

## بررسی میزان تأثیر و نقش عوامل مؤثر بروجدان کاری

محمدجواد لیاقتدار\*، دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه اصفهان

حسنعلی بختیار نصرآبادی، دانشیار گروه علوم تربیتی علمی دانشگاه اصفهان

فاطمه سمیعی، دانشجوی دکتری مشاوره شغلی

بی بی وجهیه هاشمی، کارشناس ارشد تاریخ و فلسفه آموزش و پرورش

### چکیده

وجدان کاری عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و حس انجام وظیفه در افراد می‌شود. توجه به مفهوم وجدان کاری در سازمانها، توجه به اخلاق و روابط انسانی است؛ زیرا اخلاق، تعهد ایجاد می‌کند و باعث می‌شود، افراد نسبت به وظایف و رفتار شغلی خود به بهترین شکل و بدون وجود عامل کنترل خارجی حساس باشند. وجود وجدان کاری در یک سازمان باعث افزایش سطح بهره‌وری، تحقق توسعه پایدار، تحول فرهنگی انسان، ثبات مدیریت و نظم اقتصادی می‌گردد. عوامل متعددی در ابعاد مختلف بر وجدان کاری مؤثر است. هدف از پژوهش حاضر بررسی میزان تأثیر و نقش عوامل فرهنگی - اجتماعی، فردی - شخصیتی و خانوادگی بر وجدان کاری از نظر دانشجویان است. طرح تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. نمونه مورد پژوهش ۸۰۰ نفر از دانشجویان دانشگاههای دولتی شهر اصفهان شامل دانشگاه صنعتی، دانشگاه علوم پزشکی و دانشگاه اصفهان بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری متناسب با حجم (۴۳۸ دختر و ۳۶۲ پسر) انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه محقق ساخته، شامل ۴۵ سؤال در سه بعد (فرهنگی - اجتماعی، فردی - شخصیتی و خانوادگی) بود. نتایج حاصل از اجرای پرسشنامه با استفاده از روش ضریب همبستگی چند گانه (رگرسیون) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که عوامل فرهنگی - اجتماعی در درجه اول و سپس عوامل فردی - شخصیتی و خانوادگی به ترتیب بر وجدان کاری مؤثرند ( $p < 0/05$ ). همچنین، از میان عوامل جمعیت شناختی فقط عامل جنسیت در عوامل مؤثر بر وجدان کاری اثر معناداری داشت.

**واژه‌های کلیدی:** عوامل فرهنگی - اجتماعی، عوامل فردی - شخصیتی، عوامل خانوادگی، وجدان کاری

## مقدمه

در بین عوامل مؤثر در تولید، کار کردن از جایگاه ممتازی برخوردار است؛ زیرا با انجام کار و استفاده از نیروی انسانی، سایر عوامل و منابع مورد بهره برداری قرار می‌گیرند. حتی فناوریهای پیشرفته که امروزه تا حد زیادی جانشین نیروی انسانی شده محصول کار و ابتکار انسان است. کار برای امرار معاش و تلاش در راه تولید برای تأمین نیاز خود و دیگر افراد جامعه از دیدگاه اسلام وظیفه ای است که موجب محبوبیت شخص در پیشگاه الهی و تأمین کننده سعادت دنیا و آخرت هر مسلمان می‌گردد. کار و تلاش سیره عملی رسول گرامی اسلام و امامان معصوم بوده و همه انبیا و صالحان چنین راه و رسمی داشته‌اند.

امروزه پویایی سازمان‌ها و نظام اداری به تنهایی منوط به جدید کردن تکنولوژی، تغییر ساختارها و اضافه نمودن سرمایه نیست؛ اگرچه این عوامل هم به جای خود مهم هستند، ولی آنچه در سر پا نگه داشتن و تعالی سازمان‌ها و نظام اداری نقش محوری داشته و حرف اول را می‌زند. انسان است. انسان سازمانی باید در ابعاد مختلف توسعه یافته باشد.

تعاریف متعددی از کار ارائه شده است. کار هرگونه فعالیت انسانی؛ اعم از ذهنی، جسمی و روانی است. به عبارت دیگر کار فعالیتی است که به تولید کالایی اقتصادی می‌انجامد (خانی، ۱۳۸۵). فرهنگ کار به مجموعه ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته شده یک گروه گفته میشود که در انجام فعالیت‌های هدفمند آن گروه به کار گرفته می‌شود. به عبارت دیگر،

اینکه در وجود کارکنان یک سازمان چه ارزشها و نگرشهایی درونی شده و مورد پذیرش جمعی قرار گرفته است، فرهنگ کاری آن سازمان را معرفی میکند (جعفری و حبیبی، ۱۳۸۱). در فرهنگ کاری هر جامعه یا سازمان اصطلاح وجدان کاری<sup>۱</sup> مطرح می‌شود (ابطحی، ۱۳۷۴). وجدان کاری عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و احساس انجام وظیفه در افراد می‌شود در سازمانها اصلاح رفتار و طرز برخورد با کارکنان آن سازمان می‌باشد تا تمایل آنها را به رعایت قوانین، مقررات و استانداردهای سازمان بسنجد (ابطحی، ۱۳۷۴). به عبارت دیگر، وجدان کاری عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و حس انجام وظیفه در افراد می‌شود (میرسپاسی، ۱۳۸۴). وجدان کاری نیرویی است که فرد را متعهد می‌کند یک سری رفتارهای معطوف به هدف را در سازمان انجام دهد و نیز افکار و سلیقه‌های متفاوت را برای شکل دهی یک رفتار سازنده همگرا سازد (میر و هر سکویچ، ۲۰۰۱). وجدان کاری موجب می‌شود کارکنان نظام اداری و سازمانی کشور، توانمندی‌ها، استعدادها و تخصص‌ها را نه تنها بدون کنترل بلکه به طور داوطلبانه در جهت تحقق اهداف سازمان قرار دهند که در سایه این وجدان کاری برنامه‌های توسعه پایدار کشور بیمه می‌شوند (سلطانی، ۱۳۷۷). کارکنان با وجدان کاری بالا سخت‌تر کار می‌کنند، برای سازمان ارزش‌فائلند و ایراد کمتری در کارشان دیده می‌شود (مک کنا، ۲۰۰۵). افراد با وجدان

