

وجدان کاری و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن

(تحقیقی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران)

باقر ساروخانی، سید امیر طالبیان

در این پژوهش، وجدان کاری و عوامل مؤثر بر آن در صنایع پتروشیمی کشور که هم به لحاظ ساختاری و هم از بُعد نیروی انسانی، در زمره سازمان‌های مدرن می‌باشند بررسی و تحلیل شده است. همبستگی مثبت و معنی‌دار سطح وجدان کار با شیوه مدیریت مشارکتی و تفویضی، تناسب شغلی، احساس رضایت درون‌سازمانی، احساس مثبت وجود عدالت سازمانی و سطح تخصص کارکنان و همچنین همبستگی منفی و معنی‌دار سطح وجدان کار به ویژه ابعاد رفتاری آن با سن و سابقه کار کارکنان از نتایج مهم این پژوهش است. در تجزیه و تحلیل چندمتغیری و با اجرای مدل‌های مناسب رگرسیونی، همبستگی مثبت بسط عدالت سازمانی، تناسب تخصص با وظایف شغلی، بسط رضایت درون‌سازمانی، نهادینه شدن شیوه‌های مدیریت مشارکتی و تفویضی و همچنین توزیع بست‌ها و مشاغل بر مبنای توانایی‌ها و خواسته‌های کارکنان با کنترل واریانس عامل‌ها و متغیرها در سطح ۰/۹۹۹، معنی‌دار بوده، این پنج عامل بیش از پنجاه درصد واریانس میزان وجدان کاری کارکنان را تبیین نموده است.

کلید واژگان: وجدان کار، عدالت سازمانی، مدیریت مشارکتی، رضایت درون‌سازمانی، تناسب شغلی، توانایی، تمایل، پایگاه شغلی سازمانی.

مقدمه

بیان مسئله و ضرورت انجام پژوهش

نیروی انسانی هر جامعه سرمایه جاودان و فعال تولید، آفرینش، فن‌آوری، رفاه مادی و نیل

مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره چهارم، شماره ۲، ۱۳۸۱، ص. ۱۶۲-۱۸۸

به اهداف معنوی و تعالی انسان است و دیگر عوامل سرمایه و تکنولوژی، مؤلفه‌های تبعی هستند؛ این نیروی انسانی است که سرمایه‌ها را متراکم و تکنولوژی را خلق می‌کند و جامعه را در مسیر توسعه و برخورداری قرار می‌دهد. بی‌تردید جامعه‌ای که در تربیت و بهره‌گیری متناسب از نیروی انسانی ناکارآمد باشد، قادر به توسعه هیچ چیزی جز فقر و نکبت نخواهد بود. (تودارو ۱۳۷۵: ۸۲). در جوامع متحول کنونی، نیروی انسانی عامل عمده و بنیانی ارزش افزوده است و منابع طبیعی و امکانات فیزیکی سهم ناچیزی در مقایسه با عامل نیروی انسانی دارند. عامل نیروی انسانی دارای چندین ویژگی عمده از قبیل، تربیت و تخصص مناسب (توانایی)، تخصیص مناسب (به‌کارگیری)، وجدان یا تعهد کاری (تمایل) است.

در بسیاری از تحقیقات انجام شده وجدان کاری به‌مثابه عامل اصلی و مؤثر بر افزایش بازدهی و عملکرد نیروی انسانی مورد بررسی قرار گرفته است و به‌همین جهت نگارندگان «سنجش سطح وجدان کاری در شرکت ملی صنایع پتروشیمی» را موضوع این تحقیق قرار داده‌اند. تبیین تجربی وجدان کار و همچنین تجزیه و تحلیل ابعاد و عوامل مؤثر بر آن، نقشی مهم در گسترش و ژرفش شناخت علمی بالأخص در حوزه جامعه‌شناسی کار خواهد داشت. بر این مبنا، انجام این تحقیق براساس معیارهای علمی خاصه مشارکت در دانش بشری و مشخص نمودن روابط بین متغیرها و سازه‌ها ضروری است. این مهم با هدف شناخت علمی که تبیین پدیده‌هاست انطباق دارد. در این پژوهش نیز روابط و اثرات پدیده‌های جامعه‌شناختی بر وجدان کار تبیین می‌گردد و مدل فرضی آن با نظریه یعنی شناختی جامع و منبعث از آزمون روابط بین پدیده‌ها همخوانی دارد.

از طرف دیگر، وصول به چنین شناختی نقشی اساسی در ارائه راهکارها و رهنمودها برای ارتقاء سطح وجدان کاری کارکنان خواهد داشت. یافته‌های پژوهش حاضر می‌تواند در به‌کرد سرمایه‌های نیروی انسانی در صنعت پتروشیمی که با سرمایه‌گذاری‌های هنگفت فیزیکی به‌صورت سازمان عقلانی کار در حال توسعه است، مؤثر باشد.

اهداف پژوهش

- سنجش و اندازه‌گیری میزان وجدان کاری در بین کارکنان شرکت ملی صنایع پتروشیمی.
- شناخت اجزای تعیین‌کننده و تشکیل‌دهنده وجدان کاری.
- شناخت عوامل اجتماعی مؤثر بر وجدان کاری و ارزیابی میزان و جهت تأثیر این عوامل.
- شناخت رابطه میان سطوح وجدان کار و سطوح عوامل مؤثر بر آن، مثل رابطه سبک مدیریت با بُعد رفتاری وجدان کار در مقایسه با سایر ابعاد.

اهمیت پژوهش حاضر آن است که از طریق انجام پژوهش موردی^۱ مطالعه نظری لازم همراه با روش‌شناسی متناسب را ارائه نموده است. به گونه‌ای که سازمان‌ها قادر به شناسایی علمی کارکنان از طریق اندازه‌گیری میزان وجدان کاری آنان بشوند.

پیشینه

کار: کار از نظر لغوی عبارت است از شغل و عمل که در ایران باستان به شکل *kar* و *karya* آمده است و در اوستا *karya* تلفظ شده است؛ از نظر فیزیکی تغییر شکل یافتن ماده توسط یک مجموعه انرژی را گویند؛ از نظر تاریخی تعریف کار براساس مکاتب مختلف (فیزیوکرات‌ها، لیبرال‌ها، سوسیالیست‌ها و غیره) تفاوت دارد و هر کدام تعریف ویژه‌ای از کار دارند. (معیدفر ۱۳۷۷: ۱۶).

اخلاق کار: به حوزه‌ای از فرهنگ جامعه گفته می‌شود که عقاید و ارزش‌های مربوط به کار را در بر می‌گیرد و قابل شناسایی است و از قواعد کلی حاکم بر فرهنگ و جامعه تبعیت می‌کند. (همان: ۱۸).

وجدان کار: از وجدان کار تعاریف متعددی شده است که به برخی از مهم‌ترین آن‌ها اشاره می‌شود:

- شکل درونی شده عقاید، ارزش‌ها و هنجارها در مورد کار.
- شکل درونی شده فرهنگ جامعه در مورد کار.
- داشتن وفاداری و احساس مسئولیت فردی، شغلی و سازمانی.
- گرایش به انجام دادن صحیح کار و وظایف شغلی بدون نظارت مستقیم.
- عامل درونی برای همساز و همسان کردن رفتار سازمانی فرد.
- مجموعه کیفیات روانی و اعتقادی افراد در محیط کار که قابل تشدید و تضعیف است. (همان: ۱۶).

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، وجه مشترک بسیاری از این تعاریف در مفهوم «درونی شدن» یا «درونی کردن» نهفته است؛ یعنی وجدان کاری را نوعی «احساس تعهد مقیدکننده درونی» به‌شمار آورده‌اند که به صورت مجموعه‌ای از ارزش‌ها، گرایش‌ها و تعهدات در افراد جلوه‌گر می‌شود؛ از طرف دیگر وجدان کاری نوعی گرایش درونی تلقی شده است که به مدد آن فرد به انجام کار بیشتر و بهتر گرایش پیدا می‌کند و به لحاظ روحی و مادی ارضا می‌شود.

1. case study

در این پژوهش به مفاهیم زیر به عنوان محورهای اساسی برگرفته از مفهوم «وجدان کاری» پرداخته ایم:

- تقید عملی فرد نسبت به انجام وظایف شغلی.
- علاقه مندی به شغل.
- الزام اخلاقی و احساس آرامش در انجام کار.
- علاقه مندی و تعلق خاطر نسبت به سازمان.
- تمایل به ماندگاری در سازمان.
- احساس وفاداری نسبت به سازمان.

البته مفهوم وجدان کار همانند دیگر مفاهیم در جامعه‌شناسی دچار تغییرات مفهومی و محتوایی شده است که به منظور شناخت جامعه‌شناسانه و غنی تر آن، مطالعه کار و روند تغییرات آن و همچنین تغییرات مفهومی وجدان کار نیز ضروری است.

اهمیت متغیرها

عوامل و شرایط مؤثر بر وجدان کار نیز ریشه در نظامات هنجاری، ترتیبات نهادی، ظرفیت سازگاری، ساختار سازمانی، سلسله مراتب مدیریت، مسئولیت‌ها و مزایا و بسیاری عوامل و شرایط دیگر دارد. لیکن دامنه این پژوهش محدود به عوامل و شرایطی با ویژگی‌هایی نظیر ماهیت اجتماعی (جامعه‌شناختی)، اهمیت و ضرورت سازمانی و پاسخ‌پذیری در درون چارچوب نظری است.

