتماد، تمایل بیشتری به همکاری و پذیرش تغییرات دارند.	۱۱۰۰ نفر از کارآفرینان هلندی	هلند	۲۰۰۴	بوسما و همکاران	۴
اعتقاد به خدا بر مسئولیت های اجتماعی مدیران تأثیرگذار است. اعتقاد به خدا به مدیران کمک می کند که به اهمیت حقوق انسانی توجه کنند و در مسئولیت پذیری خود به احترام و حفظ حقوق انسانی و قانونی دیگران پایبند باشند.	۲۰ نفر از مدیران	هلند	۲۰۰۶	گرافلند و همکاران	۵
شرکت در مراسمات دینی سبب ارتقای سطح سرمایه اجتماعی می شود، روابط اجتماعی را تقویت و به ایجاد ارتباطات مثبت بین افراد و سازمان ها کمک می کند. این ارتباطات می توانند به ایجاد شبکه های حمایتی و همکاری بین افراد و سازمان ها منجر شوند. در نتیجه، سطح سرمایه اجتماعی افزایش می یابد. بهبود سطح سرمایه اجتماعی می تواند برای مدیران و کسب و کارها منافع شخصی داشته باشد. با ایجاد ارتباطات قوی و افزایش شبکه های حمایتی، مدیران می توانند از منابع و اطلاعات جدید بهره بگیرند، همکاری با دیگر افراد و سازمان ها را تسهیل کنند و بهبود محصولات و خدمات خود را تحقق بخشند. این موارد می توانند به نفع شخصی مدیران و کسب و کارها باشند.	۱۰۰۰ شرکت	امریکا	۲۰۰۸	هانسن	۶

یافته‌های اصلی	جامعه آماری	کشور	سال	نویسنده	
تعهد دینی می‌تواند رابطه مثبت بین رسالت قدسی، دینداری درونی و کار معنادار را تقویت کند. افرادی که تعهد دینی‌شان بالا است، ارتباط نزدیک‌تری با رسالت قدسی (احساس وظیفه مذهبی و انجام کار برای خداوند)، دینداری درونی (ارتباط عمیق و شخصی با خداوند) و کار معنادار (احساس ارتباط و معنا در کار) دارند. به عبارت دیگر، در افرادی با تعهد دینی بالا رسالت قدسی، دینداری درونی و کار معنادار به طور همزمان تقویت می‌شوند و با یکدیگر همبستگی بیشتری دارند، اما در افرادی که تعهد دینی کمتری دارند، این ارتباطات ضعیف‌تر می‌شوند.	۲۴۲ دانشجو	امریکا	۲۰۱۰	استگرو همکاران	۷
فردی که دینداری درونی دارد، نگرشش به کسب و کار خود مثبت و مسئولانه‌تر است. تعهد دینی به فرد احساس مسئولیت و وفاداری به کسب و کار می‌دهد. این مسئولیت و وفاداری می‌تواند انگیزه‌ای برای ارائه خدمات و محصولات با کیفیت، رعایت حقوق دیگران و رفتار اخلاقی در محیط کسب و کار باشد.	۲۶۹ نفر از کارمندان و دانشجویان	مالزی	۲۰۱۰	کوم لانگ و همکاران	۸
دینداری با روحیه سازگاری و وجدان کاری ارتباط مستقیم و دوسویه دارد. دین یک سیستم اعتقادی و فرهنگی است که به افراد کمک می‌کند با خودشان و دنیای پیرامونشان آشنا شوند و روابط بهتری با دیگران برقرار کنند. دینداری می‌تواند به فرد کمک کند که روحیه سازگاری و وجدان کاری داشته باشد و در زندگی خود بهتر عمل کند.	۲۱۷۱۵ نفر از ۱۹ کشور	امریکا	۲۰۱۰	ساروگلو	۹

