

Investigating the Position of the Variables of Organizational Justice, Job Satisfaction and Division of Labor in Explaining Work Conscience

(Case Study: Employees of the Ministry of Cooperatives, Labor and Social Welfare in 2020)

Kobra Khalili¹

Seyed Saeid Aghaei (Ph. D.)²

Soroush Fathi (Ph. D.)³

Abstract

The aim of this study was to investigate the position of the variables of organizational justice, job satisfaction and division of labor in explaining work conscience. The present study was conducted using the field method (survey) and quantitatively (using a researcher-made questionnaire). The statistical population of this study includes all employees of the Ministry of Cooperatives, Labor and Social Welfare and the sample size is 400 people based on Cochran's formula. The sample was selected by random sampling method. In order to assess the validity (validity) of the questionnaire, face validity and construct validity (using confirmatory factor analysis) were used, and to evaluate the reliability of the questionnaire, Cronbach's alpha coefficient was used. Necessary validity and reliability. Data were analyzed at both descriptive and inferential levels and Pearson correlation test, linear regression and path analysis were used to evaluate the factors affecting work conscience. The results showed that the variables of job satisfaction, sense of justice and division of labor have a direct and significant relationship with work conscience. The results of path analysis showed that 58% of changes in work conscience are explained by the sum of independent variables and in general, according to direct and indirect effects, the variable of division of labor had the greatest impact on employee conscience. Therefore, considering the importance of work conscience in the development and progress in society, it is suggested that to identify other factors affecting work conscience, attention should be paid to individual (psychological), intermediate (organizational) and macro (structural and systemic) levels of society in the organization under study and other governmental organizations.

Keywords: *Organizational Justice, Division of Labor, Job Satisfaction, Work Conscience.*

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

بررسی جایگاه متغیرهای عدالت سازمانی، رضایت شغلی

و تقسیم کار در تبیین وجدان کاری

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

کبری خلیلی^{*}، سید سعید آقایی^{**}، سروش فتحی^{***}

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۴/۰۸

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی جایگاه متغیرهای عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تقسیم کار در تبیین وجدان کاری انجام شده است. پژوهش حاضر با استفاده از روش میدانی (پیمایشی) و به صورت کمی (با به کارگیری پرسشنامه محقق ساخته) انجام شد. جامعه آماری این مطالعه، شامل تمام کارکنان شاغل در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است و حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۴۰۰ نفر است که افراد نمونه با روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. به منظور سنجش روایی (اعتبار) پرسشنامه از روش روایی صوری و روایی سازه (به کمک تحلیل عاملی تأییدی)، و برای بررسی پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. لذا بعد از انجام پیش آزمون و گرفتن نظرات خبرگان، ابزار پژوهش از روایی و پایایی لازم برخوردار شد. تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح توصیفی و استنباطی صورت گرفت و به منظور بررسی عوامل مؤثر در وجدان کاری از آزمون همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی و تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که متغیرهای رضایت شغلی، احساس عدالت و تقسیم کار رابطه ای مستقیم و معنادار با وجدان کاری دارند. نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان داد که ۵۸ درصد از تغییرات وجدان کاری توسط مجموع متغیرهای مستقل تبیین می شود و در مجموع، با توجه تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم، متغیر تقسیم کار بیشترین تأثیر را در وجدان کاری کارکنان داشته است. لذا با توجه به اهمیت وجدان کاری در توسعه و پیشرفت درون زا در جامعه، پیشنهاد می شود که برای شناسایی بقیه عوامل تأثیرگذار در وجدان کاری، به سطوح فردی (روانشناختی)، میانی (سازمانی) و کلان (ساختاری و سیستمی جامعه) در سازمان مورد مطالعه و سایر سازمان های دولتی توجه شود.

کلیدواژه ها: عدالت سازمانی، تقسیم کار، رضایت شغلی، وجدان کار.

