

مقایسه میزان خودانضباطی و سطوح آن در شرایط کاری مختلف در بین کارکنان تولید*

A Comparative Study of Self-Discipline and its Levels with Regard to Working Conditions among Production Workers

S. M. Yazdi., (Ph.D.), & Gh. Z. Karimi., (M.A)

smyazdi@alzahra.ac.ir

Abstract: The ability to do the right thing even when no one supervises or the outcome is not important, is named self-discipline. The aim of present research was to compare the production worker's self-discipline and its levels according to the working conditions. The research method was post hoc causal-comparison study. A sample of 300 participants was randomly stratified. The research tool was the self-discipline questionnaire which had internal consistency for total score 0.83. The calculated F For immoral and Adherence levels and total self-discipline variables, were significant at 0.01 level. The results from Scheffe post hoc test showed that the groups with light working conditions were more self-disciplined than the groups with heavy working conditions. With regard to the result of research, self-discipline varied by working conditions. Providing the appropriate working conditions in organizations and being the principles of equal welfare workers, can help to increase the self-discipline.

Key words: Heavy Working Conditions, Light Working Conditions, Production Workers, Self-Discipline

سیده منور یزدی^۱

غزال زندکریمی^۲

چکیده: خودانضباطی عبارت است از توانایی انجام کار درست حتی زمانی که کسی اهمیتی به پیامد اشتباه ندهد، و هدف پژوهش حاضر مقایسه خودانضباطی و سطوح آن بین کارکنان تولیدی یک کارخانه صنعتی با توجه به شرایط کاری آن‌ها است. روش پژوهش پس رویدادی از نوع علی مقایسه‌ای است. نمونه تحقیق ۳۰۰ شرکت‌کننده بودند که به‌طور خوشه‌ای تصادفی انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه خودانضباطی است که ضریب همسانی درونی نمره کل آن ۰/۸۳ بدست آمد. F محاسبه شده در سطح ۰/۰۱ برای متغیرهای خودانضباطی کل، سطح غیراخلاقی و سطح چسبندگی معنی‌دار بود. نتایج آزمون تعقیبی شفه نشان داد که گروه دارای شرایط کاری سبک نسبت به گروه‌های شرایط کاری سنگین، خودانضباطی بیشتری داشتند. یافته‌های پژوهش نشان داد که خودانضباطی با تغییر شرایط کاری تغییر کرد. فراهم آوردن شرایط کاری مناسب در سازمان‌ها، می‌تواند به افزایش خودانضباطی در افراد کمک کند.

کلید واژه‌ها: خودانضباطی، شرایط کاری سنگین، شرایط کاری سبک، کارکنان تولید

smyazdi@alzahra.ac.ir

* طرح مصوب معاونت پژوهشی دانشگاه الزهراء

۱. نویسنده مسئول: دانشیار دانشگاه الزهراء

۲. کارشناس ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه الزهراء

مقدمه

انضباط با تمرین برای شکل دادن رفتار به وجود می‌آید و هدف آن، آموزش خودکنترلی است. در کل، انضباط هرگز به معنی تنبیه نیست، بلکه به معنی افزایش مهارت در خودکنترلی و کارگروهی است که افراد را به سوی رسیدن به کمال و دستیابی به سرفرازی سوق می‌دهد (ترونالچ^۱، ۲۰۱۰: ۳۰۸). توانایی انجام کار درست حتی زمانی که هیچ مشاهده کننده‌ای نباشد یا اهمیتی به پیامد اشتباه داده نشود، خودانضباطی نامیده می‌شود. خود انضباطی زمانی رخ می‌دهد که خودآگاهی فرد، به وی القا می‌کند که کاری را انجام دهد و او از آن سر باز نمی‌زند (پاپالیا، ونکداس، فلدمن^۲، ۲۰۰۶: ۱۱۰). مردم معمولاً تمایل به ابراز هیجانات خود در محل کار دارند. خودانضباطی در کنترل هیجانات و حفظ سلامت روان کمک می‌کند و اجازه می‌دهد که فرد به موفقیت در محل کار دست یابد. خودانضباطی موجب می‌شود که افراد در تعهدات خود دقیق و سازنده باشند. هم‌چنین به مدیریت زمان، برنامه‌ریزی و ارتباط موثر کمک می‌کند و این موجب بهره‌وری افراد در سازمان می‌شود (ساسون^۳، ۲۰۰۹؛ سوارد^۴، ۲۰۰۳). افراد خودمنضبط از اعمال معینی که ممکن است به خودشان یا دیگران صدمه بزند خودداری می‌کنند. تعامل اجتماعی مثبت، کنترل تکانه، به تأخیر انداختن لذت و خودداری از صدمه زدن به دیگران، از علائم خودانضباطی می‌باشند (فابس^۵، ۱۹۸۴: ۱۰۹).

خودانضباطی در دهه‌های اخیر، اهمیت قابل توجهی یافته است. رفتارهای خودمنضبط‌ساز در سازمان‌ها، در کلیه زمینه‌ها اعم از عملکرد مدیران و کارکنان، حل مسئله، فرهنگ سازمانی، اثربخشی و بهره‌وری، به صورت یک موضوع مشترک و یکی از بخش‌های مطالعاتی مهم در حوزه رفتار سازمانی درآمده است (فردریک و هافمن^۶، ۱۹۹۵: ۶۹۹) و (لیا و^۷، ۲۰۰۵: ۴۱). دو نوع رفتار در خودانضباطی مورد توجه قرار گرفته است:

- رفتار پرهیزگارانه رفتاری است که در آن، انگیزه فرد با اهداف استدلالی همسو باشند؛ انجام دادن آن چه که فرد می‌داند درست است.

