

## بررسی رابطه بین مؤلفه‌های وجدان کاری با تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران

حمید خسروی<sup>۱</sup>، دکتر مصطفی عسکریان<sup>۲</sup>، دکتر عبدالرحیم نوه ابراهیم<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۹۵/۷/۱۹ پذیرش نهایی: ۹۶/۲/۱۹

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر تعیین رابطه بین مؤلفه‌های وجدان کاری با تعهد سازمانی دبیران دبیرستان‌های متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ بود. پژوهش بر حسب هدف از نوع توصیفی بود که از روش همبستگی استفاده شده است، جامعه آماری کلیه دبیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران بود که با نمونه آماری که بر حسب جدول کرجسی و مورگان ۳۸۴ نفر تعیین و سپس بر اساس نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای نسبتی به طور تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش؛ پرسش‌نامه وجدان کاری (کاستا و مک ۱۹۹۸) شامل ۴۷ گویه و تعهد سازمانی (آلن و مایر ۱۹۹۲) شامل ۲۴ گویه که پایایی این دو پرسش‌نامه به ترتیب ۸۹٪ و ۸۵٪ بود. شیوه گرد آوری داده‌ها از آمار توصیفی و برای نتیجه‌گیری داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون، آزمون کولموگروف اسمیرنوف و تحلیل واریانس یک‌راهه استفاده شد که نتایج محاسبات نشان داد که:

بین وجدان کاری و تعهد سازمانی دبیران در سطح اطمینان ۹۹٪ (میزان خطا برابر با ۰۰۰۱) با ضریب همبستگی ۰۴۲۹ ارتباط معنادار و مثبتی وجود داشت؛ مؤلفه‌های (کفایت، نظم و ترتیب، وظیفه‌شناسی، تلاش برای موفقیت) دارای همبستگی بیشتر و مؤلفه‌های (خویشتن‌داری و احتیاط در تصمیم‌گیری) دارای همبستگی کمتر بودند و در ارتباط بین مناطق مورد بررسی از نظر "وجدان کاری" هیچ‌گونه تفاوت معناداری وجود نداشت.

**واژگان کلیدی:** وجدان کاری، تعهد سازمانی، کفایت، نظم و ترتیب، وظیفه‌شناسی، تلاش برای موفقیت، خویشتن‌داری و احتیاط در تصمیم‌گیری.

### مقدمه

در بین عوامل مؤثر در تولید، کار کردن با وجدان از جایگاه ممتازی برخوردار است؛ زیرا با انجام کار و استفاده از نیروی انسانی، سایر عوامل و منابع مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرند (موسوی، ۱۳۹۲). امروزه پویایی سازمان‌ها و

۱- دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه خوارزمی تهران [h.khosravi5970@yahoo.com](mailto:h.khosravi5970@yahoo.com)

۲- استاد تمام و عضو هیئت علمی گروه روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز [Mostafaaskarian@yahoo.com](mailto:Mostafaaskarian@yahoo.com)

۳- استاد تمام و عضو هیئت علمی گروه مدیریت آموزشی دانشگاه خوارزمی تهران [naveh1954@yahoo.com](mailto:naveh1954@yahoo.com)

نظام اداری به‌تنهایی منوط به جدید کردن فناوری، تغییر ساختارها و اضافه نمودن سرمایه نیست؛ ولی آنچه در سرپا نگه‌داشتن و تعالی سازمان‌ها و نظام اداری نقش محوری داشته و حرف اول را می‌زند انسان است که اگر به بطن انسان نگاه کنیم عاملی به نام وجدان می‌تواند نقشی پررنگ و بسیار مهم را در کارایی و اثربخشی هر سازمان ایفا کند (فرهنگی، ۱۳۸۴: ۱۶).

این تحقیق از آن جهت اهمیت دارد که به‌کارگیری نتایج آن توسط سازمان‌ها موجبات بهبود احساس تعهد و وجدان کاری در کارکنان را در پی خواهد داشت که این امر خود منجر به افزایش کارایی و در نهایت تعهد و بهره‌وری سازمان‌ها شده و نیز در جامعه زمینه‌ساز دستیابی به توسعه پایدار خواهد بود (زندئ‌فرد، ۱۳۹۳).

وجدان‌کاری عبارت است از گرایش درونی کارکنان نسبت به انجام وظایف شغلی خود در سازمان به‌طوری‌که بدون حضور مشهود یا نامشهود سرپرست خود، وظایف کار خویش را از نظر کمی کیفی به‌طور تمام و کمال و بدون اسراف در وقت و منابع انجام دهد (وکیلی، ۱۳۸۴: ۳۴).

