

«مطالعات جامعه‌شناسی»

سال دوم، شماره هفتم، تابستان ۱۳۸۹

ص ص ۱۴۲-۱۲۷

مطالعه جامعه‌شناختی وجدان کاری و عوامل سازمانی مؤثر بر آن
(مطالعه مقایسه‌ای کارکنان ادارات دولتی تهران و یاسوج)

مریم گشناسب^۱
دکتر علیرضا محسنی تیریزی^۲
دکتر بختیار کرمی^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۱۲/۵

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۲/۴/۱

چکیده

هدف مطالعه حاضر، بررسی میزان وجدان کاری کارکنان ادارات دولتی شهر تهران و یاسوج و مطالعه عوامل سازمانی مؤثر بر آن است. مطالعه حاضر با استناد به نظریه‌های پارسونز، دورکیم، کوهن، مازلو و هومنز و با هدف پاسخگویی به این‌که میزان وجدان کاری در بین کارکنان ادارات دولتی مورد نظر (استانداری، فرمانداری و شهرداری) در چه حدی است و عوامل مؤثر بر این مقوله کدامند؟ انجام گرفته است. برای پاسخگویی به این سوال، مطالعه‌ای با روش توصیفی پیمایش و با استفاده از ابزار پرسشنامه محقق ساخته ۷۸ گویه‌ای بر روی ۳۸۶ نفر از کارکنان که به روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای انتخاب شده‌اند صورت گرفت. در این مطالعه، رابطه متغیرهای مستقل احساس عدالت سازمانی، مشارکت سازمانی، فشار نقش، شفافیت نقش‌های سازمانی و پایگاه شغلی با متغیر وابسته وجدان کاری، مورد سنجش قرار گرفت که مهم‌ترین نتایج مبین آن است که میزان وجدان کاری (در بازه یک تا پنج) $3/76$ و در حد متوسط رو به بالاست. همچنین وجدان کاری کارکنان در یاسوج $3/45$ و در تهران $3/37$ بوده است. عوامل اثرگذار بر پیش‌بینی وجدان کاری برحسب اولویت عبارتند از: عدالت سازمانی با تأثیر علی $0/887$ در مرتبه اول، شفافیت نقش سازمانی با تأثیر علی $0/411$ در مرتبه دوم، فشار نقش با تأثیر علی $0/285$ - در مرتبه سوم، مشارکت سازمانی با تأثیر علی $0/211$ در مرتبه چهارم و پایگاه شغلی با تأثیر علی $0/003$ در مرتبه آخر و پنجم قرار دارد.

۱. کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال.

۲. دکترای جامعه‌شناسی و دانشیار دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران.

۳. دکترای جامعه‌شناسی از دانشگاه میسور هندوستان و مدرس دانشگاه فرهنگیان یاسوج.

واژگان کلیدی: وجدان کاری، تعهد سازمانی، عدالت سازمانی، مشارکت سازمانی، پایگاه شغلی، ادارات دولتی تهران و یاسوج.

طرح مسئله

مفهوم کار و نقشی که در زندگی اجتماعی انسان و حیات مدنی او ایفا می‌کند بر همگان واضح است. حیات انسان در جامعه با کار عجین شده است، انسان از همان آغاز تاریخ با به کارگیری هوش، آگاهی و فعالیت پیچیده مغزی خود، به ابزارسازی پرداخته و ماده و طبیعت را به خدمت خود در آورده است. کار انسان نه فقط با دانش و تجربه او در آمیخته بلکه به صورت امری فرهنگی و ارزشی جلوه‌گر شده است (گیدنز، ۱۳۸۴: ۵۱۷).

سازمان‌ها با توسل به سرمایه و دست مایه‌ها به بهبود و توسعه دست می‌یابند و سرمایه در سازمان به دو مفهوم سرمایه مادی و انسانی است که بسیج این دو، اهداف توسعه سازمانی را تحقق می‌بخشد؛ امروزه پویایی سازمان‌ها و نظام اداری به تنهایی منوط به جدید کردن تکنولوژی، تغییر ساختارها و اضافه نمودن سرمایه نیست؛ اگرچه این عوامل هم بجای خودمهم هستند ولی آن‌چه در سرپا نگه داشتن و تعالی سازمان‌ها و نظام اداری نقش محوری داشته و حرف اول را می‌زند، انسان است (گشتاسب، ۱۳۸۶: ۱۳). نیروی انسانی از مهم‌ترین عواملی است که از طریق مشارکت در تولید، نقش بسیار مهمی را در ارتقای وجدان کاری ایفا می‌کند. یکی از موضوعات مهمی که امروزه سازمان‌ها با آن روبرو هستند، مسئله چگونگی وجدان کاری است. وجدان کاری، عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و احساس انجام وظیفه در افراد می‌شود؛ به عبارتی کارکنان با وجدان کاری بالا، سخت‌تر کار می‌کنند، برای سازمان ارزش فائز و ایراد کمتری در کارشان دیده می‌شود (مک‌کنا، ۲۰۰۵: ۱۱).

بررسی‌های کارشناسان مسائل اجتماعی ایران نشان می‌دهد که وجدان کاری در ایران در مقایسه با جوامع پیشرفته در سطح پایین‌تری قرار دارد و این در حالی است که جریان پیشرفت جامعه، وقوف بیشتر به نقش استراتژیک نیروی انسانی و نگرش‌های آن به کار تولیدی، مفهوم «وجدان کاری» از اهمیت فرایندی برخوردار است. زمانی که وجدان کاری نهادینه گردد کار به عنوان یک ارزش تلقی شده و همه افراد در سطوح مختلف کار کردن را مسیر توسعه موزون جامعه دانسته و از طریق درست کار کردن به توسعه اقتصادی کمک می‌نمایند. تبیین تجربی وجدان کاری، هم‌چنین تجزیه و تحلیل ابعاد و عوامل سازمانی مؤثر بر آن نقشی مهم در گسترش و شناخت عملی در حوزه‌های مختلف خصوصاً جامعه‌شناسی کار خواهد داشت (طالبیان، ۱۳۸۲: ۴).