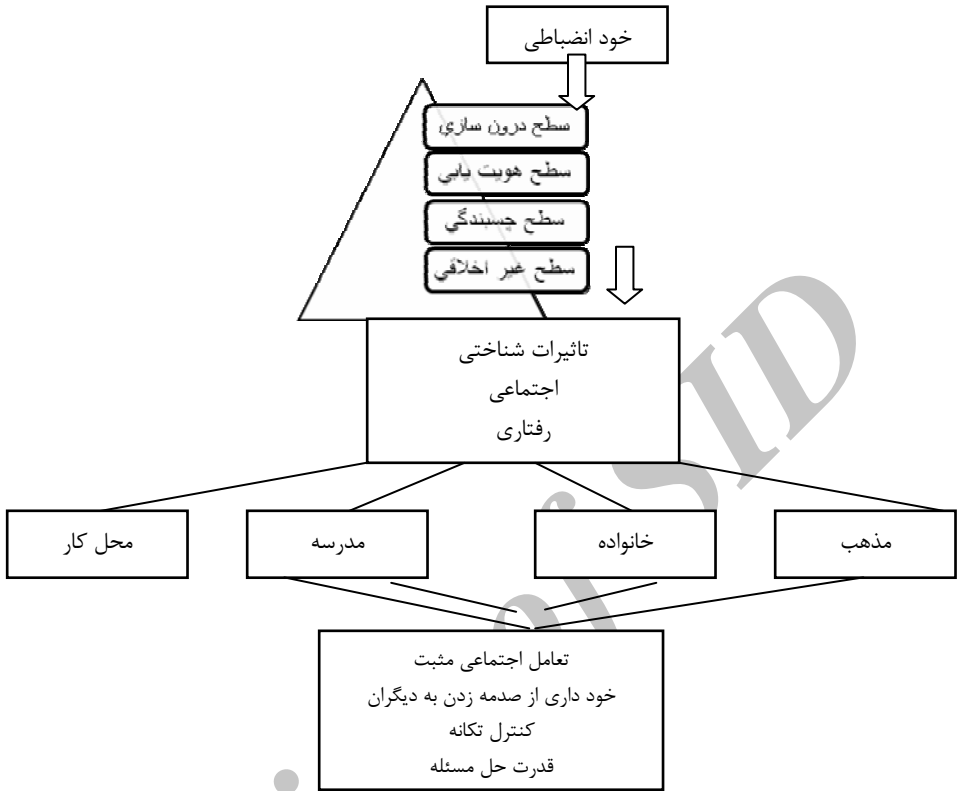
1. True Knowledge
2. Papalia, Wendkos, Feldman
3. Sasson
4. Soward
5. Fabes
6. Fredrick & Huffman
7. Liao

مقایسه میزان خودانضباطی و سطوح آن در شرایط کاری مختلف در بین کارکنان تولید

- رفتار خوددارانه رفتاری است که در آن، انگیزه فرد مغایر با انجام کار درست است. یعنی فرد می‌داند که کار درست است ولی برای انجام آن انگیزه‌ای ندارد (فاورز^۱، ۲۰۰۸: ۶۲۹).

درستی و مشروعیت، جنبه مهمی از ارزش‌ها و تعهداتی هستند که فرد را به سوی اقتدار و قوانین درست هدایت می‌کنند. در این حالت، فرد با وجود منابع و موقعیت‌هایی که در اجتماع تاثیرگذار هستند، باز هم توسط کنترل‌کننده‌های درونی خود، به سوی کار درست تشویق می‌شود (تیلر^۲، ۲۰۰۵: ۳). خودانضباطی توانایی شروع وظایف و هدایت آن‌ها به سوی تکمیل و اتمام است. این نشان‌دهنده یک فرد مولد است. خودانضباطی بیشتر بیانگر قابلیت سطح بالایی از حافظه فرد است. همبستگی بین خودانضباطی و سطح آگاهی اساساً بسیار بالاست. و این دو مولفه در عین حال، به‌طور هماهنگی با حافظه ضمنی فرد در ارتباط هستند (پیرمن و استورانت^۳، ۲۰۰۵: ۱۵۳). نیروی انسانی متعهد به قوانین، زمینه رشد و تعالی سازمان را فراهم می‌سازد و همواره فرآیند کارآیی، اثربخشی و بهره‌وری سیستم را تسهیل می‌نماید (طهماسب پور، ۱۳۸۵: ۱۲۴). فرد با خودانضباطی یاد می‌گیرد که چگونه برنامه‌های زندگی و کار خود را بر اساس وظایفی که به‌عهده دارد، و زمانی که برای انجام آن‌ها دارد اولویت‌بندی کند. انجام هر یک از وظایف و فعالیت‌ها در زمان خود، به فرد امکان می‌دهد که تمام افکار خود را بر اولویت‌بندی اهداف متمرکز کند. بسیاری از شکست‌هایی که در کار و زندگی شخصی نصیب انسان می‌شوند، ناشی از بی‌برنامگی است. هنگامی که فرد خودانضباطی داشته باشد، می‌تواند با برنامه زندگی کند و این اولین قدم برای رسیدن به موفقیت است (اصغر زاده خانلو، ۱۳۸۸). کوپک^۴ (۲۰۰۴) معتقد است مهارت‌های خودانضباطی مثل مهارت‌های ماهیچه‌ای، اگر هشیارانه تمرین شوند، تقویت می‌گردند. وی مطرح می‌کند که نتایجی که در اثر خودانضباطی حاصل می‌شوند، آرامش، قدرت شهود و عزم راسخ هستند و به ترتیب بدست می‌آیند. کاستل نیک^۵ و همکاران (۱۹۹۸) مدلی را در خودانضباطی براساس رویکرد شناختی اجتماعی ارائه داده‌اند:

1. Fowers
2. Tyler
3. Pearman, Storandt
4. Quick
5. Kostelnik



مدل ۱. مدلی مفهومی خودانضباطی براساس رویکرد شناختی اجتماعی

با توجه به مدل بالا، برای خودانضباطی در سازمان ۴ سطح تعریف شده است:

- سطح غیراخلاقی^۱: افرادی که در سطح غیراخلاقی خودانضباطی قرار دارند، قادر به ایجاد تعامل مثبت نیستند و چون روی تکانه‌های خود کنترل مناسبی ندارند، قادر به فرونشاندن تکانه‌های منفی و به تاخیر انداختن لذت نمی‌باشند (کاستل نیک و همکاران، ۱۹۹۸: ۴۰۰).

- سطح چسبندگی به قوانین^۲: افراد در این سطح از خودانضباطی، انتظارات یا قوانین را برای دریافت پاداش یا اجتناب از تنبیه اجرا می‌کنند. چسبندگی به قوانین سطحی‌ترین سطح در خودانضباطی است. این سطح رفتار، کاملاً خدمت به خود است و نشان‌دهنده توجه خیلی کم به خشنودی دیگران می‌باشد (کلبرگ^۳، ۱۹۷۶).

