

بررسی وجدان کاری در سلامت اداری کارکنان

تاریخ دریافت مقاله: دی ۱۳۹۵

تاریخ پذیرش مقاله: اسفند ۱۳۹۵

۱ محسن حمیدیان، ۲ محمد مهدی قمیان، ۳ مریم سلیمانان، ۴ سید حسام وقفی

۱ استادیار حسابداری، عضو هیات علمی دانشگاه آزاد واحد تهران جنوب، تهران، ایران.

۲ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی پردیس البرز، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

۳ دانشجوی دکتری حسابداری، دانشگاه آزاد واحد تهران جنوب، تهران، ایران.

۴ نویسنده مسئول. عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور. ایمیل: vaghfi2016@gmail.com

چکیده

تصمیم گیری درست سازمانی جز در سایه سلامت اداری مهیا نمی‌شود که نتیجه آن کارآمدی و اثر بخشی خدمات سازمانی می‌باشد. عوامل مختلفی بر شکل گیری سلامت اداری در سازمانها نقش دارند. وجدان کاری نیز می‌تواند از جمله از عوامل موثر بر سلامت اداری می‌باشد. هدف این تحقیق بررسی وجدان کاری بر سلامت اداری در شهرداری استان خراسان رضوی در سال ۹۴ می‌باشد. با توجه به اینکه پژوهش حاضر قصد دارد بدون دستکاری در متغیرهای مورد نظر به شرح مفصلی از متغیرهای وجدان کاری کارکنان و شرایط مربوط به سلامت اداری بپردازد، لذا روش توصیفی پیمایشی را به کار برده است. نتایج تحقیق حاکی از آن است که رابطه معنی داری بین متغیرهای پرکاری کارکنان، کیفیت کاری کارکنان، کنترل درونی کارکنان، استفاده حداکثر از منابع کارکنان و انگیزه‌های درونی مانند ارزشهای دینی، فرهنگی، شخصی با سلامت اداری شهرداری استان خراسان رضوی وجود دارد.

واژه‌گان کلیدی: سلامت اداری، وجدان کاری، پرکاری کارکنان، کیفیت کاری، کنترل درونی، استفاده حداکثر از منابع.

مقدمه

افراد با وجدان کاری بالا، اهداف و ارزشهای سازمان را اهداف و ارزشهای خود می‌دانند و برای رسیدن به آنها تلاش می‌کنند (پالا^۲ و همکاران، ۲۰۰۸). ناسبام^۳ (۲۰۰۶) معتقد است ارزشهای اجتماعی برخاسته از فرهنگ، سیاست، اخلاق و حتی اقتصاد می‌تواند بر وجدان کاری و عدالت اجتماعی تاثیر مستقیم داشته باشد. علاوه بر این نحوه تصمیم گیری مدیران یک سازمان، سیاست‌های اتخاذ شده توسط آنها، رضایت کارکنان و شرایط حاکم بر سازمان می‌تواند بر وجدان کاری موثر باشد (هالت^۴، ۲۰۰۸). وجدان کاری را می‌توان رضایت قلبی و التزام عملی نسبت به وظایف تعیین شده برای انسان تعریف کرد، با این شرط که بدون هر گونه سیستم نظارتی، شخص وظایف خود را به بهترین نحو ممکن به انجام برساند (پورکیان^۵ و پورباقری، ۱۳۹۱). وجدان کاری درجه ای است که در افراد یک سازمان پشتکار، سخت کوشی و انگیزش را به وجود می‌آورد تا به اهداف سازمان دست یابند (سیمیرینگ و چرانی^۶، ۲۰۱۰). وجه مشترک بسیاری از تعاریف وجدان کاری مفهوم درونی شدن و یا درونی کردن است. یعنی وجدان کاری نوعی احساس تعهد مقید کننده دورنی به شمار می‌آید که به صورت مجموعه ای از ارزشها و گرایشها و تعهدات در افراد نمایان می‌شود (چانگ^۷، ۲۰۰۴؛ آرچان^۸، ۲۰۰۴). از طرف دیگر وجدان کاری نوعی گرایش درونی تلقی می‌شود که به مدد آن فرد به انجام کار بیشتر و بهتر گرایش پیدا می‌کند و به لحاظ روحی و مادی ارضا می‌شود (جواهر و کار^۹، ۲۰۰۷). وجدان کاری عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و حس

رکن اصلی اجتماع را سازمانها تشکیل می‌دهند. در این سازمانها دو عامل مهم و حیاتی وجود دارد، یکی مدیریت که مهمترین عامل در حیات، رشد، بالندگی یا مرگ سازمانی به حساب می‌آید و دیگری کارکنان که با ارزشترین دارایی هر سازمان محسوب می‌شوند، دستیابی به اهداف سازمانها تا حد زیادی در گرو عملکرد مناسب و صحیح کارکنان است (پورکیانی و پورباقری، ۱۳۹۱). مهارت‌ها، توانایی‌ها، دانش و... همگی شاخص‌هایی هستند که در بهره وری نیروی انسانی موثر می‌باشند و به تبع آن بر عملکرد و بهره وری سازمان تاثیر می‌گذارد، بنابر این، هر چه کیفیت منابع انسانی بهتر باشد و نقش‌ها و تعاملات سازمانی به طور منطقی برای استفاده بهینه از نیروی انسانی شکل گرفته باشد، می‌توان بهره وری بهتری از نیروی کار انتظار داشت (نیکومرام، ۱۳۸۵).

فرهنگ کاری شامل ارزشها و نگرشهایی است که کارکنان با پذیرش کار آن را ایجاد می‌کنند. وجدان کاری را نیز می‌توان از جمله عوامل ارزشی در سازمان دانست. یکی از معضلات ریشه ای جامعه ما در جهت دستیابی به توسعه فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی ضعف وجدان کاری در میان بخش قابل توجهی از شاغلین کشور است و در ایجاد این معضل که به نظر می‌رسد پایه و اساس آن فرهنگی است، عوامل متعددی دخالت دارند که عوامل اجتماعی، سازمانی و فردی از مهمترین آنها است (فرهنگی، ۱۳۸۴). کارکنان با وجدان کاری بالاتر، نظم و احساس مسئولیت بیشتری در کار خود دارا می‌باشند. کارکنان با وجدان کاری بالا سخت تر کار می‌کنند، برای سازمان ارزش قائلند و ایراد کمتری در کارشان دیده می‌شود (مک کنا^{۱۰}، ۲۰۰۵).

۲Pala

۳Nussbaum

۴Hult

۵Simmering and Chermie

۶Chung

۷Archana

۸Jawahar and Carr

۱۰McKenna

می‌کند (موسوی و همکاران، ۱۳۹۲). وجدان کاری به عنوان عامل مهمی است که باعث ایجاد نظم در کار و حسن 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 که 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 (لیاقتدار و همکاران، ۱۳۹۰) همچنین باعث می‌شود جو سالمی در سازمان حاکم شود و سلامت اداری را تضمین می‌کند.

