

پیش بینی وجدان کاری به عنوان یک اصل اخلاقی، بر اساس مولفه های رهبری مبتنی بر ارزش

دکتر حسن قلاوندی^{۱*}، دکتر اسماعیل عمران زاده^۲، دکتر فرشید اشرفی سلیم کندی^۳

۱. گروه مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه

۲. گروه مدیریت، واحد ممقان، دانشگاه آزاد اسلامی، ممقان، ایران

۳. گروه مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه

(تاریخ دریافت: ۹۶/۶/۱، تاریخ پذیرش: ۹۶/۸/۷)

چکیده

زمینه: وجدان کاری و رهبری مبتنی بر ارزش جزو متغیرهایی هستند که در مدیریت سازمانی مورد توجه اصلی محققان بوده و هست. پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین وجدان کاری و رهبری مبتنی بر ارزش در بین کارکنان دانشگاه ارومیه پرداخته و در پی آن بود تا مشخص نماید که تا چه حد می توان می توان وجدان کاری کارکنان را براساس مولفه های رهبری مبتنی بر ارزش ها تبیین و پیش بینی نمود.

روش کار: پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده ها، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل ۵۳۰ نفر کارمندان دانشگاه ارومیه بودند که تعداد ۲۲۵ نفر آنها از طریق نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. داده های مورد نیاز با استفاده از دو پرسشنامه استاندارد وجدان کاری و رهبری مبتنی بر ارزش جمع آوری و با استفاده از آزمون های آماری ماتریس همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه برای فرضیه های پژوهشی تجزیه و تحلیل شدند.

یافته ها: یافته های پژوهش نشان داد که مولفه های رهبری مبتنی بر ارزش می توانند به میزان ۴۰ درصد از وجدان کاری را در بین کارکنان دانشگاه ارومیه تبیین و پیش بینی نمایند. همچنین یافته ها نشان دادند که بین وجدان کاری و رهبری مبتنی بر ارزش رابطه معناداری وجود دارد.

نتیجه گیری: با توجه به نتایج آماری، کلیه فرضیات تحقیق تأیید و این نتیجه حاصل گردید که مولفه های رهبری مبتنی بر ارزش می توانند سطح وجدان کاری کارکنان اداری دانشگاه ارومیه را پیش بینی نماید.

کلید واژگان: اخلاق، رهبری مبتنی بر ارزش، وجدان کاری

سر آغاز

در عصر حاضر، رویکرد نوین و راهبردی به منابع انسانی^۱ ایجاد میکند که نیروهای انسانی سازمان مهم ترین سرمایه سازمان تلقی شوند تا با تدوین راهبردهای صحیح بتوان با کمک کارکنان و مدیریت آنان، نیل به اهداف سازمان، تضمین گردد. گستره دگرگونی های محیط به ویژه در زمینه علم و فناوری^۲، موفقیت سازمان ها را بیش از هر چیز، به قابلیت های منابع انسانی آنها متکی ساخته است. لذا موفقیت هر سازمان رابطه مستقیمی با کاردانی، تلاش و توانمندی نیروی انسانی شاغل در آن دارد و هرگونه بی توجهی به این منبع مهم و عظیم، عوارض و پیامدهای گوناگون و جبران ناپذیری همچون از دست دادن نیروهای متخصص و کارآمد، هدر رفتن سرمایه گذاری های سازمانی و در نهایت کاهش کارایی^۳ و فناوی سازمان را در بر خواهد داشت (۱).

از سوی دیگر انسان دارای وجدان است و وجدان ندایی پنهان و

برخاسته از درون و گوهر وجودی اوست که در ادبیات دینی، آوایی از جانب خداوند قلمداد می شود (۲)، وجدان یا در اصطلاح کاری، وجدان کاری، یکی از اصول اخلاقی^۴ محسوب می شود (۳). ضمن اینکه، می توان آن را یکی از مؤثرترین عوامل شخصیتی در عملکرد شغلی نیز دانست (۴). با توجه به این که دانشگاه از جمله مهم ترین مجموعه های انسانی در هر جامعه است. هرچند مهم ترین وظیفه ی آموزش عالی، آموزش دانش و مهارت در سطح پیشرفته و حرفه ای است اما علاوه بر وظیفه ی انتقال دانش و مهارت، وظایف دیگری که دارای ارزش اجتماعی^۵ هستند نیز جزء وظایف دانشگاه ذکر شده است. انتقال و ترویج ارزش های اخلاقی و فرهنگی، شکوفاتر کردن توانایی های فردی و اجتماعی و کمک به رشد شخصیتی، عاطفی، رفتاری و فکری را می توان از جمله سایر وظایف مهم دانشگاه ها دانست (۵).

نویسنده مسوول: نشانی الکترونیکی: Galavandi@gmail.com

توسط پژوهشگران بازنویسی شده است. در ادامه به توضیح آن ها پرداخته می شود

موفقیت مداری: بازتاب تمایل به تلاش برای شایسته و موفق بودن در کار است که شامل اختیار کردن معیارهای بالا برای عملکرد خود و ادامه فعالیت تا رسیدن به هدف است.