- سطح هویت‌یابی^۴: در سطح هویت‌یابی، فرد نگرش و ارزش‌های افراد مهم را در زندگی خود تقلید می‌کند. فرد از قوانین پیروی می‌کند، برای این‌که موردتوجه فرد یا افرادی باشد که توجه آن‌ها برای او مهم است. در واقع ارزش‌ها و نگرش‌های دیگران برای فرد مهم می‌شوند (هافمن^۱، ۱۹۷۰: ۲۶۲).

1. Immoral
2. Adherence to the rules
3. Kohlberg
4. Identification

مقایسه میزان خودانضباطی و سطوح آن در شرایط کاری مختلف در بین کارکنان تولید

- سطح درون‌سازی^۲: زمانی که افراد قوانین و ارزش‌ها را به‌عنوان انشعابات منطقی باورها و ارزش‌های فردی خود اجرا می‌کنند، ما می‌گوییم آن‌ها این قوانین را درون‌سازی کرده‌اند. مردمی که رفتارشان درون‌سازی می‌شود، دلایل استانداردهای رفتاری خاص را درک می‌کنند و احساس نوعی تعهد اخلاقی نسبت به رفتار بر طبق این استانداردها می‌کنند (شفر^۳، ۱۹۹۵: ۱۵).

بیان مسئله

سازمان‌های امروز در محیطی پویا و پر از استرس فعالیت می‌کنند و یکی از بارزترین ویژگی‌های عصر جدید، تغییرات و تحولات شگرف و مداوم است و کثرت این تغییرات به حدی است که هر نوع مقاومتی را در هم کوبیده و برای آن چاره‌ای جز انطباق با شرایط موجود نیست (هادی زاده مقدم و همکاران، ۱۳۸۴: ۱۴). انسان هم هدف تولید و هم یکی از عوامل تولید است. به این معنی که تولید برای انسان انجام می‌شود و در عین حال، انسان خود یکی از عوامل تولید است. به واسطه این نقش دوگانه است که بهره‌وری نیروی کار به‌عنوان شاخصی مهم برای معیارهای زندگی جوامع تبدیل شده است. در بیانیه اولین کنگره ملی مهندسی صنایع و بهره‌وری (۱۳۷۱)، مهم‌ترین و شاید تنها عامل موثر در افزایش بهره‌وری، نیروی کار انسانی شمرده شده است (طهماسب پور، ۱۳۸۵: ۱۳۰). سوالی که مدت‌ها ذهن پژوهشگر را به خود معطوف ساخته و زمینه مطالعات این پژوهش شده است، این سوال است که، چرا در کشورهای صنعتی، با وجود کلیه امکانات و دستگاه‌های کنترل‌کننده بیرونی مانند دوربین‌های پیشرفته، نرم‌افزارهای دقیق، قواعد انضباطی به روزرسانی شده و هزینه‌های سرپرستی هنگفت جهت کنترل کارکنان در بخش‌های تولیدی یا ستادی، بسیاری از پژوهش‌ها و آموزش‌ها در زمینه خودانضباطی در محل کار نیز، توسط همین کشورهای فوق صنعتی صورت گرفته است؟ چرا سازمان‌های پیشرفته تا این اندازه به کنترل‌کننده‌های درونی افراد در سازمان‌ها اهمیت و توجه نشان می‌دهند؟ آن‌چه که در سازمان‌های کشور عزیز ما نیز، به‌عنوان یک مسئله ذهن را به خود مشغول می‌سازد این موضوع است که در اکثر سازمان‌های صنعتی موجود در کشور، هنوز هم به عوامل انگیزشی فردی، مثل خودانضباطی توجه چندانی نمی‌شود. امروزه ما در بخش‌های مختلف سازمانی شاهد سرمایه‌گذاری‌های زیادی در زمینه قراردادن سرپرست‌ها جهت کنترل افراد در خطوط تولید هستیم. چون هنوز به این باور نرسیده‌ایم که شاید بتوان از طریق روش‌های دیگر، نیاز به کنترل‌های بیرونی که خود در نهایت موجب کاهش سطح خودانضباطی در افراد می‌شوند را کم کنیم. سرمایه‌گذاری بیش از حد در زمینه ایجاد کنترل‌های بیرونی مثل انواع دوربین‌ها، سرپرست‌ها، نرم‌افزارهای کامپیوتری و عوامل رفتاری مثل پاداش و تنبیه و ... نهایتاً نشان‌دهنده این مطلب هستند که متأسفانه در شرایط عدم حضور این کنترل‌کننده‌ها، افراد در سازمان‌ها تا حد زیادی از رفتار بر طبق قوانین سرباز می‌زنند. نمونه‌هایی از مشکلات انضباطی عبارتند از: حضور نامناسب در محل کار، رفتار نامناسب در محل کار، نادرستی و در نهایت فعالیت‌های خارج از سازمان، نافرمانی، شوخی‌های بی‌جا، نزاع، رعایت نکردن اصول ایمنی، بی‌دقتی و مصرف مواد مخدر، اعتصاب غیرمجاز، دریافت رشوه از افراد یا سازمان‌های طرف معامله، ارتکاب جرم، کار برای سازمان‌های رقیب. این رفتارها عدول از استانداردهای رفتار مؤسسه است و باید در مورد آن‌ها بی‌درنگ اقدام‌های اصلاحی انجام گیرد. ارتکاب یک عمل نادرست بیش از هر رفتاری بازتاب مستقیم شخصیت فرد است. مثلاً فرض بر این است که وقتی یک کارمندی یک بار دروغ گفت، یا چیزی دزدید دیگر نمی‌توان به او اعتماد

1. Huffman
2. Internalization
3. Shaffer

کرد و از این رو باید از کار برکنار شود. این موارد نشان‌دهنده هنجارهای فرهنگی پر قدرتی است که در برخی کشورها در برابر نادرستی وجود دارد. فعالیت‌های خارج از سازمان: فعالیت‌هایی را که فرد در خارج از محیط کار خود دارد، ممکن است به گونه‌ای بر عملکرد آن‌ها در محیط کار اثر می‌گذارد (هرسی^۱ و همکاران، ۱۳۷۷: ۵۲۹). جامعه مترقی و متعالی جامعه‌ای است که روابط اجتماعی افراد در آن مستحکم و متعادل باشد (اسپیوی^۲، ۲۰۰۵: ۲۲). از طرفی به نظر می‌رسد که ارزیابی کارکنان از عدم مساوات در شرایط کاری، در خودانضباطی آنان تاثیر می‌گذارد. به همین جهت انجام پژوهش در زمینه خودانضباطی کارکنان تولید در سازمان ضروری است.