1. Work Commitment

2. Meyer, J.P. & Herscovitch, L

3. Mckenna, S

گیری وجدان کاری افراد است. ۲) عوامل فردی - شخصیتی مانند هدف داشتن در زندگی، توجه کافی نسبت به برنامه ریزی صحیح قبل از آغاز هر فعالیت، خلاقیت و توانمندی در ارایه ایده‌های جدید. به عبارت دیگر منظور از عوامل فردی - شخصیتی نقش استعداد، توانمندیها و مهارتهای فرد در شکل گیری وجدان کاری است. ۳) عوامل خانوادگی و تربیتی مانند درونی کردن وجدان کاری از دوران کودکی، ایجاد حس مسئولیت، انتخاب اسباب بازی و... منظور از عوامل خانوادگی در وجدان کاری نقش خانواده و والدین در شکل گیری وجدان کاری افراد است. پژوهش‌های گوناگونی نقش عوامل فردی - خانوادگی و فرهنگی - اجتماعی را بر وجدان کاری مورد بررسی قرار داده اند که از آن جمله می توان به پژوهش ولش و لاوان<sup>۶</sup> (۱۹۸۱)؛ بلاو<sup>۷</sup> (۱۹۹۸)؛ منسوئر و اوئی<sup>۸</sup> (۱۹۹۹)؛ کولبرت و ون<sup>۹</sup> (۲۰۰۰) و براون<sup>۱۰</sup> و براون<sup>۱۱</sup> و همکاران (۲۰۰۳) اشاره نمود.

در راستای تأثیر عوامل فرهنگی - اجتماعی ناسیام<sup>۱۱</sup> (۲۰۰۶) معتقد است ارزشهای اجتماعی که برخاسته از فرهنگ، سیاست، اخلاق و حتی اقتصاد است؛ بر وجدان کاری و عدالت اجتماعی تأثیر مستقیم دارد. همچنین، تعلیمات جامعه و تأکید مسئولان به وقت شناسی و رعایت حقوق فردی و جمعی؛ یعنی ترویج فرهنگ کار و وجدان کاری از موارد مؤثر بر رشد وجدان

کاری بالا اهداف و ارزشهای سازمان را اهداف و ارزشهای خود می دانند و برای رسیدن به آنها تلاش می کنند (پالا<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۸).

توجه به مفهوم وجدان کاری در سازمان‌ها در حقیقت نگاهی اخلاقی و انسانی به مقوله کار و سازمان است؛ زیرا اخلاق در رفتار حرفه‌ای منجر به ایجاد تعهد نسبت به انجام وظایف محوله به بهترین شکل و بدون کنترل خارجی و در پی آن بهبود نتایج کار، بهبود وضع جامعه، رضایت باطنی و آرامش وجدان فرد می شود. وجود وجدان کاری در یک سازمان باعث افزایش سطح بهره‌وری، تحقق توسعه پایدار، تحول فرهنگی انسان، ثبات مدیریت و نظم اقتصادی می گردد. به اعتقاد بنت و دورکین<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) و الیزور و کالوسکی<sup>۳</sup> (۲۰۰۱) و لمونز و جونز<sup>۴</sup> (۲۰۰۱) توجه به وجدان کاری در هر سازمان باید به عنوان اولویت باشد. از نظر ساین<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۰۸) انجام مطالعه پیرامون وجدان کاری یک ضرورت است؛ زیرا عوامل فردی و سیستم اجتماعی یک سازمان در تعامل با یکدیگر بر وجدان کاری مؤثرند.

عوامل متعددی در ایجاد و تقویت وجدان کاری مؤثرند. برخی از: اول عوامل عبارتند از: ۱) عوامل فرهنگی - اجتماعی مانند استفاده از ابزارهای فرهنگی در جهت ترویج فرهنگ کار و تلاش و معرفی فرهنگ کار در اسلام. به عبارت دیگر منظور از عوامل فرهنگی - اجتماعی نقش جامعه و فرهنگ یک کشور در شکل

6. Welsh, H. P. & Lavan, H.  
7. Blau, G. J.  
8. Mansoer, W. D. & Oei, T. P. S.  
9. Colbert, A. E & Kwon, I. W. G.  
10. Brown, CH.  
11. Nussbaum

1. Pala, F.  
2. Bennett, H & Durkin, M.  
3. Elizur, D. & Kolowsky, M.  
4. Lemons & Jones  
5. Singh, B.

همکاران (۲۰۰۳) نشان می‌دهد که بین هوش هیجانی و عوامل خود کنترلی با وجدان کاری فرایند تصمیم‌گیری و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

در پژوهش چانگ<sup>۵</sup> (۲۰۰۲)، بتز و همکاران (۱۹۹۶)، بتز و همکاران (۱۹۹۶)، بتز و ویتن<sup>۶</sup> (۱۹۹۷)، کولبرت و ون (۲۰۰۰) و لوزو<sup>۸</sup> (۱۹۹۳) تفاوت معناداری بین زنان و مردان در وجدان کاری دیده نشده است اما نمره وجدان کاری زنان بالاتر از مردان بوده است. در این مطالعات اگر چه ارتباطی بین ویژگیهای دموگرافیک مثل سن و جنس با وجدان کاری وجود نداشت ولی عواملی؛ از جمله نیاز به پیشرفت، مکانیزمهای خود دفاعی<sup>۹</sup>، تناسب بین فرد و شغل او و نهایتاً برآورده شدن انتظارات فرد از کاری که انجام می‌دهد در تعهد سازمانی موثر بوده است. به نظر می‌رسد هرچه قدر رضایت فرد از کار خود بیشتر باشد میزان حضور وی در محل کار و انگیزه او بالاتر خواهد بود. در این راستا مک کنا<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۵) و لمبرت<sup>۱۱</sup> (۲۰۰۵) معتقد اند که وجدان کاری با ساعات غیبت کاری کارکنان رابطه معکوس دارد.