*. گروه جامعه شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران ایران.

kobra.khalili1300@gmail.com

** نویسنده مسئول: گروه جامعه شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران ایران.

saeidaghaei1396@gmail.com

Fathi.soroush@wtiau.ac.ir

***. گروه جامعه شناسی، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

مقدمه

در شرایط کنونی که جهان به سرعت در حال تغییر و تحول است، وجود انواع سرمایه (اقتصادی، انسانی و اجتماعی) در روند توسعه و تعالی جوامع، اهمیت روزافزونی پیدا کرده و مؤلفه‌های پیچیده و جهان‌شمولی چون تحولات بازارها و تغییرات فناوری در رقابتی فشرده، سازمان‌ها، مدیران و بازیگران این صحنه را تحت تأثیر قرار داده‌اند. لذا هر سازمانی نیاز به سه نوع سرمایه دارد: نخست، سرمایه اقتصادی که همان امکانات و ملزومات آن سازمان و مباحثی مثل پرداخت حقوق و دستمزد است؛ دوم، نیروی انسانی، یعنی کارشناسان و مدیرانی که باعث پیشبرد برنامه‌ها و اهداف سازمان می‌شوند؛ سوم، سرمایه بسیار مهم اجتماعی که هرچند نامشهود بوده، ولی در موفقیت و پیشبرد اهداف هر سازمان بسیار مهم و تعیین‌کننده است. وجدان کاری به همراه متغیرهایی، مانند عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تخصصی شدن کار جزو سرمایه‌های اجتماعی هر سازمانی محسوب می‌شوند که غفلت از این سرمایه‌ها باعث به نتیجه نرسیدن اهداف و برنامه‌های آن سازمان می‌شود.

تذکرات و تأکیدات مکرر رهبر معظم انقلاب اسلامی بر اهمیت وجدان کاری، تقویت و ترویج آن، ضرورت پژوهش در مورد این موضوع را نشان می‌دهد. ایشان در سیزدهم اردیبهشت ۱۳۷۴ فرمودند: «کار باید کامل، محکم، قوی، ابتکاری و همراه با نیاز انجام گیرد.» و می‌فرمایند: این همه علم، استعداد، آگاهی و اخلاقیات خوب، به برکت اسلام، فرهنگ کهن اسلامی و سوابق این ملت در این کشور هست که متعلق به شماست. چه وقت می‌توانید استفاده کنید؟ وقتی که این ملت آماده کار باشد؛ کمر بسته باشد؛ هیچ‌کس در کارهای خود کوتاهی نکند و بیکاری را برای خود مغتنم نشمارد. ایشان در دهم اردیبهشت ۱۳۷۶ کلید حل مشکلات کشور را در این می‌دانند که کننده هر کاری وجدان کاری داشته باشد؛ یعنی اینکه اگر کاری را به عهده گرفت، آن را خوب، کامل، دقیق و تمام انجام دهد. مفهوم و مضمون وجدان کاری در احساس مسئولیتی است که هر کس باید در قبال آن کار احساس کند و لازمه آن نیز در این است که هر کس کاری را قبول کرد، آن را به بهترین وجه انجام دهد. مقام معظم رهبری دقت و محکم کاری در انجام کارها را موجب پدیدار شدن یک جامعه سرافراز و آباد و برخوردار از انسان‌های قوی، مستحکم و تسلیم‌ناپذیر در برابر دشمن می‌دانند. ایشان ضمن تأکید بر اهمیت بهبود بخشیدن به کیفیت کار،

بارها به نقش نیروی انسانی مؤمن، باوجدان، معتقد به کار و دلسوز در تضمین پیشرفت یک کشور تأکید کرده‌اند. همچنین در بیست و چهارم اسفند ۱۳۸۳ یکی از راه‌های طی کردن مسیر جهت رسیدن به جامعه اسلامی آرمانی را وجدان کاری دانستند و در بیست و سوم خرداد ۱۳۹۰ فرمودند: باید برخی اختلالات در مسئله وجدان کاری برطرف و اصلاح شود. ایشان بارها از مسئولان کشور، دولت، قوه قضاییه و نمایندگان مجلس خواستند که در جهت ترویج وجدان کاری، به طور جدی برنامه‌ریزی کنند (مجموعه بیانات، پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر مقام معظم رهبری).