مروری بر پیشینه پژوهش

نتایج پژوهش‌های قبلی در زمینه خودانضباطی در سازمان نشان داده‌اند که بین خودانضباطی و بسیاری از عوامل انگیزشی در سازمان (از قبیل بیان خشم، کنترل درونی و بیرونی خشم و بهره‌وری) رابطه نزدیک وجود دارد. این پژوهش‌ها نشان دادند که خودانضباطی عامل مهمی در پیش‌بینی نحوه ابراز خشم، کنترل خشم و بهره‌وری منابع انسانی در سازمان می‌باشد (زندکریمی، ۱۳۹۰: ۱۲۲). دمپستر^۳ (۲۰۰۵: ۱۸) در بررسی اثر خودانضباطی در موفقیت شغلی، عنوان کرد که خودانضباطی موجب دستیابی به موفقیت شغلی می‌شود و برای رسیدن به موفقیت در محل کار، اساسی است. کارکنانی که از خودانضباطی بالایی برخوردارند، پشتکار بالایی دارند و تمایل به یادگیری مداوم از خطاها و شکست‌های قبلی خود دارند. زمانی که در سازمان فرصت تازه‌ای برای آن‌ها فراهم می‌شود، تمایل به پیشرفت کردن دارند و مهارت خودکنترلی را در تمام فعالیت‌هایشان بکار می‌برند. هم‌چنین نتایج این پژوهش نشان داد، کارفرمایان تمایل بیشتری به جذب و تشویق افراد با خودانضباطی بالا دارند. بارتول و لوکاندر^۴ (۲۰۰۰: ۱۱) در پژوهش دیگری در این زمینه نشان داده‌اند که افرادی که از سطح سازگاری و قدرت حل مشکل بالایی برخوردارند، در محل کار نیز انرژی، انگیزه و توانایی بیشتری برای انجام کار دارند، که این موضوع موجب بالا رفتن سطح کارایی و عملکرد خود فرد و در نتیجه موجب افزایش بهره‌وری سازمان‌ها می‌گردد. هم‌چنین در بررسی رابطه بین خودانضباطی و خودآگاهی، نتایج بدست آمده، همبستگی بین سطح خودانضباطی را با خودآگاهی بسیار بالا گزارش نمودند. افراد دارای سطح خودانضباطی بالا، توانایی حافظه انتزاعی‌شان برای به خاطر سپاری ارزش‌های اجتماعی نیز، بالاتر از گروه کنترل می‌باشد (پیرمن و استورانت، ۲۰۰۵: ۱۵۶). پس می‌توان گفت بالا بودن سطح خودانضباطی، در به خاطر سپاری قواعد و ارزش‌های اجتماعی کمک‌کننده است. کوپر و استراو^۵ نیز اشاره کرده‌اند که نوبت‌کاری به‌طور مستقیم و غیرمستقیم، در بازدهی ذهنی و انگیزه کاری اثر می‌گذارد. تعداد دفعات انجام یک کار معین، می‌تواند باعث کاهش خودکنترلی در فرد بشود. هر چه کار تکراری‌تر و دارای شرایط سنگین‌تری باشد، به احتمال بیشتری در پیدایش فشار روانی نقش دارد و نهایتاً خودکنترلی فرد کاهش پیدا می‌کند. هم‌چنین افرادی که در نوبت‌های کاری نامنظم کار می‌کنند نسبت به دیگران خودکنترلی کمتری نشان می‌دهند (به نقل از قنبری، ۱۳۸۵).

1. Hersey
2. Spivey
3. Dempster
4. Barthol & Locander
5. Cooper & Straw

مقایسه میزان خودانضباطی و سطوح آن در شرایط کاری مختلف در بین کارکنان تولید

هدف پژوهش

هدف اصلی این پژوهش مقایسه میزان خودانضباطی و سطوح آن در شرایط کاری مختلف در بین کارکنان تولید در صنعت خودروسازی است.

سوالات پژوهش

در حال حاضر پژوهشی در زمینه مقایسه خودانضباطی در گروه‌های مختلف تولیدی، با توجه به شرایط کاری صورت نگرفته است. سوالی که در این پژوهش ذهن پژوهشگران را به خود معطوف ساخت این بود که افراد در شرایط کاری متفاوت، تا چه میزان تعهد به قوانین و خودانضباطی را حفظ می‌کنند؟ پژوهش حاضر با نگاهی عمیق-تر در صدد بود تا خودانضباطی کارکنان تولید، با توجه به شرایط کاری را در گروه‌ها مقایسه کرده و مورد بررسی قرار دهد. سوال این بود که آیا میزان خودانضباطی در گروه‌ها با توجه به شرایط کاری متفاوت است؟ آیا داشتن فرصت برای استراحت، نداشتن شیفت دائم، برنامه منظم کاری، اضافه کاری اختیاری، وجود سرویس حمل و نقل و در کل مساوی بودن امکانات رفاهی کارگری، خودانضباطی فرد را افزایش می‌دهند؟ خودانضباطی در کدامیک از شرایط کاری (سبک یا سنگین)، در کارکنان تولید بیشتر است؟ و این که مقایسه سطوح خودانضباطی در گروه‌ها با شرایط کاری متفاوت چه نتیجه‌ای بدست می‌دهد؟

فرضیات پژوهش

فرضیاتی که در این مطالعه مطرح شدند:

۱. میزان خودانضباطی افراد با شرایط کاری سبک بیشتر است.
۲. افراد در شرایط کاری سنگین‌تر سطوح غیراخلاقی و چسبندگی بیشتری در مقایسه با افراد در شرایط کاری سبک‌تر دارند.
۳. افراد در شرایط کاری سنگین‌تر سطوح هویت‌یابی و درون‌سازی کمتری در مقایسه با افراد در شرایط کاری سبک‌تر دارند.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر پس رویدادی و از نوع علی-مقایسه‌ای بود. در این پژوهش، خودانضباطی کارکنان تولید در کارخانجات تولیدی صنعتی، با توجه به شرایط کاری در سه گروه، مورد مقایسه قرار گرفت.

