

## The Relation between Work Ethic and the Effectiveness among the Staff in Ministry of Education in Tehran

Mostafa Asgarian  
Fariba Javadpour Shirvan

## بررسی ارتباط بین وجدان کاری با بهره وری کارکنان آموزش و پرورش منطقه چهار شهر تهران

دکتر مصطفی عسگریان<sup>۱</sup>  
فربیا جوادپور شیروان<sup>۲</sup>

### Abstract

The main goal of this research is studying the relation between work ethic and the effectiveness of the staff in the Ministry of Education (District 4) in Tehran. The population of this research included all the staff (N= 54). Using stratified random sampling, 48 (23 females and 25 males) were selected as the sample size according to the Morgan-Krejcie sample size table. This study was a descriptive one. For statistical analysis, the independent t-test has been used to compare the changing conditions of men and women as well as Kruskal-Wallis to compare changing conditions in assistance parts of organization. The instruments were two questionnaires: work ethic questionnaire derived from five-factor NEO questionnaire which included 47 items and productivity questionnaire which is a researcher-made questionnaire consisting of 36 items. The overall results showed that work ethic and productivity among the staff have a significant correlation. Adequacy factors, order and power, duty, attempt to success, restraint and caution in decision making have positive impact on the staff's productivity. There is no significant difference in other subscales of work ethic as well as overall score of work ethic and productivity among men and women. According to the Kruskal- Wallis test result and based on Chi Square statistical test, there is no significant difference in subscales of work ethic of staff in different vice-presidencies of organization as well.

**Keywords:** Work ethic, effectiveness

### چکیده

مطالعه حاضر با هدف بررسی ارتباط بین وجدان کاری با بهره وری کارکنان، در کارکنان منطقه ۴ آموزش و پرورش شهر تهران در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ انجام شد. برای انتخاب گروه نمونه، از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شده است که از بین ۵۴ نفر افراد شاغل، براساس جدول مورگان ۴۸ نفر (۲۵ نفر مرد و ۲۳ نفر زن) انتخاب شدند. پژوهش از نوع توصیفی است و اطلاعات لازم با استفاده از ۲ پرسش نامه وجدان کاری با پایایی  $(\alpha = 81/4)$  برگرفته از پرسش نامه ۵ عاملی نئو و پرسش نامه بهره وری محقق ساخته با پایایی  $(\alpha = 97/7)$  جمع آوری شده است. برای بررسی فرضیه های تحقیق از آزمون های تحلیل رگرسیون چند متغیری، کروسکالوالیس و آزمون T استفاده شد. نتایج نشان داد که عوامل کفایت، نظم و ترتیب، وظیفه شناسی، تلاش برای موفقیت، خویشتن داری و احتیاط در تصمیم گیری کارکنان بر بهره وری کارکنان تأثیر دارد. بین عوامل تأثیر گذار بر وجدان کاری و میزان بهره وری مردان و زنان تفاوت معناداری وجود ندارد و بین وجدان کاری و بهره وری کارکنان در معاونت های مختلف سازمان تفاوت معناداری وجود ندارد.

**کلیدواژه ها:** وجدان کاری، بهره وری، کفایت، وظیفه شناسی

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی

[mostafaaskarian@yahoo.com](mailto:mostafaaskarian@yahoo.com)

۲. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

[f.javadpour@yahoo.com](mailto:f.javadpour@yahoo.com)

## مقدمه

می رسد. لذا وجدان کاری باید در بین افراد جامعه و منابع انسانی سازمان ها رایج گردد تا از یک طرف وجدان کاری در افراد به صورت یک امر طبیعی، فطری و فراگیر درآید و از طرف دیگر از امکانات موجود سازمان حداکثر استفاده را با حداقل هزینه در کوتاه ترین زمان بنماید.

وجدان کاری که در زبان انگلیسی Work ethic معنا شده است را می توان رضایت قلبی و التزام عملی نسبت به وظایف تعیین شده برای انسان تعریف کرد. با این شرط که بدون هرگونه سیستم نظارتی، شخص وظایف خود را به بهترین نحو ممکن به انجام برساند (رضایتی، ۱۳۷۶).

شاخص های وجدان کاری (صفات با وجدان بودن) این صفات معرفه ای دقیق از ویژگی های کارمند یا کارگر خوب است که مواردی از قبیل: کفایت<sup>۱</sup>، نظم و ترتیب<sup>۲</sup>، وظیفه شناسی<sup>۳</sup>، تلاش برای موفقیت<sup>۴</sup>، خویشتنداری<sup>۵</sup> و احتیاط در تصمیم گیری<sup>۶</sup> را شامل می شود (کاستا و مک گری<sup>۷</sup>، ۱۳۸۱).

کفایت: کفایت کارکنان به معنای کمترین زمان یا انرژی مصرفی برای بیشترین کاری که انجام شده است، می باشد. نظم و ترتیب: افراد با انضباط و وظایف خود را با صداقت و درستی انجام می دهند، در انجام وظایفشان سخت گیر و پر توقع هستند، در امور خود دارای برنامه ای منظم هستند. افراد بی نظم قادر به سازمان دادن نیستند.

وظیفه شناسی: وظیفه شناسی به معنای «اداره کردن آگاهانه» است. عوامل متعددی بر میزان وظیفه شناسی کارکنان تأثیر می گذارند، مانند: رضایت شغلی، تعهد سازمانی. هر چه رضایت شغلی بیشتر باشد افراد وظیفه شناس تر خواهند بود (ترابیان، ۱۳۸۲).