قابلیت اتکا: تمایل به قابل اعتماد بودن را نشان می دهد. این ویژگی شامل صادق بودن، خود نظمی، احترام به قانون، منظم بودن و اقتدار می شود (۱۲ و ۱۳).

با بررسی متون پژوهشی می توان دریافت یکی از متغیرهایی که اخیراً توجه متخصصان مدیریت و رفتار سازمانی را به خود جلب نموده است «رهبری مبتنی بر ارزش هاست»^{۱۴}. رهبری بر مبنای ارزش ها نوید دهنده ی رویکردی متعالی در مدیریت و رهبری سازمانی قرن جدید است و تقریباً رویکردی است که رهبری را جز گفتمانی ژرف درباره ارزش ها نمی داند. رهبران در این رویکرد سازمان ها را بر پایه ی ارزش ها اداره می کنند. علت پدید آمدن چنین رویکردی در رهبری تضعیف ثبات محیطی در پایان قرن گذشته بود. در این دوران ثبات محیطی به شدت تضعیف شده و جای آن را تغییرات پرشتاب و غیرمنتظره ای گرفت که نتیجه آشکار آن عدم قطعیت بود. در شرایط کنونی هدف ها به شدت رنگ می بازند و بنابراین نمی توانند عامل انگیزه بخشی برای کارکنان و حفظ یکپارچگی و پایداری سازمان ها باشند. در واقع باید گفت که جادوی هدف ها باطل شده و این ارزش ها هستند که امروزه معجزه می کنند (۱۴). نکته کانونی این سبک رهبری، ارزش های سازمانی است. رهبری مبتنی بر ارزش ها شیوه ای است که در آن جنبه های مادی و معنوی هر دو مورد توجه هستند. این نظریه نه تنها ریشه در مبانی علمی واقعیت ها دارد، لزوماً از هنجارها و ارزش های پایدار نیز بهره می برد. به عقیده پژوهشگری در رهبری مبتنی بر ارزش بصیرتی است که خلق کننده آینده برتر است و به کارکنان انگیزش، تعهد، عمل مبتنی بر ارزش، خود شکوفایی، سهمیم شدن در رسالت سازمانی با رهبران بصیرت و هویت جمعی می بخشد (۱۵). پژوهشگر دیگری بیان می کند که رهبری مبتنی بر ارزش ها جزو ضروریاتی است که خواهان تعالی و عملکرد برتر هستند (۱۶). در انگاره ی رهبری مبتنی بر ارزش ها سازمان دارای منشوری اخلاقی - ارزشی است. منشور ارزشی سازمان شامل معیارهای ارزشی است که به وسیله ی آن می توان بین گروه های کاری مختلف سازمانی وحدت رویه، راهکار، خط مشی، روش و اهداف ایجاد نمود و رفتار آنها و به تبع آن عملکرد آنها را به سمت و سوی آرمان های ارزشی سازمان و اهداف مافوق (ارزش ها) هدایت کرد (۱۷). با منشور ارزشی سازمان می توان تفاوت ها را به اشتراک و یگانگی مبدل نمود و فعالیت های سازمانی را انسجام و یکپارچگی بخشید و اما پژوهشگران مولفه های رهبری مبتنی بر ارزش را به شرح زیر معرفی می کنند: الف) ارزشهای رهبر برای در بعد تبیین کننده وضعیت موجود^{۱۵}؛ ب) ارزشهای رهبران در بعد صلاحیت های رهبری^{۱۶}؛ پ) ارزشهای خودمدیریتی^{۱۷} رهبران؛ ت) ارزشهای رهبران در ارتباط با وظایف کارکنان^{۱۸}؛ ث) ارزشهای رهبران در بعد روابط انسانی^{۱۹}؛

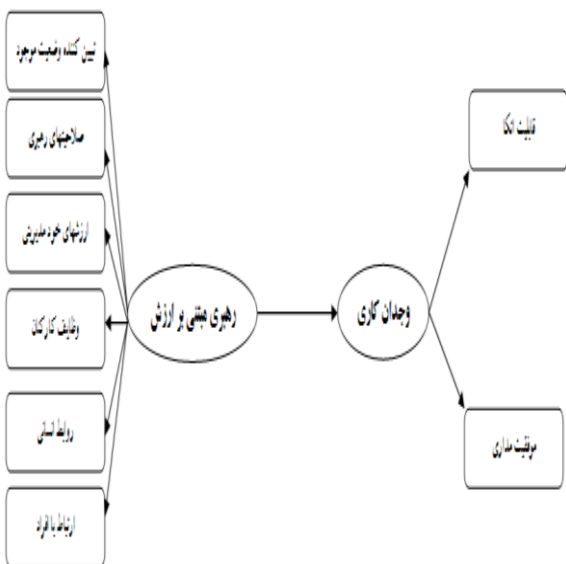
به طور کلی، می توان اذعان نمود که در دانشگاه، مجموعه نیروی انسانی موجود در آن اعم از دانشجوی، کارکنان و اساتید مراحل جامعه پذیری و ورود به جامعه را از طریق تجربیات خود در نظام های رسمی و غیر رسمی آموزشی و اجتماعی دانشگاه کسب می کنند. به همین دلیل در بسیاری مواقع، انتظارات جامعه از نظام آموزشی بیش از آن که به توسعه ی حرفه ای افراد مرتبط باشد به توسعه ی اخلاقی آن ها ارتباط دارد.