جامعه آماری

در این مطالعه ۳۰۰ نفر شرکت‌کننده مرد با میانگین سنی ۲۵ سال و حداکثر تحصیلات دیپلم، که از نظر پراکندگی حقوق و دریافتی نزدیک به هم بودند، از بین جامعه آماری کارخانجات تولیدی صنعتی، به‌طور تصادفی انتخاب گردیدند. از ۱۸ سالن تولید، سه سالن انتخاب شدند. دو سالن اول مربوط به تولید اصلی و مونتاژ بود که خط تولید در این دو سالن دائم در حال حرکت بود. کارکنان این دو سالن با توجه به شرایط انتخاب شده، دارای شرایط کاری سنگین‌تر بودند. در سالن سوم که مربوط به بخش خدمات فنی بود، شرایط انتخاب شده، سبک‌تر بودند. برای جذب همکاری شرکت‌کنندگان، پرسشنامه‌ها بعد از ساعت کاری در اختیار آنان قرار گرفت.

ابزار پژوهش

ابزار پژوهش عبارت بودند از: پرسشنامه خودانضباطی، که این پرسشنامه در ۴ مقیاس و یک شاخص خودانضباطی کل در ۵۰ سوال تدوین گردید. مقیاس‌های این پرسشنامه عبارت بودند از: غیراخلاقی بودن، چسبندگی به قوانین، هویت‌یابی و درون‌سازی که براساس نظریه هافمن (۱۹۷۰)، کاستل نیک (۱۹۹۸)، کلبگ (۱۹۷۶) و شفر (۱۹۹۵) سطوح خودانضباطی محسوب می‌شوند. علاوه بر این، نمره کل خودانضباطی از مجموع نمرات حاصل از ۵۰ سوال محاسبه می‌شد. لذا، نمره سوالات سطوح غیراخلاقی و چسبندگی به قوانین، برای بدست آوردن نمره کل خود انضباطی، معکوس محاسبه گردیدند. نمره‌گذاری این پرسشنامه براساس مقیاس لیکرت، به‌صورت زیر بود:

کاملاً مخالفم (۱) مخالفم (۲) متوسط (۳) موافقم (۴) کاملاً موافقم (۵)

حداقل نمره در پرسشنامه خودانضباطی ۵۰ و حداکثر نمره ۲۵۰ بود. بنابراین نمره میانگین در این پرسشنامه ۱۵۰ بدست آمد. ضریب پایایی پرسشنامه فوق، با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ بدست آمد که میزان قابل قبولی برای این پژوهش بود. در پژوهش مقدماتی، برای تعیین اعتبار پرسشنامه خودانضباطی، از روش بازآزمایی استفاده شده است. زندکریمی، (۱۳۹۰: ۶۶) اعتبار بازآزمایی را با فاصله ۲ هفته با تعداد ۵۰ نفر در بررسی اولیه، ضریب همبستگی پیرسون برابر ۰/۷۴ گزارش کرد. ضرایب همبستگی برای سطوح غیراخلاقی و چسبندگی ۰/۷۰ و برای مولفه‌های هویت‌یابی و درون‌سازی ۰/۷۶ بود.

متغیرهای پژوهش

در این پژوهش، خود انضباطی کل، سطح غیراخلاقی، سطح چسبندگی به قوانین، سطح هویت‌یابی و سطح درون‌سازی متغیرهای پیش‌بین، و سه گروه کارگری با توجه به شرایط کاری انتخاب شده به‌عنوان متغیر ملاک بودند. از آن‌جا که براساس پیشینه نظری پژوهش، متغیرهای سن و تحصیلات بر روی خودانضباطی افراد تاثیر می‌گذارد (پاولینا، ۲۰۰۸)، لذا برای این که نتایج آزمایش دقیق باشند، متغیرهای سن، تحصیلات و حقوق کنترل شدند. شرایط کاری که در این پژوهش مورد بررسی و مقایسه قرار گرفت عبارتند از:

جدول ۱. مقایسه شرایط کاری بین سه گروه پژوهش حاضر

شرایط	گروه ۱	گروه ۲	گروه ۳
برنامه کاری منظم	دارد	ندارد	دارد
شیفت	اجباری	ندارد	ندارد
اضافه کاری	اختیاری	اجباری	اختیاری
دستور برای نظافت محل	ندارد	دارد	ندارد
فرصت برای استراحت کوتاه	ندارد	ندارد	دارد
سرویس برای حمل و نقل	دارد	ندارد	دارد

در واقع شرایط کاری برای گروه ۱ و ۲ سنگین و همراه با بعضی از محرومیت‌ها بود. اما گروه سوم از لحاظ شرایط کاری، دارای شرایط سبک، همراه با بعضی از امکانات رفاهی بودند. برای هر گروه ۱۰۰ شرکت‌کننده انتخاب شدند.

مقایسه میزان خودانضباطی و سطوح آن در شرایط کاری مختلف در بین کارکنان تولید

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در مطالعه حاضر، داده‌ها توسط نرم افزار SPSS 13 مورد بررسی قرار گرفت. در تجزیه و تحلیل داده‌ها افزون بر استفاده از روش‌های آمار توصیفی، از روش‌های آمار استنباطی هم‌چون تحلیل واریانس تک‌متغیری و آزمون تعقیبی شفه جهت تعیین تفاوت میانگین بین گروه‌ها استفاده شد.

یافته‌ها

نتایج آمار توصیفی مربوط به خودانضباطی کل و سطوح آن، حاکی از آنست که میانگین نمرات متغیر خود انضباطی کل و سطوح آن در هر گروه به شرح زیر می‌باشد:

جدول ۲. نتایج آمار توصیفی مربوط به خودانضباطی و سطوح آن در هر گروه

گروه	تعداد	میانگین	انحراف	خطای استاندارد
اول	۱۰۰	۱۶۷/۹۷	۱۲/۸۴	۱/۲۸
دوم	۱۰۰	۱۷۶/۱۵	۱۳/۳۵	۱/۳۳
سوم	۱۰۰	۱۹۴/۷۰	۱۱/۳۰	۱/۱۳

$$p < 0.01$$

جهت مقایسه متغیرهای خودانضباطی کل و سطوح آن در سه گروه پژوهش، با احراز شرایط مفروضه‌های آزمون، از آزمون F استفاده شد. نتایج F محاسبه شده با درجات آزادی ۲ و ۲۹۹ در سطح ۰/۰۱ برای متغیرهای خودانضباطی کل، سطح غیراخلاقی و سطح چسبندگی به قوانین بزرگتر از F جدول با همین درجات آزادی بود. اما نتایج F محاسبه شده با درجات آزادی ۲ و ۲۹۹ حداقل در سطح ۰/۰۵ برای متغیرهای سطح هویت‌یابی و سطح درون‌سازی قوانین، معنی‌دار نبود.