شاخص‌های وجدان‌کاری شامل کفایت<sup>۱</sup>، نظم و ترتیب<sup>۲</sup>، وظیفه‌شناسی<sup>۳</sup>، تلاش برای موفقیت<sup>۴</sup>، خویشتن‌داری<sup>۵</sup> و احتیاط در تصمیم‌گیری<sup>۶</sup> می‌باشد که به تفسیر هر یک پرداخته شده است. کفایت، احساسی است که فرد تا چه حد، قابل، حساس، مآل‌اندیش و کاراست، نظم و ترتیب نشانه تمیزی، آراستگی و مرتب بودن و انضباط داشتن است، وظیفه‌شناسی به معنای «اداره کردن آگاهانه» است. افراد وظیفه‌شناس، به اصول اخلاقی‌شان پایبند بوده و تعهدات اخلاقی‌شان را به‌طور دقیق انجام می‌دهند، تلاش برای موفقیت افراد تلاشگر، سطح آرزو و انگیزه‌ی بالایی دارند، تلاش برای موفقیت، افراد تلاشگر، سطح آرزو و انگیزه‌ی بالایی دارند و سخت کار می‌کنند تا به اهداف خود برسند، خویشتن‌داری توانایی افراد در شروع وظایف و ادامه آن در جهت تکمیل آن علی‌رغم دل‌تنگی‌ها و آشفتگی‌هاست و در آخر احتیاط در تصمیم‌گیری مربوط به حد تمایل افراد به فکر کردن قبل از اقدام به عمل است (گروسی فرشی، ۱۳۸۰).

---

1- Competence

2- Regulate

3- Dutifulness

4- Achievement Striving

5- Self-Control

6- Deliberation

بررسی رابطه بین مولفه‌های وجدان‌کاری با تعهد سازمانی ...

تعهد سازمانی که به عنوان متغیر وابسته در این تحقیق مطالعه شده است در مفهومی عبارت است از حالتی که در آن، کارمند سازمان، هدف‌هایش را معرف خود دانسته و آرزو می‌کند که در عضویت آن سازمان بماند. در واقع تعهد به الحاق<sup>۱</sup> فرد به هدفی که دارد اشاره می‌کند. هدف می‌تواند اجتماعی یا غیراجتماعی باشد و می‌تواند در مورد یک سازمان، گروه‌های کاری و ناظران درست مثل مشاغل، اهداف و برنامه‌های سازمانی به کار رود. (Gemmiti, 2007: 5)

مساله اصلی تحقیق حاضر این است که آیا توجه و تقویت تعهد سازمانی در مدارس تاثیری در وجدان‌کاری دبیران دارد هدف این مسئله موجب شد بررسی‌هایی بر روی وجدان‌کاری و جایگاه آن نزد مسئولین و کارکنان سازمان آموزش و پرورش انجام گیرد هر اندازه که وجدان‌کاری بین کارکنان افزایش یابد به همان میزان فرد به یک خودکنترلی می‌رسد و برای انجام امور محوله به کنترل از سوی سطوح بالاتر نیازی نخواهد بود لذا موضوع فوق به‌عنوان موضوع پژوهش انتخاب گردید تا ضمن ارائه فاکتورهایی که وجدان‌کاری را در منابع انسانی افزایش می‌دهد میزان تأثیرگذاری آن فاکتورها را بر تعهد سازمانی مورد مطالعه قرار دهد تا با روشن کردن عوامل فوق رهنمودهای عملی بسط و پایداری آن در سازمان را ارائه نماید تا با استفاده از این رهنمودها سطح کیفی این سازمان بالا رفته و اثر آن را در جامعه شاهد باشیم. با توجه به اهمیت جامعه آماری که به امر تعلیم و تربیت اشتغال دارند ضرورت تحقیق در مورد رابطه وجدان‌کاری با تعهد سازمانی بیش از هر موردی اهمیت دارد؛ که اداره آموزش و پرورش تهران می‌تواند نتایج و پیشنهادهای این تحقیق را در سازمان عملی کند و موجب افزایش وجدان‌کاری کارکنان خود و به تبع آن موجب ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی (کارکنان) در سازمان شود و دبیران جامعه آماری را در راستای اهمیت وجدان‌کاری و رابطه آن با تعهد در سازمان کند.

تحقیقات مختلفی درباره وجدان‌کاری و تعهد سازمانی انجام شده است از جمله:

سعیدیان و مرادی (۱۳۸۸)، نیز به بررسی «رابطه سبک‌های رهبری باس با وجدان‌کاری و تعهدکاری مدیران مدارس متوسطه پسرانه شهر اصفهان» پرداختند نتایج پژوهش نشان داد بین سبک رهبری تحولی و رهبری تبدالی با وجدان‌کاری و تعهد کاری مدیران و بین وجدان‌کاری و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

---

<sup>1</sup> - attachment

میر حیدری (۱۳۸۹)، در پژوهش خود تحت عنوان «جایگاه تعهد، وجدان کاری، همت و کار مضاعف در توسعه و تعالی سازمانی» به این نتیجه رسید که ارتقا و بهره‌وری ملی، در سایه کار و تلاش میسر می‌شود و زمانی این مهم به دست می‌آید که مایه اصلی این تلاش، یعنی انسان‌های تلاشگر، کار طلب، و مجهز به وجدان‌های بیدار در جامعه باشند.

سلاح الدین و همکاران<sup>۱</sup>، (۲۰۱۶). در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر وجدان کاری اسلامی بر تعهد سازمانی» که بر روی ۱۵۶ نفر از کارمندان شرکت تولید پارچه و لباس در کشور مالزی انجام شد به این نتیجه رسیدند که کارکنانی که وجدان کاری اسلامی بالاتری دارند وفاداری، وظیفه‌شناسی و صداقت و در یک جمع‌بندی تعهد سازمانی بیش‌تر بالاتری نیز به سازمان خود دارند، تعهد سازمانی بالا اشاره می‌کند به پیاده‌سازی وجدان کاری اسلامی در میان کارکنان آینده سازمان.