بارگر بر خلاف پژوهشهای یاد شده درباره جنسیت و وجدان کاری<sup>۱۱</sup> (۲۰۰۱) تحقیقی بر روی جامعه زنان مهندس انجام داد و به این نتیجه رسید که با کنترل سایر عوامل شغلی مانند رضایت شغلی میزان وجدان کاری زنان مهندس کمتر از مردان مهندس است. به علاوه،

کاری مردم است (ناسبام، ۲۰۰۳؛ وسولاز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸). به عبارت دیگر ارزشهای تعیین کننده توسط فرهنگ می‌تواند انگیزه ای برای کار باشد حتی ارزشهای مردسالاری - زن سالاری یا کلیشه‌های جنسیتی دغدغه‌هایی را برای مدیران یا کارکنان در محیط کار و یا خارج از آن ایجاد می‌کند که بر روی روابط آنها با یکدیگر تأثیر گذار است (هافستد<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲ و هالت<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸). (۲۰۰۸). علاوه بر این نحوه تصمیم‌گیری مدیران یک سازمان، سیاستهای اتخاذ شده توسط آنها، اقتدار و ضوابط نظارت و کنترل، سازماندهی تیم کاری، مطالعه مجلات شغلی توسط کارکنان، رضایت کارکنان از کار خود و شرایط موجود سازمان، سن کارکنان پرستیژ شغلی و نهایتاً تخصیص بودن یک شغل بر وجدان کاری افراد آن سازمان مؤثر است. به عبارت دیگر، استقلال افراد، تخصص آنها، آموزشهای آکادمیک و همانندسازی و انطباق آنان با حرفه خود و توانایی کارکنان (ولش و لاوان، ۱۹۸۱ و بلاو، ۱۹۸۸) و نیز وضعیت خانواده، پستهای شغلی و تجربیات مربوط به کار (حکیم<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲، و هالت، ۲۰۰۸) در ارائه پیشنهادها سازنده در شکل‌گیری تعهد سازمانی و میزان وجدان کاری آنها نقش مهمی ایفا می‌کند.

در خصوص تأثیر عوامل فردی-شخصیتی بر وجدان کاری می‌توان هوش هیجانی، سن، جنس، نیاز به پیشرفت و انگیزش افراد را نام برد. یافته‌های براون و

5. Chung, Y. B.  
6. Betz, N. E.  
7. Voyten, K. K.  
8. Luzzo, D. A.  
9. Self-Confidence  
10. Lambert, E. G.  
11. Barker, A. M.

1. Solas, J.  
2. Hofstede, G.  
3. Hult, C.  
4. Hakim, C.

وجدان کاری رابطه وجود دارد بدین معنا که افراد دارای وجدان کاری بالا همواره دغدغه کار، شغل و انجام صحیح و درست وظایف خود را دارند. این دغدغه عمدتاً<sup>۱</sup> از میزان و نحوه نظارت دقیق و منضبط جامعه و سازمان از فرد ناشی می شود.

همچنین در پژوهش افجه (۱۳۷۶) که بر روی کارکنان و استادان یکی از دانشکده های تهران انجام شده است؛ این نتیجه به دست آمد که اولویت اول برای افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی عوامل کیفی نظیر تربیت خانوادگی، تقویت باورهای دینی و ارزشیابی صحیح از کار افراد می باشد. نقشی که خانواده در شکل گیری وجدان کاری در طول فرایند رشد کودک و نوجوان ایفا می کند بسیار برجسته و تأثیرگذار است. ولف<sup>۲</sup> و بتز (۲۰۰۴) به این نتیجه رسیدند که بین متغیرهای دلبستگی و خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی با وجدان کاری رابطه وجود دارد. کیفیت دلبستگی به والدین و همسالان تعیین کننده تعهد سازمانی افراد در سالهای آینده زندگی شان است (هیندرلای و کنی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲). به طوری که در زنان دلبستگی بیشتر منجر به وجدان کاری بالاتر می گردد (بلوستین<sup>۴</sup> و همکاران، ۱۹۹۱) در حالی که در مردان دلبستگی به والدین از دلبستگی به همسر در تعهد سازمانی تأثیرگذارتر است (بلوستین، ۱۹۹۹).

بدین ترتیب از آنجایی که توسعه و پیشرفت هر جامعه مرهون نیروی انسانی ماهر و کارآزموده ای است که رعایت انضباط و وجدان کاری را سرلوحه فعالیت های

پوررحیم (۱۳۷۶) در تحقیق خود تاثیر عوامل انگیزشی را در وجدان کاری مهم برشمرده و میزان تاثیر عوامل انگیزشی مادی را ۳۷/۳ درصد و عوامل انگیزشی غیرمادی را ۶۲/۲ درصد برآورد نموده است. منسوئر و اوئی (۱۹۹۹) در پژوهش خود نشان دادند که در این جوامع ارزشهای مربوط به نقش جنسیتی پیش بینی کننده خوبی برای وجدان کاری هستند به این معنا که مردان و زنان بواسطه انتظاراتی که جامعه از آنها دارد وجدان کاری خود را شکل می دهند در حالیکه تحصیلات دانشگاهی نمی تواند پیش بینی کننده وجدان کاری افراد باشد فقط سطح کار کارمندان و پست سازمانی آنها را تعیین می نماید.