بنابراین، از بین عوامل و شرایط، عمده‌ترین آن‌ها که در مطالعات نظری و اکتشافی، مبتلا به مجتمع‌های پتروشیمی تشخیص داده شدند، انتخاب گردیدند. همچنین در فرایند مفهوم‌سازی و استخراج عمده‌ترین متغیرها و مؤلفه‌های مؤثر بر وجدان کاری و تحلیل گویه‌های معرف وجدان کاری، هم از ابعاد نظری و تئوریک و هم از تحلیل‌های پیشرفته آماری و مصاحبه‌های آزاد استفاده شده است. براساس ویژگی‌ها و فرایند پیش‌گفته، از بین ده‌ها متغیر و عامل که حداقل می‌توان در سطح آماری بین آن‌ها با متغیر وابسته رابطه‌ای پیش‌بینی نمود، نظیر سن، جنس، درآمد، محل تحصیل، سطح تحصیلات، وزن، قد و... نه عامل و متغیر که در پی خواهند آمد، به‌مثابه عوامل مؤثر و مرتبط با سطح وجدان کاری کارکنان مجتمع‌های پتروشیمی استخراج شد.

ازجمله این مؤلفه‌ها رضایت شغلی است که از مؤلفه‌های عمده در جامعه‌شناسی مدیریت است. نگرش ما در پژوهش حاضر به این مؤلفه به‌شبه‌ای متفاوت نسبت به سایر دیدگاه‌های

برگرفته از مکاتب مختلف بوده است. برطبق این دیدگاه، رضایت شغلی احساسی درونی است که فرد نسبت به کار خود و عناصر مؤلفه‌های آن نظیر محیط کار، همکاران، مدیر، درآمد، روابط درون سازمانی و برون‌سازمانی و مشارکت سازمانی دارد. یعنی این امر پدیده‌ای غیرتقلیلی است که برخلاف دیدگاه‌های کلاسیک در مورد رضایت شغلی صرفاً با افزایش درآمد تحقق‌پذیر نبوده بلکه امری پویا، تغییرپذیر و متمایز است که نشان از وضعیت درون سازمان کار دارد.

روش تحقیق

این تحقیق به‌لحاظ روش، در زمره تحقیقات بعد از وقوع است یعنی متغیر وابسته و متغیر مستقل آن منسوب هستند؛ متغیرهایی که محقق نمی‌تواند در آن دخل و تصرف کند بلکه صرفاً سنجیده می‌شوند و به‌لحاظ زمانی، جزو تحقیقات عرضی یا مقطعی است یعنی در حقیقت یک‌بار واقع می‌شود (برخلاف تحقیقات طولی)؛ از حیث رویه‌های گردآوری اطلاعات در زمره تحقیقات پیمایشی است و در آن از روش‌های اسنادی، مشاهده‌ای، مصاحبه و مطالعه میدانی - با به‌کارگیری پرسشنامه - استفاده می‌شود.

فرضیات تحقیق

۱. به‌نظر می‌رسد بسط عدالت سازمانی به‌ویژه در توزیع پست‌ها، مزایا و امکانات موجب افزایش سطح وجدان کاری گردد.
۲. به‌نظر می‌رسد بین سطح تخصص و تجربه با مشاغل و مسئولیت‌ها هم‌سویی وجود دارد.
۳. به‌نظر می‌رسد نهادینه شدن شیوه‌های سدی‌ریت مشارکتی و تفویضی موجب افزایش سطح وجدان کاری گردد.
۴. به‌نظر می‌رسد توزیع مشاغل و پست‌ها بر مبنای توانایی و تمایل کارکنان وجدان کاری را در کارکنان افزایش دهد.
۵. به‌نظر می‌رسد هرچه سطح تحصیلات، پایگاه شغلی - سازمانی و تخصص بالاتر باشد سطح وجدان کاری بالاتر است.

دیدگاه‌ها و مبانی نظری

در بررسی و مرور مبانی نظری، موضوع، محتوا، ابعاد، فضای مفهومی و عملیاتی وجدان کاری و تحولات مفهومی آن در گستره جامعه‌شناسی مورد توجه واقع شده و همچنین عوامل و شرایط مؤثر و مرتبط با آن با تکیه بر خاستگاه‌های نظری هر یک بررسی و نقد گردیده است. نکته بسیار اساسی در تشریح فرایند تحول مفهومی وجدان کاری در ادبیات جامعه‌شناسی، عینی شدن، کمی شدن و محاسبه‌پذیر شدن آن است. به عبارت دیگر وجدان کاری و به‌ویژه وجدان حرفه‌ای که در تفکرات دورکیم عمدتاً دارای محتوایی عاطفی و احساسی و قسمت عمده آن فردی و درونی و تابع اعتقادات، باورها و احساسات افراد است. وجدان کاری در نظریه سازمان‌های عقلانی کار ماکس وبر دارای بُعدی عینی، قابل اندازه‌گیری، دنیایی شده (سکولار) و پاداش‌پذیر است. همان‌گونه که ریمون آرون نیز تأکید دارد «آنچه در نزد دورکیم «وجدان» تلقی شده است در نزد وبر «تعهد» تعریف شده است». نکته اساسی تناسب و انطباق وجدان و تعهد کاری در سازمان‌های مدرن است. به عبارت بهتر در سازمان‌های عقلانی کار که بازده کار هر فرد به صورت کمی قابل اندازه‌گیری است و سازمان پایدار همکاری بین افراد متعدد با وظایف تخصصی معین به صورتی عقلانی دیوانی شده است، بُعد عقلانی کار یعنی تعهد کاری بر ابعاد احساسی و اعتقادی یعنی وجدان کاری غالب است.

یافته بسیار آزموننده در این جا تأکید بر محوریت تعهد کاری در سازمان‌های عقلانی کار است. به عبارت دیگر، با مطالعه جامعه‌شناختی وجدان و تعهد کار در این سازمان‌ها چندین ویژگی اساسی موجب شده است تا معرف‌های تعهد و وجدان کار بر هم منطبق شوند. مهم‌ترین این ویژگی‌ها عبارت‌اند از:

– حداکثر تمایز یافتگی شغلی؛

– تناسب شغلی با اختیارات، مسئولیت‌ها و مزایا؛

– ازجاکنندگی شایستگی شغلی از فرد به تخصص فردی؛

– محاسبه عقلانی؛

– دیوان‌سالاری و بوروکراسی.

مجموعه این ویژگی‌ها موجب شده است تا بررسی وجدان کاری در یک جامعه (حتی در جامعه مدرن با تنوع مشاغل و فعالیت‌های اقتصادی آن) با بررسی آن در یک بنگاه و سازمان مدرن (نظیر صنایع پتروشیمی) کاملاً متفاوت باشد. یعنی چنانچه در پی بررسی وجدان کاری در کل جامعه باشند ممکن است بررسی معرف‌های اخلاق کار، تمایلات و

باورهای درونی به کار و تلقیات کاری (تلقی از کار به مثابه عبادت، تکلیف الهی، وظیفه‌ای ملی و غیره) مهم‌تر و ضروری‌تر باشند. اما در یک شغل معین، اعتقادات، باورها و تلقی‌های فردی از کار در نظم و وظیفه‌شناسی وی تبلور دارند و سنجش معرف‌ها و شاخص‌های عینی بالا و پایاتر و روان‌تر است. این یافته‌ها که از دریچه نگرش جامعه‌شناسی به کار و وجدان کاری حاصل شده مبنای نظری ما در تعیین اجزای تشکیل‌دهنده وجدان کار قرار گرفته است.

همچنین همان‌گونه که در بخش اهمیت متغیرها در مقاله حاضر اشاره شد، به ماهیت عوامل و شرایط مؤثر بر وجدان کاری و چگونگی انتخاب متغیرهای اصلی مورد بررسی مقاله حاضر به‌عنوان متغیرهای مؤثر بر وجدان کاری بر مبنای این یافته‌ها و نیز تحدید موضوع پرداختیم. از سوی دیگر، سه عامل کارآمدی نیروی انسانی یعنی توانایی، تمایل و تناسب شغلی موجب جلب توجه محقق به مفهوم «انگیزش شغلی» در مقام یکی از مؤلفه‌های مهم در ساختار کنش‌های شغلی سازمان ذریبط گردید. این بار نیز مشابه بحث وجدان کاری و تحول مفهومی آن، بیشتر از دیدگاه‌های جامعه‌شناختی به انگیزش شغلی پرداخته‌ایم تا رویکرد روان‌شناختی و مدیریتی. بدین سان نقش محوری و اساسی انگیزش هم به مثابه عامل بلافصل مؤثر بر وجدان کاری و هم در مقام یکی از مؤلفه‌های مؤثر بر سبک‌های مدیریت و رضایت شغلی موجب شد تا به صورتی عمیق‌تر و وسیع در حوزه نظری مورد بررسی قرار گرفته و در سطح عملی به مثابه عاملی واسطه‌ای در مدل نظری پژوهش تعریف گردد.

بدین ترتیب، نظریه هومنز که ساز و کار انگیزش کاری کارکنان را در قالب سیستم‌های اجتماعی تبیین می‌کند مورد توجه قرار گرفته است. به عبارت بهتر با مرور مبانی نظری انگیزش و بسط فضای مفهومی و مؤلفه‌های مرتبط با آن بود که مبانی و شرایط بیان نظریه هومنز به منزله یکی از بنیان‌های نظری پژوهش فراهم گردید. براساس نتایج عمده حاصل از این بررسی‌ها، سطح انگیزش شغلی تابع خصوصیات تبلور یافته شاغل در ارتباط با شغل نظیر سطح ارضاء نیازها، احساس کارآمدی و خوداثربخشی، روابط اجتماعی در محیط کار، ویژگی‌های محیط کار و نوع و ماهیت سازمان کار است.