یکی از مهمترین باخوردهایی^۶ که انتظار می رود در چنین محیط های به خوبی رشد نموده و در وجود افراد نهادینه شود، وجدان کاری^۲ است (۶).

وجدان کاری عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و حس انجام وظیفه در افراد می شود. توجه به مفهوم وجدان کاری در سازمانها، توجه به اخلاق^۴ و روابط انسانی^۹ است؛ زیرا اخلاق، تعهد ایجاد میکند و باعث می شود، افراد نسبت به وظایف و رفتار شغلی خود به بهترین شکل و بدون وجود عامل کنترل خارجی حساس باشند. وجود وجدان کاری در یک سازمان باعث افزایش سطح بهره وری، تحقق توسعه پایدار، تحول فرهنگی انسان، ثبات مدیریت و نظم اقتصادی می گردد (۷). عوامل گوناگونی در ایجاد وجدان کار در افراد نقش دارند، دسته اول عواملی مانند ساختار ها، قوانین و مقررات زیر ساخت ها و چارچوب هایی هستند که رفتار ها در آن تحقق می یابند و دسته دوم عواملی هم چون رفتارها، محتواها، فرهنگ ها، ارزش ها، ادراکات، عوامل انگیزشی، انتظارات و پیش فرض ها می باشند. بخشی از این عوامل جزء عوامل بیرونی هستند و بخشی هم جزء عوامل درونی یا روانی افراد هستند (۸). بنابر این شناسایی عوامل مؤثر فردی در میزان وجدان کاری افراد بخصوص عوامل روانی و ویژگی های شخصیتی^{۱۱} و نیازهای روانی^{۱۱} افراد در محیط کار و نقش تفاوت های فردی در بعد روانی می تواند در برنامه ریزی های آتی به مدیران و رؤسای سازمان ها در جهت افزایش وجدان کاری کارمندان کمک کند. (۹). از سوی دیگر با توجه به تعریف های یاد شده از وجدان و کار، پژوهشگران برای «وجدان کاری» تعریف های متعددی عرضه کرده اند؛ از جمله اینکه وجدان کاری، نوعی احساس تعهد مفید کننده درونی به منظور رعایت ضروریات کمی و کیفی کار قابل شده از سوی فرد یا گروه به شمار می آید که به صورت مجموعه ای از ارزش ها، گرایش ها و تعهدات در افراد مشخص می گردد. در واقع وجدان کاری نوعی گرایش درونی به سمت انجام وظایف و فعالیتهای محول شده است (۱۰). وجدان کاری، نیرویی درونی منتج از اصول و قوانین درون زایی است که رفتارها و اعمال صحیح را تقویت کرده و شناخت درست وظیفه و احساس مسئولیت نسبت به انجام دقیق تکلیف را به فرد نشان می دهد (۵). وجدان کار را می توان طبق تعریف شورای فرهنگ عمومی کشور، وضعیتی دانست که در آن افراد جامعه، در مشاغل گوناگون سعی دارند تا کارهای محوله را به بهترین وجه و به طور دقیق و کامل و با رعایت اصول بهینه سازی انجام دهند (۱۱).

محققان، مولفه های وجدان کاری را در دو طبقه موفقیت مداری^{۱۲} و قابلیت اتکا^{۱۳} قرار می دهند که با کمی تغییرات برای کارکنان دانشگاه

از آن جایی که هر دوی متغیرهای مورد نظر این تحقیق «وجدان کاری» و «رهبری مبتنی بر ارزش‌ها» جزو متغیرهایی هستند که در مدیریت سازمانی و مدیریت منابع انسانی و رفتارهای سازمانی مورد توجه اصلی محققان بوده و هست، و با بررسی‌های انجام شده مشخص شد که در مورد رابطه بین دو متغیر کارهای پژوهشی کمتری انجام شده است لذا امید است با بررسی این پژوهش، ابعاد تازه‌ای از روابط بین متغیرها در رفتار سازمانی آشکار شده و در این زمینه بر دانش موجود اضافه شود و نیز با مشخص شدن بعضی از جنبه های مجهول در این حوزه، به واسطه یافته‌های این تحقیق، محققان دیگر نیز ترغیب شده تا در این زمینه کار پژوهشی بیشتری انجام دهند. بنابراین و سوال اصلی پژوهش حاضر این بود که آیا می توان بر اساس مولفه های رهبری مبتنی بر ارزش ها وجدان کاری را در بین کارکنان دانشگاه ارومیه پیش بینی نمود؟



نگاره ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش

پژوهش حاضر از نظر نحوه ی انجام توصیفی (غیر آزمایشی) از نوع تحقیقات همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه ی کارمندان دانشگاه ارومیه در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ می باشند. حجم جامعه ی آماری ۵۳۰ نفر است. در این تحقیق برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد. و روش نمونه گیری بکار گرفته شده روش تصادفی طبقه ای است.