تلاش برای موفقیت: افرادی که برای موفقیت تلاش میکنند، انگیزه بالایی دارند و خیلی سخت کار می کنند، تا به اهداف خود برسند. دارا بودن انگیزه کار و جهت دهی به انگیزه های سالم، یکی از ضرورت ها در کاربرد صحیح منابع انسانی است.

فلسفه وجودی هر سازمان مأموریت و تحقق اهداف آن است. اهداف سازمان، مشخص می سازد که چه مجموعه کارهایی باید انجام پذیرد و در این باره آنچه که در انجام کارها اهمیت می یابد، تأثیر عوامل داخلی و خارجی است. از میان عوامل داخلی، عامل نیروی انسانی همواره به عنوان یکی از مهم ترین عوامل مطرح است. مهارت ها، توانایی ها، دانش و... همگی شاخص هایی هستند که در بهره وری نیروی انسانی موثر می باشند و به تبع آن بر عملکرد و بهره وری سازمان تأثیر می گذارد، بنابراین، هر چه کیفیت منابع انسانی بهتر باشد و نقش ها و تعاملات سازمانی به طور منطقی برای استفاده بهینه از نیروی انسانی شکل گرفته باشد، می توان بهره وری بهتری از نیروی کار انتظار داشت (نیکو مرام، ۱۳۸۵).

یکی از معضلات ریشه ای جامعه ما در جهت دستیابی به توسعه فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی ضعف وجدان کاری در میان بخش قابل توجهی از شاغلین کشور است و در ایجاد این معضل که به نظر می رسد پایه و اساس آن فرهنگی است، عوامل متعددی دخالت دارند که عوامل اجتماعی، سازمانی و فردی از مهمترین آنها است (فرهنگی، ۱۳۸۴).

کم کاری مهم ترین پیامد فقدان وجدان کاری و انضباط اجتماعی و عدم وظیفه شناسی کارکنان در نهاد ها و مراکز اشتغال جامعه است. نتیجه عادی این وضعیت پایین بودن نرخ بهره وری و کار مفید، عدم رشد تولید ناخالص ملی، وابستگی اقتصادی روز افزون و... می باشد (وکیلی، ۱۳۸۷). بر همین اساس شناخت ابعاد و مولفه های وجدان کاری و برنامه ریزی در جهت تأثیر آن به رشد و تقویت بهره وری از اهمیت بسیاری برخوردار است.

تحقیقات انجام شده در مورد بهره وری و عوامل مؤثر بر آن مثل: (وجدان کاری) همه در جهت ابداع راهکارهایی برای استفاده بهینه از منابع موجود در اختیار بشر است. اهمیت این مطلب زمانی آشکار تر می شود که بدانیم منابع سازمان ها محدود می باشد و روزی این منابع به اتمام

خویشتن‌داری: منظور از این صفت، توانایی افراد در شروع وظایف و ادامه آن در جهت تکمیل آن علی‌رغم دلتنگی‌ها و آشفتگی‌ها است.

احتیاط در تصمیم‌گیری: این صفت مربوط به حد تمایل افراد به فکر کردن قبل از اقدام به عمل است، زیرا تصمیم‌گیری‌ها در سرنوشت افراد اهمیت زیادی دارند و چه بسا تصمیم‌گیری اشتباه، عواقب جبران‌ناپذیری را برای فرد به بار می‌آورد.

وجدان کاری متأثر از عوامل مختلفی است که می‌توان آن‌ها را به سه دسته تقسیم کرد:

۱. عوامل فردی و ذاتی: عواملی هستند که از درون و نهاد فرد سرچشمه می‌گیرند.  
۲. عوامل محیطی: عواملی که در پرورش وجدان نقش ایفا می‌کنند.

۳. عوامل سیاسی: عواملی که در جهت‌گیری وجدان نقش ایفا می‌کنند (سلطانی، ۱۳۸۴).

وجدان کاری به صورت مجموعه‌ای از پای‌بندی‌ها و تعهدات در افراد جلوه‌گر می‌شود این تقیدات و تعهدات عملی عبارتند از:

۱. تقید به رعایت شرایط کمی و کیفی کار؛
۲. تقید نسبت به بقا و توسعه سازمان؛
۳. تقید به تکامل خود سازمانی؛
۴. تقید نسبت به افراد و گروه‌های کاری دیگر در سازمان؛
۵. تقید نسبت به جلب رضایت مشتریان (ارباب رجوع) (خاکی، ۱۳۸۸).

کلمه بهره‌وری به عنوان معادل Productivity مصطلح شده است. بهره‌وری عبارت است از به حداکثر رساندن استفاده از منابع، نیروی انسانی تمهیدات به طریق علمی، به منظور کاهش هزینه‌ها و رضایت کارکنان، مدیران و مصرف‌کنندگان. در تعاریف دیگر، بهره‌وری نیروی انسانی را حداکثر استفاده مناسب از نیروی انسانی به منظور حرکت در جهت اهداف سازمان با کمترین زمان و حداقل هزینه دانسته‌اند (وکیلی، ۱۳۸۷).