با توجه به این که کارکنان دولت به عنوان بخشی مهمی از پیکره اجرایی و خدمات کشور، از جایگاه رفیعی برخوردار هستند و در واقع سعادت و موفقیت هر سازمان و صول هر هدفی در ابعاد مختلف مرهون زحمات و تلاش آن‌هاست به همین علت در این پژوهش سعی شده است روابط و اثرات متغیرهای سازمانی مورد نظر بر پدیده وجدان کاری تبیین گردد.

اهداف تحقیق**الف) هدف کلی تحقیق**

سنجش میزان وجدان کاری در بین کارکنان ادارات دولتی شهر تهران و یاسوج و بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر آن.

ب) هدف‌های اختصاصی تحقیق

۱. مطالعه نوع مشارکت در سازمان و تأثیر آن بر وجدان کاری.
۲. تبیین عدالت سازمانی در بین جامعه مورد مطالعه و نقش آن در میزان وجدان کاری.
۳. شناخت آگاهی کارکنان از میزان فشار نقش و تأثیر آن بر وجدان کاری.
۴. تبیین میزان تأثیرگذاری متغیرهای فردی در پدیده وجدان کاری.
۵. شناخت تأثیر پایگاه شغلی کارکنان بر میزان وجدان کاری آنان.
۶. میزان تأثیر عوامل و مؤلفه‌های درونی و بیرونی سازمانی بر وجدان کاری.

تعریف وجدان کاری

- الف) شکل درونی شده عقاید، ارزش‌ها و هنجارها در مورد کار
- ب) مجموعه کیفیات روانی و اعتقادی افراد در محیط کار که قابل تشدید و تضعیف است.
- ج) داشتن وفاداری و احساس مسئولیت فردی، شغلی و سازمانی
- د) گرایش به انجام صحیح کار و وظایف شغلی بدون نظارت مستقیم.
- و) و شکل درونی شده فرهنگ جامعه در مورد کار (معیدفر، ۱۳۷۷: ۱۶).

پیشینه تجربی و نظری تحقیق

رابطه وجدان کاری با مجموعه متنوعی از عوامل سازمانی و اجتماعی مورد توجه محققان قرار گرفته است. مرور پژوهش‌های مرتبط با وجدان کاری و تعهد سازمانی، نشان دهنده توجه و تأکید محققان بر سهم و نقش برخی از متغیرها بوده است که این مهم مبین اهمیت نظری و پژوهشی، چنین متغیرهای است. بر این اساس، مرور یافته‌های مربوط به این دسته از تحقیقات که خود مستقیم یا غیرمستقیم با متغیرهای مورد بحث در تحقیق حاضر نیز ارتباط دارند، می‌تواند جهت‌گیری‌های نظری پژوهش در حوزه رفتار انسانی و به طور خاص تعهد سازمانی را مشخص نماید.

حبیبی (۱۳۸۱) تحقیقی با عنوان فرهنگ کار و وضعیت آن در دو شرکت تولیدی و صنعتی به انجام رسانده است. مهم‌ترین نتایج پژوهش این بود که فرهنگ کار در هر شرکت در شرایط مساوی قرارداد و امتیاز ۳/۵ از ۵ را به خود اختصاص داده است. طالبیان (۱۳۸۱) تحقیقی با عنوان وجدان کاری و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن در شرکت ملی صنایع پتروشیمی انجام داده است. متغیرهای مهم تأثیرگذار را مورد بررسی قرار داده و نتیجه گرفته که همبستگی مثبت و معنی‌داری بین سطح وجدان کاری با شیوه

مدیریت مشارکتی و تفویضی، عدالت سازمانی، تناسب شغلی و احساس رضایت درون سازمانی وجود دارد. چلبی (۱۳۷۷) در تحقیقی با عنوان بررسی تجربی (اخلاق کار در ایران) که در مرکز پژوهش‌های وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی به انجام رسید به مطالعه مهم‌ترین متغیرهای جمعیت‌شناختی پرداخت و نتیجه گرفت که اخلاق کار در بین زن‌ها بیشتر از مردها است و این که سن و سابقه خدمت با تعهد کاری رابطه مبهم دارد. مدنی (۱۳۸۶) پژوهشی میدانی با عنوان «آموزش‌های شغلی و تخصصی و نقش آن در ارتقاء وجدان بین کارکنان خطوط تولید شرکت ذوب آهن اصفهان» به انجام رسانده است. در پایان نتیجه گرفت که آموزش شغلی و مشارکت در امور سازمان بر ارتقاء وجدان کاری مؤثر است. واتیکن (۱۹۹۱) در تحقیقی که در دانشگاه پنسیلوانیا با عنوان مدیریت نیروی انسانی و تعهد سازمانی انجام شده، نشان می‌دهد که مشارکت سازمانی کارکنان و پایگاه شغلی بالا از عوامل مؤثر بر افزایش تعهد سازمانی بوده است. زنجانی‌زاده و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهشی تحت عنوان میزان تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن با استفاده از نظریات هومنز، مازلو و آدامز، نتیجه گرفت که میزان وجدان کاری کارکنان (در بازه صفر تا صد) ۷۶ و در حد بالاست و از میان متغیرهای مورد بررسی، عدالت سازمانی، مشارکت و فشار نقش بیشترین تأثیر را بر متغیر وجدان کاری داشته‌اند. آرمیچل (۱۹۸۸) رایبسون (۱۹۸۹) و رالف (۱۹۸۴) معتقدند که مشارکت افراد در سازمان‌ها وجدان کاری را در آن سازمان غنی و بارور می‌سازد و منجر به رضایت فرد می‌شود.

چارچوب نظری تحقیق

در منابع جامعه‌شناسی، روان‌شناسی اجتماعی و مدیریتی، غالباً وجدان کاری در دو معنی مستقل و در عین حال پیوسته به کار رفته است. از یک بعد وجدان کاری به معنای تمایل درون فرد به فعالیت، کار، فعالیت، تولید، سخت‌کوشی، ریسک‌پذیری و رضایت سرسختانه و به طور کلی گرایش مثبت فرد به کار تعریف شده است و از بعد دیگر، فرهنگ و وجدان کاری به معنی پای‌بندی افراد در هر سازمان به هنجارهای نقش است.