امروزه، سازمان‌ها اهمیت و ضرورت داشتن منشور اخلاقی را درک کرده‌اند. سازمانها همچنین دریافته‌اند که انسانها در بعد فردی و شخصیتی ویژگی‌های خاص اخلاقی دارند که پندار، گفتار و رفتارشان را شکل می‌دهد، اما ممکن است در سازمان، عواملی باعث شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی نشان دهند و این ویژگی‌ها بر کارایی و اثربخشی سازمان تاثیر بگذارد، لذا می‌توانند با تعریف درست، این ویژگی‌ها را شکل داده و در جهت اهداف سازمان سوق دهند. مدیر باید از نظر اخلاقی جوی سالم برای کارکنان در سازمان به وجود آورد تا آنان بتوانند با تمام توان و بهره‌وری هر چه بیشتر کار کنند (نصیرزاده، ۱۳۹۳). فندرسکی (۱۳۸۱) سلامت اداری را این گونه تعریف می‌کند. در صورتی که ویژگی‌های سازمانها دارای شرایط زیر باشد آن نظم اداری را می‌توان سالم تلقی نمود:

سازمان و اجزاء و واحدهای آن براساس نیاز حقیقی جامعه تشکیل می‌شوند.

ماموریت‌های اصلی به عنوان نیروی محرکه هستند.

نیروی انسانی شاغل در سازمان، انسانهایی با دانش و مهارت، شاد و سالم، خشنود و با انگیزش مثبت هستند.

اختیار و قدرت بخشیدن به ارایه کنندگان خدمات صورت می‌گیرد و نظامها و قوانین به عنوان انگیزه‌های مثبت هستند.

قبل از بروز مشکل کوشش و پیش‌بینی و پیشگیری انجام می‌شود.

حذف زمینه بروز فساد اداری، وجود نظام اطلاع رسانی و ارتباط سازمانی مناسب، استقرار صحیح جا و مکان، استقبال از نوآوری و تغییر، آموزش و پرورش کارکنان برای برنامه‌های بهسازی و توسعه سازمانی و بالا بردن ظرفیت پذیرش انتقاد و... از دیگر ویژگی‌های سازمانهای با نظام اداری کارآمد می‌باشد (فندرسکی، ۱۳۸۱).

کمیت و کیفیت زیاد، کار بیشتر و بهتر و یا پرکاری، عدم احساس ضرورت و یا ناظر از جانب کارکنان، دقت در استفاده از وسایل و منابع کار یا استفاده حداکثر از حداقل امکانات و

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 (لیاقتدار و همکاران، ۱۳۹۰).

از عوامل مهم و تاثیرگذار بر افزایش بهره‌وری وجود منابع انسانی کارآمد در سازمان می‌باشد. اگر در سازمانی سلامت اداری وجود نداشته باشد می‌تواند مانع جدی در مسیر رشد و توسعه اقتصادی محسوب شود و از توان کارکنان در مسیر فعالیت‌های نادرست استفاده می‌کند. وجود چنین فسادهایی در سازمانها می‌تواند برای جامعه نیز مضر باشد و مسیر پیشرفتهای اقتصادی را بسته نگه دارد.

تصمیم‌گیری‌های درست و مناسب در ارائه خدمات موثر نمی‌شود مگر در سازمانی که دارای سلامت کارکنان باشد. سلامت سازمانی وضعیتی است که همه عوامل سازمان قابلیت تامین اهداف آن را به طور مطلوب دارند و می‌توانند انحراف از هنجارها را در سازمان در اسرع وقت و به راحتی شناسایی کنند و تدابیر لازم را برای رفع آنها لحاظ می‌کند. سلامت اداری منجر به تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری‌های درست و اجرای مناسب سیاست‌ها می‌شود و در نتیجه کارآمدی و اثر بخشی خدمات عمومی را با خود به دنبال خواهد داشت (کمالی، ۱۳۹۳). این تحقیق به دنبال این است که چه رابطه‌ای بین وجدان کاری کارکنان شهرداری استان خراسان رضوی و سلامت اداری وجود دارد؟

مبانی نظری

انسان بطور فطری نیازمند آفریده شده است و این امر باعث می‌شود وی همواره در مسیر ارضای صحیح نیازهای متنوع خود به فعالیت بپردازد. چگونگی و میزان این فعالیت برای ارضای نیازهای فردی و نیل به اهداف مورد نظر، تحت تأثیر عوامل اجتماعی روانی متعددی قرار دارد. این عوامل معمولاً در یکدیگر تداخل دارند و روابط متقابلی با هم برقرار می‌سازند. از آنجا که کشور ما به عنوان یکی از کشورهای در حال توسعه و تحول، برای گام نهادن در مسیر توسعه، نیازمند توجه اساسی به نقش انسان و کارایی او می‌باشد، بنابراین ضرورت دارد که در جهت نیل به این هدف، بخش عمده تلاش و تحرک امروز جامعه در جهت کشف و بسیج نیروهایی باشد که دارای «وجدان کاری» بالایی هستند. مدیران می‌توانند عوامل ناراضی کننده را محدود و عوامل راضی کننده را توسعه بخشند. ارضای نیاز به قدر و منزلت، جزو هر دو دسته عوامل بهداشت روانی و انگیزش می‌باشد (ریحانی تاش و علمی، ۱۳۸۹). جوهره هر سازمان را وجدان کاری می‌دانند که نقش حیاتی در تکوین ساختارها، کارکردها، رفتارها و عملکرد سازمان ایفا

کیفیت کاری: کیفیت کاری عبارت است از عکس العمل کارکنان نسبت به کار، به ویژه پیامدهای فردی آن در ارضای شغلی و سلامت روحی (کامینگز، ۱۳۷۹).

نکته دیگر اینکه نشانه‌های وجدان کار قوی و ضعیف بعضاً ممکن است دلایل توجیهی دیگری به همراه داشته باشد. با این حال باید دانست که اولاً موارد فوق در شرایط مساوی یا یکسان مطرح بوده و جنبه مطلق و تمامیت ندارند. ثانیاً اصل مختصاتی که با وجدان کار قرابت دارد همواره پابرجاست و تنها جهت مثبت یا منفی آن و نیز میزان این جهت در شرایط مشخص به کنکاش بیشتر برای مطابقت آنها با موارد و یا کارکنان معین نیاز دارد (عباس زاده، ۱۳۷۴). وجدان یک ویژگی شخصیتی است که قابلیت اتکا را از طریق دقیق بودن و از همه جهت مسئول و سازمان یافته بودن منعکس می‌کند. وجدان کار درجه ای است که افراد یک سازمان پشتکار، سخت کوشی و انگیزش دارند تا به هدف دست یابند (پالا و همکاران، ۲۰۰۸). برخی وجدان را به عنوان یک ویژگی شخصیتی در نظر می‌گیرند که از دو رویه موفقیت‌مداری و قابلیت اتکا تشکیل شده است. موفقیت، بازتاب تمایل به تلاش شایسته موفق بودن در کار است که شامل اختیار کردن معیارهای بالا برای عملکرد خود و ادامه فعالیت تا رسیدن به هدف می‌شود (مون، ۲۰۰۱). قابلیت اتکا تمایل به اعتماد بودن را نشان می‌دهد. این ویژگی شامل صادق بودن، خودنظم‌دهی، احترام به قانون، منظم بودن و اقتدار می‌باشد (براتی احمد آبادی، ۱۳۸۷).