با انجام مطالعات و مرور منابع فضای مفهومی وجدان کار و عوامل و شرایط مؤثر و مرتبط با آن در حوزه‌های شناختی و نظری روشن گردید. در این پژوهش تأکید بر دیدگاه‌های پیامدگرا (کارکردگرا) در مقابل نظریات ذاتی‌گرا نیز در تعریف نظری و تعیین فضای مفهومی وجدان کار مؤثر واقع شده و دیدگاه‌هایی که با جهت‌گیری نظری کارکردگرا به بررسی وجدان کاری پرداخته‌اند از جمله: نظریه‌های کیلمن، میر و آلن و غیره، و نیز مدل‌های کوهن و مورو و کانتر

مورد توجه قرار گرفته است. آنگاه ابعاد وجدان کاری در این پژوهش بیان و عوامل مؤثر بر آن در قالب فرضیات و مدل نظری بیان گردیده است.

بر مبنای دیدگاه‌های فوق در این تحقیق چهار بُعد زیر را برای وجدان کاری تعریف نموده‌ایم:

- بُعد عاطفی: احساس مثبت نسبت به سازمان و تعلق خاطر به آن؛

- بُعد هنجاری: الزام اخلاقی به ماندن و کار کردن در سازمان؛

- بُعد مستمر: دلبستگی به سازمان و پرهیز از هزینه‌های متصوره ناشی از ترک آن؛

- بُعد رفتاری: تقید عملی کارکن به وظایف و فعالیت‌های شغلی؛

همچنین عمده عوامل اجتماعی مؤثر بر وجدان کار سازمانی را به شرح زیر تعریف کرده‌ایم:

- پایگاه سازمانی - شغلی: عبارت از سطح تحصیلات، نوع تخصص، میزان درآمد، مرتبه شغلی و وضعیت استخدامی؛

- رضایت شغلی: عبارت از میزان رضایت از حقوق و مزایا، مدیران و سرپرستان، محیط فیزیکی کار و همکاران، همچنین رضایت از وضع زندگی؛

- سبک مدیریت: عبارت از تعبیر و تفسیر خاص کارمند از نحوه مدیریت مدیر که شیوه عملکرد مناسب خود را ایجاب می‌کند؛

- صلاحیت احراز شغل: عبارت از میزان برخورداری فرد از تناسب شغلی، مهارت، آموزش و تجارب قبلی مؤثر در شغل فعلی؛

- درک عدالت سازمانی: عبارت از درک فرد نسبت به عدالت در پرداخت‌ها، مزایا، انتصاب‌ها، تشویق‌ها و تنبیه‌ها و امکانات رفاهی؛

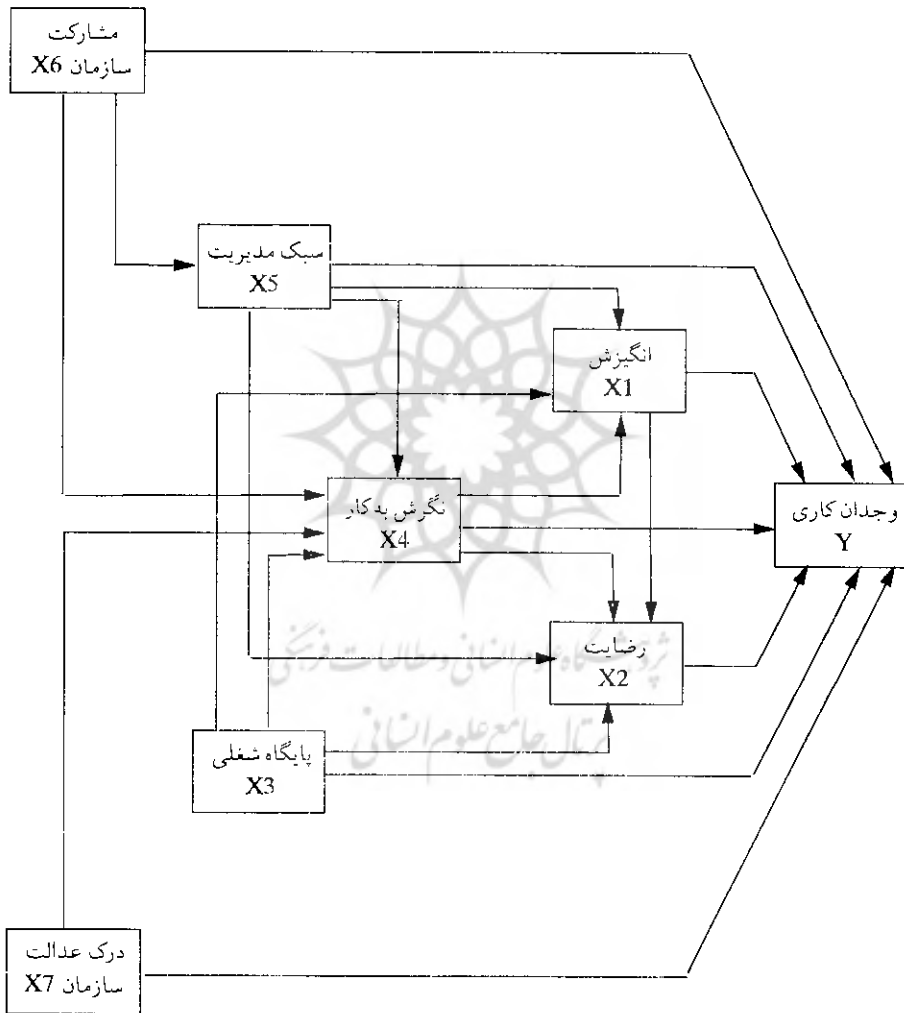
- مشارکت سازمانی: عبارت از میزان مشارکت کارکنان در مراحل تصمیم‌سازی، تصمیم‌گیری و احترام به نظرات و مشورت با کارکنان؛

- سلسله‌مراتب نیازها: عبارت از میزان توجه به اولویت‌های کارکنان در تأمین نیازهای اساسی آنان.

بدین ترتیب مدل تحلیلی عوامل مؤثر بر متغیر وابسته نیز به شرح نمودار شماره (۱) ارائه می‌شود:

جامعه آماری

شامل تمامی کارکنان رسمی و پیمانی شاغل در شرکت ملی صنایع پتروشیمی به تعداد « $N = 14890$ » نفر، اعم از مدیران و کارکنان در چهارده واحد این شرکت است.



نمودار شماره ۱. مدل تحلیلی عوامل مؤثر بر متغیر وابسته

نمونه آماری

حجم نهایی نمونه با فرض این‌که در سطح اطمینان ۹۵٪ قابل تعمیم به جامعه آماری باشد، همچنین ضریب خطای آن بیش از ۳٪ نباشد و نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده انجام گیرد، با استفاده از فرمول نسبت‌ها^۱ بر مبنای حداکثر واریانس احتمالات عبارت از ۹۹۶ واحد خواهد شد. همچنین حجم نمونه بر مبنای میانگین سن، سطح تحصیلات و... به تعداد ۱۱۰۰ واحد نمونه‌ای گردید ولی جهت امکان استفاده هرچه بیشتر از تمامی فنون و عملیات آماری و کاهش احتمال وجود سلول‌های با فراوانی کمتر از پنج (در محاسبات آماری) و نیز توصیه‌های آماردانان، تعداد واحدهای نمونه را به ۱۲۳۲ افزایش دادیم.

تجزیه و تحلیل (یافته‌های تحقیق)

سنجش میزان وجدان کاری

وجدان کار: وجدان کار به عنوان متغیر وابسته از طریق یک شاخص ۳۶ گویه‌ای که ابعاد چهارگانه وجدان کار را در برمی‌گیرد اندازه‌گیری شده است. این ابعاد شامل: بُعد رفتاری، بُعد هنجاری، بُعد عاطفی (نگرشی) و بُعد مستمر (دلبستگی) می‌باشد. جهت اندازه‌گیری هر یک از ابعاد وجدان کار و تعیین سطح کلی آن، از معرف‌های انضمامی در طیف لیکرت استفاده شده است. مقایسه نتایج به دست آمده از اندازه‌گیری ابعاد چهارگانه وجدان کار نشان می‌دهد بیش از نیمی از کارکنان از جهت تقید عملی به کار کردن اعم از وظیفه‌شناسی، وقت‌شناسی، پیگیری و خودکار بودن، پشتکار و جدیت و... در سطح پایینی قرار دارند و برخلاف سه بُعد عاطفی، هنجاری و مستمر، از بعد رفتاری از سطح وجدان کار پایینی برخوردارند. می‌توان گفت علی‌رغم اظهار دلبستگی و تعلق خاطر به شرکت، در مرحله عمل متناسب با آنچه نشان می‌دهند پایبندی به انجام وظایف محوله ندارند.

برای اندازه‌گیری وجدان کل از سه روش تجزیه به مؤلفه اصلی، روش مجموع نمرات گویه‌ها و روش مجموع نمرات وزنی استفاده شده و شاخص نهایی وجدان کار با استاندارد کردن مقادیر حاصل از سه روش و رتبه‌بندی بر مبنای دامنه تغییرات به شرح زیر در جدول شماره (۱) آمده است.

$$1. n = \frac{Nt^2 (pq)}{Nd^2 + t^2 (pq)} \quad n = \frac{14890 \times (1.96)^2 \times (0.5)^2}{14890 \times (0.03)^2 + (1.96)^2 \times (0.5)^2}$$

جدول شماره ۱. توزیع نمونه مورد بررسی بر حسب سطح وجدان کاری

مقولات	مقادیر بر پایه ۱۰۰	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
۱. بسیار پایین	تا ۲۰	۱۳۴	۱۰/۹	۱۰/۹
۲. پایین	۲۰-۴۰	۲۶۳	۲۱/۳	۳۲/۲
۳. تا حدودی	۴۰-۶۰	۴۷۹	۳۸/۹	۷۱/۱
۴. بالا	۶۰-۸۰	۳۱۸	۲۵/۸	۹۶/۹
۵. بسیار بالا	۸۰	۳۸	۳/۱	۱۰۰
جمع کل	۱۰۰	۱۲۳۲	۱۰۰	-

همان‌گونه که در جدول شماره (۱) ملاحظه می‌شود سطح وجدان کار در ۳۲/۲ درصد از نمونه‌های مورد بررسی پایین و بسیار پایین و فقط در ۳/۱ درصد در سطح بسیار بالا است، همچنین در یک‌چهارم از نمونه‌ها در سطح بالا قرار داشته است. محاسبه درصد فراوانی تجمعی سطح وجدان کار فقط در ۲۸/۹٪ کارکنان در حد بالا و بسیار بالا قرار داشته و در مورد بقیه کارکنان از سطح بالایی برخوردار نیست و بایستی به تبیین علل امر پردازیم.