با توجه به عوامل تأثیرگذار بر وجدان کاری، بررسی منابع جامعه‌شناختی و مدیریتی نشان می‌دهد که این عوامل از دو بعد قابل تأمل‌اند: نخست عواملی که از بیرون و قبل از پیوستن فرد به سازمان کار، فرهنگ، اخلاق و وجدان کاری را درونی و طی جریان جامعه‌پذیری و اجتماعی شدن به وجود می‌آورد. مثل خانواده، مدرسه و مراکز آموزشی.

دسته دوم عواملی هستند که بعد از پیوستن فرد به سازمان بر رفتار، اخلاق و وجدان کاری او تأثیر می‌گذارند. این عوامل را می‌توان عوامل سازمانی مؤثر بر وجدان کاری به شمار می‌آورد محسنی‌تبریزی، (۱۳۸۱: ۱۱).

در این پژوهش ارتباط عوامل سازمانی مؤثر بر وجدان کاری مورد بررسی قرار گرفت که عبارتند از: سبک مدیریت، پایگاه شغلی، عدالت سازمانی و فشار نقش.

مروری بر مبانی نظری و تئوری‌های مرتبط با وجدان و اخلاق کار آشکار می‌سازد که این پدیده از دیر باز مورد توجه و نظر اهالی علوم اجتماعی و انسانی قرار گرفته است.

مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر وجدان کاری عبارتند از:

عدالت سازمانی (آدامز) که منظور از آن، رفتار یکسان و عادلانه با کارکنان و دریافت پاداش متناسب با کار و کوشش فرد می‌باشد. مشارکت سازمانی (نظریه روابط انسانی و نظریات مارشال و فایو) که به معنای مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان است.

متغیر بعدی فشار نقش (مازلو) که به معنای آزاد نبودن در نحوه انجام کار و سنگین بودن نقش‌های محوله به فرد و تعدد هنجارهای کاری است. هم‌چنین ابهام نقش کالینز که منظور از آن، نامعین بودن انتظارات و تعهدات برای کنشگران در بستر روابط اجتماعی و به عبارتی نامشخص بودن هنجارهای شغلی است. و آخرین متغیر پایگاه شغلی کارکنان ادارات دولت شهر تهران است که می‌تواند در کنش‌های سازمانی فرد مؤثر باشد و در نتیجه وجدان کاری را کاهش یا افزایش دهد. در ادامه می‌توان بیان کرد براساس نظریه آدامز، به طور کلی افراد تمایل دارند که به صورت یکسان و عادلانه با آنان رفتار شود و پیوسته به دنبال مقایسه بین خود و دیگران هستند (مورهد و دیگری، ۱۳۷۴ : ۱۱۵). به گونه‌ای که اگر پاداش‌های ارائه شده از سوی سازمان از دیدگاه کارکنان عادلانه و برابر به شمار آید آن گاه خشنودی بیشتری میان کارکنان پدید می‌آید، زیرا احساس می‌کنند که متناسب با کار و کوشش خود پاداش دریافت می‌کنند، در غیر این صورت، ناخشنودی پدیدار می‌شود. در هر حال، میزان خشنودی فرد بر وجدان بیشتر یا کمتر وی اثر می‌گذارد که آن نیز بر کوشش و سرانجام کارکرد و عملکرد و رفتار او مؤثر است، بنابراین دیدگاه کارمند نسبت به عدالت سازمانی موجود می‌تواند در عملکرد او از جمله تعهد سازمانی‌اش تأثیر داشته باشد.

از دیدگاه هرزبرگ، سازمان‌ها در صورتی موفق می‌شود افراد را به خوبی جذب و نیازهای آنان را ارضا کنند که بتوانند اولاً کاری به آن‌ها عرضه کنند که رضایت آن‌ها را جلب کند، ثانیاً کار را با توجه به چگونگی ارضای نیازهای آنان در نظر بگیرند؛ یعنی سازمان بر اساس تحقق ظرفیت فکری کارکنان و شناخت استعدادهای وی باعث ایجاد علاقه به کار براساس طبیعت آن و احساس مسئولیت‌هایی که در جریان کار سازمان مورد نظر است، می‌شود و امکانات حرفه‌ای را برای فرد فراهم می‌سازد. هم‌چنین از دیدگاه مازلو و شافر، بی‌توجهی به نیازهای کارکنان و کوتاهی در فراهم نمودن محیطی که پاسخگوی مهم‌ترین نیازهای آنان از جمله احترام اجتماعی، فرصت شکوفایی و پیشرفت باشد و هم‌چنین فراهم نکردن محیطی که در آن بتوانند تمام استعداد خود را پرورش و بروز دهند، به افزایش ناکامی کارمندان خواهد انجامید که نتیجه آن کارکرد ضعیف‌تر، رضایت سازمانی کمتر و تعهد پایین‌تر کارکنان در سازمان

خواهد بود. پیشگیری از چنین وضعیتی در گرو عدم فشار نقش و ایجاد فرصت‌هایی برای انتقال بیشتر در کار است (مازلو، ۱۳۷۲: ۹۱). دیدگاهی دیگر (زنجانی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۷) بیان می‌کند که هر چه استقلال در کار بیشتر باشد فرد فشار کمتری را بر خود احساس کرده و تعهدش نسبت به سازمان افزایش می‌یابد. براساس دیدگاه روابط انسانی، فایول و مارشال معتقدند مشارکت سازمانی باعث افزایش کرامت فرد می‌شود و از این طریق احساس و وفاق سازمانی را افزون می‌کند، این احساس می‌تواند در نوع رفتار مدیر با کارکنان خویش و فراهم شدن زمینه نظارت و کنترل در سازمان تأثیر داشته باشد و در نهایت باعث افزایش وجدان کاری کارکنان شود (چلبی، ۱۳۸۵: ۱۶۹).

مدل نظری تحقیق

با توجه به تحقیقات انجام شده و سابقه پژوهش و پس از بررسی نظریه‌های موجود، از ترکیب نظریه‌های موجود راجع به وجدان کاری مدل تحلیلی تحقیق تنظیم گردید.

۱. در این مدل، وجدان کار تابعی از عوامل و شرایط زیر در نظر گرفته شده است.
۲. در این مدل، هم‌چنین روابط فرعی‌تر میان متغیرهای مستقل با یکدیگر نمایش داده شده است.