با توجه به مطالب گفته شده می‌توان فرضیه‌های تحقیق را به شرح زیر مطرح نمود:

بین پرکاری کارکنان و سلامت اداری شهرداری استان خراسان رضوی رابطه معنی دار وجود دارد.

بین کیفیت کاری کارکنان و سلامت اداری شهرداری استان خراسان رضوی رابطه معنی دار وجود دارد.

بین کنترل درونی کارکنان و سلامت اداری شهرداری استان خراسان رضوی رابطه معنی دار وجود دارد.

بین استفاده حداکثر از منابع و سلامت اداری شهرداری استان خراسان رضوی رابطه معنی دار وجود دارد.

بین تعیین رابطه بین انگیزه‌های درونی مانند ارزشهای دینی، فرهنگی، شخصی و سلامت اداری شهرداری استان خراسان رضوی رابطه معنی دار وجود دارد.

در این قسمت به بررسی تحقیقات قبلی در زمینه وجدان کاری و سلامت اداری پرداخته می‌شود:

مسئولیت پذیری می‌تواند نشان دهنده قوت وجدان کار باشند. برای مثال کسی که احساس مسئولیت بیشتری نسبت به کار خود داشته باشد نه تنها در انجام کار خود دقت بیشتری خواهد داشت بلکه سعی خواهد کرد که کار خود را با ابتکار و خلاقیت بیشتری همراه کند و حتی در مقابل انجام وظیفه دیگران نیز احساس مسئولیت نماید و همچنان که از خود مفاهیم ابتکار، خلاقیت و مسئولیت پذیری پیداست، تصور نقطه پایان مشخص، دشوار است یا حتی خود پرکاری - که در مقابل کم کاری بوده و نهایت آن با (کار نکردن) قابل تصور است - پایانی ندارد و فرد می‌تواند کار بیشتر و بیشتری انجام داده و همراه با نشانه‌های دیگر وجدان کار قوی و تحت تاثیر جهات مثبت آنها مثل افزودن عنصر نوآوری در کار خود، کمیت کار خود را پیوسته فزونی.

از جمله موارد تاثیرگذار بر وجدان کاری شامل:

پرکاری کارکنان: پرکاری چه به صورت ساعات کار کمتر و چه به صورت میزان کار بیشتر در خلال ساعات کار مقرر یکی از نشانه‌های بارز ضعف وجدان کار می‌باشد. گرچه کم کاری می‌تواند دلایل دیگری نظیر عدم توانایی داشته باشد، با این همه در شرایط مساوی نمی‌توان نقش آن را در نشان دادن ضعف وجدان کار نادیده گرفت (فرمانی، ۱۳۸۵).

کنترل درونی: کارکنانی که در مواقع عدم حضور سرپرست نیز از نظر کمی و یا کیفی به تلاش و کار خود بپردازند دارای نظارت درونی هستند. کارکنانی که در حضور سرپرستان خود مشغول بکار بوده و یا تظاهر به کار می‌کنند ولی در غیاب آنان میزان کار خود را از نظر کمی و یا زمانی پایین می‌آورند دارای وجدان کار ضعیفی هستند. بدیهی است در اکثر موارد هرکاری توسط افرادی مورد سرپرستی و نظارت واقع می‌شود چه به صورت مشهود و چه به صورت نامشهود، و اکثر کارکنان نیز در حضور مشهود سرپرستان خود به هر حال ملزوم به انجام وظیفه می‌باشند، با این همه انجام کار در شرایط حضور سرپرست و یا نظر، نشانه وجدان کار قوی نیست زیرا که در صورت عدم حضور سرپرست - و یا عدم حضور نامشهود وی - سطح کار کارکنان مربوطه افت می‌کند. به همین جهت حضور سرپرست و یا احساس حضور وی از جانب کارکنان (کنترل بیرونی) نشانه وجدان کار ضعیف می‌باشد.

استفاده حداکثر از منابع: در واقع استفاده بیشتر از منابع موجود می‌باشد بطوریکه بعضی دیگر برخی از کارکنان ظاهراً وظایف خود را به طور کامل انجام می‌دهند منتهی با اسراف و تبذیر زیادی که بازده واقعی کار آنها را پایین می‌آورد. حیث و میل وسایل و منابع کار و عدم دقت در استفاده از آنها و نیز رعایت صرفه جویی در به کار بردن آنها - یعنی عدم استفاده حداکثر از حداقل نشانه دیگر وجدان کار ضعیف می‌باشد.

انگیزه درونی: احساس مسئولیت نسبت به کار و حتی شغل و حرفه به طور کلی نسبت به ارباب رجوع و یا ذی نفع یکی دیگر از نشانه‌های عذاب وجدان کار می‌باشد.

هادوی نژاد و جاوید (۱۳۹۴) به بررسی نقش وجدان کاری به عنوان یک اصل اخلاقی در رابطه با فساد اداری پرداختند. آنها نشان دادند به سبب اهمیت وجدان کاری در کاهش فساد اداری، می توان همچنان مهمترین عوامل نقش آفرین را در کاهش فساد اداری، عوامل فرهنگی و اجتماعی دانست.

کمالی (۱۳۹۳) تمرکززدایی اداری را به عنوان یکی از عوامل اصلی بر سلامت اداری بیان می کند. نتایج بررسی فتنی و همکاران (۱۳۹۲) نشان می دهد که بین جامعه پذیری و مولفه های آن (دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم انداز از آینده سازمان) با وجدان کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مولفه های تفاهم و چشم انداز از آینده سازمان می توانند به طور مثبت و معناداری ابعاد وجدان کاری (موفقیت مداری و قابلیت اتکا) را پیش بینی کنند. بنابراین می توان نتیجه گرفت که جامعه پذیری سازمانی در افزایش وجدان کاری کارکنان نقش موثری داشته باشد. نتایج بررسی علیرضایی و همکاران (۱۳۹۱) نشان می دهد که ابعاد وجدان کاری (قابلیت اتکا و موفقیت مداری) با عملکرد شغلی (عملکرد وظیفه ای و زمینه ای) دارای رابطه معنادار و مثبت هستند. نتایج تحلیل رگرسیون نیز حاکی از آن بود که از میان ابعاد وجدان کاری قابلیت اتکا توان تبیین واریانس ۳۲ درصدی عملکرد شغلی را دارا است. بنابراین سازمان ها و مدیران می توانند با تقویت وجدان کاری، عملکرد شغلی در سازمان را بهبود بخشند. ربیعی و آصف (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی نقش فرهنگ سازمانی در پیگیری از بروز فساد اداری پرداخته اند. یافته های این پژوهش حاکی از آن است که رابطه معناداری میان شاخص های فرهنگ و پایین آمدن فساد اداری وجود دارد. از جمله مولفه های فرهنگی موثر بر فساد اداری در این پژوهش به ترتیب عبارتند از: ارزش های سازمانی، جامعه پذیری و هویت بخشی، کنترل رفتار، ارزش های فردی، ارزش های بنیادین و شیوه های انگیزشی. نتایج بررسی لیاقتدار و همکاران (۱۳۹۰) نشان می دهد که عوامل فرهنگی و اجتماعی در درجه اول و سپس عوامل فردی - شخصیتی و خانوادگی به ترتیب بر وجدان کاری موثرند. همچنین از میان عوامل جمعیت شناختی فقط عامل جنسیت در عوامل موثر بر وجدان کاری دارای اثر معناداری می باشد. در خصوص تأثیر عوامل فردی - شخصیتی بر وجدان کاری می توان هوش هیجانی، سن، جنس، نیاز به پیشرفت و انگیزش افراد را نام برد.

نتایج بررسی مون (۲۰۰۱) نشان می دهد که وجدان بالاتر می تواند غیر مفید و حتی مضر باشد. این بدین معناست که افراد با وجدان کاری بالاتر وظایف کمتری را به انجام می رسانند یا بسیار طول می کشد که یک مجموعه از وظایف را کامل کنند. در پژوهش چانگ^{۱۰} (۲۰۰۲) تفاوت معناداری بین زنان و مردان در رابطه با وجدان کاری دیده نشده است، اما نمره وجدان کاری زنان بالاتر از مردان بوده است. همچنین نتایج نشان می دهد که هر چه قدر رضایت فرد از کار خود

بیشتر باشد میزان حضور وی در محل کار و انگیزه او بالاتر خواهد بود. یافته های براون^{۱۱} و همکاران (۲۰۰۳) نشان می دهد که بین هوش هیجانی و عوامل خود کنترلی با وجدان کاری فرایند تصمیم گیری و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. در این راستا نتایج مطالعات مک کنا (۲۰۰۵) و لمبرت^{۱۲} (۲۰۰۵) نشان می دهد که وجدان کاری با ساعات غیبت کاری کارکنان رابطه معکوس دارد. همچنین نتایج تحقیق ولف وبتز^{۱۳} (۲۰۰۴) نشان می دهد که بین متغیرهای دلبستگی و خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی با وجدان کاری رابطه معناداری وجود دارد. نتایج بررسی گه^{۱۴} و همکاران (۲۰۱۰) نشان می دهد که بین وجدان کاری و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج بررسی بهشتیفار^{۱۵} و همکاران (۲۰۱۱) نشان می دهد که بین متغیر وجدان کاری با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

متغیرهای تحقیق

در تحقیق حاضر دو نوع متغیر به قرار زیر مطرح شده است:

متغیر مستقل: در این تحقیق وجدان کاری، پرکاری کارکنان، کیفیت کاری کارکنان، نظارت درونی کارکنان، استفاده حداکثر از منابع، انگیزه های درونی متغیرهای مستقل تلقی می شود.

متغیر وابسته: در تحقیق حاضر، سلامت اداری به عنوان متغیر وابسته مطرح می باشد.

تعاریف عملیاتی متغیرها

کنترل درونی: در این پژوهش برای ارزشیابی و سنجش کنترل درونی در پرسشنامه محقق ساخته از سوالات ۱ تا ۷ استفاده شده است.

انگیزه درونی: در این پژوهش برای ارزشیابی و سنجش انگیزه درونی در پرسشنامه محقق ساخته از سوالات ۸ تا ۱۱ استفاده شده است.

پرکاری کارکنان: در این پژوهش برای ارزشیابی و سنجش پرکاری کارکنان در پرسشنامه محقق ساخته از سوالات ۱۲ تا ۱۴ استفاده شده است.

کیفیت کاری: در این پژوهش برای ارزشیابی و سنجش استفاده حداکثر از منابع در سازمان در پرسشنامه محقق ساخته از سوالات ۲۳ تا ۲۶ استفاده شده است.

جامعه و نمونه آماری

^{۱۱}Brown

^{۱۲}Lambert

^{۱۳}Wolf & Betz

^{۱۴}GE

^{۱۵}Beheshtifar

^{۱۰}Chung

با توجه به اینکه پژوهش حاضر قصد دارد بدون دستکاری در متغیرهای مورد نظر به شرح مفصلی از متغیرهای وجدان کاری کارکنان و شرایط مربوط به سلامت اداری بپردازد لذا از روش توصیفی پیمایشی استفاده شد. همچنین نحوه محاسبه متغیرهای تحقیق را به قرار زیر در پرسشنامه مورد محاسبه قرار داده می‌شود. ابزار جمع آوری این تحقیق شامل پرسشنامه سلامت اداری است که شامل ۲۶ سوال در ۵ بُعد (بُعد پرکاری کارکنان، بُعد انگیزه درونی، بُعد کیفیت کاری، بُعد استفاده حداکثر از منابع) است. با توجه به این که پرسشنامه اصلی برای نظر سنجی از کارکنان شاغل در شهرداری استان خراسان رضوی منطقه ۹ هست، جهت سنجش روایی پرسشنامه از نظر اساتید دانشگاه و مدیران ارشد سازمان مورد مطالعه بهره گرفتیم. و سپس جهت سنجش پایایی پرسشنامه با یک پرسشگری اولیه پایلوت انجام داده و ضریب پایایی آن محاسبه شده که میزان کرونباخ آن ۰,۹۶ می‌باشد.

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان شاغل در شهرداری استان خراسان رضوی منطقه ۹ می‌باشد که براساس اطلاعات موجود برابر با ۳۸۱ نفر می‌باشد. براساس فرمول تعیین حجم نمونه مورگان و بادر نظر گرفتن موارد زیر حجم نمونه آماری این پژوهش به تعداد ۱۹۱ نفر انتخاب گردید که با اضافه کردن ۵ نفر به نمونه آماری به تعداد ۱۹۶ نفر افزایش یافت. برای انتخاب واحدهای مورد مطالعه از روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی استفاده شد.

$$P=0/5 \quad q=0/5 \quad d=0/05 \quad t=1/96$$

$$\frac{Nt \ 2 \ pq}{Nd \ 2 \ + \ t \ 2 \ pq}$$

روش تحقیق

جدول (۱) آزمون کرونباخ پرسشنامه تحقیق

بُعد	شماره سوال	تعداد سوال	آلفای کرونباخ
روایی درونی بُعد پرکاری کارکنان	۷ تا ۱	۷	۰,۸۹
روایی درونی بُعد انگیزه درونی	۷ تا ۱۴	۷	۰,۹۱
روایی درونی بُعد کیفیت کاری	۱۵ تا ۲۲	۸	۰,۹۳
روایی درونی بُعد استفاده حداکثر از منابع	۲۳ تا ۲۶	۴	۰,۸۹
روایی درونی بُعد حداکثر از منابع	۲۷ تا ۳۰	۴	۰,۹
روایی درونی بین بُعدها	-	۵ بُعد	۰,۹۵
پایایی کل پرسشنامه		۲۶	۰,۹۶

آمار توصیفی نشان می‌دهد بُعد کیفیت کاری بیشترین میانگین و پرکاری کارکنان کمترین میانگین را داشته‌اند. و مخالف نتیجه قبل پرکاری دارای کمترین انحراف استاندارد و کنترل درونی دارای بیشترین انحراف استاندارد بوده‌اند.

نحوه محاسبه فرضیات تحقیق به این گونه است که یکی از سوالات متغیرها مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار می‌گیرد. نتیجه بدست آمده از متغیرها این است که همه متغیرها در سلامت اداری تاثیر گذار است.

توصیف متغیرهای تحقیق

با توجه به مقدار احتمال آزمون نرمال بودن توزیع متغیرهای کنترل درونی، انگیزش درونی، پرکاری، کیفیت کاری، استفاده حداکثر از منابع موجود از مقدار متعارف ۰/۰۵ کمتر می‌باشد و با عنایت به اینکه فرضیه صفر در آزمون یاد شده عبارت است از پیروی داده‌ها از توزیع نرمال است. لذا فرضیه مقابل آن که همان عدم پیروی داده‌ها از توزیع نرمال می‌باشد تایید می‌گردد بنابراین هیچکدام از متغیرهای مورد استفاده این تحقیق از توزیع نرمال پیروی نمی‌نمایند.

توصیف متغیرهای تحقیق با استفاده از آمار توصیفی نشان می‌دهد وضعیت بُعدهای تحقیق در حال حاضر چگونه است. توصیف بُعدهای این تحقیق با استفاده از شاخص مرکزی میانگین و شاخص پراکندگی انحراف از معیار سنجیده شده است و جهت بررسی پیروی توزیع متغیرهای تحقیق، آزمون کولموگروف اسمیرنوف به کار برده شد.

جدول (۲) آمار توصیفی و آزمون نرمال بودن توزیع متغیرها

آماره	کنترل درونی	انگیزش درونی	پرکاری	کیفیت کاری	استفاده حداکثر از منابع موجود
میانگین	۲۴/۶	۱۴/۲	۹/۷	۳۰/۱	۱۴/۲
انحراف استاندارد	۵/۶۸	۲/۷۶	۲/۷۵	۵/۲۵	۳/۵۹
کولموگروف اسمیرنوف	۱/۷۷	۱/۶۹	۱/۵۲	۱/۷۲	۱/۵۵
مقدار احتمال	۰/۰۰۴	۰/۰۰۷	۰/۰۱۹	۰/۰۰۵	۰/۰۱۶

۴ درج شده است که نتایج این جدول به تفکیک هر فرضیه عبارت است از:

فرضیه شماره ۱: بین پرکاری کارکنان و سلامت اداری شهرداری استان خراسان رضوی رابطه معنی دار وجود دارد.

تحلیل متغیرهای تحقیق و آزمون فرضیات

با توجه به اینکه توزیع متغیرهای تحقیق نرمال نیست جهت سنجش فرضیات تحقیق از آزمون کی دو استفاده شده است، نتایج آزمون کی دو برای تمامی فرضیات در جدول شماره ۳ و

حاصله از حداقل مقدار قابل قبول برای تایید فرضیه کوچکتر و فراوانی مشاهده شده در گزینه‌های زیاد و خیلی زیاد بیشتر از فراوانی‌های کم و خیلی کم می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که از دیدگاه آزمودنی‌های بین کنترل درونی کارکنان و سلامت اداری شهرداری رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه شماره ۴: بین استفاده حداکثر از منابع و سلامت اداری شهرداری استان خراسان رضوی رابطه معنی دار وجود دارد.

موضوع فرضیه شماره چهار این پژوهش در خصوص رابطه بین استفاده حداکثر از منابع و سلامت اداری شهرداری استان خراسان رضوی می‌باشد جهت انجام این امر از آزمون آماری کی دو یک متغیره استفاده شده و نتایج بدست آمده در جدول زیر درج شده است، نتایج مندرج در جدول نشان می‌دهد که مقدار کی دو محاسبه شده برابر با $\chi^2 = 82/4$ و سطح اعتبار حاصله برابر با $p = /0.01$ می‌باشد با توجه به اینکه مقدار سطح اعتبار حاصله از حداقل مقدار قابل قبول برای تایید فرضیه کوچکتر و فراوانی مشاهده شده در گزینه‌های زیاد و خیلی زیاد بیشتر از فراوانی‌های کم و خیلی کم می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که از دیدگاه آزمودنی‌های بین استفاده حداکثر از منابع و سلامت اداری شهرداری رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه شماره ۵: بین انگیزه‌های درونی مانند ارزشهای دینی، فرهنگی، شخصی و سلامت اداری شهرداری استان خراسان رضوی رابطه معنی دار وجود دارد.

موضوع فرضیه شماره پنج این پژوهش در خصوص رابطه بین انگیزه‌های درونی مانند ارزشهای دینی، فرهنگی، شخصی و سلامت اداری شهرداری استان خراسان رضوی می‌باشد جهت انجام این امر از آزمون آماری کی دو یک متغیره استفاده شده و نتایج بدست آمده در جدول زیر درج شده است، نتایج مندرج در جدول نشان می‌دهد که مقدار کی دو محاسبه شده برابر با $\chi^2 = 90/4$ و سطح اعتبار حاصله برابر با $p = /0.01$ می‌باشد با توجه به اینکه مقدار سطح اعتبار حاصله از حداقل مقدار قابل قبول برای تایید فرضیه کوچکتر و فراوانی مشاهده شده در گزینه‌های زیاد و خیلی زیاد بیشتر از فراوانی‌های کم و خیلی کم می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که از دیدگاه آزمودنی‌های بین انگیزه‌های درونی مانند ارزشهای دینی، فرهنگی، شخصی و سلامت اداری شهرداری رابطه معنی داری وجود دارد.

موضوع فرضیه شماره یک این پژوهش در خصوص رابطه بین پرکاری کارکنان و سلامت اداری شهرداری استان خراسان رضوی می‌باشد جهت انجام این امر از آزمون آماری کی دو یک متغیره استفاده شده و نتایج بدست آمده در جدول زیر درج شده است، نتایج مندرج در جدول نشان می‌دهد که مقدار کی دو محاسبه شده برابر با $\chi^2 = 81/9$ و سطح اعتبار حاصله برابر با $p = /0.01$ می‌باشد با توجه به اینکه مقدار سطح اعتبار حاصله از حداقل مقدار قابل قبول برای تایید فرضیه کوچکتر و فراوانی مشاهده شده در گزینه‌های زیاد و خیلی زیاد بیشتر از فراوانی‌های کم و خیلی کم می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که از دیدگاه آزمودنی‌ها بین پرکاری کارکنان و سلامت اداری شهرداری رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه شماره ۲: بین کیفیت کاری کارکنان و سلامت اداری شهرداری استان خراسان رضوی رابطه معنی دار وجود دارد.

موضوع فرضیه شماره دو این پژوهش در خصوص رابطه بین کیفیت کاری کارکنان و سلامت اداری شهرداری استان خراسان رضوی می‌باشد جهت انجام این امر از آزمون آماری کی دو یک متغیره استفاده شده و نتایج بدست آمده در جدول زیر درج شده است، نتایج مندرج در جدول نشان می‌دهد که مقدار کی دو محاسبه شده برابر با $\chi^2 = 141/5$ و سطح اعتبار حاصله برابر با $p = /0.01$ می‌باشد با توجه به اینکه مقدار سطح اعتبار حاصله از حداقل مقدار قابل قبول برای تایید فرضیه کوچکتر و فراوانی مشاهده شده در گزینه‌های زیاد و خیلی زیاد بیشتر از فراوانی‌های کم و خیلی کم می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که از دیدگاه آزمودنی‌های بین کیفیت کاری کارکنان و سلامت اداری شهرداری رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه شماره ۳: بین کنترل درونی کارکنان و سلامت اداری شهرداری استان خراسان رضوی رابطه معنی دار وجود دارد.

موضوع فرضیه شماره سه این پژوهش در خصوص رابطه بین کنترل درونی کارکنان و سلامت اداری شهرداری استان خراسان رضوی می‌باشد جهت انجام این امر از آزمون آماری کی دو یک متغیره استفاده شده و نتایج بدست آمده در جدول زیر درج شده است، نتایج مندرج در جدول نشان می‌دهد که مقدار کی دو محاسبه شده برابر با $\chi^2 = 140/7$ و سطح اعتبار حاصله برابر با $p = /0.01$ می‌باشد با توجه به اینکه مقدار سطح اعتبار

جدول (۳) آزمون کی دو

شماره آزمون	آزمون کی دو		مقدار احتمال	
	آماره	مقدار	آماره	مقدار
فرضیه ۱	χ^2	۸۱/۹	p	۰/۰۰۱
فرضیه ۲	χ^2	۱۴۱/۵	p	۰/۰۰۱
فرضیه ۳	χ^2	۱۴۰/۷	p	۰/۰۰۱
فرضیه ۴	χ^2	۸۲/۴	p	۰/۰۰۱
فرضیه ۵	χ^2	۹۰/۴	p	۰/۰۰۱

*- P_1, P_2, P_3, P_4, P_5 احتمال پاسخ به گزینه شماره ۱ تا ۵ پرسشنامه است.

جدول (۴) توزیع فراوانی پاسخ به هر بُعد

شرح	P ₁ خیلی کم	P ₂ کم	P ₃ متوسط	P ₄ زیاد	P ₅ خیلی زیاد
بُعد پرکاری کارکنان و سلامت اداری	۲	۵۰	۷۱	۵۵	۱۸
بُعد کیفیت کاری و سلامت اداری	۰	۱۱	۵۹	۱۱۳	۱۳
بُعد کنترل دورنی و سلامت اداری	۳	۱۸	۶۸	۸۹	۱۸
بُعد استفاده از منابع و سلامت اداری	۳	۲۹	۶۰	۷۵	۲۹
بُعد انگیزه درونی و سلامت اداری	۰	۲۲	۷۳	۹۰	۱۱

نتایج حاصله از آزمون فرضیه‌های تحقیق

بین پرکاری کارکنان و سلامت اداری شهرداری استان خراسان رضوی رابطه معنی دارد وجود دارد.

با توجه به ضریب کی دو بدست آمده از آزمون اول تحقیق ($\chi^2 = 81/9$) و با عنایت به اینکه سطح معنی داری بدست آمده ($p = /0.01$) کوچکتر از ($a = 0/05$) می‌باشد لذا با اطمینان ۹۵ درصد بین پرکاری کارکنان و سلامت اداری شهرداری استان خراسان رضوی رابطه معنی دار وجود دارد.

بین کیفیت کاری کارکنان و سلامت اداری شهرداری استان خراسان رضوی رابطه معنی دار وجود دارد.

با توجه به ضریب کی دو بدست آمده از آزمون دوم تحقیق ($\chi^2 = 141/5$) و با عنایت به اینکه سطح معنی داری بدست آمده ($p = 0.01$) کوچکتر از ($a = 0/05$) می‌باشد لذا با اطمینان ۹۵ درصد بین کیفیت کاری کارکنان و سلامت اداری شهرداری استان خراسان رضوی رابطه معنی دار وجود دارد.

بین کنترل درونی کارکنان و سلامت اداری شهرداری استان خراسان رضوی رابطه معنی دار وجود دارد.

با توجه به ضریب کی دو بدست آمده از آزمون سوم تحقیق ($\chi^2 = 14/07$) و با عنایت به اینکه سطح معنی داری بدست آمده ($p = 0.01$) کوچکتر از ($a = 0/05$) می‌باشد لذا با اطمینان ۹۵ درصد بین کنترل دورنی کارکنان و سلامت اداری شهرداری استان خراسان رضوی رابطه معنی دار وجود دارد.

بین استفاده حداکثر از منابع و سلامت اداری شهرداری استان خراسان رضوی رابطه معنی دار وجود دارد.

با توجه به ضریب کی دو بدست آمده از آزمون چهارم تحقیق ($\chi^2 = 82/2$) و با عنایت به اینکه سطح معنی داری بدست آمده ($p = 0.01$) کوچکتر از ($a = 0/05$) می‌باشد لذا با اطمینان ۹۵ درصد بین استفاده حداکثر از منابع کارکنان و سلامت اداری شهرداری استان خراسان رضوی رابطه معنی دار وجود دارد.

بین انگیزه‌های درونی مانند ارزشهای دینی، فرهنگی، شخصی و سلامت اداری شهرداری استان خراسان رضوی رابطه معنی دار وجود دارد.

با توجه به ضریب کی دو بدست آمده از آزمون پنجم تحقیق ($\chi^2 = 90/4$) و با عنایت به اینکه سطح معنی داری بدست آمده ($p = 0.01$) کوچکتر از ($a = 0/05$) می‌باشد لذا با اطمینان ۹۵ درصد بین انگیزه‌های درونی و سلامت اداری شهرداری استان خراسان رضوی رابطه معنی دار وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

افراد با وجدان کاری بالا اهداف و ارزشهای سازمان را اهداف و ارزشهای خود می‌دانند و برای رسیدن به آنها تلاش می‌کنند در چنین سازمانی تصمیمات درست و به جایی انجام می‌شود در نتیجه سلامت اداری و سازمانی منجر به سلامت جامعه می‌شود و توسعه اقتصادی نیز با خود به همراه خواهد داشت.

پس از تعیین متغیرها و تعیین پرسشنامه مربوط به فرضیه‌ها یکی از سوالات فرضیه مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت و روند پذیرش یا رد فرضیه با توجه به سطح معناداری مورد تایید متغیر وابسته (سلامت اداری کارکنان) قرار گرفت.

به نظر ۲۷ درصد آزمودنی‌ها بین مسئول نتیجه کار خود بودن و سلامت اداری در سازمان در حد خیلی زیاد ارتباط وجود دارد. به نظر ۳۹/۳ درصد آزمودنی‌ها بین حاکم بودن بر سرنوشت خود و سلامت اداری در سازمان در حد زیاد ارتباط وجود دارد. به نظر ۴۱/۸ درصد آزمودنی‌ها بین میزان ارائه بازخورد به فرد و سلامت اداری در سازمان در حد زیاد ارتباط وجود دارد. به نظر ۲۰/۹ درصد آزمودنی‌ها بین استقلال در انجام وظایف و سلامت اداری در سازمان در حد خیلی زیاد ارتباط وجود دارد. به نظر ۲۱/۴ درصد آزمودنی‌ها بین میزان پذیرش اشتباهات و سلامت اداری در سازمان در حد خیلی زیاد ارتباط وجود دارد. به نظر ۳۳/۲ درصد آزمودنی‌ها بین میزان پایبندی به قوانین و مقررات اداری و سلامت اداری در سازمان در حد خیلی زیاد ارتباط وجود دارد. به نظر ۲۳ درصد آزمودنی‌ها بین میزان استفاده از مرخصی‌های ساعتی و سلامت اداری در سازمان در حد خیلی زیاد ارتباط وجود دارد. به نظر ۴۰/۸ درصد آزمودنی‌ها بین میزان عدم اشتباهات و سلامت اداری در سازمان در حد زیاد ارتباط وجود دارد. به نظر ۳۲/۱ درصد آزمودنی‌ها بین کاهش هزینه‌های مرتبط با انجام وظایف و سلامت اداری در سازمان در حد زیاد ارتباط وجود دارد. به نظر ۲۸/۶ درصد آزمودنی‌ها بین میزان استفاده مطلوب از منابع انسانی (زمان و توانمندی و...) و سلامت اداری در سازمان در حد خیلی زیاد ارتباط وجود دارد. به نظر ۳۵/۷ درصد

۳- آشنایی کارکنان با قوانین جاریه سازمان به منظور شفاف سازی انجام وظایف.

۴: از آنجایی که رابطه معنی داری بین کنترل درونی کارکنان و سلامت اداری شهرداری استان خراسان رضوی مورد تایید واقع شد لذا پیشنهاد می‌گردد با استفاده از کلاسهای آموزش ضمن خدمت در زمینه بینش و اخلاقیات اقدام به تغییر دیدگاه افراد نسبت کار و انجام وظایف پردازند از جمله اقدامات و برنامه‌هایی که می‌توان از طریق آن موجبات ظهور و تقویت اندیشه‌های اخلاقی و کنترل درونی را در سازمان فراهم ساخت. با توجه به اینکه افراد با کنترل درونی مسئول نتایج کار خویش می‌باشند و یکی از ابعاد وجدان کاری بوده و با سلامت اداری رابطه مستقیم دارد لذا توصیه می‌شود در این خصوص برنامه‌های زیر از جانب مدیران اجرا گردد.

- ۱- ارائه بازخورد نتایج وظایف محوله به افراد.
- ۲- ایجاد فضای مناسب در خصوص استقلال افراد در نحوه انجام کار به صورت کنترل شده.
- ۳- مشارکت دادن افراد در تصمیم‌گیری‌های سازمانی.
- ۴- ایجاد فرهنگ مناسب در بین کارکنان در خصوص پذیرفتن اشتباهات انجام شده با استفاده از کلاس‌های آموزشی.

۴: با توجه به اینکه در این تحقیق استفاده حداکثر از منابع در افزایش وجدان کاری موثر بوده و وجدان کاری رابطه مستقیمی با سلامت اداری دارد لذا پیشنهادات ذیل ارائه می‌گردد:

- ۱- تجهیز کردن سازمان به بهترین و روزترین منابع از جمله منابع انسانی توسعه یافته، منابع اطلاعاتی، منابع فیزیکی، تجهیزات و...
- ۲- آموزش افراد در نحوه استفاده بهینه از منابع اطلاعاتی، فیزیکی و تجهیزات سازمان.

۵: در فرضیه دیگر رابطه معنی داری بین انگیزه‌های درونی مانند ارزشهای دینی، فرهنگی، شخصی و سلامت اداری شهرداری استان خراسان رضوی مورد تایید واقع شد لذا پیشنهاد می‌شود مدیران و مقامات سازمانی با ایجاد بسترهای مناسب موجبات ارتقای ارزشهای دینی، فرهنگی در سازمانها را فراهم نمایند.

پیشنهاد برای محققین آینده:

- ۱- پیشنهاد می‌شود محققین دیگر از چارچوب‌های نظری متفاوتی برای ارزیابی از وجدان کاری استفاده نمایند و به بررسی ارتباط با سلامت اداری و وجدان کاری پردازند.
- ۲- پیشنهاد می‌شود تحقیقی با همین عنوان در قلمرو مکانی دیگری انجام گیرد و نتایج با نتایج این تحقیق مقایسه شود.

آزمودنی‌ها بین میزان استفاده مطلوب از منابع اطلاعاتی مربوط به شغل خود و سلامت اداری در سازمان تا حد زیاد ارتباط وجود دارد.

با توجه به ضریب کی دو بدست آمده از آزمون فرضیه‌ها با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت رابطه معنی داری بین متغیرهای پرکاری کارکنان، کیفیت کاری کارکنان، کنترل درونی کارکنان، استفاده حداکثر از منابع کارکنان و انگیزه‌های درونی مانند ارزشهای دینی، فرهنگی، شخصی با سلامت اداری شهرداری استان خراسان رضوی وجود دارد.

پیشنهادهای تحقیق

۱: از آنجایی که رابطه بین پرکاری کارکنان و سلامت اداری شهرداری استان خراسان رضوی مورد تایید واقع شد فلذا مدیران ارشد سازمانی می‌توانند با ایجاد بسترهای مناسب برای ایجاد انگیزه برای تلاش بیشتر کارکنان سازمان کمک قابل ملاحظه ای کنند و این خود زمینه مناسب برای افزایش و ارتقاء سلامت اداری فراهم خواهد آورد از جمله اقدامات و برنامه‌هایی که می‌توان از طریق آن موجبات ظهور و تقویت پرکاری را در سازمان فراهم ساخت عبارتند از: ایجاد بستر مناسب و امن برای کارکنان به منظور علاقه مند کردن افراد به سازمان و شغل با استفاده از روشهای ذیل:

- ۱- مشارکت دادن افراد در بعضی از تصمیم‌گیری‌های سازمانی که این افراد احساس مالکیت نمایند.
- ۲- کنترل و سازماندهی مرخصی‌های کارکنان و ایجاد تعادل در خصوص زمان استفاده هر یک از کارکنان از مرخصی‌های روزانه و ساعتی.
- ۳- شناسایی افراد کم کار و ایجاد تعادل بین افراد با واگذاری برخی امور به افراد کم کار و حذف کارهای اضافی افراد پر مشغله.