ویژگی‌های فردی نمونه‌های مورد بررسی و رابطه آن با سطوح وجدان کاری

سن: بیشترین فراوانی نمونه مورد بررسی مربوط به گروه سنی ۳۵-۳۹ ساله (۳۴/۸٪) و بعد از آن به ترتیب ۳۰-۳۴ ساله‌ها (۲۳/۶٪) و ۴۰-۴۴ ساله‌ها (۱۸/۱٪) بیشترین فراوانی را داشته‌اند. جوان‌ترین کارکن ۲۱ سال و مسن‌ترین ۵۹ سال سن دارد همچنین میانگین، میانه و مد سن به ترتیب ۳۸/۶۲، ۳۷ و ۳۸ سال و توزیع ترکیب سنی نمونه‌ها به توزیع نرمال شبیه است. ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن بین سطح وجدان کار و سن منفی، $(r = -0/46, sig = 0/000)$ و در سطح ۹۹۹/۰. معنی‌دار بوده است. یعنی متناسب با افزایش سن سطح وجدان کار کاهش می‌یابد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل رابطه بین سن و سطوح ابعاد چهارگانه وجدان کار نمایانگر آن است که متناسب با افزایش سن، سطح تمایل به ماندگاری، وابستگی عاطفی به سازمان، کارکنان، نقش‌های شغلی و گرایش به ماندن در سازمان کار افزایش می‌یابد، ولی از سطح علاقه به کار و همچنین وظیفه‌شناسی و وقت‌شناسی، نظم، پی‌گیری... و دیگر مؤلفه‌های بُعد رفتاری وجدان کار کاسته می‌شود. نتیجه آن‌که فرضیه مربوط به افزایش سطح وجدان کار متناسب با افزایش سن کارکنان مورد تأیید قرار نمی‌گیرد. سابقه کار: ۳۷٪ از کارکنان مورد بررسی بین ۸ تا ۱۲ سال، ۲۰/۹٪ بین ۱۲ تا ۱۶ سال و

۱۱/۵٪ بین ۴ تا ۸ سال سابقه کار داشته‌اند؛ دامنه تغییرات مدت سابقه کار از یک تا ۳۵ سال معادل ۳۴ سال بوده است. میانگین مدت سابقه کار ۱۳/۹۲ و میانه و مد آن ۱۲ سال بوده است. حدود سه چهارم کارکنان کمتر از ۱۶ سال سابقه کار داشته‌اند؛ در این مورد ۱۱/۹٪ از پرسشنامه‌ها بدون پاسخ مانده‌اند.

مانند رابطه سن با وجدان، همبستگی معکوس بین مدت استخدام و مدت فعالیت در پست فعلی با سطح وجدان کار نیز در سطح ۰/۹۹۹ معنی‌دار بوده است. یعنی هرچه سابقه کار کارکنان بیشتر بوده وجدان کار کمتر و هرچه مدت فعالیت در پست فعلی بالاتر بوده سطح وجدان کار کاهش داشته است. همچنین در بین ابعاد چهارگانه وجدان کار بیشترین ضریب همبستگی بین سابقه کار و مدت فعالیت در پست فعلی با ابعاد رفتاری وجدان کار وجود داشته است.

مدت فعالیت در پست فعلی: ۵۸/۱٪ از نمونه‌های مورد بررسی کمتر از ۸ سال و ۳۳/۳٪ کمتر از چهار سال در پست فعلی مشغول به کار بوده‌اند؛ همچنین کمتر از ۵٪ بیش از ۱۸ سال سابقه کار در پست فعلی داشته‌اند. میانگین، میانه و نمای این متغیر به ترتیب ۷/۵، ۶ و ۲ سال می‌باشد؛ یعنی ۵۰٪ از کارکنان کمتر از شش سال سابقه فعالیت در پست فعلی داشته‌اند. بیشترین فراوانی مربوط به نمونه‌هایی بود که دو سال در پست فعلی مشغول به کار بوده‌اند. اختلاف بارز و معنی‌دار بین میانگین سابقه کار ۱۳/۹۲ سال با میانگین فعالیت در پست فعلی (۷/۵ سال) به خوبی نمایانگر پایین بودن ثبات شغلی در این مجتمع تخصصی است.

جنسیت: ۳/۵٪ پاسخگویان زن هستند و ۹۶/۵٪ باقی‌مانده را مردان تشکیل می‌دهند. با توجه به استقرار واحدهای پتروشیمی در محل‌های دور از مراکز جمعیتی شهری، سنخیت و اهمیت مشاغل موجود در این واحدها، نوع شغل و عملیاتی بودن اکثر مشاغل موجود، حضور زنان در این‌گونه مشاغل میسر نیست و این تعداد زن‌ها نیز اکثراً در واحدهای ستادی به کار گرفته شده‌اند. مراجعه به آمار نسبت زن و مرد در کل جامعه آماری هم بیانگر آن است که تعداد زنان در نمونه‌های مورد بررسی مشابهتی نزدیک با جامعه آماری دارد.

هرچند میانگین وجدان کار در بین زنان ۱۵۵/۷۱ و در بین مردان ۱۵۳/۱۴، یعنی در کارکنان زن بالاتر از کارکنان مرد بوده، لیکن این تفاوت به لحاظ آماری معنی‌دار نیست.

ویژگی‌های شغلی - سازمانی نمونه‌های مورد بررسی و رابطه آن با سطوح وجدان کار

در تعیین پایگاه شغلی - سازمانی کارکنان مورد بررسی معرف‌های سطح تحصیلات، نوع تخصص، درآمد و مرتبه شغلی به صورت عملیاتی تعریف شدند و پس از طی مراحل

شاخص‌سازی؛ به‌مثابه متغیر نهایی در فایل داده‌ها ذخیره شدند؛ نتایج حاصله در جدول شماره (۲) آمده است.

جدول شماره ۲. توزیع فراوانی نمونه مورد بررسی برحسب پایگاه شغلی - سازمانی

مقولات	مقادیر برپایه ۱۰۰	فراوانی	درصد خالص	درصد تجمعی
۱. بسیار پایین	تا ۲۵	۶۹	۶/۷	۶/۷
۲. پایین	۲۵-۵۰	۳۶۳	۳۵/۴	۴۲/۱
۳. بالا	۵۰-۷۵	۴۱۳	۴۰/۳	۸۲/۴
۴. بسیار بالا	۷۵-۱۰۰	۱۸۰	۱۷/۶	۱۰۰
۵. بدون پاسخ و حذف شده از مقادیر		۱۰۷	-	-
جمع		۱۲۳۲	۱۰۰	-

همان‌گونه که در جدول شماره (۲) ملاحظه می‌شود از کل افراد مورد بررسی ۶/۷ درصد به لحاظ پایگاه سازمانی و جایگاه شغلی در سطح بسیار پایین، ۳۵/۴ درصد پایین، ۴۰/۳ درصد در سطح بالا و ۱۷/۶ درصد در سطح بسیار بالایی قرار داشته‌اند. این نتیجه با توجه به بالا بودن میانگین حقوق و مزایای کارکنان در مقایسه با سایر سازمان‌های دولتی، تخصصی بودن سازمان کار، رسمی بودن اکثریت قریب به اتفاق کارکنان نمونه‌های مورد بررسی، بالا بودن پایگاه اجتماعی و جایگاه شغلی توجیه‌پذیر می‌نماید.

در این‌جا رابطه معرف‌های پایگاه شغلی - سازمانی پس از وزن‌دهی با سطوح وجدان کار آزمون و تحلیل گردیده است. نتایج حاکی از آن است که متناسب با ارتقاء پایگاه شغلی - سازمانی کارکنان مورد بررسی سطح وجدان کار افزایش می‌یابد؛ مثلاً از ۶۹ نفر افراد دارای پایگاه سازمانی - شغلی بالا حدود نیمی از آن‌ها از وجدان کار بالا و بسیار بالایی برخوردار بوده و فقط ۲۰ درصد دارای سطح وجدان کار پایین و بسیار پایینی بوده‌اند.

همچنین تجزیه و تحلیل همبستگی رتبه‌ای بین ابعاد چهارگانه وجدان کار و پایگاه سازمانی - شغلی کارکنان مورد بررسی نمایانگر آن است که بیشترین همبستگی رتبه‌ای بین پایگاه اجتماعی - شغلی و بُعد رفتاری وجدان کار و کمترین آن بین بُعد مستمر و پایگاه اجتماعی - شغلی وجود داشته است.

