



بررسی وجدان کاری و عوامل درون سازمانی مؤثر بر آن

(مورد مطالعه شرکتهای گروه صنایع فلزی صنایع و
معادن بنیاد مستضعفان و جانبازان)

از صفحه ۱۰۸ - ۱۴۰
تاریخ ارائه: ۸۷/۳/۱۰
تاریخ پذیرش: ۸۶/۳/۲۵

دکتر محمدحسین پناهی^۱

علیرضا ابراهیم پور^۲

چکیده:

ارتقاء کشور و بهره‌وری ملی در سایه کار و تلاش میسر شده و زمانی می‌توان به این هدف والا دست یافت که مایه اصلی این تلاش؛ یعنی انسانهای تلاشگر، کارطلب، و مجهز به وجدانهای بیدار در جامعه وجود داشته باشند. از جمله معضلات ریشه‌ای و اساسی جامعه ما در جهت دستیابی به توسعه فرهنگی، اقتصادی، و اجتماعی، ضعف وجدان کاری در میان بخش قابل توجهی از شاغلین کشور است؛ که جلوه‌های آن در مؤلفه‌ها، ساختارها و نمودهای اقتصادی به وضوح مشاهده می‌شود و عوامل متعددی نیز در این رابطه دخیل هستند که عوامل اجتماعی، سازمانی، و فردی از مهمترین آنها به شمار می‌روند. لذا در این مقاله سعی بر آن است تا تعریف وجدان، و وجدان کار و عوامل درون سازمانی مؤثر در شدت و ضعف وجدان کاری مورد توصیف و تبیین قرار گرفته و چارچوب نظری تحقیق مطرح، و سپس مدل مفهومی پژوهش ارائه، و سؤالات، فرضیات و اهداف پژوهش مطرح می‌گردد.

۱- عضو هیات علمی دانشگاه علامه طباطبائی

۲- عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب HODA1346@yahoo.com

در خاتمه ضمن ارائه اطلاعات مربوط به تست فرضیات به نتایج حاصله از پژوهش و پیشنهادها نیز اشاره شده است.

واژگان کلیدی: وجدان، وجدان کاری، عوامل درون‌سازمانی، بهره‌وری

مقدمه

وجدان کاری بیانگر نوعی فرهنگ ارزشی در زمینه انجام وظایف و مسئولیتهای اجتماعی است و آشنائی با جوانب و زوایای آن با در نظر گرفتن معارف و ارزشهای اسلامی می‌تواند نقش مؤثر و تعیین‌کننده‌ای در تحول فرهنگی جامعه ایفاء نماید و مدیران، برنامه‌ریزان، و سیاستگذاران برنامه‌های کلان توسعه را نسبت به امکان دسترسی به اهداف بزرگی که برای بنای تمدن نوین اسلامی در پیش دارند دلگرم و امیدوار سازد.

وجدان کاری از مهمترین عناصر اصلی اخلاق و فرهنگ ما و روشن‌ترین شیوه رفتاری در تاریخ کهنسال ملت ایران است و تأکید مقام معظم رهبری بر این موضوع مبین اهمیت فوق‌العاده آن در موقعیت حساس کشور محسوب می‌شود.

وجدان کاری تکیه بر فرهنگ و ریشه در باورهای ما دارد. همچنین مقوله‌ای است بس مهم که به لحاظ منزلت و جایگاه در حوزه‌های انگیزه‌ها و تمایلات انسان جای می‌گیرد. حوزه تمایلات و انگیزه‌ها مبنائی و ریشه‌ای‌ترین حوزه وجودی و ادراکی انسان است و بر این اساس وجدان کاری یا انگیزه انجام کار صحیح را می‌توان از اساسی‌ترین فاکتورهای انجام رفتارهای فردی و اجتماعی نوع بشر دانست.

در یک دسته‌بندی کلان سلسله مراتب وجودی و ادراکی انسان را می‌توان به سه دسته

زیر تقسیم کرد:

۱. حوزه تمایلات و انگیزه‌ها

۲. حوزه ذهنیات و اندیشه‌ها

۳. حوزه عینیات و رفتارها

"انجام کار در واقع به فعلیت درآوردن ذهنیات و اندیشه‌های انسان است و ذهنیات و اندیشه‌های فرد از انگیزه‌ها و تمایلات او سرچشمه می‌گیرد و بر این اساس چنانچه فرد نسبت به کار خاصی انگیزه و کشش داشته باشد طریق انجام آنرا در ذهن خویش ترسیم نموده، در میدان عمل به فعالیت و جاری ساختن آنچه اندیشیده و به آن گرایش داشته است می‌پردازد.



این سه حوزه در بُعد فردی و از نظرگاه انسان‌شناسی در حوزه‌های قلب، ذهن، و عمل و در بُعد اجتماعی و از دیدگاه جامعه‌شناسی در حوزه‌های انگیزه‌های اجتماعی، افکار جمعی و رفتارهای سازمانی یا اجتماعی متبلور می‌گردد" (حبیبی، ۱۳۷۶، ص)

وجدان کار از آنجا که به عنوان کشش یا نیروی درونی که انسان حاضر در جامعه را به کار بیشتر و بهتر وامی‌دارد، در اولین رتبه از مراتب ادراکی انسان جای دارد، و به لحاظ منزلتی که دارد تنظیم‌کننده افکار و رفتار فرد و جامعه به شمار می‌رود.

"در سالهای اخیر اخلاق کار به سرعت در سازمانهای تجاری اهمیت پیدا کرده است، زیرا محققین به این نتیجه رسیده‌اند که موقعیت یک سو و رقابت‌آمیز در بازارهای جهانی به میزان زیادی به گرایش مردم به کار وابسته است. آنها عنوان کردند که موفقیت اقتصادی مستلزم توانائی مدیریتی، مهارتهای شغلی، اخلاق کار، با کار عجین شدن کارکنان و اعتقادات مربوط به کار است." (عباس، ج علی و احمد عظیم، ۱۹۹۹، ص ۱۳۵)

مفاهیمی نظیر وجدان کاری و تعهد کاری پس از ورود فرد به جامعه و تعامل او با محیط پیرامون معنی می‌یابند؛ به این ترتیب می‌توان گفت که علی‌رغم اینکه نظام اقتصادی، فرهنگی، و سیاسی جامعه، و نیز ساختارهای مربوط به این نظامها موجب تقویت یا تضعیف گرایش فرد به کار و تولید می‌شوند، لیکن تمایل به کار و ارضای نیازها از طریق کار در وجود انسان تعبیه شده و ذاتی او است.

با عنایت به موارد فوق و با توجه به تأییدات و بازتابهای شدید ساختارهای اقتصادی، اجتماعی، و فرهنگی بر وجدان کاری که در فرآیند اجتماعی شدن و درگیر شدن فرد با عناصر و نهادهای اجتماعی حادث می‌شود این نوشتار می‌کوشد به بررسی عوامل درون‌سازمانی مختلف اثرگذار در وجدان کاری و معرفی اصلی‌ترین مبانی تمایل انسان به انجام کار مطلوب در ابعاد فردی و سازمانی، و نیز شناسائی مناسبترین روش جهت ترویج و تقویت روحیه گرایش به کار یا وجدان کاری با توجه به نظام ارزشی و بینشی حاکم پردازد.

کار

از آنجائی که کار یا فعالیت مفاهیم وسیعی را برمی‌تابد از زوایای مختلفی نیز قابل تعریف است لذا هر یک از صاحب‌نظران و دانشمندان علوم اجتماعی فراخور برداشتها و

دیدگاه‌های خاص علمی و فلسفی خود تعریف خاصی از کار ارائه داده‌اند و همین گوناگونی در تعاریف، انتخاب یکی از آنها را به عنوان تعریفی جامع و مانع با دشواری روبرو می‌سازد. برگسن^۱ معتقد است: «کار عبارت است از آفرینش امر فایده بخش (آلن بیرو، ۱۳۶۶، ص ۴۵۲) فریدمن^۲ کار را: «مجموعه اعمالی می‌داند که انسان بر روی ماده، با هدفی معطوف به فایده و مصلحت، به کمک مغز و دست و اعضای دیگر انجام می‌دهد» (آلن بیرو، ۱۳۶۶، ص ۵۱)

وجدان

در نظر برخی از دانشمندان علوم اجتماعی و روانشناسی احساس طبیعی انسان نسبت به وجود خویشتن، استعدادها، و اعمال او وجدان نامیده می‌شود. در این معنا وجدان عبارت است از: "آگاهی مستقیم انسان درباره خویشتن، به عبارت دیگر وجدان به معنای احساس درونی است که هر کس از طریق آن (در جهات اخلاقی) کردار و اعمال خود را مورد داوری قرار می‌دهد" (جعفری، [بی تا] ص ۱۰)

بنابراین "وجدان را می‌توان نوعی شخصیت و خودآگاهی به فعالیتهای درونی دانست. آگاهی از وجود "من" که می‌تواند در عین حال داوری امین نیز باشد." (آلن بیرو، ۱۳۶۶) وجدان نیروی تشخیص و تمییز باطنی و فطری در درون انسان است که بایستها و نبایستها را درمی‌یابد و خوبی را از بدی تشخیص می‌دهد و آنچه بر ماهیت اعمال و نیات آدمی آگاهی دارد که در مقام قضاوت درباره جنبه‌های ارزشی کارهای او می‌نشیند، و ضمن اظهار نظر صریح، قاطع، بجا و بیطرفانه در مواقع ضروری عکس العمل لازم را نیز نشان داده و موجب تأثر، ندامت و پشیمانی و حتی عذاب درونی در برابر کارهای ناپسند و آرامش، رضامندی و خشنودی در برابر اعمال شایسته می‌شود.