جدول ۳. نتایج تحلیل واریانس یک راهه مربوط به خودانضباطی و سطوح آن در سه گروه

معنی داری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	منابع واریانس	سطوح
۰/۰۰۱	۱۱۹/۴۳*	۱۸۷۴۳/۳۷	۲	۳۷۴۸۶/۷۵	بین گروهی	خودانضباطی کل
		۱۵۶/۹۴	۲۹۷	۴۶۶۱۱/۰۵	درون گروهی	
			۲۹۹	۸۴۰۹۷/۸۰	کل	
۰/۰۰۱	۶۱/۹۸*	۳۰۶۴/۸۰	۲	۶۱۲۹/۶۱	بین گروهی	غیر اخلاقی
		۴۹/۴۵	۲۹۷	۱۴۶۸۶/۶۰	درون گروهی	
			۲۹۹	۲۰۸۱۶/۲۰	کل	
۰/۰۰۱	۱۲۶/۸۷*	۴۱۲۴/۰۶	۲	۸۲۴۸/۱۳	بین گروهی	چسبندگی به قوانین
		۳۲/۵۰	۲۹۷	۹۶۵۴/۰۷	درون گروهی	
			۲۹۹	۱۷۹۰۲/۲۰	کل	
۰/۶۷	۰/۴۰	۷/۳۴	۲	۱۴/۶۹	بین گروهی	هویت یابی
		۱۸/۷۱	۲۹۷	۵۵۵۷/۹۱	درون گروهی	
			۲۹۹	۵۵۷۲/۶۰	کل	
۰/۵۰	۰/۶۸	۲۹/۷۶	۲	۵۹/۵۳	بین گروهی	درون سازی
		۴۳/۵۳	۲۹۷	۱۲۹۲۹/۶۲	درون گروهی	
			۲۹۹	۱۲۴۸۹/۱۴	کل	

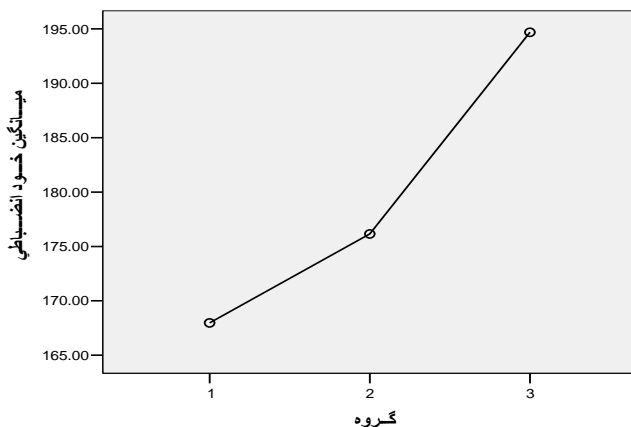
با توجه به معنی داری تفاوت خودانضباطی کل در سطح ۰/۰۱ از آزمون تعقیبی شفه جهت تعیین تفاوت میانگین بین گروه‌ها، استفاده شد. بین میانگین هر سه گروه در زمینه‌های خودانضباطی کل، سطح غیراخلاقی و سطح چسبندگی به قوانین در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ تفاوت معنی داری وجود داشت.

جدول ۴. نتایج آزمون تعقیبی شفه برای بررسی دو به دو تفاوت میانگین متغیر خودانضباطی در سه گروه نمونه

شاخص	گروه	تفاوت میانگین	انحراف استاندارد	معنی داری
	۲-۱	-۸/۱۸*	۱/۷۷	۰/۰۰۱
خودانضباطی کل	۳-۱	-۲۶/۷۲*	۱/۷۷	۰/۰۰۱
	۳-۲	-۱۸/۵۴*	۱/۷۷	۰/۰۰۱
	۲-۱	-۴/۸۰*	۰/۹۹	۰/۰۰۱
سطح غیر اخلاقی	۳-۱	۶/۲۵*	۰/۹۹	۰/۰۰۱
	۳-۲	۱۱/۰۴*	۰/۹۹	۰/۰۰۱
	۲-۱	-۰/۳۰	۰/۸۰	۰/۹۳
سطح چسبندگی	۳-۱	۱۰/۹۷*	۰/۸۰	۰/۰۰۱
	۳-۲	۱۱/۳۷*	۰/۸۰	۰/۰۰۱
	۲-۱	۰/۲۳	۰/۶۱	۰/۹۳
سطح هویت یابی	۳-۱	-۰/۳۱	۰/۶۱	۰/۸۸
	۳-۲	-۰/۵۴	۰/۶۱	۰/۶۷
	۲-۱	-۱/۰۷	۰/۹۳	۰/۵۱

مقایسه میزان خودانضباطی و سطوح آن در شرایط کاری مختلف در بین کارکنان تولید

نمودار میانگین خودانضباطی کل بین گروه های ۱، ۲ و ۳ به شکل زیر می باشد:



نمودار ۱. میانگین نمره خودانضباطی کل در سه گروه

نتایج آزمون فرضیات

میزان خودانضباطی در گروه های ۱ و ۲ و ۳ که از نظر شرایط کاری تفاوت داشتند، تفاوت معنی داری داشت. به این معنی که میزان خودانضباطی در گروه ۳ که شرایط کاری سبکتری نسبت به دو گروه ۱ و ۲ داشت، به مراتب بیشتر بود. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش های پیشین همسو است (دمیستر، ۲۰۰۵: ۱۸؛ بارتول و لوکاندر، ۲۰۰۰: ۲۸). همچنین کوپر و استراو نیز اشاره کرده اند که نوبت کاری به طور مستقیم و غیرمستقیم، در بازدهی ذهنی و انگیزه کاری اثر می گذارد. آن ها در مطالعه خود دریافتند، تعداد دفعات انجام یک کار معین، می تواند باعث کاهش خودکنترلی در فرد بشود. هر چه کار تکراری تر و دارای شرایط سنگین تری باشد، به احتمال بیشتری در پیدایش فشار روانی نقش دارد که منجر به کاهش خودکنترلی فرد می شود. افرادی که در نوبت های کاری نامنظم کار می کنند نسبت به دیگران خودکنترلی کمتری نشان می دهند (به نقل از قنبری، ۱۳۸۵). همان طور که نمودار ۱) نشان می دهد، خودانضباطی بین گروه های ۱ و ۲ که از نظر شرایط کاری تقریباً یکسان بودند، نسبت به گروه ۳ به هم نزدیک تر می باشد. اما در گروه ۳ که از نظر شرایط کاری نسبت به دو گروه دیگر شرایط سبکتری داشت میزان خودانضباطی بسیار بیشتر بود. این بدین معناست که شرایط کاری سبکی که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند، ممکن است در افزایش خودانضباطی در کارکنان تولیدی تفاوت معنی داری ایجاد کرده باشند و برعکس شرایط کاری سنگین، احتمالاً می توانند در پایین آمدن خودانضباطی در افراد، نقش تعیین کننده ای داشته باشند. بنابراین فرضیه اول پژوهش مبنی بر این که میزان خودانضباطی افراد با شرایط کاری سبک بیشتر است، پذیرفته می شود.

