

# Sociological Explanation of Working Conscience: Case Study of Ministry of Cooperatives Labor and Social Welfare in 2020

Kobra Khalili<sup>1</sup>

Seyyed Saeid Aghaei (Ph. D.)<sup>2</sup>

Soroush Fathi (Ph. D.)<sup>3</sup>

## Abstract

The main objectives of the present study are to measure the level of personnel's working conscience, identify effective social factors affecting work conscience and offering solutions to managers in order to increase working conscience of employees working in the Ministry of Cooperatives, Labor and Social Welfare. The study used survey methodology. In order to assess validity of the measurement tools, we resort to two methods of content validity (face validity) and construct validity (confirmatory factor analysis), and after assessing reliability, the final questionnaire is offered. Statistical population of the whole personnel working in the Ministry are 1426 participants which is got from Cochran formula. In order to further ensure volume of samples 400 participants are selected. The questionnaires are consisted of 131 open- and closed-ended questions distributed among the personnel that are selected according to the systematic random sampling. After collecting the information, SPSS and LISREL software are used to analyze the data. In the inferential findings section, in order to investigate dependent and independent variables, parametric test of Pearson correlation coefficient, linear regression and path analysis are used. Considering the data scale, in order to test some hypotheses mentioned in the study, Chi-square test is used. It is suggested that the level of working conscience among the personnel of Ministry of Cooperatives Labor and Social Welfare is high. Applying multiple linear regression suggests that total sum of independent variables enables us to explain the change in personnel's working conscience, and the variables including job satisfaction, the participation of personnel, alienation from work, division of labor, organizational justice and job promotion are considered some elements that affect working conscience of personnel.

**Keywords:** *Division of Labor, Job Satisfaction, Organizational Justice, Alienation from Work, the Participation of Personnel, Work Conscience.*

- 
1. Department of Sociology, Islamic Azad University Central Tehran Branch, Tehran, Iran, kobra.khalili1300@gmail.com
  2. Correspondent Author: Department of Sociology, Islamic Azad University Central Tehran Branch, Tehran, Iran, saeidaghaei1396@gmail.com
  3. Department of Sociology, Islamic Azad University West Tehran Branch, Tehran, Iran, Fathi.soroush@wtiau.ac.ir

## تبیین جامعه‌شناختی وجدان کاری

(مطالعه موردی: کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در سال ۱۳۹۹)

کبری خلیلی\*، دکتر سیدسعید آقایی\*\*

دکتر سروش فتحی\*\*\*

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۳/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۸/۱۴

### چکیده

هدف اصلی مقاله پیش رو سنجش میزان وجدان کاری کارکنان، شناسایی عوامل اجتماعی مؤثر بر وجدان کاری و ارائه راهکار به مدیران و برنامه‌ریزان برای افزایش وجدان کاری کارکنان شاغل در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است. روش تحقیق پیمایشی است. برای سنجش روایی ابزار اندازه‌گیری از دو روش اعتبار محتوایی (اعتبار صوری) و اعتبار سازه (تحلیل عاملی تأییدی) استفاده و بعد از برآورد پایایی، پرسشنامه نهایی تدوین شد. جامعه آماری پژوهش شامل همه کارکنان (۱۴۲۶ نفر) شاغل در وزارتخانه هستند که با استفاده از فرمول کوکران، برای اطمینان بیشتر حجم نمونه ۴۰۰ نفر انتخاب شدند. پرسشنامه‌ها شامل ۱۳۱ گویه بسته و باز بین کارکنانی که به روش نمونه‌گیری تصادفی نظام‌مند انتخاب شدند، توزیع شد. پس از جمع‌آوری اطلاعات، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای آماری SPSS و LISREL استفاده شد. در بخش یافته‌های استنباطی برای بررسی روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته از آزمون پارامتریک ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی و در ادامه تحلیل مسیر، استفاده شد. با توجه به مقیاس داده‌ها، به منظور آزمون برخی فرضیات پژوهش از آزمون کای اسکوتر استفاده و مشخص شد سطح وجدان کاری کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی بالاست. اجرای رگرسیون خطی چندمتغیره نشان می‌دهد که مجموع متغیرهای مستقل می‌توانند تغییرهای وجدان کاری کارکنان را تبیین کنند و متغیرهای رضایت شغلی، مشارکت کارکنان، بیگانگی از کار، تقسیم کار، عدالت سازمانی و ارتقای شغلی از عوامل مؤثر بر وجدان کاری کارکنان هستند.

**کلیدواژه‌ها:** تقسیم کار، رضایت شغلی، عدالت سازمانی، بیگانگی از کار، مشارکت کارکنان، وجدان کار

\* گروه جامعه‌شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران ایران kobra.khalili1300@gmail.com

\*\* نویسنده مسئول: گروه جامعه‌شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران saeidaghaei1396@gmail.com

\*\*\* گروه جامعه‌شناسی، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران Fathi.soroush@wtiau.ac.ir

## مقدمه

بر پایه تعبیر شورای فرهنگی عمومی کشور «وجدان کاری» را می‌توان وضعیتی دانست که در آن افراد جامعه در مشاغل گوناگون سعی دارند کارهای محوله را به بهترین وجه به‌طور دقیق و کامل و با رعایت اصول بهینه‌سازی انجام دهند (میرسپاسی، ۱۳۸۷: ۳۹). دستیابی به کشوری آباد، آزاد و مترقی نیازمند کار و تلاش هدفمند، به‌روز و اصولی نیروهای کاری با وجدان است. به‌کارگیری نیروی انسانی اگر با افزایش بهره‌وری کافی همراه نباشد، پیشرفت و توسعه واقعی حاصل نخواهد شد (توسلی، ۱۳۸۳/۱/۲۹).

در حالی که همگی شبانه‌روز در حرکت و تکاپو هستیم، در خیابان‌ها تراکم وسایل نقلیه و ترافیک، در محل‌های کار و ادارات انبوه کارکنان (بعضاً بیش از ظرفیت) و کارکنانی را که حتی ساعت‌ها بیش از ساعات موظفی در محل کار حضور فیزیکی دارند و به‌اصطلاح اضافه کاری می‌کنند شاهد هستیم، ولی بازده نهایی بسیار پایین است. به‌هم‌ریختگی و نابسامانی برنامه‌های سازمان‌ها و دستگاه‌های دولتی، فرهنگ از زیر کار در رفتن، پذیرفتن مسئولیت‌های آسان، پرداختن به امور شخصی در ساعات کاری، همچنین غلبه عافیت‌طلبی بر کار و مسئولیت‌پذیری، اتاق‌های دربسته، صحبت‌های طولانی‌مدت با تلفن در ساعات اداری، پاسخگو نبودن، امروز و فردا کردن، طولانی شدن روند پاسخ‌گویی به مراجعات، اهمیت نداشتن وقت ارباب رجوع (سردرگمی و سرگردانی او)، نارضایتی ارباب رجوع و... از موارد بی‌توجهی به بحث وجدان کاری است که در ادارات و دستگاه‌های دولتی دیده می‌شود. در وضعیت کنونی که جهان به‌سرعت در حال تغییر و تحول است، سرمایه‌های انسانی در روند توسعه و تعالی جوامع، اهمیت روزافزونی پیدا کرده است. تذکرات و تأکیدهای مکرر رهبر معظم انقلاب اسلامی بر اهمیت وجدان کاری، ضرورت پژوهش درباره موضوع حاضر را نشان می‌دهد. رهبری در پیامی به مناسبت آغاز سال ۱۳۷۳، ملت ایران را به تقویت وجدان کار توصیه فرمودند. ایشان آن سال را «سال وجدان کار و انضباط اجتماعی» نام‌گذاری کردند و فرمودند: «ملتی که دارای وجدان کار باشد، محصول کار او خوب و ارزنده خواهد بود و به‌طور قطع وضع اجتماعی او نیز بهبود خواهد یافت». ایشان فرمودند: «وجدان کار» یعنی اینکه اگر کاری را به‌عهده گرفتیم و انجام آن را تعهد کردیم، چه این کار

برای شخص خودمان یا خانواده خودمان، جهت نان درآوردن باشد و چه کاری اجتماعی و مردمی و مربوط به دیگران باشد، همه این امور را با برخورداری از وجدان انجام دهیم؛ آن را خوب، کامل، دقیق و تمام انجام دهیم. به تعبیر معروف «برای آن کار سنگ تمام بگذاریم». ایشان همچنین در پیام نوروزی سال ۱۳۷۴ سه شعار را به‌عنوان سرفصل مهم در فرایند مدیریت و رهبری سازمان‌ها و جوامع فرمودند که یکی از آنها وجدان کاری بود و به نویسندگان، پژوهشگران، مدیران و کارگزاران توصیه فرمودند در جهت حاکمیت وجدان کاری تلاش کنند و گفتند: «کسانی که وجدان کاری دارند، کار را عملی صالح، وظیفه‌ای حقیقی، مسئولیتی اجتماعی و سیاسی و یک عبادت می‌دانند. رحمت خدا، انسان‌هایی را شامل می‌شود که وظایف خود را نیکو، محکم، متقن و صحیح انجام دهند و از سرهم‌بندی و بی‌اعتنایی به استحکام کار به‌شدت پرهیز کنند» (مجموعه بیانات، پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر مقام معظم رهبری).

از آنجا که مطالعات و آمارهای مختلف نشان می‌دهد بهره‌وری نیروی انسانی به‌خصوص در بخش دولتی بسیار پایین است و از آنجا که ایران کشوری مسلمان است و فرهنگ آن بر اساس اصول و ارزش‌های اسلامی شکل گرفته و اسلام نیز بر وجدان کاری تأکید فراوان دارد، همچنین با توجه به موقعیت خاص ایران که برای دستیابی به توسعه و تعالی نیاز به کار دلسوزانه دارد، محقق در این پژوهش می‌کوشد به تبیین جامعه‌شناختی وجدان کاری بین کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در سال ۱۳۹۹ بپردازد. رویکرد این وزارتخانه بنیادی سیاست‌گذاری در امر اشتغال و برنامه‌ریزی منابع انسانی، صیانت از نیروی کار با تأکید بر بهره‌وری نیروی کار، ارتقای شاخص‌های فرهنگی و اجتماعی کارگران و کارفرمایان، کاهش بیکاری، هدایت و حمایت از کارآفرینی، حفظ اشتغال موجود و... است. اصلی‌ترین مباحث مربوط به کار در این وزارتخانه برنامه‌ریزی می‌شود و اگر نقطه‌ضعفی در این وزارتخانه وجود داشته باشد، عواقب آن گریبان‌گیر مردم خواهد شد.

بنابراین سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که میزان وجدان کاری بین کارکنان وزارت

تعاون، کار و رفاه اجتماعی تا چه اندازه است و چه عواملی بر وجدان کاری مؤثر است؟

## ادبیات تحقیق

### - تعریف مفاهیم نظری و عملیاتی

جدول ۱. تعریف نظری و عملیاتی متغیرها

| متغیر      | نوع متغیر | تعریف نظری متغیرها  | تعریف عملیاتی متغیرها  | ابعاد  |
|------------|-----------|---|--|--------|
| وجدان کاری | وابسته    | بر اساس تعبیر شورای فرهنگی عمومی کشور، «وجدان کاری» را می‌توان وضعیتی دانست که در آن افراد جامعه در مشاغل گوناگون سعی دارند کارهای محوله را به بهترین وجه به‌طور دقیق و کامل و با رعایت اصول بهینه‌سازی انجام دهند (میر سپاسی، ۱۳۸۷: ۳۹). | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ اهداف و ارزش‌های سازمان را اهداف و ارزش‌های خود می‌دانم.</li> <li>▪ من برای تحقق اهداف سازمانم سخت تلاش می‌کنم.</li> <li>▪ با سازمان خود احساس یکی بودن می‌کنم.</li> <li>▪ همواره سعی کرده‌ام ارزش‌های سازمانی‌ام را در خودم نهادینه (درونی) کنم.</li> </ul>  | عاطفی  |
|            |           |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ در قبال وظایف شغلی‌ام احساس مسئولیت می‌کنم.</li> <li>▪ گاهی اوقات برای رسیدن به اهداف سازمان، تلاشی خارج از وظیفه و شرح مسئولیت (اما در چارچوب موازین قانونی سازمان) دارم.</li> <li>▪ برای دستیابی به اهداف سازمانی طبق برنامه‌ریزی منظمی عمل می‌کنم.</li> <li>▪ هر گاه برنامه‌ای را برای اصلاح و بهبود بخشی از رفتار سازمانی‌ام شروع می‌کنم، آن را تا رسیدن به نتیجه پیگیری می‌کنم.</li> <li>▪ وقتی در محیط کار قول یا تعهدی می‌دهم، همواره به آن پای‌بندم.</li> </ul> | هیجانی |
|            |           |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ در موقعیت شغلی، منافع سازمانی را بر منافع فردی‌ام ترجیح می‌دهم.</li> <li>▪ از دارایی‌های سازمان نیز همچون اموال خود محافظت می‌کنم.</li> <li>▪ در مقابل فشارها مقاومت می‌کنم، زیرا به سازمان و افراد آن احساس دلبستگی و تعلق می‌کنم.</li> <li>▪ هیچ‌گاه سعی نکرده‌ام با سهل‌انگاری و اهمال کاری به منافع سازمان آسیب وارد کنم.</li> </ul>  | مستمر  |