آنچه از تعاریف وجدان برمی‌آید این است که وجدان:

۱. امری درونی است
۲. وسیله‌ای است که انسانها به کمک آن بر خوب و بد اعمال آگاه می‌شوند
۳. دربرگیرنده عوامل احساسی، عاطفی و شناختی است

1- Bergson
2- Friedman



وجدان در واقع نفس لوامه یا بخشی از **super ego** یعنی بخش جامعه‌پسند **Ego** است که فروید در مقابل **ID** نفس اماره و مخزن تمایلات غریزی آنرا مطرح می‌کند. " باید دانست که عملکرد صحیح وجدان مربوط به حالت طبیعی آن است؛ و در صورتی که به هر دلیلی وجدان حالت طبیعی و سلامت خود را از دست بدهد، و به تعبیر قرآن کریم قلب آدمی دچار مرض و بیماری شود وجدان نیز عملکرد صحیحی نخواهد داشت " (مرکز تحقیقات سپاه، ۱۳۷۶)

وجدان کاری

با توجه به تعاریف بسیار زیادی که از وجدان کاری شده است، می‌توان اذعان داشت که وجدان کاری عبارت است از: گرایش و نگرش مثبت درونی و مطلوب به کار و شغل محوله به نحوی که بدون نظارت بیرونی در کمیت و کیفیت کار و تولید اثر مثبت می‌گذارد. بدیهی است در صورت بروز تقویت این نیرو، فرد و جامعه به کار و تولید بیشتر و نتیجتاً رفاه افزون‌تر دست یافته، حجم قابل توجهی از نیازهائی که در او ایجاد انگیزه نموده بود ارضاء می‌گردد. از سوی دیگر در صورت کاهش یا فقدان این نیرو (وجدان کاری) احتمالاً افراد به سوی کم‌کاری، تقلب، چاپلوسی و ... گرایش یافته و فقر و فساد گریبانگیر سازمان خواهد شد. " وجدان کار به احساس مسئولیت، تعهد نسبت به وظایف و مسئولیت‌های محوله گفته می‌شود. به عبارت دیگر وجدان کار نوعی مکانیزم خود کنترلی در انجام امور است که بواسطه آن افراد بدون نظارت مستقیم و غیرمستقیم از بیرون، کار خود را از نظر کمی و کیفی به طور تمام و کمال انجام می‌دهند. " (عباس‌زاده، ۱۳۷۴)

" وجدان کاری طی فرآیند اجتماعی شدن، شناخت، هنجارها و ارزشهای محیط پس از آنکه از خارج بر فرد تحمیل می‌شود به تدریج درونی شده تا بدل به عقل، منطق، و وجدان هر کس می‌شود. " (گی‌روشه، ۱۳۶۶)

" وجدان کاری عبارت است از نوعی احساس پابندی (تقید) درونی به منظور رعایت الزامهای کمی و کیفی کار که از سوی فرد یا گروه انجام آن تقبل شده است. وجدان کاری قبل از هر چیز تحت تأثیر نظام اعتقادی حاکم بر فرد است، و به صورت مشروح‌تر می‌توان وجدان کاری را فرآیند سه عامل نوع مدیریت، ماهیت سازمانی کار و شخصیت فرد و نظامهای انگیزشی دانست. لذا پیدا است که در یک نگرش نظام‌مند عامل مؤثر و تعیین‌کننده در میزان

وجدان کاری (منهای جنبه‌های عقیدتی) روابط متقابل بین عوامل یا متغیرهای بازدهی، میانجی، و محلی است." (بلانچارد، ۱۳۷۵)

وجدان کار در ایران

موضوع کار و اهمیت آن از دیرباز در جامعه ایران مطرح بوده است و اسلام نیز بر کار و جایگاه آن تأکید زیادی نموده است، اما متأسفانه در حال حاضر در اکثر سازمانهای کاری انگیزه کار و تلاش بیشتر و بهتر نسبتاً پایین است.

"سبک کلاسیک مدیریت در ایران نیز به وضوح عدم کارآئی خود را نشان داده است. سطح بسیار پایین بهره‌وری نیروی کار، انگیزه‌های پایین نیروی کار و قوه خلاقیت و نوآوری، بازدهی اندک دارائیه‌ها، عدم توسعه مطلوب نیروی انسانی، کارآئی ناچیز مدیران و ... همگی حاکی از وجود نوعی سبک نادرست مدیریتی در سطح مؤسسات و شرکتهای دولتی و خصوصی است" (حاج موسی، ۱۳۷۵)

"بخش صنعت در ایران علیرغم سرمایه‌گذاریهای بسیار دولت در احداث و راه‌اندازی و بهره‌وری از رشد بسیار اندکی برخوردار بوده است در این رابطه از جمله عوامل محیطی (محیط بیرونی نظام) که در ریشه‌یابی مشکلات صنعتی کشور مطرح می‌شود وجود نظام متمرکز حاکم بر کشور، بی‌توجهی به صنعتگران و نداشتن جایگاه مناسب در نظام اجتماعی و اقتصادی و تخصیص نامناسب منابع کشور، رواج فرهنگ تنبلی و کم‌کاری، عدم رشد کارآفرینی در جامعه، کمبود سرمایه‌گذاری در صنعت و ... می‌باشند. ولیکن جدای از عوامل شرایط محیط بیرونی می‌بایست به عوامل درونی، و خود نظام نیز توجه داشت و در این رابطه به عامل نیروی انسانی، آموزش سبک مدیریت و ... نیز پرداخت" (محمدی، ۱۳۷۵)

انواع نگرش به وجدان کار

"سه نگرش کلی درباره وجدان کار وجود دارد که باید از یک الگوی مقتضی با توجه به سه نگرش استفاده شود این نگرشها عبارتند از:

۱. نگرش مطلوب به وجدان کار: صرفاً بر اساس نتیجه کار و عملکرد مطلوب افراد



قابل اندازه‌گیری است و تأکید اصلی آن بر کارآئی^۱ بهره‌وری^۲ و بالاخره سودآوری است.

۲. نگرش حقوقی به وجدان کار: با این نگرش وجدان کار در چارچوب حقوق بشر قرار می‌گیرد و حمایت از حقوق افراد در سازمان و جامعه را مورد تأکید قرار می‌دهد.

۳. نگرش عدالت به وجدان کار: در این نگرش افراد موظف به رعایت معیارها و ضوابط کار هستند به نحوی که توزیع عادلانه‌ای از درآمد و فرآیندهای ناشی از سهم کار رعایت شود. (میرسپاسی، ۱۳۷۳، ص ۳۹)

بهره‌وری و وجدان کار

بهره‌وری در جامع‌ترین تعریف عبارت است از: رابطه بین مطلوبیتهای حاصله (ستاده‌ها) و منابع صرف شده (داده‌ها) در سیستم؛ در فاصله دو دوره زمانی که یک دوره آن دوره مبنا است. (رودپشتی، ۱۳۷۵)

مفهوم بهره‌وری می‌تواند از دو منظر مورد بررسی قرار گیرد؛ نخست بهره‌وری به عنوان معیاری برای تحصیل نسبت بین ستاده‌ها و داده‌ها، و دوم بهره‌وری به عنوان نتیجه و حاصل نوعی نگرش مثبت، خلاق و نارضایت‌مندانه به وضع موجود. با توجه به این دو منظر بهره‌وری زائیده تکامل و روابط بین انسان، تکنولوژی، مواد، انرژی، سازمانها و نظامها است که رابطه متقابل بین این عوامل به کمک گردش اطلاعات برقرار می‌شود، و انسان از بالاترین اهمیت برخوردار است؛ پس با توجه به این جایگاه انسانی در تحقق بهره‌وری، مسأله چگونگی رفتار انسان نیز با اهمیت می‌شود. زیرا چنانچه رفتار انسانها در سازمانها در راستای اهداف سازمانی هدایت و کنترل شود امکان تحقق مطلوب اهداف طراحی شده افزایش می‌یابد که در این راستا دو دیدگاه کنترل برون‌گرا (متناسب با انسان فاقد وجدان کاری بالفعل و مشمول نظریه X) و کنترل درون‌نگر (متناسب با انسان صاحب وجدان کاری بالفعل مشمول نظریه Y) مطرح است. (خاکی، ۱۳۷۵)

-
- 1- Efficiency
 - 2- Productivity

سه عنصر اصلی که بر بهره‌وری ملی تأثیر می‌گذارد وجدان کار، فرهنگ کار، و انضباط اجتماعی و اقتصادی است. و سیستمی لازم را جهت ارتقاء بهره‌وری این سه عنصر آماده سازند. (رودپشتی، ۱۳۵۸)

"جان ت. دنلوب استاد دانشگاه هاروارد در خصوص محیط‌های کار با بهره‌وری کمتر در مقایسه با محیط‌های کاری با بهره‌وری بیشتر بیان می‌دارد "کسانیکه معتقدند سازمان‌های کارگری موجب افزایش بهره‌وری می‌گردد روی موارد زیر تأکید دارند:

۱. نقش نوآموزی و آموزش پیشرفته
۲. بهبود روحیه نیروی کار
۳. بهبود کیفیت ایمنی و بهداشت محل کار
۴. بهبود کیفیت مدیریت" (گری سون، ۱۳۷۲)

عوامل مؤثر بر وجدان کار

"وجدان کار معلول دو دسته عوامل اصلی است:

۱. عوامل مؤثر بر وجدان کار پیش از پیوستن فرد به سازمان؛ شامل: ارزشها، فرهنگها، ادراکات، نگرشها، نیازها و انگیزه‌ها
 ۲. عوامل مؤثر بر وجدان کار پس از پیوستن فرد به سازمان؛ شامل: مشخصات فردی (نیازها، علائق، نگرش، شخصیت) مشخصات شغلی (قوانین کار، معنا داری کار، حساسیت و پیچیدگی کار) مشخصات سازمانی (تقسیم کار، فضای سازمانی) و سازماندهی مدیریت شامل تشویق و تنبیه، ارزیابی عملکردها، رضایت شغلی ... " (عباس‌زاده، ۱۳۷۴)
- "از جمله عوامل مؤثر بر وجدان کاری به عوامل ذیل می‌توان اشاره نمود:

۱. تقویت ایمان و تقوا در جامعه
 ۲. تأمین اقتصادی نیروی کار
 ۳. آموزش مستمر تخصصی و عقیدتی
 ۴. توجه به انگیزه و نقش اساسی آن
 ۳. وضع قوانین و مقررات مناسب" (بختیاری، ۱۳۷۵)
- از میان مواردی که بر تعهد سازمانی مؤثر است می‌توان عوامل ذیل را مورد توجه قرار داد:



۱. عوامل شخصی: که اصلی ترین آن مقدار تعلق و پیوستگی بالقوه‌ای است که کارگر در اولین روز کار خود به سازمان می‌آورد.
۲. عوامل سازمانی: مانند حیطه اختیار و استقلال شغلی، بازخور شغلی، چالشی بودن و با مفهوم بودن کار که میزان درگیری و مشارکت افراد را افزایش می‌دهد.
۳. عوامل غیر سازمانی: مهمترین آنها وجود جایگزین‌هایی برای اولین انتخاب شغلی است. " (اشرفی، ۱۳۷۴)

بیگانگی کارکنان از کار و سبک و روش مدیریتی از عوامل مهمتر تأثیرگذار بر وجدان کاری محسوب می‌گردد " بیگانگی از کار، حالت و وضعیتی است که فرد احساس می‌کند کارش برای او فاقد معنا است و از حیطه کنترل و اقتدار او خارج است (مندراس، ۱۳۶۹)

"بیگانگی از کار، ناظر بر تجربه شغلی و کاری است که هیچگونه پاداش ذاتی در پی ندارد و موجب احساس بی‌کفایتی، ناتوانی، بی‌معنایی و غیر مفید بودن در شخص می‌شود. (توسلی، ۱۳۷۵)

دانشمندان و نظریه‌پردازان علم مدیریت به گونه‌های مختلفی سبک و شیوه مدیریت را طبقه‌بندی کرده‌اند، که در یک دسته‌بندی کلی تماماً به شیوه مشارکتی و آمرانه به تفصیل پرداخته‌اند.