در خصوص تأثیر عوامل خانوادگی قائمی (۱۳۶۴) یکی از اهداف تربیت را آماده سازی فرد جهت خوب زیستن و بهره مندی کامل از مواهب جهان و کسب آموادگی لازم برای ادامه حیات در جهان دیگر می داند، این امر جز از طریق کار و تلاش او به دست نمی آید. اگر فرد در خانواده و یا جامعه ای زندگی کند که از وجدان کاری بالایی برخوردار باشد به نحوی که پارامترهای گوناگون خانوادگی او را به کار و تلاش جدی و مداوم ترغیب کند به طور طبیعی، چنین فردی تمایل بیشتری به کار و تلاش خواهد داشت و از همت بلندتر برخوردار خواهد بود. به عبارت دیگر نحوه حمایت، کنترل و نظارت خانواده در میزان وجدان کاری افراد تأثیرگذار است. تحقیق آرچانا<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) نشان داده است که بین حمایت و کنترل های اجتماعی و نیز استرس شغلی با

2. Wolf, J. B.  
3. Hinderlie & Kenny  
4. Blustein

1. Archana, V.

دانشگاه و با توجه به تفکیک جنسیت، رشته تحصیلی و جمعیت دانشکده تعداد افراد مورد نیاز در هر دانشکده تعیین شدند. سپس در هر دانشکده به شکل تصادفی ساده افراد پرسشنامه را تکمیل و در مصاحبه شرکت می نمودند. ابزار پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته شامل ۴۵ سوال در سه بعد (فرهنگی - اجتماعی، فردی - شخصیتی و خانوادگی) بود که هر بعد شامل ۱۵ سوال می شد. پرسشنامه طبق مقیاس لیکرت تنظیم شده و آزمودنیها میزان موافقت خود با هر گویه را با انتخاب یکی از گزینه های (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) اعلام می کردند. انتخاب گویه خیلی زیاد نمره ۵ و گویه خیلی کم نمره ۱ می گرفت. نمره کل پرسشنامه یا هر بعد از جمع نمره گویه ها محاسبه گردید. روایی محتوایی پرسشنامه با توجه به نظر متخصصان و استادان دانشگاه چند بار تجدید نظر و نهایتاً مورد تایید قرار گرفت و پایایی کل پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ ۰/۹ برآورد گردید. همچنین ضریب آلفای سوالات بعد فرهنگی - اجتماعی ۰/۸۵، بعد فردی - شخصیتی ۰/۸۵ و بعد خانوادگی ۰/۸۲ است. نتایج حاصل از اجرای پرسشنامه با استفاده از روش ضریب همبستگی چند گانه (رگرسیون) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

### یافته‌های تحقیق

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها در مورد با تأثیر عوامل فرهنگی - اجتماعی در وجدان کاری در جدول (۱) آمده است.

خود قرار داده و در جهت رسیدن به نظم اجتماعی، آرامش و آسایش روانی خود لحظه‌ای غافل نباشد؛ پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به سوالات ذیل است؟

(۱) میزان تأثیر عوامل فرهنگی - اجتماعی در وجدان کاری چقدر است؟

(۲) میزان تأثیر عوامل فردی - شخصیتی در وجدان کاری چقدر است؟

(۳) میزان تأثیر عوامل خانوادگی در وجدان کاری چقدر است؟

(۴) بین نظرات شرکت کنندگان در پژوهش در خصوص مؤلفه یادشده تا چه حد تفاوت وجود دارد؟

### روش تحقیق

طرح تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه دانشجویان مقطع کارشناسی دانشگاههای دولتی شهر اصفهان (شامل دانشگاه صنعتی، دانشگاه علوم پزشکی، دانشگاه هنر و دانشگاه اصفهان شامل ۲۳۱۴۰ نفر (۱۲۸۷۴ دختر و ۱۰۲۵۶ پسر) بودند که از آن میان با توجه به ضریب آلفا، توان آماری و ضریب تاثیر به طور کلی تعداد ۸۰۰ نفر (۴۳۸ دختر و ۳۶۲ پسر) به عنوان نمونه مورد مطالعه به این ترتیب دانشگاه اصفهان (۲۰۱ دختر و ۱۱۳ پسر)، دانشگاه صنعتی اصفهان (۹۴ دختر و ۱۳۸ پسر)، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (۱۹۸ دختر و ۷۳ پسر) و دانشگاه هنر (۳۵ دختر و ۳۸ پسر) انتخاب شدند. سپس با استفاده از روش نمونه گیری متناسب با حجم تعداد آزمودنیهای هر

**جدول شماره ۱- میانگین برخی از گویه های مربوط به عوامل فرهنگی - اجتماعی**

میانگین	برخی از مؤثرترین گویه ها
۴/۰۸	ارزش دهی عملی به کارآمدی افراد توانمند
۴/۰۸	وقت شناسی
۴/۰۵	فراهم سازی زمینه های رشد و ارتقای هر چه بیشتر افراد کارآمد
۴	وضع قوانین و مقررات برای تشویق افراد منضبط و وظیفه شناس
۳/۹۵	مشغول بودن به یک کار و تسلط بریک حرفه
۳/۹۵	اولویت دادن رهبران و مدیران ارشد کشور
۳/۹۱	شناساندن آثار و نتایج حاصل از حاکمیت انضباط کاری در کشورهای پیشرفته
۳/۸۹	استفاده مناسب از ابزارهای فرهنگی در جهت ترویج فرهنگ کار و تلاش
۳/۸۳	ترویج فرهنگ کار
۳/۶۷	تقبیح فرهنگ تنبلی و رخوت

همانگونه که در جدول (۱) مشاهده می شود، بیشترین میانگین مربوط به گویه های "ارزش دهی عملی به کارآمدی افراد توانمند" و "وقت شناسی" با میانگین ۴/۰۸ و کمترین میانگین مربوط به گویه "تقبیح فرهنگ تنبلی و رخوت" است. البته میانگین گویه های مربوط به عوامل فرهنگی - اجتماعی بین ۳/۶۷ تا ۴/۰۸ است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها در مورد تأثیر عوامل فردی - شخصیتی در وجدان کاری در جدول (۲) آمده است.