تبیین جامعه‌شناختی وجدان کاری

| متغیر | نوع<br>متغیر | تعریف نظری متغیرها   | تعریف عملیاتی متغیرها   | ابعاد  |
|-------|--------------|--|---|--------|
|       |              |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ همیشه سعی کرده‌ام با عمل خود نشان دهم که به وظایف محول شده به‌خوبی آشنا هستم.</li> <li>▪ تعهدات شغلی خود را بدون نظارت دیگران نیز به‌خوبی انجام می‌دهم.</li> <li>▪ من بدون آمادگی کافی در موقعیت‌های مختلف شغلی‌ام قرار نمی‌گیرم.</li> <li>▪ من تلاش می‌کنم همه کارهای خود را به بهترین نحو ممکن انجام دهم.</li> <li>▪ من از جمله افراد «معتاد به کار» هستم که نمی‌توانم هرگز بیکار بنشینم.</li> </ul>   | رفتاری |
| آموزش | رفتاری       | <p>جارویس در تعریف آموزش می‌گوید: فراگیری عبارت است از مراحل تبدیل تجربه به دانش، مهارت و نظر (صبرکش و همکاران، ۱۳۹۲).</p> <p>هر گونه فعالیت یا تدبیر از پیش طرح‌ریزی شده را که هدف آن ایجاد یادگیری در کارکنان باشد، آموزش کارکنان گویند (سیف، ۱۳۷۴: ۱۵).</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ سازمان همواره در آموزش و مهارت کارکنان جدیدیت به خرج می‌دهد.</li> <li>▪ سازمان روش‌ها و نرم‌افزارهای جدید متناسب با شغل را به کارکنان آموزش می‌دهد.</li> <li>▪ برای مدیران سازمان، کیفیت آموزش کارکنان بسیار مهم است.</li> <li>▪ در سازمان ما فرصت یادگیری و تبادل نظر وجود دارد.</li> <li>▪ محتوای دوره‌های آموزشی با نیازهای شغلی تناسب دارد.</li> <li>▪ اجرای دوره‌های آموزشی دارای زمان‌بندی مناسبی است.</li> <li>▪ در دوره‌های آموزشی از استادان باتجربه و باتخصص استفاده می‌شود.</li> <li>▪ منابع و بودجه کافی برای تسهیل فرصت‌های یادگیری و آموزش کارکنان در سازمان وجود دارد.</li> <li>▪ در سازمان نتایج و اثربخشی دوره‌های آموزشی کارکنان مورد بررسی قرار می‌گیرد.</li> <li>▪ بایش و بهبود فرایند آموزش کارکنان یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران سازمان است.</li> <li>▪ آموزش کارکنان در سازمان در سطح مطلوب استانداردهای آموزشی انجام می‌شود.</li> <li>▪ امکان بهره‌گیری از تجارب و تبادل اطلاعات مورد نیاز شغلی میان واحدها فراهم است.</li> </ul> |        |

| متغیر          | نوع<br>متغیر | تعریف نظری متغیرها   | تعریف عملیاتی متغیرها  | ابعاد           |
|----------------|--------------|--|--|-----------------|
| ارتقای شغلی    | مستقیم       | جایگزین شدن فرد در شغلی با مسئولیت و اختیارات بالاتر و اهمیت بیشتر است (الوانی و همکاران، ۱۳۷۶).   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ جو سازمان مانع پیشرفت و ترقی شغلی ام شده است.</li> <li>▪ سرمایه گذاری سازمان روی آموزش، پیشرفت مرا بیشتر کرده است.</li> <li>▪ ارتقای شغلی در سازمان براساس تلاش و شایستگی صورت می گیرد.</li> <li>▪ با همان سرعتی که می توانستم در جاهای دیگر پیشرفت کنم در این سازمان نیز پیشرفت خواهم کرد.</li> <li>▪ کار کردن در این شغل برایم موجب کسب و بهبود مهارت شغلی می شود.</li> <li>▪ معیارهای ارتقای شغلی در این سازمان واقع بینانه و منطقی تدوین شده است.</li> <li>▪ در صورت داشتن تخصص و شایستگی های شغلی، به راحتی امکان ارتقای شغلی برایم فراهم است.</li> <li>▪ افراد بر اساس لیاقت و شایستگی در سازمان ما، ارتقا می یابند.</li> </ul> | ابعاد           |
| زیگانگی از کار | مستقیم       | بیگانگی از کار ناظر به تجربه شغلی و کاری است که هیچ گونه پاداش ذاتی در پی ندارد و موجب احساس بی کفایتی، ناتوانی، بی معنایی و غیر مفید بودن در شخص می شود (توسلی، ۱۳۷۵: ۱۱۲). مفهوم الیناسیون نزد مارکس ریشه در واماندگی بشر و کمبود کنترل او بر اشیایی که خود آفریده دارد. | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ در اغلب موارد نمی توانم درباره نحوه انجام کارم شخصاً تصمیم گیری کنم.</li> <li>▪ روش انجام کارم ساختاریافته است و از شروع تا پایان کار، فرصت هیچ گونه اعمال نظری ندارم.</li> <li>▪ در برخورد با اتفاقات محیط کار، احساس ناتوانی می کنم.</li> </ul>   | احساس بی قدرتی  |
|                |              |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ من واقعاً در کارم به حد کمال نرسیده ام.</li> <li>▪ وقتی سر کار حاضر می شوم، واقعاً احساس خوبی به من دست نمی دهد.</li> <li>▪ گاهی اوقات احساس می کنم کار من پوچ و بی معناست.</li> <li>▪ شغلم را تکراری، یکنواخت و خسته کننده می دانم.</li> </ul>   | احساس بی معنایی |
|                |              |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ تقریباً بیشتر اوقات دوست دارم در خانه بمانم و سر کار حاضر نشوم.</li> <li>▪ من فعالیت های دیگری دارم که از کارم در سازمان مهم تر است.</li> </ul>   | احساس بی هنجاری |

تبیین جامعه‌شناختی وجدان کاری

| متغیر | نوع متغیر | تعریف نظری متغیرها  | تعریف عملیاتی متغیرها  | ابعاد     |
|-------|-----------|---|--|-----------|
|       |           | همکاران، (۱۳۹۳).  | <ul style="list-style-type: none"> <li>احساس می‌کنم در محیط کاری‌ام هر کسی به فکر خودش هست و من منزوی هستم.</li> <li>همکاران اغلب در کارهایی که من در تلاش برای انجام آنها هستم، به من یاری نمی‌رسانند.</li> </ul>   | احساس فرد |
|       |           |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>از انجام کارم احساس سربلندی و غرور نمی‌کنم و این شغل برایم اهمیت زیادی ندارد.</li> <li>نتایج حاصل از شغلم آثار مهمی بر زندگی و پیشرفت افراد جامعه ندارد.</li> </ul>   | احساس فرد |
|       |           | <p>مفهوم تقسیم کار اشاره بر آن دارد که شغل‌ها بر اساس تخصص و توانایی افراد تقسیم و به هر فرد وظیفه‌ای محول می‌شود تا محصولات مورد نیاز جامعه را تولید کنند. هر چه جمعیت یک جامعه رشد بیشتری کند و تراکم جمعیتی آن بیشتر شود، آن جامعه مکانیزه‌تر می‌شود و از این رو تقسیم کار پیچیده‌تر می‌شود. مفهوم تقسیم کار ابزاری نظری است که جامعه‌شناسان برای تجزیه و تحلیل اجتماعی خود از آن بهره می‌گیرند. نزد دورکیم کلیدی‌ترین بعد تغییرات اجتماعی بسط و گسترش تقسیم کار، به معنی اعمال اقتصادی تک‌رشته‌ای و تخصصی است (عضدانلو، ۱۳۸۶: ۲۰۳).</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>تا چه اندازه تقسیم کار در این سازمان بر اساس تخصص افراد انجام می‌شود؟</li> <li>تا چه اندازه تقسیم کار در این سازمان بر اساس شایستگی افراد انجام می‌شود؟</li> <li>تا چه اندازه تقسیم کار در این سازمان بر اساس تحصیلات مرتبط افراد انجام می‌شود؟</li> <li>تا چه اندازه کارهای محوله با توانایی‌های شما مرتبط و هماهنگ است؟</li> <li>تا چه اندازه کارهای محوله با روحیه شما سازگار است؟</li> <li>تا چه اندازه بین زندگی و کارتان تعادل وجود دارد؟</li> <li>تا چه اندازه احساس می‌کنید به‌علت صلاحیت نداشتن افرادی که با آنها کار می‌کنید، مجبورید کار سنگین‌تری انجام دهید؟</li> <li>تا چه اندازه حد و حدود وظایف‌تان تشریح شده است؟</li> <li>تا چه اندازه پرسنل سازمان برای اهداف مشخص کار می‌کنند؟</li> <li>وظایف سازمانی تا چه اندازه برای کارکنان واضح و روشن است؟</li> <li>تا چه اندازه در این سازمان نظم و نسق در حوزه تقسیم شغلی و وظایف وجود دارد؟</li> <li>شما تا چه اندازه با شغل‌تان احساس هماهنگی و تناسب دارید؟</li> </ul> |           |



| متغیر            | نوع<br>متغیر | تعریف نظری متغیرها  | تعریف عملیاتی متغیرها  | ابعاد           |
|------------------|--------------|---|--|-----------------|
| رضایت<br>شغلی    | رفتار        | رضایت شغلی، لذت یا احساس مثبتی است که در نتیجه ارزیابی از شغل یک فرد یا تجربه شغلی به دست می آید. رضایت شغلی ترکیبی از رضایت شناختی و رضایت احساسی فرد نسبت به شغلش است (علیپور و فرید، ۱۳۹۱).  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ از حقوق دریافتی ام رضایت دارم.</li> <li>▪ مزایای جانبی که دریافت می کنم با مزایای بیشتر سازمان های دیگر برابری می کند.</li> <li>▪ وقتی کارم را خوب انجام می دهم، به طور شایسته ای از من قدردانی می شود.</li> <li>▪ در شغل من بسیاری از مقررات و برنامه ها مانع از آن می شوند که کار به خوبی انجام گیرد.</li> <li>▪ تبادل اطلاعات بین بخش های مختلف محل کارم خوب است.</li> <li>▪ من فعالیت های مربوط به شغلم را دوست دارم.</li> <li>▪ از طرز برخورد و رفتار همکاران خود رضایت دارم.</li> <li>▪ از نحوه برخورد و رفتار مسئولان بالادستی خود رضایت دارم.</li> <li>▪ از فرصت هایی که برای افزایش دادن حقوق ماهیانه در اختیار دارم راضی ام.</li> <li>▪ وظایف کاری به طور کامل برای ما شرح داده نمی شوند.</li> <li>▪ تا زمانی که وظیفه ام را به خوبی انجام می دهم نگران از دست دادن شغلم نیستم.</li> <li>▪ شرایط فیزیکی محیط کارم مثل نور، حرارت و تهویه مناسب است.</li> <li>▪ محیط کارم به لحاظ نظافت و پاکیزگی مناسب است.</li> <li>▪ در محیط کارم احساس خستگی و کسالت نمی کنم.</li> </ul> | ابعاد           |
| عدالت<br>سازمانی | رفتار        | گرینبرگ، عدالت سازمانی را به عنوان رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمان ها با کارکنان شان تعریف می کند. عدالت سازمانی، احساس افراد را درباره منصفانه بودن نحوه رفتار با خودشان و دیگران طبقه بندی می کند (اسماعیل زاده و قاسم زاده، ۱۳۹۳). | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ برنامه کاری ام عادلانه تعریف شده است.</li> <li>▪ فکر می کنم سطح حقوق و دستمزدم عادلانه است.</li> <li>▪ حجم کارم را کاملاً عادلانه می بینم.</li> <li>▪ احساس می کنم که مسئولیت های شغلی ام عادلانه است.</li> <li>▪ در این شغل همه افراد از فرصت های عادلانه ای برای ارتقای شغلی برخوردارند.</li> </ul>   | عدالت<br>توزیعی |

تبیین جامعه‌شناختی وجدان کاری

| متغیر          | نوع<br>متغیر | تعریف نظری متغیرها  | تعریف عملیاتی متغیرها   | ابعاد               |
|----------------|--------------|---|---|---------------------|
|                |              |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ تصمیم‌های شغلی با رویه مناسب و درست توسط مدیر اتخاذ می‌شود.</li> <li>▪ مدیر من قبل از اتخاذ تصمیم‌های شغلی اطمینان حاصل می‌کند که نظرات همه کارکنان شنیده شده است.</li> <li>▪ مدیر من به منظور اخذ تصمیم‌های شغلی، اطلاعات صحیح و کاملی جمع‌آوری می‌کند.</li> <li>▪ مدیر من تصمیم‌های اتخاذشده را روشن می‌سازد و در صورت نیاز برای کارکنان اطلاعات اضافی فراهم می‌آورد.</li> <li>▪ همه تصمیم‌های شغلی به‌صورت یکسان درباره کارکنان مشمول اعمال می‌شود.</li> <li>▪ به کارکنان اجازه داده می‌شود تصمیم‌های اتخاذشده توسط مدیر خود را زیر سؤال ببرند یا درباره نتیجه آن مطلع شوند.</li> </ul> | عدالت رویه‌ای       |
|                |              |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ مدیرم با من با مهربانی و ملاحظت رفتار می‌کند.</li> <li>▪ مدیرم با من با احترام و شایستگی رفتار می‌کند.</li> <li>▪ مدیرم نسبت به نیازهای شخصی من حساسیت نشان می‌دهد.</li> <li>▪ وقتی تصمیم‌هایی درباره شغلم گرفته می‌شود مدیرم به‌نحو صادقانه‌ای با من رفتار می‌کند.</li> <li>▪ وقتی تصمیم‌هایی درباره شغلم گرفته می‌شود، مدیرم به حقوق من به‌عنوان یک کارمند علاقه نشان می‌دهد.</li> <li>▪ مدیرم در خصوص تصمیم‌های اتخاذشده درباره شغلم توضیح و توجیه کافی ارائه می‌کند.</li> </ul>  | عدالت تعاملی        |
| مشارکت کارکنان | مشارکت       | فرنج، جامعه‌شناس فرانسوی، مشارکت را این‌گونه تعریف می‌کند: مشارکت عبارت است از درگیر شدن ذهنی و عاطفی فرد در وضعیت گروهی که این درگیری او را تشویق می‌کند و برمی‌انگیزد تا به هدف‌های گروه یاری رساند و نیز خود را در | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ تا چه اندازه از هدف‌های سازمان آگاهی دارید؟</li> <li>▪ تا چه اندازه هدف‌های سازمان را دست‌یافتنی می‌دانید؟</li> <li>▪ تا چه اندازه در تعیین هدف‌های سازمان مشارکت دارید؟</li> <li>▪ تا چه اندازه علاقه‌مند به مشارکت در زمینه هدف‌گذاری برای سازمان هستید؟</li> </ul>  | مشارکت در هدف‌گذاری |

| متغیر     | نوع<br>متغیر | تعریف نظری متغیرها   | تعریف عملیاتی متغیرها  | ابعاد                |
|-----------|--------------|--|--|----------------------|
|           |              | مسئولیت‌های آن گروه سهیم بدانند و برای انجام رساندن اهداف، تفکر و تلاش کند (حاج موسی، ۱۳۷۵: ۱۲۳).  | <ul style="list-style-type: none"> <li>تا چه اندازه در نظام انتقادات و پیشنهادهای سازمان فعال هستید؟</li> <li>تا چه اندازه از قابلیت‌های خود در اتخاذ تصمیم‌های مربوط به سازمان استفاده می‌کنید؟</li> <li>میزان مشارکت شما در تصمیم‌گیری‌های مربوط به محیط کاری خود چقدر است؟</li> </ul>   | مشارکت در تصمیم‌گیری |
|           |              |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>تا چه اندازه برای حل مشکلات سازمان اظهار نظر می‌کنید؟</li> <li>تا چه اندازه برای حل مشکلات سازمان پیگیری می‌کنید؟</li> <li>تا چه اندازه حاضرید ایده و راه‌حل‌های جدید مد نظر خود را برای بهبود و حل مشکلات سازمان مطرح کنید؟</li> </ul>   | مشارکت در حل مشکلات  |
| روان‌بینی | روان‌بینی    | <p>نوع مدیریت عبارت است از الگوی رفتار مستمر مدیر که توسط اطرافیان درک می‌شود و متأثر از شخصیت و تجربه شخص مدیر و نیز نوع پیروان و وضعیت‌های غالب در سازمان‌هاست. در واقع سبک رهبری یا نوع مدیریت عبارت از تکنیک‌های مورد استفاده برای اعمال نفوذ و جهت دادن به فعالیت زیردستان است (رضایی و همکاران، ۱۳۹۶).</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>مدیرم مرا تشویق می‌کند که از رویه‌های ثابت و واحدی استفاده کنم.</li> <li>مدیرم مرا برای افزایش خدمت تحت فشار قرار می‌دهد.</li> <li>مدیرم انجام وظایف خاص و مشخصی را به من محول می‌کند.</li> <li>مدیرم از اعضای مجموعه می‌خواهد که سخت کار کنند.</li> <li>مدیرم اعضای مجموعه را در صورت وجود کار به اضافه کاری تشویق می‌کند.</li> <li>برنامه کاری توسط مدیر برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری می‌شود.</li> <li>مدیرم همواره از من می‌خواهد که عملکردم از قبل هر روز بهتر شود.</li> <li>مدیرم از من می‌خواهد که استانداردهای قانونی و مقررات شغلی را رعایت کنم.</li> </ul> | وظیفه‌مدار           |