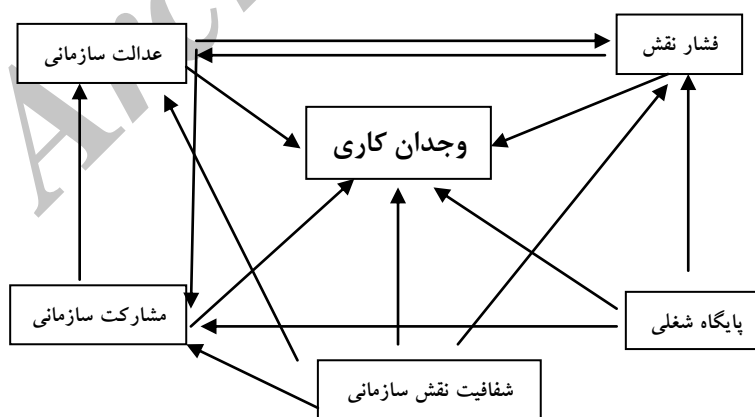
الف) فشار نقش (مازلو) که به معنای آزاد بودن در نحوه انجام کار و سنگین بودن نقش‌های محوله به فرد و تعدد هنجارهای کاری است.

ب) مشارکت سازمانی (نظریه روابط انسانی و نظریات مارشال و فایول) که به معنای مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان است.

ج) عدم شفافیت نقش سازمانی کالینز که منظور از آن، نامعین بودن انتظارات و تعهدات برای کنشگران در بستر روابط اجتماعی و به عبارتی نامشخص بودن هنجارهای شغلی است.

د) احساس عدالت سازمانی (آدامز) که منظور از آن، رفتار یکسان و عادلانه با کارکنان و دریافت پاداش متناسب با کار و کوشش فرد می‌باشد.

ح) پایگاه شغلی که شامل وضعیت استخدامی، مرتبه شغلی و سابقه کاری و اشتغال کارکنان می‌باشد.



نمودار شماره (۱): مدل علی وجدان کاری

فرضیه‌های تحقیق

- بر اساس مبانی نظری مرور شده و مدل علی وجدان کاری، فرضیات زیر جهت آزمون تنظیم گردید:
۱. بین درک عدالت سازمانی و وجدان کاری کارکنان ادارات دولتی شهر تهران و یاسوج ارتباط معناداری وجود دارد.
 ۲. بین مشارکت سازمانی و وجدان کاری کارکنان تحت مطالعه، رابطه معنادار وجود دارد. یعنی این که هر اندازه کارمند در تصمیم‌گیری در امور سازمان توسط مدیر خود بیشتر مشارکت داده شود، وجدان کاری وی بیشتر می‌شود.
 ۳. بین فشار نقش در میان کارکنان تحت مطالعه و میزان وجدان کاری آنان ارتباط معنادار وجود دارد.
 ۴. بین پایگاه شغلی کارکنان ادارات دولتی و وجدان کاری در میان آنان رابطه معنادار وجود دارد.
 ۵. بین شفافیت نقش‌های سازمانی و وجدان کار کارکنان تحت مطالعه رابطه معنادار وجود دارد. یعنی هر اندازه در سازمان، نقش‌های محوله دارای وضوح بیشتری باشند وجدان کاری بالاتر می‌رود.

روش تحقیق

رویکرد پژوهشی تحقیق حاضر توصیفی و نوع روش تحقیق پیمایش است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ادارات دولتی (استانداری، فرمانداری و شهرداری) شهر تهران و یاسوج در سال ۱۳۹۰ است که تعداد آنان ۱۲۱۰ نفر می‌باشد و با استفاده از فرمول کوکران و ضریب اطمینان ۹۹٪ حجم نمونه ۳۸۶ نفر به دست آمد. این تعداد به روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای انتخاب شدند که براساس تعداد کارکنان هر سازمان درصد حجم نمونه همان سازمان مشخص گردید. ابزار جمع‌آوری داده‌ها یک پرسشنامه‌ای ۷۸ گویه‌ای است که بر اساس پایه‌های نظری و همچنین اهداف پژوهش ساخته شد و جهت اعتباریابی و پایایی از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقدار آلفای به دست آمده برابر است که با ۸۲٪ که ضریب مناسبی برای پایایی پرسشنامه می‌باشد. همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آمار توصیفی (میانگین، فراوانی، انحراف معیار) و آماره استنباطی (همبستگی، آزمون تی - تست، هم‌چنین تحلیل مسیر هر کدام از متغیرهای مستقل جهت تعیین ترتیب تأثیر بر متغیر وابسته) استفاده گردید.

یافته‌های تحقیق**خصوصیات جمعیت‌شناختی پاسخگویان**

از نظر جنسیت بیشترین فراوانی مربوطه به کارکنان مرد با ۶۲ درصد و زنان با فراوانی ۳۸ درصد حضور کمتری را به خود اختصاص داده‌اند، در میان پاسخگویان بیشترین فراوانی سنی مربوط به فاصله سنی ۴۰-۳۱ سال با ۴۱ درصد است و کمترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۶۰-۵۱ سال است که ۵ درصد را به خود اختصاص داده است.

هم‌چنین توزیع فراوانی پاسخگویان به تفکیک سازمان‌های مورد بررسی نشان می‌دهد که از بین ۳۸۶ پاسخگو، ۴۰/۷ درصد (۱۵۷) نفر از کارمندان استانداری تهران، ۴۰/۷ درصد (۱۵۷) نفر از کارمندان شهرداری تهران، ۱۳ درصد (۵۰) نفر از کارمندان استانداری یاسوج، ۵/۸ درصد (۲۲) نفر از کارمندان شهرداری یاسوج هستند.