**جدول شماره ۲- میانگین برخی از گویه های مربوط به عوامل فردی - شخصیتی**

میانگین	برخی از مؤثرترین گویه ها
۴/۳۸	هدف داشتن در زندگی
۴/۳۴	ثابت قدم بودن
۴/۳۳	خلاقیت و توانمندی در ارائه ایده های جدید
۴/۲۹	داشتن شخصیت و روحیه ای فعال و تأثیر گذار
۴/۲۶	توجه کافی نسبت به برنامه ریزی صحیح قبل از آغاز هر فعالیت
۴/۲۶	مهارت داشتن به اتمام رساندن کارها
۴/۲۴	علاقتمندی به توسعه، تحقیق و به روز کردن اطلاعات فردی
۴/۲۲	توانایی و شهامت آزمایش راه حل های جدید
۴/۲۲	داشتن توانایی اجرای یک نظریه جدید در قالب عمل
۳/۸۷	اهمیت ندادن به نظرات دیگران بعد از تصمیم گیری

با نمره ۳/۸۷ است میانگین گویه‌های مربوط به عوامل فردی - شخصیتی بین ۳/۸۷ تا ۴/۳۸ است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها در مورد تاثیر عوامل خانوادگی در وجدان کاری در جدول (۳) آمده است.

همانگونه که در جدول (۲) مشاهده می‌شود، از میان عوامل مختلف فردی - شخصیتی مؤثر در انضباط کاری بالاترین میانگین مربوط به گویه "هدف داشتن در زندگی" با میانگین ۴/۳۸ و نیز گویه "ثابت قدم بودن" با میانگین ۴/۳۴ و کمترین میانگین نمره مربوط به گویه "اهمیت ندادن به نظرات دیگران بعد از تصمیم‌گیری"

جدول شماره ۳- میانگین برخی از گویه‌های مربوط به عوامل خانوادگی

میانگین	برخی از مؤثرترین گویه‌ها
۴/۲۸	فعال بودن والدین در زمان اوقات فراغت
۴/۲۳	شادابی محیط خانه
۴/۲۲	سپردن کارهای شخصی فرزندان به خودشان
۴/۲۱	جلوه دادن هیجان کار و لذت آن و شیرینی دستاوردهایش در محیط خانه
۴/۲۰	تقویت احساس نیاز به کار و تلاش و فعالیت در فرزندان
۳/۹۹	داشتن برنامه منظم در خانه برای انجام فعالیت‌های تحریک‌آمیز مختلف
۳/۶۶	درست کردن اسباب بازی در خانه
۳/۶۴	انتخاب اسباب بازی‌های قابل انعطاف (خمیربازی) برای کودکان

میزان تاثیر آن در وجدان کاری از روش ضریب همبستگی چندگانه<sup>۱</sup> از نوع گام به گام<sup>۲</sup> استفاده شد. در روش گام به گام از میان متغیرهای مستقل هر کدام که بیشترین همبستگی را با متغیر وابسته دارد وارد معادله شده و سپس متغیر بعدی که بیشترین همبستگی را با متغیر وابسته دارد، وارد معادله می‌شود. اگر احتمال معنی دار بودن یکی از دو متغیر از ده درصد تجاوز کرد از معادله

همانگونه که در جدول (۳) مشاهده می‌شود، بیشترین میانگین مربوط به گویه "فعال بودن والدین در زمان اوقات فراغت" با نمره ۴/۲۸ و نیز گویه "شادابی محیط خانه" با نمره ۴/۲۳ و کمترین میانگین مربوط به گویه "انتخاب اسباب بازی‌های قابل انعطاف" با نمره ۳/۶۴ است و میانگین گویه‌های مربوط به عوامل خانوادگی بین ۳/۶۶ تا ۴/۲۸ است.

برای بررسی رابطه میان نمرات دانشجویان در عوامل فرهنگی - اجتماعی، فردی - شخصیتی و خانوادگی و

1. Regression

2. Stepwise



خارج و متغیر بعدی وارد معادله می‌شود. نتایج حاصل از این تجزیه و تحلیل در جداول (۴) و (۵) آمده است.

**جدول شماره ۴- میزان تأثیر عوامل فرهنگی - اجتماعی، فردی - شخصیتی و خانوادگی بر وجدان کاری از نظر دانشجویان**

خطای استاندارد	مجدور ضریب همبستگی تعدیل یافته	مجدور ضریب همبستگی تک متغیری	ضریب همبستگی تک متغیری	متغیرها
۱/۲۴۹	۰/۶۷	۰/۶۷	۰/۸۲	عوامل فرهنگی اجتماعی
۰/۹۱۰۸	۰/۸۲	۰/۸۲	۰/۹۱	عوامل فرهنگی - اجتماعی عوامل فردی - شخصیتی
۰/۷۲	۰/۸۹	۰/۸۹	۰/۹۴	عوامل فرهنگی - اجتماعی عوامل فردی - شخصیتی عوامل خانوادگی

**جدول شماره ۵- میزان تأثیر عوامل فرهنگی - اجتماعی، فردی - شخصیتی و خانوادگی بر وجدان کاری از نظر دانشجویان با استفاده از ضریب B**

احتمال خطا	t	ضریب استاندارد تفکیکی	ضرایب غیر استاندارد		متغیرها
			خطای استاندارد	ضریب B	
۰/۰۰	۲۸/۶۲	۰/۴۵	۰/۰۶	۱/۷	عوامل فرهنگی - اجتماعی
۰/۰۰	۲۸/۲۳	۰/۴	۰/۰۶۱	۱/۷	عوامل فردی - شخصیتی
۰/۰۰	۲۰/۴	۰/۳	۰/۰۶۳	۱/۲	عوامل خانوادگی