عوامل مؤثر بر وجدان کاری و رابطه آن با سطوح وجدان کار

رضایت شغلی

معرف‌های رضایت شغلی عبارت از رضایت از حقوق و مزایا، محیط کاری، کارکنان، مدیر و محیط برون‌سازمانی است. با تحلیل عاملی، گویه‌های رضایت شغلی بر روی دو عامل قرار گرفتند. این دو عامل را رضایت درون‌سازمانی و رضایت برون‌سازمانی نامیدیم. نتایج حاصله نشان می‌دهد که نزدیک به اکثریت کارکنان از وضعیت درونی سازمان و اوضاع اقتصادی جامعه راضی نیستند ولی در عین حال میزان نارضایتی برون‌سازمانی بیشتر از درون‌سازمانی است؛ یعنی شرکت توانسته است شرایط تأمین رضایت کارکنان از سرپرستی، همکاران، حقوق و دستمزد و نحوه توزیع امکانات رفاهی را تا حدودی فراهم کند ولی کارکنان از تورم و گرانی و مشکلات زندگی خیلی ناراضی هستند. همچنین با محاسبه نمرات وزنی معرف‌های رضایت درون‌سازمانی و رضایت برون‌سازمانی، تفاوت بین سطح رضایت درون‌سازمانی با رضایت برون‌سازمانی در سطح ۰/۹۹۹ معنی‌دار می‌باشد.

با تجزیه و تحلیل روابط بین عامل‌های رضایت و ابعاد چهارگانه وجدان کار نتایج زیر به دست آمد:

- رضایت درون‌سازمانی بیشترین همبستگی را با ابعاد رفتاری ($r_s = 0/382$) و هنجاری ($r_s = 0/368$) داشته است. یعنی با افزایش سطح رضایت درون‌سازمانی، تقید عملی به کار و الزام اخلاقی نسبت به ماندن و کار کردن در شرکت افزایش می‌یابد.
- رضایت برون‌سازمانی بیشترین همبستگی را با بعد مستمر ($r_s = 0/598$) و عاطفی ($r_s = 0/365$) داشته است. یعنی با افزایش سطح رضایت برون‌سازمانی تمایل به ماندگاری و دلبستگی به سازمان کار بیشتر می‌شود.
- در بین ضرایب همبستگی محاسبه‌شده بیشترین همبستگی بین رضایت برون‌سازمانی و بعد مستمر (تمایل به ماندگاری، سطح تعلق خاطر و دلبستگی عاطفی و روحی به سازمان کاری) وجود داشته است.

سبک‌های مدیریت

سبک‌های مدیریت از مدیریت شلاقی، دستوری، آمرانه تا مدیریت منابع انسانی، مشارکتی و تفویضی، سطوح عالی تا سطوح پایین‌تر مدیریتی را در طیف‌های مختلف شامل می‌شود. این مؤلفه در سطح رتبه‌ای قابل اندازه‌گیری است. در این پژوهش نظریه رئیس لیکرت مبنای

اندازه‌گیری سبک‌های مدیریت در جامعه آماری قرار گرفته است. توزیع فراوانی نمونه برحسب نوع سبک مدیریت آن‌ها در جدول شماره (۳) آمده است.

جدول شماره ۳. توزیع فراوانی نمونه مورد بررسی برحسب نوع سبک مدیریت

مقولات	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
۱. تفویضی	۱۷	۱/۴	۱/۴
۲. مشارکتی	۴۹۳	۴۰/۱	۴۱/۴
۳. اقتاعی	۶۷۲	۵۴/۵	۹۵/۹
۴. دستوری	۵۰	۴/۱	۱۰۰
جمع	۱۲۳۲	۱۰۰	-

همان‌گونه که در جدول فوق ملاحظه می‌شود سبک مدیریت در ۴/۱ درصد از نمونه مورد بررسی، به صورت دستوری، در ۵۴/۵ درصد به صورت اقتاعی، ۴۰ درصد به صورت مشارکتی، و در کمتر از ۱/۴ درصد به صورت تفویضی بوده است. بر این اساس، بیشترین فراوانی مربوط به سبک اقتاعی و کمترین آن متعلق به سبک تفویضی بوده است. سلسله مراتب اعمال سبک‌های مدیریت به خوبی نمایانگر آن است که علی‌رغم جوان بودن و تخصصی بودن و حداکثر تمایز یافتگی در مجتمع‌های پتروشیمی و همچنین امروزی بودن آن‌ها از نظر تکنولوژی، هنوز سبک‌های مدیریت سنتی بیشترین فراوانی را دارد. همچنین ضریب همبستگی اسپیرمن بین سطح وجدان کار و سبک‌های مدیریتی معادل ($r_s = 0/4790$) و در سطح ۹۹۹٪ معنی‌دار بوده و ضریب همبستگی رتبه‌ای سبک‌های مدیریت با بُعد رفتاری وجدان کار نیز بیشتر از سایر ابعاد بوده است. یعنی هرچه سبک مدیریت از دستوری و اقتاعی به طرف تفویضی و مشارکتی گرایش یابد، تقید عملی رفتار کارکنان نسبت به کار افزایش می‌یابد.

صلاحیت احراز شغل

تناسب بین وظایف شغلی کارکنان با دانش، بینش، مهارت، نگرش و ساز و کار رفتاری آنان نقشی اساسی در احساس دل‌بستگی به کار و احساس کارآمدی کارکنان دارد. در مطالعات نظری و مشاهدات میدانی نقش آن در افزایش سطح وجدان کاری قابل مشاهده و آشکار است. در نتیجه، این مورد به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر، مورد اندازه‌گیری و تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. برای اندازه‌گیری سطح تناسب بین ماهیت شغلی و شاغل از دیدگاه کارکنان، از معرف‌های

زیر که با وزن‌دهی روی یک عامل قرار گرفته و بر مبنای معیارهای K.M.O، آزمون بارتلت، M.S.A صلاحیت ورود به مدل را داشتند استفاده شده است:

- سطح تمایزات فعالیت‌ها و وظایف؛
 - سطح برخورداری از مهارت‌ها و تخصص؛
 - سطح برخورداری از تجربه؛
 - سطح برخورداری از آموزش شغلی؛
- پس از انجام محاسبات و مقوله‌بندی مقادیر به‌دست آمده در پنج سطح، در جدول شماره (۴) به‌دست آمده.

جدول شماره ۴. توزیع فراوانی نمونه مورد بررسی برحسب شرایط احراز شغل

طبقات	مقولات	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
تا ۵۰	بسیار نامتناسب	۳۰	۲/۴	۲/۴
۵۰-۷۰	نامتناسب	۲۹۹	۲۴/۳	۲۶/۷
۷۰-۹۰	تا حدودی متناسب	۷۶۷	۶۲/۳	۸۹
۹۰-۱۱۰	متناسب	۱۲۲	۹/۹	۹۸/۹
+۱۱۰	کاملاً متناسب	۱۴	۱/۱	۱۰۰
جمع	-	۱۲۳۲	۱۰۰	-

همان‌گونه که در جدول شماره (۴) ملاحظه می‌شود، بیشترین فراوانی مربوط به نمونه‌هایی بوده که از شرایط احراز شغل «تا حدودی متناسب» (بین ۷۰ تا ۹۰ از ۱۱۰) برخوردار بوده‌اند. ۲۶/۷ درصد از نمونه‌های مورد بررسی از وضعیت نامتناسب و بسیار نامتناسب (تا ۷۰ از ۱۱۰) برخوردار بوده‌اند. فقط ۱۱ درصد از کارکنان مورد بررسی هم وضعیت تخصصی، مهارتی، تجربی و آموزشی متناسب و کاملاً متناسبی در احراز شغل داشته‌اند و هم حدود وظایف و فعالیت‌های شغلی آن‌ها مشخص و تعریف شده بوده است. نتایج به‌دست آمده نشان می‌دهد عدم برخورداری کارکنان از سطح لازم تجربه، مهارت و آموزش شغلی، شرایط احراز شغل نامتناسبی را به وجود می‌آورد که شاید از عوامل منجر به سطح وجدان کاری پایین باشد. نتایج سنجش رابطه دو مؤلفه صلاحیت احراز شغل و سطوح وجدان کار نشان می‌دهد که تناسب شغلی با سطح وجدان کار رابطه معنی‌داری دارد؛ مثلاً بیش از ۸۵ درصد از مجموع کارکنان برخوردار از سطح وجدان کار بسیار بالا از شرایط احراز شغل و تناسب شغلی برخوردار بوده‌اند.

و از مجموع ۳۸۹ نمونه مورد بررسی که از سطح وجدان کار پایین و بسیار پایین برخوردار بوده‌اند فقط ۳۷ درصد دارای تناسب شغلی هستند. همه آماره‌ها و آزمون‌های معنی‌داری و رتبه‌ای وجود رابطه و جهت و شدت آن را تأیید کرده‌اند.