از نظر وضع تحصیلی، بیشترین فراوانی در مقطع کارشناسی با ۳۸ درصد و کمترین فراوانی مربوط به تحصیلات حوزوی با ۱ درصد است. توزیع در مقطع کارشناسی ارشد نیز با ۲۰ درصد نسبتاً بالا می‌باشد. هم‌چنین میانگین سابقه کار در بین پاسخگویان ۹/۸ سال بوده است. کمترین سابقه کار ۱ سال و بیشترین سابقه ۳۰ سال است. از نظر وضعیت استخدامی، بیشترین فراوانی را وضعیت استخدامی قراردادی داشته است (۵۵ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به استخدام پیمانی با ۱۰ درصد بوده است. هم‌چنین توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب حقوق دریافتی به این ترتیب بوده است، بیشترین فراوانی در سطح دریافتی ۴۰۰ تا ۶۰۰ هزار تومان با ۴۶ درصد بوده است و کمترین فراوانی مربوط به حقوق کمتر از ۴۰۰ هزار تومان با ۴ درصد می‌باشد. پست سازمانی کارکنان ادارات در مشاغل مختلف دارای پراکندگی است که از این میان ۶۱ درصد در سطح کارشناسی ادارات با بیشترین فراوانی حضور داشتند و ۳۱ درصد با کمترین فراوانی در امور خدماتی مشغول به فعالیت بوده‌اند.

توصیف وجدان کاری

نتایج توصیفی متغیر وابسته نشان می‌دهد که میزان وجدان کاری کارکنان در حد متوسط رو به بالایی قرار دارد. (۳/۶) در بازه ۱ تا ۵. به این ترتیب که در مقایسه ابعاد مختلف وجدان کاری نتیجه‌گیری می‌شود که اکثر پاسخگویان وجدان کاری خود را متوسط رو به بالا ابراز داشته‌اند. در این میان بُعد عاطفی وجدان کاری با میانگین ۳/۲، بُعد هنجاری ۳/۵۱، بُعد رفتاری ۳/۴۳ و بُعد مستمر ۳/۳۶ می‌باشد (دامنه تغییرات بین ۱ الی ۵ است). بُعد هنجاری بالاترین مقدار را به خود اختصاص داده است. هم‌چنین وجدان کاری کارکنان ادارات دولتی در شهر یاسوج ۳/۴۵ و در شهر تهران ۳/۳۷ بوده است. هم‌چنین یافته‌ها نشان می‌دهد که ۵٪ از کارکنان، وجدان کاری خود را کم، ۳۴٪ تا حدودی و ۴۸٪ با بیشترین فراوانی وجدان کاری خود را زیاد بیان کرده‌اند.

جدول شماره (۱): توزیع فراوانی میانگین متغیرهای مستقل

متغیر مستقل	میانگین
عدالت سازمانی	۳/۱
فشار نقش	۲/۲
شفافیت نقش‌های سازمانی	۳/۵
پایگاه شغلی	۲/۱
مشارکت سازمانی	۲/۱۴

با توجه به جدول شماره ۱ از میان متغیرهای مستقل، به ترتیب عدالت سازمانی با میانگین ۳/۱ و پایگاه شغلی با ۲/۱ بیشترین و کمترین درصد را به خود اختصاص داده‌اند.

آزمون فرضیه‌ها

جدول شماره (۲): همبستگی بین وجدان کاری و عدالت سازمانی

متغیر وابسته (وجدان کار)		متغیر مستقل	
درجه معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	عدالت سازمانی
۰/۰۰۰	۰/۰۶۶۵	۳۰۹	

همان‌طور که جدول نشان می‌دهد بین وجدان کاری و عدالت سازمانی همبستگی مثبت و برابر با ۰/۰۶۶۵ وجود دارد. چنان‌چه درجه معناداری نشان می‌دهد این همبستگی در سطح ۹۹ درصد اطمینان قابل قبول است. یعنی با افزایش احساس عدالت سازمانی، وجدان کاری نیز افزایش می‌یابد.

جدول شماره (۳): همبستگی بین وجدان کاری و فشار نقش

متغیر وابسته (وجدان کار)		متغیر مستقل	
درجه معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	فشار نقش
۰/۰۰۰	-۰/۴۰۲	۳۱۷	

همان‌طور که جدول نشان می‌دهد بین وجدان کاری و فشار نقش همبستگی منفی و برابر با -۰/۴۰۲ وجود دارد. چنان‌چه درجه معناداری نشان می‌دهد این همبستگی در سطح ۹۹ درصد اطمینان قابل قبول است. یعنی با افزایش فشار نقش در بین سازمان‌های مورد بررسی، وجدان کاری نیز کاهش می‌یابد و با کاهش فشار نقش وجدان کاری افزایش می‌یابد.

جدول شماره (۴): همبستگی بین وجدان کاری و شفافیت نقش سازمانی

متغیر وابسته (وجدان کار)		متغیر مستقل	
درجه معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	شفافیت نقش سازمانی
۰/۰۰۰	۰/۵۶۰	۳۲۱	

همان‌طور که جدول نشان می‌دهد بین وجدان کاری و شفافیت نقش سازمانی همبستگی مثبت و برابر با ۰/۵۶۰ وجود دارد. چنان‌چه درجه معناداری نشان می‌دهد این همبستگی در سطح ۹۹ درصد اطمینان قابل قبول است. یعنی با افزایش شفافیت در نقش‌های سازمانی، وجدان کاری نیز افزایش می‌یابد.

جدول شماره (۵): همبستگی بین وجدان کاری و پایگاه شغلی

متغیر وابسته (وجدان کار)		متغیر مستقل
درجه معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد
۰/۴۶۰	۰/۰۴۲	۳۱۴
		پایگاه شغلی

همان‌طور که جدول نشان می‌دهد بین وجدان کاری و پایگاه شغلی همبستگی ضعیف و مثبت برابر با ۰/۰۴۲ وجود دارد. با توجه به درجه معناداری که برابر با ۰/۴۶۰ است، این همبستگی به لحاظ آماری معنادار نیست و قابل قبول نمی‌باشد.

جدول شماره (۶): همبستگی بین وجدان کاری و مشارکت سازمانی

متغیر وابسته (وجدان کار)		متغیر مستقل
درجه معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد
۰/۰۰۰	۰/۴۳۳	۳۱۶
		مشارکت سازمانی

همان‌طور که جدول نشان می‌دهد بین وجدان کاری و مشارکت سازمانی همبستگی مثبت و برابر با ۰/۴۳۳ وجود دارد. چنان‌چه درجه معناداری نشان می‌دهد این همبستگی در سطح ۹۹ درصد اطمینان قابل قبول است. یعنی با افزایش مشارکت سازمانی، وجدان کاری نیز افزایش می‌یابد.