نویسنده	سال	کشور	جامعه آماری	یافته های اصلی
۱۰ کارترو و همکاران	۲۰۱۲	امریکا	۵۸۳ دانشجو	دینداری می تواند باعث ایجاد تعهد و نظارت شغلی بر خود و در نتیجه افزایش سطح خودنظارتی در فرد شود. اعتقاد به اینکه خداوند همواره ناظر و شاهد اعمال و رفتارهای فرد است می تواند به خودنظارتی و کنترل درونی فرد بیفزاید. شغلی که خودنظارتی خوبی داشته باشد، معمولاً کمتر به کنترل از سوی دیگران نیاز دارد.
۱۱ عثمان گانی و همکاران	۲۰۱۳	مالزی	۱۷۴۰ نفر از کارمندان و مدیران	دینداری و معنویت رابطه مثبت و معناداری با عملکرد کارکنان دارند. معنویت بهبود عملکرد شغلی را تقویت می کند. افرادی که احساس معنویت و ارتباط با بُعد معنوی زندگی را تجربه می کنند، معمولاً عملکرد شغلی بهتری دارند. این ارتباط می تواند از طریق افزایش انگیزه، رشد شخصی، احساس رضایت و ارتباط بهتر با هدف های شغلی برقرار شود.
۱۲ حسین اکینلر و همکاران	۲۰۲۰	ترکیه	۲۶۱ نفر از کارکنان شرکت های مختلف استانبول	افراد دیندار نگرش های مثبتی به کار دارند و به سازمان خود متعهدتر هستند؛ زیرا دین می تواند ارزش هایی مانند سختکوشی، صداقت و فداکاری را، که با ارزش های مورد نظر سازمان ها همسو هستند، در افراد پیروید. بنابراین مدیران منابع انسانی باید به نقش دین در محل کار توجه کنند.

## جدول ۱. یافته های اصلی مقاله ها

جدول شماره ۱. خلاصه یافته های دوازده مقاله در مورد تأثیر دین بر عملکرد شغلی را آورده است. این یافته ها نشان می دهند که تأثیر دین بر عملکرد شغلی چندوجهی است؛ از این رو برای بررسی بیشتر ابعاد این تأثیر، جدول شماره ۲ طراحی شد.

ابعاد عملکرد شغلی	متغیر تعدیل کننده	متغیر میانجی	ابعاد دین	نویسنده، سال، شماره مطالعه
تعهد سازمانی، رضایت شغلی و افزایش انگیزه و مشارکت		ارزش های کاری	دینداری درونی و بیرونی	توماس و همکاران، ۱۹۹۰، ۱؛ حسین اکیزلی و همکاران، ۲۰۲۰، ۱۲
ایجاد ارتباطات قوی و افزایش شبکه های حمایتی		سرمایه اجتماعی	شرکت در مراسم دینی	بوسما و همکاران، ۲۰۰۴، ۴؛ هانسن، ۲۰۰۸، ۶
مسئولیت پذیری		رعایت حقوق	اعتقاد به وجود خدا	گرافلند و همکاران، ۲۰۰۶، ۵
تقویت کار معنادار	تعهد دینی	تصمیم های ارزشی	رسالت قدسی	تونی و اوستر، ۱۹۹۸، ۲؛ استگر و همکاران، ۲۰۱۰، ۷
وفاداری بیشتر شغلی		احساس مسئولیت	دینداری درونی، تعهد دینی	کوم لانگ و همکاران، ۲۰۱۰، ۸
افزایش روحیه سازگاری		وجدان کاری	دینداری درونی	ساروگلو، ۲۰۱۰، ۹
افزایش سطح خودنظارتی و خودکنترلی		خدا را ناظر اعمال دانستن و خودنظارتی	دینداری درونی	پارک و همکاران، ۲۰۰۰، ۳؛ کارتز و همکاران، ۲۰۱۲، ۱۰
احساس رضایت و ارتباط بهتر با هدف های شغلی	نوع دین	افزایش انگیزه، رشد شخصی	دینداری درونی و معنویت	عثمان گانی و همکاران، ۲۰۱۳، ۱۱