در پژوهشی که با عنوان «رابطه احساس مسئولیت به کار و تعهد در شرکت‌های خدمات حرفه‌ای» در دانمارک انجام شده، در این پژوهش مشخص گردید که ابعاد مختلف مسئولیت در کار روی تعهد حرفه‌ای کارکنان، گروه کاری و مشتری‌ها تأثیرگذار بوده است و در کل ارتباط معناداری بین احساس مسئولیت به کار و تعهد سازمانی در آن شرکت‌ها وجود داشته است. (Yalabika& et al, 2015)

تیلور و بدیان<sup>۲</sup>، (۲۰۱۲) در پژوهشی با بررسی «تأثیر وجدان و تعهد عاطفی بر خشونت و عملکرد شهروندی» به این نتیجه رسیدند که خشونت در محل کار و عملکرد شهروندی با تعهد عاطفی و وجدان اثر مستقیم دارد و افرادی که از نظر عاطفی متعهدتر و نمره وجدان کاری بالاتری گرفتند خشونت کمتری در محل کار داشتند. وهرآ<sup>۳</sup>، (۲۰۱۰)، نیز در پژوهشی با بررسی «تأثیر ویژگی‌های مثبت وجدان کاری بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران میانی در هند» نشان داده است که تمامی ویژگی‌های مثبت وجدان کاری بر تعهد سازمانی مؤثر، تعهد هنجاری و رضایت شغلی اثر می‌گذارند.

یکی از معضلات ریشه‌ای جامعه ما در جهت دستیابی به توسعه فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی ضعف وجدان کاری در میان بخش قابل توجهی از شاغلین کشور است. در ایجاد این معضل که به نظر می‌رسد پایه و اساس

<sup>1</sup>-Salahudin et al.

<sup>2</sup>-Taylor &Badyan

<sup>3</sup>-Vahra

بررسی رابطه بین مولفه‌های وجدان‌کاری با تعهد سازمانی ...

آن فرهنگی است، عوامل متعددی دخالت دارند که عوامل اجتماعی، سازمانی و فردی از مهم‌ترین آنهاست.  
(فرهنگی، ۱۳۸۴: ۱۶)

تحقیقات در این باره یعنی سنجش رابطه وجدان‌کاری و تعهد سازمانی نشان داده است که بین این دو متغیر همبستگی وجود دارد؛ (موسوی (۱۳۹۲) و زندی‌فرد (۱۳۹۳) و از آنجایی که اظهار نظر قطعی در این رابطه مربوط به جامعه آماری تحقیق مستلزم انجام تحقیق میدانی است بدین جهت با توجه به اهمیت جامعه آماری که در تربیت نسل جوان مملکت نقش عمده‌ای دارند لذا محقق دست به انجام این تحقیق زد تا با تاثیر از یافته‌های مربوط به هر یک از مولفه‌ها در رشد و تعالی وجدان‌کاری و تعهد سازمانی جامعه آماری پیشنهادهایی ابراز دارد.

### فرضیه‌های تحقیق

- ۱- بین مؤلفه‌های وجدان‌کاری با تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد.
- ۲- بین کفایت کارکنان با تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد.
- ۳- بین نظم و ترتیب کارکنان با تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد.
- ۴- بین وظیفه‌شناسی کارکنان با تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد.
- ۵- بین تلاش برای موفقیت کارکنان با تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد.
- ۶- بین خویشتن‌داری کارکنان با تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد.
- ۷- بین احتیاط در تصمیم‌گیری کارکنان با تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد.
- ۸- بین وجدان‌کاری دبیران شاغل در مدارس با توجه به مناطق (۱، ۵، ۱۱، ۱۳، ۱۸) تفاوت وجود دارد.

## روش

این پژوهش به لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی است و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها که رابطه بین وجدان کاری با تعهد سازمانی را می‌سنجد بر اساس متغیرهای تحقیق میدانی است و اینکه محقق بدون دست‌کاری متغیرها رابطه وجدان کاری و تعهد سازمانی را می‌سنجد از روش تحقیق همبستگی سود می‌جوید که از روش‌های توصیفی است (دلاور، ۱۳۸۴). هدف از یک مطالعه همبستگی ممکن است برقراری یک رابطه و یا عدم رابطه آن و به کارگیری روابط در انجام پیش‌بینی‌ها باشد؛ پس به عبارتی طرح تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد.

## جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه دبیران مدارس متوسطه اول و متوسطه دوم پسرانه دولتی شهر تهران شامل ۱۵۹۶ نفر می‌شد که در سال تحصیلی ۹۴-۹۵ مشغول به کار بودند.

در این پژوهش، حجم نمونه آماری<sup>۱</sup> با توجه به جامعه آماری از طریق جدول «کرجسی و مورگان» ۳۸۰ نفر تعیین شد و با توجه به این که جامعه مورد مطالعه از نواحی مختلف آموزش و پرورش تشکیل شده بود، از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای نسبتی استفاده شد که برحسب استقرار جغرافیایی مناطق در شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز شهر، پنج ناحیه ۱، ۵، ۱۱، ۱۳، ۱۸ منطبق با مناطق جغرافیایی انتخاب شد که فضای نمونه‌ای مورد پژوهش را تشکیل دادند.