جدول شماره (۷): T-Test برای مقایسه میانگین وجدان کاری در کارمندان شهرهای تهران و یاسوج

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین خطای انحراف
۲۴۹	۳/۳۷۰۱	۰/۵۶۸۱۴	۰/۰۳۶۰۰
۷۲	۳/۴۵۴۰	۰/۴۹۵۹۴	۰/۰۵۸۴۵
		تهران	وجدان کاری
		یاسوج	

نتایج آزمون T-Test نشان می‌دهد که بین وجدان کاری کارمندان در شهر تهران و یاسوج تفاوت وجود ندارد. میانگین وجدان کاری در بین کارمندان شهر تهران ۳/۳۷۰۱ و میانگین وجدان کاری در بین کارمندان شهر یاسوج ۳/۴۵۴۰ است. (دامنه تغییرات بین ۱ الی ۵ است)

جدول شماره (۸): T-Test برای معناداری تفاوت میانگین وجدان کاری در بین کارمندان شهرهای تهران و یاسوج

آزمون T برای برابری میانگین‌ها				آزمون لون برای برابری واریانس‌ها			فرض برابری واریانس‌ها	فرض نابرابری واریانس‌ها
Std. Error Deference	Mean Difference	Sig	df	T	Sig	F		
۰/۰۷۳۹۸	-۰/۰۸۳۸۷	۰/۲۵۸	۳۱۹	-۱/۱۳۴	۰/۵۵۹	۰/۳۴۲	فرض برابری واریانس‌ها	
۰/۰۶۸۶۵	-۰/۰۸۳۸۷	۰/۲۲۴	۱۲۹/۷۶۲	-۱/۲۲۲			فرض نابرابری واریانس‌ها	

از آن‌جا که درجه معناداری آزمون لون برابر ۰/۵۵۹ است لذا فرض برابری واریانس‌ها پذیرفته نمی‌گردد. لذا از سطر دوم جدول زیر استفاده می‌گردد. همان‌طور که در جدول زیر نیز مشاهده می‌گردد تفاوت در میانگین وجدان کاری کارمندان شهرهای تهران و یاسوج پذیرفته نمی‌گردد. یعنی هر چند میانگین وجدان کاری در بین کارمندان شهر یاسوج اندکی بیشتر از میانگین وجدان کاری کارمندان شهر تهران است، اما این تفاوت به لحاظ آماری معنادار نیست.

جدول شماره (۹): همبستگی‌های چندگانه میان متغیرهای مستقل با متغیر وابسته

مدل	همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	تخمین خطای استاندارد
۱	۰/۷۰۳	۰/۴۹۴	۰/۴۸۵	۰/۵۵۱۵۶

متغیر وابسته وجدان کاری

متغیرهای مستقل: عدالت سازمانی، شفافیت نقش‌های سازمانی، فشار نقش، مشارکت سازمانی، پایگاه شغلی.

تحلیل رگرسیونی چندگانه وجدان کاری

جهت واری فرسویه اصلی (تأثیر همزمان و ترکیبی متغیرهای مستقل بر وجدان کاری) از روش رگرسیون چندگانه استفاده شده است. از آن‌جا که تحلیل رگرسیون در سطح فاصله‌ای از قابلیت اعتماد بیشتری برخوردار است، لذا تمامی متغیرها در سطح سنجش فاصله‌ای مورد بررسی قرار گرفتند. همان‌طور که جدول شماره (۷) نشان می‌دهد، میزان همبستگی متغیرهای مستقل با متغیر وابسته (وجدان کاری) برابر با ۰/۷۰۳ است که همبستگی قوی، مثبت و بالایی را نشان می‌دهد.

ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۰/۴۸۵ است. این ضریب نشانگر این است که ۰/۴۸۵ درصد از واریانس وجدان کاری کارکنان سازمان‌های مورد بررسی، توسط متغیرهای مستقل پژوهش (عدالت سازمانی، شفافیت نقش‌های سازمانی، فشار نقش، مشارکت سازمانی و پایگاه شغلی) تبیین می‌گردد. بنابراین ۰/۵۰۵ از میزان متغیر وجدان کاری با متغیرهایی تبیین می‌گردد که در پژوهش بدان پرداخته نشده است.

جدول شماره (۱۰): جدول معناداری رگرسیون

درجه معناداری	F آزمون	مربع میانگین	درجه آزادی	مجموع مربعات	
۰/۰۰۰	۵۶/۰۰۱	۱۷/۰۳۶	۵	۸۵/۱۸۲	رگرسیون
		۰/۳۰۴	۲۸۷	۸۷/۳۹۰	باقیمانده
			۲۹۲	۱۷۲/۴۹۱	جمع

متغیر وابسته وجدان کاری
متغیرهای مستقل: عدالت سازمانی، شفافیت نقش‌های سازمانی، فشار نقش، مشارکت سازمانی، پایگاه شغلی
طبق جدول شماره شماره (۸) معنادار بودن رگرسیون به وسیله F محاسبه شده است، که در سطح ۹۹ درصد ($Sig=0/000$) معنادار است.

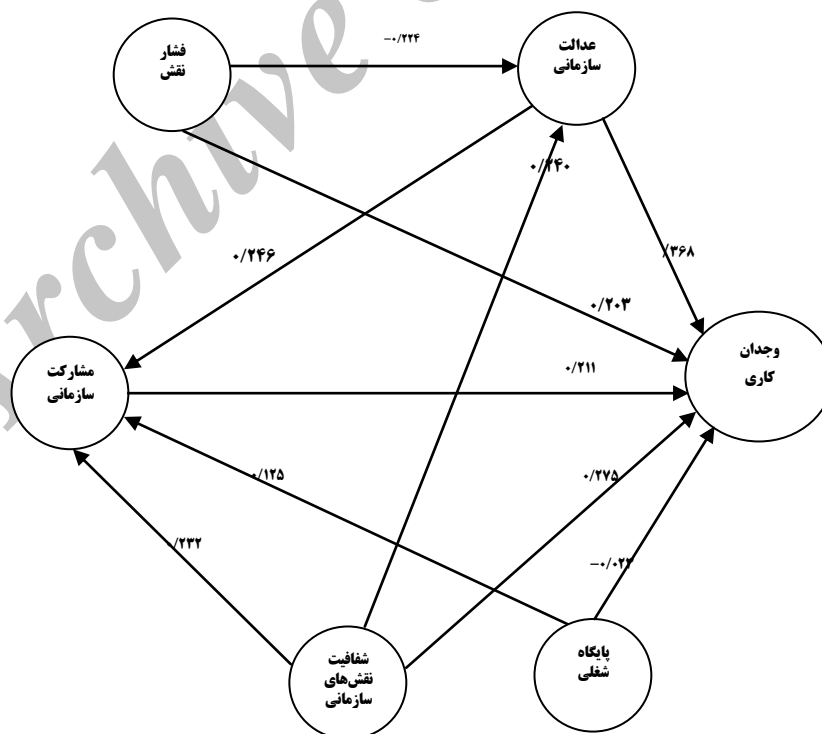
جدول شماره (۱۱): پیش‌بینی متغیر مستقل از روی متغیر وابسته