مطالعات و آمارها نشان می‌دهد که بهره‌وری نیروی انسانی، به ویژه در بخش دولتی بسیار پایین است و بررسی‌های کارشناسان مسائل اجتماعی ایران نیز بیانگر آن است که وجدان کار در ایران با توجه به ضعف آن در محیط‌های کاری، به یک بحران اجتماعی تبدیل شده است. در آمارگیری‌های انجام شده آمده است: در ژاپن یک کارمند از ۸ ساعت کار روزانه و موظف تنها ۲۰ دقیقه وقت تلف شده دارد؛ در حالی که در ایران، چند سال پیش گزارشی به دولت ارائه شد مبنی بر اینکه کارمندان دولت از ۸ ساعت کار موظف تنها ۴۰ دقیقه به کار مفید می‌پردازند (آشفته تهرانی، ۱۳۸۹: ۱۵۷). بر اساس مطالعات و آماری که از سوی شورای پژوهشی پژوهشکده اقتصاد اعلام شده، میزان کار مفید هفتگی در ایران ۶ تا ۷ ساعت است. در حالی که بر اساس آمارها ساعت کار مفید هفتگی در ژاپن ۴۰ تا ۶۰ ساعت و در کره جنوبی ۵۲ تا ۷۲ ساعت است. علاوه بر این، آمارها نشان می‌دهد که سرانه کار مفید در ایران سالانه ۸۰۰ ساعت است و این میزان در ژاپن ۲ هزار و ۴۲۰ ساعت، در کره جنوبی هزار و ۹۰۰ ساعت و در چین هزار و ۴۲۰ ساعت، در آمریکا هزار و ۳۶۰ ساعت، در ترکیه هزار و ۳۳۰ ساعت، در پاکستان هزار و ۱۰۰ ساعت و در افغانستان ۹۵۰ ساعت است. بنابراین، ایران در رده سوم پس از کویت با ۶۰۰ ساعت و عربستان با ۷۲۰ ساعت کار مفید در سال قرار دارد. این در حالی است که برخی از آمارها وضعیت بدتری را برای میزان ساعت کار مفید در اداره‌ها و دستگاه‌های دولتی اعلام می‌کنند. آمارها و بررسی‌های کمیسیون اقتصادی مجلس نشان می‌دهد که متوسط کار مفید روزانه کارمندان دولت فقط ۲۹ دقیقه است که این میزان در ژاپن ۵ ساعت و ۱۷ دقیقه است. به عبارت دیگر، میزان کار مفید در ایران حدود یک‌دهم کار مفید در ژاپن است و این جای تأسف دارد (خراسان، ۸۹/۴/۲۳). مرکز پژوهش‌های مجلس در سال ۹۱ اعلام کرد که در خوش‌بینانه‌ترین حالت، ساعات کار مفید در

ایران روزانه حدود ۲ ساعت است که متوسط ساعات آن در بخش دولتی تنها ۲۲ دقیقه است و در هفته به ۱۱ ساعت نیز نمی‌رسد. پیام‌ها و صحبت‌های مختلف مسئولان کشور نیز حاکی از آن است که وجدان کار در محیط‌های کار به سوی بحرانی شدن پیش رفته است. لذا بررسی علمی وجدان کاری برای ارائه راهکارها یک ضرورت اجتماعی است. در واقع، هدف جامعه‌شناسی علمی بیان ضرورت‌های اجتماعی است (بودون، ۱۳۸۳: ۱۰).

از آنجا که مأموریت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی، راهبری، پایش و نظارت به منظور تنظیم روابط کار مبتنی بر رعایت اصل سه‌جانبه‌گرایی، حفظ و صیانت از نیروی کار، توسعه و توانمندسازی تعاونی‌ها، ایجاد تعادل در بازار کار و حمایت از پایدارسازی مشاغل و برقراری عدالت اجتماعی در حوزه‌های بیمه‌ای، حمایتی و توانمندسازی با رعایت اصول جامعیت، کفایت و فراگیری مبتنی بر قانون بیمه‌گری است، لذا وجدان کاری در این وزارت‌خانه بسیار مهم و حیاتی است. بنابراین، در این پژوهش محقق می‌کوشد به تبیین جامعه‌شناختی وجدان کاری در بین کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی بپردازد، تا بتواند کارکنان را نسبت به وزارت‌خانه خویش متعهد کرده، به بهبود عملکرد این وزارت‌خانه کمک کند. امید است به موازات آن، شاهد خدمات‌رسانی برتر، نوین و کیفی به منظور ارتقای سطح رضایت‌مندی و اعتماد مردم، اشاعه فرهنگ مسئولیت‌پذیری اداری و اجتماعی، پاسخگویی و تکریم ارباب رجوع و اجتناب از برخورد سلیقه‌ای، فردی و... در تمام فعالیت‌های وزارت‌خانه باشیم.