درک عدالت سازمانی

در دیدگاه‌های آغازین بر نقش عدالت در توزیع مزایا تأکید بیشتری شده است. در این پژوهش «احساس و درک افراد» از عدالت سازمانی نه تنها در مورد مزایا و پاداش‌های مادی بلکه به صورتی تفسیری در ارتباط با مواردی مثل توزیع پست‌ها، امکانات، منابع، ضوابط و وظایف نیز بررسی شده است. پیش فرض بنیادی مبتنی بر وجود همبستگی مثبت و معنی‌دار بین این مؤلفه و سطح وجدان کاری استوار بوده است. احساس عدالت سازمانی بر مبنای گویه‌هایی که هم روی یک عامل قرار گرفته‌اند و هم بر مبنای معیارهای بارلت، M.S.A، K.M.O صلاحیت ورود به مدل را داشته‌اند و نیز سازگاری درونی و پایایی لازم را داشته‌اند، اندازه‌گیری شده است. این گویه‌ها عبارت‌اند از:

- سطح احساس وجود عدالت در توزیع مزایا؛
 - سطح احساس وجود عدالت در توزیع پست‌ها؛
 - سطح احساس وجود عدالت در توزیع امکانات و منابع؛
 - سطح احساس وجود بی‌عدالتی و تبعیض؛
 - سطح احساس وجود میزان تلقی مثبت و منفی از مساوات در رفتار مدیران و مسئولین؛
 - سطح احساس وجود رابطه به‌جای ضابطه؛
 - سطح احساس وجود عدالت در مورد فعالیت‌های شغلی و مزایای خود.
- بعد از انجام عملیات آماری، نتایج آن در جدول شماره (۵) آمده است:

جدول شماره ۵. توزیع فراوانی نمونه مورد بررسی برحسب سطح احساس عدالت سازمانی

نمرات	مقولات	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
تا ۵۰	بسیار پایین	۷۲۰	۵۸/۴	۵۸/۴
۵۰-۷۰	پایین	۲۷۴	۲۲/۲	۸۰/۷
۷۰-۹۰	تا حدودی خوب	۲۱۵	۱۷/۵	۹۸/۱
۹۰-۱۱۰	خوب	۲۱	۱/۷	۹۹/۸
+۱۱۰	کاملاً خوب	۲	۰/۲	۱۰۰
جمع	-	۱۲۳۲	۱۰۰	-

همان‌گونه که در جدول شماره (۵) ملاحظه می‌شود، ۵۸/۴ درصد از پاسخگویان وجود عدالت در سازمان کار را در سطح بسیار پایین (تا ۵۰ از ۱۱۰) و ۸۰/۷ درصد در سطح پایین (تا ۷۰ از ۱۱۰) و بسیار پایین ذکر کرده‌اند، و کمتر از ۲ درصد از کارکنان مورد بررسی وجود عدالت و نبود تبعیض و بی‌عدالتی را در سطح مطلوب و بالایی (تا ۹۰ از ۱۱۰) عنوان نموده‌اند. نتایج مربوط به سنجش رابطه این دو مؤلفه نشان می‌دهد که از مجموع نمونه‌هایی که عدالت سازمانی را در سطح بالا و بسیار بالایی تلقی کرده‌اند، ۶۱ درصد از سطح وجدان کار بسیار بالا و ۹۱ درصد از سطح وجدان کار بالا و بسیار بالایی برخوردار بوده‌اند؛ البته توجه به این نکته حائز اهمیت است که احساس وجود عدالت سازمانی در بین ۸۱ درصد از کل نمونه‌های مورد بررسی (۱۲۳۲ نمونه) در سطح پایین و بسیار پایین قرار داشته است. با این وجود از مجموع نمونه‌هایی که از سطح وجدان کار بسیار بالایی برخوردار بوده‌اند بیش از ۸۵ درصد وجود عدالت سازمانی را در سطح بالا و بسیار بالایی تلقی نموده‌اند. نه تنها تفاوت بین مقولات وجدان کار با مقولات احساس وجود عدالت سازمانی و ناهمسانی - فراوانی مقوله‌ها در سطح ۹۹۹٪ معنی‌دار است بلکه جهت تغییرات از کمترین به بیشترین و همچنین شدت رتبه‌ای آن‌ها نیز معنی‌دار است، و با ۹۹۹٪ اطمینان می‌توان ادعا نمود که هر چه احساس وجود عدالت سازمانی در بین نمونه‌های مورد بررسی بیشتر باشد، سطح وجدان کار نیز بیشتر است. نکته بسیار مهم در مجتمع‌های پتروشیمی، وجود همبستگی بالاتر و مثبت احساس درک عدالت سازمانی با وجه دل‌بستگی و مستمر وجدان کار است، یعنی هر چه احساس وجود عدالت سازمانی مثبت‌تر و سطح آن بالاتر بوده، تمایل به ماندگاری، دل‌بستگی به سازمان و غیره بالاتر بوده و بیشترین همبستگی در بین ابعاد چهارگانه وجدان کار با دو بعد احساسی و عاطفی آن (مستمر و عاطفی) بوده است.

مشارکت سازمانی

در این پژوهش، مشارکت سازمانی به منزله برچسب مشارکتی و یا صرفاً مشارکت کارکنان و مدیران و سرپرستان مورد نظر نبوده است، بلکه این مؤلفه به مثابه مشارکت مدیران در سلسله‌مراتب مدیریتی با زیردستان تعریف شده است. این دیدگاه از مشارکت سازمانی، در دهه‌های اخیر، به ظهور رویکردهای نوینی نظیر مدیریت کیفیت فراگیر^۱ و مدیریت مشارکتی انجامیده است. در این پژوهش نیز بر اهمیت آن در ارتقاء وجدان کاری کارکنان تأکید شده است. این مؤلفه نیز براساس گویه‌هایی که از نظر آماری صلاحیت داشته و مشارکت کارکنان در مراحل تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری، انجام امور، احترام به نظرات کارکنان و مشورت با آن‌ها را

1. total quality management

مورد سنجش قرار می‌دهد اندازه‌گیری شده و نتایج آن در جدول زیر آمده است:

جدول شماره ۶. توزیع فراوانی نمونه‌های مورد بررسی برحسب سطح مشارکت سازمانی

نمرات وزنی	مقولات	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
تا ۹۰	بسیار پایین	۱۰۷	۸/۷	۸/۷
۹۰-۱۸۰	پایین	۲۵۰	۲۰/۳	۲۹
۱۸۰-۲۷۰	تا حدودی بالا	۳۵۶	۲۸/۹	۵۷/۹
۲۷۰-۳۶۰	بالا	۳۶۳	۲۹/۵	۸۷/۴
+۳۶۰	مطلوب	۱۵۶	۱۲/۶	۱۰۰
	جمع	۱۲۳۲	۱۰۰	-

همان‌گونه که در جدول شماره (۶) ملاحظه می‌شود ۸/۷ درصد از کارکنان مورد بررسی، سطح مشارکت سازمانی را بسیار پایین (بین ۹۰ تا ۱۸۰ از ۳۶۰) و ۲۹ درصد پایین و بسیار پایین، و ۴۲/۱ درصد از نمونه‌های مورد بررسی سطح مشارکت سازمانی را بالا و مطلوب (بین ۲۷۰ تا ۳۶۰) ذکر کرده‌اند. در این میان بیشترین فراوانی مربوط به کارکنانی بوده که سطح مشارکت سازمانی را نه پایین می‌دانند و نه مطلوب، بلکه آن را در مقوله «تا حدودی» قرار می‌دهند.

سلسله‌مراتب نیازها

این پژوهش، با الهام از دیدگاه‌های مازلو، مورای و آلدرفر و توجه به تعدد و پیچیدگی نیازها و سلسله‌مراتب آن‌ها به بررسی نیازهای کارکنان با اعمال مدیریت توسط آنان پرداخته و فرض وجود سلسله‌مراتب زیر را که تا حدودی به نظریه مازلو نزدیک است مورد توجه قرار داده است.

– نیازهای مالی و معیشتی

– امنیت شغلی

– مشارکت در امور سازمانی و آزادی انجام فعالیت‌های شغلی

– احترام متقابل

– ارتقاء تحصیلی و شغلی

– خودیابی و شکوفایی استعدادها

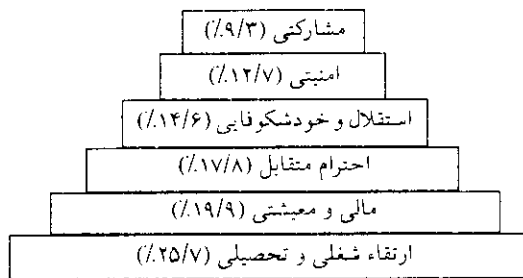
در بررسی پیمایشی هم سلسله‌مراتب فوق رد شد و هم انطباق شرایط عینی با دیدگاه‌های

مورای و آلدرفر تأیید شد. جدول شماره (۷) سلسله مراتب نیازها برحسب اولویت اول تا چهارم را نشان می دهد.

جدول شماره ۷. توزیع فراوانی نمونه مورد بررسی برحسب سلسله مراتب نیازها از اولویت اول تا چهارم

توزیع درصد خالص					مقولات
کل	اولویت چهارم	اولویت سوم	اولویت دوم	اولویت اول	
۱۹/۹	۹/۱	۱۲/۱	۱۷/۶	۴۰/۷	۱. مالی و معیشتی
۱۲/۷	۱۱/۳	۱۱/۲	۱۴/۱	۱۴/۲	۲. امنیتی
۹/۳۰	۱۴/۹	۱۰/۳	۶/۶	۵/۲	۳. مشارکتی و ارتباطی
۱۷/۸	۷/۸	۱۴/۴	۲۸	۲۱	۴. احترام متقابل
۲۵/۷	۳۱/۸	۳۲/۵	۲۶	۱۲/۵	۵. ارتقاء تحصیلی و شغلی
۱۴	۲۵/۱	۱۹/۵	۷/۲	۶/۴	۶. خود شکوفایی و استقلال
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۷. بدون پاسخ
۷۲۵	۲۷۵	۲۱۹	۱۵۴	۷۷	جمع

همان گونه که در جدول شماره (۷) ملاحظه می شود مجموع سلسله مراتب نیازها در چهار اولویت برحسب بیشترین فراوانی از قاعده به رأس هرم به شرح زیر است:



شکل شماره ۱. سلسله مراتب نیازها در مجموع چهار اولویت در جامعه مورد بررسی بر این اساس ارتقاء تحصیلی و شغلی بیشترین فراوانی را در اولویت های اول تا چهارم داشته است، بدین معنی که این نیاز در اولویت های اول تا چهارم سلسله مراتب نیازها، بیشترین

فراوانی را داشته و در مقایسه با دیگر نیازها، تعداد بیشتری از کارکنان آن را به مثابه یکی از نیازهای خود (در چهار اولویت) ذکر کرده‌اند. همچنین نیازهای معیشتی، احترام متقابل، شکوفایی و استقلال، امنیت شغلی و در نهایت مشارکت در امور سازمانی در مراتب بعدی به لحاظ فراوانی تکرار قرار داشته‌اند.