## تبیین جامعه‌شناختی وجدان کاری

| متغیر | نوع<br>متغیر | تعریف نظری متغیرها | تعریف عملیاتی متغیرها   | ابعاد      |
|-------|--------------|--------------------|---|------------|
|       |              |                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ مدیرم به افراد زیر نظرش در برخی شرایط آزادی عمل در انجام دادن کارها می‌دهد.</li> <li>▪ مدیرم به افراد زیر نظرش اجازه می‌دهد که از قضاوت‌های فردی خود استفاده کنند.</li> <li>▪ مدیرم به افراد زیر نظرش اجازه می‌دهد که کارشان را به گونه‌ای که فکر می‌کنند بهتر است انجام دهند.</li> <li>▪ مدیرم به من در انجام کارها بعضاً تفویض اختیار می‌کند.</li> <li>▪ مدیرم به من اجازه می‌دهد که بعضی اوقات از ابتکار فردی در کار استفاده کنم.</li> <li>▪ انتقاد از کارکنان درباره خطای آنها بدون سرکوب شخصیت آنها، توسط مدیرم انجام می‌شود.</li> <li>▪ مدیرم انعطاف‌پذیری در رفتار برای برخورد با مسائل مختلف و حل آنها دارد.</li> <li>▪ مدیرم به خواست منطقی کارکنان و ایجاد جوی مساعد در محیط کار اهتمام می‌ورزد.</li> <li>▪ برای مدیرم ارتباط انسانی در محیط کار بسیار مهم است.</li> </ul> | رابطه‌مدار |

### پیشینه تحقیق

با توجه به اینکه پیشینه به دو دسته خارجی و داخلی تقسیم می‌شود، ابتدا پیشینه داخلی و در گام بعد پیشینه خارجی خواهد آمد.

### پیشینه تحقیقات داخلی

علی رضائیان (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «رفتار اخلاقی در تبلور وجدان کاری و انضباط اجتماعی» به این نتیجه رسیده است که آدمی موجودیتی دارد که ترکیبی از ویژگی‌های ارزشی و شخصیتی اوست. این ویژگی‌ها وی را به سوی رفتارهای اخلاقی سوق می‌دهد و از رفتارهای غیراخلاقی باز می‌دارد. انتظارات یا ادراک آدمی از رفتار مناسب برای هر یک از نقش‌های خود و دیگران متأثر از تأثیرات خانوادگی، اجتماعی و سازمانی است.

حسین مدنی و محمدجواد زاهدی (۱۳۸۴) پژوهشی با عنوان «تعیین اولویت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان، در شرکت‌های پالایش گاز فجر و بیدبلند» انجام داده‌اند. یافته‌های این تحقیق حاکی از آن است که متغیر درک حمایت سازمانی با قوی‌ترین رابطه مستقیم و مثبت، بیشترین سهم را در تبیین تعهد عاطفی و هنجاری کارکنان در هر دو شرکت داشته است. متغیرهای مشارکت سازمانی، احساس عدالت سازمانی، فرصت‌های ارتقای شغلی و احساس امنیت شغلی نیز با واسطه درک حمایت سازمانی اثر غیرمستقیم و مثبت بر تعهد عاطفی و هنجاری در هر دو شرکت داشته‌اند ولی تأثیر هر یک از این متغیرها متفاوت بوده است.

باقر ساروخانی و سیدامیر طالبیان (۱۳۸۱) پژوهشی با عنوان «وجدان کاری و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن (تحقیقی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران)» انجام داده‌اند. همبستگی مثبت و معنی‌دار سطح وجدان کار با شیوه مدیریت مشارکتی و تفویضی، تناسب شغلی، احساس رضایت درون سازمان، احساس مثبت وجود عدالت سازمانی و سطح تخصص کارکنان و همچنین همبستگی منفی و معنی‌دار سطح وجدان کار به‌ویژه ابعاد رفتاری آن با سن و سابقه کار کارکنان از نتایج مهم این پژوهش است.

مسعود چلبی و محمد حبیبی (۱۳۷۷) پژوهشی با عنوان «تعهد کار از دیدگاه جامعه‌شناختی» انجام داده‌اند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد هر چه وجود متغیرهایی مانند همبستگی جامعه‌ای (وحدت ملی)، مشارکت اجتماعی، عدالت اجتماعی، وفاق و انسجام فرهنگی، هدف و ارزش کار وفاق سازمانی، عدالت سازمانی، رضایت شغلی و رابطه دوستی بین همکاران بیشتر باشد، احساس تعهد کاری نیز بیشتر است.

صادق بختیاری (۱۳۷۷) در پژوهشی با عنوان «نگرشی بر مفهوم وجدان کاری و برخی عوامل مؤثر بر آن» به این نتیجه رسیده است که 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 رساند.

### پیشینه تحقیقات خارجی

اهم و زاچر<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان «رتبه‌بندی عملکرد شغلی؛ اهمیت نسبی توانایی ذهنی، وجدان و سازگاری شغلی» انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که سازگاری با انتظارات و سازگاری شغلی مثبت عملکرد شغلی را افزایش می‌دهد. این اثر نسبتاً کوچک‌تر از آثار وجدان و توانایی ذهنی است. همچنین براساس این تحقیق، پیچیدگی کار نقش میانجی‌گری و تعدیل‌گری در رابطه سازگاری شغلی و عملکرد شغلی ندارد.

ارلانسون<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی فرسودگی، سبک کاری، استرس و وجدان کاری میان زنان و مردان افسران پلیس گشت پرداخت. طبق نتایج این تحقیق، افسران پلیس گشت مجبور به مواجهه با شرایط سخت مانند برخورد با مجرمان، تصادفات و مرگ و میر هستند؛ بنابراین افسران پلیس گشت در معرض تقاضای بالا و حمایت اجتماعی ضعیف و دغدغه‌های وجدان کاری قرار دارند. نتایج نشان‌دهنده رابطه معنادار میان فرسودگی، سبک کاری، استرس و وجدان کاری است.

باکر و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۲) در پژوهشی به بررسی مشارکت شغلی، عملکرد و یادگیری فعال و نقش وجدان پرداختند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد تعامل کار بر عملکرد و یادگیری فعال برای کارمندان با وجدان کاری بالا تأثیر مثبت دارد.

روبرت و چیونگ<sup>۴</sup> (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین وجدان و عملکرد گروه در یک کار خلاق پرداختند. آنها معتقدند رابطه‌ای مثبت بین وجدان و عملکرد شغلی برای افراد و گروه‌ها در متون مدیریتی قوی و مثبت وجود دارد. این پژوهش این احتمال را که این رابطه مثبت ممکن است در گروه درگیر در یک کار خلاق معکوس شود، مورد بررسی قرار داد. در مطالعه N=55 گروه چهار نفره، رابطه منفی معنی‌داری بین وجدان گروه و عملکرد گروه مشاهده شد.

جوزبرگ و سوندین<sup>۵</sup> (۲۰۰۹) در پژوهشی به چالش‌ها و فشارهای روانی که در کار بر افراد وارد می‌شود و بر وجدان کاری آنان تأثیر می‌گذارد، پرداختند. نتیجه‌ای که از تحقیق حاصل شده

1. Ohme & Zacher
2. Erlanson
3. Bakker et al
4. Robert & Cheung
5. Juthberg and Sundin

نیز مؤید این نکته است که عوامل موقعیتی و مشکلات شخصی به عنوان دو عامل مهم تأثیرگذار می‌تواند وجدان کاری فرد در سازمان را دست‌خوش تغییرات کند. طبق نتایج مطالعات، مجموعه‌ای از عوامل فردی، درون‌سازمانی، برون‌سازمانی و ساختاری بر وجدان کاری افراد مؤثرند.

## مبانی نظری

در این تحقیق از نظریه‌های تقسیم کار دورکیم<sup>۱</sup>، اثربخشی رنسس لیکرت<sup>۲</sup>، رهبری وضعیتی پاول هرسی و کنت بلانچارد<sup>۳</sup>، انگیزش و بهداشت روانی (دو عاملی) فردریک هرزبرگ<sup>۴</sup>، آموزش فورنیز<sup>۵</sup>، نظریه یادگیری اجتماعی، اخلاق کار ماکس وبر<sup>۶</sup>، بیگانگی از کار و برابری استیسی آدامز<sup>۷</sup> استفاده می‌شود.

در این تحقیق چهار بُعد برای وجدان کاری در نظر گرفته شده است که عبارت‌اند از: بعد عاطفی که به احساس مثبت فرد نسبت به سازمان و تعلق خاطر به آن مربوط می‌شود. بعد هنجاری که به الزام اخلاقی به ماندن و کار کردن در سازمان مربوط می‌شود. بعد مستمر که منظور از آن دلبستگی به سازمان و پرهیز از هزینه‌های متصوره ناشی از ترک سازمان است. بعد رفتاری که شامل تقید عملی کارکنان به وظایف و فعالیت‌های شغلی است (ساروخانی، ۱۳۸۱: ۱۶۹).

خدمات امیل دورکیم به جامعه‌شناسی کار اساساً از نظریه تقسیم کار است (گرینت، ۱۳۸۲: ۱۴۱). نزد دورکیم، مفهوم تقسیم کار اشاره بر آن دارد که شغل‌ها بر اساس تخصص و توانایی افراد تقسیم و به هر فرد وظیفه‌ای محول می‌شود تا محصولات مورد نیاز جامعه را تولید کنند. هر چه جمعیت یک جامعه رشد بیشتری کند و تراکم جمعیتی آن بیشتر شود، آن جامعه مکانیزه‌تر و از این رو تقسیم کار پیچیده‌تر می‌شود. در حقیقت چیزی که دورکیم آن را آگاهی (وجدان)

1. Emile Durkheim
2. Rensis Likert
3. Paul Hersey & Ken Blanchard
4. Fredrick Herzberg
5. Ferdinand Forniz
6. Max Weber
7. Stacy Adams

جمعی می‌خواند به قدری قوی است که اجازه نمی‌دهد مردم بر خلاف اصول اجتماعی مورد تأیید همگان رفتار کنند (عضدانلو، ۱۳۸۶: ۲۰۳).

نقش حقیقی تقسیم کار این است که میان دو یا چند نفر حس همبستگی ایجاد می‌کند. این نتیجه از هر راهی که به دست آید، همین حس همبستگی است که عامل ایجاد همیاری‌های دوستانه است و تأثیر خویش را بر آنها می‌گذارد (دورکیم، ۱۳۸۱: ۵۷). تقسیم کار سرچشمه انسجام اجتماعی است. تقسیم کار نه تنها، چنان که تا به حال دیدیم، به علت محدود کردن فعالیت هر کس، افراد را به هم وابسته می‌سازد، بلکه به دلیل افزایش میزان فعالیت، همبستگی را بیشتر می‌کند (دورکیم، ۱۳۸۱: ۳۵۰). همه ما به خوبی می‌دانیم که بنا کردن جامعه‌ای که در آن هر کس جای شایسته خویش را داشته باشد، هر کس مزد و پاداش شایسته خود را بگیرد و در نتیجه هر کس خود به خود در خیر و صلاح همگان بکوشد و همکاری کند، تا چه حد دشوار و پرزحمت است (دورکیم، ۱۳۸۱: ۳۶۱).

نظریه سیکل زندگی (نظریه رهبری وضعیتی) یکی از تئوری‌های اقتضایی است که «پال هرسی و کنت بلانچارد» آن را توسعه دادند و بیان داشتند هنگامی که سبک مدیر مناسب یک وضعیت معین باشد اثربخش است و اگر مناسب نباشد، نامؤثر نامیده می‌شود (رضائیان، ۱۳۷۹: ۴۰۰). در این نظریه دو سبک کلی رهبری وظیفه‌مدار و رابطه‌مدار در قالب چهار سبک ترکیب شده است. چهار نوع سبک رهبری در نظریه دوره زندگی عبارت است از: الف) سبک رهبری آمرانه؛ ب) سبک رهبری متقاعدکننده؛ ج) سبک رهبری مشارکتی؛ د) سبک رهبری با تفویض اختیار به مرئوسان (هرسی و بلانچارد، ۱۳۷۲: ۱۲۹).

بر اساس نظریه رهبری وضعیتی، رهبر باید بر حسب سطح آمادگی کارکنان، ترکیب مناسبی از این دو نوع رفتار را به کار گیرد (رضائیان، ۱۳۸۴: ۴۳۳). رهبران مؤثر باید انعطاف‌پذیر باشند و سبک رهبری خود را با موقعیت سازگار کنند.

بر اساس نظریه سیستم‌های مدیریت لیکرت، ارتقای وجدان کار که نوعی نگرش مثبت به کار است، با در نظر گرفتن پاره‌ای از ویژگی‌های عملیاتی در یک نظام مدیریت مشارکتی امکان‌پذیر است. اولین و اساسی‌ترین ویژگی‌های عملیاتی که برای ایجاد نگرش مثبت به کار صورت می‌گیرد این است که مدیران، به کارکنان زیرمجموعه خود اطمینان و اعتماد داشته باشند



و همواره نظر آنها را بپرسند و برای پیشبرد کارها از آنها استفاده کنند. تحقیقات لیکرت هم نشان می‌دهد بیشتر کارکنان زیرمجموعه نسبت به انتظارات سطح بالا و اعتماد واقعی مدیران خود واکنش خوبی نشان می‌دهند و تلاش می‌کنند با عملکرد بالا شایستگی مورد اعتماد بودن را اثبات کنند. در نتیجه این بهبود عملکرد، اعتماد مدیر به او بیشتر و بیشتر می‌شود و در نهایت یک دوره اثربخشی به وجود می‌آید. اگر در کنار کار به افراد مسئولیت و فرصت‌های بیشتر برای کسب موفقیت و رشد و پرورش شخصیت داده شود و اهداف بر اساس مشارکت گروهی پایه‌گذاری شود، جوی سازمانی به وجود خواهد آمد که نگرش افراد، انتظارات و تعهد کارکنان مثبت خواهد شد و میزان وجدان کاری کارکنان سازمان افزایش خواهد یافت (هرسی و بلانچارد، ۱۳۷۲: ۶۷۸).