با استفاده از این فرمول حجم نمونه ۲۲۵ نفر برآورد شد. یافته های توصیفی پژوهش حاضر نشان دهنده آن است که در مورد جنسیت پاسخگویان از ۲۲۵ نفری که به این سوال پرسشنامه پاسخ گفته اند، ۱۵۰ نفر مرد و مابقی یعنی ۷۵ نفر زن بودند. هم چنین ۵۶ نفر از پاسخ دهندگان مجرد و مابقی یعنی ۱۶۹ نفر از ایشان متأهل و

و ج) ارزشهای رهبران در بعد ارتباط با کارکنان ۲۰. (۱۸). در ادامه به معرفی مهمترین پژوهش های انجام گرفته در زمینه تحقیق حاضر پرداخته می شود:

محققانی در مقاله ای تحت عنوان (مولفه های رهبری مبتنی بر ارزش ها و ارایه چارچوبی مناسب برای ارتقای این رویکرد در دانشگاه آزاد اسلامی) انجام دادند. چارچوب پیشنهادی شامل ۵ بخش اصلی فلسفه و اهداف، مبانی نظری چارچوب ادراکی، بخش اجرایی و بخش ارزشیابی بود. نتایج پژوهش ۶۶ مولفه را به عنوان مهمترین مولفه های سبک رهبری مبتنی بر ارزش ها مورد تایید قرار داد. این مولفه ها در ذیل شش مولفه اصلی شامل ارزش های رهبران در بعد تبیین کننده وضع موجود، صلاحیت های رهبری، خود مدیریتی، وظایف کارکنان، روابط انسانی و ارزشهای رهبران در ارتباط با دانشجویان قرار گرفتند. با استفاده از مولفه های شناسایی شده چارچوب ادراکی مناسب با ۵ بخش اصلی شکل گرفت که تمامی قسمتهای آن نیز در مقایسه با میانگین فرضی ۳ همگی بسیار بالاتر از مقیاس پاسخگویی قرار گرفتند (۱۸).

محققانی، در تحقیقی با هدف بررسی راههای گسترش وجدان کاری در آموزش و پرورش به این نتیجه رسید که جو سازمانی مناسب، روابط انسانی صحیح، عوامل انگیزشی، شیوه ارزشیابی، عوامل فرهنگی و رهبری آموزشی در گسترش وجدان کاری مؤثر هستند (۱۹).

پژوهشگری دیگری در تحقیقی به بررسی عوامل مؤثر بر حاکمیت وجدان کاری از نظر کارکنان سازمانهای مشمول قانون استخدام کشوری شهر کرمان پرداخت. نتایج نشان داد که استمرار مدیریت مشارکتی در سازمان، استقرار نظام پرداخت حقوق بر اساس عملکرد، همچنین ارزشیابی واقعی عملکرد و رعایت شرایط انتخاب مدیران و رفتار و عمل متعهدانه آنها و نیز انتخاب کارکنان از دیدگاه جامعه مورد مطالعه بر حاکمیت وجدان کار در سازمانها مؤثر است (۲۰).

یافته های پژوهشی دیگری نشان می دهد که رهبری مدیرانه و وجدان دبیران از همبستگی معناداری برخوردار بوده و عملکردهای رهبری بقیه افراد آن ها را قادر به عملکرد براساس همبستگیهای قوی تر و مثبت تر با وجدان دبیران کرده است (۲۱).

پژوهشگران دیگری با بررسی میزان تاثیر و نقش عوامل فرهنگی اجتماعی، فردی شخصیتی و خانوادگی بر وجدان کاری از نظر دانشجویان پژوهشی را ترتیب دادند یافته ها نشان داد که عوامل فرهنگی اجتماعی در درجه اول و سپس عوامل فردی شخصیتی و خانوادگی به ترتیب بر وجدان کاری مؤثرند (۷).

و در نهایت پژوهشگری در مقاله ای تحت عنوان (بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین و تعامل گرا با وجدان کاری دبیران) به این نتیجه رسیدند که وجدان کاری دبیران در حدود متوسط به بالا بوده و بین رهبری تحول آفرینی مدیران با وجدان کاری دبیران رابطه معناداری وجود دارد هم چنین بین رهبری تعامل گرای و سبک رهبری تحول آفرین و تعامل گرا نیز میتواند وجدان کاری دبیران را پیش بینی کند (۲۲).