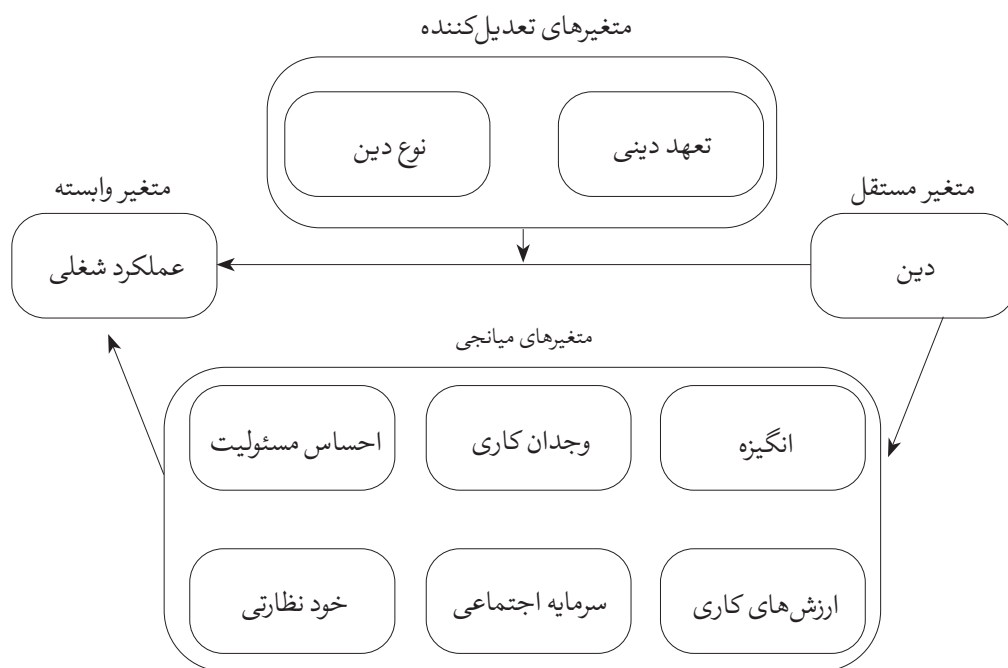
جدول ۲. ابعاد متغیرها

این جدول نشد می دهد که دین چگونه با چند سازکار کلیدی بر عملکرد شغلی اثر می گذارد و نقشی بنیادین در ارتقای انگیزه و تعهد کارکنان دارد. دین با فراهم آوردن معنای شغلی و هدف برای افراد به کارکنان کمک می کند که اهداف کاری خود را بخشی از رسالت و مأموریتی بزرگ تر در نظر بگیرند. این باورها می توانند انگیزه و اراده آنان را برای موفقیت و تلاش مداوم تقویت کند و به افزایش انرژی و انگیزش کاری بینجامد.

همچنین دین با ترویج اصول اخلاقی همچون صداقت، انصاف و مسئولیت پذیری، رفتارهای کاری مثبت و سازنده ای را در کارکنان ایجاد می کند که اثر مستقیم در بهره وری و کیفیت کار آنان دارد. این اصول اخلاقی که در باورهای دینی ریشه دارند، کارکنان را ترغیب می کنند که در تعاملات خود با همکاران و مشتریان صادقانه و با دقت عمل کنند و به این ترتیب عملکرد شغلی شان را بهبود بخشند.

علاوه بر این، دین می تواند به تقویت سرمایه اجتماعی در محیط کار کمک کند که شامل ایجاد حس تعلق، همبستگی و همدلی میان کارکنان است. این پیوندهای اجتماعی باعث می شوند که افراد در محل کار از حمایت های بیشتری برخوردار شوند و در صورت بروز مشکلات شغلی، یک شبکه حمایتی از همکاران یا گروه های اجتماعی در کنار آنان باشد. این حمایت ها موجب کاهش استرس و فرسودگی شغلی می وند و در نتیجه، تعهد و رضایت شغلی افراد را افزایش می دهند.

بنابراین می توان گفت دین با اثرگذاری بر عملکرد شغلی در چند سطح فردی و اجتماعی به ارتقای کیفیت و رضایت کارکنان کمک می کند و نقشی اساسی در موفقیت کلی سازمان دارد. این اثرات مثبت همچنین می توانند به ایجاد یک محیط کاری پایدارتر، اخلاقی تر و انسانی تر منجر شوند.