چرا بحث بهره‌وری روز به روز جدی‌تر می‌شود؟

امروزه محدودیت‌های موجود توجه به بهره‌وری را اجتناب‌ناپذیر می‌سازد. محدودیت در همه چیز (فرصت‌ها، ظرفیت‌ها، امکانات، اشتغال، درآمد و...) هویدا شده است. بنابراین، هر کس باید به سمت اهداف پیش‌رود. امروزه بهره‌وری از فرصت‌ها بهترین پاسخ به محدودیت‌های برنامه‌ریزی شده و غیر برنامه‌ریزی شده است. با توجه به این که افراد منابع اصلی سازمان هستند، آن‌ها از منابع مادی مانند: اطلاعات، تکنولوژی، مواد اولیه، تجهیزات و پول برای تولید کالاها و خدمات استفاده می‌کنند. اگر آن‌ها درست عمل نکنند سازمان نیز عملکرد خوبی نخواهد داشت. به عبارت دیگر نیروی انسانی مهم‌ترین عامل بهره‌وری است. در خصوص عوامل مؤثر بر بهره‌وری متخصصان علم اقتصاد و مدیریت با توجه به دیدگاه‌ها و نگرش حاکم بر آنان تقسیم‌بندی‌های متعددی را انجام داده‌اند. در بین این عوامل دو گروه اساسی نقش دارند: عوامل داخلی و عوامل خارجی (خاکی، ۱۳۸۸).

واژه Productivity در لغت به معنای (قدرت تولید، باروری، سودمندی و مؤثر بودن) است و در زبان فارسی

جدول ۱: عوامل مؤثر بر بهره وری

عوامل داخلی		عوامل خارجی	
عوامل سخت افزاری	عوامل نرم افزاری	تغییرات ساختاری	عوامل محیطی
۱- سرمایه شامل	۱- عوامل انسانی	۱- تغییرات اقتصادی	۱- قوانین و مقررات دولتی
- مواد اولیه	- فرهنگ	- تغییر در الگوی اشتغال	۲- سیاست ها و استراتژی ها
- زمین	- سواد	- روند سرمایه گذاری	۳- موسسات دولتی دیگر
- ساختمان	- آموزش	- ظرفیت مالی	۴- امکانات زیر ساختی
- مبانی مالی و انرژی	- انگیزه	- درآمد ناخالص ملی	۵- مبانی عقیدتی و فرهنگی
۲- تکنولوژی شامل	- مهارت و روابط انسانی	۲- تغییرات اجتماعی شامل	جامعه
- تجهیزات و ماشین الات	۲- مدیریت رهبری	- تغییرات جمعیتی	۶- مبانی سیاسی و اجتماعی
- تعمیرات و نگهداری	۳- ساختار ملی	- نرخ مرگ و میر	جامعه
- ابزارهای جدید	۴- روش های کار	- روش های زندگی	
	۵- دانش فنی	- ارزش های اجتماعی	
	۶- طراحی	- برنامه امنیت اجتماعی	
	۷- مهندسی تحقیق	۳- تغییرات سیاسی شامل	
		- خط مشی سیاسی	
		- تهدیدهای برون مرزی	
		- روابط خارجی	

الف) جبران نقص و کمبود متغیرهای علتی مورد نیاز از طریق اعمال تلاش و جدیت بیشتر افراد.

ب) استفاده بهتر از امکانات از طریق کاهش هزینه و زمان با توجه به احساس قید درونی (خاکی، ۱۳۸۸).

تحقیقات مختلفی درباره اهمیت وجدان کاری و بهره وری انجام شده است از جمله:

لئو اسمیت<sup>۸</sup> (۱۳۸۷) به بررسی میزان تعهد کارکنان و تأثیر آن بر بهره وری شرکت صنعتی مارکوللا دورا<sup>۹</sup> در مکزیک<sup>۱۰</sup> پرداخته است. نتایج به دست آمده از تحقیق نشان دهنده آن است که بین میزان تعهد کارکنان و بهره وری آن ها رابطه مستقیم وجود دارد، به طوری که با افزایش میزان تعهد کارکنان، بهره وری آنها نیز افزایش پیدا می کند.

پایین بودن سطح بهره وری ناشی از عوامل مختلف تأثیرگذار بر بهره وری می باشند. برخی از این عوامل غیر قابل کنترل و برخی قابل کنترل (وجدان کاری) هستند. نیروی انسانی با وجدان کاری بالا بهره وری را بهبود می بخشد (طاهری، ۱۳۸۵).

وجدان کاری از عوامل مؤثر روانی و ارزشی مؤثر بر بهره وری در سازمان است. هر قدر وجدان کاری در انسان و جامعه در سطح بالایی قرار گیرد، زمینه برای افزایش و ارتقای بهره وری فراهم میشود (زمانی، ۱۳۸۵).

تجارب ملل نشان می دهد چنان چه وجدان کاری فارغ از چارچوب های ایدئولوژیک، شکل تکامل یافته خود را داشته باشد، می تواند به دوشکل بر افزایش میزان بهره وری تأثیر بگذارد.