وجدان کاری را تبیین می‌کند. به عبارت دیگر ۶۷ درصد تغییر در وجدان کاری ناشی از تفاوت افراد از نظر عوامل فرهنگی - اجتماعی است. در گام دوم متغیری که بعد از عوامل فرهنگی - اجتماعی بیشترین همبستگی را با وجدان کاری دارد، عوامل فردی - شخصیتی است. در جدول (۵) مشاهده می‌گردد که معنی دار بودن ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که عوامل فرهنگی - اجتماعی و

همانگونه که در جدول (۴) مشاهده می‌شود، از نظر دانشجویان متغیری که بیشترین همبستگی را با وجدان کاری دارد و در گام اول وارد معادله شده عوامل فرهنگی - اجتماعی است. تأثیر عامل فرهنگی - اجتماعی در وجدان کاری معنادار است. در جدول مذکور مجدور ضریب همبستگی تک متغیری  $R^2 = 0/67$  است. به این ترتیب که عوامل فرهنگی - اجتماعی ۶۷ درصد نمره کل

داری آن مشخص شده است؛ نشان می‌دهد که هر سه عامل فرهنگی-اجتماعی، فردی-شخصیتی و خانوادگی در وجدان کاری مؤثرند ( $P=0/00$ ) و این در حالی است که با استفاده از ضرایب استاندارد بتا می‌توان میزان این رابطه را مشخص کرد. ضرایب بتا در جدول (۵) نشان می‌دهد که عوامل فرهنگی-اجتماعی  $0/45$ ، عوامل فردی-شخصیتی  $0/40$  و عوامل خانوادگی  $0/3$  با وجدان کاری رابطه دارند.

علاوه بر این نتایج حاصل از تحلیل واریانس هم بیانگر آن است که بین نظرات دانشجویان زن و دانشجویان مرد در مورد با عوامل مؤثر بر وجدان کاری تفاوت معنی‌داری وجود دارد ( $P<0/05$ ). به طوری که عواملی را که زنان در وجدان کاری مؤثر می‌دانستند؛ نمره بالاتری نسبت به عواملی که مردان مؤثر می‌دانستند، کسب نمود.

### نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که اولین عاملی که در وجدان کاری از نظر دانشجویان مؤثر است؛ عامل فرهنگی-اجتماعی است؛ از جمله این عوامل می‌توان به "ارزش‌دهی علمی به کارآمدی افراد توانمند" و "وقت‌شناسی" اشاره نمود. نتایج حاصل از این پژوهش با تحقیق ولش و لاوان (۱۹۸۱) و آرچانا (۲۰۰۴) همخوانی دارد. بسیاری از دانشمندان براین باورند که توسعه فرهنگی پیش شرط توسعه اقتصادی و اجتماعی است و تا جامعه‌ای به توسعه فرهنگی دست نیابد توسعه در بخش‌های دیگر به دشواری صورت خواهد گرفت. در این میان نیروی انسانی به عنوان یکی از شاخص‌های عمده

عوامل فردی شخصیتی به طور معنی‌داری وجدان کاری را پیش‌بینی می‌کنند ( $P=0/00$ ) همانگونه که در جدول فوق مشاهده می‌شود، با اضافه شدن عوامل فردی-شخصیتی بر عوامل فرهنگی-اجتماعی ضریب همبستگی  $R=0/91$  و مجذور ضریب همبستگی به  $R^2=0/82$  افزایش می‌یابد؛ یعنی عوامل فرهنگی-اجتماعی و فردی-شخصیتی روی هم ۸۲ درصد نمره کل وجدان کاری را تبیین می‌کنند. به عبارت دیگر، ۸۲ درصد واریانس یا تفاوت‌های افراد در وجدان کاری مربوط به تفاوت آنها در عوامل فرهنگی-اجتماعی و فردی-شخصیتی است و رابطه خالص عوامل فردی-شخصیتی با وجدان کاری ۱۵٪ است.

در گام سوم عوامل خانوادگی وارد معادله می‌شوند. آخرین عامل از میان عواملی که در این پژوهش اندازه‌گرفته شده و با وجدان کاری مرتبط است، عامل خانوادگی است. همانگونه که در جدول (۴) مشاهده می‌شود با اضافه شدن عامل خانوادگی ضریب همبستگی  $R=0/94$  افزایش می‌یابد و مجذور ضریب همبستگی  $R^2=0/89$  می‌شود. به عبارت دیگر عوامل فرهنگی-اجتماعی، فردی-شخصیتی و خانوادگی ۸۹ درصد نمره کل وجدان کاری را تبیین می‌کنند یعنی ۸۹ درصد واریانس یا تفاوت‌های افراد در وجدان کاری مربوط به تفاوت آنها در عوامل فرهنگی-اجتماعی، فردی-شخصیتی و خانوادگی با همدیگر است و میزان رابطه خالص عوامل خانوادگی با وجدان کاری  $0/07$  است.

همچنین توجه به جدول ضرایب خام و استاندارد شماره (۵) که در آن رگرسیون تبدیل به  $t$  گردیده و معنی

توسعه مطرح است. چنانچه جامعه‌ای به نیروی انسانی کارآمد دسترسی پیدا نکند از بهره‌وری مطلوبی در تولید اجتماعی برخوردار نخواهد بود (جعفری و حبیبی، ۱۳۸۱). لذا برای رسیدن به این هدف نقش مدیران در شکل‌دهی نیروی انسانی متناسب با فرهنگ توسعه، عقلانی کردن نظام اجتماعی، حاکمیت مدیریت علمی بر سازمان‌های اجتماعی و رشد وجدان کاری در میان آنها از جایگاه خاصی برخوردار است. بنابراین عوامل رشد وجدان کاری باید همواره مد نظر مسئولان قرار گیرد؛ زیرا وجدان کاری در بستر فرهنگی - اجتماعی مناسب رشد می‌کند و اگر این بستر فراهم نگردد، کاهش وجدان کاری را به دنبال دارد.