جدول ۱. جدول نمونه آماری به تفکیک نواحی آموزش و پرورش

مناطق	فراوانی (دبیران)	درصد	حجم نمونه بر حسب طبقه	فراوانی (مدارس)
۱	۲۳۵	۱۴/۷۲	۵۶	۱۱۴
۵	۴۷۸	۲۹/۹۴	۱۱۴	۱۲۳
۱۱	۲۶۲	۱۶/۴۱	۶۲	۶۱
۱۳	۱۷۶	۱۱	۴۳	۵۵
۱۸	۴۴۵	۲۷/۸۸	۱۰۵	۷۴
جمع کل	۱۵۹۶ نفر	٪۱۰۰	۳۸۰ نفر	۴۲۷

<sup>۱</sup> - Statistical Simple

## ابزار

برای جمع‌آوری اطلاعات دو پرسش‌نامه مجزا در نظر گرفته شد، الف: پرسش‌نامه وجدان‌کاری؛ که از پرسش‌نامه وجدان‌کاری کاستا و مک (۱۹۹۲) استفاده شده است؛ این ابزار عامل وجدان‌کاری را اندازه‌گیری می‌کند که برای هر عامل شش مولفه طراحی شده است که برای هر مولفه نیز هشت سوال در نظر گرفته است و برای عمل وجدان‌کاری ۴۷ سؤال را دربرمی‌گیرد که بر اساس طیف لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) تنظیم شده‌اند. ب- پرسش‌نامه تعهد سازمانی: پرسش‌نامه تعهد سازمانی آن و مایر (۱۹۹۷) دارای ۲۴ سوال است که با مقیاس لیکرت در یک طیف هفت‌درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم و از سه خورده مقیاس تعهد عاطفی (۸ سوال)، تعهد مستمر (۸ سوال) و تعهد هنجاری (۸ سوال) تشکیل شده است. این پرسش‌نامه‌ها مبانی نظری مناسب دارد و از روایی محتوایی لازم برخوردار می‌باشند.

برای تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها، یک مطالعه مقدماتی بر روی ۳۵ نفر از دبیران (به غیر از نمونه اصلی) اجرا گردید و بعد با کمک ضریب آلفای کرونباخ ضرایب پایایی خرده مقیاس‌های پرسش‌نامه‌ها به شرح جداول زیر محاسبه گردید.

جدول ۲. محاسبه پرسش‌نامه ضریب پایایی وجدان‌کاری و تعهد سازمانی

سازه	بُعد	تعداد گویه	ضریب آلفای کرونباخ	آلفای کلی
وجدان‌کاری	کفایت	۸	.۷۲۳	.۸۹۰
	نظم و ترتیب	۸	.۷۸۳	
	وظیفه‌شناسی	۷	.۷۱۱	
	تلاش برای موفقیت	۸	.۸۲۷	
	خویشتن‌داری	۸	.۸۱۹	
	احتیاط در تصمیم‌گیری	۸	.۸۷۰	
تعهد سازمانی	تعهد عاطفی	۸	۰/۷۸۲	۰/۸۵۶
	تعهد مستمر	۸	۰/۶۱۱	
	تعهد هنجاری	۸	۰/۹۰۸	

## یافته‌ها بر حسب آزمون فرضیه‌ها

به منظور محاسبه میزان ارتباط بین مولفه‌های بین وجدان کاری با تعهد سازمانی آن‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد در ادامه به نحوی که نمرات تعهد سازمانی دبیران به عنوان متغیر وابسته (تابع) و نمرات مولفه‌های وجدان کاری دبیران به عنوان متغیر مستقل وارد معادله رگرسیون گردید که نتیجه آن در جدول (۳) نشان داده می‌شود.

جدول ۳. بررسی رابطه بین وجدان کاری با تعهد سازمانی

خطای استاندارد برآورد	ضریب تعدیل شده	ضریب تبیین R Square	p-value	ضریب همبستگی
۱۳.۶۱	.۱۸۲	.۱۸۴	.۰۰۱	.۴۲۹

نتایج جدول نشان می‌دهد که میزان ضریب همبستگی بین وجدان کاری با تعهد سازمانی آنان  $.۴۲۹$  است و در مجموع  $۱۸\%$  از واریانس متغیر تعهد سازمانی را تبیین می‌کند. در نتیجه بین وجدان کاری و تعهد سازمانی افراد با میزان خطا پذیری  $۹۹\%$  (میزان خطا برابر با  $۰.۰۰۱$ ) ارتباط معناداری وجود دارد و این شدت همبستگی متوسط و از نوع مثبت است.