در باب اهمیت انجام پژوهش حاضر باید خاطر نشان ساخت که از نتایج یافته‌های این پژوهش می‌توان در سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌های مربوط به سازمان مربوط استفاده کرد، زیرا وجدان کاری یکی از عوامل مهم در ارتقای بهره‌وری سازمانی محسوب می‌شود و شناسایی متغیرهای مهم تبیین‌کننده آن می‌تواند در افزایش وجدان کاری و در نهایت، بهره‌وری مؤثر و مفید باشد.

از این‌رو، در پژوهش حاضر به بررسی و تبیین متغیرهای کلیدی مؤثر در وجدان کاری، مانند رضایت شغلی، عدالت سازمانی و تقسیم کار می‌پردازیم و هدف آن است که این متغیرها را به مثابه سرمایه اجتماعی برای سازمان مورد مطالعه در نظر گرفته، به بررسی روابط بین این متغیرها و نوع تأثیرگذاری آنها بر وجدان کاری بپردازیم.

سؤال اصلی تحقیق

جایگاه متغیرهای عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تقسیم کار در تبیین وجدان کار کدام است؟

سؤال‌های فرعی

۱. نیروی انسانی موجود در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی از چه میزان وجدان کاری برخوردارند؟
۲. سهم و تأثیر هر یک از متغیرهای عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تقسیم کار در وجدان کاری به چه شکل و تا چه اندازه است؟

ادبیات تحقیق

تعریف مفاهیم

وجدان کاری: بر اساس تعبیر شورای فرهنگی عمومی کشور «وجدان کاری» را می‌توان وضعیتی دانست که در آن، افراد جامعه در مشاغل گوناگون سعی دارند تا کارهای محوله را به بهترین وجه، به طور دقیق و کامل و با رعایت اصول بهینه‌سازی انجام دهند (میر سپاسی، ۱۳۸۷: ۳۹). منظور از وجدان کاری رضایت قلبی، تعهد و الزام عملی نسبت به وظایفی است که قرار است انسان آنها را انجام دهد؛ به گونه‌ای که اگر بازرس و ناظری بر فعالیت او نظاره گر نباشد، باز هم در انجام وظیفه، قصور روا ندارد (معینی، ۱۳۷۰: ۶۳).

برای سنجش وجدان کاری، چهار بعد عاطفی، هنجاری، مستمر و رفتاری در نظر گرفته شد که گویه‌های مورد سنجش هر بُعد به شرح زیر است.

گویه‌های بُعد عاطفی عبارت‌اند از:

- اهداف و ارزش‌های سازمان را اهداف و ارزش‌های خود می‌دانم؛
- من برای تحقق اهداف سازمانم، سخت تلاش می‌کنم؛
- با سازمان خود احساس یکی بودن می‌کنم؛
- همواره سعی کرده‌ام که ارزش‌های سازمانی‌ام را در خودم نهادینه (درونی) کنم.

گویه‌های بُعد هنجاری عبارت‌اند از:

- در قبال وظایف شغلی‌ام احساس مسئولیت می‌کنم؛
- گاهی اوقات برای رسیدن به اهداف سازمان، تلاشی خارج از وظیفه و شرح مسئولیت (اما در چارچوب موازین قانونی سازمان) دارم؛
- برای دستیابی به اهداف سازمانی، طبق برنامه‌ریزی منظمی عمل می‌کنم؛
- هرگاه برنامه‌ای را برای اصلاح و بهبود بخشی از رفتار سازمانی‌ام شروع می‌کنم، آن را تا رسیدن به نتیجه پی می‌گیرم؛
- وقتی در محیط کار قول یا تعهدی می‌دهم، همواره به آن پایبندم.