۱. بین وجدان کاری با بهره‌وری کارکنان آموزش و پرورش منطقه ۴ رابطه وجود دارد؛
۲. بین کفایت کارکنان با بهره‌وری در جامعه آماری رابطه وجود دارد؛
۳. بین نظم و ترتیب کارکنان با بهره‌وری در جامعه آماری رابطه وجود دارد؛
۴. بین وظیفه‌شناسی کارکنان با بهره‌وری در جامعه آماری رابطه وجود دارد؛
۵. بین تلاش برای موفقیت کارکنان با بهره‌وری در جامعه آماری رابطه وجود دارد؛
۶. بین خویشتن‌داری کارکنان با بهره‌وری در جامعه آماری رابطه وجود دارد؛
۷. بین احتیاط در تصمیم‌گیری کارکنان با بهره‌وری در جامعه آماری رابطه وجود دارد؛
۸. بین وجدان کاری زنان و مردان در جامعه آماری تفاوت وجود دارد؛
۹. بین بهره‌وری کارکنان زن و مرد در جامعه آماری تفاوت وجود دارد؛
۱۰. بین وجدان کاری افراد شاغل در معاونت‌های سازمان (اجرایی، آموزشی، مالی-اداری و پرورشی) تفاوت وجود دارد؛
۱۱. بین بهره‌وری افراد شاغل در معاونت‌های سازمان (اجرایی، آموزشی، مالی-اداری و پرورشی) تفاوت وجود دارد؛

#### روش

این تحقیق از نوع توصیفی است و به لحاظ مصرف کاربردی می‌باشد. دو متغیر این تحقیق (وجدان کاری متغیر مستقل و بهره‌وری متغیر وابسته) می‌باشند، بنابراین برای بررسی رابطه بین آن‌ها از تحلیل رگرسیون چند متغیری استفاده شده است. برای معنادار بودن همبستگی بین مردان و زنان از آزمون T مستقل استفاده گشته و هم‌چنین برای بررسی تفاوت احتمالی بین

وکیلی (۱۳۸۷) به بررسی تأثیر وجدان کاری بر بهره‌وری کارکنان آموزش و پرورش مراغه پرداخته است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بین متغیرهای مستقل و وابسته رابطه معناداری وجود دارد. مقدار ارتباط بین متغیر انگیزش با بهره‌وری ۸۱٪ است. مقدار ارتباط بین متغیر رضایت شغلی با بهره‌وری ۹۰٪ می‌باشد. این ارتباط مستقیم و مثبت است.

هدائی (۱۳۸۴) به بررسی پاره‌ای از عوامل مؤثر بر وجدان کاری کارکنان از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران پرداخته است. یافته‌های تحقیق نشان دهنده آن است که در میان عواملی که سنجیده شد عوامل تامین اقتصادی، امنیت شغلی، تقویت عزت نفس، میزان تحصیلات، تربیت خانوادگی، میزان رضایت شغلی، رعایت اصل شایستگی در انتصاب‌ها، درخواست اجرای قوانین از طرف مسئولین از کارکنان، آگاهی و اطلاع درست و دقیق کارکنان از قوانین و سلسله مراتب سازمانی، وجود یک سیستم نظارتی صحیح در سازمان، ارزشیابی صحیح از عملکرد مسئولین، مشارکت کارکنان در تدوین مقررات سازمانی، ایجاد و حفظ انگیزش در کارکنان، تمایل و ایمان به کار بر وجدان کاری کارکنان تأثیر دارد؛ ولی بین عوامل تأثیرگذار وجدان کاری زنان و مردان تفاوت معناداری وجود ندارد.

ترایان (۱۳۸۲) به تعیین سهم هر یک از عوامل مؤثر (رضایت شغلی، تعهد سازمانی و وجدان کاری) در بهره‌وری دبیران آموزش و پرورش شهرستان شاهین شهر پرداخته است. یافته‌های تحقیق نشان دهنده آن است که بین سه متغیر مستقل تحقیق و متغیر وابسته بهره‌وری ارتباط معناداری وجود دارد. این ارتباط مستقیم و مثبت است. مقدار ارتباط موجود بین متغیرهای رضایت شغلی، تعهد سازمانی و وجدان کاری با مقدار افزایش میزان بهره‌وری به ترتیب: ۰/۶۳، ۰/۱۴۸ و ۰/۳۴۷ می‌باشد.

با توجه به بررسی مبانی نظری فرضیه‌های زیر مطرح است:

پرسش نامه برگرفته از پرسش نامه ۵ عاملی نئو<sup>۱۱</sup> (عامل وجدان کاری) است. پرسش نامه دارای ۴۷ سؤال در طیف پنج درجه ای لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) است. پرسش نامه مذکور در تحقیقات قبلی مورد استفاده محققان قرار گرفته است. این پرسش نامه مبنای نظری مناسب دارد و از روایی محتوایی لازم برخوردار است. ب - پرسش نامه بهره وری: این پرسش نامه، یک پرسش نامه ۳۶ سوالی با مقیاس پنج درجه ای لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، تا حدودی، مخالفم و کاملاً مخالفم) می باشد که توسط محقق تنظیم گردیده است. این پرسش نامه به تأیید متخصصان ذیربط رسیده و از روایی محتوایی لازم برخوردار می باشد. برای تعیین پایایی پرسش نامه ها، یک مطالعه مقدماتی بر روی بیست نفر از کارکنان (به غیر از نمونه اصلی) اجرا گردید و بعد از آن با کمک ضریب آلفای کرونباخ ضرایب پایایی خرده مقیاس های پرسشنامه ها به شرح جدول زیر محاسبه گردید.

وجدان کاری و بهره وری کارکنان در معاونت های سازمان به دلیل نابرابر بودن افراد نمونه از آزمون کروسکالوالیس استفاده شده است.

### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری در این پژوهش شامل کارکنان در استخدام رسمی و قراردادی آموزش و پرورش منطقه ۴ شهر تهران می باشد که در سال تحصیلی ۹۰-۸۹ ۱۳ مشغول به کار بوده اند.