جدول ۴. جدول معادله رگرسیون محاسبه رابطه بین وجدان کاری با تعهد سازمانی

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 <sup>a</sup>	.210	.197	13.48224

ANOVA<sup>a</sup>

مدل	مجموع مجذور ها	درجه آزادی	میانگین مجذورها	F	Sig.
رگرسیون	18126.153	6	3021.026	16.620	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	68345.784	376	181.771		
جمع کلی	86471.937	382			

a. متغیر وابسته تعهد سازمانی

b. Predictors: (Constant), تلاش, خویشتن, کفایت, وظیفه شناسی, نظم, احتیاط

با توجه به جدول فوق مشخص می‌شود که میان همه مؤلفه‌های وجدان کاری با متغیر تعهد سازمانی (میزان خطا:  $۰.۰۰۰۱$  و سطح احتمال  $۹۹\%$ ) همبستگی وجود دارد که این نشان دهنده پیش بینی وجدان کاری از روی تعهد سازمانی می‌باشد که این اشاره به شدت همبستگی همه مؤلفه‌های وجدان کاری با تعهد سازمانی را دارد.



بررسی رابطه بین مولفه‌های وجدان‌کاری با تعهد سازمانی ...

به منظور تجزیه و تحلیل ارتباط بین دو متغیر "کفایت دبیران" و "تعهد سازمانی" نیز از آزمون پیرسون استفاده شد. نتایج به دست آمده برای این آزمون در جدول (۵) نشان داده شده است.

جدول ۵. بررسی رابطه بین کفایت دبیران با تعهد سازمانی

خطای استاندارد برآورد	ضریب تعدیل شده	ضریب تبیین R Square	p-value	ضریب همبستگی
۳/۳۵	۰/۱۲۹	۰/۱۳۱	۰۰۱	۰/۳۶۲

نتایج جدول نشان می‌دهد که میزان ضریب همبستگی بین کفایت با تعهد سازمانی آنان ۰/۳۶۲ است و در مجموع ۱۳٪ از واریانس متغیر تعهد سازمانی را تبیین می‌کند. در نتیجه بین کفایت و تعهد سازمانی افراد با میزان خطا پذیری ۹۹٪ (میزان خطا برابر با ۰۰۱) ارتباط معناداری وجود دارد و این شدت همبستگی متوسط و از نوع مثبت است.

به منظور تجزیه و تحلیل ارتباط بین دو متغیر "نظم و ترتیب دبیران" و "متغیر تعهد سازمانی" نیز از آزمون پیرسون استفاده شد. نتایج به دست آمده برای این آزمون در جدول (۵) نشان داده شده است.

جدول ۶. بررسی رابطه بین نظم و ترتیب دبیران با تعهد سازمانی

خطای استاندارد برآورد	ضریب تعدیل شده	ضریب تبیین R Square	p-value	ضریب همبستگی
۳/۷۸	۰/۰۹۱	۰/۰۹۳	۰۰۱	۰/۳۰۵

نتایج جدول نشان می‌دهد که میزان ضریب همبستگی بین نظم و ترتیب با تعهد سازمانی آنان ۰/۳۰۵ است و در مجموع ۰۹٪ از واریانس متغیر تعهد سازمانی را تبیین می‌کند. در نتیجه بین نظم و ترتیب و تعهد سازمانی افراد با میزان خطا پذیری ۹۹٪ (میزان خطا برابر با ۰۰۱) ارتباط معناداری وجود دارد و این شدت همبستگی متوسط و از نوع مثبت است.

به منظور تجزیه و تحلیل ارتباط بین دو متغیر "وظیفه‌شناسی دبیران" و "متغیر تعهد سازمانی" نیز از آزمون پیرسون استفاده شد. نتایج به دست آمده برای این آزمون در جدول (۶) نشان داده شده است.

جدول ۷. بررسی رابطه بین وظیفه‌شناسی دبیران با تعهد سازمانی

خطای استاندارد برآورد	ضریب تعدیل شده	ضریب تبیین R Square	p-value	ضریب همبستگی
۳/۰۳	۰/۱۴۵	۰/۱۴۷	۰۰۱	۰/۳۸۴

نتایج جدول نشان می‌دهد که میزان ضریب همبستگی بین وظیفه‌شناسی با تعهد سازمانی آنان  $0/384$  است و در مجموع  $14\%$  از واریانس متغیر تعهد سازمانی را تبیین می‌کند. در نتیجه بین وظیفه‌شناسی و تعهد سازمانی افراد با میزان خطا پذیری  $99\%$  (میزان خطا برابر با  $0/01$ ) ارتباط معناداری وجود دارد و این شدت همبستگی متوسط و از نوع مثبت است.

به منظور تجزیه و تحلیل ارتباط بین دو متغیر "تلاش برای موفقیت دبیران" و "متغیر تعهد سازمانی" نیز از آزمون پیرسون استفاده شد. نتایج به دست آمده برای این آزمون در جدول (۷) نشان داده شده است.

جدول ۸. بررسی رابطه بین تلاش برای موفقیت با تعهد سازمانی

خطای استاندارد برآورد	ضریب تعدیل شده	ضریب تبیین R Square	p-value	ضریب همبستگی
۳/۹۷	۰/۱۱۱	۰/۱۱۳	۰/۰۰۱	۰/۳۳۶

نتایج جدول نشان می‌دهد که میزان ضریب همبستگی بین تلاش برای موفقیت با تعهد سازمانی آنان  $0/336$  است و در مجموع  $11\%$  از واریانس متغیر تعهد سازمانی را تبیین می‌کند که بین تلاش برای موفقیت و تعهد سازمانی افراد با میزان خطا پذیری  $99\%$  (میزان خطا برابر با  $0/01$ ) ارتباط معنادار و مثبتی وجود دارد. به منظور تجزیه و تحلیل ارتباط بین دو متغیر "خویشتر داری دبیران" و "متغیر تعهد سازمانی" نیز از آزمون پیرسون استفاده شد. نتایج به دست آمده برای این آزمون در جدول (۸) نشان داده شده است.