گویه‌های بُعد مستمر عبارت‌اند از:

- در موقعیت شغلی، منافع سازمانی را بر منافع فردی‌ام ترجیح می‌دهم؛
- از دارایی‌های سازمان نیز همچون اموال خود محافظت می‌کنم؛
- در مقابل فشارها مقاومت می‌کنم، زیرا به سازمان و افراد آن احساس دلبستگی و تعلق می‌کنم؛
- هیچ‌گاه سعی نکرده‌ام با سهل‌انگاری و اهمال‌کاری به منافع سازمان آسیب وارد کنم.

گویه‌های بُعد رفتاری عبارت‌اند از:

- همیشه سعی کرده‌ام با عمل خود نشان دهم که به وظایف محول‌شده به خوبی آشنا هستم؛
 - تعهدات شغلی خود را بدون نظارت دیگران نیز به خوبی انجام می‌دهم؛
 - بدون آمادگی کافی در موقعیت‌های مختلف شغلی‌ام قرار نمی‌گیرم؛
 - تلاش می‌کنم همه کارهای خود را به بهترین نحو ممکن انجام دهم؛
 - از جمله افراد «معتاد به کار» هستم که نمی‌توانم هرگز بیکار بنشینم.
- گویه‌های مذکور در قالب طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت مورد سنجش قرار گرفت.

رضایت شغلی

رضایت شغلی، لذت یا احساس مثبتی است که در نتیجه ارزیابی از شغل یک فرد یا تجربه شغلی به دست می‌آید. رضایت شغلی ترکیبی از رضایت شناختی و رضایت احساسی فرد نسبت به شغلش است (علیپور و فرید، ۱۳۹۱). رضایت شناختی بیشتر بر ارزیابی منطقی و عقلانی شرایط کار استوار است. بنابراین، در رضایت شناختی ارزیابی مبتنی بر مقایسه‌هاست که بر قضاوت‌های احساسی تکیه ندارد و شرایط فرصت‌ها و درآمدها را در نظر می‌گیرد. اما رضایت احساسی ارزیابی کلی فرد از لحاظ احساس نسبت به شغلش است و خلق و خوی و احساس خوب و مثبت فرد را در هنگام کار کردن نسبت به کارش نشان می‌دهد (اسماعیلی و انصاری رنانی، ۱۳۸۶).

برای سنجش رضایت شغلی در قالب طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت، از گویه‌های ذیل استفاده شد:

- از حقوق دریافتی‌ام رضایت دارم.
- مزایای جانبی که دریافت می‌کنم، با مزایای اکثر سازمان‌های دیگر برابری می‌کند.
- وقتی کارم را خوب انجام می‌دهم، به طور شایسته‌ای از من قدردانی می‌شود.
- در شغل من بسیاری از مقررات و برنامه‌ها مانع از آن می‌شوند که کار به خوبی انجام گیرد.
- تبادل اطلاعات بین بخش‌های مختلف محل کارم خوب است.
- من فعالیت‌های مربوط به شغلم را دوست دارم.
- از طرز برخورد و رفتار همکاران خود رضایت دارم.
- از نحوه برخورد و رفتار مسئولان بالادستی خود رضایت دارم.
- از فرصت‌هایی که برای افزایش دادن حقوق ماهیانه در اختیار دارم، راضی‌ام.
- وظایف کاری به طور کامل برای ما شرح داده نمی‌شوند.
- تا زمانی که وظیفه‌ام را به خوبی انجام می‌دهم، نگران از دست دادن شغلم نیستم.
- شرایط فیزیکی محیط کارم مثل نور، حرارت و تهویه مناسب است.
- محیط کارم به لحاظ نظافت و پاکیزگی مناسب است.
- در محیط کارم احساس خستگی و کسالت نمی‌کنم.