## نتیجه

مطالعات نشان داده اند که دین از طریق افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی می تواند بر عملکرد شغلی تأثیر بگذارد. سبک زندگی دینی می تواند با ارائه معنای شغلی و هدف به افراد، انگیزه آنان را برای کار افزایش دهد. سبک زندگی دینی همچنین می تواند با ترویج رفتارهای اخلاقی مانند صداقت، انصاف و مسئولیت پذیری، به عملکرد بهتر شغلی کمک کند. علاوه بر این، سبک زندگی دینی می تواند با ارائه حمایت اجتماعی و حس تعلق به افراد، به کاهش استرس و افزایش رضایت شغلی کمک کند. یافته های این مرور سیستماتیک نشان می دهند که رابطه بین سبک زندگی دینی و عملکرد شغلی پیچیده و چندوجهی است؛ البته این ارتباط به شکل علی و معلولی نیست. به عبارت دیگر، این یافته ها ثابت نمی کنند که دین باعث عملکرد شغلی بهتر یا بدتر می شود، بلکه ممکن است عوامل دیگری نیز در این رابطه نقش داشته باشند که در این مرور سیستماتیک بررسی نشده اند. برخی مطالعات، از جمله پژوهش های تونی و اوستر (۱۹۹۸)، عثمان گانی (۲۰۱۳) و واکر (۲۰۱۵) نشان داده اند که دینداری با پیامدهای مثبت در عملکرد شغلی ارتباط دارد. با این حال، وجود تفاوت های شغلی، سازکارها و عوامل تعدیل کننده گوناگون می تواند این ارتباط را دستخوش تغییر کند. برای نمونه، هانت و وایتل (۱۹۸۶)، ویور و اگل (۲۰۰۲) و هیوتن و اشمیت (۲۰۰۸) تأثیر دینداری

را در شرایط خاص مثبت ارزیابی کرده‌اند. بر این اساس، برای فهم دقیق‌ترین رابطه و توسعه مداخلاتی که به افزایش بهره‌وری کارکنان در محیط کار کمک کنند، انجام تحقیقات بیشتر ضروری به نظر می‌رسد.

### کتاب‌نامه

۱. توفیقی، حسین (۱۳۸۹)، آشنایی با ادیان بزرگ، تهران: سمت، چاپ سیزدهم.
۲. فعالی، محمدتقی (۱۳۹۷)، مبانی سبک زندگی اسلامی، تهران: مؤسسه فرهنگی هنری دین و معنویت آل یاسین.
۳. کاویانی، محمد (۱۳۹۴)، درسنامه سبک زندگی (با رویکرد تجویزی)، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۴. مهدوی کنی، محمدسعید (۱۴۰۰)، دین و سبک زندگی، تهران: دانشگاه امام صادق علیه السلام، چاپ ششم.
5. Adler, N. J. (2011), "Leading Beautifully: The Creative Economy and Beyond", *Journal of Management Inquiry*, vol. 20 (3), P. 208–221.
6. Beit-Hallahmi, B.; Argyle, M. (2014), *The psychology of religious behaviour, belief and experience*, Routledge.
7. Bosma, N.; Van Praag, M.; Thurik, R.; De Wit, G. (2004), "The value of human and social capital investments for the business performance of startups", *Small Business Economics*, vol. 23 (3), P. 227–236.
8. Carter, E. C.; McCullough, M. E.; Carver, C. S. (2012), "The Mediating Role of Monitoring in the Association of Religion with Self-Control", *Social Psychological and Personality Science*, vol. 3 (6), P. 691–697.
9. Delbecq, A. L. (2013), "Management, Spirituality, and Religion: Where Do We Go From Here?", In J. Neal (Ed.), *Handbook of Faith and Spirituality in the Workplace*, P. 689–695.
10. Dubey, P.; Pathak, A. K.; Sahu, K. K. (2020), "Correlates of workplace spirituality on job satisfaction, leadership, organisational citizenship behaviour and organisational growth: A literature-based study from organisational perspective", *International Journal of Scientific and Technology Research*, vol. 9 (4), P. 1493–1502.
11. Ekizler, H.; Galifanova, A. (2020), "The effect of religiosity on organizational commitment through work values", *Alphanumeric Journal*, vol. 8 (2), P. 181–200.
12. Gilson, É. (1962), *The philosopher and theology*, Random House: The University of Michigan.
13. Graafland, Johan; Kaptein, M.; Mazereeuw-van der Duijn Schouten, C. (2006), "Business Dilemmas and Religious Belief: An Explorative Study among Dutch Executives", *Journal of Business Ethics*, vol. 66 (1), P. 53–70.
14. Hansen, B. A.; Hansen, M. E. (2008), "Religion, social capital and business bankruptcy in the United States 1921–1932", *Business History*, vol. 50 (6), P. 714–727.
15. Heaton, D.; Schmidt-Wilk, J. (2008), "Awakening the leader within: behavior depends on