"لیکرت چهار سبک و شیوه رهبری را مطرح و ویژگی آنها را بیان می‌دارد. این سبکها عبارت است از:

۱. سبک استبدادی - استثماری و آمرانه
۲. سبک استبدادی - خیرخواهانه
۳. سبک مدیریت مشاور یا مشورتی
۴. سبک مدیریت مشارکتی " (الوانی، ۱۳۷۱، ص ۱۸۸)

عوامل انگیزه و وجدان کاری

در ارتباط با عوامل انگیزه یا انگیزاننده‌ها دو دسته از عوامل مورد نظر قرار گرفته است

۱. عوامل انگیزش: عبارت است از عواملی که با ذات و ماهیت شغلی (محتوای شغل) رابطه دارند و در روحیه رضایت، بازدهی و بهره‌وری بیشتر تأثیر مثبت دارند.

۲. عوامل ابقاء: عبارت است از عواملی که با محیط و زمینه شغلی (نه خود شغل) در ارتباطند این عوامل می‌توانند مستقیم یا غیرمستقیم بر نگرش مثبت کارکنان به انجام کار بهتر و بیشتر و یا عبارتی ارتقاء وجدان کاری تأثیر بگذارند. انگیزش یک اصطلاح کلی است که درباره تمامی کوششها، اشتیاقها، نیازها، آرزوها و نیروهای همانند به کار برده می‌شود. انگیزش واکنش فرد در برابر خواسته‌های او است. (کونتز - اودانل، ۱۳۷۲)

عوامل دوگانه انگیزش را به دو دسته تقسیم کرده‌اند

۱. عوامل ناراضی‌کننده: مانند خط مشی شرکت و شیوه اداری آن، چگونگی سرپرستی،

منزلت شغلی، حقوق، امنیت شغلی و غیره

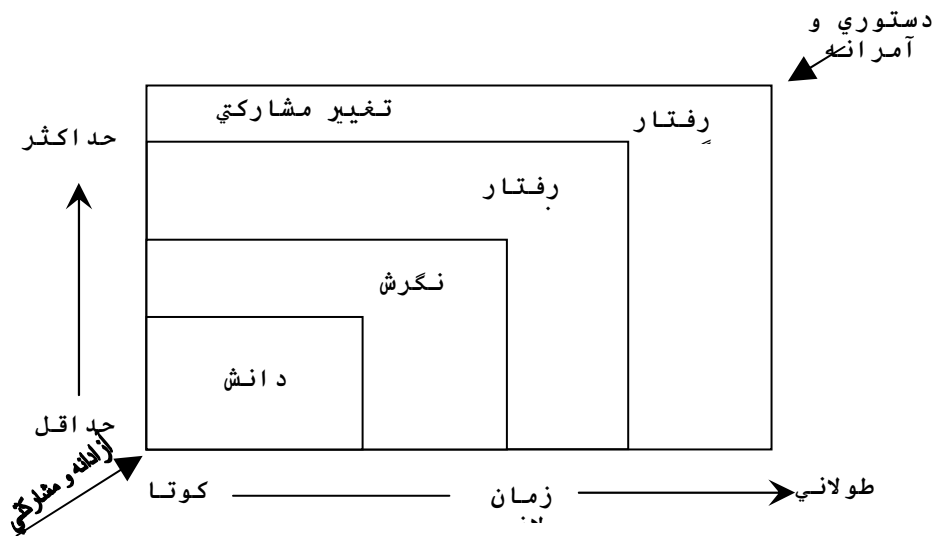
۲. عوامل راضی‌کننده: این عوامل همگی با محتوای شغلی بستگی دارند، مانند کامیابی در کار، بازشناسی کامیابی فرد در کار، و ماهیت کار، و اینکه تا چه اندازه تلاش و کوشش می‌خواهد.

عوامل مذکور در محیطهای کاری نگرش افراد را نسبت به کار تحت تأثیر قرار خواهد داد و منجر به کاهش یا افزایش وجدان کاری کارکنان می‌گردد.

"انگیزه یا انگیزاننده‌ها به دو دسته عوامل یا نیازهای اولیه شامل آب، هوا، غذا و خواب و ... و عوامل یا نیازهای ثانویه مانند نیاز به قدر و منزلت، مقام، وابستگی به دیگران، محبت، موفقیت و ... تقسیم می‌نمایند." (پاریزی، ساسان گهر، ۱۳۷۱)

چارچوب نظری پژوهش

در پژوهش انجام شده ضمن بررسی نظریه‌های مربوط به موضوع، شامل تئوری وجدان جمعی امیل دورکیم، نظریه کنش اجتماعی پارسونز، نظریه اثربخشی رنسیس لیکرت و الگوی ساختارگرائی اتزیونی، تئوری الگوی تغییر رفتار گروهی پاول هرستی و کنساج بلانچارد به عنوان چارچوب نظری این پژوهش برگزیده شده است. شکل کلی تئوری فوق با بهره‌گیری از کتاب مدیریت رفتار سازمانی بر اساس نمودار ذیل می‌باشد.



در این تئوری بر چهار سطح مختلف تغییر در کارکنان تکیه شده است. تکیه بر دانش، نگرش، رفتار فردی و عملکرد گروهی یا سازمانی. ضمناً رابطه زمانی و اشکال نسبی دخیل در بوجود آوردن این تغییرات در سطوح مختلف هنگامی که زور یا تسلیم عامل آن نباشد نیز نشان داده شده است.

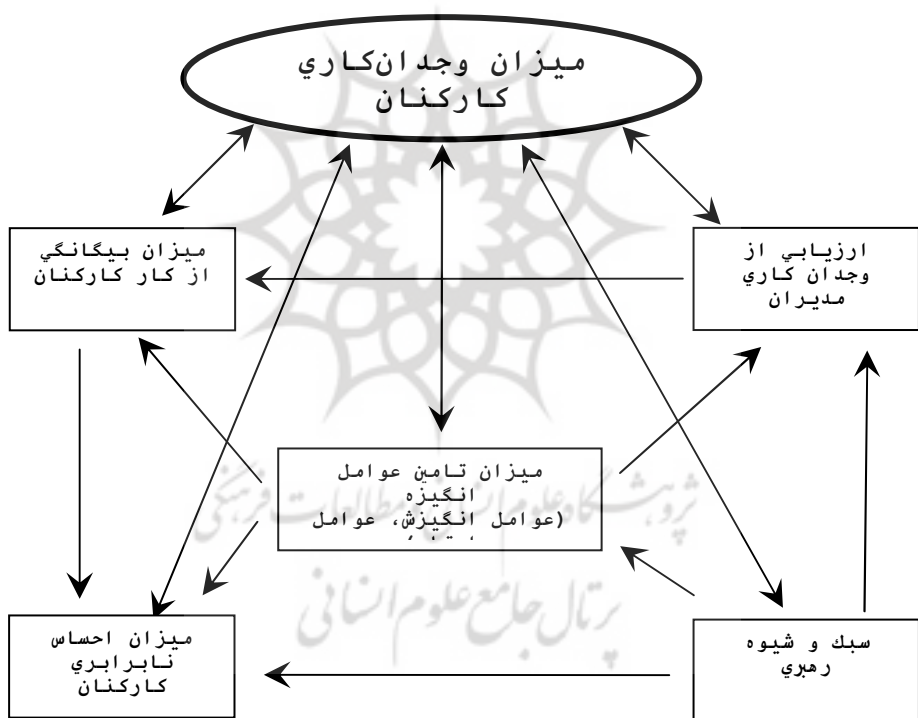
تغییر در دانش آسانترین نوع تغییر است، این تغییر می‌تواند در نتیجه خواندن یک کتاب یا یک مقاله و یا شنیدن مطلبی تازه از شخصی مورد احترام و یا مشاهده وضعیتی حاصل آید. ساختارهای گرایش یا ساختارهای دانش از آن جهت که دارای بار منفی و مثبت عاطفی هستند متفاوت بوده و باراضافی عاطفی، تغییر گرایشها را از تغییر دانش مشکلتر می‌کند. تغییرات در رفتار فردی مشکلتر و وقت‌گیرتر از تغییر در هر یک از دو سطح قبلی است؛ مثلاً مدیران ممکن است در زمینه فوائد دخالت رو به تزاید بیرونی و مشارکت آن در تصمیم‌گیری، آگاهی و دانش داشته باشند، حتی ممکن است احساس کنند که چنین مشارکتی عملکرد آنها را بهبود بخشد ولی با این وجود بعید نیست قدرت این را نداشته باشند که به صورتی قابل ملاحظه مسئولیتهای تصمیم‌گیری را با زیردستان خود در میان گذارند و یا آنها را واگذار نمایند. این اختلاف میان دانش، گرایش و رفتار ممکن است حاصل تربیت رئیس و مرئوس و رابطه سلطه

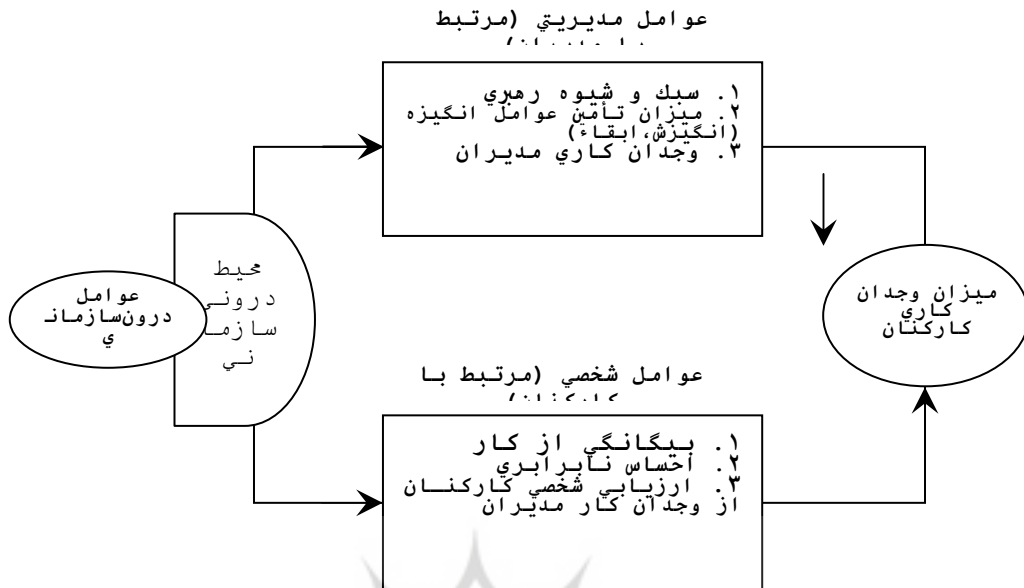
جویانه خود آنها باشد. این تجربه گذشته به یک الگوی عادت‌ی منجر شده است که کار با آن برایشان راحتتر است.