حجم نمونه مطابق با جدول مورگان ۴۸ نفر برآورد گردیده، که از این تعداد ۲۵ نفر (۵۲ درصد) زن و ۲۳ نفر (۴۸ درصد) مرد بودند. به دلیل این که این افراد در ۴ معاونت سازمان مشغول به کار بودند، روش نمونه گیری این پژوهش براساس نمونه گیری تصادفی طبقه ای انجام گرفت.

### ابزار

برای جمع آوری اطلاعات دو پرسش نامه مجزا در نظر گرفته شده است، الف: پرسش نامه وجدان کاری؛ این

جدول ۲: ضرایب پایایی مقیاس ها و خرده مقیاس ها

مقیاس ها	تعداد	ضریب پایایی
کفایت	۲۰	٪۷۵
نظم و ترتیب	۲۰	٪۷۶
وظیفه شناسی	۲۰	٪۸۹
تلاش برای موفقیت	۲۰	٪۷۱
خویشتن داری	۲۰	٪۸۶
احتیاط در تصمیم گیری	۲۰	٪۷۱
وجدان کاری	۲۰	٪۸۱/۴
بهره وری	۲۰	٪۹۷/۷

**یافته ها**

وابسته (تابع) و نمرات مؤلفه های وجدان کاری کارکنان به عنوان متغیر مستقل وارد معادله رگرسیون گردید که نتیجه ی آن به ترتیب در جداول زیر نشان داده می شود.

به منظور محاسبه ی میزان ارتباط بین مؤلفه های وجدان کاری کارکنان با بهره وری آنها از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد به نحوی که نمرات بهره وری کارکنان به عنوان متغیر

**جدول ۳: شاخص ها و آماره های تحلیل رگرسیون بین مؤلفه های وجدان کاری کارکنان با بهره وری آنان**

ضریب همبستگی	ضریب تبیین	ضریب تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
r	R Square		
۰/۴۶۹	۰/۲۲۰	۰/۱۰۶	۲۰/۶۶۰۴۰

نتایج جدول ۳ نشان می دهد که میزان ضریب همبستگی بین مؤلفه های وجدان کاری با بهره وری

**جدول ۴: خلاصه تحلیل رگرسیون بین مؤلفه های وجدان کاری با بهره وری آنان**

منبع	شاخص	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی داری Sig.
اثر رگرسیون		۴۹۳۰/۹۸۴	۶	۸۲۱/۸۳۱	۳/۹۲۵	(a)۰/۰۰۱
اثر باقیمانده		۱۷۵۰۰/۹۳۳	۴۱	۴۲۶/۸۵۲		
جمع		۲۲۴۳۱/۹۱۷	۴۷			

در اطلاعات جدول مربوط به تحلیل واریانس مشاهده شده ( $f=۳/۹۲۵$  و  $df=۶$  و  $۴۱$ ) وجدان کاری کارکنان در تبیین متغیر بهره وری آنان معنادار ( $p>۰/۰۰۱$ ) است. به این ترتیب نتایج تحلیل و هم

**جدول ۵: متغیری که وارد معادله ی رگرسیون شده است**

مؤلفه	ضریب بتا	ضریب بتای استاندارد	نسبت t	سطح معناداری	شاخص	
					B	خطای معیار
		Beta				
مقدار ثابت	۱۴۳/۷۰۷	۲۶/۸۸۹	۵/۳۴۵	۰/۰۰۰		
کفایت	۳/۰۸۱	۰/۸۰۸	۰/۱۰۱۲	۰/۰۲۴		
نظم و ترتیب	۳/۶۸۸	۰/۸۴۱	۰/۸۱۸۳	۰/۰۰۱		
وظیفه شناسی	۱/۱۰۲	۰/۸۵۰	۱/۲۹۶	۰/۰۰۲		
تلاش برای موفقیت	۱/۸۹۱	۰/۷۰۶	۱/۲۶۲	۰/۰۱۱		

مؤلفه	شاخص	ضریب بتا		نسبت t	سطح معناداری
		خطای معیار	استاندارد		
		B	Beta		
خویشتن داری	۱/۶۱۰	۰/۶۷۰	۰/۰۲۱	۲/۴۰۳	۰/۰۲۱
احتیاط در تصمیم گیری	۱/۸۳۰	۰/۹۸۴	۰/۰۷۰	۱/۸۵۹	۰/۰۰۲

ارقام مندرج در جدول ۵ نشان می دهند که مؤلفه های وجدان کاری کارکنان شامل کفایت، نظم و ترتیب، وظیفه شناسی، تلاش برای موفقیت، خویشتن داری و احتیاط در تصمیم گیری با بهره وری

جدول ۶: نتیجه آزمون t مستقل برای مقایسه میانگین وجدان کاری در بین زنان و مردان

متغیر	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t مقدار	درجه آزادی	سطح معناداری	p
وجدان کاری	زن	۲۵	۱۶۶/۴۸	۲۰/۸۵	۴/۱۷	-۱/۴۰۰	۴۶	۰/۱۶۸	
	مرد	۲۳	۱۷۶/۳۰	۲۷/۵۶	۵/۷۵				

یافته های فرضیه نهم تحقیق با توجه به نتایج آزمون t، که در جدول زیر نشان داده شده است، بیان می کند که سطح معناداری مشاهده شده در بهره وری ( $P > 0/05$ ). معنادار نیست، لذا تفاوت معناداری در