واژه بیگانگی نسبت به محیط کار، به معنی نوعی احساس انفصال و جدایی است. اساس دیدگاه ملوین سیمن<sup>۱</sup> که مبتنی بر روان‌شناسی اجتماعی است، بر پنج بُعد بی‌قدرتی، بی‌معنایی، بی‌هنجاری، انزوا و تنفر استوار است. سیمن بیگانگی را معلول علت واحدی نمی‌داند. او با اشاره به رواج و توسعه این مفهوم در جامعه معاصر، این نکته را یادآور می‌شود که ساختار بوروکراسی جامعه مدرن (دیوان‌سالاری جدید) شرایطی را ایجاد و ایفا کرده است که در آن انسان‌ها قادر به فراگیری نحوه و چگونگی کنترل و عواقب و نتایج اعمال و رفتارهای خود نیستند. به عقیده او، نحوه کنترل و مدیریت جامعه بر سیستم پاداش اجتماعی به گونه‌ای است که فرد نمی‌تواند ارتباطی بین رفتار خود و پاداش مأخوذ از جامعه برقرار کند و در چنین وضعیتی، احساس بیگانگی بر فرد مستولی می‌شود و او را به کنش منفعلانه و ناسازگارانه در قبال جامعه سوق می‌دهد (Seeman, 1959: 783-791).

نظریه برابری آدامز، نظریه به‌کاررفته دیگر است. در این نظریه کارکنان سازمان خود را با دیگران مقایسه می‌کنند. در نظریه برابری نه تنها به مقدار پول یا پاداشی که فرد در ازای کار خود دریافت می‌کند توجه می‌شود، بلکه سعی بر آن است که بین این مقدار با آنچه دیگران می‌گیرند مقایسه‌ای صورت گیرد. فرد می‌کوشد مقدار کار و فعالیت و نیز حقوقی را که از این بابت می‌گیرد با مقدار کار و حقوقی که دیگران می‌گیرند مقایسه کند و سپس از این دیدگاه به داوری می‌نشیند. یک عضو سازمان مقدار کار، میزان فعالیت، تجربه، میزان تحصیلات و شایستگی خود را

1. Melvin Seeman

با سطح حقوق، میزان افزایش حقوق، سرشناسی و شهرتی که در سازمان دارد و عوامل دیگر مقایسه می‌کند. هنگامی که افراد بین نسبت داده و ستاده در مقایسه با دیگران نوعی ظلم، اجحاف، نابرابری و بی‌عدالتی مشاهده کنند، دچار نوعی تنش و فشار روانی می‌شوند. این تنش باعث ایجاد انگیزش می‌شود و فرد در پی چیزی برمی‌آید که تصور می‌کند عدل و انصاف است (مورهد و گریفین، ۱۳۷۹: ۱۱۶-۱۱۷).

نظریه انگیزش و بهداشت روانی (دو عاملی) فردریک هرزبرگ، نظریه مورد استفاده دیگر است. هرزبرگ معتقد بود عواملی که منبع رضایت تلقی می‌شوند، عبارت‌اند از:

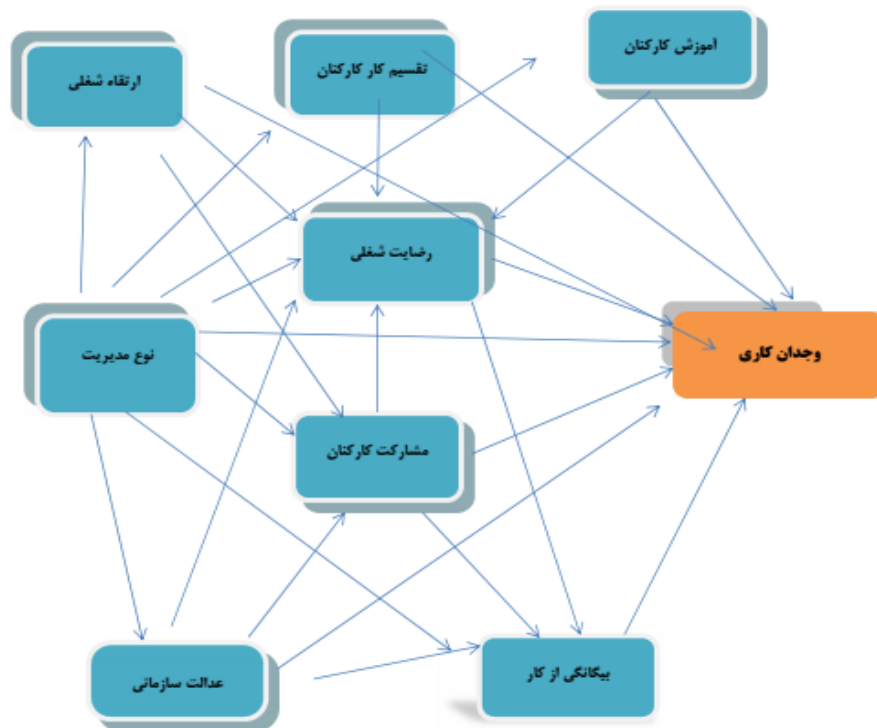
۱. عوامل بهداشتی کار (برونزا) که به‌عنوان عوامل زمینه‌ای و خارج از خود کار باشند مثل سیاست و نحوه اداره سازمان، جایگاه فرد در سازمان، دستمزد، روابط با همکاران و وضعیت کار.

۲. عوامل انگیزشی (درونزا) که پیوند درونی با کار دارند و محرک‌های واقعی و پایه‌ای رضایت از کار هستند مثل موفقیت در کار، طبیعت کار انجام‌شده، ارزشیابی و ارزش گذاشتن دیگران به کار، مسئولیتی که فرد احساس می‌کند و ارتقایی که به‌دست می‌آورد (توسلی، ۱۳۸۷: ۱۴۳-۱۴۲).

امروزه ثابت شده است که آموزش یکی از بهترین روش‌های افزایش کارآیی در یک سازمان است. در برخی موارد، نداشتن وجدان کار به این علت است که فرد مد نظر واقعاً نمی‌داند چه باید انجام دهد و چگونه انجام دهد؟ یکی از دلایل عمده انجام نشدن کار مورد انتظار از سوی کارکنان این است که آنها نمی‌دانند چطور آن کار را انجام دهند. معمولاً می‌خواهند مدت آموزش را به حداقل برسانند تا کارکنان زودتر به کار مشغول شوند، ولی نمی‌دانند هنگامی که افراد نحوه انجام دادن کار مد نظر را ندانند حقوق کامل به آنها داده می‌شود در صورتی که خدمت نامطلوبی ارائه می‌دهند یا محصول با کیفیت پایین را تولید می‌کنند یا به تجهیزات آسیب می‌رسانند یا به ارتباط با مشتریان لطمه می‌زنند که همه اینها دربردارنده هزینه است (فورنیز، ۱۳۷۲: ۱۲-۱۳).

تئوری یادگیری اجتماعی به ما می‌گوید که آموزش باید مدلی برای جلب توجه کارآموزان ارائه دهد، امکانات انگیزشی را فراهم کند، به کارآموز کمک کند تا آنچه را که آموخته است برای استفاده در آینده بایگانی کند، برای انجام دادن رفتارهای جدید موقعیت‌هایی را فراهم کند،

پاداش‌هایی مثبت برای اتمام و تکمیل کار مهیا کند و اگر آموزش دور از کار انجام می‌شود، قدری فرصت دهد تا کارآموز آنچه را که آموخته است به کار بندد (رایینز، ۱۳۸۴: ۸۰).  
با توجه به مباحث نظری مطرح شده می‌توان متغیرهای تقسیم کار، آموزش کارکنان، نوع مدیریت مدیران سازمان، عدالت سازمانی، مشارکت کارکنان، ارتقای شغلی کارکنان، بیگانگی از کار و رضایت شغلی در ارتباط و مرتبط با وجدان کاری را استخراج کرد و در قالب مدل نظری زیر نمایش داد.



نمودار ۱. مدل مفهومی تبیین‌کننده وجدان کاری و عوامل مؤثر بر آن

جدول ۲. رابطه فرضیه‌های تحقیق و چارچوب نظری تحقیق

| مبنای نظری   | فرضیه‌های تحقیق  |
|--|--|
| نظریه تقسیم کار دور کیم  | نوع تقسیم کار بر وجدان کاری کارکنان تأثیر دارد.            |
| نظریه یادگیری اجتماعی، اخلاق کار ماکس وبر، نظریه آموزش فورنیز          | آموزش کارکنان بر وجدان کاری آنها تأثیر دارد.               |
| تئوری رهبری وضعیتی پاول هرسی و کنت بلانچارد و تئوری اثربخشی رنسس لیکرت | نوع مدیریت مدیران سازمان بر وجدان کاری کارکنان تأثیر دارد. |
| تئوری برابری استیسی آدامز  | احساس عدالت سازمانی کارکنان بر وجدان کاری آنها تأثیر دارد. |
| تئوری سبک مدیریت لیکرت و تئوری دوعاملی فردریک هرزبرگ                   | میزان مشارکت کارکنان بر وجدان کاری آنها تأثیر دارد.        |
| تئوری انگیزش - بهداشت روانی (دوعاملی) هرزبرگ و تئوری برابری آدامز      | میزان ارتقای شغلی کارکنان بر وجدان کاری آنها تأثیر دارد.   |
| تئوری بیگانگی از کار ملوین سیمن  | میزان بیگانگی از کار بر وجدان کاری کارکنان تأثیر دارد.     |
| تئوری انگیزش - بهداشت روانی فردریک هرزبرگ                              | میزان رضایت شغلی کارکنان بر وجدان کاری آنها تأثیر دارد.    |

فرضیه‌های تحقیق

- با توجه به چارچوب نظری و متغیرهای استخراج شده از آن می‌توان فرضیات زیر را در ارتباط با وجدان کاری و متغیرهای تأثیرگذار بر آن مطرح کرد:
۱. نوع تقسیم کار بر وجدان کاری کارکنان تأثیر دارد.
  ۲. آموزش کارکنان بر وجدان کاری آنها تأثیر دارد.
  ۳. نوع مدیریت مدیران سازمان بر وجدان کاری کارکنان تأثیر دارد.
  ۴. احساس عدالت سازمانی کارکنان بر وجدان کاری آنها تأثیر دارد.

۵. میزان مشارکت کارکنان بر وجدان کاری آنها تأثیر دارد.
۶. میزان ارتقای شغلی کارکنان بر وجدان کاری آنها تأثیر دارد.
۷. میزان بیگانگی از کار بر وجدان کاری کارکنان تأثیر دارد.
۸. میزان رضایت شغلی کارکنان بر وجدان کاری آنها تأثیر دارد.

## روش تحقیق

این تحقیق به لحاظ رویه‌های گردآوری اطلاعات در زمره تحقیقات پیمایشی است و در آن از روش‌های اسنادی، میدانی و به کارگیری پرسشنامه استفاده شده است. نوع این مطالعه بر اساس هدف، کاربردی است.

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل همه کارکنان شاغل وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در سال ۱۳۹۹ (۱۴۲۶ نفر) است. با در اختیار داشتن جامعه آماری، حجم نمونه پژوهش با استفاده از فرمول کوکران با ضریب اطمینان ۹۵ درصد به میزان ۳۸۴ نفر برآورد شد که برای اطمینان بیشتر این مقدار به ۴۰۰ نفر افزایش یافت. شیوه نمونه‌گیری و انتخاب افراد نمونه نیز به صورت تصادفی نظام‌مند است. به منظور سنجش اعتبار (روایی)<sup>۱</sup> پرسشنامه از دو روش اعتبار محتوایی<sup>۲</sup> (روش اعتبار صوری)<sup>۳</sup> و اعتبار سازه<sup>۴</sup> (روش تحلیل عاملی تأییدی)<sup>۵</sup> استفاده شده است؛ بدین صورت که در روش اعتبار محتوایی، ابتدا پرسشنامه مقدماتی تهیه و با مشورت و استفاده از نظر افراد مرتبط اعم از استادان راهنما و مشاور و چند نفر از صاحب‌نظران موضوعی، روایی اعتبار پرسشنامه برآورد شد. در روش اعتبار سازه نیز از روش تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار مدل‌سازی معادلات ساختاری<sup>۶</sup> کوواریانس محور لیزرل<sup>۷</sup> برای تعیین روایی پرسشنامه و سنجش میزان انطباق میان سازه نظری و سازه تجربی استفاده شد. برای برآورد پایایی<sup>۸</sup> پرسشنامه، بعد از تکمیل حدود

1. Validity
2. Content Validity
3. Face Validity
4. Construct Validity
5. Confirmatory Factor Analysis (CFA)
6. Structural Equation Modeling (SEM)
7. Linear Structural Relationship (LISREL)
8. Reliability

تبیین جامعه‌شناختی وجدان کاری

۳۰ پرسشنامه به‌عنوان پیش‌آزمون، از ضریب آلفای کرونباخ<sup>۱</sup> برای برآورد میزان پایایی مفاهیم تحقیق استفاده شد؛ بدین ترتیب که گویه‌هایی که همبستگی کمتری با شاخص کل داشتند، ابهام داشتند یا درک آنها برای پاسخ‌گویان دشوار بود، تعدیل و اصلاح شدند یا گویه‌های متناسب دیگری جایگزین آنها شدند. در ادامه نیز پرسشنامه نهایی تحقیق تدوین و بین نمونه تحقیق تکمیل شد. نتایج حاصل از شاخص‌های برازش به‌منظور بررسی روایی سازه متغیرهای پژوهش و همچنین ضریب آلفای کرونباخ به شرح جدول زیر بوده است:

جدول ۳. بررسی روایی و پایایی

| پایایی        | روایی سازه |       |       |       |       |             | شاخص برازش     |
|---------------|------------|-------|-------|-------|-------|-------------|----------------|
|               | RMSEA      | CFI   | NFI   | AGFI  | GFI   | $\chi^2/df$ |                |
| آلفای کرونباخ |            |       |       |       |       |             |                |
| >۰,۷۰         | <۰,۰۸      | >۰,۹۰ | >۰,۹۰ | >۰,۹۰ | >۰,۹۰ | <۳          | حد مطلوب       |
| ۰,۹۳۸         | ۰,۰۶۷      | ۰,۹۲  | ۰,۹۳  | ۰,۹۲  | ۰,۹۵  | ۱,۷۳۳       | وجدان کاری     |
| ۰,۸۹۴         | ۰,۰۶۰      | ۰,۹۸  | ۰,۹۷  | ۰,۹۲  | ۰,۹۵  | ۲,۴۴۶       | بیگانگی از کار |
| ۰,۹۲۳         | ۰,۰۵۲      | ۰,۹۳  | ۰,۹۴  | ۰,۹۴  | ۰,۹۶  | ۱,۰۲۱       | ارتقای شغلی    |
| ۰,۸۲۱         | ۰,۰۳۸      | ۰,۹۱  | ۰,۹۱  | ۰,۹۱  | ۰,۹۴  | ۲,۱۳۴       | رضایت شغلی     |
| ۰,۹۰۰         | ۰,۰۵۴      | ۰,۹۴  | ۰,۹۳  | ۰,۹۴  | ۰,۹۶  | ۱,۹۷۶       | عدالت سازمانی  |
| ۰,۹۰۰         | ۰,۰۲۱      | ۰,۹۳  | ۰,۹۴  | ۰,۹۲  | ۰,۹۵  | ۲,۰۵۱       | آموزش کارکنان  |
| ۰,۸۳۴         | ۰,۰۶۱      | ۰,۹۳  | ۰,۹۴  | ۰,۹۲  | ۰,۹۵  | ۲,۱۰۷       | نوع مدیریت     |
| ۰,۷۸۶         | ۰,۰۵۳      | ۰,۹۸  | ۰,۹۶  | ۰,۹۴  | ۰,۹۷  | ۲,۶۶۲       | مشارکت کارکنان |
| ۰,۹۱۹         | ۰,۰۷۱      | ۰,۹۶  | ۰,۹۳  | ۰,۹۴  | ۰,۹۷  | ۱,۵۷۸       | تقسیم کار      |

1. Cronbach's Alpha

طبق اطلاعات جدول فوق، همان‌طور که ملاحظه می‌شود، مقدار مطلوب شاخص‌های برازش مدل‌های تحلیل عاملی تأییدی برای همه متغیرهای تحقیق برقرار است؛ بنابراین می‌توان گفت ابزار سنجش از روایی لازم برخوردار است. همچنین با توجه به اینکه مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای همه متغیرهای تحقیق بزرگ‌تر از ۰,۷۰ است، ابزار سنجش از قابلیت اعتماد لازم نیز برخوردار است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام می‌گیرد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای آماری SPSS و LISREL استفاده شده است.