با وجودی که تغییر دادن رفتار افراد نیز به خودی خود به اندازه کافی مشکل است، ولی ایجاد این تغییر در میان گروهها و یا سازمانها به مراتب پیچیده‌تر بوده و ایجاد تغییرات جدی در سطح مشارکت پیروان در همه سازمان روندی است بسیار وقت‌گیر.

معرفی پژوهش و مدل مفهومی آن

پژوهش حاضر در سال ۱۳۷۷ در گروه صنایع فلزی سازمان صنایع و معادن بنیاد مستضعفان و جانبازان در زمینه وجدان کاری و عوامل درون سازمانی مؤثر بر آن صورت پذیرفته است. متغیرهای پژوهش در مدل مفهومی که در ادامه می‌آید به وضوح نمایش داده شده است.





سؤالات پژوهش

در ادامه، سؤالاتی که در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفته تا نتایج بدست آمده بتواند دیدگاهی کلی جهت برنامه‌ریزی مناسبتر به دست اندرکاران این طرح بدهد ارائه می‌گردد.

سؤال اصلی

چه عواملی در درون سازمان منجر به افزایش یا کاهش وجدان کاری کارکنان می‌گردد؟

سؤالات فرعی

۱. آیا احساس بیگانگی کارکنان از کار خود در کاهش وجدان کاری آنان نقش دارد؟
۲. آیا میزان احساس نایربربری کارکنان در محیط کار در افزایش وجدان کاری آنان مؤثر است؟
۳. آیا میزان آموزش مستمر تخصصی به کارکنان بر افزایش وجدان کاری آنان تأثیر می‌گذارد؟
۴. آیا نوع رفتاری که مدیران در سازمان دارند و ارزیابی کارکنان از وجدان کاری آنان در میزان وجدان کاری کارکنان اثر می‌گذارد؟

۵. آیا تشویق مدیران و ابراز رضایت آنان از کار کارکنان موجب افزایش وجدان کاری کارکنان می‌شود؟
۶. آیا سابقه شغلی و تجربه کارکنان در وجدان کاری آنان مؤثر است؟
۷. آیا سن کارکنان تأثیری در افزایش یا کاهش وجدان کاری آنان دارد؟
۸. آیا ارزیابی کارکنان از سبک و شیوه مدیریت اعمالی مدیران موجب افزایش، یا کاهش وجدان کاری آنها خواهد شد؟

اهداف پژوهش

۱. توصیف و تبیین پدیده وجدان کار به منظور شناسایی عوامل مؤثر بر تقویت یا کاهش آن در محیط کار
۲. شناسایی نقش مدیران در افزایش وجدان کاری کارکنان
۳. ارائه راهبردهای عملی در خصوص چگونگی حفظ و تقویت وجدان کاری کارکنان در انواع سازمانها
۴. شناسایی و رفع موانع، مشکلات و محدودیتهای کاهش وجدان کاری کارکنان در سازمانها
۵. کوشش در جهت ارتقاء فرهنگ کار در جامعه

فرضیات پژوهش

با توجه به سؤالات پژوهش، فرضیات در دو بُعد فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی مطرح می‌شود

فرضیه اصلی پژوهش پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
به نظر می‌رسد عوامل درون سازمانی در افزایش یا کاهش وجدان کاری کارکنان کاملاً تأثیرگذار باشند.

فرضیه‌های فرعی پژوهش

۱. به نظر می‌رسد هر چه احساس بیگانگی کارکنان نسبت به کارشان بیشتر باشد میزان وجدان کاری آنان کمتر خواهد شد



۲. به نظر می‌رسد میزان احساس نابرابری کارکنان در محیط کار نقش مؤثری در میزان وجدان کاری دارد
۳. به نظر می‌رسد آموزش مستمر تخصصی کارکنان بر افزایش میزان وجدان کاری آنان نقش مؤثری داشته است
۴. به نظر می‌رسد ارزیابی مثبت کارکنان از وجدان کاری مدیران بر افزایش وجدان کاری آنان مؤثر است
۵. به نظر می‌رسد میزان رضایت مدیران از کارکنان و ابراز آن در افزایش وجدان کاری کارکنان نقش اساسی دارد
۶. به نظر می‌رسد کارکنان با سن بالاتر به دلیل تمایل کمتر به جابجائی از میزان وجدان کاری بیشتری در کار برخوردار باشند
۷. به نظر می‌رسد سابقه شغلی و تجربه کارکنان در وابستگی شغلی و افزایش وجدان کاری آنان مؤثر باشد
۸. به نظر می‌رسد سبک و شیوه مدیریت اعمالی از سوی مدیران در سازمان نقش مؤثری در میزان وجدان کاری کارکنان دارد
۹. به نظر می‌رسد هر چه عوامل انگیزه شامل عوامل ابقاء و انگیزش بر ای کارکنان بیشتر تأمین شود در افزایش وجدان کاری آنان مؤثرتر خواهد بود.

روش پژوهش

روش مورد استفاده در این پژوهش توصیفی می‌باشد و استراتژی تحقیق نیز پیمایشی و جمع‌آوری داده‌ها هم از طریق روشهای کتابخانه‌ای و هم از طریق روشهای میدانی به صورت پرسشنامه انجام پذیرفته است. به بیانی دیگر تحقیق حاضر از نوع توصیفی اکتشافی است. در مطالعات کتابخانه‌ای با توجه به توصیفی بودن روش تحقیق، ادبیات تحقیق، بیان موضوع و اهمیت موضوع مطالعه گردیده است. و در مطالعات میدانی که از طریق پرسشنامه صورت گرفته است تعدادی سؤال درباره متغیرهای مورد سنجش در تحقیق تهیه گردیده به گونه‌ای که بتوان اطلاعات مورد نظر را از جامعه یا نمونه مورد مطالعه گردآوری کرد. تحقیق پیمایشی روشی است برای گردآوری داده‌ها که در آن از گروههای معینی از افراد خواسته می‌شود به

تعداد پرسش مشخص پاسخ دهند. این پاسخها مجموعه اطلاعات تحقیق را تشکیل می‌دهند. تحقیق پیمایشی عام‌ترین نوع تحقیقات اجتماعی و فرهنگی است.

جامعه آماری و حجم نمونه پژوهش

یکی از شیوه‌های مطالعه درباره گروهی از مردم و دیدگاههای آنها گردآوری اطلاعات در مورد همه افراد آن گروه است. این شیوه برای بررسی گروههای بزرگ هزینه و زمان بسیاری را می‌طلبد و غیرعملی است. راه دیگر این است که فقط در مورد بخشی از افراد گروه مورد نظر به گردآوری اطلاعات بپردازیم. این عمل به شیوه‌ای صورت می‌پذیرد که پاسخها و ویژگیهای این افراد نشان‌دهنده پاسخها و ویژگیهای گروهی باشد که به آن تعلق دارند. این روش بسیار ساده‌تر، ارزانتر، و سریعتر از بررسی همه اعضای یک گروه است. این اصل کلی نمونه‌گیری است.

در پژوهش حاضر واحد تحلیل و جامعه آماری کلیه افراد شاغل در شرکتهای تحت پوشش گروه صنایع فلزی و ماشین‌آلات بنیاد مستضعفان و جانبازان می‌باشد که در زمان تحقیق (سال ۱۳۷۷) مشتمل بر ۱۴ شرکت تولیدی و خدماتی با ۴۲۵۷ نفر پرسنل بوده‌اند. که با توجه به موضوع و هدف تحقیق و به علت تقسیم صنایع مذکور به ۵ گروه و گستردگی و پراکندگی و درجه‌بندی شرکتهای و تعداد زیاد پرسنل از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای - سهمیه‌ای به صورت تصادفی ساده استفاده گردید و با استفاده از فرمول کوکدان تعداد ۲۵۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب و اطلاعات از طریق پرسشنامه از آنان اخذ گردیده است.

تعیین روائی و پایایی پرسشنامه

روائی در تحقیق مؤید این واقعیت است که آیا نتایج حاصل از اندازه‌گیری از صحت و اعتبار برخوردار است یا خیر، یعنی نتایج بدست آمده از اندازه‌گیری معرف و بیانگر همان صفت یا صفات مورد نظر پژوهشگر می‌باشد یا چیز دیگری را مد نظر قرار داده. برای تقویت روائی پرسشنامه سؤالات طرح شده بوسیله پژوهشگر از سوی اساتید راهنما و مشاور مورد ارزیابی و بازنگری قرار گرفته و علاوه بر آن نقطه نظر چند تن از صاحب‌نظران و متخصصان نیز مبنی بر تأیید سؤالات اخذ گردید.



پایائی تحقیق نیز حاکی از این واقعیت می‌باشد که نتایج حاصل اندازه‌گیری قابل اعتماد است یا خیر، یعنی ابزار اندازه‌گیری ما با دقت و صحت موضوع را برای ما قابل اندازه‌گیری کرده است " مقصود آن است که اگر ابزار اندازه‌گیری را در یک فاصله زمانی کوتاه چندین بار و به گروه واحدی از افراد بدهیم نتایج حاصل نزدیک به هم باشد" (علی‌اکبر فرهنگی، ۱۳۸۵، ص ۲۳۱)

در این رابطه نیز ضمن استفاده از روش بازآزمایی با استفاده از نرم‌افزار SPSS ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه و تک تک سؤالات محاسبه و نتایج حاصله مبین این بود که پرسشنامه و سؤالات آن از اعتماد و پایائی بالائی برخوردار است. در این فرمول:

$$ra = \frac{J}{J-1} \left(1 - \frac{S_J^2}{S^2} \right)$$

ل: تعداد زیرمجموعه سؤالی پرسشنامه یا آزمون
 S_J^2 : واریانس زیر آزمون J ام
 S^2 : واریانس کل آزمون

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع آوری شده به منظور سنجش متغیرهای پژوهش مراحل ذیل صورت پذیرفته است.