جدول ۷: نتیجه آزمون t مستقل برای مقایسه میانگین بهره وری در بین زنان و مردان

متغیر	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t مقدار	درجه آزادی	سطح معناداری	p
بهره وری	زن	۲۵	۱۴۴/۳۲	۲۰/۶۸	۴/۱۴	-۱/۰۶۷	۴۶	۰/۲۹۲	
	مرد	۲۳	۱۵۱/۰۴	۲۲/۹۹	۴/۷۹				

یافته های فرضیه دهم تحقیق در جدول زیر نشان می دهد که در همه خرده مقیاس های وجدان کاری، خنثی دو حاصله با درجه آزادی ۳ از خنثی دو بحرانی جدول (۷/۸۱) کوچکتر است و سطح معناداری مشاهده شده نیز از ۰/۰۵ بزرگتر می باشند ( $P > 0/05$ ). لذا تفاوت معناداری در وجدان کاری افراد شاغل در



جدول ۸: نتیجه آزمون کروسکال والیس برای مقایسه میانگین مقیاس‌های وجدان کاری در بین افراد شاغل در معاونت‌های سازمان

متغیر	معاونت‌های سازمان	تعداد افراد نمونه	مرتبه میانگین	میزان خی دو (Chi-Square)	درجه آزادی	سطح معناداری p
وجدان کاری	اجرایی	۲	۳۰/۰۰	۱/۵۵۸	۳	۰/۶۶۹
	آموزشی	۱۷	۲۴/۲۹			
	مالی و اداری	۲۲	۲۲/۶۱			
	پرورشی	۷	۲۹/۳۶			
	کل	۴۸				

معناداری در میزان بهره‌وری کارکنان افراد شاغل در معاونت‌های سازمان (اجرایی، آموزشی، مالی - اداری و پرورشی) وجود ندارد ( $P > ۰/۰۵$ ). و فرضیه پژوهش که بیان می‌کند بین بهره‌وری در معاونت‌های سازمان جامعه آماری تفاوت وجود دارد، تایید نمی‌شود.

یافته‌های فرضیه یازدهم تحقیق در جدول زیر نشان می‌دهد که با توجه به نتیجه آزمون و براساس آماره آزمون خی دو، در میزان بهره‌وری کارکنان خی دو حاصله با درجه آزادی ۳ از خی دو بحرانی جدول ( $۷/۸۱$ ) کوچکتر است و سطح معناداری مشاهده شده نیز از  $۰/۰۵$  بزرگتر می‌باشند ( $P > ۰/۰۵$ ). لذا تفاوت

جدول ۹: نتیجه آزمون کروسکال والیس برای مقایسه میانگین بهره‌وری، در بین افراد شاغل در معاونت‌های سازمان

متغیر	معاونت‌های سازمان	تعداد افراد نمونه	مرتبه میانگین	میزان خی دو (Chi-Square)	درجه آزادی	سطح معناداری p
بهره‌وری	اجرایی	۲	۲۵/۲۵	۰/۳۲۵	۳	۰/۹۵۵
	آموزشی	۱۷	۲۳/۴۱			
	مالی و اداری	۲۲	۲۵/۶۸			
	پرورشی	۷	۲۳/۲۱			
	کل	۴۸				

وجدان کاری در بین کارکنان، موجب رسیدن به بهره‌وری آنها شود.

برای افزایش وجدان کاری باید به عوامل فردی و ذاتی (عواملی که از درون و نهاد فرد سرچشمه می‌گیرند)، عوامل محیط (عواملی که در پرورش وجدان نقش ایفا می‌کنند)، عوامل سیاسی (عواملی که در جهت دهی وجدان نقش ایفا می‌نمایند) توجه کرد.

#### بحث و نتیجه‌گیری

طبق نتایج به دست آمده وجدان کاری تأثیر مستقیم بر بهره‌وری کارکنان آموزش و پرورش منطقه ۴ شهر تهران دارد که با یافته‌های وکیلی (۱۳۸۷)، هدائی (۱۳۸۴) و ترابیان (۱۳۸۲) که بیان می‌کنند بین وجدان کاری با بهره‌وری رابطه وجود دارد، هم سوئی دارد. بنابراین، باید تدابیری اندیشیده شود که با افزایش

از آنجا که کفایت کارکنان با بهره وری رابطه مستقیم دارند لذا پیشنهاد می شود در هنگام استخدام کارکنان از آزمون های استخدامی استفاده شود تا میزان کارایی فرد را برای انجام وظیفه مورد نظر از جوانب مختلف بسنجد. گزینش افراد، کاملاً بی طرفانه و فقط با توجه به تخصص آنها انجام شود زیرا وجود نیروی انسانی متخصص از اتلاف وقت و انرژی جلوگیری می کند و در نتیجه سود فراوانی را عاید سازمان می کند و در نهایت بهره وری بالا می رود.

بین نظم و قدرت کارکنان با بهره وری در جامعه آماری رابطه وجود دارد که این یافته با یافته کارول پارکز و جرمی داسون<sup>۱۲</sup> (۲۰۰۴) که اظهار می دارند، رضایت شغلی و انضباط کارکنان بر بهره وری تاثیر مستقیم دارند، هم سوئی دارد.