سطح معناداری	مقدار t	Beta	ضرایب غیراستاندارد		نام متغیر
			Std/Error	B	
۰/۰۰۰	۸/۲۲۹	-	۰/۲۸۸	۱/۸۷۶	(عدد ثابت)
۰/۰۰۰	۴/۶۱۶	۰/۲۱۱	۰/۰۴۲	۰/۱۹۴	مشارکت سازمانی
۰/۰۰۰	-۴/۶۲۰	-۰/۲۰۳	۰/۰۳۵	-۰/۱۶۱	فشار نقش
۰/۰۰۰	۵/۹۵۳	۰/۲۷۵	۰/۰۴۲	۰/۲۴۹	شفافیت نقش سازمانی
۰/۰۰۰	۷/۸۶۴	۰/۳۶۸	۰/۰۳۰	۰/۲۳۵	عدالت سازمانی
۰/۵۹۱	-۰/۵۳۸	-۰/۰۲۳	۰/۰۴۲	-۰/۰۲۳	پایگاه شغلی

متغیر وابسته: وجدان کاری
پیش‌بینی متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل

جدول شماره (۹) امکان پیش‌بینی متغیر وابسته را از روی متغیرهای مستقل ممکن می‌سازد. در صورتی که مقدار عددی متغیرهای مستقل برابر با صفر باشد، مقدار عددی متغیر وابسته برابر با ۱/۸۷۶ خواهد بود. در این جدول مقدار ضریب استاندارد بتای تک تک متغیرها برآورده و در ستون آخر سطح معناداری آن‌ها آورده شده است. همان‌طور که مقدار سطح معناداری نشان می‌دهد، تمام متغیرهای مورد بررسی به جز پایگاه شغلی توان پیش‌بینی‌کنندگی متغیر وابسته (وجدان کاری) را در سطح اطمینان ۹۹ درصد دارند. در مورد اهمیت و نقش متغیرهای مستقل در پیشگویی معادله رگرسیونی باید از مقادیر بتا استفاده نمود. براساس مقادیر استاندارد بتا می‌توان قضاوت نمود متغیر عدالت سازمانی بیشترین سهم را در پیشگویی متغیر وابسته از روی متغیرهای مستقل دارد و به ترتیب متغیر شفافیت نقش‌های سازمانی، مشارکت سازمانی، فشار نقش و پایگاه شغلی به ترتیب بیشترین تا کمترین قدرت پیش‌بینی‌کنندگی وجدان کاری را دارند.

از بین متغیرهای تأثیرگذار بر وجدان کاری، متغیر عدالت سازمانی با ضریب بتای ۰/۳۶۸، بیشترین تأثیر را داشته‌اند. همچنین متغیر پایگاه شغلی کمترین تأثیر را با ضریب بتای ۰/۰۲۳- داشته است. جهت تعیین تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر متغیر تابع از تحلیل مسیر استفاده شده است.



نمودار شماره (۲) : نمودار تحلیل مسیر

براساس نمودار شماره (۲) می‌توان ضریب تاثیرات علی مستقیم و غیرمستقیم را محاسبه نمود، که در زیر بیان می‌گردد.

الف) متغیر عدالت سازمانی

اثر مستقیم: $0/368$ اثر غیرمستقیم: $0/0519 = 0/211 \times 0/246$ مجموع تاثیرات علی = $0/887$

ب) متغیر شفافیت نقش سازمانی

اثر مستقیم: $0/275$ اثر غیرمستقیم: $0/088 = 0/368 \times 0/240$ اثر غیرمستقیم: $0/048 = 0/211 \times 0/232$
مجموع تاثیرات علی = $0/411$

ج) متغیر فشار نقش

اثر مستقیم: $-0/203$ اثر غیرمستقیم: $-0/082 = -0/368 \times 0/224$ مجموع تاثیرات علی = $-0/285$

د) متغیر مشارکت سازمانی

اثر مستقیم: $0/211$ مجموع تاثیرات علی = $0/211$

هـ) متغیر پایگاه شغلی

اثر مستقیم: $-0/023$ اثر غیرمستقیم: $0/026 = 0/211 \times 0/125$ مجموع تاثیرات علی = $0/003$

جدول شماره (۱۲): نائیر متغیرهای مستقل بر متغیر وجدان کاری

اولویت	مجموع اثرات علی	متغیرهای مستقل
اول	0/887	عدالت سازمانی
دوم	0/411	شفافیت نقش سازمانی
سوم	-0/285	فشار نقش
چهارم	0/211	مشارکت سازمانی
پنجم	0/003	پایگاه شغلی

همان‌طور که جدول شماره (۱۰) و نمودار شماره (۲) نشان می‌دهد، عوامل اثرگذار بر پیش‌بینی وجدان کاری برحسب اولویت عبارتند از: عدالت سازمانی با تأثیر علی $0/887$ در مرتبه اول، شفافیت نقش سازمانی با تأثیر علی $0/411$ در مرتبه دوم، فشار نقش با تأثیر علی $-0/285$ در مرتبه سوم، مشارکت سازمانی با تأثیر علی $0/211$ در مرتبه چهارم، پایگاه شغلی با تأثیر علی $0/003$ در مرتبه آخر و پنجم قرار دارد.