۱. توصیف داده‌ها و ویژگیهای افراد جامعه نمونه در قالب جداول یک بُعدی و استفاده از فراوانی، درصد میانگین و نمودارهای ستونی و ...
۲. تحلیل استنباطی و رابطه بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته در قالب جداول دو بُعدی و استفاده از ضرایب همبستگی X کای اسکور و تاو B کندال.
۳. تحلیل رگرسیون چند متغیر از طریق جداول همبستگی سه بُعدی و ارتباط متغیرها و تأثیر جمعی و همزمان آنها بر متغیر وابسته.

جداول فراوانی دو بُعدی ارتباط عوامل درون سازمانی با میزان وجدان کاری کارکنان

در مبحث حاضر به بررسی جداول فراوانی تأثیر عوامل درون سازمانی شامل: میزان احساس نابرابری کارکنان در محیط کار، میزان بیگانگی کارکنان از کار، ارزیابی کارکنان از وجدان کار مدیران، تأمین عوامل انگیزه جهت کارکنان در ارتباط با میزان وجدان کاری

کارکنان خواهیم پرداخت و از طریق ترسیم جداول و ذکر ضرایب همبستگی حاصله به تأثیر عوامل ذکر شده پرداخته می‌شود.

جدول (۱): میزان وجدان کاری در ارتباط با میزان احساس نابرابری کارکنان

احساس نابرابری میزان وجدان کاری	کم	م توسط	ز یاد	جمع کل سطر و درصد ستونی
کم	۰) (۰	۲ ۳) (۱۵/۵	۴ ۴) (۴۸/۹	۶۷ (۲۶/۸)
متوسط	۱) (۸/۳	۵ ۷) (۳۸/۵	۳ ۴) (۳۷/۸	۹۲ (۳۶/۸)
زیاد	۱) (۹۱/۷	۶ ۸) (۴۵/۹	۱ ۲) (۱۳/۳	۹۱ (۳۶/۴)
جمع کل و درصد ستونی	۱) (۱۰۰	۱ ۴۸) (۱۰۰	۹ ۰) (۱۰۰	۲۵۰ (۱۰۰)

همانطور که از توزیع داده‌های جدول فوق مشاهده می‌گردد یک رابطه منطقی و معقول بین دو متغیر میزان وجدان کاری و میزان احساس نابرابری کارکنان در محیط کار قابل رؤیت است؛ در میان افرادی که دارای وجدان کاری کم هستند هر چه از میزان احساس نابرابری کارکنان در سطح کم به سمت سطوح متوسط و زیاد می‌رویم، بر درصد افرادی که دارای وجدان کاری کمتر هستند اضافه می‌شود (به ترتیب صفر، ۱۵/۵ و ۴۸/۹ درصد). عکس این عمل در سطح زیاد میزان وجدان کاری قابل رؤیت است؛ یعنی در میان افرادی که دارای میزان



وجدان کاری زیاد هستند [هر قدر از] احساس نابرابری در سطح زیاد به سمت سطوح متوسط و کم می‌رویم بر درصد افراد اضافه می‌شود (به ترتیب ۱۳/۳، ۴۵/۹، ۹۱/۷ درصد)

خلاصه نتایج حاصل از آزمون

- کای اسکوئر محاسبه شده جهت دو متغیر مورد نظر با درجه آزادی ۴ برابر با ۵۶۳۱۶ می‌باشد که از X^2 جدول در سطح ۰/۰۱ درصد (۱۸/۵) بسیار بزرگتر بوده و مبین وجود یک رابطه سیستماتیک بین دو متغیر در سطح معنی‌دار با احتمال بالغ بر ۹۹٪ اطمینان از نظر آماری است.

- ضریب تاو B کندانال محاسبه شده ۰/۴۲۶ مبین جهت منفی رابطه بوده و عدد حاصله مبین وجود همبستگی و رابطه بین دو متغیر در سطح متوسط می‌باشد.

- ضریب گاما بدست آمده جهت جدول مذکور برابر با ۰/۶۸۱ می‌باشد که نشان‌دهنده جهت منفی رابطه بین دو متغیر مذکور بوده و بر قوی بودن رابطه و همبستگی بین میزان احساس نابرابری و میزان وجدان کاری در حدی متوسط به بالا تأکید می‌نماید.

جدول (۲): میزان وجدان کاری در ارتباط با میزان بیگانگی از کار کارکنان

میزان وجدان کاری	ک	م توسط	ز یاد	جمع کل سطر و درصد ستونی
کم	۱ (۱/۴)	۲ (۲۰/۹)	۳ (۸۲/۱)	۶۷ (۲۶/۸)
متوسط	۲ (۱۷/۱)	۳ (۵۴/۵)	۷ (۱۵/۲)	۹۲ (۳۶/۸)
زیاد	۵ (۷)	۳ (۳)	۱ (۱)	۹۱ (۳۶/۴)

	(۲/۲)	(۲۴/۶)	(۸۱/۴)	
۲۵۰	۴	۱	۷	جمع کل و درصد ستونی
(۱۰۰))))	
	(۱۰۰)	(۱۰۰)	(۱۰۰)	

همانطور که از توزیع داده‌ها در جدول فوق مشاهده می‌گردد یک رابطه منفی و معکوس بین دو متغیر میزان وجدان کاری و میزان احساس بیگانگی از کار مشهود است؛ عبارتی دیگر هر چه میزان بیگانگی از کار بیشتر میزان وجدان کاری کمتر (۸۲/۶٪)، هر چه بیگانگی از کار کمتر میزان وجدان کاری بیشتر (۸۱/۴٪)

خلاصه نتایج حاصل از آزمون

- کای اسکوئر X^2 محاسبه شده جهت جدول مذکور با درجه آزادی ۴ برابر با ۱۵۵/۴۶ می‌باشد که به دلیل آنکه از X^2 جدول در سطح ۰/۰۱ (۱۸/۵) بسیار بزرگتر است، مبین وجود رابطه بین دو متغیر در سطح معنادار با احتمال بالغ بر ۹۹٪ اطمینان می‌باشد، و نتیجه آنکه بین دو متغیر یک رابطه و همبستگی سیستماتیک و منطقی وجود دارد. ضریب تاو B کندال محاسبه شده که جهت رابطه و میزان قوی بودن رابطه را نشان می‌دهد برابر با ۰/۶۳۸ بوده که در سطح معناداری جهت منفی و قوی بودن رابطه را با توجه به تفسیر هلر و روزمن از ضرایب همبستگی در سطح متوسط نمایان می‌سازد.
- ضریب گاما بدست آمده نیز برابر با ۰/۸۴۴ - می‌باشد که مبین جهت منفی رابطه و وجود همبستگی و قوی بودن رابطه در سطح بالا می‌باشد.

جدول (۳): میزان وجدان کاری در ارتباط با ارزیابی کارکنان از وجدان کاری مدیران

جمع کل سطر و درصد ستونی	م	م	م	ارزیابی از وجدان کاری مدیران
	یاد	توسط	کم	
۶۷	۳	۱	۵	میزان وجدان کاری
(۲۶/۸))))	
	(۱۱/۷)	(۱۴/۳)	(۶۳/۳)	کم



۹۲ (۳۶/۸)	۱) (۱۸/۶)	۶) (۵۴/۵)	۲) (۲۵/۳)	متوسط
۹۱ (۳۶/۴)	۴) (۷۹/۹)	۳) (۳۱/۳)	۹) (۱۱/۴)	زیاد
۲۵۰ (۱۰۰)	۵) (۱۰۰)	۱) (۱۰۰)	۱) (۱۰۰)	جمع کل و درصد ستونی

همانطور که از توزیع داده‌های جدول فوق استناد می‌گردد یک رابطه مستقیم میان دو متغیر مذکور وجود دارد، به عبارتی ارزیابی کارکنان نسبت به وجدان کاری مدیرانشان منفی بوده و معتقدند مدیرانشان از وجدان کاری کمی برخوردارند.

عمده کارکنانی که معتقد بودند وجدان کاری مدیرانشان کم می‌باشد خود نیز از وجدان کاری کم برخوردار بوده‌اند (۶۳/۳٪)، و بالعکس عمده کارکنانی که معتقد بودند وجدان کاری مدیرانشان زیاد می‌باشد خود نیز از وجدان کاری بالا برخوردار بودند (۷۹/۹۱٪).

خلاصه نتایج حاصل از آزمون

- کای اسکوئر X^2 محاسبه شده جهت جدول مذکور با درجه آزادی ۴ برابر با ۱۲۲/۰۰۸ باشد که از X^2 جدول در سطح ۰/۰۱ (۱۸/۵) بسیار بزرگتر بوده و در سطح معناداری مبین وجود رابطه‌ای مستقیم و سیستماتیک بین دو متغیر با احتمال ۹۹٪ اطمینان می‌باشد.
- ضریب تاو B کندال محاسبه شده نیز برابر با ۰/۵۶۵ است که بر اساس تفسیر هلر و روزمن از ضرایب همبستگی، ضمن تأیید رابطه مثبت وجود رابطه و همبستگی را در سطح متوسط تأیید می‌نماید.
- ضریب گاما بدست آمده نیز برابر با ۰/۷۸ که با توجه به همان تفسیر ضرایب همبستگی می‌توان وجود رابطه و همبستگی و قوی بودن آنرا در سطح بالا ارزیابی نمود.

جدول (۴): میزان وجدان کاری در ارتباط با سبک و شیوه مدیریتی مدیران

سبک و شیوه مدیریت	میزان وجدان کاری	آمرانه و دستوری	تلفیقی (آمرانه و مشارکتی)	مشارکتی	جمع کل سطر و درصد ستونی
کم	۴۳ (۷۴/۶)	۱۴ (۱۰/۵۱)	۰ (۰)	۶۷ (۲۶/۸)	
متوسط	۱۵ (۲۱۱)	۷۲ (۵۴/۱)	۵ (۹)	۹۲ (۳۶/۸)	
زیاد	۳ (۴/۲)	۴۷ (۵۴)	۴۱ (۸۹)	۹۱ (۳۶/۴)	
جمع کل و درصد ستونی	۷۱ (۱۰۰)	۱۳۳ (۱۰۰)	۴۶ (۱۰۰)	۲۵۰ (۱۰۰)	

همانطور که از توزیع داده‌های جدول فوق استفاده می‌گردد در اعمال سبک مدیریتی آمرانه و دستوری تعداد بیشتری از کارکنان بی‌انگیزه و از وجدان کاری کم برخوردار می‌باشند (۷۴/۶٪) و بالعکس هر چه از اعمال سبک مدیریتی آمرانه به سمت مشارکتی پیش می‌رویم درصد کارکنانی که از وجدان کاری بالا برخوردار می‌شوند بیشتر است (۸۹/۱٪) لذا یک رابطه مستقیم و سیستماتیک بین دو متغیر مذکور وجود دارد.