تجزیه و تحلیل چندمتغیری عوامل مؤثر بر وجدان کاری

ضرایب همبستگی بین متغیرهای مستقل و سطح وجدان کار در جدول شماره (۸) آمده است:

جدول شماره ۸. ضرایب همبستگی متغیرها و عامل‌های مستقل با سطح وجدان کار

رتبه	Sig	r	متغیرها
۴	۰/۰۰۰	۰/۴۶۹	سبک مدیریت
۱	۰/۰۰۰	۰/۴۹۹	احساس عدالت سازمانی
۵	۰/۰۰۰	۰/۳۸۶	پایگاه سازمانی-اجتماعی
۳	۰/۰۰۰	۰/۴۸۷	رضایت درون‌سازمانی
۷	۰/۰۰۰	۰/۳۴۲	رضایت برون‌سازمانی
۲	۰/۰۰۰	۰/۴۹۵	تناسب شغلی
۶	۰/۰۰۰	۰/۳۷۳	مشارکت سازمانی
-	۰/۰۰۰	-۰/۴۶۰	سن کارکنان

همان‌گونه که در جدول شماره (۸) ملاحظه می‌شود، عامل‌های مؤثر بر وجدان کار برحسب میزان همبستگی عبارتند از: احساس عدالت سازمانی، تناسب شغلی، رضایت درون سازمانی، سبک‌های مدیریت، پایگاه شغلی-اجتماعی، مشارکت سازمانی و رضایت برون‌سازمانی. ضریب همبستگی چندگانه بین عوامل و متغیرهای فوق با سطح وجدان کار معادل ۰/۷۳۵ و ضریب تعیین آن معادل ۰/۵۴ بوده است؛ یعنی ۵۴ درصد از واریانس سطح وجدان کار توسط عامل‌های فوق تبیین شده است. با تجزیه واریانس به شیوه آنوا مقدار F معادل ۳۷/۴۱۷ و در سطح ۰/۹۹۹ معنی‌دار بوده و نمایانگر آن است حداقل یکی از عامل‌ها و متغیرها بر سطح وجدان کار مؤثر بوده است. با وارد کردن همه متغیرها و عوامل، هرچند ضرایب همبستگی عوامل با سطح وجدان کار کاهش یافته لیکن همه در سطح ۰/۹۹۹ معنی‌دار بوده‌اند.

در جدول شماره ۹) ضرایب همبستگی استاندارد شده عامل های فوق با سطح وجدان کار آورده شده است:

جدول شماره ۹. ضرایب همبستگی استاندارد شده عامل های مستقل با سطح وجدان کار

متغیرها	ضرایب استاندارد شده β	T	Sig
احساس عدالت سازمانی	۰/۴۱۲	۸/۶۸۹	۰/۰۰۰
سبک های مدیریت	۰/۳۱۳	۶/۸۰۶	۰/۰۰۰
پایگاه سازمانی - اجتماعی	۰/۴۶۹	۹/۶۸۹	۰/۰۰۰
رضایت درون سازمانی	۰/۳۴۶	۷/۲۳۹	۰/۰۰۰
رضایت برون سازمانی	۰/۲۳۷	۳/۰۲۲	۰/۰۰۰
تناسب شغلی	۰/۴۳۵	۸/۸۱۲	۰/۰۰۰
مشارکت سازمانی	۰/۳۰۲	۶/۲۷۴	۰/۰۰۰

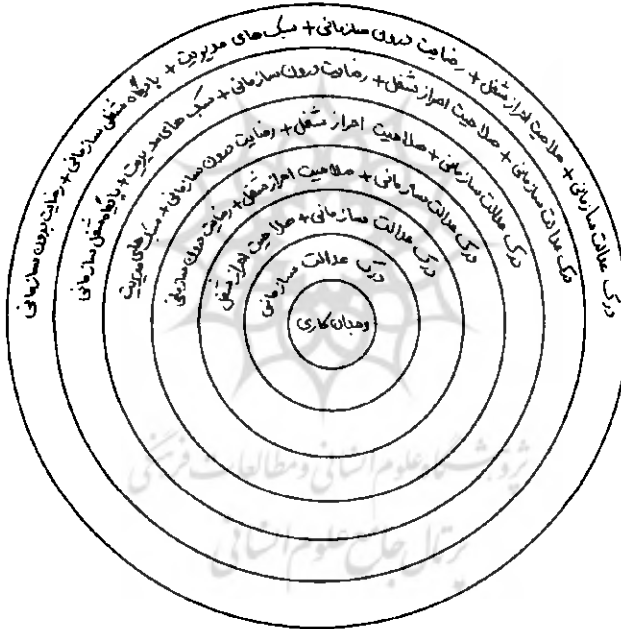
پس از محاسبه معادله رگرسیونی و نتایج حاصله، با اجرای مدل های رگرسیونی به روش مرحله وار^۱، هفت مدل زیر به دست آمد:

جدول شماره ۱۰. هفت مدل رگرسیونی

شماره مدل ها	عنوان عامل ها	R ضریب همبستگی چندگانه	R ² ضریب تعیین
۱	سطح عدالت سازمانی	۰/۵۰۸	۰/۲۵۸
۲	سطح عدالت سازمانی و تناسب شغلی	۰/۶۴۴	۰/۴۱۵
۳	سطح عدالت سازمانی، تناسب شغلی و رضایت درون سازمانی	۰/۶۸۹	۰/۴۷۵
۴	سطح عدالت سازمانی، تناسب شغلی، رضایت درون سازمانی و سبک های مدیریت	۰/۷۱۴	۰/۵۰۹
۵	سطح عدالت سازمانی، تناسب شغلی، رضایت درون سازمانی، سبک های مدیریت و پایگاه اجتماعی شغلی	۰/۷۲۵	۰/۵۲۵
۶	موارد بالا + مشارکت سازمانی	۰/۷۲۸	۰/۵۳۰
۷	موارد بالا + رضایت برون سازمانی	۰/۷۳۴	۰/۵۳۹

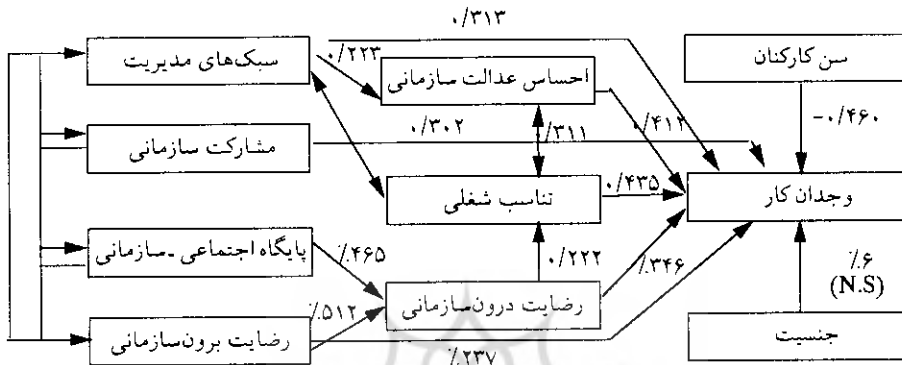
1. step wise

حال با توجه به داده‌های موجود در جدول شماره (۱۰) می‌توان مدلی ترسیم کرد که در آن عوامل اساسی و ضریب وزنی آن عوامل مشخص گردیده و راهنمای ورود به برنامه‌ریزی سازمانی شود تا مدیران برحسب اولویت عوامل مؤثر بر وجدان کار را شناسایی و درخصوص آن برنامه‌ریزی کنند. در دایره زیر، ترتیب عامل‌های مؤثر بر وجدان کار از مهم‌ترین تا کم‌اهمیت‌ترین آورده شده است:



شکل شماره ۲. ترتیب عامل‌های مؤثر بر وجدان کار

همچنین مدل پژوهشی عوامل مؤثر و مرتبط با وجدان کار را می‌توان با توجه به داده‌های جدول شماره (۱۰) و نیز محاسبات مربوط به تحلیل مسیر تأثیرگذاری متغیرها به شرح شکل زیر ارائه نمود:



نمودار شماره ۲. مدل پژوهش

نتیجه‌گیری

عمده‌ترین نتایج این پژوهش عبارت‌اند از:

- سطح وجدان کار در ۳۲/۲ درصد از نمونه‌های مورد بررسی پایین و بسیار پایین (کمتر از ۵۰ از حداکثر ۱۰۰) و فقط در ۳/۱ درصد در سطح بسیار بالایی بوده است (یعنی چنانچه حداکثر نسبی وجدان کاری را بر مبنای ۱۰۰ استاندارد کنیم بالاتر از ۸۰ بوده است).
- در ۴۲/۳ درصد از نمونه‌ها سطح رفتاری وجدان کار، در ۵۰/۲ درصد سطح مستمر وجدان کار، در ۷۹/۸ درصد سطح هنجاری وجدان کار و در ۸۳/۷ درصد سطح عاطفی وجدان کار بالا و بسیار بالا بوده است (بر مبنای ۱۰۰ به‌عنوان حداکثر وجدان، بالاتر از ۸۰ بوده است).
- ضریب همبستگی بین سن و سطح وجدان کار منفی و معنی‌دار بوده ($r_s = -0/460$) و تفاوت سطوح وجدان کار برحسب جنسیت و وضعیت استخدامی معنی‌دار نبوده است.
- هرچه شیوه مدیریت سازمانی مشارکتی‌تر و تفویضی‌تر باشد، سطح وجدان کار بالاتر است، و ضریب همبستگی رتبه‌ای معادل ۴۶۹٪ و در سطح ۹۹۹٪ معنی‌دار بوده است. همچنین بیشترین ضریب همبستگی بین سبک مدیریت و بعد رفتاری وجود دارد ($r_s = 0/697$).
- هرچه احساس وجود عدالت سازمانی مثبت‌تر باشد، سطح وجدان کار نیز بالاتر است؛ ضریب همبستگی رتبه‌ای گاما بین این دو مؤلفه مثبت و معادل ۴۹۹٪ بوده است. همچنین احساس وجود عدالت سازمانی بیشترین همبستگی را با بُعد مستمر وجدان کار دارد. ($r_s = 0/523$)

– هرچه پایگاه سازمانی - اجتماعی (تحصیلات - تخصص، مرتبه شغلی، وضع استخدامی، میزان درآمد و غیره) کارکنان بالاتر بوده، سطح وجدان کار نیز بالاتر بوده است؛ ضریب همبستگی رتبه‌ای بین دو عامل مثبت و معادل ($r_s = -0/386$) است.