بر اساس نتایج بدست آمده، دومین عاملی که بر وجدان کاری از نظر دانشجویان اثر دارد؛ عوامل فردی - شخصیتی است. از جمله این عوامل "هدف داشتن در زندگی" و "ثابت قدم بودن" است. این یافته با پژوهش‌های ساین و همکاران (۲۰۰۸)، منسوثر و اوئی (۱۹۹۹) و لمبرت (۲۰۰۵) همخوانی دارد. تأثیر عوامل فردی - شخصیتی بر وجدان کاری برکسی پوشیده نیست. بعضی از افراد هستند که نیاز به مشوق و توصیه ندارند و اگر موانع و مشکلاتی برای آنها ایجاد می‌شود و یا افرادی آنها را مجبور به بی‌انضباطی کنند، خود مشکل را مرتفع می‌سازند؛ ولی اصولاً "تعیین و انتخاب هدف در هر فعالیت و یا هر فرایند مهمترین و اولین مرحله یا گام تلقی می‌شود. هدف به منزله نقطه‌ای نهایی است که منجر به ایجاد انگیزه در افراد می‌گردد. اهداف نقطه یا نقاطی نیستند که باید به آنها دست یافت، بلکه جهت یا خطوطی هستند که در

طول آنها باید حرکت نمود تا به آنچه مورد انتظار است بتوان دست یافت بنابراین هراندازه که درک و فهم ما نسبت به فعالیت‌های پیش‌رو روشن‌تر و دقیق‌تر باشد، نوع وسایل و راه‌های دستیابی به اهداف نیز دقیق‌تر خواهد بود (شریعتمداری، ۱۳۶۷). هدف دقیق و راهکارهای دقیق برای داشتن وجدان کاری انگیزه ایجاد می‌نماید و انگیزه باعث بهتر کار کردن می‌شود و در نتیجه رضایت شغلی بالاتر حاصل خواهد شد. بنابراین هدف داشتن در زندگی به تقویت وجدان کاری کمک می‌کند. توجه کافی نسبت به برنامه‌ریزی صحیح قبل از هر فعالیت و خلاقیت و توانمندی در ارائه ایده‌های جدید موجب ایجاد محیط سازمان یافته و مثبتی می‌شود.

سومین عاملی که نقش اساسی در شکل‌گیری وجدان کاری دارد عوامل خانوادگی است که در این میان بر اساس پژوهش حاضر می‌وان به "فعال بودن والدین"، "شادابی محیط خانه"، "دادن مسئولیت به فرزندان" و "برنامه منظم" اشاره کرد. نتایج این پژوهش با پژوهش افجه (۱۳۷۶)، هیندرلای و کنی (۲۰۰۲) و بلوستین و همکاران (۱۹۹۱) همخوانی دارد. برای دگرگون کردن و متحول ساختن نظام کشور لازم است، فرهنگ انضباط را با برنامه‌ریزی صحیح از خانواده شروع کرد. خانواده نقش مهمی در نهادینه شدن فرهنگ انضباط دارد. درونی کردن انضباط با پذیرش از دبستان شروع شود زیرا هر گونه تغییر در جامعه ریشه در تغییر ساختاری خانواده‌ها دارد. علاقه به انضباط و عادت امری اکتسابی است. والدین باید به نقش الگویی خود در رعایت انضباط و وجدان کاری توجه داشته باشند و همانطور که

- ۳- پوررحیم، محمد (۱۳۷۶). نقش انگیزش در وجدان کاری. خلاصه مقالات دومین اجلاس بررسی راههای عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی.
- ۴- جعفری، مصطفی و حبیبی، مجید (۱۳۸۱). فرهنگ کار. ماهنامه تدبیر. ۱۳، ۱۲۵.
- ۵- سلطانی، ایرج (۱۳۷۷). وجدان کار عامل پویایی نظام اداری کشور. کار و جامعه. ۲۴.
- ۶- شریعتمداری، علی (۱۳۶۷). اصول و فلسفه تعلیم و تربیت. تهران: امیرکبیر.
- ۷- علیزاده، اکبر (۱۳۷۵). بررسی عوامل موثر در برانگیختن وجدان کار از دیدگاه مدیران و کارکنان ادارات و نهادهای استان کهگیلویه و بویراحمد. پایان نامه کارشناسی ارشد (چاپ نشده). دانشگاه اصفهان.
- ۸- قائمی، علی (۱۳۶۴). پرورش مذهب و اخلاقی کودکان. تهران: امیری.
- ۹- معیدفر، سعید (۱۳۸۰). فرهنگ کار. کار و جامعه، ۷، ۳۹.
- ۱۰- خانی، مرتضی (۱۳۸۵). کار و وجدان کار. قابل دسترسی در <http://www.Yahoo.com>
- 11- Archana, V. (2004). Occupational Stress and Social Support as Predictors of Organisational Commitment. *Psychological Studies*. 49(2-3), 202-204.
- 12- Barker, A.M. (2001). Effects of Gender on Engineering Career Commitment. *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*. 7(2).
- 13- Bennet, H. & Durkin, M. (2000). The Effects of Organisational Change on Employee Psychological Attachment as Exploratory Study. *Journal of Managerial Psychology*. 15(2), 120-146.
- معیدفر (۱۳۸۰) در مطالعات خود اشاره نموده است؛ والدینی که انضباط و وجدان کاری قوی دارند و آن را جزو ارزش‌های خانوادگی خود محسوب می‌کنند؛ فرزندان خویش را قویاً "به سوی برخوردار شدن از انضباط و وجدان کاری می‌کشاند.
- لذا با توجه به اهمیت وجدان کاری و عوامل تأثیرگذار بر آن که از خانواده شروع می‌شود و تا جامعه ادامه دارد؛ لازم است هم والدین و هم مسئولان جامعه به این مهم توجه داشته باشند که نقش انکارناپذیری در شکل‌گیری وجدان کاری افراد دارند. بنابراین باید تلاش شود تا وجدان کاری را هم در خود و هم در فرزندان و کارکنان تقویت کنند. از آنجایی که نتایج نشان داد وجدان کاری تا حد بسیار بالایی تحت نفوذ عامل فرهنگی - اجتماعی است؛ یعنی بستر مناسب جامعه برای بروز خود را می‌طلبد، به مسئولان و مدیران و عوامل فرهنگ ساز جامعه مانند رسانه‌ها و صدا و سیما پیشنهاد می‌گردد؛ در برنامه‌های خود به وجدان کاری توجه داشته باشند و با تکرار و آموزش سعی کند، به عنوان یک مقوله فرهنگی آن را جا بیندازند.