جدول ۹. بررسی رابطه بین خویشتر داری با تعهد سازمانی

خطای استاندارد برآورد	ضریب تعدیل شده	ضریب تبیین R Square	p-value	ضریب همبستگی
۳/۸۹	۰/۰۸۲	۰/۰۸۴	۰/۰۰۱	۰/۲۹۰

نتایج جدول نشان می‌دهد که میزان ضریب همبستگی بین خویشتر داری با تعهد سازمانی آنان  $0/290$  است و در مجموع  $8\%$  از واریانس متغیر تعهد سازمانی را تبیین می‌کند. در نتیجه بین خویشتر داری و تعهد سازمانی افراد با میزان خطا پذیری  $99\%$  (میزان خطا برابر با  $0/01$ ) ارتباط معناداری وجود دارد و این شدت همبستگی متوسط و از نوع مثبت است.

به منظور تجزیه و تحلیل ارتباط بین دو متغیر "احتیاط در تصمیم‌گیری" و "متغیر تعهد سازمانی" نیز از آزمون پیرسون استفاده شد. نتایج به دست آمده برای این آزمون در جدول (۹) نشان داده شده است.

بررسی رابطه بین مؤلفه‌های وجدان‌کاری با تعهد سازمانی ...

جدول ۱۰. بررسی رابطه بین احتیاط در تصمیم‌گیری با تعهد سازمانی

خطای استاندارد برآورد	ضریب تعدیل شده	ضریب تبیین R Square	p-value	ضریب همبستگی
۴/۰۴	۰/۰۶۲	۰/۰۶۵	۰۰۱	۰/۲۵۵

نتایج جدول نشان می‌دهد که میزان ضریب همبستگی بین احتیاط در تصمیم‌گیری با تعهد سازمانی ۰/۲۵۵ است و در مجموع ۰۶٪ از واریانس متغیر تعهد سازمانی را تبیین می‌کند. در نتیجه بین احتیاط در تصمیم‌گیری و تعهد سازمانی افراد با میزان خطا پذیری ۹۹٪ (میزان خطا برابر با ۰۰۱) ارتباط معنادار و مثبتی وجود دارد. با توجه به جدول فوق مشخص می‌شود که همه مؤلفه‌های وجدان‌کاری با متغیر تعهد سازمانی (میزان خطا: ۰۰۰۱ و سطح احتمال ۹۹٪) در ارتباط معناداری می‌باشند که این اشاره به شدت همبستگی همه مؤلفه‌های وجدان‌کاری با تعهد سازمانی را دارد.

جهت تعیین معنی‌داری وجدان‌کاری از آزمون لوین و آنووا استفاده شده است که نتیجه در جداول ذیل منعکس است.

جدول ۱۱. جدول آزمون لوین

آزمون همگنی واریانس‌ها			
وجدان‌کاری			
آزمون لوین	Df <sub>1</sub>	Df <sub>2</sub>	p-value
۰۵۷۳	۴	۳۷۸	۰۶۸۲

با توجه به جدول (۱۱) مشاهده می‌شود که آزمون لوین در سطح معناداری ۰۰۵ و با توجه به p-value بدست آمده (۰۶۸۲) به دلیل اینکه بالاتر از ۰۰۵ می‌باشد رد شده؛ بنابراین نتیجه می‌گیریم واریانس بین گروه‌ها در مناطق مذکور که شامل مناطق ۱، ۵، ۱۱، ۱۳، ۱۸ می‌باشد همگن می‌باشد.

در این بخش از طریق آزمون آنووا به تجزیه و تحلیل وجدان‌کاری پرداخته شد. نتایج در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول ۱۲. جدول آزمون آنووا

	مجموع مربعات	df	Mean Square	F	p-value
بین گروهی	۱۶۵۶۰۹۲۴	۴	۴۱۴۰۲۳	۱۰۲۸۰	۰۲۴۰
درون گروهی	۱۱۳۵۰۳۰۵۰۴	۳۷۸	۳۰۰۰۲۴		
جمع کل	۱۱۵۱۶۰۴۲۸	۳۸۲	-	-	-

با توجه به جدول (۱۲) آزمون آنوا مشاهده می‌شود که میزان  $F$  در سطح اطمینان ۹۵٪ برای این متغیر ۲۴۰ است که غیر معنی‌دار بوده بنابراین نتیجه می‌گیریم بین مناطق ۱، ۵، ۱۱، ۱۳، ۱۸ تفاوت معناداری وجود ندارد.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

طبق نتایج به دست آمده وجدان‌کاری تأثیر مستقیم بر تعهد سازمانی دبیران شهر تهران دارد که با یافته‌های سلاح‌الدین و همکاران (۲۰۱۶)، تیلور و بدیان (۲۰۱۲) و اردیبه‌م (۲۰۰۶)، هم‌سوئی دارد. بنابراین، باید تدابیری اندیشیده شود که با افزایش وجدان‌کاری در بین دبیران، موجب رسیدن به تعهد سازمانی آن‌ها شود. توصیه می‌شود کلاس‌های آموزشی بر اساس این مؤلفه اجرا شود زیرا توجه به آن باعث می‌شود وظایف محوله از نظر کمی و کیفی به‌طور تمام و کمال و بدون اسراف در وقت و منابع انجام گیرد.