– در بین معرف‌های پایگاه سازمانی - اجتماعی، سطح تحصیلات بیشترین همبستگی مثبت را با سطح وجدان کار داشته است ($r_s = 0/411$). همبستگی رتبه‌ای بین سطح رضایت کارکنان و سطح وجدان کار مثبت و معادل ($r_s = 0/442$) است. همچنین رضایت درون سازمانی با ضریب همبستگی معادل ($r_s = 0/487$) بیشتر از رضایت برون سازمانی بر سطح وجدان کار مؤثر بوده است.

– تفاوت سطوح وجدان کار بر حسب جنسیت و وضعیت استخدامی معنی‌دار نبوده است. سطح رضایت کارکنان و بالاخص میزان رضایت درون سازمانی بیشترین همبستگی را با بُعد هنجاری وجدان کار داشته است ($r_s = -0/585$).

– ضریب همبستگی رتبه‌ای بین سطح تناسب شغلی و سطح وجدان کار مثبت و معادل ($r_s = 0/495$) بوده است. این مؤلفه بیشترین همبستگی را با بُعد رفتاری وجدان کار دارد ($r_s = 0/628$).

– هرچه مشارکت سازمانی کارکنان بیشتر بوده، سطح وجدان کار نیز بالاتر و معادل ($r_s = 0/373$) بوده است.

– در بین عوامل و متغیرهای مؤثر و مرتبط با سطح وجدان کار، سطح مدیریت، احساس عدالت سازمانی، سطح مشارکت سازمانی، تناسب شغلی، میزان رضایت درون سازمانی، میزان رضایت برون سازمانی، پایگاه سازمانی و شغلی کارکنان، احساس عدالت سازمانی بیشترین همبستگی را با سطح وجدان کار داشته است.

– همان‌گونه که در تجزیه و تحلیل متغیرها و عامل‌ها به وسیله مدل‌های رگرسیونی ملاحظه شد، احساس عدالت سازمانی، تناسب شغلی، رضایت درون سازمانی و سبک‌های مدیریتی بیش از ۵۰ درصد از واریانس مشترک سطح وجدان کار را تبیین نموده‌اند. بنابراین عوامل زیر به ترتیب اولویت در ارتقاء وجدان کار جامعه آماری مورد نظر تأثیر می‌گذارند:

- بسط عدالت سازمانی به‌ویژه در توزیع پست‌ها، مزایا و امکانات؛
- تناسب بین تخصص و تجربه با مشاغل و مسئولیت‌ها؛
- بسط رضایت کارکنان به‌ویژه رضایت از امکانات، درآمدها و محیط کاری؛
- نهادینه شدن شیوه‌های مدیریت مشارکتی و تفویضی؛

– توزیع مشاغل و پست‌ها بر مبنای توانایی و تمایل کارکنان.

منابع

- آرون، ریمون، (۱۳۷۰)، *مراحل اساسی اندیشه در جامعه‌شناسی*، ترجمه باقر پرهام، تهران سازمان انتشارات و آموزش انقلاب اسلامی.
- آرون، ریمون، (۱۳۶۶)، *مراحل اساسی اندیشه در جامعه‌شناسی*، ترجمه باقر پرهام، (دوره دو جلدی)، تهران: انتشارات سمت.
- افخمی، کرامت‌الله، (۱۳۷۸)، «بررسی بهره‌وری نیروی انسانی در صنعت بیمه ایران» (پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت)، تهران: دانشگاه تهران.
- تفضلی، فریدون، (۱۳۷۳)، *تاریخ عقاید اقتصادی*، تهران: نشر نی.
- تودارو، مایکل، (۱۳۷۵)، «توسعه اقتصادی در جهان سوم»، ترجمه غلامعلی فرجادی، تهران: سازمان برنامه و بودجه.
- پارسنز، تالکوت، (۱۳۷۶)، «جامعه‌شناسی تالکوت پارسنز»، ترجمه عبدالحسین نیک‌گهر، تهران: مؤسسه فرهنگی انتشاراتی تبیان.
- جدی، سوسن، (۱۳۷۵)، «روش‌های ایجاد وجدان کار در سازمان»، تدبیر، شماره ۶۵.
- چلبی، مسعود، (۱۳۷۷)، *بررسی تجربی اخلاق کار در ایران*، تهران: مرکز پژوهش‌های بنیادی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- حاج موسی، مرتضی، (۱۳۷۵)، *پیش‌نیازهای اجرای موفقیت‌آمیز نظام مشارکت کارکنان*، از مجموعه مقالات دومین کنگره ملی بهره‌وری، تهران.
- خاکی، غلامرضا، (۱۳۷۵)، *آشنایی با مدیریت و بهره‌وری*، تهران: کانون فرهنگی سایه‌نما.
- خاکی، غلامرضا، (۱۳۷۶)، «نقش تعهد سازمانی در بهره‌وری نیروی انسانی»، تهران، *نامه پژوهش شماره ۵*.
- دورکیم، امیل، (۱۳۴۳)، *قواعد روش جامعه‌شناسی*، ترجمه علی محمد کاردان، تهران: انتشارات مؤسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران.
- رضائیان، علی، (۱۳۷۵)، *مدیریت رفتار سازمانی*، تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- رفیع‌پور، فرامرز، (۱۳۷۲)، *سنجش‌گرایی روستاییان نسبت به جهاد سازندگی*، تهران: مرکز تحقیقات و بررسی مسائل روستایی وزارت جهاد سازندگی جمهوری اسلامی ایران.
- ریترز، جرج، (۱۳۷۴)، *نظریه جامعه‌شناسی در دوران معاصر*، ترجمه محسن ثلاثی، تهران: انتشارات علمی.
- ساعتچی، محمود، (۱۳۷۲)، *روان‌شناسی در کار، سازمان و مدیریت*، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ستیز، ریچارد ام و لیمان. دبلیو. پورتر (۱۳۷۲)، *انگیزش و رفتار در کار*، ترجمه سید امین امین‌الله علوی، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- عباسی، داود، (۱۳۷۷)، «بررسی عوامل مؤثر بر تعهد شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه زنجان» (پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی)، دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس.
- فرهنگ، منوچهر، (۱۳۷۱)، *فرهنگ علوم اقتصادی (جلد دوم)*، تهران: نشر البرز.

کوزر، لوئیس، (۱۳۶۹)، *زندگی و اندیشه بزرگان جامعه‌شناسی*، ترجمه محسن ثلاثی، تهران: انتشارات علمی.

محسنی تبریزی، علیرضا، (۱۳۷۶)، *بررسی علل ناآرامی، احساس نارضایتی و منازعات کارگری در محیط‌های صنعتی کشور*، تهران: وزارت کشور جمهوری اسلامی ایران.

معدنفر، سعید، (۱۳۷۷)، *بررسی اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن*، تهران: پژوهشی مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.

معین، محمد، (۱۳۷۷)، *فرهنگ فارسی معین (جلد اول)*، تهران: انتشارات امیرکبیر.

واینر، مایرون و هاتینگتون، ساموئل، (۱۳۷۹)، *درک توسعه سیاسی*، ترجمه پژوهشکده مطالعات راهبردی، تهران: انتشارات پژوهشکده مطالعات راهبردی.

هرسی، پاول و بلانچارد، کنت، (۱۳۷۲)، *مدیریت رفتار سازمانی در استفاده از منابع انسانی*، ترجمه علی علاقه‌بند، تهران: انتشارات امیرکبیر.

یوسفی، علی، (۱۳۷۹)، *سنجش مشروعیت سیاسی در ایران (پایان‌نامه دکتری)*، دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس: تهران.

Cohen, Aron, (2000). *An examination of the relationships between commitment forms and work outcomes*; <http://www.Proquest.com>: New York.

Cohen, Aron, (1995). *The relationship between work commitment*; <http://www.Proquest.com>: New York.

Heller, Frank, (2000). *The work Ethic*; <http://www.nls.com>: New York.

Johanson, Gloria, (1995). *The effect of union membership multiple work commitment among female public sector employers*; <http://www.Proquest.com> Provington.

Mandle & Proing, (1983). *Productivity & Effectiveness*, A.P.O.

McNicoll, Geoffrey, (1990). *Rural Development and Institutions*, London: oxford university Press.

Parsons, talcott, (1976). *The structure of social action*, New York: The free Press Collier & McMillan.

Prokopenko, Joseph, (1987). *Productivity Management*, Geneva: ILO.

باقر ساروخانی، استاد جامعه‌شناسی دانشگاه تهران است. از ایشان تاکنون حدود هفتاد اثر علمی به زبان‌های فرانسه، انگلیسی و فارسی منتشر شده است.
سید امیر طالبیان، دانشجوی دکتری دانشگاه تهران است.