## یافته‌های تحقیق

### ۱. یافته‌های توصیفی

نتایج حاصل از یافته‌های توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی به شرح جدول زیر است:

جدول ۴. توزیع فراوانی پاسخ‌گویان بر حسب مشخصات دموگرافیک

| متغیر      | فراوانی        | درصد | میانگین | انحراف استاندارد |
|------------|----------------|------|---------|------------------|
| جنسیت      | مرد            | ۲۰۱  | ۵۰,۳    | -                |
|            | زن             | ۱۹۹  | ۴۹,۸    |                  |
|            | کل             | ۴۰۰  | ۱۰۰     |                  |
| سن         | کمتر از ۳۰ سال | ۸    | ۲       | ۶,۸۳             |
|            | ۳۰-۴۰ سال      | ۱۳۱  | ۳۲,۸    |                  |
|            | ۴۱-۵۰ سال      | ۱۹۸  | ۴۹,۵    |                  |
|            | ۵۱ سال به بالا | ۶۳   | ۱۵,۸    |                  |
|            | کل             | ۴۰۰  | ۱۰۰     |                  |
| سابقه کاری | ۱-۵ سال        | ۲۱   | ۵,۳     | ۳,۲۴             |
|            | ۶-۱۰ سال       | ۲۲   | ۵,۵     |                  |
|            | ۱۱-۱۵ سال      | ۹۱   | ۲۲,۸    |                  |
|            | ۱۶-۲۰ سال      | ۱۴۶  | ۳۶,۵    |                  |
|            | بالای ۲۰ سال   | ۱۲۰  | ۳۰      |                  |
|            | کل             | ۴۰۰  | ۱۰۰     |                  |

تبیین جامعه‌شناختی وجدان کاری

| انحراف استاندارد | میانگین | درصد | فراوانی | متغیر             |                       |
|------------------|---------|------|---------|-------------------|-----------------------|
| -                | -       | ۱۸,۸ | ۷۵      | مجرد              | تاهل                  |
|                  |         | ۸۱,۲ | ۳۲۵     | متاهل             |                       |
|                  |         | ۱۰۰  | ۴۰۰     | کل                |                       |
| -                | -       | ۱۰   | ۴۰      | دیپلم و فوق دیپلم | تحصیلات               |
|                  |         | ۳۳   | ۱۳۲     | لیسانس            |                       |
|                  |         | ۴۶,۳ | ۱۸۵     | فوق لیسانس        |                       |
|                  |         | ۱۰,۸ | ۴۳      | دکتری             |                       |
|                  |         | ۱۰۰  | ۴۰۰     | کل                |                       |
| -                | -       | ۵۵   | ۲۲۰     | رسمی              | وضعیت استخدامی و شغلی |
|                  |         | ۱,۸  | ۷       | آزمایشی           |                       |
|                  |         | ۳۲,۳ | ۱۲۹     | پیمانی            |                       |
|                  |         | ۹,۵  | ۳۸      | قراردادی          |                       |
|                  |         | ۱,۵  | ۶       | کارگری            |                       |
|                  |         | ۱۰۰  | ۴۰۰     | کل                |                       |

برابر داده‌های جدول ۴، نتایج حاصل از سنجش جنس حاکی از آن است که نیمی از پاسخ‌گویان زن (۱۹۹ نفر) و نیمی دیگر مرد (۲۰۱ نفر) بوده‌اند. نتایج حاصل از سنجش سن نشان داد که دامنه تغییرات سنی پاسخ‌گویان بین ۲۴ سال تا ۶۵ سال بوده است با میانگین سنی ۴۴ سال و دامنه تغییرات سابقه کاری پاسخ‌گویان بین ۱ سال تا ۳۱ سال بوده است، با میانگین سابقه کاری ۱۸ سال. اکثریت مطلق (۸۱ درصد) پاسخ‌گویان متأهل بوده‌اند. نتایج حاصل از سنجش تحصیلات نشان داد که بیشتر پاسخ‌گویان (۴۶ درصد) تحصیلات کارشناسی ارشد داشته‌اند و بر حسب وضعیت استخدامی بیش از نیمی از پاسخ‌گویان (۵۵ درصد) رسمی بوده‌اند.

## ۲. بررسی گویه‌های سازنده ابعاد متغیر وجدان کاری

برای سنجش وجدان کاری در پژوهش حاضر از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. این مقیاس دارای هجده گویه و چهار بعد «عاطفی»، «هنجاری»، «مستمر و رفتاری» است. نتایج حاصل



نشان می‌دهد با دامنه تغییرات ۱-۵ و میانگین به‌دست‌آمده (۳,۹۹) میزان وجدان کاری کارکنان مورد مطالعه در حد بالایی است.

جدول ۵. توزیع نسبی پاسخ‌گویان بر حسب گویه‌های سازنده ابعاد متغیر وجدان کاری

| میانگین | نوع | طیف نظرات بر حسب درصد |        |         |        |               | گویه   | بعد    |
|---------|-----|-----------------------|--------|---------|--------|---------------|--|--------|
|         |     | کاملاً موافقم         | موافقم | بینابین | مخالقم | کاملاً مخالفم |  |        |
| ۳,۷۸    | ۱۰۰ | ۲۳,۳                  | ۴۲,۸   | ۲۵,۸    | ۵,۳    | ۳             | ۱. اهداف و ارزش‌های سازمان را اهداف و ارزش‌های خود می‌دانم.  | تعلیمی |
| ۳,۹۷    | ۱۰۰ | ۲۸,۵                  | ۴۶,۳   | ۲۰,۸    | ۲,۸    | ۱,۸           | ۲. من برای تحقق اهداف سازمانم سخت تلاش می‌کنم.   |        |
| ۳,۳۵    | ۱۰۰ | ۱۴                    | ۲۹,۳   | ۳۹      | ۱۳     | ۴,۸           | ۳. با سازمان خود احساس یکی بودن می‌کنم.  |        |
| ۳,۵۹    | ۱۰۰ | ۱۷,۵                  | ۳۶,۵   | ۳۵      | ۹,۳    | ۱,۸           | ۴. همواره سعی کرده‌ام ارزش‌های سازمانی‌ام را در خودم نهادینه کنم.  |        |
| ۴,۴۱    | ۱۰۰ | ۵۳,۵                  | ۳۶,۸   | ۶,۸     | ۲,۸    | ۰,۳           | ۵. در قبال وظایف شغلی‌ام احساس مسئولیت می‌کنم.   | تعلیمی |
| ۳,۹۶    | ۱۰۰ | ۳۴,۸                  | ۳۶,۳   | ۲۰,۵    | ۷,۵    | ۱             | ۶. گاهی اوقات برای رسیدن به اهداف سازمان، تلاشی خارج از وظیفه و شرح مسئولیت (اما در چارچوب موازین قانونی سازمان) دارم. |        |
| ۳,۸۴    | ۱۰۰ | ۲۵                    | ۴۰,۸   | ۲۸,۵    | ۴,۳    | ۱,۵           | ۷. برای دستیابی به اهداف سازمانی طبق برنامه‌ریزی منظمی عمل می‌کنم.   |        |
| ۴,۰۶    | ۱۰۰ | ۳۲                    | ۴۶     | ۱۸,۵    | ۲,۵    | ۱             | ۸. هر گاه برنامه‌ای را برای اصلاح و بهبود بخشی از رفتار سازمانی‌ام شروع می‌کنم، آن را تا رسیدن به نتیجه پیگیری می‌کنم. |        |
| ۴,۳۵    | ۱۰۰ | ۴۶,۸                  | ۴۳,۵   | ۸       | ۱,۳    | ۰,۵           | ۹. وقتی در محیط کار قول یا تعهدی می‌دهم، همواره به آن پای‌بندم.  | تعلیمی |
| ۳,۸۴    | ۱۰۰ | ۲۵,۵                  | ۴۲,۵   | ۲۳,۵    | ۷      | ۱,۵           | ۱۰. در موقعیت شغلی، منافع سازمانی را بر منافع فردی‌ام ترجیح می‌دهم.  |        |
| ۴,۲۸    | ۱۰۰ | ۴۶                    | ۴۰,۳   | ۱۱      | ۱,۵    | ۶             | ۱۱. از دارایی‌های سازمان نیز همچون اموال خود محافظت می‌کنم.  |        |
| ۳,۷۳    | ۱۰۰ | ۲۱,۸                  | ۳۹,۳   | ۳۰,۸    | ۷      | ۱,۳           | ۱۲. در مقابل فشارها مقاومت می‌کنم زیرا به سازمان و افراد آن احساس دلبستگی و تعلق می‌کنم.                               |        |

تبیین جامعه‌شناختی وجدان کاری

| میانگین | ر.ب | طیف نظرات بر حسب درصد |        |         |        |               | گویه  | بعد   |
|---------|-----|-----------------------|--------|---------|--------|---------------|---|-------|
|         |     | کاملاً موافقم         | موافقم | بینابین | مخالقم | کاملاً مخالفم |   |       |
| ۴,۳۰    | ۱۰۰ | ۴۶,۸                  | ۴۰,۳   | ۱۰      | ۲,۳    | ۰,۸           | ۱۳. هیچ‌گاه سعی نکرده‌ام با سهیل‌انگاری و اهمال کاری به منافع سازمان آسیب وارد کنم. | ب.ت.ب |
| ۴,۲۸    | ۱۰۰ | ۴۲                    | ۴۶,۸   | ۹,۸     | ۰,۵    | ۱             | ۱۴. همیشه سعی کرده‌ام با عمل خود نشان دهم به وظایف محول شده به‌خوبی آشنا هستم.      |       |
| ۴,۳۷    | ۱۰۰ | ۴۸,۸                  | ۴۱,۵   | ۷,۸     | ۱,۸    | ۰,۳           | ۱۵. تعهدات شغلی خود را بدون نظارت دیگران نیز به‌خوبی انجام می‌دهم.                  |       |
| ۳,۹۴    | ۱۰۰ | ۲۸                    | ۴۲,۸   | ۲۵,۵    | ۲,۸    | ۱             | ۱۶. من بدون آمادگی کافی در موقعیت‌های مختلف شغلی‌ام قرار نمی‌گیرم.                  |       |
| ۴,۴۰    | ۱۰۰ | ۵۰,۵                  | ۴۰,۵   | ۷,۳     | ۱,۵    | ۰,۳           | ۱۷. من تلاش می‌کنم همه کارهای خود را به بهترین نحو ممکن انجام دهم.                  |       |
| ۳,۶۲    | ۱۰۰ | ۲۵,۳                  | ۳۳,۸   | ۲۲,۵    | ۱۵     | ۳,۵           | ۱۸. من از جمله افراد «معتاد به کار» هستم که نمی‌توانم هرگز بیکار بنشینم.            |       |

۳. یافته‌های استنباطی

به منظور آزمون فرضیات تحقیق از آزمون‌های پارامتریک (همبستگی پیرسون<sup>۱</sup> و رگرسیون خطی<sup>۲</sup>) استفاده شده است، اما از آنجا که استفاده از آزمون‌های مذکور منوط به برقراری کمی بودن مقیاس متغیرها و نرمال بودن توزیع داده‌هاست، ابتدا به کمک آزمون کولموگروف اسمیرنوف به بررسی نرمال بودن داده‌های متغیرهای تحقیق پرداخته شده که نتایج حاصل از آن به قرار زیر است: از آنجا که سطح معنی‌داری همه متغیرها بزرگ‌تر از ۰,۰۵ است، می‌توان گفت توزیع داده‌های متغیرهای مورد مطالعه نرمال است؛ از این رو به منظور بررسی فرضیات تحقیق از آزمون‌های پارامتریک استفاده شده است.

1. Pearson Correlation  
2. Linear Regression

#### ۴. بررسی ضرایب همبستگی متغیرهای تحقیق با وجدان کاری کارکنان

جدول ۶. بررسی رابطه بین متغیرهای مستقل و وجدان کاری کارکنان

| متغیر مستقل  | متغیر وابسته | ضریب همبستگی | سطح معنی داری |
|--|--------------|--------------|---------------|
| تقسیم کار<br>عدالت سازمانی<br>بیگانگی از کار<br>ارتقای شغلی<br>رضایت شغلی<br>مشارکت کارکنان<br>آموزش کارکنان | وجدان کاری   | ۰,۳۶۲        | ۰,۰۰۱         |
|  |              | ۰,۲۹۱        | ۰,۰۰۱         |
|  |              | -۰,۴۴۷       | ۰,۰۰۱         |
|  |              | ۰,۳۵۴        | ۰,۰۰۱         |
|  |              | ۰,۳۷۹        | ۰,۰۰۱         |
|  |              | ۰,۴۵۹        | ۰,۰۰۱         |
|  |              | ۰,۰۲۱        | ۰,۶۷۴         |
| نوع مدیریت مدیران  | وجدان کاری   | Chi-Square   | Sig           |
|  |              | ۵,۹۵۶        | ۰,۲۰۲         |

برای بررسی رابطه بین تقسیم کار، عدالت سازمانی، بیگانگی از کار، ارتقای شغلی، رضایت شغلی، مشارکت کارکنان و آموزش کارکنان با وجدان کاری، پس از در نظر گرفتن ملاحظات لازم، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد.