ب- پرسشنامه وجدان کاری: پرسشنامه مذکور با کمی تغییرات برای کارکنان دانشگاه توسط پژوهشگران بازنویسی شد. این پرسشنامه شامل موفقیت (سوال های ۱ تا ۸) و قابلیت اتکا (سوال های ۹ تا ۱۶) می باشد. این پرسشنامه در برگزیده ۱۶ گویه است و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت وجدان کاری را مورد سنجش قرار می دهد. پرسشنامه استاندارد وجدان کاری نیز دارای روایی تایید شده از طرف متخصصان مدیریت و علوم تربیتی می باشد چرا که در مطالعات مختلف مورد استفاده قرار گرفته است و روایی آن تایید شده است پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ $\alpha = 0.961$ بدست آمد.

در نهایت داده های به دست آمده با استفاده از آزمون های آماری ماتریس همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه برای فرضیه های پژوهشی تجزیه و تحلیل شدند.

یافته ها

فرضیه شماره یک: بین وجدان کاری و هر یک از مولفه های «موفقیت مداری» و «قابلیت اتکا» آن وهریک از مؤلفه های رهبری مبتنی بر ارزش رابطه معناداری وجود دارد.

در نهایت مشاهده گردید که بیشترین گروه سنی پاسخ دهندگان بین ۴۰ تا ۴۹ سال با ۸۵ نفر و درصد فراوانی ۳۷/۸٪ و کمترین گروه سنی ۶۰ تا ۶۹ با ۲ نفر و ۰/۹ درصد فراوانی را شامل می شوند. در پژوهش حاضر از پرسشنامه برای جمع آوری اطلاعات استفاده شده است که در ادامه به معرفی ابزارهای اندازه گیری (پرسشنامه) پرداخته می شود:

الف- پرسشنامه رهبری مبتنی بر ارزش: محققان طراح پرسشنامه مذکور در بین جامعه کارکنان در دانشگاههای اصفهان به بررسی رهبری مبتنی بر ارزش و مولفه های آن همت گماردند (۱۵). این پرسشنامه دارای ۶۶ سوال یا گویه بر اساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت می باشد که رهبری مبتنی بر ارزش را طی شش مولفه اصلی مورد بررسی قرار می دهد این مولفه ها عبارتند از: الف) ارزشهای رهبری در بعد تبیین کننده وضعیت موجود؛ ب) ارزشهای رهبران در بعد صلاحیت-های رهبری؛ پ) ارزشهای خودمدیریتی رهبران؛ ت) ارزشهای رهبران در ارتباط با وظایف کارکنان؛ ث) ارزشهای رهبران در بعد روابط انسانی؛ و ج) ارزشهای رهبران در بعد ارتباط با کارکنان. پرسشنامه روایی محتوایی داشته است چرا که این پرسشنامه در مناطق مختلف در کشور مورد استفاده قرار گرفته و توسط اساتید مختلف مورد بررسی قرار گرفته و روایی آن بر اساس قضاوت متخصصان تایید شده است و هم چنین پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۸۱/۰ محاسبه گردید.

جدول ۱. آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین مولفه های وجدان کاری و رهبری مبتنی بر ارزش

مؤلفه ششم	مؤلفه پنجم	مؤلفه چهارم	مؤلفه سوم	مؤلفه دوم	مؤلفه اول	رهبری مبتنی بر ارزشها	وجدان کاری
۰/۰۰۲	۰/۴۲۲**	۰/۳۶۴**	۰/۳۶۴**	۰/۳۳۱**	۰/۵۹۲**	۰/۵۹۲**	ضریب همبستگی سطح معنی داری موفقیت مداری
۰/۰۲۳	۰/۳۰۸**	۰/۲۴۹**	۰/۳۲۷**	۰/۲۴۱**	۰/۴۵۳**	۰/۴۴۳**	ضریب همبستگی سطح معنی داری
۰/۰۰۶	۰/۳۷۳**	۰/۳۳۸**	۰/۳۳۳**	۰/۲۹۴**	۰/۳۶۸**	۰/۵۱۳**	قابلیت اتکا ضریب همبستگی سطح معنی داری

مؤلفه اول: تعیین کننده وضعیت موجود؛ مؤلفه دوم: صلاحیتهای رهبری؛ مؤلفه سوم: ارزشهای خودمدیریتی رهبران؛ مؤلفه چهارم: در ارتباط با وظایف کارکنان؛ مؤلفه پنجم: در بعد روابط انسانی؛ مؤلفه ششم: در برقراری ارتباط با کارکنان

جدول ۲. تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین وجدان کاری با هر یک از مولفه های رهبری مبتنی بر ارزش