- consciousness”, In *Spirituality in Business*, P. 125–140.
16. Héliot, Y.; Gleibs, I. H.; Coyle, A.; Rousseau, D. M.; Rojon, C. (2020), “Religious identity in the workplace: A systematic review, research agenda, and practical implications”, *Human resource management*, vol. 59 (2), P. 153–173.
  17. Hunt, S. D.; Vitell, S. J. (2006), “The General Theory of Marketing Ethics: A Revision and Three Questions”, *Journal of Macromarketing*, vol. 26 (2), P. 143–153.
  18. Karakas, F. (2010), “Spirituality and performance in organizations: A literature review”, *Journal of business ethics*, vol. 94, P. 89–106.
  19. Kum–Lung, C.; Teck–Chai, L. and others (2010), “Attitude towards business ethics: Examining the influence of religiosity, gender and education levels”, *International Journal of Marketing Studies*, vol. 2 (1), P. 225–232.
  20. Maidl, L.; Seemann, A. K.; Frick, E.; Gündel, H.; Paal, P. (2022), “Leveraging spirituality and religion in European for–profit–organizations: A systematic review”, *Humanistic Management Journal*, vol. 7 (1), P. 23–53.
  21. McArthur, T. (2002), *The Oxford guide to world English*, Oxford: Oxford University Press.
  22. Osman–Gani, A. M.; Hashim, J.; Ismail, Y. (2013), “Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance”, *Employee Relations*, vol. 35 (4), P. 360–376.
  23. Oxford (2002), *The Oxford guide to world English*, Oxford: Oxford University Press.
  24. Park, Jerry Z.; Smith, C. (2000), “To Whom Much Has Been Given...: Religious Capital and Community Voluntarism Among Churchgoing Protestants”, *Journal for the Scientific Study of Religion*, vol. 39 (3), P. 272–286.
  25. Saroglou, V. (2010), “Religiousness as a cultural adaptation of basic traits: A five–factor model perspective”, *Personality and social psychology review*, vol. 14 (1), P. 108–125.
  26. Schoeps, H. J. (2002), *The theology of the apostle in the light of Jewish religious history: Paul*, 1–308.
  27. Steger, M. F.; Pickering, N. K.; Shin, J. Y.; Dik, B. J. (2010), “Calling in Work: Secular or Sacred?”, *Journal of Career Assessment*, vol. 18 (1), P. 82–96.
  28. Thomas, Walter, Jr. (1990), “Relationships among business ethics, religion, and organizational performance”, *Doctoral Dissertation*, Georgia State University.
  29. Toney, F.; Oster, M. (1998), “The leader and religious faith: The relationship between the exercise of religious faith by CEOs, and goal achievement, self–fulfillment, and social benefits”, *Journal of Leadership Studies*, vol. 5 (1), P. 135–147.
  30. van Aaken, D.; Buchner, F. (2020), “Religion and CSR: a systematic literature review”, *Journal of Business Economics*, vol. 90 (5), P. 917–945.
  31. Weaver, G. R.; Agle, B. R. (2002), “Religiosity and ethical behavior in organizations: A symbolic interactionist perspective”, *Academy of Management Review*, vol. 27 (1), P. 77–97.