عدالت سازمانی

«گریبیرگ» عدالت سازمانی را به عنوان رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمان‌ها با کارکنانشان تعریف می‌کند. عدالت سازمانی، احساس افراد را درباره منصفانه بودن نحوه رفتار با خودشان و دیگران طبقه‌بندی می‌کنند (اسماعیل زاده و قاسم زاده، ۱۳۹۳).

«هنری فایول» یکی از نظریه‌پردازان مکتب کلاسیک معتقد است که چنانچه با کارکنان سازمان به انصاف و عدالت رفتار شود، آنان نیز با جدیت به منظور کسب اهداف سازمانی تلاش خواهند کرد و نسبت به سازمان وفادار خواهند ماند (رضائیان، ۱۳۷۶: ۱۴).

برای سنجش عدالت سازمانی، سه بعد توزیعی، رویه‌ای و تعاملی در نظر گرفته شد که گویه‌های مورد سنجش هر بُعد عبارت‌اند از:

گویه‌های بُعد توزیعی عبارت‌اند از:

- برنامه کاری‌ام عادلانه تعریف شده است.
- فکر می‌کنم سطح حقوق و دستمزد من عادلانه است.
- حجم کارم را کاملاً عادلانه می‌بینم.
- احساس می‌کنم که مسئولیت‌های شغلی‌ام عادلانه است.
- در این شغل، همه افراد از فرصت‌هایی عادلانه برای ارتقای شغلی برخوردارند.

گویه‌های بُعد رویه‌ای عبارت‌اند از:

- تصمیمات شغلی با رویه‌ای مناسب و درست توسط مدیر اتخاذ می‌شود.
- مدیر من قبل از اتخاذ تصمیمات شغلی، اطمینان حاصل می‌کند که نظرات همه کارکنان شنیده شده باشد.
- مدیرم به منظور اخذ تصمیمات شغلی، اطلاعات صحیح و کاملی جمع‌آوری می‌کند.
- مدیرم تصمیمات اتخاذشده را روشن می‌سازد و در صورت نیاز، برای کارکنان اطلاعات اضافی فراهم می‌آورد.
- همه تصمیمات شغلی به صورت یکسان در مورد کارکنان مشمول، اعمال می‌شود.
- به کارکنان اجازه داده می‌شود تا تصمیمات اتخاذشده توسط مدیر خود را زیر سؤال ببرند یا در مورد نتیجه آن مطلع شوند.

گویه‌های بُعد تعاملی عبارت‌اند از:

- مدیرم با من با مهربانی و ملاحظت رفتار می‌کند.
- مدیرم با من با احترام و شایستگی رفتار می‌کند.
- مدیرم نسبت به نیازهای شخصی‌ام حساسیت نشان می‌دهد.
- وقتی تصمیماتی در مورد شغلم گرفته می‌شود، مدیرم به شکلی صادقانه با من رفتار می‌کند.
- وقتی تصمیماتی در مورد شغلم گرفته می‌شود، مدیرم به حقوق من به عنوان یک کارمند علاقه نشان می‌دهد.
- مدیرم در مورد تصمیمات اتخاذشده در مورد شغلم توضیح و توجیه کافی ارائه می‌دهد.

تقسیم کار

به نظر دورکیم، هر جامعه هم‌زمان با رشد جمعیت و افزایش تراکم جمعیتی خود، به سوی ماشینی شدن و تراکم نیرو و سرمایه حرکت می‌کند و در نتیجه، تقسیم کار بر حسب تخصص و توانایی افراد شکل می‌گیرد. 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. هرچه جمعیت یک جامعه رشد بیشتری کند و تراکم جمعیتی آن بیشتر شود، آن جامعه مکانیزه‌تر و ازاین‌رو، تقسیم کار پیچیده‌تر می‌شود. مفهوم تقسیم کار ابزاری نظری است که جامعه‌شناسان برای تجزیه و تحلیل اجتماعی خود از آن بهره می‌گیرند. در نزد دورکیم، کلیدی‌ترین بعد تغییرات اجتماعی بسط و گسترش تقسیم کار، به معنی اعمال اقتصادی تک‌رشته‌ای و تخصصی است (عضدانلو، ۱۳۸۶: ۲۰۳).