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R ²	B	t	p
تعیین کننده وضعیت موجود	وجدان کاری	۱۲/۱۶۱	۰/۰۰۰	۰/۶۳۶	۰/۴۰۵	۰/۳۷۶	۶/۳۷۴	۰/۰۰۰
صلاحیتهای رهبری						۰/۰۵۵	۰/۱۸۹۷	۰/۳۷۱
ارزشهای خودمدیریتی رهبران						۰/۰۹۴	۱/۴۹۱	۰/۱۳۷
در ارتباط با وظایف کارکنان						۰/۱۶۳	۲/۶۹۹	۰/۰۰۸
در بعد روابط انسانی						۰/۲۲۴	۳/۷۴۹	۰/۰۰۰
در برقراری ارتباط با کارکنان						۰/۰۲۱	۰/۳۷۸	۰/۷۰۶

می توان چنین استنباط نمود که چون هر دوی این متغیرها ارزشی هستند و در واقع ارزشهای فردی، شخصیتی و اجتماعی هر فردی بر اساس وجدانهای آگاه، بیدار و نکته سنج تعیین و مشخص می شوند لذا انتظار می رود این دو متغیر با همدیگر رابطه و همبستگی بسیار بالاتری داشته باشند و این نکته را می توان از روی مولفه ها نیز به خوبی دریافت چرا که بیشترین میزان تاثیر گذاری به ترتیب مربوط به «ارزشهای رهبری تعیین کننده وضعیت موجود»، «ارزشهای رهبری در بعد روابط انسانی» و «ارزشهای رهبری در ارتباط با وظایف کارکنان» در اولویت هستند و این نشان می دهند که کارکنان به نحوه وضعیت موجود و اداره آن، روابط بین کارکنان، ارزشهایی که در جامعه و محیط برقرار است و اینکه افراد چگونه به کار خود اهمیت داده و ارباب رجوع را راه می اندازند از نظر کارکنان بسیار بارزتر هستند. نتایج حاصل از این فرضیه پژوهش با یافته های محققان دیگر نیز همسو است (۷ و ۱۹-۲۳).

بررسیهای انجام شده در این پژوهش پیشنهادهایی را برای برنامه ریزان و دستاندرکاران نظام آموزش عالی و دانشگاه ها و موسسات اداری دیگر دارد که در ذیل عنوان شده است:

با توجه به یافته های حاصل از پژوهش پیشنهاد می شود سازمانها در سیاستهای جذب منابع انسانی خود در بخشهایی که با محیط های فرهنگی متنوع سروکار دارند که از ارائه پرسشنامه وجدان کاری به عنوان یکی از ملاکهای انتخاب بهره گیرند. هرچند این ویژگی را می توان در افراد توسعه داد. اما بهتر است از همان ابتدا از افرادی استفاده کند که از سطوح وجدان کاری بالاتری برخوردارند. این امر از بسیاری از هزینه هایی که ممکن است در ادامه به سازمانها تحمیل شود جلوگیری کند.

بر اساس یافته های فرضیه اصلی می شود پیشنهاد می شود که مسئولان و مدیران دانشگاه سعی کنند به آن دسته از متغیرهایی که ارزشهای اخلاقی را در محیط به چالش می کشند برخورد نموده و سعی کنند هم در رفتار، برخورد و تصمیمات خود و هم در توسعه منابع انسانی این ارزشها را رعایت نمایند.

نتیجه گیری

نتیجه ای که از یافته های این تحقیق می توان گرفت این است که ارزشهای اخلاقی و به تبع آن افراد دارای ارزشهای اخلاقی از یکسری ویژگیهایی برخوردار هستند که در جوامعی که دارای ارزشهای اخلاقی دیرینه و مبتنی بر ارزش اخلاقی هستند می توانند به راحتی جو سازمان را در اختیار خود بگیرند و این اعتبار آنان به دو چیز بستگی دارد: فرد اخلاقی و مدیر اخلاقی؛ چنین افرادی نه تنها افراد را از مزایای رفتار اخلاقی و هزینه های رفتار نامناسب آگاه می کنند، بلکه استانداردهای روشنی وضع میکنند و از پاداشها و تنبیهات منصفانه و عادلانه برای ایجاد مسئولیت پذیری در پیروان خود نسبت به رفتارهای اخلاقی که

نتایج جدول (۱) نشان دهنده آن است که بین سطح «وجدان کاری» و هر یک از مولفه های آن با «رهبری مبتنی بر ارزش» و هر یک از مولفه های شش گانه آن در بین کارکنان دانشگاه ارومیه رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد؛ چون همان طور که در جدول فوق مشاهده می کنیم سطح معناداری همبستگی دو به دو بین این متغیرها از ۰/۰۵ کوچک تر است. که حاکی از رابطه مستقیم (مثبت) بین این دو به دوی متغیرها می باشد.

فرضیه شماره دو بر اساس مولفه های رهبری مبتنی بر ارزش می توان وجدان کاری را در بین کارکنان دانشگاه ارومیه پیش بینی و تبیین نمود. بر اساس نتایج جدول (۲) مقدار R^2 نشان می دهد ۰/۴۰۵ از واریانس وجدان کاری توسط رهبری مبتنی بر ارزش تبیین می شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می دهد که ارزشهای رهبران تعیین کننده وضعیت موجود ($\beta = ۰/۳۷۶$)، ارزشهای رهبران در ارتباط با وظایف کارکنان ($\beta = ۰/۱۶۳$)، ارزشهای رهبران در بعد روابط انسانی ($\beta = ۰/۲۲۴$) می توانند وجدان کاری کارکنان را به طور مثبت و معنا دار پیش بینی کند.