بین کفایت با تعهد سازمانی ارتباط و همبستگی وجود دارد. این یافته‌ها می‌تواند مؤید این مطلب باشد که در جامعه آماری مورد پژوهش کفایت می‌تواند عاملی تأثیرگذار بر روی تعهد سازمانی دبیران باشد. قابل ذکر است که تحقیق زندگی‌فرد (۱۳۹۳)، سعیدیان و مرادی (۱۳۸۸) همبستگی کفایت را با تعهد سازمانی تأیید می‌کنند. پیشنهاد می‌شود در هنگام استخدام کارکنان از آزمون‌های استخدامی استفاده شود تا میزان تعهد سازمانی آن‌ها که بر کارایی‌شان در انجام وظیفه تأثیر می‌گذارد سنجیده شود.

نظم و ترتیب با تعهد سازمانی رابطه مستقیم دارد، بنابراین پیشنهاد می‌شود ارزشیابی‌های مستمر از نیروی انسانی به عمل‌آید و سنجش عملکرد نیروی انسانی ملاک ارتقاء قرار گیرد تا بدین وسیله انگیزه‌هایی در کارکنان جهت انجام عمل متعهد به وجود آید و قوانین و مقررات کاملاً به کارکنان آموزش داده شود. این آموزش به کارکنان کمک می‌کند تا با قانون و مقررات کاملاً آشنا شوند و در آن حیطه عمل کنند.

وظیفه‌شناسی کارکنان با تعهد سازمانی دبیران رابطه مستقیم دارد، بهتر است آموزش و پرورش در هنگام جذب نیروی انسانی از آزمون‌های روان‌شناسی استفاده کند و افرادی را جذب کند که وظیفه‌شناسی جز جوهر ذاتی آن‌ها است؛ و از آنجا که وظیفه‌شناسی به معنای اداره کردن آگاهانه است و افراد وظیفه‌شناس به اصول اخلاقی-شان پایبندند و تعهدات اخلاقی‌شان را به‌طور دقیق انجام می‌دهند سعی شود در دروس تربیت‌معلم پیش از ورود دانشجوی معلمان به عرصه تدریس در این زمینه آموزش‌هایی داده شود.

بررسی رابطه بین مولفه‌های وجدان‌کاری با تعهد سازمانی ...

تلاش برای موفقیت با تعهد سازمانی رابطه مستقیم دارد، تلاش به عنوان یکی از مهم‌ترین موتورهای حرکتی انسان محسوب می‌شود مسئولان آموزشی می‌توانند با مشاهده مشکلاتی که خواهان رفع آن هستند به جای برخورد مستقیم که احتمال ممانعت از طرف کارکنان را به دنبال دارد، انگیزه‌هایی را در کارکنان ایجاد نمایند تا به انجام آن عمل پردازند.

خویشترداری با تعهد سازمانی رابطه مستقیم دارد. از این نکته می‌توان استفاده نمود و از افراد با خویشترداری بالا در پست‌هایی که احتیاج به تمرکز و آرامش زیاد دارند استفاده نمود؛ اما از آنجا که تمام افراد خویشتردار نیستند لذا بهتر است با ارضای بالای نیاز تأمین و ایجاد رضایت در کارکنان حس آسودگی خیال و امنیت را در بین دبیران افزایش داد.

احتیاط در تصمیم‌گیری با تعهد سازمانی رابطه مستقیم دارد و از آن جا که همواره هر انتخاب متضمن از دست دادن امتیازاتی است که دیگر انتخاب‌ها می‌توانستند داشته باشند، لذا در تصمیم‌گیری باید جوانب احتیاط را رعایت کرد. برای گرفتن بهترین تصمیم کارکنان نه تنها باید از وضع و شرایط جاری مطلع باشند بلکه باید دوراندیش و آینده‌نگر باشند و به تبعات خودآگاه باشند.

پیشنهاد می‌شود از آنجا که وجدان‌کاری بیانگر گرایش درونی کارکنان نسبت به انجام وظایف شغلی خود در سازمان بدون حضور مشهود و نامشهود سرپرست برای انجام وظیفه به‌طور کامل می‌باشد، برای افزایش وجدان‌کاری باید به عوامل فردی و ذاتی (عواملی که از درون و نهاد فرد سرچشمه می‌گیرند)، عوامل محیطی (عواملی که در پرورش وجدان نقش ایفا می‌کنند)، عوامل سیاسی (عوامل یک هدر جهت‌دهی وجدان نقش ایفا می‌کنند) توجه کرد و توصیه می‌شود کلاس‌های آموزشی بر اساس این مؤلفه اجرا شود زیرا توجه به آن باعث می‌شود وظایف محوله از نظر کمی و کیفی به‌طور تمام و کمال و بدون اسراف در وقت و منابع انجام گیرد.