خلاصه نتایج حاصل از آزمون

χ^2 کای اسکوئر محاسبه شده برای جدول مذکور یا درجه آزادی ۴ برابر ۵۰/۱۶۵ می‌باشد که از کای اسکوئر جدول در سطح ۰/۰۱ (۱۸/۵) بسیار بزرگتر بوده و در سطح معناداری وجود رابطه سیستماتیک و منطقی بین دو متغیر را با احتمال بالغ بر ۹۹٪ اطمینان از نظر آماری تأیید می‌نماید.



- ضریب تاو B کندال محاسبه شده نیز برابر با ۰/۷۰ است که نشانگر جهت مثبت و وجود همبستگی و قوی بودن رابطه بین دو متغیر فوق است.

- ضریب گاما نیز برابر با ۰/۹۰۰۱ می باشد که به دلیل نزدیکی به عدد ۱+ و با توجه به تغییر ضرایب همبستگی مبین جهت مثبت رابطه و وجود همبستگی و قوی بودن رابطه بین دو متغیر است.

جدول (۵): میزان وجدان کاری در ارتباط با میزان تأمین عوامل ابقاء (شامل حقوق و

دستمزد، امنیت شغلی، رضایت از محیط کار، معاشرت با همردیفان و ...)

میزان تأمین عوامل ابقاء	۵ م	۴ توسط	۳ یاد	جمع کل سطر و درصد ستونی
کم	۴ ۹ (۶۰/۵)	۱ ۵ (۱۱/۹)	۳) (۷)	۶۷ (۲۶/۸)
متوسط	۲ ۶ (۳۲/۱)	۵ ۹ (۴۶/۸)	۷) (۱۶/۳)	۹۲ (۳۶/۸)
زیاد	۶) (۷/۴)	۵ ۲ (۴۱/۳)	۳ ۳) (۷۶/۷)	۹۱ (۳۶/۴)
جمع کل و درصد ستونی	۸ ۱) (۱۰۰)	۱ ۲۶) (۱۰۰)	۴ ۳) (۱۰۰)	۲۵۰ (۱۰۰)

همان گونه از توزیع داده های جدول فوق استنباط می گردد در سطحی که میزان وجدان

کاری کارکنان کم ارزیابی شده است میزان تأمین عوامل ابقاء از نظر بیشتر کارکنان کم تأمین گردیده است (۰/۶۰/۵) و بالعکس در سطحی که میزان وجدان کاری کارکنان زیاد ارزیابی شده است بیشتر کارکنان نیز اعتقاد بر تأمین زیاد عوامل ابقاء داشته‌اند (۰/۷۶/۷) لذا یک رابطه مستقیم و سیستماتیک بین دو متغیر کاملاً مشهود است.

خلاصه نتایج حاصل از آزمون

- X^2 کای اسکوئر بدست آمده با درجه آزادی ۴ برابر با ۹۸/۶۵۰ می‌باشد که X^2 جدول در سطح ۰/۰۱ (۱۸۵) بزرگتر بوده و وجود یک رابطه معنادار را بین دو متغیر فوق با احتمال بالغ بر ۹۹٪ اطمینان از نظر آماری تأیید می‌نماید.

- ضریب تاو B کندال محاسبه شده ۰/۵۲۸ می‌باشد که نشانگر جهت مثبت و وجود همبستگی و قوی بودن رابطه بین دو متغیر در سطح متوسط می‌باشد.

- ضریب گاما نیز برابر با ۰/۷۵۷ می‌باشد که نشان‌دهنده جهت مثبت و وجود همبستگی و قوی بودن رابطه بین دو متغیر در حد زیاد است.

جدول (۶): میزان وجدان کاری در ارتباط با میزان تأمین عوامل انگیزش (شامل لذت بخش بودن و علاقه به کار، ارائه مسئولیت بیشتر، موفقیت در انجام امور، رشد و پیشرفت در کار، شناخت و قدردانی مدیر از کارکنان و ...)

میزان وجدان کاری	میزان تأمین عوامل انگیزش		جمع کل سطر و درصد ستونی
	کم	زیاد	
کم	۴۰ (۶۶/۷)	۲ (۲/۹)	۶۷ (۲۶/۸)
متوسط	۱۶ (۲۶/۷)	۲۰ (۲۹/۱)	۹۲ (۳۶/۸)
زیاد	۴ (۶/۷)	۴۷ (۶۸/۱)	۹۱ (۳۶/۴)
	۶۰ (۳۳/۱)	۶۹ (۳۹/۱)	



۲۵۰	۶۹	۱۲	۶۰	جمع کل و درصد ستونی
(۱۰۰)) (۱۰۰) (۱۰۰) (۱۰۰	

همانطور که از توزیع داده‌های جدول فوق استفاده می‌گردد، هر چه پاسخگویان درباره میزان تأمین عوامل انگیزشی در مورد خودشان از سطح کم به سمت سطوح متوسط و زیاد تمایل پیدا کنند از تعداد و درصد کارکنانی که دارای میزان وجدان کاری کم هستند کاسته می‌شود (به ترتیب ۶۶/۵٪، ۲۰/۷٪ و ۲/۹٪) و بالعکس اکثر کارکنانی که قائل به تأمین میزان کم عوامل انگیزش بودند خود نیز از وجدان کاری کمی برخوردار بوده‌اند (۶۶/۷٪) و اکثر کارکنانی که قائل به تأمین میزان زیاد عوامل انگیزش بودند خود نیز از وجدان کاری بالا برخوردار بوده‌اند (۶۸/۱٪) لذا یک رابطه مستقیم و سیستماتیک بین دو متغیر مذکور حاکم می‌باشد.

خلاصه نتایج حاصل از آزمون

- χ^2 کای اسکوتر بدست آمده با درجه آزادی ۴ برابر با ۹۱/۷۷۸ می‌باشد و از آنجائی که از χ^2 جدول در سطح ۰/۰۱ (۱۸/۵) بزرگتر است وجود یک رابطه معنادار و منطقی را بین دو متغیر با احتمال بالغ بر ۹۹٪ اطمینان از نظر آماری تأیید می‌نماید.

- ضریب تاو B کندال نیز ۰/۵۱۴ می‌باشد که بیانگر وجود همبستگی و قوی بودن رابطه بین دو متغیر مذکور در حد متوسط می‌باشد.

- ضریب گاما بدست آمده نیز ۰/۷۳۸ می‌باشد که نشان‌دهنده وجود همبستگی و قوی بودن رابطه در حد زیادی بوده و جهت مثبت رابطه را نیز تأکید می‌نماید.

یافته‌های پژوهش

در بررسیهای صورت گرفته از آزمونهای انجام شده در فصل چهارم پژوهش به نظر می‌رسد نظر جامعه نمونه که مبین نظرات کل جامعه مورد تحقیق می‌باشد بر این اساس است که برخی، عوامل درون سازمانی بر افزایش یا کاهش وجدان کاری مؤثر بوده و برخی دیگر فاقد تأثیر می‌باشند.

- یافته‌های تحقیق در خصوص آزمون فرضیه اول پژوهش مبین آن است که کارکنانی که کارشان را تکراری و خسته کننده ندانسته و خودشان را در فرآیند کارشان مفید و تاثیرگذار احساس می‌کنند و معتقدند که خود بر کارشان نظارت و کنترل دقیق داشته و می‌بایست در قبال تغییرات محیط کار عکس‌العمل نشان دهند و در تصمیم‌گیریها مشارکت نمایند با یک نگرش درونی مثبت و خاص به کار خود نگریسته و برای کار جدای از اعتبار مادی یک اعتبار و ارزش غیرمادی قائلند این عامل وجدان کاری آنان را تقویت کرده و باعث افزایش آن شده است.

- یافته‌های تحقیق در خصوص آزمون فرضیه دوم پژوهش گواه آن است که چنانچه کارکنان در محیط کار احساس نابرابری کمی داشته باشند یعنی بپذیرند که دقیقاً امتیازات و امکانات سازمانی اکثراً بر اساس شایستگی افراد توزیع شده و تبعیض از این حیث وجود ندارد و آنچه به افراد ارائه می‌گردد در حد و اندازه آنهاست بدیهی است که دلگرمی بیشتری نسبت به سازمان خود پیدا نموده و منافع خود را درگرو منافع سازمانی خواهند دید و نسبت به آنچه درون سازمان صورت می‌پذیرد خوش‌بین هستند. لذا خودشان بر کار خود نظارت و کنترل داشته و نگرش درونی‌اشان نسبت به انجام کار بهتر و بیشتر تقویت می‌گردد. به عبارتی میزان وجدان کاری آنها افزایش خواهد یافت. بالعکس در اثر مشاهده تبعیضها توسط کارکنان و عدم اعتقاد به ارائه امکانات و امتیازات سازمانی در قالب شایستگی‌ها، و حاکمیت روابط به جای ضوابط، نگرش کارکنان به کار و سازمان منفی شده و حس مسئولیت‌پذیری و دلسوزی آنان کاهش یافته و یا از دست می‌رود، و دلسردی و علی‌السویه بودن نسبت به کار جایگزین خواهد شد. لذا بدیهی است که میزان وجدان کاری در این شرایط که میزان احساس نابرابری زیاد است کاهش می‌یابد.

- نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه سوم نشان از رابطه ضعیف و عدم تأثیر قابل توجه آموزشهای تخصصی کارکنان بر روی افزایش میزان وجدان کاری آنان دارد.