خلاصه و نتیجه‌گیری

نتایج برگرفته از آزمون فرضیات در بین کارکنان ادارات (استانداری، فرمانداری و شهرداری تهران و یاسوج) نشان می‌دهد که براساس نظریه (بوچول) اگر مدیران این ادارات روابط صمیمانه‌تری با کارکنان خویش داشته باشند، براساس نظریه (شافر و مازلو) وظایف محوله به آنان مشخص باشد و فشار زیادی را

احساس نکنند و نظریه (فایول و مارشال) در راستای انجام آن وظایف، سازمان شرایط محیطی مناسبی را برای کارکنان فراهم کند و هم‌چنین کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان مشارکت داده شوند، در کنش کارکنان از جمله افزایش ابعاد مختلف وجدان کاری آنان تأثیرگذار است. برخلاف آنچه در رویکردهای سنتی مدیریت و کار مشاهده می‌شود، عوامل و عناصرمادی درمقایسه با درک عدالت سازمانی، همبستگی کمتری با وجدان کاری داشته است. بر این اساس توزیع عادلانه مسئولیت‌ها، پست‌ها و شایسته‌سالاری به معنی واقعی آن در ارتقاء وجدان کاری تأثیر بیشتری دارد.

نکته قابل توجه این است که پایگاه شغلی کمترین تأثیر را بر افزایش وجدان کاری داشته است.

در این راستا هم‌چنین زنجانی‌زاده (۱۳۸۸) لانگ (۱۹۷۸) حبیبی و جعفری (۱۳۸۰) طالبیان (۱۳۸۲) مدنی و زاهدی (۱۳۸۴) ساروخانی (۱۳۸۱)، آدامز کینگ و وستی (۱۹۹۷) یوسف (۲۰۰۲) ایرونیگ و کلمن (۲۰۰۳)، مازلو (۱۹۹۰) و هم‌چنین نتایج حاصل از تحقیقات دانشگاه پنسیلوانیا نشان می‌دهد که درک عدالت سازمانی توسط کارکنان، مشارکت دادن کارکنان ادارات در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، شفافیت نقش سازمانی و عدم فشار نقش از عوامل مؤثر بر افزایش وجدان کاری بوده است.

مطالعه ارگان‌های مهم و سرنوشت‌سازی چون استانداری و شهرداری و استناد به نتایج آن این پیشنهاد را به ذهن متبادر می‌سازد که توجه به عوامل سازمانی توسط مدیران و برنامه‌ریزان سازمانی می‌تواند توان سازمان را افزایش دهد و یاری دهنده سازمان در رسیدن به اهداف مورد نظر باشد.

منابع

- توسلی، غ. (۱۳۸۴). *جامعه‌شناسی کار و شغل*. انتشارات سمت.
- چلبی، م. (۱۳۸۴). *جامعه‌شناسی نظم*. نشر نی.
- دورکهایم، ا. (۱۳۸۶). *تقسیم کار اجتماعی*. ترجمه: حسن حبیبی. تهران: نشر قلم.
- رایبیز، ا. پ. (۱۳۸۰). *مدیریت رفتار سازمانی*. ترجمه: پارسائیان و دیگری.
- زنجانی‌زاده، ه. و دیگران. (۱۳۸۸). میزان تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن. *مجله مطالعات اجتماعی ایران*. دوره دوم، شماره ۳.
- طالبیان، ا. (۱۳۸۲). *سنجش سطح وجدان کاری و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن در شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران.
- کیت، گ. (۱۳۸۲). *زمینه جامعه‌شناسی کار*. ترجمه: پرویز صالحی. نشر مازیار.
- گیدنز، آ. (۱۳۸۹). *جامعه‌شناسی*. ترجمه: منوچهر صبوری. تهران: نشر نی.
- گشتاسب، م. (۱۳۸۶). *مطالعه فرهنگ کار در میان استادان دانشگاه آزاد اسلامی واحد گچساران و راهکارهای ارتقاء آن*. طرح پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی گچساران.
- مزلو، آ. (۱۳۷۶). *انگیزش و شخصیت*. ترجمه: احمد رضوانی. مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی.
- محسنی‌تبریزی، ع. و دیگری. (۱۳۸۱). مروری بر مبانی نظری و تجربی وجدان کاری در مکاتب جامعه‌شناسی و روان‌شناسی به منظور ساخت و ارائه یک مدل تحلیلی. *فصلنامه علمی، پژوهشی دانشگاه آزاد آشتیان*. شماره ۱۱. بهار و تابستان.
- معیدفه، س. (۱۳۷۷). *بررسی اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن*. پژوهشی در مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.

- میچل، ت. (۱۳۸۲). **مردم در سازمان‌ها، زمینه رفتار سازمانی**. ترجمه: حسین شکرکن. تهران: انتشارات رشد.
- نیواستورم، ج. و دیگری. (۱۳۷۰). **رفتار سازمانی در کار**. ترجمه: طوسی. نشر مرکز.
- هرسی پال، و دیگری. (۱۳۷۵). **مدیریت رفتار سازمانی**. ترجمه: علی علاقه‌بند. نشر امیرکبیر.
- Chen, N. F. (2008). **Causal relationship Analysis between leadership Behaviour, Organizational commitment, job satisfaction and Turnover intentions for Employees of College Athletic of Departments in Taiwan**, Daphne – Alabama: unpublished doctoral dissertations in Education.
- Parsons, T. (1960). **Structure & process in modern societies**. Chicago. Free press.
- Cohen, Aaron. (1995). **The relationship between work commitment froms and work out comes**. <http://www.proquest.com>. new York.
- Porter, L. R. Steers, R. Modway & P. Boulian. (1974). **Organizational Commitment, job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians**. L, journal of Applied Psychology, 59: 606- 609.
- Bateman, T. & strasser, S. (1984). **A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment**. Academy of management journal, 21: 95- 112.
- Furnham, A. (1990). **Work as a value**. Lindon, Macmillan.
- Herzberg, F. B. (1974). **The motivation of work**. New York, Wiley.
- Lerner, D. (1958). **The passing of traditional society**.
- Parsons, T. (1988). **Essays in sociological theories**. Glencoe, free press.
- Weiner, M. (1966). **Modernization, dynamics of growth**. new York.
- Weber. Max. (1947). **The theory of social & economic organization**. Ed. A. H. Henderson, & talcott parsons.

Archive