بحث

در فرضیه اصلی همبستگی بین وجدان کاری و هر یک از مولفه های رهبری مبتنی بر ارزش مورد بررسی قرار گرفته است. می توان نتیجه گرفت که رهبری مبتنی بر ارزشها و مولفه های آن به عنوان متغیر مستقل تاثیر معناداری بر وجدان کاری دارد. براساس نتایج این آزمون فرضیه اصلی پژوهش تأیید می شود. به استنباط پژوهشگر عواملی چون آگاهی از دانش فرهنگی متفاوت، به کارگیری دانش فرهنگی در تعاملات بین فرهنگی، بررسی صحت و درستی دانش فرهنگی، لذت از تعامل با مردم فرهنگ های متفاوت، تحمل فشارهای سازگاری با فرهنگ جدید و... منصفانه با دیگران برخورد کردن، به قول خود عمل کردن کارکنان، آگاهی از دانش بالا درباره نیازهای شغلی خود، دارا بودن صلاحیت های تخصصی، هماهنگی بین گفتار و عمل مدیریت، توجه به رفاه و آینده کارکنان و... احساس پیشرفت در شغل، داشتن امنیت شغلی مناسب، و عواملی از این قبیل باعث شده که رابطه معنی دار مشاهده گردد. نتیجه حاصل از این فرضیه پژوهش با نتایج پژوهش های دیگر همسو است (۷ و ۱۹-۲۲).

در فرضیه دوم پژوهش میزان پیش بینی پذیری وجدان کاری کارکنان از روی مولفه های رهبری مبتنی بر ارزش مورد بررسی قرار گرفته است. برای آزمون این فرضیه از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده شد می توان گفت بر اساس این یافته ها می توان گفت که نزدیک بیش از چهل درصد از واریانس وجدان کاری را می توان بر اساس مولفه های رهبری مبتنی بر ارزش تبیین نمود، با در نظر گرفتن این که این میزان از تبیین واریانس نسبتا بالا است می توان به خوبی دریافت که بین این دو متغیر همپوشانی زیادی باید وجود داشته باشد در تبیین این موضوع

- | | |
|----------------------------------|-------------------|
| 17. Self-management | خودمدیریتی |
| 18. staff duties | وظایف کارکنان |
| 19. Component of human relations | بعد روابط انسانی |
| 20. Communication with employees | ارتباط با کارکنان |
| 21. Ethics values | ارزش های اخلاقی |

References

- Kaffashi M, Hataminezhad R. (2009). Consideration, factors affecting the empowerment of social security medical staff of Golestan province in 88 years. *Social Research*; 2(5): 95. (In Persian)
- Javed Z, Hadavinejad M. (2015). The relationship between ICT with administrative corruption: the role of work consciousness As an ethics principle. *Ethics in Science and Technology*; 10(4):67. (In Persian).
- Alirezaei N, Massah H, Akrami N. (2013). Therelation between work conscioussnes with job performance. *Ethics in Science and Technology*; 8(2): 76-86. (In Persian)
- Akhavan P, Yazdi Moghaddam J. (2013). Exploring the twin role of ethics and knowledge management on organizational performance. *Ethics in Science and Technology*; 8(2): 37-51. (In Persian).
- Fotoohi Guidance F, Khazaeii Z. (2009). Ethical evaluation virtual University. *Ethics in Science and Technology*; 3(1-2): 31 – 42. (In Persian).
- Sarookhani B, Talebian A. (2002). Work ethic and social factors affecting it (research at the National Petrochemical Company of Iran). *Iranian Journal of Sociology*; 4(2):162-188. (In Persian).
- Liaghatdar MJ, Bakhtiyari Nasrabadi H, Samii F, Hashemi BV. (2011). Evaluation of the impact and the role of factors affecting the work ethic. *Applied Sociology*; 22(41): 27-40. (In Persian).
- Mir-Mohammadi SM. (1997). Organizational barriers and social governance structure work ethic and discipline. Work ethic and discipline second session examined practical ways social governance. [MA Thesis]. Qazvin, Islamic Azad University of Qazvin. (In Persian)
- Jafari A. (2010). The relationship between personality factors and the work ethic of the staff of Islamic Azad University of Abhar. *Journal of Behavioral Sciences*; 3(8): 24-25. (In Persian).
- Ho R, Lioyd J. (2007). The Development of an Australian work ethic scale. *Journal of Australian Psychologist*; 19: 321-332.
- Mirsepasi N. (1994). Human resource management and labor relations (system-oriented approach). Tehran: Morvarid Publishing. (In Persian).
- Baraty H, Ariizi HR, Nouri AG. (2010). the relationship between organizational climate and work ethic and job performance. *Journal of Applied Psychology*; 4 (13): 65-81.
- Barrick MR, Mount MK. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A