## منابع

- ۱- ابطحی، حسین (۱۳۷۴). مدیریت نیروی انسانی (رشته مدیریت). اصفهان: دانشگاه پیام نور.
- ۲- افجه، علی (۱۳۷۶). تجزیه و تحلیل عوامل موثر بر وجدان کاری و انضباط اجتماعی در کارکنان. خلاصه مقالات دومین اجلاس بررسی راههای عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی.

- 22- Elizur, D. & Kolowsky, M. (2001). Values and Organizational Commitment. *International Journal of Manpower*.22(7),593-599.
- 23- /Hakim, C. (2002). Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labour Market careers. *Work and Occupations*. 29: 428\_/59.
- 24- Hofstede, G. (2002). Dimensions do not Exist: A Reply to Brendan McSweeney. *Human Relations*. 55(11): 1355-61.
- 25- Lambert, E. G. (2005). Here today , Gone tomorrow, Back Again the next day :Absenteeism and its antecedents among federal correctional staff. Available at : <http://www.b.p.gov/news/research>.
- 26- Lemons, M, & Jones, C. A. (2001). Procedural justice in promotion decisions: Using perceptions of fairness to build employee commitment *Journal of Managerial Psychology* 16( 4), 268 - 280.
- 27- Lent, R.W. ;Brown, S.D. & Hackett,G. (1996). Career Development from a Social Cognitive Perspective. In D.Brown &L.Brooks(Eds). *Career choice and Development*(3<sup>rd</sup> ed, PP373-421).SanFrancisco:Jossey-Bass.
- 28- Luzzo, D.A. (1993). Reliability and Validity Testing of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Measurment and Evaluation in Counseling and Development*,26,137-142.
- 29- Mansoer, W.D. & Oei, T.P.S. (1999). Predictors of Career Commitment and Employment level of Tertiary-Educated Indonesian Women. *Australian Journal of Psychology*.51(1),29-36.
- 30- Mc Kenna, S. (2005). Organisational Commitment in the Small Entrepreneurial
- 14- Betz, N.E. & Voyten, K.K. (1997). Efficacy and Expectations Influence Career Exploration and Decidedness.*The Career Development Quarterly*,46,179-189.
- 15- Betz, N.E. ; Klein, K.L. & Taylor,K.M. (1996). Evaluation of a Short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale.*Journal of Career Assessment*.4,47-52.
- 16- Blau, G.J. (1998). Further Exploring the Meaning and Measurement of Career Commitment. *Journal of Vocational Behavior*.32(3),284-297.
- 17- Blustein, D.L. (1999). Amatch made in heaven? Career Development Theories and the School-to-Work transition. *Career Development Quarterly*.47,348-352.
- 18- Blustein, D. L., Walbridge, M. M., Friedlander, M. L., & Palladino, D. E. (1991). Contributions of psychological separation and parental attachment to the career development process. *Journal of Counselling Psychology* 38, 39-50.
- 19- Brown,CH. &Curran,R.G. & Smith,M.L.(2003). The Role of Emotional Intelligence in the Career Commitment and Desion-Making Process. *Journal of Career Assessment*.11(4),379-393.
- 20- Chung, Y.B. (2002). Career Decision-Making Self-Efficacy and Career Commitment: Gender and Ethnic Differences Among College Students. *Journal of Career Development*. 28(4),277-284.
- 21- Colbert, A.E. & Know, I-W.G. (2000). Factors Related to the Organizational Commitment of College and University Auditors. *Journal of Managerial Issues*.12(4),484-501.

- Revisited. Journal of the Indian Academy of Applied Psychology.34(1),57-68.
- 36- Welsh, H.P. & Lavan, H. (1981). Inter-Ralationship Between Organizational Commitment and Job Characteristics, Job Satisfaction, Professional Behavior and Organizational Climate. Human Relations.34(12),1079-1089.
- 37- Wolf, J.B. & Betz, N.F. (2004). The Relationship of Attachment Variables to Career Decision-Making Self Efficacy and Fear of Commitment. From: <http://finarticles.com>.
- Business in Singapore. Cross Cultural Management. 12(2),16-20.
- 31- Meyer, J.P. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in The Workplace: Toward a General Model. Human Resource Management Review.11(3), 299-326.
- 32- Nussbaum, M. (2002). Capabilities and social justice. International Studies Review, 4, 123\_135.
- 33- Nussbaum, M. (2006). Frontiers of justice. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- 34- Pala, F. ; Eker, S. & Eker, M. (2008). The Effect of Demographic Characteristics on Organizational Commitment and Job Satisfaction: An Empirical Study on Turkish Health Care Staff. The journal of Industrial Relation and Human Resources. 10(2), 54-75.
- 35- Singh, B. ; Gupta, P.K. & Venugopal, S. (2008). Organizational Commitment:

