



بررسی عوامل مؤثر بر تقویت روحیه وجدان کاری کارکنان شاغل

در سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران^[1]

مجتبی عباسی قادی

چکیده

نگارنده در تحقیق حاضر، درصدد شناسایی عوامل مؤثر بر تقویت روحیه وجدان کاری کارکنان شاغل در سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران بوده است. از این منظر، ضمن مروری که بر فضای مفهومی موضوع دارد؛ با استفاده از سه رویکرد روانشناختی، مدیریتی و جامعه شناختی، درصدد شناسایی عوامل مؤثر بر تقویت روحیه وجدان کاری کارکنان شاغل در سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران است. با کاربرد روش پیمایش و با استفاده از تکنیک پرسشنامه بر روی 1988 نفر از کارکنان واقع در واحدهای تابعه منتخب سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران در سطح کشور که از طریق نمونه گیری خوشه ایی با سطح خطای 0/02 و ضریب اطمینان 95 درصد انتخاب شده بودند، اطلاعات و داده های مورد نیاز جمع آوری گردید. جهت احتساب اعتبار شاخص ها از اعتبار سازه ای (با استفاده از تحلیل عامل)، همچنین جهت احتساب روایی شاخص ها از ضریب آلفای کرونباخ با دامنه صفر تا یک استفاده شده است.



یافته های تحقیق نشان می دهد که درگام اول آزمون فرضیه های تحقیق؛ متغیرهای انگیزه شغلی کارکنان، رضایت شغلی کارکنان، درک عدالت سازمانی کارکنان، مشارکت سازمانی کارکنان، سبک مدیریت مدیران سازمان، تعامل اظهاری در محیط کار، تعامل ابزاری در محیط کار، احساس بیگانگی از کار در کارکنان، نوع نگرش به کار در کارکنان، پایگاه شغلی - سازمانی، پایگاه اقتصادی - اجتماعی، میزان تحصیلات، وضعیت تأهل، سن و جنس رابطه معنی داری را با میزان وجدان کاری کارکنان نشان داده اند. درگام دوم آزمون فرضیه های تحقیق در بخش تحلیل رگرسیونی، متغیرهای انگیزه شغلی کارکنان، رضایت شغلی کارکنان، درک عدالت سازمانی کارکنان، مشارکت سازمانی کارکنان، سبک مدیریت مدیران سازمان، تعامل اظهاری در محیط کار، احساس بیگانگی از کار در کارکنان، نوع نگرش به کار در کارکنان، رابطه معنی داری را با متغیر وابسته تحقیق نشان داده اند و در مجموع 76 درصد از واریانس و تغییرات وجدان کاری کارکنان را تبیین کردند، که در این میان متغیرهای نوع نگرش به کار در کارکنان با بتای 0/61 و تعامل اظهاری در محیط کار با بتای 0/13 از بیشترین میزان تأثیرگذاری بر وجدان کاری کارکنان برخوردار بودند. همچنین درگام دوم آزمون فرضیه های تحقیق در بخش تحلیل مسیر نیز متغیرهای نوع نگرش به کار در کارکنان با 0/61، تعامل اظهاری کارکنان در محیط کار با 0/40 و نیز متغیر احساس بیگانگی از کار در کارکنان با 0/33 - از بیشترین میزان تأثیرگذاری بر وجدان کاری کارکنان شاغل در سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران برخوردار بودند.



واژگان کلیدی:

وجدان کاری، انگیزه شغلی، رضایت شغلی، درک عدالت سازمانی، مشارکت سازمانی، سبک مدیریت، تعامل
اظهاری در محیط کار، تعامل ابزاری در محیط کار، احساس بیگانگی از کار، نوع نگرش به کار.

مقدمه

سرشت انسان به عنوان مخلوقی محدود و توسعه یاب با نیاز عجین است و نیاز، زمینه پیدایش
انگیزه برای کار و تولید محسوب می شود، بگونه ای که تمایل به انجام کار را در انسان طبیعی و ذاتی جلوه می
دهد. کار به عنوان کنشی عقلانی و هدفمند بیش از هر نوع فعالیت دیگری بخش عمده زندگی مردم را به خود
اختصاص می دهد. هدف از کار، تولید کالا یا خدماتی است که انواع نیازهای متنوع انسانی را برآورده می
سازد. هر کاری متضمن کوشش های فکری و جسمی است. این کوشش در جوامع ابتدایی انواع و ابعاد ساده تر
و کمتری داشت اما در جوامع جدید، بواسطه نیازهای متعدد، تنوع و وسعت بیشتری یافته است. انسان در
فرایند کار با تغییر دنیای پیرامونش، ماهیت خود را نیز تغییر می دهد. یکی از اماکنی که کار و فعالیت انسانی
به منصفه ظهور می رسد، سازمان ها و نهادهای مختلف اعم از دولتی یا غیر دولتی می باشد. در واقع این انسان



ها هستند که بواسطه کار و فعالیت خود سازمان ها را می گردانند، جان می بخشند و تحقق اهداف سازمانی را میسر می سازند.

بدون وجود نیروی انسانی، وجود سازمان ها بی معنی خواهد بود، چراکه؛ امروزه به اثبات رسیده است که در مجموع عوامل مؤثر در فرایند تولید کالا و ارائه مطلوب خدمات، عامل انسانی نقش اساسی دارد و از همین روست که بیان می دارند که نیروی انسانی عامل عمده و بنیانی ارزش افزوده به شمار می آید و منابع طبیعی و امکانات فیزیکی سهم ناچیزی در مقایسه با عامل نیروی انسانی دارند. آنگونه که سایمون اقتصاددان آمریکایی در کتاب "منبع غایی" (رشیدی، 1377) بیان می کند: «منبع غایی مردم هستند، مردمی با مهارت، پرنشاط و امیدوار که اراده و قدرت و بصیرت و تخیل خود را در راه سود رساندن به خود و به همه ما به کار می بندند». عامل نیروی انسانی دارای چندین ویژگی عمده است که برخی از آنها عبارتند از: 1- تربیت و تخصص مناسب (توانایی)، 2- تخصیص مناسب (به کارگیری)، 3- وجدان یا وجدان کاری (تمایل).

در این میان؛ وجدان کاری به مثابه یکی از عوامل کارآمدی نیروی انسانی؛ هم ریشه در فرایندهای جامعه پذیری دارد و هم در پی تعاملات افراد در سازمان کار و سلسله مراتب نقش ها و پایگاه اجتماعی - سازمانی کارکنان تکوین می یابد. در واقع این هنجارهای سازمانی هستند که

کارکنان را به عنوان مجموعه ای مشبک به هم مرتبط می سازد و انتظارات نقشی را متناسب با



پایگاه سازمانی افراد تعیین می کند. بنابراین در ایفای نقش های سازمانی است که وجدان کار تبلور می یابد.

تحقیق حاضر بر آن است تا علاوه بر تشریح فضای مفهومی وجدان کاری، عوامل مؤثر بر تقویت روحیه وجدان کاری کارکنان شاغل در سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران را شناسایی کند و به همین خاطر، ضمن مروری که بر تئوریها و مبانی نظری وجدان کاری و عوامل مؤثر بر آن دارد، با عنایت به فرضیاتی که از این تئوریها آخذ و به آزمون گذاشته می شود، به بیان عوامل مؤثر بر تقویت روحیه وجدان کاری کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران می پردازد. در نهایت با توجه به یافته ها و نتایج حاصل از تحقیق به منظور تقویت و افزایش روحیه وجدان کاری کارکنان شاغل در بنیاد شهید و امور ایثارگران، به بیان راهکارهای مناسب خواهد پرداخت.

1- بیان مسأله

همزمان با پایان یافتن دوران سلطه اندیشه های کلاسیک و ابزارنگارانه در مدیریت، توجه به انسان و ابعاد وجودی او در مدیریت بیشتر شد و در نتیجه تحقیقات مربوط به رفتار سازمانی عمق بیشتری یافت و قلمرویی تحت عنوان " اخلاق یا وجدان کاری " در بین بسیاری از اندیشمندان مطرح شد (خاکی،

1376 : 197). معمولاً وجدان به عنوان نیرویی درونی تعریف می شود که فرد یا جامعه را به سمت

رفتارهای نیک و صحیح هدایت می کند. این قوا یا نیرو که در حوزه قلب یا روحيات انسان قرار دارد از طریق



فرایندی پیچیده، تأثیرات خویش را بر حوزه اندیشه و رفتارها باقی می‌گذارد. استفن رابینز در کتاب خود تحت عنوان "مدیریت"، وجدان را اصول و قوانین درونزای اخلاقی تعریف کرده است که رفتار صحیح را تقویت می‌کند (حبیبی، 1376: 117). همچنین کار یا فعالیت مفاهیم وسیعی را بر می‌تابد و از زوایای مختلفی نیز قابل تعریف است. از جمله در دیدگاه‌های نظری و فلسفی، به تمامی افعال خداوند و اعمالی که از مخلوقات سر می‌زند، کار اطلاق می‌شود. اما این تعریف از کار به دلیل وسعت تعریف، در بحث از وجدان کاری راهگشا نخواهد بود. بنابراین در تعریف کار می‌توان چنین گفت: «کار به مجموعه فعالیت‌هایی اطلاق می‌گردد که هر فرد در جهت تولید کالا یا خدمتی انجام می‌دهد و از طریق آن بخشی از نیازهای خود، خانواده، سازمان و جامعه را مرتفع می‌سازد» (همان، ص 116). بدیهی است که در این تعریف، کاری مدنظر است که مولد، شایسته و مفید باشد و به طور عمده در چارچوب یک سازمان صورت گیرد، به نحوی که ثمرات آن مطلوبیتی مرتبط با آرمان‌ها و ارزش‌ها، نصیب فرد و جامعه شود.

با توجه به تعاریف ارائه شده از مفهوم وجدان و نیز کار، وجدان کاری را می‌توان "نیروی درونی دانست که بواسطه آن انسان به انجام کار بیشتر و بهتر گرایش می‌یابد به نحوی که بدون نیاز به وجود نظارت بیرونی و از طریق خودکنترلی و به صورت خودانگیخته به بهترین نحو وظایف محوله را به انجام می‌رساند". مودی و همکارانش بر این باورند که سازمان‌ها در موارد بسیاری به افرادی

نیاز دارند که به نفع سازمان و حتی فراتر از وظایف مقرر عمل کنند و این مسأله بویژه در مشاغل حساس از



اهمیت بسزایی برخوردار است. کوتاهی در ایجاد چنین وابستگی و پیوستگی در اعضای سازمان، مستلزم افزایش هزینه های لازم در جهت ایجاد نظام های کنترل دقیق و پیچیده در سازمان خواهد بود. داشتن کارکنانی که علاوه بر درونی ساختن ارزش ها و اهداف سازمان، آنها را متعلق به خود نیز بدانند؛ این اطمینان را به وجود می آورد که افراد هم در ظاهر و هم در باطن در جهت تأمین منافع سازمان عمل می کنند. حال پرسش اساسی این است که چه عواملی باعث تقویت و یا تضعیف وجدان کاری در کارکنان می شود؟

صاحب نظران و متفکرین بسیاری به این مسأله توجه داشته و بدان پرداخته اند و پیرامون آن کارهای میدانی و تحقیقات تجربی زیادی نیز صورت گرفته است و هر کدام از نحله های مختلف، از نقطه نظرهای متفاوت بدان پرداخته و علل و پیامدهای عدیده ای را برای آن بیان داشته اند. به طور کلی می توان از دیدگاهها و رویکردهای نظری آنها به عواملی نظیر: عوامل اجتماعی، عوامل سازمانی و عوامل فردی در جهت تقویت و یا تضعیف وجدان کاری کارکنان اشاره کرد. پژوهش حاضر بر آن است تا عوامل مؤثر بر تقویت روحیه وجدان کاری کارکنان شاغل در سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران را شناسایی کند.

2- مفهوم وجدان کاری

از وجدان کاری تعاریف متعددی ارائه شده است که به برخی از مهمترین آنها در ذیل اشاره می شود:



- 1- وجدان کاری؛ شکل درونی شده عقاید، ارزش ها و هنجارها در مورد کار می باشد. 2- وجدان کاری؛ شکل درونی شده فرهنگ جامعه در مورد کار می باشد. 3- وجدان کاری؛ داشتن احساس مسئولیت فردی، شغلی و سازمانی می باشد. 4- وجدان کاری؛ گرایش به انجام دادن صحیح کار و وظایف شغلی بدون نظارت مستقیم می باشد. 5- وجدان کاری؛ عامل درونی برای همساز و همسان کردن رفتار سازمانی فرد می باشد. 6- وجدان کاری؛ مجموعه کیفیات روانی و اعتقادی افراد در محیط کار است که قابل تشدید و تضعیف شدن می باشد (معیدفر، 1380: 16).

همان گونه که در تعاریف فوق ملاحظه می شود؛ وجه مشترک بسیاری از این تعاریف در مفهوم

" درونی شدن " یا " درونی کردن " نهفته است؛ یعنی وجدان کاری را نوعی " احساس تعهد مقید کننده درونی " به شمار آورده اند که به صورت مجموعه ای از ارزش ها، گرایش ها و تعهدات در افراد جلوه گر می شود. از طرف دیگر وجدان کاری نوعی گرایش درونی تلقی شده است که به مدد آن فرد به انجام کار بیشتر و بهتر گرایش پیدا می کند و موجب ارضای روحی و مادی می شود. در برخی از نوشته ها، تعاریف اخلاق کار و وجدان کار به عنوان یک مفهوم و بسیار نزدیک به هم اشاره شده است یعنی وجدان را عبارت از قوانین درون زای اخلاقی یا داشتن تعهد دانسته اند. در این پژوهش، از مجموعه مطالعات در باب وجدان کار تعریف ذیل را به عنوان تعاریف مورد پذیرش ارائه می نمایم:



" وجدان کار را می توان طبق تعریف شورای فرهنگ عمومی کشور، وضعیتی دانست که در آن افراد جامعه، در مشاغل گوناگون سعی دارند تا کارهای محوله را به بهترین وجه و به طور دقیق و کامل رعایت اصول بهینه سازی انجام دهند" (میرسپاسی، 1373: 39 و جدی، 1375: 22).

3- وجدان کار سازمانی

در دهه گذشته مفهوم وجدان کار سازمانی جایگاه مهمی را در تحقیقات مربوط به رفتار سازمانی به خود اختصاص داده است. سامرز^[2] با تأکید بر مدل چند بخشی وجدان کار سازمانی، معتقد است که وجدان سازمانی دارای سه بعد به شرح ذیل می باشد:

1- بعد عاطفی: به عنوان احساس تعلق خاطر به یک سازمان که از طریق قبول ارزش های سازمانی

و نیز به وسیله تمایل به ماندگاری در سازمان مشخص می گردد.

2- بعد مستمر: مبتنی بر نظریه شرایط جانبی مطرح شده از طرف بکر بوده ناشی از درک

افزایش هزینه های از دست رفته در یک سازمان می باشد.

3- بعد تکلیفی: به عنوان یک وظیفه درک شده برای حمایت از سازمان و فعالیت های آن تعریف

می شود (طالبیان، 1382: 120).

مورو^[3] بر این باور است که در بین اشکال مختلف وجدان کاری، وجدان کار سازمانی از دیگر ابعاد مهمتر

است. یکی از دلایل اهمیت فراوان آن وجود شواهد و قرائنی است که مؤید همبستگی بالا و مثبت بین وجدان



کار سازمانی اعضاء و عملکرد و بهره‌وری سازمانی از یک طرف و همبستگی منفی و بالا بین وجدان کار سازمانی با غیبت و تأخیر کارکنان و جابجایی آنهاست. مورو معتقد است که دو زمینه مفهومی ذیل درباره وجدان کار سازمانی در مطالعات جامعه‌شناسی وجود دارد: 1- وفاداری: به مثابه یک پاسخ مؤثر و مبتنی بر حس وظیفه و مسئولیت تعریف شده که تمایل کارکن و کوشش او را برای کمک به موفقیت سازمان در پی دارد. 2- تمایل به ماندن: به تمایل کارکن در ماندن به عنوان عضوی از سازمان بر می‌گردد (Morrow, 1983:486). راندل، وجدان کار سازمانی را در وجود سه ویژگی زیر در کارکنان خلاصه می‌کند: 1- اعتقاد قوی فرد نسبت به سازمان و پذیرش اهداف سازمان 2- تلاش فراوان و مشتاقانه در جهت اهداف سازمان 3- تمایل کامل فرد به باقی ماندن در سازمان (Cohen, 1995، به نقل از خاکی، 1376 : 197 - 196).

پرتز نیز در مورد ابعاد وجدان کار سازمانی دیدی همچون راندل دارد و به مثابه او مبادرت به بعد سازی می‌کند و ابعاد ذیل را برای وجدان کار سازمانی در نظر می‌گیرد: 1- اعتقاد قوی کارکن به اهداف و ارزش‌های سازمان 2- تمایل به تلاش مستمر برای تحقق اهداف سازمان 3- آرزوی قوی برای ماندن در سازمان.

آلن و می‌یر^[4] نیز برای وجدان کار سازمانی به مثابه مفهومی چند بعدی، سه بعد ذیل را در نظر گرفته‌اند:



1- بعد عاطفی: یعنی احساس هویتی مثبت و تعلق خاطر و الزام به سازمان کار می باشد یا بیانگر وابستگی عاطفی فرد به سازمان می باشد. 2- بعد مستمر: به مثابه گستره ای از وجدان کار سازمانی است که به کارکنان در صورت امکان وابستگی و جذب به دیگر سازمان ها بر می گردد و برحسب پرهیز کارکنان از ایجاد هزینه ها برای سازمان در صورت ترک سازمان، تعریف شده است. به بیان دیگر این بعد در بردارنده هزینه های متصوره ناشی از ترک سازمان است. 3- بعد هنجاری: که برحسب میزان احساس تعلق خاطر و الزام اخلاقی کارکنان به ماندن در سازمان تعریف می شود (خاکی، 1376: 199 و طالبیان، 1382: 122-121).

بنابراین با توجه به دیدگاه ها و رویکردهای که صاحب نظران در خصوص ابعاد وجدان کار سازمانی مطرح کرده اند، بطور کلی می توان دو نوع دیدگاه و رویکرد را در مورد وجدان کار سازمانی مطرح کرد:

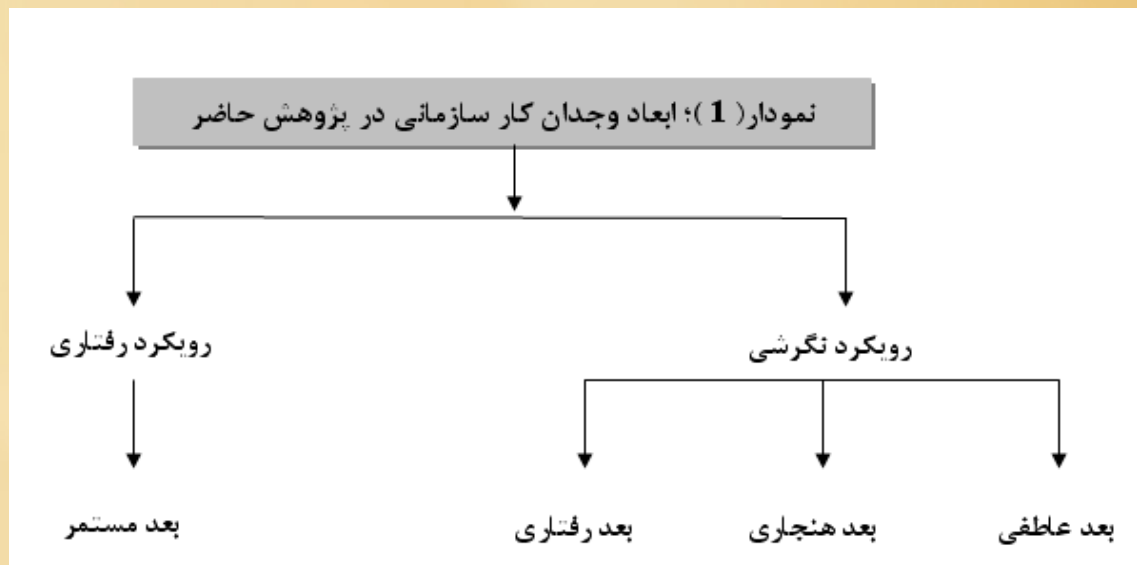
الف- اولین دیدگاه و رویکرد؛ وجدان کار را به عنوان امری عاطفی یا نگرشی تلقی می کند؛ یعنی بر این باور است که افراد با سازمان تعیین هویت می شوند و به ادامه عضویت برای تعقیب اهداف آن ترغیب می شوند، این دیدگاه با مقیاس راندل، پرتز و مورو عملیاتی می شود.

ب- دومین دیدگاه و رویکرد؛ وجدان کار را به عنوان امری رفتاری در نظر می گیرد تا نگرشی. بر طبق این دیدگاه افراد بخاطر منافع بیشتر و پرهیز از هزینه های متصوره ناشی از ترک سازمان (بعد مستمر) به سازمان دلبسته می شوند. این دیدگاه با مقیاس سامرز و آلن و می یر عملیاتی می شود.



4- ابعاد وجدان کاری در این تحقیق

با بررسی رویکرد ها و دیدگاه های صاحب نظران در مورد وجدان کار سازمانی و ابعاد آن، به دو نوع رویکرد کلی نگرشی و رفتاری در این خصوص دست می یابیم. در پژوهش حاضر برای اینکه ما هر دو نوع رویکرد و دیدگاه را لحاظ کرده باشیم و دیدی کلی و همه جانبه نسبت به پدیده مورد بررسی؛ یعنی وجدان کاری یا دقیقتر بگوییم وجدان کار سازمانی داشته باشیم، به ترکیب این دو نوع رویکرد پرداخته و ابعاد ذیل را برای بررسی وجدان کار سازمانی کارکنان شاغل در سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران بر می گزینیم و در ذیل نمودار (1)؛ ارائه و معرفی می کنیم:



بنابراین بر مبنای دو نوع دیدگاه و رویکرد کلی در مورد وجدان کار سازمانی؛ ابعاد ذیل را برای بررسی و سنجش وجدان کاری معرفی و تعریف می کنیم:



1- بعد عاطفی: عبارت است از احساس مثبت به سازمان و تعلق خاطر داشتن نسبت به آن.

2- بعد هنجاری: عبارت است از الزام اخلاقی به ماندن و کار کردن در سازمان.

3- بعد مستمر: عبارت است از دلبستگی به سازمان و پرهیز از هزینه های متصوره ناشی از ترک آن.

4- بعد رفتاری: عبارت است از تقید عملی کارکنان به وظایف و فعالیت های شغلی.

5- چارچوب نظری تحقیق

با توجه به اینکه تحقیق حاضر بر آن است تا به " بررسی عوامل درون سازمانی مؤثر بر تقویت روحیه وجدان کاری کارکنان شاغل در سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران " بپردازد، به علت اعتقاد به وجود روابط پیچیده میان پدیده های اجتماعی و انسانی به رویکرد نظری واحدی تکیه نخواهد شد. بلکه در تبیین مسأله مذکور از رویکرد روانشناختی (برای بررسی و مطالعه؛ انگیزه و رضایت شغلی کارکنان)، رویکرد جامعه شناختی (برای بررسی و مطالعه؛ نوع تعاملات و روابط کارکنان در محیط کار، احساس بیگانگی از کار) و رویکرد مدیریتی (برای بررسی و مطالعه؛ وجدان کاری، سبک های مدیریتی، درک عدالت سازمانی و مشارکت سازمانی، نگرش شغلی، انگیزش و رضایت شغلی از منظر مدیریتی) استفاده خواهد شد تا در نهایت یک مدل تحلیلی - تبیینی از چگونگی تأثیر عوامل مختلف بر میزان وجدان کاری کارکنان شاغل در سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران ارائه شود. در ادامه به هر یک از این رویکردهای نظری پرداخته

می شود:



5-1- رویکرد روانشناختی

از دیدگاه روان شناسان، انسان ها به غیر از نیازهای فیزیولوژیک، نیازهای دیگری از جمله

نیازهای روان شناختی دارند که باعث تحرک و پویایی انسان ها می شود. مهمترین نظریه

های ارائه شده در این زمینه، تئوری های محتوایی و فرایندی انگیزش می باشند.

تئوری های محتوایی موارد خاصی را از درون افراد مورد بررسی قرار می دهند که موجب برانگیخته شدن

افراد می شود که مهمترین این تئوری ها، تئوری نیازهای مازلو است. مازلو نیازهای انسانی را به پنج دسته

اساسی تقسیم می کند و معتقد است که این نیازها از یک سلسله مراتب خاص برخوردار هستند، به گونه ای

که ارضای یک مرتبه از این نیازها باعث رشد انسان و تحریک مرتبه بعدی نیازها می شود. به بیان دیگر از نظر

مازلو یک مرتبه از نیازها، زمانی فعال می شوند که مرتبه پیشین نیازها ارضا شده باشند. بنابر این نظر می

توانیم بگوییم؛ زمانی افراد به وجدان و تعهد کاری دست پیدا می کنند که سازمان بتواند نیازهای ابتدایی و

سطح پایین آنها را مرتفع کند و در این حالت است که افراد از یک مرتبه نیازی به مرتبه بالاتر حرکت می

کنند (سیترز و پرتز، 1372: 71-70). نظریه آلدرفر نیز مانند نظریه مازلو و در واقع شکل تعدیل شده آن

می باشد، آلدرفر سعی کرده است که پنج دسته از نیازهایی را که مازلو مطرح کرده بود، در سه دسته اصلی

ادغام کند. ولی تفاوت نظریه وی با نظریه مازلو در این است که اولاً آلدرفر حرکت بازگشت از سطح بالا به

پایین را در سلسله مراتب نیازها در نظر می گیرد و همچنین این امکان را می دهد که در آن واحد دو مرتبه از



نیازها با هم فعال شوند (همان، صص 72-73). اما باید اذعان کرد که برای پاسخ به اینکه چرا یک فرد درجه

بالائی از کوشش را به کار می‌گیرد، نیازهای اساسی که مازلو و آلدرفر داعی آن می

باشند، صرفاً نمی‌توانند قانع‌کننده باشند، چراکه مقداری از تلاش و کوشش یک کارمند به جنبه‌های اساسی و

زیربنائی موقعیت و شرایط شغلی بستگی دارد. از اینرو ما در ادامه تئورهای روانشناختی، از

تئوری‌های فرایندی سخن گفتیم. این تئوری‌ها بر نیازها و متغیرهای موقعیتی که می‌توانند به طور مشترک

رفتار فردی (کارکنان) را تبیین کنند، تأکید دارند. در بین تئوری‌های فرایندی، دو نظریه تقویت و انتظار

تشریح شدند که اولی به گونه‌ای ماشینی و دومی به گونه‌ای انسانی مطرح شده‌اند.

نظریه تقویت این‌گونه مطرح می‌کند که از طریق شرطی کردن انسان‌ها می‌توان رفتارهای آنها را اصلاح و

تعدیل کرد و مسیر این رفتارها را به سمت رفتارهای مناسب و مطلوب سوق داد. به بیان دیگر این نظریه در

پی آن است که رفتارهای مطلوب را از طریق شرطی کردن افزایش دهد و از رفتارهایی با پیامد نامطلوب

بکاهد و به این طریق رفتار فردی را شکل دهد. این نظریه به گونه‌ای کاملاً ماشینی فکر می‌کند و هیچ‌گونه

اراده‌ای برای انسان‌ها قایل نمی‌شود (چیت‌ساز، 1373: 43).. نظریه انتظار، برعکس نظریه تقویت انسان‌ها

را به عنوان موجوداتی متفکر و فعال در نظر می‌گیرد که به ارزیابی عمل و کوشش خود، میزان تلاش

بکارگرفته شده و نوع نتیجه عمل خود می‌پردازند و بر مبنای نوع نتیجه‌ای که بدست آورده‌اند، نسبت به کار

خود انگیزش پیدا می‌کنند. در این نظریه انسان به عنوان کنشگری در نظر گرفته می‌شود که تلاش و کوشش



می کند و حال انتظار دارد که متناسب با تلاش و کوشش خود به نتیجه مطلوب و مورد انتظار دست یابد که در صورت مثبت بودن نتیجه عمل، بر انگیزش و رضایت شغلی وی و در نتیجه بر تعهد و وجدان کاری او افزوده می شود (Feldman, 1985: 119). بنابراین؛ از میان رویکرد روانشناختی، از تئوری انتظار، به عنوان رویکرد نظری پژوهش در تبیین وجدان کاری کارکنان استفاده می شود.

5-2- رویکرد جامعه شناختی

در این رویکرد نظری به دو دسته از تئوری های جامعه شناختی در رابطه با موضوع تحقیق خواهیم پرداخت که یکی تئوری بیگانگی از کار کارل مارکس و دیگری تئوری نظام شخصیت و تعاملات اجتماعی تالکوت پارسونز می باشند.

از دید جامعه شناسان؛ بیگانگی از کار، بر گرفته از فقدان کنترل کارکنان بر فرایند کار خویش در محیط های سازمانی می باشد. به بیان دیگر؛ بیگانگی از کار در کارکنان را ناشی از فقدان کنترل آنها بر کارشان در محیط های کاری می دانند (گیدنز، 1374: 523). به بیان دیگر؛ بیگانگی از کار، به حالت و وضعیتی اطلاق می شود که فرد احساس می کند که کارش برای او فاقد معناست و از حیثه کنترل و اقتدار او خارج است (مندراس، 1369: 307). در نتیجه، کارکنان در چنین شرایطی احساس نارضایتی می کنند و این احساس به نوبه خود بر میزان فعالیت و کارایی آنها و نیز بر وجدان و تعهد کاری آنها تأثیرگذار خواهد بود. البته آنان خاطرنشان می سازند که نوع شغل از جمله عواملی است که



میزان بیگانگی از کار را تحت تأثیر قرار می دهد. لذا به نظر می رسد که مشاغل تکراری، خسته کننده و بسیار تخصصی و کنترل شده به علت ماهیت ساختاری خود، در مقایسه با مشاغل که ویژگی های مخالف آنرا دارا هستند، هر چه بیشتر موجب بیگانگی از کار شوند.

البته جامعه شناسان؛ ابتکار، مهارت و استقلال عمل فردی را به عنوان مؤلفه های اصلی کنترل بر کار ذکر می کنند و معتقدند که استقلال شغلی بواسطه در اختیار گذاشتن فرصت های مناسب جهت بکارگیری استعدادها و خلاقیت ها در انجام کارهای غیر تکراری و خلاق، می تواند از میزان بیگانگی از کار در کارکنان بکاهد (طالبان، 1376: 277).

همچنین با توجه به اینکه اعتماد، انسجام، همکاری و مشارکت کارکنان با یکدیگر و در نتیجه تعهد و وجدان کاری زمانی حاصل می شود که الگوی کاملی از نظام تعامل و روابط متقابل میان آنها وجود داشته باشد. و علاوه بر این، پیچیدگی و ابعاد مفهومی تعامل اجتماعی انسان با محیط پیرامون و سایر افراد، ما را بر آن داشته است که با بهره گیری از تئوری نظام شخصیت و نیز تئوری تعاملات اجتماعی چلبی، شبکه روابط اجتماعی کارکنان را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهیم.

چلبی (1375) با تأسی از تئوری نظام شخصیت و نیز نظام اجتماعی (مدل آجیل) درصدد بررسی تعاملات اجتماعی برآمد. وی بیان می دارد که از نظر تحلیلی، تعامل دارای دو وجه عمده «ابزاری» و «اظهاری» است. در تعامل با وجه صرفاً ابزاری، دیگری و تعامل برای کنشگر جنبه



کاملاً ابزاری دارد. در فضای محدود کلمه سنخ عالی چنین تعاملی نوعی مبادله سرد است.

با توجه به فراوانی این نوع از تعامل بیشتر دارای خصلت تصادفی و مشروط هستند (همان، ص 17). اشکال

این نوع از تعامل را می‌توان خودخواهانه، حسابگرانه و فردگر دانست. در روابط مبادله‌ای ابزاری افراد نسبت به

یکدیگر احساس غریبی می‌کنند و نوع روابط نسبتاً ناپایدار، زوال بخش، رقابت‌آمیز، خصومت‌زا و تضاد آلود و

پرخاشگرانه مبتنی بر زور است. با توجه به ویژگی تعاملات ابزاری این نکته مشهود است که آنها نمی‌توانند

بستر مناسبی برای اعتماد ایجاد کنند، بلکه برعکس بی‌اعتمادی را تقویت می‌کنند (امیرکافی، 1380: 16).

اما آنچه افراد را به هم پیوند می‌دهد و باعث تکرار و دوام تعاملات می‌گردد، بعد اظهاری تعامل است، در بعد

اظهاری تعامل، تعامل هدف است نه وسیله، از طریق تعامل اظهاری است که ما، «اجتماع» یا گروه اجتماعی

شکل می‌گیرد. با تشکیل ما یا گروه مشترک است که می‌توان سخن از انگاره‌های منظم و نسبتاً پایدار تعاملات

نمود. با عنایت طبقه‌بندی فوق؛ چلبی چهار نوع تعامل را بر اساس چارچوب آجیل پارسونز از هم تمیز می‌دهد

که عبارتند از:

	G		A					
	I	<table border="1"><tr><td>قدرت</td><td>مبادله‌ای</td></tr><tr><td>عاطفی</td><td>گفتمانی</td></tr></table>	قدرت	مبادله‌ای	عاطفی	گفتمانی	I	L
قدرت	مبادله‌ای							
عاطفی	گفتمانی							



در تعاملات مبادله‌ای، کالا و خدمات تبادل می‌شود. در تعامل قدرت دستورات و در تعامل گفتمانی اطلاعات، خواسته‌ها، انتظارات و اندیشه جهت رسیدن به تفاهم رد و بدل می‌شود و نهایتاً در تعامل عاطفی، حق، تکلیف و عاطفه مبادله می‌شود.

به طور کلی چلبی اعتقاد دارد که در یک نظام اجتماعی افراد در یک نظم تعاملی (یا ارتباطی) با یکدیگر برای رسیدن به «ما» مشترک قرار دارند، که منجر به همفکری، مشارکت، همدلی و همبستگی در یک نظام اجتماعی می‌شود. در چنین نظامی افراد اساس تعهد و تعلق به یکدیگر داشته و گسترش تعاملات اجتماعی موجب انسجام و وابستگی عاطفی و اعتماد اجتماعی می‌شود. و افراد در چنین نظامی، از پیوندهای قوی، دوستی، صمیمیت برخوردار هستند و به تدریج بیشتر پله‌های ارتباطی در شبکه تعاملات جامعه گسترش یافته و معاشرت پذیری، روابط کلامی جانشین پرخاشگری و جامعه ستیزی و جامعه گریزی می‌گردد. بنابراین چلبی یک سنخ‌شناسی عمومی از انواع مبادله ارائه می‌دهد. جدول (1)؛ سنخ‌شناسی انواع مبادله را از دید چلبی نشان می‌دهد:

جدول (1)؛ سنخ‌شناسی انواع مبادله از دید چلبی



نوع دوم مبادله، مبادله نامتقارن سرد است، در این نوع مبادله، از لحاظ اخلاقی، نوع بده بستان منفی حاکم است، همچنین در روابط مبادله نامتقارن سرد طرفین معمولاً نسبت به یکدیگر احساس منفی دارند، لذا در این مبادله اغلب روابط مبتنی بر زور و حيله استوار است.

نوع سوم مبادله، مبادله نامتقارن گرم است. این نوع مبادله، انتشاری و عاطفی است. در این مبادله طرفین نسبت به یکدیگر احساس مثبت دارند. ایثار، یاری‌گری، دگرخواهانه، بخشش جزء این نوع از مبادله است. مبنای چنین مبادله‌ای معاشرت‌پذیری و دوستی است. طرفین ضمن خدمت و حمایت نسبت به یکدیگر انتظار هیچگونه برگشت خدمت ندارند. در حال حاضر مصداق چنین مبادله‌ای گروه‌های اولیه دوستی، همسایگی، ایثار، فداکاری نسبت به یکدیگر است.

نوع چهارم، مبادله متقارن گرم است. در این نوع مبادله، اولویت به نفع جمعی و وابستگی عاطفی تعمیم یافته است. روابط اجتماعی در این مبادله از نوعی گرما و صمیمیت برخوردار است و طرفین به رفاه و آرامش یکدیگر علاقه‌مند هستند. البته منشأ شکل‌گیری این مبادله، همفکری، همدلی، اعتماد و حسن نیت متقابل است.

به طور کلی چلبی تعاملات از نوع اظهاری را یکی از ابعاد بنیادین ساخت اجتماعی می‌داند که در عرصه نظم بخشیدن به جامعه و یا هر نوع سازمان اجتماعی و گسترش همکاری اجتماعی و

تقویت هنجارهای مشارکت جویانه مردم بسیار مؤثر است (چلبی، 1375: 247).



بنابراین با توجه به مطالب فوق؛ اگر کارکنان دارای نظام شخصیتی رشد یافته باشند، در این صورت به سایر همکاران خود اعتماد کرده و سعی در برقراری کنش عاطفی و نیز منطقی با آنها می کنند، در نتیجه بین آنها تعاملات و روابط اظهاری بوجود می آید که این امر به نوبه خود بر انجام مشارکت و کار گروهی و نیز تعهد و وجدان کاری تأثیر می گذارد. برعکس اگر کارکنان دارای شخصیت رشد یافته نباشند، نسبت به سایر همکاران خود بی اعتماد بوده و از برقراری کنش عاطفی و نیز منطقی با آنها خود داری می کنند، در نتیجه بین آنها تعاملات و روابط ابزاری بوجود می آید که این امر به نوبه خود موجب پرهیز از مشارکت با دیگران و انجام کار گروهی در فرایند کار و نیز کاهش تعهد و وجدان کاری آنها می شود.

5-3- رویکرد مدیریتی

نظریه‌های مدیریتی در رابطه با موضوع پژوهش را می توان به دو دسته تقسیم نمود: الف: نظریه‌های کلاسیک مدیریت، ب: نظریه‌های نئوکلاسیک مدیریت.

نظریه‌های نئوکلاسیک مدیریت که نخستین با توسط آلتون مایو مطرح شد، به طور کلی بر پایه این اصل اساسی قرار دارند که هر چه افراد در سازمان رضایت شغلی بیشتری داشته باشند، سازمان کارایی بیشتری خواهد داشت. کارکنان در سازمان بی روح، رسمی و عقلانی که فقط نیازهای اقتصادی آنان را ارضاء می کند، احساس رضایت و خوشبختی نخواهند کرد. این نظریه همچنین معتقد است که با توجه به نیازهای اجتماعی افراد، گروههای غیررسمی، مشارکت گروهی در تصمیم گیری و برقراری ارتباط میان رهبری و



اعضای سازمان، حداکثر رضایت کارکنان فراهم خواهد گردید و در نتیجه همکاری آنان جلب خواهد شد و آنان با تعهد بیشتری کار خود را دنبال خواهند کرد و در نتیجه کارایی سازمان افزایش خواهد یافت (سیترز و پرتز، 1372: 32 - 30). پژوهش حاضر نیز با عنایت به رویکرد اخیر یعنی تئوری های نئوکلاسیک مدیریت درصدد بررسی موضوع تحقیق می باشد؛ بدین ترتیب در ذیل این رویکرد از تئوری بهداشت- انگیزش فردریک هرزبرگ، تئوری اختلاف و برابری و نیز تئوری سبک های مدیریتی رنسس لیکرت استفاده می کند.

هرزبرگ به دو دسته از نیازها یعنی نیازهای بهداشتی (پیشگیری از نارضایتی نسبت به محیط کار) و نیازهای انگیزشی (عوامل خشنودی شغلی) اشاره می کند و معتقد است که ارضای نیازهای بهداشتی نگرش بی تفاوت نسبت به شغل در فرد ایجاد می کنند، اگرچه عدم ارضاء این نیازها نارضایتی را به دنبال دارد. او معتقد است که ارضای نیازهای انگیزشی همچون قدردانی برای انجام کار، مسئولیت فزاینده، کار تلاش برانگیز، امکان کسب موفقیت در کار و رشد و توسعه در کار، توانایی فرد را در کار افزایش می دهند. پیداست که محیط های سازمانی که بتوانند نیازهای فوق الذکر کارکنان را برآورده کنند، باعث رضایت و خشنودی شغلی کارکنان شده و تعهد و وجدان کاری در کارکنان افزایش خواهد یافت (کورمن، 1370: 315).



همچنین با توجه به اینکه نحوه نگرش کارکنان و میزان رضایت آنها، نقش عمده‌ای در بهره‌وری و عملکرد آنها خواهد داشت. در این قسمت به دو تا از تئوری‌هایی که به نحوی به نگرش شغلی کارکنان در رابطه با توزیع منابع و فرصت‌های شغلی موجود در سازمان بر می‌گردد، می‌پردازیم:

بنا بر تئوری برابری، انگیزش فرد برای کار به این بستگی دارد که وی احساس کند منصفانه و عادلانه با او رفتار شده است. هر فرد قابلیت‌ها و خصوصیات‌ی چون تجربه، تحصیلات، هوش، استعداد و سن را بعنوان داده^[5] به سازمان می‌آورد. در مقابل انتظار دارد، سازمان نیز متناسب با این خصوصیات مزایائی به عنوان نتیجه^[6] در اختیارش قرار دهد. ترفیعات، تمجید، شناسائی، رفاقت و نیز احساس کمال می‌توانند نمونه‌هایی از این نتیجه باشند. چنانچه شخصی نوعی برابری و همپایگی میان داده‌ها و نتیجه‌ها احساس کند، در وی آرامش و انگیزش بیشتری برای کار ایجاد خواهد شد.

آنچه مهم است، احساس فرد مبنی بر منصفانه بودن و غیرمنصفانه بودن داده‌ها و نتایج کسب شده است. و این امر نیز به نگرش فرد مربوط خواهد بود. در واقع اینکه فرد موقعیتی را منصفانه قلمداد کند به میزان زیادی به برداشت، ادراک و نیز ارزشهای حاکم بر محیط وی بستگی دارد. در صورتی که فرد احساس نابرابری کند به فعالیت‌هایی برانگیخته خواهد شد تا این برابری دوباره برقرار شود (Wexley, 1989) به نقل از چیت‌ساز، 1373: 49).



نظریه اختلاف نیز همانند نظریه برابری معتقد است که اگر فرد بین آنچه که بدست آورده و آنچه تمایل در بدست آوردن آن دارد، اختلاف کمی احساس کند، احساس نارضایتی کمی دارد و یا اینکه احساس رضایت وی بیشتر است، برعکس، اگر فرد بین وضعیت موجودش و وضعیت مورد انتظارش اختلاف فاحشی را مشاهده کند، احساس نارضایتی می کند و این امر باعث اضطراب، عدم درک عدالت سازمانی و عدم تعهد به کار در فرد می شود. به عقیده لاک رضامندی یا نارضامندی شغلی به اختلافی بستگی دارد که شخص بین آنچه بدست آورده و آنچه تمایل دارد، احساس کند. لاک میزان مورد تمایل از ویژگیهای شغلی را بعنوان حداقل میزان لازم برای ارضاء نیازهای جاری شخص تعریف می کند. بنابراین چنانچه بین میزان تمایل مزد و ملاحظات واقعی اش اختلافی وجود نداشته باشد، رضایت خواهد داشت. برعکس اگر ویژگیهای شغلی کمتر از میزان تمایلش باشد، شخص ناراضی خواهد بود (همان، ص 46).

بالاخره آخرین تئوری که در ذیل این رویکرد مطرح است؛ تئوری سبک های مدیریتی رنسس لیکرت می باشد. بسیاری از صاحب نظران مدیریت معتقدند که عامل عمده ای که سبک مدیریت را تحت تأثیر قرار می دهد، شیوه نگرش مدیر نسبت به نقش خود و کارکنان است. لیکرت معتقد است که نوع و سبک مدیریتی هر سازمان بر روی رفتار اعضای سازمان تأثیر می گذارد و به این طریق به رفتار اعضای سازمان شکل می دهد. لیکرت در نظریه اش به چهار سبک عمده مدیریتی اشاره می کند که این سبک ها عبارتند بودند از : سبک آمرانه، سبک آمرانه خیرخواهانه، سبک مشورتی و سبک مشارکتی. از



دید او در میان سبک‌های مدیریتی، تنها سبک مشارکتی است که باعث می‌شود، ارتباطات عمیق در جهات بالا و پایین سازمان و در بین گروه‌ها بوجود آید. انگیزش کارکنان بر اثر مشارکت مستقیم آنها در تعیین پاداش‌های اقتصادی، هدفها، بهبود روش‌ها و پیشرفت در جهت اهداف سازمان بوجود می‌آید (هرسی و بلانچارد، 1375: 67-66). همچنین، رنسس لیکرت از جمله دانشمندانی است که نه تنها مدیریت براساس شرکت دادن افراد در فرآیند تصمیم‌گیری یا روش کارمندگرایانه را مؤثرتر از روشهای آمرانه می‌داند، بلکه معتقد است که بایستی با همکاری و بکارگیری تمام نیروهای انگیزشی (مادی و غیرمادی) تحرک کافی در جهت رسیدن به هدف سازمان ایجاد گردد. لیکرت اعتقاد دارد که نمی‌توان به تنهایی انگیزه‌های اقتصادی را جهت اعمال مدیریت بکار برد و سایر انگیزه‌ها مانند اشتیاق به کسب مقام و پاداش، مسئولیت بیشتر و غیره را که موجب تعاون و رفتار مطلوب می‌شوند، نادیده گرفت. به بیان دقیقتر براساس تئوری اثر بخشی رنسس لیکرت، ارتقاء وجدان کاری که نوعی نگرش مثبت به کار است با در نظر گرفتن پاره‌ای از ویژگی‌های عملیاتی در یک نظام مدیریت مشارکتی امکان پذیر است.

6- فرضیه‌های تحقیق

1- بین رضایت شغلی کارکنان و وجدان کاری آنها رابطه مستقیم وجود دارد؛ یعنی هر چه

رضایت شغلی کارکنان افزایش یابد، میزان وجدان کاری آنها نیز افزایش می‌یابد.



2- بین انگیزش شغلی کارکنان و وجدان کاری آنها رابطه مستقیم وجود دارد؛ یعنی هر چه انگیزش شغلی

کارکنان افزایش یابد، میزان وجدان کاری آنها نیز افزایش می یابد.

3- بین درک عدالت سازمانی در کارکنان و وجدان کاری آنها رابطه مستقیم وجود دارد؛ یعنی هر

چه درک عدالت سازمانی در کارکنان افزایش یابد، میزان وجدان کاری آنها نیز افزایش می یابد.

4- بین مشارکت سازمانی کارکنان و وجدان کاری آنها رابطه مستقیم وجود دارد؛ یعنی هر

چه مشارکت سازمانی کارکنان افزایش یابد، میزان وجدان کاری آنها نیز افزایش می یابد.

5- بین سبک مدیریت مدیران سازمان و وجدان کاری کارکنان رابطه مستقیم وجود دارد؛ یعنی هر

چه سبک مدیریت مدیران سازمان، مشارکتی باشد، میزان وجدان کاری کارکنان افزایش می یابد.

6- بین نوع تعاملات و روابط متقابل میان کارکنان در محیط کار و وجدان کاری آنها رابطه وجود دارد.

1-6- بین تعاملات و روابط اظهاری میان کارکنان در محیط کار و وجدان کاری آنها رابطه مستقیم وجود دارد؛

یعنی هر چه تعاملات و روابط اظهاری میان کارکنان در محیط کار افزایش یابد، میزان وجدان کاری کارکنان

افزایش می یابد.



2-6- بین تعاملات و روابط ابزاری میان کارکنان در محیط کار و وجدان کاری آنها رابطه معکوس وجود دارد؛

یعنی هر چه تعاملات و روابط ابزاری میان کارکنان در محیط کار از کاهش یابد، میزان وجدان کاری کارکنان افزایش می یابد.

7- بین احساس بیگانگی از کار در کارکنان و وجدان کاری آنها رابطه معکوس وجود دارد؛ یعنی هر چه میزان بیگانگی از کار در کارکنان کمتر باشد، میزان وجدان کاری آنها افزایش می یابد.

8- بین نگرش به کار در کارکنان و وجدان کاری آنها رابطه مستقیم وجود دارد؛ یعنی هر چه نگرش به کار در کارکنان مثبت باشد، میزان وجدان کاری آنها نیز افزایش می یابد.

7- روش شناسی تحقیق

1-7- روش تحقیق و ابزار جمع آوری داده ها

در پژوهش حاضر نوع روش تحقیق، روش پیمایشی می باشد. همچنین برای جمع آوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده می شود.

2-7- جامعه آماری

به طور کلی جامعه آماری در پژوهش حاضر، کلیه کارکنانی هستند که در زمان پژوهش (86-1385) شاغل در سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران و واحدهای تابعه آن در کشور می باشند. با توجه به آمار بدست آمده



از تأمین منابع نیروی انسانی سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران، **11567** نفر در این سازمان به صورت رسمی، قرارداری و مأمور از سازمان های دیگر مشغول به کار و انجام وظیفه می باشند.

7-3- بر آورد حجم نمونه

برای تعیین حجم نمونه با در اختیار داشتن جامعه آماری از معادله نمونه گیری کوکران که به قرار ذیل است، استفاده می شود :

که در این معادله :

P - نسبت وجود صفت در جامعه آماری **50%**

n - حجم نمونه آماری

t² - « t = 1.96 » در سطح اطمینان **95**

N - جمعیت جامعه آماری

درصد

q - نسبت عدم وجود صفت در جامعه آماری **50%** - **d²** - سطح خطا (دقت احتمالی مطلوب) **0/02**

$$n = \frac{11567 (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{11567 (0.02)^2 + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5} = 1988$$

با توجه به فرمول فوق، حجم نمونه در این پژوهش **1988** نفر خواهد بود.

7-4- روش نمونه گیری



به طور کلی روش نمونه گیری این تحقیق، جزء گروه نمونه گیری احتمالی (یعنی احتمال برابر حضور کلیه افراد جامعه آماری در فرایند نمونه گیری) و از نوع نمونه گیری خوشه ای می باشد.

در این شیوه ابتدا جامعه آماری به قسمت های خاص تقسیم می شود که در اصطلاح به آن خوشه می خوانند، سپس از بین این خوشه ها با استفاده از شیوه نمونه گیری تصادفی ساده یا سیستماتیک، نمونه گیری بعمل خواهد آمد. بنابراین ابتدا کل کشور (جامعه آماری) براساس نقشه جغرافیایی به چهار خوشه تقسیم می شود، سپس از هر یک از این خوشه ها دو استان انتخاب می گردند، آنگاه از میان هر یک از استان های منتخب، یک شهر برگزیده می شود و سرانجام با توجه به حجم نمونه از بین کارکنان سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران آن شهر، براساس روش نمونه گیری تصادفی ساده، افرادی که باید در تحقیق حاضر شوند و به سئوالات پاسخ دهند، انتخاب می شوند.

8- یافته های تحقیق

8-1- تحلیل تک متغیره

در این بخش هر یک از متغیرهای تحقیق به صورت جداگانه مورد تحلیل و توصیف قرار می گیرند:

جدول (2): توزیع پاسخگویان بر حسب جنس

جنس	فراوانی	درصد	درصد	درصد



فراوانی تجمعی	معتبر			
83/1	83/1	75/8	1506	مرد
100	16/9	15/4	307	زن
-	100	91/2	1813	تعداد کل
-	-	8/8	175	بی جواب
100	100	100	1988	تعداد کل

نما: 1

سن	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی	فراوانی تجمعی
22----29	126	6/3	8/0	8/0	8/0
30----37	354	18/1	22/8	30/8	30/8
38----45	747	37/6	47/4	78/2	78/2
46----53	326	16/4	20/7	98/9	98/9
54----61	18	0/9	1/1	100	100
تعداد کل	1576	79/3	100	-	-
بی جواب	412	20/7	-	-	-
تعداد کل	1988	100	100	100	100

میانگین: 40/42 : نما : 3 (45 --- 38



(پایین ترین : 22
میان: _____
42
بالاترین : 61

جدول (3): توزیع پاسخگویان بر حسب سن

جدول (4): توزیع پاسخگویان بر حسب وضعیت تأهل

وضعیت تأهل	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی	فراوانی
مجرد	158	7/9	8/5	8/5	
متأهل	1695	85/3	90/9	99/4	
فوت همسر	12	0/6	0/6	100	
تعداد کل	1865	93/8	100	-	
بی جواب	123	6/2	-	-	
تعداد کل	1988	100	100	100	
					نما : 2

جدول (5): توزیع پاسخگویان بر حسب میزان تحصیلات



میزان تحصیلات	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد فراوانی تجمعی
تحصیلات ابتدایی	11	0/6	0/6	0/6
تحصیلات راهنمایی	32	1/6	1/8	2/4
دیپلم	590	29/7	32/7	35/1
فوق دیپلم	278	14/0	15/4	50/5
لیسانس	729	36/7	40/4	90/9
فوق لیسانس و بالاتر	164	8/2	9/1	100
تعداد کل	1804	9/7	100	-
بی جواب	184	9/3	-	-
تعداد کل	1988	100	100	100

میانگین : 4/20 میانه : 4 نما : 5

جدول (6): توزیع پاسخگویان بر حسب پایگاه اقتصادی - اجتماعی

پایگاه اقتصادی - اجتماعی	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد فراوانی تجمعی
پایین	260	13/1	15/9	15/9
متوسط	695	35/0	42/6	58/5
بالا	677	34/1	41/5	100



تعداد کل	1632	82/1	100	-
بی جواب	356	17/9	-	-
تعداد کل	1988	100	100	100
میانہ :	2			

جدول (7): توزیع پاسخگویان بر حسب رضایت شغلی

رضایت شغلی کارکنان	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد فراوانی	درصد فراوانی
پایین	350	17/6	19/1	92/1	
متوسط	1170	58/9	63/7	82/7	
بالا	317	15/9	17/3	100	
تعداد کل	1837	92/4	100	-	
بی جواب	151	7/6	-	-	
تعداد کل	1988	100	100	100	
میانہ :	2				



همان طور که جدول فوق و نیز درصد فراوانی تجمعی (82/7 درصد) نشان می دهد؛ میزان رضایت شغلی

کارکنان متوسط و پایین می باشد و تنها 17/3 درصد دارای میزان رضایت شغلی بالا می باشند.

جدول (8): توزیع پاسخگویان بر حسب انگیزه شغلی

انگیزه شغلی کارکنان	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
پایین	373	18/8	20/3	20/3
متوسط	846	42/6	46/0	66/3
بالا	621	31/2	33/8	100
تعداد کل	1840	92/6	100	-
بی جواب	148	7/4	-	-
تعداد کل	1988	100	100	100
میانگین : 2				



همان طور که جدول فوق و نیز درصد فراوانی تجمعی (66/3 درصد) نشان می دهد؛ میزان انگیزه شغلی

کارکنان متوسط و پایین می باشد و تنها 33/8 درصد دارای میزان انگیزه شغلی بالا می باشند.

جدول (9) : توزیع پاسخگویان بر حسب درک عدالت سازمانی

درک عدالت سازمانی	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد فراوانی تجمعی
پایین	612	30/8	33/1	33/1
متوسط	693	34/9	37/5	70/6
بالا	544	27/4	29/4	100
تعداد کل	1849	93/0	100	-
بی جواب	139	7/0	-	-
تعداد کل	1988	100	100	100
میانگین : 2				



همان طور که جدول فوق و نیز درصد فراوانی تجمعی ($70/6$ درصد) نشان می دهد؛ میزان درک عدالت

سازمانی کارکنان متوسط و پایین می باشد و تنها $29/4$ درصد دارای میزان درک عدالت سازمانی بالا

می باشند.

جدول (10): توزیع پاسخگویان بر حسب مشارکت سازمانی

مشارکت سازمانی کارکنان	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
پایین	170	8/6	8/9	8/9
متوسط	741	37/3	38/6	47/5
بالا	1007	50/7	52/5	100
تعداد کل	1918	96/5	100	-
بی جواب	70	3/5	-	-
تعداد کل	1988	100	100	100
میانه : 3				



همان طور که جدول فوق و نیز درصد فراوانی تجمعی (52/5 درصد) نشان می دهد؛ میزان مشارکت سازمانی

کارکنان بالا می باشد و 47/5 درصد نیز دارای میزان مشارکت سازمانی متوسط و پایین می باشند.

جدول (11): توزیع پاسخگویان بر حسب ارزیابی سبک مدیریت سازمان

سبک مدیریت	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی	فراوانی
سبک دستوری	136	6/8	7/4	7/4	
سبک اقتاعی	570	28/7	30/8	38/2	
سبک مشورتی	696	35/0	37/7	75/9	
سبک مشارکتی	446	22/4	24/1	100	
تعداد کل	1848	93/0	100	-	
بی جواب	140	7/0	-	-	
تعداد کل	1988	100	100	100	
میانہ : 3	نما : 3				



همان طور که در جدول فوق ملاحظه می شود؛ با توجه به اینکه بیشترین تجمع و انباشتگی نظرات

پاسخگویان مورد نظر در طبقه سبک مدیریت مشورتی مشاهده می شود؛ پس می توان نوع و سبک مدیریتی

غالب در بنیاد را سبک مدیریتی مشورتی (با 37/7 درصد) دانست.

جدول (12): توزیع پاسخگویان بر حسب تعامل اظهاری در محیط کار

تعامل کارکنان	اظهاری	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی	فراوانی
پایین		273	13/7	15/9	15/9	
متوسط		736	37/0	42/8	58/6	
بالا		712	35/8	41/4	100	
تعداد کل		1721	86/6	100	-	
بی جواب		267	13/4	-	-	
تعداد کل		1988	100	100	100	
میانہ : 2						



همان طور که جدول فوق و نیز درصد فراوانی تجمعی (58/6 درصد) نشان می دهد؛ میزان تعامل اظهاری

کارکنان متوسط و بالا می باشد و تنها 15/9 درصد دارای میزان تعامل اظهاری پایین می باشند.

تعامل اظهاری کارکنان در محیط کار از سه بعد؛ تعامل گفتمانی، عاطفی و مبادله ای تشکیل شده است. توزیع

فراوانی نسبی ابعاد سه گانه تعامل اظهاری کارکنان در جدول (13) نشان داده شده است:

جدول (13): توزیع فراوانی نسبی ابعاد سه گانه تعامل اظهاری کارکنان

تعامل مبادله ای	تعامل عاطفی	تعامل گفتمانی	ابعاد سه گانه تعامل اظهاری کارکنان
7/6	7/3	15/6	پایین
31/6	42/0	31/3	متوسط
60/8	50/7	53/1	بالا
100	100	100	تعداد کل
1836	1816	1820	

همان طور که در جدول فوق ملاحظه می شود؛ در میان ابعاد سه گانه تعامل اظهاری؛ بعد تعامل مبادله ای با

60/8 درصد در میان کارمندان سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران غالب می باشد.

جدول (14): توزیع پاسخگویان بر حسب تعامل ابزاری در محیط کار

تعامل ابزاری	فراوانی	درصد	درصد	درصد	فراوانی



کارکنان			معتبر	تجمعی
پایین	798	40/1	45/3	45/3
متوسط	479	24/1	27/2	72/6
بالا	483	24/3	27/4	100
تعداد کل	1760	88/5	100	-
بی جواب	228	11/5	-	-
تعداد کل	1988	100	100	100
میانہ : 2				

همان طور که جدول فوق و نیز درصد فراوانی تجمعی (72/6 درصد) نشان می دهد؛ میزان تعامل ابزاری

کارکنان متوسط و پایین می باشد و تنها 27/4 درصد دارای میزان تعامل ابزاری بالا می باشند.

جدول (15): توزیع پاسخگویان بر حسب احساس بیگانگی از کار

احساس بیگانگی از	فراوانی	درصد	درصد	درصد فراوانی
------------------	---------	------	------	--------------



کار			معتبر	تجمعی
پایین	697	35/1	38/5	38/5
متوسط	747	37/6	41/3	79/8
بالا	365	18/4	20/2	100
تعداد کل	1807	91/0	100	-
بی جواب	179	9/0	-	-
تعداد کل	1988	100	100	100
میانہ : 1				

همان طور که جدول فوق و نیز درصد فراوانی تجمعی (79/8 درصد) نشان می دهد؛ میزان احساس بیگانگی

از کار در کارکنان متوسط و پایین می باشد و تنها 20/2 درصد دارای میزان احساس بیگانگی از کار بالا می

باشند.

جدول (16): توزیع پاسخگویان بر حسب نگرش به کار



نگرش به کار	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد فراوانی تجمعی
منفی	4	0/2	0/2	0/2
بی تفاوت	436	21/9	24/7	24/9
مثبت	1328	66/8	75/1	100
تعداد کل	1768	88/9	100	-
بی جواب	220	11/1	-	-
تعداد کل	1988	100	100	100
میانه : 3 نما : 3				

همان طور که جدول فوق و نیز درصد فراوانی تجمعی (75/1 درصد) نشان می دهد؛ نگرش به کار در کارکنان مثبت می باشد و تنها 24/9 درصد دارای نگرش منفی یا بی تفاوت نسبت به کار خود می باشند.

جدول (17): توزیع پاسخگویان برحسب پایگاه شغلی - سازمانی

پایگاه شغلی -	فراوانی	درصد	درصد	درصد فراوانی
---------------	---------	------	------	--------------



تجمعی	معتبر			سازمانی
18/3	18/3	13/8	275	پایین
59/6	41/3	31/3	622	متوسط
100	40/4	30/6	609	بالا
-	100	75/8	1506	تعداد کل
-	-	24/2	482	بی جواب
100	100	100	1988	تعداد کل
				میانہ : 2

همان طور که جدول فوق و نیز درصد فراوانی تجمعی (59/6 درصد) نشان می دهد؛ پایگاه شغلی - سازمانی

کارکنان متوسط و بالا می باشد و تنها 18/3 درصد دارای پایگاه شغلی - سازمانی پایین می باشند.

جدول (18): توزیع پاسخگویان بر حسب وجدان کاری

وجدان کاری	فراوانی	درصد	درصد	درصد فراوانی
------------	---------	------	------	--------------



کارکنان			معتبر	تجمعی
پایین	238	12/0	16/0	16/0
متوسط	613	30/8	41/3	57/3
بالا	633	31/8	42/7	100
تعداد کل	1484	74/6	100	-
بی جواب	504	25/4	-	-
تعداد کل	1988	100	100	100
میانہ : 2		نما : 3		

همان طور که جدول فوق و نیز درصد فراوانی تجمعی (57/3 درصد) نشان می دهد؛ میزان وجدان کار

کارکنان تقریباً در سطح متوسط می باشد و 42/7 درصد نیز دارای میزان وجدان کار بالا می باشند.

وجدان کاری کارکنان؛ از چهار بعد؛ عاطفی، هنجاری، مستمر و رفتاری تشکیل شده است. توزیع فراوانی

نسبی ابعاد چهارگانه وجدان کاری کارکنان در جدول (20) نشان داده شده است:

جدول (19): توزیع فراوانی نسبی ابعاد چهارگانه وجدان کاری کارکنان



بعد رفتاری	بعد مستمر	بعد هنجاری	بعد عاطفی	ابعاد چهارگانه وجدان کاری
25/8	8/1	15/2	10/0	پایین
51/0	35/6	38/6	46/2	متوسط
23/2	56/3	46/2	43/8	بالا
100	100	100	100	تعداد کل
1763	1783	1818	1777	

همان گونه که در جدول (19) ملاحظه می شود؛ در میان ابعاد چهارگانه وجدان کاری کارکنان؛ بعد مستمر با

56/3 درصد در در میان کارکنان سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران غالب می باشد.

8-2- تحلیل دو متغیره { آزمون فرضیه های تحقیق در گام اول }

در مرحله سوم تجزیه و تحلیل داده ها، به منظور آزمون فرضیه های تحقیق، هر یک از متغیرهای مستقل

به طور جداگانه با متغیر وابسته تحقیق به صورت دو به دو مورد مقایسه و تحلیل قرار گرفته اند. جدول (20):

به اختصار؛ توزیع ضرایب، مقدار و سطح معناداری متغیرهای مستقل تحقیق را با متغیر وابسته نشان می دهد:

جدول (20): توزیع ضرایب، مقدار و سطح معناداری متغیرهای مستقل تحقیق با متغیر وابسته

متغیر	ضرایب	مقدار ضرایب	سطح معنادار	تعداد مشاهدات	بی جا
-------	-------	-------------	-------------	---------------	-------



			ری	معتبر	ب
وجدان	Kendall's	V: 0/20	0/		
کاری	tau	V: 0/24	000		
کارکنا	Somers d		Sig:		
ن			Sig:		
برحسد			0/		
ب			000	1374	614
رضای					
ت					
شغلی					
وجدان	Kendall's	V: 0/30	0/		
کاری	tau	V: 0/29	000		
کارکنا	Somers d		Sig:	1395	593
ن			Sig:		
			0/		



بر حسب ب انگیزه شغلی			000		
وجدان کاری کارکنا ن بر حسب ب درک عدالت سازما نی	Kendall's tau Somers d	V: 0/06 V: 0/06	0/ 023 Sig: Sig: 0/ 023	1418	570



وجدان	Kendall's tau Somers d	V: 0/31	0/	1452	536
کاری		V: 0/33	000		
کارکنا			Sig:		
ن			Sig:		
برحسد			0/		
ب			000		
مشار					
کت					
سازما					
نی					
وجدان	Kendall's tau Somers d	V: 0/27	0/	1428	560
کاری		V: 0/24	000		
کارکنا			Sig:		
ن			Sig:		
			0/		
		000			



بر حسب ب سبک مدیر یت					
وجدان کاری کارکنا ن بر حسب ب تعامل اظهار ی	Kendall's tau Somers d	V: 0/41 V: 0/41	0/ 000 Sig: Sig: 0/ 000	1367	621



وجدان	Kendall's	V: -	0/		
کاری	tau	0/11	000		
کارکنا	Somers d	- 0/11	Sig:		
ن		V:	Sig:		
برحسد			0/		
ب			000	1385	603
تعامل					
ابزاری					
وجدان	Kendall's	V: -	0/		
کاری	tau	0/40	000		
کارکنا	Somers d	- 0/40	Sig:		
ن		V:	Sig:		
برحسد			0/		
ب			000	1416	572



احساس					
س					
بیگانه					
گی از					
کار					
وجدان	Kendall's tau Somers d	V: 0/52	0/	1434	554
کاری		V: 0/70	000		
کارکنا			Sig:		
ن			Sig:		
بر حسد			0/		
ب نوع			000		
نگرش					
شغلی					

همان گونه که یافته های جدول (20) بالاخص سطح معناداری ضرایب به کار برده شده، نشان می دهد؛ کلیه

فرضیه های تحقیق اعم از فرضیه های اصلی و فرعی مورد تأیید واقع می شوند. با این تفاوت که متغیرهای



مستقل احساس بیگانگی از کار در کارکنان، تعامل ابزاری کارکنان در محیط کار و پایگاه اقتصادی- اجتماعی

کارکنان رابطه معنادار معکوسی با وجدان کاری کارکنان دارند.

8-3- تحلیل چند متغیره {آزمون فرضیه های تحقیق در گام دوم}

در این بخش به منظور مشخص شدن سهم تأثیر هر یک از متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته به تحلیل

رگرسیون [7] و تحلیل مسیر [8] داده ها پرداخته می شود.

8-3-1- تحلیل و پردازش مدل از طریق رگرسیون چند متغیره

در تحلیل رگرسیونی چند متغیره، سهم تأثیر هر یک از متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته بدون لحاظ کردن

تقدم و تأخر در بین آنها مشخص می گردد.

معادله کلی رگرسیون چند متغیره بصورت ذیل نمایش داده می شود:

$$Y = \beta_0 X_{0i} + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + E_i$$

به منظور تشریح و تحلیل رگرسیون چند متغیره و دستیابی به مدل رگرسیونی وجدان کاری کارکنان، ابتدا

باید متغیرهایی که قرار است وارد معادله رگرسیونی شوند، مشخص نمود. به همین جهت تمامی متغیرهای

مستقل به روش **Enter** انتخاب شده و در یک دستور رگرسیونی برای دستیابی به معادله نهایی، مورد

استفاده قرار گرفته اند. جدول (21) مدل رگرسیونی چند متغیره را برای تبیین وجدان کاری کارکنان نشان

می دهد، همچنین جدول (22) شاخص ها و آماره های تحلیل رگرسیونی را مشخص می کند:



جدول (21): مدل رگرسیونی چند متغیره وجدان کاری کارکنان

متغیرهایی که وارد معادله شده اند					
سطح معنی داری t	مقدار t	ضرایب استاندا رد	ضرایب غیر استاندارد		متغیرها
		Beta	خطای استاندار د	B	
0/000	5/053	0/10	0/122	0/618	رضایت شغلی
0/022	2/289	0/06	0/071	0/162	انگیزه شغلی
0/021	2/315	0/04	0/047	0/110	درک



					عدالت سازمانی
0/000	5/888	0/10	0/107	0/631	مشارکت سازمانی
0/000	4/697	0/10	0/056	0/263	سبک مدیریت
0/000	7/526	0/13	0/060	0/455	تعامل اظهاری
0/000	-5/804	-0/11	0/063	-0/367	احساس بیگانگی از کار
0/000	13/331	0/61	0/079	2/490	نگرش به کار
-	3/158	5/976	(Constant)		عرض از مبدأ



0/059 1/892					
متغیرهایی که از معادله خارج شده اند					
سطح معنی داری t	مقدار t	ضرایب استاندا رد	ضرایب غیر استاندارد		متغیرها
		Beta	خطای استاندار د	B	
0/589	540	-0/01	0/083	-4/489	تعامل ابزاری

جدول (22): شاخص ها و آماره های تحلیل رگرسیونی وجدان کاری کارکنان

0/88	ضریب همبستگی چندگانه :
0/77	ضریب تعیین :
0/76	ضریب تعیین واقعی :
7/009	انحراف معیار :



همان گونه که در جدول (22) ملاحظه می شود، ضریب همبستگی چند گانه^[9] $M.R = 0/88$ ، ضریب

تعیین^[10] مساوی $R^2 = 0/77$ می باشد و بیانگر این مطلب است که تقریباً 77 درصد از واریانس و تغییرات

وجدان کاری کارکنان توسط متغیرهای موجود در معادله تبیین می شود.

با توجه به اینکه در روش **Enter** یا هر روش دیگر انتخاب متغیرها، به ازای افزایش یک متغیر مستقل،

مقدار R^2 نیز افزایش پیدا می کند، برای رفع این محدودیت از ضریب تعیین تصحیح شده^[11]

استفاده می شود، بدین ترتیب بصورت واقعی و تصحیح شده 76 درصد از تغییرات متغیر

وابسته تحقیق توسط متغیرهای مستقل تبیین و پیش بینی می شود و 24 درصد از

تغییرات متغیر وابسته مربوط به واریانس باقیمانده است که به علت تأثیر عوامل و متغیرهای بیرونی و

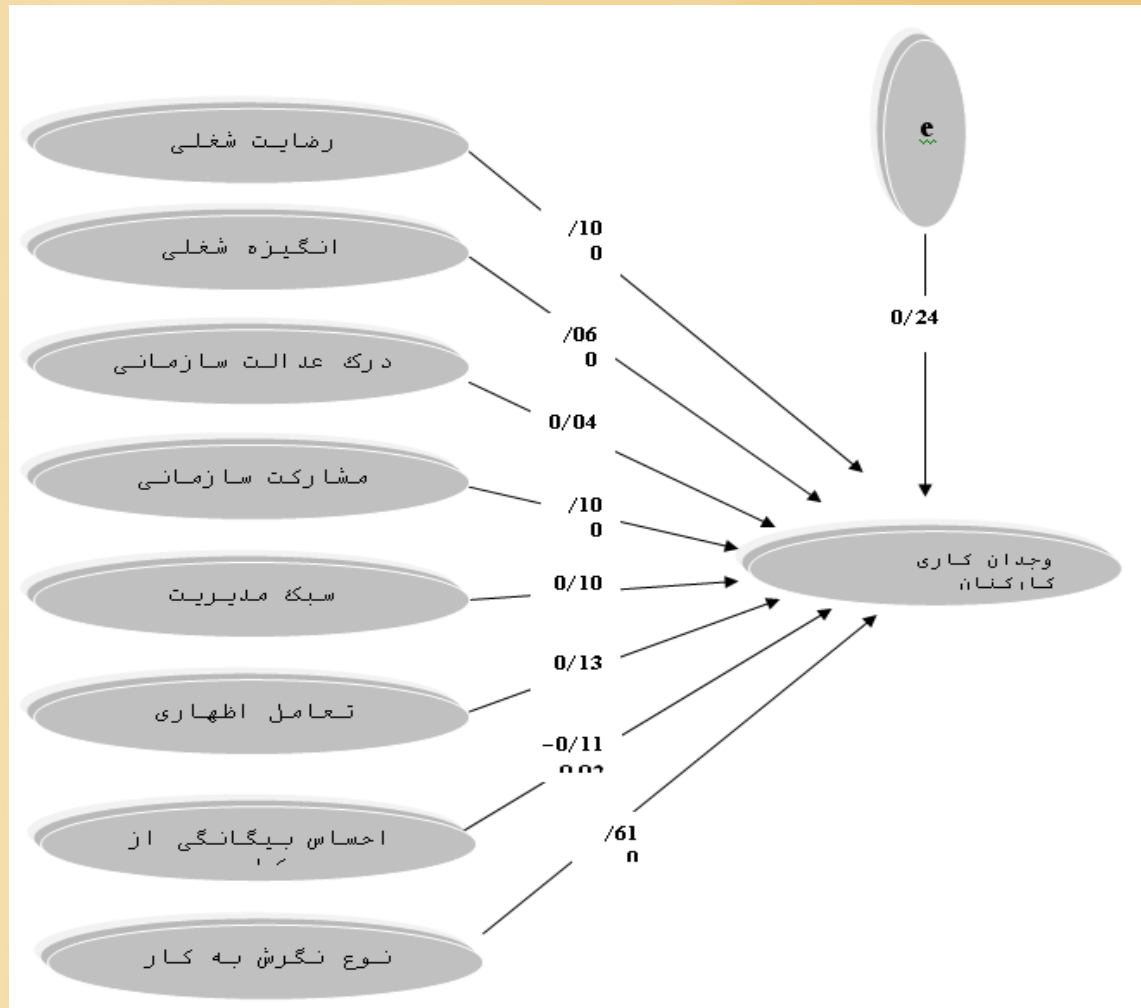
ناشناخته پدید آمده است.

نمودار(2) : دیاگرام مسیر مربوط به عوامل مؤثر معنی دار بر وجدان کاری کارکنان را بر حسب

تأثیر (بتا) نشان می دهد:

میزان

نمودار (2): دیاگرام مسیر مربوط به عوامل مؤثر بر وجدان کاری کارکنان



نتایج حاصل از تحلیل رگرسیونی چندگانه متغیرهای فوق را می توان به صورت استاندارد شده

و به شکل ریاضی چنین نوشت:



$$Y = \beta_1 Z_{1i} + \beta_2 Z_{2i} + \dots + \beta_k Z_{ki} + E_i$$

(سبک مدیریت) 0/10 + (مشارکت سازمانی) 0/10 + (رضایت شغلی) 0/10 + (تعامل اظهاری) 0/13 + (نوع

نگرش به کار) Y=0/61

e 0/24 + (احساس بیگانگی از کار) -0/11 + (درک عدالت سازمانی) 0/04 + (انگیزه شغلی)

+0/06

بر اساس معادله رگرسیونی فوق؛ نکات ذیل برای ما روشن می شود:

1- رضایت شغلی کارکنان به میزان 0/10 بر وجدان کاری کارکنان تأثیر دارد و این مطلب گویای این امر

است که به ازای هر واحد افزایش در میزان رضایت شغلی کارکنان، 0/10 به میزان وجدان کاری کارکنان

افزوده می شود.

2- انگیزه شغلی کارکنان به میزان 0/06 بر وجدان کاری کارکنان تأثیر دارد و این مطلب گویای این امر

است که به ازای هر واحد افزایش در میزان انگیزه شغلی کارکنان، 0/06 به میزان وجدان کاری کارکنان

افزوده می شود.

3- درک عدالت سازمانی کارکنان به میزان 0/04 بر وجدان کاری کارکنان تأثیر دارد و این مطلب گویای این

امر است که به ازای هر واحد افزایش در میزان درک عدالت سازمانی کارکنان، 0/04 به میزان وجدان کاری

کارکنان افزوده می شود.



4- مشارکت سازمانی کارکنان به میزان 0/10 بر وجدان کاری کارکنان تأثیر دارد و این مطلب گویای این امر است که به ازای هر واحد افزایش در میزان مشارکت سازمانی کارکنان، 0/10 به میزان وجدان کاری کارکنان افزوده می شود.

5- سبک مدیریت به میزان 0/10 بر وجدان کاری کارکنان تأثیر دارد و این مطلب گویای این امر است که به ازای هر واحد افزایش در سبک مدیریتی مشورتی و مشارکتی، 0/10 به میزان وجدان کاری کارکنان افزوده می شود.

6- تعامل اظهاری کارکنان در محیط کار به میزان 0/13 بر وجدان کاری کارکنان تأثیر دارد و این مطلب گویای این امر است که به ازای هر واحد افزایش در میزان تعامل اظهاری کارکنان در محیط کار، 0/13 به میزان وجدان کاری کارکنان افزوده می شود.

7- احساس بیگانگی از کار به میزان 0/11- بر وجدان کاری کارکنان تأثیر دارد و این مطلب گویای این امر است که به ازای هر واحد کاهش در احساس بیگانگی از کار در کارکنان، 0/11 به میزان وجدان کاری کارکنان افزوده می شود.

8- نوع نگرش به کار کارکنان به میزان 0/61 بر وجدان کاری کارکنان تأثیر دارد و این مطلب گویای این امر است که به ازای هر واحد افزایش در نگرش مثبت کارکنان نسبت به کار، 0/61 به میزان وجدان کاری کارکنان افزوده می شود.



بنابراین با توجه به تحلیل رگرسیونی کلیه فرضیه های اصلی تحقیق (به جز فرضیه 2-6)

تأیید می گردد.

8-3-2- تحلیل و پردازش مدل از طریق تحلیل مسیر:

در این قسمت به منظور مشخص شدن تأثیر هر یک از متغیرهای مستقل تحقیق بر متغیر وابسته

با در نظر گرفتن تقدم و تأخر در میان آنها از تحلیل مسیر استفاده می کنیم. با توجه به

اینکه در تحلیل رگرسیونی فوق از روش **Enter** استفاده شده است، ابتدا متغیری که دارای بیشترین قدرت

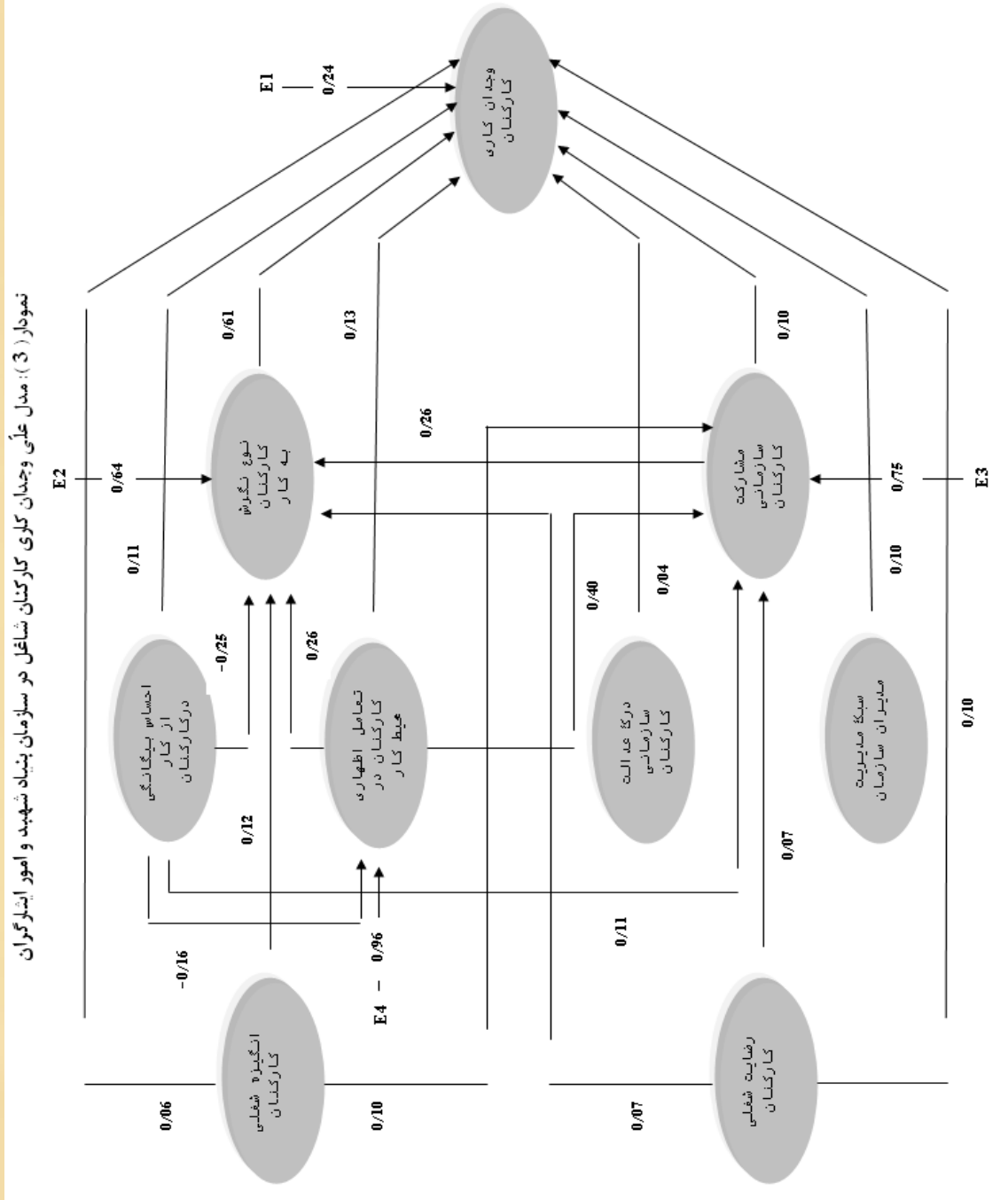
تبیین کنندگی بر متغیر وابسته می باشد، وارد مدل رگرسیونی می شود و سایر متغیرها برای تبیین آن وارد

معادله می شوند و سپس بعد از این متغیر، متغیرهای دیگری که دارای بیشترین تأثیر بر روی متغیر وابسته

باشند، وارد مدل می شوند. پس از انجام این فرایند؛ به منظور مشخص کردن اثرات مستقیم، غیرمستقیم و نیز

اثرات کل متغیرهای مستقل مؤثر بر وجدان کاری کارکنان؛ ابتدا مدل علی (مسیر) را ترسیم می کنیم،

نمودار(3) مدل علی وجدان کاری کارکنان را نشان می دهد:





اکنون با در اختیار داشتن مدل علی می توانیم تأثیر مستقیم، غیرمستقیم و نیز تأثیر کل متغیرهای مستقل

مؤثر بر هویت دینی کاربران را در استفاده از اینترنت مشخص کنیم:

جدول (23): تأثیر مستقیم، غیرمستقیم و نیز تأثیر کل متغیرهای مستقل مؤثر بر هویت دینی کاربران

وجدان کاری کارکنان			متغیرهای مستقل
تأثیر کل	تأثیر غیرمستقیم	تأثیر مستقیم	
0/16	0/06	0/10	رضایت شغلی کارکنان
0/16	0/10	0/06	انگیزه شغلی کارکنان
0/04	-	0/04	درک عدالت سازمانی کارکنان
0/26	0/16	0/10	مشارکت سازمانی کارکنان
0/10	-	0/10	سبک مدیریت مدیران سازمان



0/40	0/27	0/13	تعامل اظهاری کارکنان در محیط کار
-0/33	-0/22	-0/11	احساس بیگانگی از کار کارکنان در محیط کار
0/61	-	0/61	نوع نگرش به کار در کارکنان

با توجه به مدل علی (نمودار 3) و نیز جداول مربوط به تأثیرات متغیرها (جدول 23) نکات ذیل

برای ما روشن می شود:

1- بین رضایت شغلی کارکنان و میزان وجدان کاری آنها یک رابطه معنا دار در حدود 0/16

وجود دارد که از این مقدار 0/10 به صورت مستقیم و 0/06 به صورت غیر مستقیم و از

طریق متغیرهای مشارکت سازمانی و نوع نگرش کارکنان به کار بر میزان وجدان کاری تأثیر می

گذارد.

2- بین انگیزه شغلی کارکنان و میزان وجدان کاری آنها یک رابطه معنا دار در حدود 0/16

وجود دارد که از این مقدار 0/06 به صورت مستقیم و 0/10 به صورت غیر مستقیم و از

طریق متغیرهای مشارکت سازمانی و نوع نگرش کارکنان به کار بر میزان وجدان کاری تأثیر می

گذارد.



3- بین درک عدالت سازمانی کارکنان و میزان وجدان کاری آنها یک رابطه معنا دار در حدود 0/04 وجود

دارد که به صورت مستقیم بر میزان وجدان کاری تأثیر می گذارد.

4- بین مشارکت سازمانی کارکنان و میزان وجدان کاری آنها یک رابطه معنا دار در حدود 0/0/26 وجود

دارد که از این مقدار 0/10 به صورت مستقیم و 0/16 به صورت غیر مستقیم و از طریق متغیر نوع نگرش

کارکنان به کار بر میزان وجدان کاری تأثیر می گذارد.

5- بین سبک مدیریت مدیران سازمان و میزان وجدان کاری آنها یک رابطه معنا دار در حدود 0/10 وجود

دارد که به صورت مستقیم بر میزان وجدان کاری تأثیر می گذارد.

6- بین تعامل اظهاری کارکنان در محیط کار و میزان وجدان کاری آنها یک رابطه معنا دار در حدود 0/40

وجود دارد که از این مقدار 0/13 به صورت مستقیم و 0/27 به صورت غیر مستقیم و از طریق متغیرهای

مشارکت سازمانی و نوع نگرش کارکنان به کار بر میزان وجدان کاری تأثیر می گذارد.

7- بین احساس بیگانگی از کار در کارکنان و میزان وجدان کاری آنها یک رابطه معنا دار در حدود 0/33-

وجود دارد که از این مقدار 0/11- به صورت مستقیم و 0/22- به صورت غیر مستقیم و از طریق متغیرهای

مشارکت سازمانی و نوع نگرش کارکنان به کار و تعامل اظهاری کارکنان در محیط کار بر میزان وجدان کاری

تأثیر می گذارد.



8- بین نوع نگرش کارکنان به کار و میزان وجدان کاری آنها یک رابطه معنا دار در حدود 0/61

وجود دارد که به صورت مستقیم بر میزان وجدان کاری تأثیر می گذارد.

بنابراین با توجه به یافته های بدست آمده از تحلیل مسیر کلیه فرضیه های اصلی تحقیق

مبنی بر اینکه متغیرهای انگیزه شغلی کارکنان، رضایت شغلی کارکنان، درک عدالت

سازمانی کارکنان، مشارکت سازمانی کارکنان، سبک مدیریت مدیران سازمان، تعامل اظهاری در محیط کار،

احساس بیگانگی از کار در کارکنان و بالاخره نوع نگرش به کار در کارکنان با میزان وجدان کاری کارکنان

رابطه دارند، تأیید می گردند.

9- نتیجه گیری

از دستاورد های پژوهش حاضر این است که یافته های این تحقیق با مدل نظری و

رویکردها (روانشناختی، مدیریتی و جامعه شناختی) و تئوری های استفاده

شده همخوانی داشته و از لحاظ تجربی آنان را تقویت می کند. بدین ترتیب :

1- یافته های بدست آمده از پژوهش میدانی حاکی از آن است که سازمان در ارضای نیازهای انگیزشی

کارکنان خود موفق نبوده است؛ چراکه یافته های حاصل از تحلیل تک متغیره؛ میزان انگیزش شغلی کارکنان

را متوسط و پایین ارزیابی می کند (جدول 8) . لذا بر طبق تئوری بهداشت- انگیزش؛ مرتفع شدن نیازهای

انگیزشی، افزایش انگیزش شغلی و نیز افزایش وجدان کاری کارکنان را به دنبال دارد. علاوه بر این؛ نتایج



حاصل از تحلیل دو متغیره (جدول 20) و نیز تحلیل چند متغیره (جدول 21 و نیز نمودار 2 و 3) گویای معناداری رابطه متغیر انگیزش شغلی با متغیر وجدان کاری کارکنان می باشد. بنابراین می توان اینگونه نتیجه گرفت که انگیزش شغلی کارکنان یکی از عوامل مؤثر بر وجدان کاری کارکنان قلمداد می گردد؛ چراکه افزایش انگیزه شغلی کارکنان؛ افزایش میزان وجدان کاری کارکنان را به دنبال دارد. میر سپاسی (1375)، غلامحسین آقاخانی (1377)، صادق بختیاری (1377) و مصطفی اکبری (1382) نیز در تحقیق خود؛ به نتیجه گیری فوق رسیدند و انگیزه شغلی کارکنان (انگیزه های مادی و غیر مادی) را از مهمترین عوامل در تضعیف یا تقویت روحیه وجدان کاری در نظر گرفتند.

2- یافته های بدست آمده از پژوهش میدانی حاکی از آن است که کارکنان سازمان در قبال کار خود به نتیجه مطلوب و مورد انتظار دست نیافتند؛ چراکه یافته های حاصل از تحلیل تک متغیره؛ میزان رضایت شغلی کارکنان را متوسط و پایین ارزیابی می کند (جدول 7). لذا بر طبق تئوری انتظار؛ مثبت بودن نتیجه عمل، افزایش رضایت شغلی و نیز افزایش وجدان کاری کارکنان را به دنبال دارد. علاوه بر این؛ نتایج حاصل از تحلیل دو متغیره (جدول 20) و نیز تحلیل چند متغیره (جدول 21 و نیز نمودار 2 و 3) گویای معناداری رابطه متغیر رضایت شغلی با متغیر وجدان کاری کارکنان می باشد. بنابراین می توان اینگونه نتیجه گرفت که رضایت شغلی کارکنان یکی از عوامل مؤثر بر وجدان کاری کارکنان قلمداد می گردد؛ چراکه افزایش رضایت شغلی کارکنان؛ افزایش میزان وجدان کاری



کارکنان را به دنبال دارد. علی آشوری (1375)، بزرگ اشرفی (1375)، مسعود چلپی (

1376)، مجید وحیدیان رضازاده (1381)، مصطفی اکبری (1382)، سید امیر طالبیان (1382) نیز در

تحقیق خود؛ به نتیجه گیری فوق رسیدند و رضایت شغلی کارکنان را از مهمترین عوامل در تضعیف یا تقویت روحیه وجدان کاری در نظر گرفتند.

3- یافته های بدست آمده از پژوهش میدانی حاکی از آن است که کارکنان نسبت به کار خود در

سازمان احساس بیگانگی پایینی دارند؛ چراکه یافته های حاصل از تحلیل تک متغیره؛ میزان احساس بیگانگی

از کارکنان را متوسط و پایین ارزیابی می کند (جدول 15). لذا بر طبق تئوری بیگانگی از کار؛ معنادار

بودن کار و در کنترل داشتن آن، کاهش احساس بیگانگی از کار و نیز افزایش وجدان کاری

کارکنان را به دنبال دارد. علاوه بر این؛ نتایج حاصل از تحلیل دو متغیره (جدول 20) و نیز تحلیل چند

متغیره (جدول 21 و نیز نمودار 2 و 3) گویای معناداری رابطه متغیر احساس بیگانگی از کار در کارکنان با

متغیر وجدان کاری کارکنان می باشد. بنابراین می توان اینگونه نتیجه گرفت که احساس بیگانگی از کار در

کارکنان یکی از عوامل مؤثر بر وجدان کاری کارکنان قلمداد می گردد؛ چراکه کاهش

احساس بیگانگی از کار در کارکنان؛ افزایش میزان وجدان کاری کارکنان را به دنبال دارد.



علی آشوری (1375) و علیرضا ابراهیم پور (1377) نیز در تحقیق خود؛ به نتیجه گیری فوق رسیدند و احساس بیگانگی از کار در کارکنان را از مهمترین عوامل در تضعیف یا تقویت روحیه وجدان کاری در نظر گرفتند.

4- یافته های بدست آمده از پژوهش میدانی حاکی از آن است که کارکنان سازمان از میزان تعامل اظهاری متوسط رو به بالا در محیط کار برخوردار باشند؛ چراکه یافته های حاصل از تحلیل تک متغیره؛ میزان تعامل اظهاری کارکنان را متوسط و بالا ارزیابی می کند (جدول 12). لذا بر طبق تئوری تئوری نظام شخصیت و تئوری تعاملات اجتماعی؛ افزایش تعامل اظهاری در محیط کار، افزایش وجدان کاری کارکنان را به دنبال دارد. علاوه بر این؛ نتایج حاصل از تحلیل دو متغیره (جدول 20) و نیز تحلیل چند متغیره (جدول 21) و نیز نمودار 2 و 3) گویای معناداری رابطه متغیر تعامل اظهاری با متغیر وجدان کاری کارکنان می باشد. بنابراین می توان اینگونه نتیجه گرفت که تعامل اظهاری کارکنان یکی از عوامل مؤثر بر وجدان کاری کارکنان قلمداد می گردد؛ چراکه افزایش تعامل اظهاری کارکنان در محیط کار؛ افزایش میزان وجدان کاری کارکنان را به دنبال دارد.

همچنین؛ یافته های بدست آمده از پژوهش میدانی حاکی از آن است که کارکنان سازمان از میزان تعامل ابزاری متوسط رو به پایین در محیط کار برخوردار باشند؛ چراکه یافته های حاصل از تحلیل تک متغیره میزان؛

تعامل اظهاری کارکنان را متوسط و پایین ارزیابی می کند (جدول 14). لذا بر طبق تئوری



نظام شخصیت و تئوری تعاملات اجتماعی؛ کاهش تعامل ابزاری در محیط کار، افزایش وجدان کاری کارکنان را به دنبال دارد. علاوه بر این؛ نتایج حاصل از تحلیل دو متغیره (جدول 20) گویای معناداری رابطه متغیر تعامل ابزاری با متغیر وجدان کاری کارکنان می باشد. بنابراین می توان اینگونه نتیجه گرفت که تعامل ابزاری کارکنان یکی از عوامل مؤثر بر وجدان کاری کارکنان قلمداد می گردد؛ چراکه کاهش تعامل ابزاری کارکنان در محیط کار؛ افزایش میزان وجدان کاری کارکنان را به دنبال دارد.

5- یافته های بدست آمده از پژوهش میدانی حاکی از آن است که کارکنان سازمان از میزان درک عدالت سازمانی متوسط و پایین در محیط کار برخوردار باشند؛ چراکه یافته های حاصل از تحلیل تک متغیره؛ میزان درک عدالت سازمانی کارکنان را متوسط و پایین ارزیابی می کند (جدول 9). لذا بر طبق تئوری برابری و تئوری اختلاف؛ چنانچه کارکنان احساس کنند که با آنان منصفانه برخورد شده و یا شکاف فاحشی بین وضعیت موجود و وضعیت مورد دلخواه آنان نباشد، این امر افزایش درک عدالت سازمانی و نیز افزایش وجدان کاری کارکنان را به دنبال دارد. علاوه بر این؛ نتایج حاصل از تحلیل دو متغیره (جدول 20) و نیز تحلیل چند متغیره (جدول 21 و نیز نمودار 2 و 3) گویای معناداری رابطه متغیر درک عدالت سازمانی کارکنان با متغیر وجدان کاری کارکنان می باشد. بنابراین می توان اینگونه نتیجه گرفت که درک عدالت سازمانی کارکنان یکی از عوامل مؤثر بر وجدان کاری کارکنان قلمداد می گردد؛ چراکه افزایش درک عدالت سازمانی کارکنان در محیط کار؛ افزایش



میزان وجدان کاری کارکنان را به دنبال دارد. میرسپاسی (1373)، اکبر علیزاده (1374)، سید علی اکبر

افجعه ای (1376)، علی محمدیان نژاد (1376)، علیرضا ابراهیم پور (1377)، سید

امیر طالبیان (1382) و حسین مدنی و محمد جواد زاهدی (1384) نیز در تحقیق خود؛ به نتیجه گیری

فوق رسیدند و درک عدالت سازمانی کارکنان در محیط کار، بالاخص اصل شایستگی در انتصابات را از

مهمترین عوامل در تضعیف یا تقویت روحیه وجدان کاری در نظر گرفتند.

همچنین؛ یافته های بدست آمده از پژوهش میدانی حاکی از آن است که کارکنان سازمان از نگرشی مثبت

نسبت به کار خود در سازمان برخوردار می باشند؛ چراکه یافته های حاصل از تحلیل تک متغیره؛ نوع

نگرش کارکنان نسبت به کار را مثبت ارزیابی می کند (جدول 16). لذا بر طبق تئوری برابری و تئوری

اختلاف؛ چنانچه کارکنان احساس کنند که با آنان منصفانه برخورد شده و یا شکاف فاحشی

بین وضعیت موجود و وضعیت مورد دلخواه آنان نباشد، این امر نگرش مثبت و نیز افزایش

وجدان کاری کارکنان را به دنبال دارد. علاوه بر این؛ نتایج حاصل از تحلیل دو متغیره (جدول 20) و نیز

تحلیل چند متغیره (جدول 21 و نیز نمودار 2 و 3) گویای معناداری رابطه متغیر نوع نگرش

کارکنان به کار با متغیر وجدان کاری کارکنان می باشد. بنابراین می توان اینگونه نتیجه گرفت که نوع نگرش

کارکنان به کار یکی از عوامل مؤثر بر وجدان کاری کارکنان قلمداد می گردد؛ چراکه نگرش مثبت کارکنان

نسبت به کار؛ افزایش میزان وجدان کاری کارکنان را به دنبال دارد. اکبر علیزاده (1374) و سید امیر



طالبیان (1382) نیز در تحقیق خود؛ به نتیجه گیری فوق رسیدند و نگرش مثبت کارکنان نسبت به کار در

محیط کار را از مهمترین عوامل در تضعیف یا تقویت روحیه وجدان کاری در نظر گرفتند.

6- یافته های بدست آمده از پژوهش میدانی حاکی از آن است که سبک مدیریتی مدیران سازمان بیشتر از

نوع سبک مدیریتی اقماعی و مشورتی می باشد؛ چراکه یافته های حاصل از تحلیل تک

متغیره؛ سبک مدیریتی مدیران سازمان را بیشتر از نوع سبک مدیریتی اقماعی و مشورتی

ارزیابی می کند (جدول 11). لذا بر طبق تئوری رنسس لیکرت؛ چنانچه نوع و سبک

مدیریتی در یک سازمان از نوع سبک مشورتی و مشارکتی باشد، این امر افزایش وجدان کاری کارکنان را به

دنبال دارد. علاوه بر این؛ نتایج حاصل از تحلیل دو متغیره (جدول 20) و نیز تحلیل چند متغیره (جدول

21 و نیز نمودار 2 و 3) گویای معناداری رابطه متغیر سبک مدیریتی مدیران سازمان با متغیر وجدان کاری

کارکنان می باشد. بنابراین می توان اینگونه نتیجه گرفت که سبک مدیریتی مدیران سازمان

یکی از عوامل مؤثر بر وجدان کاری کارکنان قلمداد می گردد؛ چراکه سبک مدیریتی مشورتی و مشارکتی؛

افزایش میزان وجدان کاری کارکنان را به دنبال دارد. اکبر علیزاده (1374)، علی آشوری (1375)،

عباسعلی رحمانی (1375) علی محمدیان نژاد (1376) و سید امیر طالبیان (1382) نیز در تحقیق

خود؛ به نتیجه گیری فوق رسیدند و سبک مدیریتی مدیران سازمان، بالخصوص سبک مدیریتی مشورتی و

مشارکتی را از مهمترین عوامل در تضعیف یا تقویت روحیه وجدان کاری در نظر گرفتند.



همچنین؛ یافته های بدست آمده از پژوهش میدانی حاکی از آن است که کارکنان سازمان از میزان مشارکت سازمانی نسبتاً بالا در محیط کار برخوردار باشند؛ چراکه یافته های حاصل از تحلیل تک متغیره؛ میزان مشارکت سازمانی کارکنان را بالا ارزیابی می کند (جدول 10). لذا بر طبق تئوری لیکرت؛ چنانچه نوع و سبک مدیریتی در یک سازمان از نوع سبک مشورتی و مشارکتی باشد، این امر افزایش مشارکت سازمانی و نیز افزایش وجدان کاری کارکنان را به دنبال دارد. علاوه بر این؛ نتایج حاصل از تحلیل دو متغیره (جدول 20) و نیز تحلیل چند متغیره (جدول 21 و نیز نمودار 2 و 3) گویای معناداری رابطه متغیر مشارکت سازمانی کارکنان با متغیر وجدان کاری کارکنان می باشد. بنابراین می توان اینگونه نتیجه گرفت که مشارکت سازمانی کارکنان یکی از عوامل مؤثر بر وجدان کاری کارکنان قلمداد می گردد؛ چراکه افزایش مشارکت سازمانی کارکنان در محیط کار؛ افزایش میزان وجدان کاری کارکنان را به دنبال دارد. اکبر علیزاده (1374)، علی آشوری (1375)، علی محمدیان نژاد (1376)، سید امیر طالبیان (1382)، مصطفی اکبری (1383) و حسین مدنی و محمد جواد زاهدی (1384) نیز در تحقیق خود؛ به نتیجه گیری فوق رسیدند و مشارکت سازمانی کارکنان در محیط کار را از مهمترین عوامل در تضعیف یا تقویت روحیه وجدان کاری در نظر گرفتند.

10- ارائه پیشنهادات



با توجه به نتایج بدست آمده از پژوهش حاضر و نیز تأثیر متغیرهای مستقل مورد بررسی بر وجدان کاری کارکنان شاعل در سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران؛ مواردی به عنوان راهکار که به نظر محقق با اهمیت جلوه می کند، به منظور افزایش روحیه وجدان کاری ارائه می گردد:

1- با توجه به پایین بودن میزان انگیزه شغلی کارکنان سازمان از سطح متوسط (جدول 8) و نیز میزان تأثیر گذاری متغیر انگیزه شغلی کارکنان بر متغیر وجدان کاری؛ یعنی 0/29 در تحلیل دو متغیره (جدول 20)؛ 0/06 در تحلیل رگرسیونی (جدول 21 و نمودار 2) و 0/16 در تحلیل مسیر (جدول 23)؛ پیشنهاد می شود که مدیران و مسئولین سازمان به منظور افزایش میزان انگیزه شغلی کارکنان به موارد ذیل توجه کنند:

الف- در نظر گرفتن نیازهای مادی کارکنان نظیر: حقوق دریافتی ماهیانه، امکانات و تسهیلات رفاهی.
ب- در نظر گرفتن نیازهای غیر مادی کارکنان نظیر: مورد تشویق قرار دادن کارکنان به هنگام موفقیت در کار خود، ایجاد انگیزه در کارکنان مبنی بر اینکه شغلی که در سازمان دارند، حائز اهمیت می باشد، بکارگیری تمامی استعدادها (تجارب و تخصص) کارکنان در کار و ارزش قائل شدن سازمان برای آن.

ج- تخصیص پست ها و مشاغل در سازمان بر حسب نوع تخصص و تجربیات کارکنان.



2- با توجه به پایین بودن میزان رضایت شغلی کارکنان سازمان از سطح متوسط (جدول 7) و نیز میزان تأثیر

گذاری متغیر رضایت شغلی کارکنان بر متغیر وجدان کاری؛ یعنی 0/24 در تحلیل دو

متغیره (جدول 20)؛ 0/10 در تحلیل رگرسیونی (جدول 21 و نمودار 2) و 0/16

در تحلیل مسیر (جدول 23)؛ پیشنهاد می شود که مدیران و مسئولین سازمان به منظور

افزایش میزان رضایت شغلی کارکنان به موارد ذیل توجه کنند:

الف- توجه به بند الف پیشنهاد اول تحقیق.

ب- توجه به نوع روابط و مناسبات شغلی کارکنان با یکدیگر در محیط کار و برخورد جدی با روابط و مناسبات

شغلی نامناسب کارکنان با نسبت به یکدیگر.

ج- توجه به محیط فیزیکی کارکنان و در نظر گرفتن اقدامات لازم به منظور با نشاط ساختن محیط کار در حد

توان و امکانات سازمان.

د- بازنگری و تدوین مجدد سیستم ارتقاء شغلی در سازمان؛ چراکه اکثریت کارکنان از سیستم

ارتقاء شغلی موجود رضایت ندارند.

3- با توجه به پایین بودن میزان درک عدالت سازمانی کارکنان سازمان از سطح متوسط (جدول 9

) و نیز میزان تأثیر گذاری متغیر درک عدالت سازمانی کارکنان بر متغیر وجدان کاری؛ یعنی 0/06 در تحلیل

دو متغیره (جدول 20)؛ 0/04 در تحلیل رگرسیونی (جدول 21 و نمودار 2) و 0/04



در تحلیل مسیر (جدول 23)؛ پیشنهاد می شود که مدیران و مسئولین سازمان به منظور افزایش میزان درک

عدالت سازمانی کارکنان به موارد ذیل توجه کنند:

الف- برخورد جدی با آن قسم از کارکنانی که مبادرت به رابطه بازی و حق کشی در سازمان می

کنند؛ این امر خود مستلزم آن است که مدیران و مسئولین سازمان این اعتماد را در کارکنان

بوجود آورند که کارکنان به راحتی بتوانند خواسته های خود را با آنان در میان بگذارند و در صورت مشاهده

رابطه بازی و حق کشی در سازمان، بتوانند موارد فوق را بازگو نمایند. در ثانی در صورت بازگو کردن مواردی

که در آن رابطه بازی و حق کشی صورت گرفته، مسئولین با آن موارد برخورد مناسب و جدی به عمل آورند.

ایجاد صندوق انتقادات و پیشنهادات می تواند در این زمینه راهگشا باشد. همچنین در صورت وجود چنین

صندوق هایی در واحدهای مختلف سازمان به آن توجه شود.

ب- توصیه می شود که در سازمان، تخصیص پست ها به کارکنان بر اساس میزان تحصیلات، تجارب

و توانایی کارکنان صورت پذیرد.

ج- توصیه می شود که بر چگونگی پرداخت مزایا و نیز واگذاری امکانات رفاهی به کارکنان نظارت صورت

گیرد.

د- توصیه می شود که بر چگونگی تشویقات و نیز تنبیهات سازمانی کارکنان نظارت و بازنگری

صورت گیرد.



4- با توجه به بالا بودن میزان مشارکت سازمانی کارکنان سازمان از سطح متوسط (جدول 10) و نیز میزان

تأثیر گذاری متغیر مشارکت سازمانی کارکنان بر متغیر وجدان کاری؛ یعنی 0/33 در تحلیل دو

متغیره (جدول 20)؛ 0/10 در تحلیل رگرسیونی (جدول 21 و نمودار 2) و 0/26 در

تحلیل مسیر (جدول 23)؛ پیشنهاد می شود که مدیران و مسئولین سازمان به منظور افزایش بیشتر میزان

مشارکت سازمانی کارکنان به موارد ذیل توجه کنند:

الف- برگزاری دوره های آموزشی برای کارکنان سازمان به منظور آموزش چگونگی مشارکت در فرایند کار)

تصمیم گیری، اجرا و نظارت (توصیه می شود.

ب - توجه به تعاملات اظهاری کارکنان و ابعاد آن در محیط کار.

ج- توجه به بند ب پیشنهاد دوم تحقیق.

5- با توجه به اینکه نوع و سبک مدیریتی مدیران و سرپرستان سازمان بیشتر از نوع سبک مشورتی و

اقناعی است تا سبک مدیریت مشارکتی (جدول 11) و نیز میزان تأثیر گذاری متغیر مشارکت سازمانی

کارکنان بر متغیر وجدان کاری؛ یعنی 0/24 در تحلیل دو متغیره (جدول 20)؛ 0/10 در تحلیل

رگرسیونی (جدول 21 و نمودار 2) و 0/10 در تحلیل مسیر (جدول 23)؛ پیشنهاد می

شود که مدیران و مسئولین سازمان به منظور تغییر سبک مدیریتی مدیران و سرپرستان سازمان از سبک

مشورتی و اقناعی به سبک مدیریتی مشارکتی به موارد ذیل توجه کنند:



الف- برگزاری دوره‌های آموزشی هم برای مدیران و سرپرستان و هم برای کارکنان سازمان به منظور آموزش روش شناسی سبک مدیریت مشارکتی توصیه می شود.

ب- توجه به بند ب پیشنهاد چهارم تحقیق.

6- با توجه به پایین بودن میزان تعامل اظهاری کارکنان سازمان در محیط کار از سطح

متوسط (جدول 12) و نیز میزان تأثیر گذاری متغیر تعامل اظهاری کارکنان بر متغیر وجدان

کاری؛ یعنی 0/41 در تحلیل دو متغیره (جدول 20)؛ 0/13 در تحلیل رگرسیونی (جدول

21 و نمودار 2) و 0/40 در تحلیل مسیر (جدول 23)؛ پیشنهاد می شود که مدیران و مسئولین سازمان به

منظور افزایش میزان تعامل اظهاری کارکنان سازمان در محیط کار به موارد ذیل توجه کنند:

سازمان باید به واسطه برگزاری دوره های آموزشی، مهارت های ارتباط بین فردی را در همه کارکنان خود،

ایجاد و تقویت کند. این مهارت ها برای تبادل ثمربخش اطلاعات و افکار میان کارکنان ضروری هستند و

کاربرد آنها به کارکنان کمک می کند تا به وظایفشان به شکل مؤثرتری عمل کنند. این

تقویت کننده های ارتباط رفتاری فردی عبارتند از : توصیف کردن، برابری بینی، پذیرش

نظرات دیگران، مسئله محوری، حسن نیت و همدلی. این شیوه های رفتاری را نوعاً افرادی به

کار می برند که تصویر ذهنی مثبتی از خود دارند.



7- با توجه به پایین بودن میزان احساس بیگانگی از کار کارکنان سازمان در محیط کار از سطح متوسط (

جدول 15) و نیز میزان تأثیر گذاری متغیر احساس بیگانگی از کار کارکنان بر متغیر

وجدان کاری؛ یعنی 0/40- در تحلیل دو متغیره (جدول 20)؛ 0/13- در تحلیل

رگرسیونی (جدول 21 و نمودار 2) و 0/33- در تحلیل مسیر (جدول 23)؛ پیشنهاد

می شود که مدیران و مسئولین سازمان به منظور کاهش بیشتر میزان احساس بیگانگی از کار کارکنان

سازمان در محیط کار به موارد ذیل توجه کنند:

الف- توصیه می شود که به کارکنان اجازه داده شود تا ابتکار، مهارت و استقلال عمل فردی خود در چگونگی

انجام کار استفاده کنند که البته این امر خود مستلزم پیاده شده سبک مدیریتی مشارکتی در سازمان است.

ب- همچنین استقلال شغلی بواسطه در اختیار گذاشتن فرصت های مناسب جهت بکارگیری

استعداد ها و خلاقیت ها در انجام کارهای غیر تکراری و خلاق، می تواند از میزان احساس بیگانگی از کار

در کارکنان بکاهد.

ج- بالاخره به کارکنان اجازه داده شود تا بر فرایند کار خویش نظارت و کنترل داشته باشند.

8- با توجه به مثبت بودن نوع نگرش کارکنان نسبت به کار خویش در سازمان (جدول 16) و

نیز میزان تأثیر گذاری بالای متغیر نوع نگرش کارکنان به کار بر متغیر وجدان کاری؛

یعنی 0/70 در تحلیل دو متغیره (جدول 20)؛ 0/61 در تحلیل رگرسیونی (جدول 21 و نمودار 2) و 0/61



در تحلیل مسیر (جدول 23)؛ پیشنهاد می شود که مدیران و مسئولین سازمان به منظور

افزایش بیشتر نگرش مثبت کارکنان به کار خود در سازمان به موارد ذیل توجه کنند:

1- توجه به بندهای الف، ب، ج و د پیشنهاد سوم تحقیق.

2- توجه به بندهای الف و ب پیشنهاد پنجم تحقیق.

11- فهرست منابع

1- امیرکافی..مهدی (1380)، اعتماد اجتماعی وعوامل موثر بر آن،پایان نامه کارشناسی ارشد،دانشگاه

شهید بهشتی.

2- حبیبی، محمد (1376)؛ عوامل و شالوده گرایش به کار، تهران، پژوهشگاه فرهنگ، هنر و

ارتباطات، نامه پژوهش، شماره 5 .

3- خاکی، غلامرضا (1376)، نقش تعهد سازمانی در بهره وری، تهران، پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات،

نامه پژوهش، شماره 5 صص 202 - 195.

4- جدی، سوسن (1375)؛ روش های ایجاد وجدان کار در سازمان، تدبیر، شماره 65 .

5- چلبی، مسعود (1375)؛ جامعه شناسی نظم، تهران، انتشارات نی، چاپ اول.

6- چیت ساز، علی (1373)؛ بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی جانبازان شاغل، پایان نامه

کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده علوم انسانی.



- 7- رشیدی، علی (1377)، اقتصاد مردم سالار؛ انتشارات آوای نور، تهران.
- 8- ستیز، ریچارد. ام و پورتر، لیمان . دلیو (1372)، انگبزش و رفتار در کار؛ سید امین امین الله علوی، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- 9- طالبان، محمدرضا (1376)؛ اثرات تحصیلات بر بیگانگی از کار، تهران، پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات، نامه پژوهش، شماره 5 .
- 10- طالبیان، سید امیر (1382)؛ سنجش سطح وجدان کاری و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن در شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران، پایان نامه دکتری، تهران، دانشگاه تهران، دانشکده علوم اجتماعی.
- 11- معیدفر، سعید (1380)، بررسی اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن، موسسه کار و تامین اجتماعی.
- 12- مندراس، هانری (1369)؛ مبانی جامعه شناسی، مترجم: باقر پرهام، تهران، انتشارات امیر کبیر، چاپ پنجم.
- 13- میرسپاسی، ناصر (1373)، فرهنگ کار، وجدان کار و قانون کار، مجله تدبیر، شماره 50 .
- 14- کورمن، آبراهام (1370)؛ روانشناسی صنعتی و سازمانی، مترجم: حسین شکر کن، تهران، انتشارات رشد، چاپ اول.



15- هرسی، پاول و بلانچارد، کنت ایچ (1373)؛ مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه: علی علاقه

بند، تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی.

16- Cohen .Aron (1995), The relationships between work Commitment:

<http://www.proquest.com>:New york.

17- Morrow. P(1983), Concept redundancy in organizational Research-

the case of work commitment: Academy of management review.

18 - Feldman &Arnold(1985), Managing individual&Group Behavior in

organization, 2nd. printing sing apore, McGaraw-Hill INX.

¹ - این مقاله برگرفته از یک طرح پژوهشی تحت همین عنوان می باشد که توسط نگارنده در سال 86-1385 با حمایت معاونت پژوهشی و ارتباطات فرهنگی بنیاد شهید و امور ایثارگران به انجام رسیده است.

[2]- Samers

[3]- Morrow

[4]- Allen & Meyer

[5]- Input

[6]-Outcom



-Regression Analysis

1

[8]_Path Analysis

[9]_

Multiple

Correlation

R

[10]_

R

Square

[11]_ Adjusted R Square