با توجه به مقدار ضریب همبستگی ( $r = ۰,۳۶۲$ ) که نشان از رد فرض  $H_0$  و تأیید فرض  $H_1$  دارد، می توان گفت بین نوع تقسیم کار سازمان و وجدان کاری کارکنان رابطه مستقیم و معنی دار با شدتی متوسط وجود دارد.

با توجه به مقدار ضریب همبستگی ( $r = ۰,۲۹۱$ ) که نشان از رد فرض  $H_0$  و تأیید فرض  $H_1$  دارد، می توان گفت بین احساس عدالت سازمانی و وجدان کاری کارکنان رابطه مستقیم و معنی دار با شدتی ضعیف وجود دارد.

با توجه به مقدار ضریب همبستگی ( $r = -۰,۴۴۷$ ) که نشان از رد فرض  $H_0$  و تأیید فرض  $H_1$  دارد، می توان گفت بین بیگانگی از کار کارکنان و وجدان کاری کارکنان رابطه معکوس و معنی دار با شدتی متوسط وجود دارد.

با توجه به مقدار ضریب همبستگی ( $r = 0,354$ ) که نشان از رد فرض  $H_0$  و تأیید فرض  $H_1$  دارد، می‌توان گفت بین ارتقای شغلی و وجدان کاری کارکنان رابطه مستقیم و معنی‌دار با شدتی متوسط وجود دارد.

با توجه به مقدار ضریب همبستگی ( $r = 0,379$ ) که نشان از رد فرض  $H_0$  و تأیید فرض  $H_1$  دارد، می‌توان گفت بین رضایت شغلی و وجدان کاری کارکنان رابطه مستقیم و معنی‌دار با شدتی متوسط وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش میزان رضایت شغلی، وجدان کاری کارکنان آنها نیز با شدتی متوسط بیشتر می‌شود.

با توجه به مقدار ضریب همبستگی ( $r = 0,459$ ) که نشان از رد فرض  $H_0$  و تأیید فرض  $H_1$  دارد، می‌توان گفت بین مشارکت کارکنان و وجدان کاری آنها رابطه مستقیم و معنی‌دار با شدتی متوسط وجود دارد.

نتایج مؤید این مطلب است که بین میزان آموزش کارکنان و وجدان کاری آنها رابطه معناداری وجود ندارد. در کل با توجه به یافته‌های آزمون همبستگی که نشان از رد فرض  $H_1$  و تأیید فرض  $H_0$  دارد، نمی‌توان فرضیه وجود رابطه بین آموزش کارکنان و وجدان کاری آنها را تأیید کرد.

به منظور بررسی رابطه بین نوع مدیریت مدیران و وجدان کاری کارکنان از آزمون کای اسکوئر استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون خی‌دو ( $\chi^2 = 5,956$ ) که در سطح معناداری ( $Sig = 0,202$ ) است، نشان از تأیید فرض  $H_0$  دارد؛ یعنی بین نوع مدیریت مدیران و وجدان کاری کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد.

##### ۵. تحلیل مسیر عوامل مؤثر بر وجدان کاری (آزمون فرضیات تحقیق)

به منظور مشخص کردن تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر وجدان کاری کارکنان از تحلیل مسیر به کمک اجرای رگرسیون خطی چندمتغیره استفاده شده که نتایج حاصل از آن به قرار زیر است:

جدول ۷. آماره‌های تحلیل رگرسیونی عوامل مؤثر بر وجدان کاری

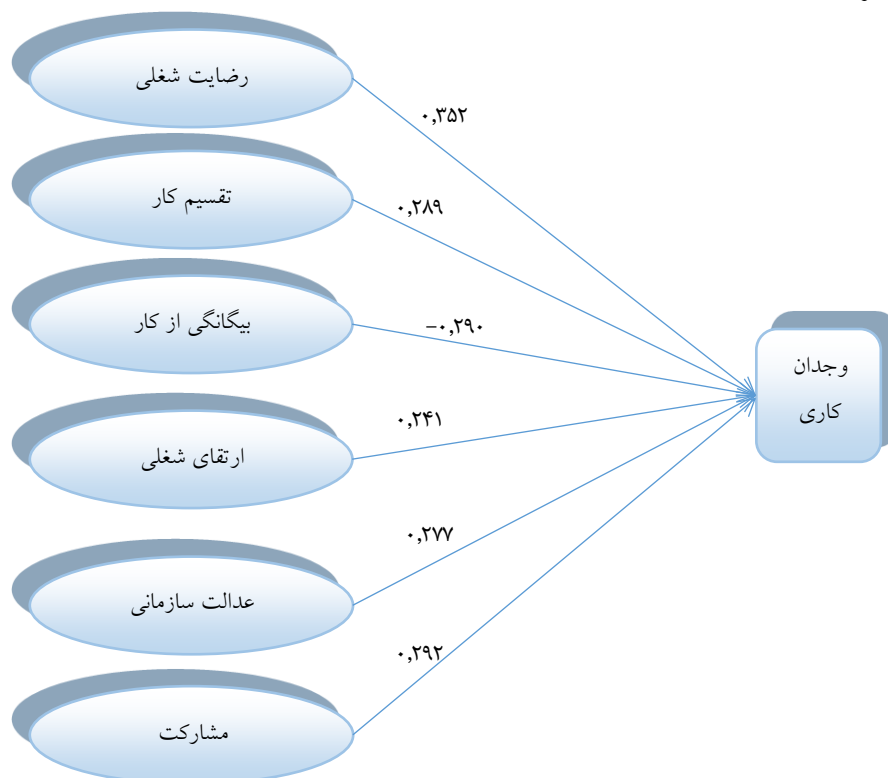
| شاخص  | ضریب همبستگی (R) | R <sup>۲</sup> | R <sup>۲</sup> تعدیل شده | F      | سطح معناداری |
|-------|------------------|----------------|--------------------------|--------|--------------|
| مقدار | ۰,۵۵۲            | ۰,۳۰۵          | ۰,۲۹۱                    | ۲۱,۴۷۲ | ۰,۰۰۱        |

جدول ۸. بررسی میزان و جهت تأثیر عوامل مؤثر بر وجدان کاری

| متغیر          | ضرایب رگرسیون استاندارد نشده | خطای استاندارد | ضریب رگرسیونی استاندارد شده | t      | سطح معنی داری |
|----------------|------------------------------|----------------|-----------------------------|--------|---------------|
| عدد ثابت       | ۴,۲۱۲                        | ۰,۲۹۳          | -                           | ۱۴,۳۸۴ | ۰,۰۰۱         |
| آموزش کارکنان  | ۰,۰۰۱                        | ۰,۰۰۲          | ۰,۰۰۱                       | ۰,۰۱۹  | ۰,۹۸۵         |
| نوع مدیریت     | ۰,۰۴۳                        | ۰,۰۴۲          | ۰,۰۴۵                       | ۱,۰۲۰  | ۰,۳۰۸         |
| رضایت شغلی     | ۰,۴۴۸                        | ۰,۰۸۱          | ۰,۳۵۲                       | ۵,۵۳۲  | ۰,۰۰۱         |
| تقسیم کار      | ۰,۲۹۰                        | ۰,۰۵۲          | ۰,۲۸۹                       | ۵,۵۸۳  | ۰,۰۰۱         |
| بیگانگی از کار | -۰,۲۵۷                       | ۰,۰۴۴          | -۰,۲۹۰                      | -۵,۷۷۱ | ۰,۰۰۱         |
| ارتقای شغلی    | ۰,۲۸۲                        | ۰,۰۵۷          | ۰,۲۴۱                       | ۴,۹۶۲  | ۰,۰۰۱         |
| عدالت سازمانی  | ۰,۲۶۰                        | ۰,۰۵۰          | ۰,۲۷۷                       | ۵,۲۵۰  | ۰,۰۰۱         |
| مشارکت کارکنان | ۰,۲۲۲                        | ۰,۰۴۱          | ۰,۲۹۲                       | ۵,۴۴۹  | ۰,۰۰۱         |

برابر داده‌های جدول ۷ مشخص شد ۳۰ درصد از واریانس (تغییرات) وجدان کاری کارکنان توسط مجموع متغیرهای مستقل تبیین می‌شود و با توجه به مقدار  $F_{21,472} =$  و سطح معنی داری به دست آمده که در سطح خطای کمتر از ۰,۰۱ معنی دار است، می‌توان گفت مجموع متغیرهای مذکور قادرند تغییرات وجدان کاری کارکنان را تبیین کنند. بر اساس داده‌های جدول ۸ می‌توان گفت جز دو متغیر «نوع مدیریت مدیران و آموزش کارکنان» سایر متغیرهای مستقل از عوامل مؤثر بر وجدان کاری کارکنان هستند و تأثیر همه متغیرهای اثرگذار جز متغیر «بیگانگی از کار» بر وجدان کاری کارکنان افزاینده است. بین متغیرهای مستقل رضایت شغلی بیشتر از سایر متغیرها بر

وجدان کاری کارکنان مؤثر است. ضریب بتای  $0,352$ ، رضایت شغلی بدان معناست که به ازای هر واحد افزایش در انحراف استاندارد رضایت شغلی،  $0,352$  واحد افزایش در وجدان کاری کارکنان به وجود می‌آید و از آنجا که جهت این رابطه مثبت است، تغییر به صورت مستقیم و از نوع افزایشده است.



نمودار ۲. مدل عوامل مؤثر بر وجدان کاری

با توجه به اینکه در مدل رگرسیونی قبلی متغیر «رضایت شغلی» بیشترین تأثیر را بر وجدان کاری کارکنان داشته، در ادامه به منظور اجرای تحلیل مسیر، متغیر رضایت شغلی به عنوان متغیر وابسته تعریف شده است تا تأثیر سایر متغیرهای مستقل روی آن بررسی شود که نتایج حاصل از آن به شرح زیر است:

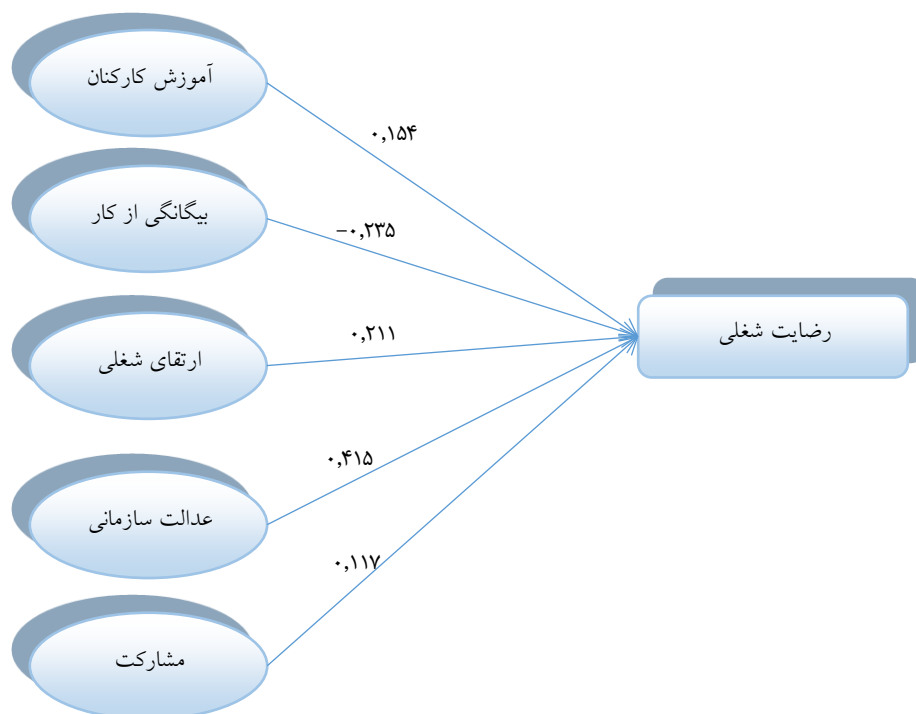
جدول ۹. آماره‌های تحلیل رگرسیونی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی

| شاخص  | ضریب همبستگی (R) | R <sup>۲</sup> | R <sup>۲</sup> تعدیل شده | F       | سطح معناداری |
|-------|------------------|----------------|--------------------------|---------|--------------|
| مقدار | ۰,۸۳۵            | ۰,۶۹۷          | ۰,۶۹۱                    | ۱۲۸,۷۰۲ | ۰,۰۰۱        |

جدول ۱۰. بررسی میزان و جهت تأثیر عوامل مؤثر بر رضایت شغلی

| متغیر          | ضرایب رگرسیون استاندارد | خطای استاندارد | ضریب رگرسیونی استاندارد شده | t      | سطح معنی‌داری |
|----------------|-------------------------|----------------|-----------------------------|--------|---------------|
| عدد ثابت       | ۱,۸۶۱                   | ۰,۱۱۰          | -                           | ۱۶,۹۷۸ | ۰,۰۰۱         |
| آموزش کارکنان  | ۰,۱۰۶                   | ۰,۰۲۸          | ۰,۱۵۴                       | ۳,۸۲۱  | ۰,۰۰۱         |
| نوع مدیریت     | ۰,۰۲۰                   | ۰,۰۲۴          | ۰,۰۲۵                       | ۰,۸۳۸  | ۰,۴۰۳         |
| تقسیم کار      | ۰,۰۲۴                   | ۰,۰۳۰          | ۰,۰۳۷                       | ۰,۷۸۱  | ۰,۴۳۵         |
| بیگانگی از کار | -۰,۱۷۶                  | ۰,۰۲۴          | -۰,۲۳۵                      | -۷,۳۲۳ | ۰,۰۰۱         |
| ارتقاء شغلی    | ۰,۱۳۲                   | ۰,۰۲۸          | ۰,۲۱۱                       | ۴,۶۹۹  | ۰,۰۰۱         |
| عدالت سازمانی  | ۰,۲۸۸                   | ۰,۰۳۱          | ۰,۴۱۵                       | ۹,۳۱۷  | ۰,۰۰۱         |
| مشارکت کارکنان | ۰,۰۷۶                   | ۰,۰۲۳          | ۰,۱۱۷                       | ۳,۳۵۵  | ۰,۰۰۱         |

برابر داده‌های جدول (۹) مشخص شد ۶۹ درصد از واریانس (تغییرات) رضایت شغلی کارکنان توسط مجموع متغیرهای مستقل تبیین می‌شود و با توجه به مقدار  $F=128,702$  و سطح معناداری به دست آمده که در سطح خطای کمتر از ۰,۰۱ معنادار است، می‌توان گفت مجموع متغیرهای مذکور قادرند تغییرات رضایت شغلی کارکنان را تبیین کنند. بر اساس داده‌های جدول ۱۰ می‌توان گفت جز دو متغیر «نوع مدیریت مدیران و تقسیم کار» تأثیر همه متغیرهای اثرگذار جز متغیر «بیگانگی از کار» بر رضایت شغلی کارکنان افزایش دهنده است.