از محدودیت‌های تحقیق حاضر می‌توان به محدود نمودن جامعه آماری فقط به دبیران دبیرستان؛ محدود نمودن حوزه جغرافیایی فقط به دبیران، محدود نمودن متغیرهای پژوهش به وجدان‌کاری و تعهدسازمانی، محدود نمودن ابزار پژوهش به پرسش‌نامه و کنترل نکردن پاسخگویان در حین پاسخگویی اشاره کرد.

بنابراین می‌توان به این نتیجه رسید که امروزه یکی از عوامل مهم و اساسی در ارتقای سطح تعهد سازمان‌ها دارد مفهوم وجدان‌کاری می‌باشد که از طریق اعتقادات فکری و نگرش ذهنی افراد به ماهیت کار

و شغل قابل ترمیم و زیاد شدن است. به همین خاطر افزایش وجدان کاری در افراد سازمان می‌تواند یکی از متعالی‌ترین هدف‌های هر سازمانی محسوب شود؛ بنابراین این واقعیت در مدار سیستم آموزش و پرورش باید پذیرفته شود که وجدان و تعهد عاملی بنیادی حرکت و تحول هر سیستم یا پایه توسعه علمی و آموزشی در سایه این منبع حساس می‌باشد. لذا مدیران و رهبران آموزشی باید با به کارگیری صحیح سعی در افزایش وجدان کاری داشته باشند.

## منابع

- زندى فرد، نسرین (۱۳۹۳). *رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارمندان دانشگاه علوم پزشکی کرمان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران.
- سعیدیان، نرگس؛ مرادی، مصیب (۱۳۸۸). "رابطه سبک‌های رهبری باس با وجدان کاری و تعهد کاری مدیران مدارس متوسطه پسرانه شهر اصفهان". فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، ۲۲: ۱۴۰-۱۱۹. فرهنگ، علی‌اکبر؛ حسین زاده، علی (۱۳۸۴). "دیدگاه‌های نوین درباره تعهد سازمانی"، فصلنامه تدبیر، شماره ۱۴، ۱۵۷
- موسوی، سید محسن (۱۳۹۲). "بررسی رابطه ویژگی شخصیتی وجدان کاری و تعهد سازمانی کارکنان". فصلنامه بصیرت و تربیت اسلامی، ۲۷: ۱۲۳-۱۰۳
- میر حیدری، اشرف (۱۳۸۹). "جایگاه تعهد، وجدان کاری، همت و کار مضاعف در توسعه و تعالی سازمانی، با تأکید بر نگرش اسلام"، فصلنامه راه تربیت: پاییز ۸۹، شماره ۱۲، ۱۷۶-۱۵۵.
- وکیلی، کریم (۱۳۸۷). *تأثیر وجدان کاری بر بهره‌وری کارکنان آموزش و پرورش مراغه*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز، شیراز.
- Gemmiti, Marco. (2007). *The relationship between organizational commitment, organizational identification and organizational citizenship behavior*. Baltic Journal of Management, 2(2), 196-212.
- Salahudin, S. N. bintiBaharuddin, S. S. Abdullah, M. S. & Osman, A. (2016). *The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment*. Procedia Economics and Finance, 35, 582-590
- Taylor, S.G, & Bedeian, A.G. (2012). Linking workplace incivility to citizenship performance. *The combined effects of affective commitment and conscientiousness*. Journal of Organizational Behavior. 33, pages 878-893.
- Vohra, N (2010). *Influence of Positive characteristics on organizational commitment and job I satisfafaction of Indian middle managers*. . International Journal of Educational Management, 23(3), 266-288.
- Yalabik, Z. Y, Van Rossenberg, Y. Kinnie, N. & Swart, J. (2015). Engaged and committed? *The relationship between work engagement and commitment in*

بررسی رابطه بین مولفه‌های وجدان کاری با تعهد سازمانی ...

*professional service firms*. The International Journal of Human Resource Management, 26(12), 160-162.



## **The relationship between Work Ethics on Organizational Commitment Public boys' high school teachers in Tehran**

### **Abstract**

The goal of this study was to investigate the relationship between Work ethicon Organizational Commitment Public boys' high schools teachers in Tehranwas in the 95-94 school year.The research on the goal was descriptive and correlation method was used and the sample subjects the public boys' high school teachers in Tehran ,The sample according Krjsy and Morgan table 384 and then determine the multistage cluster sampling were selected randomly. The research instruments, standardized questionnaire work conscience and organizational commitment Allan Costa and Mac contains 47 items 24 items Vmayrthe reliability of the questionnaire, 89% and 85% respectively.In order to analyze the data, descriptive statistics and Pearson correlation coefficient, Kolmogorov-Smirnov test and ANOVA was used. The results show that:

The work conscience and organizational commitment in99% (error rate equal to 0/001) There is a significant positive correlation with correlation coefficient 0/429, Components (competence, discipline, conscientious, trying to succeed) correlation and component (restraint and caution in decision-making) less correlation, and the relationship between the regions studied the "work ethic" no significant difference was found.

**Key words:** Work Ethic, Organizational Commitment, Competence, discipline, conscientious, trying to succeed, restraint and caution in decision-making.