در سطح غیراخلاقی، بین گروه ۱ و ۲ تفاوت معنی داری وجود نداشت. اما میزان مولفه غیراخلاقی، در گروه ۳ نسبت به گروه ۲ و ۱ تفاوت معنی داری داشت. این نشان می دهد، کارکنانی که شرایط سبک کاری دارند، علائم خود انضباطی را بیشتر از کارکنانی نشان می دهند که فاقد این شرایط هستند. افراد در سطح غیراخلاقی و چسبندگی به قوانین، تمایل به کم کاری، گریز از نوبت های کاری و خشونت در محیط کار دارند. طبق نتایج بدست آمده، در گروه ۳، میزان خودانضباطی در سطح غیراخلاقی و چسبندگی، به طرز معنی داری از گروه ۲ و ۱ کمتر بود و این خود

نشان‌دهنده خودانضباطی بالاتر در گروه ۳ نسبت به دو گروه دیگر می‌باشد. چون نمره کم در چسبندگی و یا غیراخلاقی باعث بالارفتن نمره خودانضباطی در پرسشنامه می‌شود. این نشان می‌دهد که ارزیابی کارکنان در گروه ۳ از مساعد بودن شرایط محیط کار، در افزایش خودانضباطی آنان نقش داشته است. بین سطوح هویت‌یابی و درون‌سازی در سه گروه نمونه تفاوت معنی‌داری دیده نشد. این موضوع نشان می‌دهد که عدم تساوی شرایط کاری که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است، ممکن است در افزایش سطوح غیراخلاقی و چسبندگی افراد نقش تعیین‌کننده‌ای داشته باشد. یعنی وقتی افراد شرایط کاری خود را غیرعادلانه ارزیابی می‌کنند، با توجه به علائم خود انضباطی (صدمه زدن به دیگران، عدم کنترل تکانه، لذت‌گرایی، روابط اجتماعی نامناسب) خصوصیات سطوح پایین خودانضباطی را از خود در سازمان نشان می‌دهند. و این ارزیابی در سطوح بالای خودانضباطی، یعنی میزان درون‌سازی قوانین و هویت‌یابی افراد تفاوت معنی‌داری نشان نمی‌دهد. بنابراین فرضیه دوم پژوهش مبنی بر این مطلب که افراد در شرایط کاری سنگین سطوح غیراخلاقی و چسبندگی بیشتری دارند، تایید می‌شود. ولی فرضیه سوم پژوهش مبنی بر این مطلب که افراد در شرایط کاری سنگین سطوح هویت‌یابی و درون‌سازی کمتری دارند، پذیرفته نمی‌شود.

بالاتر بودن میزان خودانضباطی در گروه ۲ نسبت به گروه ۱، دور از انتظار پژوهشگران بود. زیرا گروه ۲ نسبت به گروه ۱ دارای شرایط سنگین‌تری بود. مثلاً گروه ۲ برنامه‌کاری منظم نداشت و افراد در این گروه، دستور داشتند محل کار خود را هر روز تمیز کنند. همچنین به دلیل نداشتن برنامه منظم کاری، به سرویس حمل و نقل نمی‌رسیدند و نیز اضافه کاری اجباری داشتند. اما بالاتر بودن خودانضباطی در این گروه نسبت به گروه ۱، می‌تواند به دلایل دیگری مربوط باشد که در این پژوهش بررسی نشده‌اند (مثلاً نظافت محل منجر به کاهش یا افزایش حقوق افراد در این گروه می‌شد. یا این که در سالن مربوط به گروه ۲ قوانین سخت‌تری وجود داشت). گرچه افزایش اصول سخت‌گیرانه و کنترل‌کننده‌های خارجی از قبیل دوربین‌های مدار بسته، حضور سرپرستان و قوانین پاداش و تنبیه، می‌تواند در افزایش خودانضباطی موثر باشند (هرسی و همکاران، ۱۳۷۵)، اما بدون آموزش و درون‌سازی قوانین، خودانضباطی که از این طریق در اعضای سازمان ایجاد می‌شود در سطح چسبندگی به قوانین می‌ماند. این امر باعث می‌شود افراد در سازمان، برای حفظ خودانضباطی، متکی به کنترل‌کننده‌ها باشند و هرگز قوانین اخلاقی را درون‌سازی نکنند. طبق نظر کاستل نیک و همکاران افرادی که در سطح غیراخلاقی خودانضباطی قرار دارند، قادر به ایجاد تعامل مثبت نیستند و چون روی تکانه‌های خود کنترل مناسبی ندارند، قادر به فرونشاندن تکانه‌های منفی و به تاخیر انداختن لذت نمی‌باشند. همچنین افراد در سطح چسبندگی به قوانین، انتظارات یا قوانین را برای دریافت پاداش یا اجتناب از تنبیه اجرا می‌کنند (کاستل نیک و همکاران، ۱۹۹۸: ۴۳۲). چسبندگی به قوانین سطحی‌ترین سطح در خودانضباطی است. این سطح رفتار، کاملاً خدمت به خود است و نشان‌دهنده توجه خیلی کم به خشنودی دیگران می‌باشد (کلبرگ، ۱۹۷۶). بنابراین نمی‌توان انتظار داشت که قوانین کنترل شده توسط سرپرستان بتوانند، خودانضباطی موردنیاز سازمان را بدست بدهند. تساوی اصول رفاهی برای کارکنان تولیدی، می‌تواند خودانضباطی آنان را در سازمان افزایش دهد.