نمودار ۳. مدل عوامل مؤثر بر رضایت شغلی

### ۶. نتایج حاصل از تحلیل مسیر عوامل مؤثر بر وجدان کاری

به منظور گزارش تحلیل مسیر، متغیرهای «آموزش کارکنان»، «نوع مدیریت»، «رضایت شغلی»، «تقسیم کار»، «بیگانگی از کار»، «ارتقای شغلی»، «عدالت سازمانی» و «مشارکت کارکنان» به عنوان متغیرهای مستقل معرفی شدند و متغیر وابسته اصلی و نهایی این پژوهش «وجدان کاری کارکنان» است. در این قسمت به بررسی نتایج حاصل از تحلیل مسیر عواملی پرداخته می‌شود که بر وجدان کاری کارکنان تأثیر گذاشته‌اند:



الف) متغیرهایی که صرفاً به‌طور مستقیم بر متغیر وابسته تأثیر می‌گذارند. با توجه به نتایج تحلیل مسیر مشخص است که «رضایت شغلی» به‌عنوان یک متغیر کلیدی و واسطه است که از سایر متغیرها تأثیر می‌پذیرد و بر میزان وجدان کاری کارکنان تأثیر می‌گذارد. طبق نتایج، رضایت شغلی با ضریب تأثیر ۰,۳۵۲ بر وجدان کاری کارکنان تأثیر مثبتی داشته است. متغیر «تقسیم کار» با ضریب تأثیر ۰,۲۸۹ بر میزان وجدان کاری کارکنان تأثیر مثبتی داشته است.

ب) متغیرهایی که علاوه بر تأثیر مستقیم به‌صورت غیرمستقیم (با واسطه رضایت شغلی) بر وجدان کاری کارکنان تأثیر می‌گذارند.

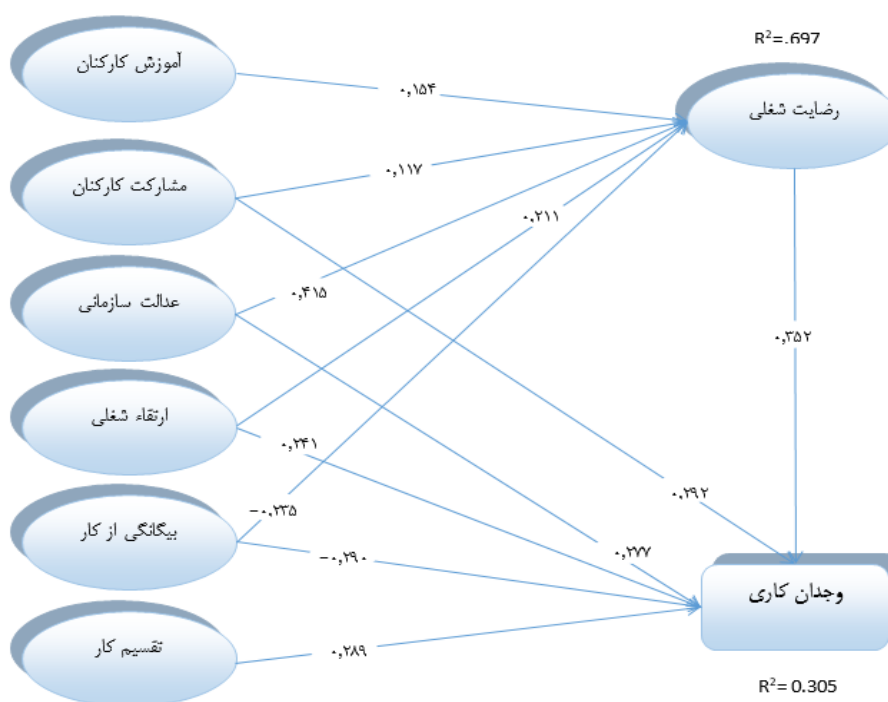
متغیر «مشارکت کارکنان» با ضریب ۰,۲۹۲ علاوه بر تأثیر مستقیم بر میزان وجدان کاری کارکنان، با واسطه متغیر رضایت شغلی با ضریب ۰,۱۱۷ تأثیر افزایش‌دهنده بر وجدان کاری دارد. متغیر «عدالت سازمانی» با ضریب ۰,۲۷۷ علاوه بر تأثیر مستقیم بر میزان وجدان کاری کارکنان، با واسطه متغیر رضایت شغلی با ضریب ۰,۴۱۵ تأثیر افزایش‌دهنده بر وجدان کاری دارد. متغیر «ارتقای شغلی» با ضریب ۰,۲۴۱ علاوه بر تأثیر مستقیم بر میزان وجدان کاری کارکنان، با واسطه متغیر رضایت شغلی با ضریب ۰,۲۱۱ تأثیر افزایش‌دهنده بر وجدان کاری دارد. متغیر «بیگانگی از کار» با ضریب -۰,۲۹۰ علاوه بر تأثیر مستقیم بر میزان وجدان کاری کارکنان، با واسطه متغیر رضایت شغلی با ضریب -۰,۲۳۵ تأثیر کاهش‌دهنده بر وجدان کاری دارد.

ج) متغیری که صرفاً به‌طور غیرمستقیم بر متغیر وابسته تأثیر می‌گذارد. متغیر «آموزش کارکنان» با واسطه متغیر رضایت شغلی با ضریب ۰,۱۵۴ تأثیر افزایش‌دهنده بر وجدان کاری دارد.

نتایج حاصل از تحلیل مسیر عوامل مؤثر بر میزان وجدان کاری کارکنان در این پژوهش به قرار زیر است:

جدول ۱۱. نتایج حاصل از تحلیل مسیر آثار مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای تأثیرگذار بر میزان وجدان کاری

| متغیر مستقل    | متغیر وابسته | اثر مستقیم | اثر غیر مستقیم                       | کل اثر |
|----------------|--------------|------------|--------------------------------------|--------|
| رضایت شغلی     | وجدان کاری   | ۰,۳۵۲      | ----                                 | ۰,۳۵۲  |
| تقسیم کار      |              | ۰,۲۸۹      | ----                                 | ۰,۲۸۹  |
| آموزش کارکنان  |              | ----       | $(۰,۱۵۴) \times (۰,۳۵۲) = (۰,۰۵۴)$   | ۰,۰۵۴  |
| مشارکت کارکنان |              | ۰,۲۹۲      | $(۰,۱۱۷) \times (۰,۳۵۲) = (۰,۰۴۱)$   | ۰,۳۳۳  |
| عدالت سازمانی  |              | ۰,۲۷۷      | $(۰,۴۱۵) \times (۰,۳۵۲) = (۰,۱۴۶)$   | ۰,۴۲۳  |
| ارتقاء شغلی    |              | ۰,۲۴۱      | $(۰,۲۱۱) \times (۰,۳۵۲) = (۰,۰۷۴)$   | ۰,۳۱۵  |
| بیگانگی از کار |              | -۰,۲۹۰     | $(-۰,۲۳۵) \times (۰,۳۵۲) = (-۰,۰۸۲)$ | -۰,۳۷۲ |



نمودار ۴. مدل تحلیل مسیر

## نتیجه گیری

نتایج نشان داد که بین نوع تقسیم کار و وجدان کاری کارکنان (فرضیه اول) رابطه مستقیم و معنی دار با شدتی متوسط وجود دارد. به عبارت دیگر بر اساس نظریه تقسیم کار دورکیم، با افزایش مطلوبیت تقسیم کاری وزارتخانه، وجدان کاری کارکنان نیز با شدتی متوسط بیشتر می شود. بر اساس نظریه تقسیم کار دورکیم، تقسیم کار به علت افزایش میزان فعالیت است که همبستگی را بیشتر می کند. با تقسیم کار، هر کس جای شایسته خود را دارد، هر کس مزد و پاداش شایسته خود را می گیرد و در نتیجه هر کس خود به خود در خیر و صلاح همگان می کوشد و همکاری می کند که در نهایت منتج به افزایش وجدان کاری می شود.

نتایج آزمون فرضیه دوم نشان داد که بین میزان آموزش کارکنان و وجدان کاری کارکنان رابطه معنی دار وجود ندارد. بر اساس نتایج حاصل از تحلیل مسیر، متغیر آموزش کارکنان، متغیری است که صرفاً به طور غیرمستقیم بر متغیر وابسته تأثیر می گذارد؛ یعنی اینکه با واسطه متغیر رضایت شغلی تأثیر افزایش بر وجدان کاری دارد. بر اساس تئوری یادگیری اجتماعی، آموزش باید مدلی برای جلب توجه کارکنان ارائه دهد و امکانات انگیزشی را فراهم کند. بیشتر سازمان های موفق در دنیا دارای نوعی برنامه های آموزشی سیستماتیک هستند و هزینه های زیادی برای آموزش کارکنان خود می کنند. بر اساس نظریه اخلاق کار ماکس وبر، سازمان ها می توانند از طریق آموزش مباحث و ارزش های مذهبی و دینی به کارکنان برای ایجاد انگیزه و حفظ و ارتقای وجدان کاری کارکنان گام بردارند.

نتایج حاصل از فرضیه سوم با استفاده از آزمون کای اسکوئر نشان داد که بین نوع مدیریت مدیران و وجدان کاری کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد. البته با توجه به توزیع نسبت ها، وجدان کاری کارکنانی که نوع مدیریت مدیران را رابطه مدار ارزیابی کرده اند، در قیاس با کارکنانی که نوع مدیریت مدیران را وظیفه مدار ارزیابی کرده اند، بیشتر بوده است، اما این تفاوت به لحاظ آماری معنی دار نیست.

نتایج پژوهش نشان داد که بر اساس نظریه برابری «استیسی آدامز»، بین میزان عدالت سازمانی و وجدان کاری کارکنان (فرضیه چهارم) رابطه مستقیم و معنی دار با شدتی ضعیف وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش میزان عدالت سازمانی، وجدان کاری کارکنان نیز با شدتی ضعیف بیشتر

می‌شود. بر اساس نظریه برابری، عدالت، عاملی برای انگیزش کارمندان است. کارمندان ورودی‌هایشان به کار و خروجی‌هایشان را با دیگران مقایسه می‌کنند؛ یعنی نسبت خروجی-ورودی خود را با نسبت ورودی-خروجی دیگران مقایسه می‌کنند. اگر این نسبت مساوی باشد، عدالت وجود دارد و خود ایجاد انگیزه کاری می‌کند؛ ولی اگر این نسبت مساوی نباشد، با بحران عدالت روبه‌رو می‌شویم. یعنی بر اساس نظریه آدامز، بحران منفی انگیزشی به منظور انجام کارهایی برای تصحیح به وجود می‌آید که نتیجه‌اش پایین آمدن وجدان کاری می‌شود.

طبق نتایج فرضیه پنجم، بین میزان مشارکت کارکنان و وجدان کاری کارکنان رابطه مستقیم و معنی‌دار با شدتی متوسط وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش میزان مشارکت کارکنان، وجدان کاری کارکنان نیز با شدتی متوسط بیشتر می‌شود. بر اساس نظریه سیستم‌های مدیریت رنسیس لیکرت و تئوری دو عاملی فردریک هرزبرگ، هر چه مشارکت کارکنان بیشتر باشد، وجدان کاری بیشتر است. بر اساس تئوری دو عاملی هرزبرگ، مشارکت یکی از عوامل انگیزاننده است که خود عاملی برای افزایش وجدان کاری است. بر اساس نظریه سیستم‌های مدیریت لیکرت، ارتقای وجدان کار که نوعی نگرش مثبت به کار است، در یک نظام مدیریت مشارکتی امکان‌پذیر است. اگر اهداف سازمان بر اساس مشارکت گروهی پایه‌گذاری شود، تعهد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و میزان وجدان کاری کارکنان افزایش خواهد یافت.

طبق نتایج فرضیه ششم، بین میزان ارتقای شغلی و وجدان کاری کارکنان رابطه مستقیم و معنی‌دار با شدتی متوسط وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش میزان ارتقای شغلی، وجدان کاری کارکنان نیز با شدتی متوسط بیشتر می‌شود. بر اساس تئوری دو عاملی هرزبرگ و تئوری برابری آدامز، با افزایش کیفیت ارتقای شغلی، انگیزه کارکنان و وجدان کاری آنها افزایش پیدا می‌کند.

نتایج فرضیه هفتم نشان داد که بین بیگانگی از کار و وجدان کاری کارکنان رابطه معکوس و معنی‌دار با شدتی متوسط وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش بیگانگی از کار، وجدان کاری کارکنان نیز با شدتی متوسط کمتر می‌شود. بر اساس نظریه بیگانگی از کار، از دیدگاه جامعه‌شناسان، اگر انتخاب کار، ناصحیح و با فرد ناسازگار باشد، از خودبیگانگی رخ می‌دهد. برای اینکه کار با از خودبیگانگی همراه نباشد، باید از همه جهات مساعد و مورد علاقه باشد.

نتایج فرضیه هشتم نشان داد که بین میزان رضایت شغلی و وجدان کاری کارکنان رابطه

مستقیم و معنی دار با شدتی متوسط وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش میزان رضایت شغلی، وجدان کاری کارکنان نیز با شدتی متوسط بیشتر می شود. بر اساس نظریه دوعاملی انگیزش-بهداشت روانی فردریک هرزبرگ، رضایت شغلی باعث آرامش، تسکین و انگیزش کارکنان و در نهایت افزایش وجدان کاری می شود.

### راهکار و راهبردهای پیشنهادی

بر اساس نتیجه گیری های پژوهش که مبتنی بر یافته های پژوهش است، راهکارها یا راهبردهایی برای تقویت وجدان کاری در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی پیشنهاد می شود:

۱. تقسیم کار مطلوب کارکنان، از اولویت های برنامه ریزی و اجرا در هر سازمانی باید باشد؛ زیرا تخصص گرایی با کارآمدتر کردن کارمندان، باعث انگیزه و بازدهی بیشتر می شود. بر اساس میانگین های به دست آمده از نتایج پژوهش، پیشنهاد می شود در وزارتخانه، تقسیم کار متناسب با تخصص، شایستگی، تحصیلات مرتبط، توانایی ها، علاقه، روحیه فرد و... انجام و گونه ای بازنگری و ساماندهی شود که کارکنان با شغل احساس هماهنگی و تناسب کنند تا بین زندگی و کار تعادل به وجود آید. بنابراین، همان طور که در پیشینه و یافته تجربی پژوهش حاضر آمده، تقسیم کار با ضریب درخور توجهی بر وجدان کاری کارکنان مؤثر است.