نیازمند تصمیم گیری یا اقدام بر اساس استانداردهای اخلاقی بالا میباشند، استفاده میکنند. همه این رفتارها از سوی رهبرانی که تمایل دارند برونگرا باشند و نه درونگرا، به آسانی انجام میشوند. زیرا، چنین رهبران برونگرایی خونگرم، مثبت اندیش و صمیمی، می باشند. یکی از این متغیرهایی که تاثیر گذاری آن بسیار مورد تاکید قرار گرفته و می تواند در موقعیتهای نامعین نمود پیدا کند توجه به هنجار بودن ارزشهای اجتماعی در بین کارکنان است که وجود آنها می تواند پیامدهای مثبت و نبود آنها پیامدهای زیانباری را برای سازمان به همراه داشته باشد از این رو در این تحقیق، محقق درصدد آن بود تا به مطالعه و تبیین وجدان کاری کارکنان بر اساس مولفه های رهبری مبتنی بر ارزش بپردازد. و این نتیجه حاصل شد که بر اساس مولفه های رهبری مبتنی بر ارزش به راحتی می توان وجدان کاری را در بین کارکنان پیش بینی نمود. بدیهی است تحقیق در هر زمینه ای که انجام شود دارای هدف و انگیزه ای خاص است. لیکن آنچه مهم است نتایج و دست آوردهای حاصل از آن است که می تواند کاربرد پیدا کند و به منصف ظهور برسد. نتایج حاصله و پیشنهادها، علاوه برآنکه از نظر کاربردی کردن تحقیق اهمیت دارد، در ایجاد و تقویت انگیزه در پژوهشگران و همچنین در هموار نمودن راه مطالعات و تحقیقات کاملا موثر است.

ملاحظه های اخلاقی

در پژوهش حاضر اصول اخلاقی امانتداری و رضایت آگاهانه مورد توجه قرار گرفته است.

سپاسگزاری

از زحمات استاد ارجمند جناب آقای دکتر میر محمد سید عباس زاده که در پالایش دادهها و اصلاح مقاله کمک نمودند، بدینوسیله تشکر و قدردانی میشود.

واژه نامه

- | | |
|---------------------------------|-----------------------|
| 1. Human resources | منابع انسانی |
| 2. Science and technology | علوم و فناوری |
| 3. Effectiveness | کارایی |
| 4. Ethical Principles | اصول اخلاقی |
| 5. Social value | ارزش اجتماعی |
| 6. Feedback | بازخورد |
| 7. Work consciousness | وجدان کاری |
| 8. Ethics | اخلاق |
| 9. Human relations | روابط انسانی |
| 10. Personality characteristics | ویژگی های شخصیتی |
| 11. Psychological needs | نیازهای روانشناختی |
| 12. Orbit successfully | موفقیت مداری |
| 13. Ability reliance | قابلیت اتکا |
| 14. Values-based leadership | رهبری مبتنی بر ارزشها |
| 15. Available situation | وضعیت موجود |
| 16. Leadership | رهبری |

19. Shafipour-Motlagh F. (1998). Exploring ways to expand consciousness in education. [MA thesis]. Khorasgan: Islamic Azad University. (In Persian).
20. Mohamadian Nezhad H. (1998). Study work ethic factors affecting the sovereignty of the employees covered by employment law organizations in Kerman. [MA. Thesis]. Kerman: Islamic Azad University. (In Persian).
21. Rowland Keith A. (2008). The relationship of principal Leadership and teacher morale. [PhD thesis]. USA: Liberty University.
22. Fakoor A, Mehraban M. (2014). the relationship between transformational and transactional leadership style and work ethic of teachers. Available at URL: http://www.civilica.com/Paper-ICMM02ICMM02_152.html. Accessed: 2 Jun 2017. (In Persian).
23. Barrick MR, Mount MK. (1991).The big five personality dimensions and job performance: A meeta-analysis personnel psychology. International Journal of Selection and Assessment; 44: 1-26.
14. Maleki A. (2002).The third wave of advanced management. Organization and Management Journal; (138). (In Persian).
15. Fry LW. (2003). toward a theory of spiritual leadership. The Leadership Quarterly; 14: 693-727.
16. Pawar BSH, Eastman KK. (2003). the Nature and implications of contextual influences on transformational leadership: A conceptual examination. The Academy of Management Review; 22(1):80.
17. Biery RM. (2001).The virtue- based core values model for leadership and organizational behavior Available at: [www: policy governance association.org/confrance](http://www.policygovernanceassociation.org/confrance). Accessrd: 2 Jun 2016.
18. Ijtihad M, Shahtalebi B. (2008). Components of leadership based on values and provide a framework for the promotion of this approach in Islamic Azad University. Research in the curriculum. Science and Research in Education-Curriculum; 22(19): 1 - 22. (In Persian)