نتیجه‌گیری

خودانضباطی با تغییر شرایط کاری تغییر می‌کند. فراهم آوردن شرایط کاری مناسب در سازمان‌ها و اجرای اصول رفاهی یکسان کارگری، به افزایش خودانضباطی در افراد کمک می‌کند. با توجه به تفاوت معنی‌دار خودانضباطی در گروه‌های شغلی با شرایط کاری سنگین، نسبت به گروه‌های شغلی با شرایط کاری سبک، توجه به امکانات رفاهی کارکنان تولیدی که در شرایط کاری سنگین فعالیت می‌کنند، در افزایش خودانضباطی آنان در سازمان و در نتیجه

مقایسه میزان خودانضباطی و سطوح آن در شرایط کاری مختلف در بین کارکنان تولید

افزایش بهره‌وری سازمان موثر خواهد بود. سازمان‌ها برای ارتقاء سطح بهره‌وری و استفاده مفید از منابع خود تلاش می‌کنند. توجه به بهره‌وری برای کلیه سازمان‌ها امری ضروری است. بنابراین با توجه به نقش خودانضباطی در پیش-بینی بهره‌وری، مدیران لازم است به ارتقاء خودانضباطی در سازمان توجه کنند. بدین وسیله از معاونت پژوهشی دانشگاه الزهرا که حمایت مالی این پژوهش را به عهده داشتند، و هم‌چنین از معاونت‌ها و کارکنان مراکز صنعتی که در این پژوهش با ما همکاری نمودند، نهایت سپاس‌گذاری را می‌نماییم.

منابع

- اصغر زاده خالو، عسگر. (۱۳۸۸). *خودانضباطی مقدمه پیشرفت. مدیریت و برنامه‌ریزی*. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز.
- زندکریمی، غزال. (۱۳۹۰). *رابطه بین خود انضباطی، بیان خشم و کنترل خشم با بهره‌وری کارکنان تولیدی در صنعت خود رو سازی تهران*. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه الزهرا: دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- طهماسب پور، فریبا. (۱۳۸۵). *بررسی رابطه بین بهره‌وری با عملکرد خانواده و سلامت روان کارکنان مرد متاهل شرکت نفت مناطق مرکزی ایران و ضرورت ارائه خدمات مشاوره‌ای*. پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه الزهراء، ص. ۱۲۴-۱۳۰.
- قنبری، سیروس. (۱۳۸۵). *تحلیل عوامل تنیدگی شغلی مدیران مدارس استان همدان به منظور ارائه الگوی مدیریت تنیدگی شغلی*. پایان نامه دکتری. تهران: دانشگاه تربیت معلم.
- هرسی، پاول. بلانچارد، کنث اچ، (۱۳۷۵). *مدیریت رفتار سازمانی استفاده از منابع انسانی*، ترجمه قاسم کبیری، موسسه انتشارات جهاد دانشگاهی.
- هادی زاده مقدم، اکرم و رحیمی فیلی آبادی، فرج الله. (۱۳۸۴). *کارآفرینی سازمانی*. تهران: انتشارات جانان، ص ۱۴.

- Barthol, N. R. & Locander, J. (2000). Couple Conflict and Productivity Efficiency. *Journal of Psychology and Productivity*; Vol13: pp. 11-28.
20. Dempster, M. (2005). Self-discipline key to workplace success. *Dumpsters - Business Edge* Published: 05/05/2005; Vol. 5: pp. 18.
- Hoffman, M. (1970). Moral Development. In Carmichaels Manual of Child psychology. Edited By P. Mussen. New York: John Wiley & Sons. Inc.; Vol.2: pp. 262-360.
- Fabes, R. A. (1989). Effect of Rewards on Children's Prosaically Motivation in Socialization Study. *Developmental Psychology*, Vol25: pp. 509-515.
- Fowers, B. J. (2008). From Continenence to Virtue: Recovering Goodness, Character Unity and Character Types for Positive Psychology. *Journal of Theory and Psychology*; Vol18: pp. 629-653.
- Frederick, R. E. & Hoffman, W. M. (1995). Environmental Risk Problems and the Language of Ethics. *Business Ethics Quarterly*. Vol. 5(4): pp. 699-711.
- Kohlberg, L. (1976). Moral Stages and Moralization: The Cognitive Developmental Approach. In *Moral Development and Behavior*. Edited by T. Lickona, New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Kostelnik, J., Stein, C., Soderman, K. & Whirn, A. P. (1998). Guiding Children's Social Development. *Fostering Self-Discipline in Children*. Third Edition, Delmar Publisher.; p. 398-440.

- Liao, H. (2004). A Multilevel Investigation of Factors Influencing Employees Service Performance and Costumer Outcomes. *Journal of Applied psychology*, Academy of Management.; Vol. 47(1): pp. 41-58.
- Papalia, D. E., Wendkos, O. S. & Duskin Feldman, R. A. (2006). *Child World. Infancy Adolescence*. (10th, Ed.). New York: Mc Grow Hill, pp. 110-115.
- Pavlina, S. (2008). *Personal Development for Smart People*. Hay house Publisher, Las Vegas.
- Pearman, A. & Storandt, M. (2005). Self-Discipline and Self-Consciousness Predict Subjective Memory in Adults. *The Journal of Gerontology Series B: Psychological Sciences*, Washington University in ST; Vol. 60: pp. 153-157.
- Quick, S. (2004). *The Freedom of Self-Discipline, a world of Possibilities*. University of Kentucky- College of Agriculture.
- Sasson, R. (2009). Will Power and Self-Discipline. Retrieved November 1, 2010 Available from: www.successconsciousness.com/index_000077.
- Shaffer, M. L. (1995). *Developmental Psychology: Children and Adolescence* Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing Co.; Vol. 13(3): pp. 1-20.
- Sowards, D. (2003). 5 S's That Would Make any CEO Happy. Pen ton Media Inc, Available from: Contractormag.com.
- Spivey J W. (2005). Marital Conflict and Efficiency. *Journal of Counseling and Psychology*, Vol. 4, pp: 22.
- Tyler, T. R. (2005). *Legitimizing Ideology*. *Social Justice Research*; Vol. 18: pp. 3-10.
- True Knowledge (LTD). (2010). the Internet Answer Engine. Protected by US Patent 7, pp: 308-309.