- در آزمون صورت گرفته در فرضیه چهارم مشاهده می‌شود، از آنجائی که حرکت اولیه را در درون سازمان مدیر ایجاد می‌نماید، و در واقع این مدیر است که زمینه و بستر لازم را جهت آموزش کارکنان فراهم می‌آورد، و از طرفی این مدیران هستند که می‌بایست کارکنان را نسبت به سازمان وفادار کرده و نوعی احساس تعلق و وابستگی در کارکنان نسبت به سازمان



به وجود آورند و سبکی را در سازمان انتخاب نمایند که کارکنان به راحتی بتوانند پیشنهادها را خود را ارائه دهند، و این مدیر است که می‌بایست برای سازمان الگو باشد لذا همواره مورد دقت و توجه کارکنان بوده و چنانچه کارکنان مشاهده نمایند که مدیر نسبت به وظایف خود حساس و مسئول بوده و کارها را به موقع و سر وقت انجام می‌دهد و زمینه مشارکت را برای کارکنان فراهم می‌سازد او را الگو قرار می‌دهند و اگر مدیر در سازمان الگو گردد انجام هر تغییری به راحتی صورت خواهد گرفت، لذا وجدان کاری بالای مدیران نقش اساسی در افزایش وجدان کاری کارکنان خواهد داشت و بالعکس.

- نتایج بدست آمده از فرضیه پنجم حاکی از آن است، که وقتی کارکنان احساس نمایند مدیر از آنها رضایت داشته و آنها ابراز می‌نمایند یقین می‌نمایند که مورد توجه بوده و خود را مفید و مؤثر در کار احساس می‌کنند، و بر سعی و تلاش خود جهت جلوه نمودن در نزد مدیر می‌افزایند. این تلاش و کوشش وافر علاوه بر اقناع معنوی فرد برای او اغلب امتیازات سازمانی را نیز در بر خواهد داشت و انگیزه کاری او را بالا و نگرش درونی او را به انجام کار بهتر و بیشتر و مثبت تر و شفاف تر می‌سازد. عکس این قضیه نیز صادق است یعنی چنانچه کارکنان معتقد به عدم رضایت مدیر از کارشان باشند عمدتاً منجر به دلسردی و بی تفاوتی آنان خواهد شد و نگرش درونی او را به انجام کار بهتر و مؤثر تر تضعیف می‌کند.

- نتایج حاصل از آزمون فرضیه ششم نشان از عدم وجود یک ارتباط سیستماتیک و منطقی بین سن و میزان وجدان کاری کارکنان می‌باشد، لذا سن کارکنان تأثیری بر میزان وجدان کاری آنان ندارد.

- یافته های پژوهش در خصوص آزمون فرضیه هفتم حاکی از آن است که یک رابطه ضعیف بین میزان سابقه کار کارکنان با میزان وجدان کاری آنان وجود دارد، که این رابطه را می‌توان نتیجه حضور بیشتر کارکنان از لحاظ زمانی در محیط کار و ایجاد یک نوع وابستگی و علاقه فرد به کار و محیط کاری و همچنین بهره مندی بیشتر از امکانات و امتیازات سازمانی در طول زمان و ... دانست.

- یافته های تحقیق در خصوص آزمون فرضیه هشتم گواه آن است که هر چه ارتباط مدیران با کارکنان خود صمیمانه تر بوده و زمینه مشارکت آنها را در امور شرکت و تصمیم گیریها فراهم آورند و کارکنان نیز به واسطه این ارتباط معتقد به اعمال سبک مشارکتی از سوی

مدیر خود گردند میزان وجدان کاری یا نگرش مثبت به کار کارکنان بدون نیاز به کنترل برونی افزایش می یابد. از طرف دیگر چنانچه ارتباط مدیران با کارکنان خود در چهار چوب ضوابط و مقررات اداری خشک بوده و زمینه مشارکت آنان را در تصمیم گیریها فراهم نیاورند و کارکنان نیز معتقد به اعمال شیوه آمرانه و دستوری از سوی مدیر خود گردند، میزان وجدان کاری آنها کاهش یافته و کنترل درونی آنها نیز تضعیف می گردد. و اعتقاد کارکنان به اعمال تلفیقی از دو سبک فوق توسط مدیرانشان نیز میزان وجدان کاری متوسط آنها را در پی خواهد داشت.

- نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه نهم بیانگر آن است که تأمین عوامل ابقاء (از عوامل انگیزه) و بخشی از نیازهای کارکنان را که بیشتر نگهدارنده بوده و آنان را در سازمان نگه می دارد و نارضایتی اشان را می کاهد (نه آنکه رضایتمندی ایجاد می نماید) مد نظر دارد، تأمین عوامل مذکور که شامل حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، رضایت از محیط کار، نظارت فنی و کیفیت سرپرستی و معاشرت با هم ردیفان می باشد چنانچه در حد مطلوب و مناسبی برای کارکنان تأمین گردد می تواند تا حد زیادی در تقویت نگرش مثبت کارکنان برای انجام کار بیشتر و بهتر مؤثر واقع شده و خود کنترلی را در آنان ترغیب و تشویق نماید. بالعکس اگر کارکنان احساس نمایند که عوامل ابقاء برای آنان در حد کم یا حداکثر متوسط تأمین گشته، بر نارضایتی و بی انگیزشی آنان نسبت به کار خواهد افزود و نگرش درونی مثبت آنها را به کار تضعیف می نماید و بی میلی و بی مسئولیتی، کاهش حساسیت، اتلاف وقت و غیره را به ارمغان خواهد آورد.

از طرف دیگر هر چه کارکنان میزان تأمین عوامل انگیزش شامل: لذت بخش بودن و علاقه به کار، ارائه مسئولیت بیشتر، موفقیت در انجام امور، رشد و پیشرفت در کار و شناخت و قدردانی مدیر از کارکنان را در مورد خودشان کم ارزیابی کنند، میزان وجدان کاری آنان در کار کاهش خواهد یافت و بالعکس. عوامل انگیزش نیز همانند عوامل ابقاء بخشی از نیازهای کارکنان را که عمدتاً جنبه های غیر مادی داشته و در جهت رضایتمندی کارکنان عمل می نمایند مد نظر قرار می دهند.

تأمین این عوامل (ابقاء و انگیزش)، انگیزه کاری را در فرد تقویت نموده و منجر به تقویت نگرش مثبت درونی به انجام کار بهتر و بیشتر می شود. از سوی دیگر با تأمین عوامل



مذکور کارکنان خود را ارزشمند، مفید و تأثیرگذار دانسته، و نسبت به آینده شغلی خود خوشبین خواهند شد، و سطح مسئولیت‌پذیری خود را بالا خواهند برد. و بدیهی است که همه این عوامل در جهت تقویت وجدان کاری او مؤثر خواهد بود. لیکن در صورت بی‌توجهی به تأمین عوامل انگیزه، کارکنان خود را غیرمفید دانسته، آینده شغلی خود را در هاله‌ای از ابهام یافته و سطح مسئولیت‌پذیرش خود را کاهش می‌دهند و انگیزه کاری در آنها تضعیف خواهد شد و تمام این عوامل به دنبال خود کاهش میزان وجدان کاری را به ارمغان خواهد آورد.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

۱. بیگانگی از کار؛ از میان متغیرهای مستقل مورد بررسی، دارای بیشترین تأثیر بر روی میزان وجدان کاری کارکنان می‌باشد. کارکنانی که نسبت به کار خود احساس بیگانگی کمتری داشته‌اند از میزان وجدان کاری بیشتری برخوردار بوده‌اند. در جامعه مورد بررسی میزان بیگانگی از کار کارکنان عمدتاً در حد متوسط بوده است.

۲. با اتخاذ سبک مشارکتی و به حداقل رساندن استفاده از سبک آمرانه در مدیریت شرکتها، می‌توان میزان وجدان کاری کارکنان را افزایش داد؛ چنانچه سبک مدیریتی به صورت مشارکتی با تبعیت از روش طرفداری از رابطه باشد روابط صمیمانه و دوستانه بین مدیر و کارکنان حاکم گشته، کارکنان با رغبت بیشتر در تصمیم‌گیریها و حل مشکلات سازمان مشارکت می‌نمایند. لذا میزان وجدان کاری در میان آنان افزایش خواهد یافت. از طرف دیگر اگر سبک و شیوه مدیریتی مورد اتخاذ مدیر سبک آمرانه و دستوری با تبعیت از روش طرفداری از تکلیف باشد روابط بین مدیر و کارکنان به صورت خشک و یکطرفه و در چارچوب قوانین و مقررات اداری صورت پذیرفته و کارکنان تمایل چندانی به مشارکت در امور و ارائه راه‌حلهای منطقی جهت بهبود کار نخواهند داشت و نسبت به هدفهای سازمان احساس تعهد نمی‌کنند، لذا میزان وجدان کاری در میان آنان کاهش خواهد یافت.

با تعمیم نتیجه حاصل از بررسی نوع سبک و شیوه مدیریت می‌توان بیان داشت که: سبک و شیوه مدیریت در جامعه مورد بررسی تلفیقی (مشارکتی - آمرانه) بوده است.

۳. با کاهش میزان احساس نابرابری در میان کارکنان می‌توان میزان وجدان کاری آنان را افزایش داد، کارکنانی که در محیط کار نابرابری بیشتری بین خود و دیگران از حیث توزیع

امتیازات و امکانات سازمانی و ... احساس می‌نمایند وجدان کاریشان کمتر از کارکنانی است که احساس نابرابری کمتر در محیط کار خود دارند لذا نتیجه می‌گیریم که هر چه سعی نمائیم از طریق اجرای مکانیسمها و راههای مختلف، توزیع امکانات و امتیازات سازمانی را بر اساس شایستگی افراد انجام دهیم، سطح نابرابری بین افراد را کاهش داده بر میزان وجدان کاری آنها خواهیم افزود.

با تعمیم نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها در نمونه می‌توان بیان نمود که در جامعه مورد بررسی کارکنان نسبت به چگونگی توزیع امتیازات و امکانات رفاهی، سازمانی (وام، حقوق و دستمزد، پاداش، خودرو و ...) بین رده‌های مختلف رضایت نداشته و تا حد متوسط به بالا احساس نابرابری می‌نمایند.

۴. با تأمین بیشتر عوامل انگیزه (عوامل ابقاء و عوامل انگیزش) و از آن میان عمدتاً عوامل ابقاء شامل حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، رابطه شغلی و معاشرت با هم‌ردیفان، ایجاد شرایط مناسب در محیط کار، شناخت و قدردانی مدیر از عملکرد کارکنان، رشد و پیشرفت در کار و ... می‌توان نگرش درونی کارکنان را به انجام کار بیشتر و بهتر، با وجدان کاری قوی‌تر آنان را افزایش داد. ضمناً در جامعه مورد بررسی تأمین عوامل ابقاء برای کارکنان عمدتاً در حد کم تا متوسط (۸/۸۲٪) صورت پذیرفته و عوامل انگیزش نیز عمدتاً در حد متوسط تا زیاد (۷۶٪) بوده است.