۲: از آنجایی که رابطه بین کیفیت کاری کارکنان و سلامت اداری شهرداری استان خراسان رضوی مورد تایید واقع شد فلذا مدیران و مقامات ارشد سازمانی می‌توانند با ارزشیابی از کیفیت کاری کارکنان موجبات ارتقاء کیفیت کاری کارکنان سازمان را فراهم نمایند از جمله اقدامات و برنامه‌هایی که می‌توان از طریق آن موجبات ظهور و تقویت کیفیت کاری کارکنان را در سازمان فراهم ساخت عوامل زیر در افزایش کیفیت کاری کارکنان که یکی از ابعاد وجدان کاری بوده دخیل می‌باشد و رابطه آن با سلامت اداری که یک رابطه مستقیم می‌باشد تاثیر گذار است.

- ۱- برگزاری آموزشهای شغلی، تخصصی، شرح وظایف، قانون‌گرایی، اخلاقی و رفتاری به منظور بالابردن سطح کاری و رفتاری افراد در سازمان
- ۲- استفاده از روشهای علمی جدید به منظور افزایش میزان سرعت توأم با دقت در انجام امور از جمله (پنجره واحد)

محدودیت‌های تحقیق

- ۱- در این تحقیق قلمرو مکانی دارای ابعاد مختلفی است که در این فقط به چند نوع اشاره شده است و رابطه آنها با سلامت اداری بررسی شده است.
- ۲- متغیرهای دیگری نیز با وجدان کاری در ارتباط هستند که فقط سلامت اداری عنوان شده است.
- ۳- بی رغبتی تعدادی از آزمودنی‌ها در تکمیل پرسشنامه نیز به عنوان یک محدودیت به شمار می‌آید.

فهرست منابع

- Mosavi, S, Sohrabi, M, Nili, M (1392). "Islam and The Role of Work Ethic among The Citizens of an Islamic Society". The Second Conference of Islamic-Iranian Model of Progress: Concepts, Principles, Pillars Of Progress.
- Nasirzade, F (1393). "The Effect of Work Ethic and Moral Intelligence on The Organizations Management", Akhlagh (16): 101-122.
- Hadavinezhad, M, Javid, Z (1394), The Relation between Information Technology and the Corruption in Organizations: The Role of Work Ethic as an Ethical Principle, Ethics in Science and Technology, (10):4; 65-74
- Nikumaram, H (1385), Explaining and Presenting a Comprehensive and Integrated Model for The Accounting System of Human Resources. Economic and Management.
- Farhangi, A, Hoseinzade, A (1384), New Perspectives on Organizational Commitment, Tadbir, 157.
- Archana, V (2004). "Occupational Stress and Social Support as Predictors of Organizational Commitment". Psychology cal Studies, 49 (2-3): 202-224.
- Beheshtifar, M, Rashidi, M, Nekoie-Moghadam, M (2011). "Study of organizational socialization and its relationship on employees' performance". Business Management, 5(28): 10540-10544
- Brown, CH, Curran, R.G, Smith, M.L (2003). "The Role of Emotional Intelligence in the Career Commitment and Deion-Making Process". Journal of Career Assessment.11 (4), 379-393
- 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.
- Chung, Y.B (2004). "Career Decision-Making Self-Efficacy and Career Commitment: Gender and Ethnic Differences among College Students". Career Development, 28(4): 277-284.
- Ge, J, Su, X, Zhou, Y (2010). "Organizational socialization, organizational identification and organizational citizenship behavior". Nankai Business Review International, 1(2):166-79.
- Hult, S (2008). "Organizational Commitment Revisited". Journal of the Indian Academy of Applied Psychology.34 (1), 57-68.
- Jawahar, I.M, Carr, D (2007). "Conscientiousness and contextual performance: The compensatory effects of perceived organizational support and leader member exchange". Managerial Psychology, 22 (4): 330-49.
- 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>.
- McKenna, S (2005). "Organizational Commitment in the Small Entrepreneurial Business in Singapore". Cross Cultural Management. 12(2), 16-20.
- Nussbaum, M (2006). "Frontiers of justice". Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Moon H (2001). "The two faces of conscientiousness: Duty and achievement striving in escalation of dilemmas". Journal of Applied Psychology, 86: 475-480.
- Barati Ahmadabadi, H (1378). "The Relation among the Variables of Organizational Justice and Environment and Work Ethics and Job Performance of the Staff in Esfahan Steel Company". Master's thesis, Esfahan University, Faculty of Education and Psychology.
- Purkiani, M, Purbagheri, F (1391). "Staff Cooperation and Work Ethic and Administrative Discipline". The National Characteristics of Iran Personality Development and Iran's Development Conference.
- Rabiei, A (1391). "Examining the Effect of Organizational Culture in Preventing the Corruption in Organizations". Governmental Management (10), 45-58
- Reyhaniash, M, Elmi, B (1389). "An Influential Society and Work Ethics of Governmental Organizations Staff". The First International Conference of Management and Innovation
- Abbaszade, Mirmohamad (1374). "Work Ethic, Applied Scientific Approach". Arshia, Orumieh, Tehran, 3
- Alirezayi, N, Masah, H, Akrami, N (1391). "The Relation between Work Ethic and Job Performance". Ethics in Science And Technology, (2) 1-11
- Kamali, Y (1393). "The Role of Decentralization in Achieving Administrative Health". Strategic and Macro Politics, (5) 111-132
- Fathi, F, Mahramzadeh, M, Seyedameri, M (1392). "The Relation between Organizational Socialization and Work Ethic of Staff in the Organizations of Sport and Youth in the Northwest of Iran". Sport Management Studies, (219) 21-232.
- Farmani, F (1385). "Work Ethics and Social Responsibility of Managers", Talent (49)
- Fendereski, A (1381). Studies of the Conference on Official Health/ Secretariat of Supreme Supervisory Board of Tehran: Management and Planning Organization, Support Department, Center of Scientific Publications.
- Kamkinz, T, Orlie, K (1379). "Development and Evolution". Trans. Mohamadzade, A, Azad University.
- Liaghatdar, M, Bakhtiar nasrabadi, H, Samiei, F, Hashemi, B (1390). "The Effective Factors on Work Ethic". Applied sociology, (41): 27-40.

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

Simmering, M. J, Chermie, R.A (2010)."Improving individual laddering for trainees with low conscientiousness". Managerial Psychology, 25 (1): 44-57.

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>.