۲. بر اساس پیشینه، مبانی نظری و تجربی تحقیق حاضر، توانمندسازی، ارتقای کیفی و بهره وری نیروی کار با افزایش و تقویت انگیزه، مهارت و خلاقیت همراه با اهتمام به آموزش مداوم نیروی کار، ایجاد تناسب بین دوره های آموزشی و نیازهای وزارتخانه، هدایت و اجرای برنامه های آموزشی بر اساس نیازهای شغلی به منظور تعالی و تخصص و تعمیق شناخت کارکنان، با هدف افزایش وجدان کاری انجام شود. برای اصلاح و بهبود برنامه های آموزشی، بهتر است وزارتخانه روش ها و نرم افزارهای جدید متناسب با شغل را به کارکنان آموزش دهد، کیفیت آموزش را بالا ببرد، به افراد فرصت استفاده از ظرفیت های یادگیری دهد، در دوره های آموزشی از استادان مجرب و متخصص استفاده کند، منابع و بودجه کافی برای فرصت های آموزش و یادگیری کارکنان اختصاص دهد.

اگر دوره‌ای برگزار می‌شود، نتایج و اثربخشی دوره‌ها مورد بررسی قرار گیرد و بهبود فرایند آموزش کارکنان یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران سازمان باشد. آموزش کارکنان در سطح مطلوب استانداردهای آموزشی انجام شود تا به تبع آن رضایت شغلی کارکنان افزایش پیدا کند و در نتیجه وجدان کاری کارکنان افزایش یابد. نتیجه آموزش می‌تواند بهینه‌سازی عملکرد و ساختار سازمان به منظور دستیابی به اهداف، ایجاد زمینه رشد معنوی منابع انسانی، ارتقای سطح دانش، تخصص و مهارت‌های آنان، تربیت کارمندان برخوردار از مکارم اخلاقی و علاقه‌مند به اعتلای کشور و حاکمیت مبانی ارزش‌ها و اخلاق و موازین اسلامی باشد.

۳. با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش، بهتر است برای ترویج ارتباط دوسویه و مدیریت مشارکتی، در وزارتخانه نظام انتقادات و پیشنهادات فعال و تقویت شود. این پارامتر باعث می‌شود کارکنان در تصمیم‌گیری‌های محیط کاری و در تعیین هدف‌های سازمان مشارکت کنند تا هدف‌ها از نظر کارکنان دست‌یافتنی باشند و به تبع آن کارکنان از قابلیت‌های خود در اتخاذ تصمیم‌های سازمان استفاده کنند. همچنین کارکنان برای حل مشکلات سازمان اظهار نظر کنند و پیگیر حل مشکلات وزارتخانه شوند که در نهایت بازدهی وزارتخانه بالا رود. اگر اهداف سازمان بر اساس مشارکت گروهی پایه‌گذاری شود، احساس مسئولیت و تعهد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و میزان وجدان کاری کارکنان افزایش خواهد یافت.

۴. رفع تبعیض و شفاف‌سازی برای دستیابی به عدالت و توسعه آن؛ با توجه به نمره میانگین گویه‌های عدالت سازمانی، بهتر است به رعایت عدالت از طرف مدیران وزارتخانه توجه بیشتری شود؛ زیرا کارکنان نحوه برخورد سازمان با خودشان و دیگران را ارزیابی و ضمن مقایسه، داوری می‌کنند و بر حسب شدت فهم از بی‌عدالتی، واکنش‌هایی از خود نشان می‌دهند که یکی از نتایج آن کاهش انگیزه و وجدان کاری است. هر چه امکانات، سطح حقوق، امتیازات، پست‌های سازمانی و مسئولیت‌های شغلی، برنامه‌های کاری، حجم کار، فرصت‌های شغلی، ارتقای شغلی، شرکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، به رسمیت شناخته شدن کارکنان، نوع رفتار مدیر با کارکنان عادلانه بین کارکنان توزیع شده

- باشد، راه هر گونه احساس بی عدالتی بسته می شود و انگیزه های کاری کارکنان افزایش می یابد؛ زیرا احساس عدالت عاملی مهم در ایجاد انگیزه و ارتقای وجدان کاری است.
۵. انتصاب مدیران بر اساس تجربه، تخصص و شایسته سالاری؛ ارتقای وجدان کار در یک نظام مدیریت مشارکتی امکان پذیر می شود که مدیران به کارکنان اعتماد و اطمینان کامل داشته باشند و نظر کارکنان را به طور مداوم بپرسند. این کار باعث می شود تصمیم گیری در سراسر سازمان توزیع شود و از طرفی شاهد وحدت رویه هم خواهیم بود.
۶. با توجه به بررسی نتایج ابعاد گویه های سازنده متغیر ارتقای شغلی، بهتر است مدیران وزارتخانه توجه کنند هر چه ارتقای شغلی کارکنان بر اساس لیاقت، شایستگی، تلاش، توانایی و تخصص، منطقی، واقع بینانه و بر اساس ضوابط و معیارها و... انجام شود، و مدیران وزارتخانه شرایط محل کار را طوری فراهم کنند که کارکنان ضمن کار، کسب مهارت کنند و زمینه پیشرفت در کار فراهم باشد، انگیزه و وجدان کاری کارکنان افزایش پیدا می کند.
۷. بسترسازی و ساماندهی اشتغال، شناسایی، جذب، حفظ و هدایت سرمایه های انسانی و تنظیم رابطه متقابل تحصیل با اشتغال؛ در بیانات مقام معظم رهبری آمده است: «علم و کار باید توأمان باشد. هر کدام بدون آن دیگری خاصیت کامل خود را ندارد» (نوری قمشه ای، ۱۳۸۹: ۷۲).
۸. بهتر است ضمن به کارگیری کارکنان بر اساس علاقه، توانایی، تخصص، احتساب سختی، حساسیت و پیچیدگی کار، به حقوق و مزایای کارکنان توجه شود. اتخاذ انواع تدابیر تشویقی به گونه ای که وقتی کارکنان کارشان را به خوبی انجام می دهند، از آنها به نحو شایسته قدردانی شود. سازمان باید شرایط را طوری فراهم کند که کارکنان بدانند بر اساس تلاشی که می کنند، امکان افزایش حقوق برایشان فراهم است. به تناسب موارد یادشده، رضایت شغلی کارکنان افزایش می یابد و به تبع آن وجدان کاری بالا می رود.
۹. متناسب سازی و تقویت فرهنگ کسب و کار، عزم ملی و افزایش درک اجتماعی نسبت به اهمیت وجدان کاری و تبدیل وزارتخانه به همان چیزی که رسالتش می باشد.

## فهرست منابع

۱. آرون، ریمون (۱۳۸۶). *مراحل اساسی سیر اندیشه در جامعه‌شناسی*. ترجمه باقر پرهام. تهران: انتشارات علمی و فرهنگی. چاپ هشتم.
۲. آشفته تهرانی، امیر (۱۳۸۹). *جامعه‌شناسی کار و پیشه*. تهران: انتشارات بهمن برنا.
۳. اسماعیل زاده، عباسعلی و قاسم زاده، ابوالفضل (۱۳۹۳). بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه پیام نور. *نام نشریه*، دوره ۶، شماره ۲۰. صص ۹-۲۲.
۴. الوانی، سیدمهدی و زاهدی، شمس‌السادات و فقیهی، ابوالحسن (۱۳۷۶). *فرهنگ جامع مدیریت*. تهران: انتشارات علامه.
۵. بختیاری، صادق (۱۳۷۷). *نگرشی بر مفهوم وجدان کاری و برخی از عوامل مؤثر بر آن*. مدیریت دولتی. شماره ۲۲ و ۳۱ پاییز و زمستان، تهران.
۶. پایگاه اطلاع رسانی دفتر مقام معظم رهبری. [www.leader.ir](http://www.leader.ir).
۷. تودارو، مایکل (۱۳۷۵). *توسعه اقتصادی در جهان سوم*. ترجمه غلامعلی فرجادی. تهران: سازمان برنامه و بودجه.
۸. توسلی، غلامعباس (۱۳۷۵). *نظریه‌های جامعه‌شناسی*. تهران: انتشارات سمت.
۹. توسلی، غلامعباس (۱۳۸۷). *جامعه‌شناسی کار و شغل*. تهران: انتشارات سمت.
۱۰. توسلی، غلامعباس (۱۳۸۳). *وجدان کار*. نشریه وقایع اتفاقیه.
۱۱. چلبی، مسعود و حبیبی، محمد (۱۳۷۷). *بررسی تجربی اخلاق کار در ایران* (جلد اول و دوم). مرکز پژوهش‌های بنیادی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
۱۲. حاج موسی، مرتضی (۱۳۷۵). مقاله پیش نیازهای اجرای موفقیت‌آمیز نظام مشارکت کارکنان. *مجموعه مقالات سخنرانی‌های دومین کنگره ملی بهره‌وری ایران*. سازمان بهره‌وری ملی ایران. تهران: چاپ بصیر. خرداد.
۱۳. دورکیم، امیل (۱۳۸۱). *درباره تقسیم کار اجتماعی*. ترجمه باقر پرهام. چاپ اول. ویرایش دوم. تهران: نشر مرکز.



۱۴. رایینز، استیفن پی (۱۳۸۴). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه فرزاد امیدواران. تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.
۱۵. رستگار خالد، امیر، کاوه، مهدی و محمدی، مهدی (۱۳۹۴). سرمایه اجتماعی و بیگانگی از کار. فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی. شماره ۱۹. صص ۲۵۱-۲۰۳.
۱۶. رضایی، بهروز و یارمحمدیان، محمدحسین و محمودزاده اردکانی، حسین (۱۳۹۶). ارتباط سبک رهبری مدیران پرستاری با تعلل‌ورزی کارکنان پرستاری در بیمارستان‌های تأمین اجتماعی استان اصفهان. فصلنامه دانشکده پرستاری و مامائی همدان، دوره ۲۵. شماره ۱. صص ۶۸-۶۰.
۱۷. رضائیان، علی (۱۳۹۶). رفتار اخلاقی در تبلور وجدان کاری و انضباط اجتماعی. بررسی راه‌های عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی. دی ماه. صص ۳۲۷-۳۱۹.
۱۸. رضائیان، علی (۱۳۷۹). مبانی مدیریت رفتار سازمانی. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها.
۱۹. رضائیان، علی (۱۳۸۴). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها.
۲۰. ساروخانی، باقر (۱۳۹۳). روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی (جلد اول) اصول و مبانی. چاپ هجدهم. تهران: نشر پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
۲۱. ساروخانی، باقر و طالبیان، سیدامیر (۱۳۸۱). وجدان کاری و عوامل اجتماعی موثر بر آن (تحقیقی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران). مجله جامعه‌شناسی. دوره ۴. شماره ۴. صص ۱۸۸-۱۶۲.
۲۲. سیف، علی‌اکبر (۱۳۷۴). روانشناسی پرورشی. تهران: انتشارات آگاه.
۲۳. صبرکش، علیرضا و مزینانی، حبیب‌الله و نورمحمدی، هادی (۱۳۹۲). آموزش و توسعه منابع انسانی در سازمان، فصلنامه مدیریت بر آموزش انتظامی. شماره چهارم (پیاپی، ۲۴). سال ششم. صص ۱۳۴-۹۱.
۲۴. صبوری، منوچهر (۱۳۸۴). جامعه‌شناسی سازمان‌ها. تهران: نشر شب تاب.
۲۵. عضدانلو، حمید (۱۳۸۶). آشنایی با مفاهیم اساسی جامعه‌شناسی. تهران: نشر نی.

۲۶. علیپور، حمیدرضا و فرید، مرضیه (۱۳۹۱). بررسی رضایت شغلی کارکنان بانک کشاورزی لاهیجان. فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت. سال چهارم. شماره دوم. صص ۱۱۵-۱۲۶.
۲۷. فورنیز، فردینانداف (۱۳۷۲). چرا کارکنان کاری را که از آنان انتظار می‌رود را انجام نمی‌دهند. ترجمه محمد زاهدی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۲۸. گرینت، کیت (۱۳۸۲). زمینه‌ی جامعه‌شناسی کار. ترجمه پرویز صالحی. چاپ اول. انتشارات مازیار.
۲۹. محسنی تبریزی، علیرضا و میرزایی، محمد (۱۳۸۳). سنجش میزان انگیزش به کار و عوامل مؤثر بر آن. مجله جامعه‌شناسی ایران. شماره ۲۰.
۳۰. مدنی، حسین و زاهدی، محمدجواد (۱۳۸۴). تعیین الویت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان. نامه انجمن جامعه‌شناسی ایران شماره ۱.
۳۱. مرکز پژوهش‌های مجلس (۱۳۹۹). سایت مرکز پژوهش‌های مجلس. موضوع متوسط ساعت کار مفید کارمندان دولتی ایران.
۳۲. مورهد، جی گریفتن (۱۳۷۹). رفتار سازمانی. ترجمه سیدمهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده. تهران: انتشارات مروارید.
۳۳. میرزایی، خلیل (۱۳۸۸). پژوهش، پژوهشگری و پژوهش‌نامه‌نویسی. تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.
۳۴. میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۷). فرهنگ کار، وجدان کار و قانون کار. مجله تدبیر، شماره ۵۰.
۳۵. نوری قمشه‌ای، رحمت‌الله (۱۳۸۹). اخلاق اداری اهمیت و جایگاه کار و اخلاق، بایدها و نبایدهای اخلاق اداری با نگاهی به آیات و روایات. قم: انتشارات جوانان موفق.
۳۶. هرسی، پاول و بلانچارد، کنت (۱۳۷۲). مدیریت رفتار سازمانی در استفاده از منابع انسانی. ترجمه علی علاقه‌بند. تهران: انتشارات امیرکبیر.
37. Erlanson Backteman, Susann. (2013). Burnout, Work, stress of conscience and coping among female and male partrolling police officers, UMEA University Medical Dissertations, New Series, No. 1578, 1-69.
38. Bakker, Arnold B, Demerouti, Evangelia, ten Brummelhuis. Lieke L. 2012. Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. Journal of Vocational Behavior, Vol. 80, Issue 2, April 2012, 555- 564.

39. Robert, Chistopher, Cheung, Yu Ha. 2010. An examination of the relationship between Personality, Vol. 44, Issue 2, Aprill 2010, 222- 231.
40. Juthberg K, Sundin C. 2009. "Registered nurses and nurse assistants lived experience of troubled conscience in their work in elderiy care – A Phenomenological hermeneutic study", International Journal of Nursing Studies, Vol. 1, Nol. PP: 1- 10.
41. Ohme, Melanie, Zacher. Hannes. 2015. Job Performance rating: The relative
42. Raghav, R.R. (2008). Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics. Journal of Social Responsibility. Vol. 4, No. 1. 246-254.
43. Seeman, Melvin. (1959). On the Meaning of Alienation. American Sociological Review. Vol. 24.