بنابراین بهتر است قوانین و مقررات کاملاً به کارکنان شرح داده شود. شرح قانون و مقررات به کارکنان کمک می کند تا با قانون و مقررات کاملاً آشنا شوند و در آن حیطه عمل کنند. با استفاده از روش های مستقیم و غیر مستقیم میزان رعایت نظم و مقررات کارکنان توسط مدیران ارزیابی شود. در صورت عدم رعایت قوانین سریعاً با شخص خاطی برخورد شود تا شخص دقیقاً بداند چرا توبیخ شده است. همچنین میزان مجازات یکسان برای تخلفات یکسان مقرر گردد و شدت مجازات را بسته به نوع تخلف اعمال کنند نه کسی که آن را مرتکب شده؛ یعنی، عمل را مورد قضاوت قرار دهد نه شخص خاطی را و از همه مهم تر این که رعایت قوانین و اعمال باید همگانی باشد، زیرا تبعیض در آن ها قوانین انضباطی را بی اعتبار می کند. هم چنین می توان هر ماه یک نفر را به عنوان منظم ترین فرد و یک نفر را به عنوان بی نظم ترین فرد انتخاب کنند شوند ولی باید منظم ترین فرد مشخص شود.

وظیفه شناسی کارکنان با بهره وری آنها رابطه مستقیم دارد که این یافته با یافته لئو اسمیت (۱۳۸۷) که اظهار می دارند، بین میزان تعهد کارکنان و بهره وری آن ها رابطه مستقیم وجود دارد، هم سوئی دارد. لذا باید مدیران برنامه هائی را جهت تربیت نیروی انسانی و وظیفه شناس داشته باشند. بنابراین، بهتر است شرح وظایف کارکنان به ایشان توضیح داده شود تا در آن حیطه عمل کنند. همان طور که در پیش بیان شد وظیفه شناسی در صورت تعهد کارکنان و رضایت شغلی ایجاد می شود. بنابراین می توانند با بالا بردن پیوستگی عاطفی در کارکنان و درگیر کردن آن ها با اهداف سازمان و مشورت با آن ها در تصمیم گیری میزان تعهد کارکنان را افزایش داده و با حذف موانع کاری، غنی سازی شغلی و دادن استقلال نسبی به کارکنان برای انجام وظایفشان منجر به بالا بردن رضایت شغلی کارکنانشان شوند زیرا بالا بردن وظیفه شناسی نتیجه بالا رفتن این دو مقوله می باشد. حتی مدیران می توانند در هنگام جذب نیروی انسانی از آزمونهای روان شناسی استفاده کنند و افرادی را جذب کنند که وظیفه شناسی جزء جوهر ذاتی آن ها است.

تلاش برای موفقیت "انگیزه" با بهره وری رابطه مستقیم دارد که با یافته های وکیلی (۱۳۸۷) که بیان می کند بین انگیزش و بهره وری رابطه وجود دارد، هم سوئی دارد. انگیزه مهم ترین موتور حرکتی انسان است. مدیران می توانند با مشاهده مشکلاتی که خواهان رفع آن هستند به جای برخورد مستقیم که احتمال ممانعت از طرف کارکنان را به دنبال دارد، انگیزه هایی را در کارکنان ایجاد نماید تا به انجام آن عمل پردازند. زیرا اگر کارکنان با انگیزه به عمل پردازند با تمام انرژی آن کار را به نحو احسن انجام می دهند. لذا بهتر است مدیران در کارکنان ایجاد انگیزه نمایند و شرایطی برای شکوفائی کارکنان فراهم

بیشترین تاثیر را دارند شناسایی شده و به آنها اهمیت داده شود.

#### یادداشت ها

1. Competence
2. Regulate
3. Dutifulness
4. Achievement Striving
5. Self- control
6. Deliberation
7. Costa, P.T. and Mc Currea .P.R
8. Leo Smith
9. Marcoola Dora
10. Mexico
11. NEOPI-R
12. Parkes Carole and Jeremy F Dawson

#### منابع

الوانی، س.م. (۱۳۸۶). *مدیریت عمومی* (چاپ بیست و نهم). تهران: انتشارات نی.

ترابیان، ن. (۱۳۸۲). *تعیین سهم هر یک از عوامل موثر (رضایت شغلی، تعهد سازمانی و وجدان کاری) در بهره وری دبیران آموزش و پرورش شهرستان شاهین شهر*. پایان نامه تحصیلی کارشناسی ارشد. دانشگاه مرکز آموزش مدیریت دولتی تهران.

تورانی، ح.، یزدانی میلاجردی، م. (۱۳۸۸). *بررسی رابطه میان رعایت اصول روابط انسانی و بهره وری مدیران دبیرستان های دخترانه شهر تهران*. نشریه نوآوریهای آموزشی، فصل نامه علمی پژوهشی. موسسه پژوهشی و برنامه ریزی درسی و نوآوری های آموزشی. سال هشتم، شماره ۲۹

خاکی، غ.ر. (۱۳۸۸). *مدیریت بهره وری با رویکرد تحلیلی به آن در سازمان* (چاپ پنجم). تهران: انتشارات کوهسار.

رضایتی، ن. (۱۳۷۶). *وجدان کاری و تعهد سازمانی*. روزنامه همشهری. آرشیو کتابخانه ملی.

زمانی، ف. (۱۳۸۵). *آسیب شناسی رفتار سازمانی*. روزنامه ایران یکشنبه ۱۳/۱۲/۸۵

کنند. برای وقوع این مهم بهتر است ارتقای پست سازمانی تنها از طریق کسب موفقیت صورت پذیر باشد. این امر به رشد و پیشرفت سازمان کمک میکند، سازمان رشد یافته میتواند بهره وری را عمل نماید.