۵. با تأکید بر افزایش میزان وجدان کاری مدیران و اقدام در این خصوص، و همچنین الگو قراردادن مدیران مذکور جهت کارکنان و از طرف دیگر یقین حاصل نمودن کارکنان در خصوص سطح بالای میزان وجدان کاری مدیران، می‌توان میزان وجدان کاری کارکنان را افزایش داد. یا به عبارتی نگرش مثبت آنها را به انجام کار بهتر و بیشتر تقویت نمود. با تعمیم نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های اتخاذ شده از نمونه، می‌توان بیان داشت که در جامعه مورد بررسی میزان وجدان کاری مدیران از نظر کارکنان در حد کم (۶/۳۱٪) تا متوسط (۸/۴۴٪) بوده است.

نتیجه نهائی پژوهش حاضر آنکه برخی از فرضیات مطروحه در فصل اول ردّ و برخی دیگر مورد تأکید و تأیید قرار گرفته است و در مجموع مشخص گردید که تحت تأثیر عوامل



مورد بررسی وجدان کاری کارکنان جامعه مورد نظر در حد متوسط و پائین تر بوده است یعنی مجموعاً (۶۳/۶٪ حجم نمونه)

پیشنهادها

بر اساس نتایج حاصله از محاسبات آماری و پاسخهای ارائه شده به پرسشنامه‌ها این پژوهش بخشی از پیشنهادهای خود را به شرح ذیل ارائه می‌نماید.

۱. در راستای اعمال سبکی صحیح در جهت افزایش وجدان کاری کارکنان پیشنهاد می‌گردد: مدیران سازمانها و شرکتها با اعمال روش مشارکتی از طریق اجرای نظام مشارکت و ارائه پیشنهادها، تفویض اختیار با کنترل، ایجاد روحیه کارجمعی، احترام به افکار کارکنان، همکاری و مشارکت هر چه بیشتر کارکنان را در تصمیم‌گیریها و امور مربوط به شرکت فراهم آورند و ارتباطی صمیمانه و منطقی را با کارکنان داشته و با بهره‌گیری از مکانیسمهای ارتباط صحیح سعی نمایند از منطقه ارتباطی کور و تاریک که بین آنها و کارکنان مبهم است کاسته و به منطقه ارتباط عمومی که مبین مواردی است که مدیر و کارکنان هر دو از آنها آگاه می‌باشند بیفزایند.

۲. جهت کاهش بیگانگی از کار کارکنان می‌بایست شرایطی را فراهم آورد تا کارکنان، کارآ بودن و مفید بودن در کار را باور نمایند، این مهم می‌تواند از سوی مدیر و با انجام اقدامات ذیل تحقق یابد

الف. فراهم آوردن شرایط لازم جهت آگاهی کارکنان از نتیجه کارشان

ب. افزایش سطح مسئولیت‌پذیری

ج. میزان مشارکت در تصمیم‌گیری

د. تشویق کارکنان به خود اتکائی و خودکنترلی

هـ. افزایش انگیزه کاری

علاوه بر احساس کارآ بودن کارکنان، ایجاد تنوع در شغل به منظور عدم تکراری بودن شغل و همچنین رفع خستگی کارکنان و لذت‌بخش نمودن کار برای آنان از طریق ایجاد شرایط مناسب کاری و ... توأم می‌توان میزان بیگانگی از کار کارکنان را کاهش و انگیزه و علاقه و

وابستگی آنها را به کارشان بیشتر نمود و حس مسئولیت‌پذیری و مشارکت را در آنها تقویت نموده و در نهایت بر میزان وجدان کاری کارکنان افزود.

۳. به منظور کاهش احساس نابرابری در میان کارکنان، مدیران و مسئولین مربوطه می‌بایست از طریق اجرای نظام مشارکت و پیشنهادهای و همچنین ارزیابی عملکرد کارکنان، تنظیم آئین‌نامه ارتقاء شغلی، تدوین و تنظیم سیستم حقوق و دستمزد، پاداش و ... امکانات و امتیازات سازمانی را بر اساس شایستگی و توانائی کارکنان توزیع نموده و شکاف بین رده‌های بالا و پائین سازمانی را از حیث توزیع امتیازات و امکانات متعادل و توجیه‌پذیر نمایند. شایان ذکر است که احساس نابرابری در اثر تبعیض به وجود می‌آید؛ نه تفاوت. لذا باید اقدامات و تصمیم‌گیریها در جهت رفع تبعیضات سازمانی و از بین بردن روابط غیر منطقی بوده و معیار سرویس‌دهی و ارائه امکانات و امتیازات، شایستگی و توانائی افراد باشد و بسترسازی لازم قبل از اجرای هر سیستم و ارائه هر امتیاز یا امکانات رفاهی فراهم آید.

۴. با توجه به نقش مهم عوامل انگیزه (عوامل ابقاء و انگیزش) و از آن میان تأثیر بیشتر عوامل ابقاء در افزایش میزان وجدان کاری که عمدتاً نقش نگهدارنده را برای کارکنان ایفاء می‌کنند، پیشنهاد می‌گردد که مدیران نسبت به اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل بدون بستن سقف شغلها و با تفکیک شغل و پست و در نظر گرفتن ارتقاء شغلی و آگاه نمودن کارکنان نسبت به وضعیت کاری آتی اقدام و در راستای آن به اصلاح سیستم حقوق و دستمزد و مزایای متعلقه بر اساس شایستگی کارکنان مبادرت ورزند و ضمن توجیه دقیق کارکنان در این زمینه ثبات و امنیت شغلی برای آنان را در سرلوحه کارهای خود قرار دهند.

۵. در راستای افزایش میزان وجدان کاری مدیران می‌بایست آموزشهای لازم در خصوص تئوریه‌ها و سبکهای مدیریتی و روشهای ارتباطی به مدیران ارائه شده و آنها را متمایل به پذیرش افکار جدید و پیشنهادهای مؤثر کارکنان و همچنین مشورت با آنان در تصمیم‌گیریها ساخت. افزایش مسئولیت‌پذیری مدیران و بالا بردن سطح مهارت و تخصص آنها و تقویت انعطاف‌پذیری و روحیه انتقادپذیری در آنان نیز در این رابطه حائز اهمیت است.

۶. پژوهش حاضر در سطح خرد و در ارتباط با عوامل درون سازمانی مؤثر بر میزان وجدان کاری صورت پذیرفته، لذا علی‌رغم اینکه سایر پژوهشگران می‌توانند تحقیقی مشابه را در سایر سازمانها انجام داده تا زمینه مقایسه و تبیین هر چه بهتر وجدان کاری در سازمانها



فراهم آید، شایسته است که این پژوهش را در قالبی وسیعتر و در سطح خرد و کلان و با توجه به در نظر گرفتن عوامل درون سازمانی در کنار عوامل برون سازمانی مؤثر بر میزان وجدان کاری کارکنان به اجرا درآورند.

منابع و مآخذ

۱. اشرفی، بزرگ، تبیین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، تابستان ۱۳۷۴
۲. الوانی، سیدمهدی، مدیریت عمومی، نشرنی، تهران، ۱۳۷۰
۳. ایران نژادپاریزی، مهدی و ساسان گهر، پرویز، سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، نشر مؤسسه بانکداری ایران، تهران، ۱۳۷۱
۴. بلانچارد، کنت اچ، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه دکتر قاسم کیبیری، انتشارات جهاد دانشگاهی، تهران، ۱۳۷۵
۵. بختیاری، صادق، مقاله وجدان کار و عوامل مؤثر بر آن، انتشارات دبیرخانه اجلاس بررسی راههای عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی تهران، خرداد ۱۳۷۵
۶. بیرو، آلن، فرهنگ علوم اجتماعی، ترجمه دکتر باقر ساروخانی، انتشارات کیهان، تهران، ۱۳۶۶
۷. توسلی، غلامرضا، جامعه‌شناسی کار و شغل، انتشارات سمت، چاپ اول، تهران، ۱۳۵۷
۸. توسلی، غلامرضا، نظریه‌های جامعه‌شناسی، انتشارات سمت، تهران، ۱۳۷۰
۹. جعفری، محمدتقی، وجدان، انتشارات اسلامی، تهران، بی تا

۱۰. حبیبی، محمد، مقاله عوامل سازمانی و مدیریتی مؤثر بر وجدان کاری، ماهنامه تدبیر، شماره ۶۲، مرداد ۷۵
۱۱. حاج موسی، مرتضی، مقاله پیش‌نیازهای اجرای موفقیت آمیز نظام مشارکت کارکنان، مجموعه مقالات و سخنرانیهای دومین کنگره ملی بهره‌وری ایران، سازمان بهره‌وری ملی ایران، چاپ بصیر، تهران، خرداد ماه ۱۳۷۵
۱۲. رضائیان، علی، اصول مدیریت، انتشارات سمت، تهران، پائیز ۱۳۷۱
۱۳. رضائیان، علی، مدیریت رفتار سازمانی، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ۱۳۷۲
۱۴. عباس‌زادگان، امیرمحمد، مقاله چگونه می‌توان وجدان کاری را برانگیخت، مجله مدیریت دولتی، شماره ۱۴، تهران، بی تا
۱۵. فرهنگی، علی‌اکبر، صفرزاده حسین، روشهای تحقیق در علوم انسانی، انتشارات پیام پویا، تهران، زمستان ۸۵
۱۶. کونتز، هرولد و اودانل، سیریل، اصول مدیریت، ترجمه محمدعلی طوسی، علی‌اکبر فرهنگی و ... جلد دوم، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، ۱۳۷۲
۱۷. گریسون، سی جکسون، استراتژیهای بهره‌وری، ترجمه معاونت اقتصادی و برنامه‌ریزی بنیاد مستضعفان و جانبازان چاپ اول، تهران، آذر ۱۳۷۲
۱۸. گی روشه، تغییرات اجتماعی، ترجمه دکتر منصور وثوقی، انتشارات نی، تهران، ۱۳۶۶
۱۹. مندراس، هانری، مبانی جامعه‌شناسی، ترجمه باقر پرهام، نشر امیرکبیر، چاپ پنجم، تهران، ۱۳۶۹
۲۰. میرسیاسی، ناصر، مدیریت منابع انسانی و روابط کار، ناشر مؤلف، جلد ۱۱، تهران، ۱۳۷۱
21. Abbas .j-Ali and Ahmad Azim (1995): (work Ethic and loyalty), the journal of social psychology . vol .135.canada