خویشتن داری با بهره وری رابطه مستقیم دارد. از این نکته میتوان سود جست و از افراد با خویشتن داری بالا در پست هائی که احتیاج به تمرکز و آرامش زیاد دارند، سود جست. اما از آنجا که تمام افراد خویشتن دار نیستند، لذا بهتر است با ارضای بالای نیاز تامین و ایجاد رضایت در کارکنان حس اسودگی خیال و امنیت را در بین کارکنان افزایش داد. افرادی که با آرامش و رضایت به انجام وظیفه می پردازند احتمال خطای کمتری نسبت به افراد اشتفته دارند. هر چه میزان خطا در کارکنان کاهش یابد از اتلاف وقت و انرژی در سازمان جلوگیری میشود.

احتیاط در تصمیم گیری با بهره وری رابطه مستقیم دارد. از آن جا که همواره هر انتخاب متضمن از دست دادن امتیازاتی است که دیگر انتخاب ها می توانستند داشته باشند، لذا در تصمیم گیری باید جوانب احتیاط را رعایت کرد. برای گرفتن بهترین تصمیم کارکنان نه تنها باید از وضع و شرایط جاری مطلع باشند، بلکه باید دور اندیش و آینده نگر باشند و به تبعات خود آگاه باشند. به کارگیری از افراد محتاط بهتر است در پست هائی باشد که احتیاج به تفکر زیاد دارد. از آن جایی که این افراد با تفکر زیاد و سنجیدن تمام جوانب تصمیمی را اتخاذ می کنند احتمال خطا و اشتباه کمتری دارند. از طرفی پست هایی که احتیاج به تصمیم گیری سریع در شرایط بحرانی دارند بهتر است به این افراد واگذار نشوند.

با توجه به عواملی که در بالا ذکر شده و با توجه به شرایط اقتضایی کارکنان آموزش و پرورش منطقه ۴ شهر تهران باید در بین آن ها مهم ترین عواملی که در بین کارکنان آموزش و پرورش منطقه ۴ شهر تهران

Allen. N.J.&meyer. J.P(1991). *Three component of organizational commitment human resource managing review matheu zajiag,1991. Acrolvelevel nonracrusire molel of an tecedents of organizational commitment* , journal of applied psychology, vol16. N.5 ,pp:601-611

ary Lynn; Dennis. (2008) *Manager style on the job Satisfaction Personel and Welfare*, Journal; Psychological

Carole Parkes and Jeremy F Dawson(2004) *Productivity Related To*

*Job Satisfaction And Disciplined*

Nemertes jan .( 2005). *improving worker productivity campaign.*

Robbins,stephon.p.(1998). "*organizational behavior" prentice hal*, eight eddition, pp:595-596

Robbins,stephon.p.(1998). "*organizational behavior" prentice hal, eight eddition*, pp:595-596

Winer,Y.& vardi y.1980. *relationship between job organization and career behavior and human performance* vol.26,pp:87-96

سایت ها

[http:// www. fafo. no/ nyhet/ paper-grimsrud- kvinge- gunnes1. pdf](http://www.faf.no/nyhet/paper-grimsrud-kvinge-gunnes1.pdf)

[www. karafarini. com](http://www.karafarini.com)

[http:// www. workinginunison. com/ papers/ cultureandproductivity. pdf](http://www.workinginunison.com/papers/cultureandproductivity.pdf)

[http:// www. igpa. uiuc. edu/ publications/ facultypapers/ TechAndEconomy. pdf](http://www.igpa.uiuc.edu/publications/facultypapers/TechAndEconomy.pdf)

[www. imi. ir/ tadbir/ tadbir- 131/ article-131/ 9. asp - 18k](http://www.imi.ir/tadbir/tadbir-131/article-131/9.asp-18k)

<http://articles.oxinads.com/articlecats>

سلطانی، ا. (۱۳۸۵). *چرخه مدیریت بهبود بهره وری در سازمان های تولیدی - ماهنامه تدبیر سال چهاردهم شماره ۱۳*.

کاستا و مک کری، (۱۳۸۱). *آزمون شخصیتی پنج عاملی NEOPI-R*. ترجمه قهرمانی. چاپ مؤسسه

احیاء

طاهری، ش. (۱۳۸۵). *بهره وری و تجزیه تحلیل آن ها در سازمان ها*. نشر هستان.

فرهنگی، ع.ا.، حسینی زاده، ع. (۱۳۸۴).

*دیدگاه های نوین درباره تعهد سازمانی*، مجله تدبیر شماره ۱۵۷.

امیدوار، ا. *مدیران مدارس بندر عباس*. پایان نامه تحصیلی کارشناسی ارشد. دانشگاه مرکز آموزش مدیریت دولتی تهران

اسمیت، ال. (۱۳۸۷)، *ضرورت تعهد سازمانی*، ترجمه عبدالله پور. تهران انتشارات کیومرث.

نیکو مرام، ه. (۱۳۸۵). *تبیین و آرایه الگوی جامع و یک پارچه برای نظام حساب داری منابع انسانی*. مجله اقتصاد مدیریت.

وکیلی، ک. (۱۳۸۷). *تاثیر وجدان بر بهره وری کارکنان مراغه*. پایان نامه تحصیلی کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مراغه.

هدایی، ه. (۱۳۸۴). *شناسایی پاره ای از عوامل مؤثر بر وجدان کاری کارکنان آموزش و پرورش منطقه ۴ شهر تهران*. پایان نامه تحصیلی کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.