برای سنجش تقسیم کار از گویه‌های (سؤالات) ذیل در قالب طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت

استفاده شد:

- تا چه اندازه تقسیم کار در این سازمان بر اساس تخصص افراد انجام می‌شود؟
- تا چه اندازه تقسیم کار در این سازمان بر اساس شایستگی افراد انجام می‌شود؟

- تا چه اندازه تقسیم کار در این سازمان بر اساس تحصیلات مرتبط افراد انجام می‌شود؟
- تا چه اندازه کارهای محوله با توانایی‌های شما مرتبط و هماهنگ است؟
- تا چه اندازه کارهای محوله با روحیه شما سازگار است؟
- تا چه اندازه بین زندگی و کارتان تعادل وجود دارد؟
- تا چه اندازه احساس می‌کنید به دلیل عدم صلاحیت افرادی که با آنها کار می‌کنید، مجبورید کار سنگین‌تری انجام دهید؟
- تا چه اندازه حد و حدود وظایفتان تشریح شده است؟
- تا چه اندازه پرسنل سازمان در جهت اهداف مشخص شده کار می‌کنند؟
- وظایف سازمانی تا چه اندازه برای کارکنان واضح و روشن هستند؟
- تا چه اندازه در این سازمان، نظم و نسق در حوزه تقسیم شغلی و وظایف وجود دارد؟
- تا چه اندازه با شغل‌تان احساس هماهنگی و تناسب دارید؟

پیشینه تحقیقات داخلی

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

حسین مدنی و محمدجواد زاهدی (۱۳۸۴) پژوهشی با عنوان «تعیین اولویت عوامل مؤثر در تعهد سازمانی کارکنان»، در شرکت‌های پالایش گاز فجر و بیدبلند انجام داده‌اند. یافته‌ها 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 طالبیان (۱۳۸۱) نیز پژوهشی با نام «وجدان کاری و عوامل اجتماعی مؤثر در آن» (تحقیقی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران) انجام داده‌اند. همبستگی مثبت و معنی داری سطح وجدان کار با شیوه مدیریت مشارکتی و تفویضی، تناسب شغلی، احساس رضایت درون سازمانی، احساس مثبت وجود عدالت سازمانی و سطح تخصص کارکنان و همچنین همبستگی منفی و معنی دار سطح وجدان کار، به ویژه ابعاد رفتاری آن با سن و سابقه کار کارکنان از نتایج مهم این پژوهش است.

مسعود چلبی و محمد حبیبی (۱۳۷۷) نیز پژوهشی با عنوان «تعهد کار از دیدگاه جامعه‌شناختی» انجام داده‌اند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که 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 می‌شود.

صادق بختیاری (۱۳۷۷) پژوهشی با عنوان «نگرشی بر مفهوم وجدان کاری و برخی از عوامل مؤثر در آن» انجام داده‌اند. در این پژوهش آمده 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 شکل ممکن به انجام رساند.

پیشینه تحقیقات خارجی

اهم و زاچر^۱ (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان «رتبه‌بندی عملکرد شغلی؛ اهمیت نسبی توانایی ذهنی، وجدان و سازگاری شغلی» انجام دادند. نتایج نشان داد که سازگاری با انتظارات و سازگاری شغلی مثبت، عملکرد شغلی را بالا می‌برد. این اثر نسبتاً کوچک‌تر از آثار وجدان و توانایی ذهنی بود. همچنین نتایج نشان داد که پیچیدگی کار نقش میانجی‌گری و تعدیل‌گری در رابطه سازگاری شغلی و عملکرد شغلی [تأثیر] ندارد.

1. Ohme & Zacher

ارلانسون^۱ (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی فرسودگی، سبک کاری، استرس و وجدان کاری در میان زنان و مردان افسران پلیس گشت پرداخت. نتایج نشان می‌دهد که افسران پلیس گشت مجبور به مواجهه با شرایط سخت، از قبیل برخورد با مجرمان، تصادفات و مرگ و میر بودند. بنابراین، این افسران در معرض تقاضای بالا و حمایت اجتماعی ضعیف و دغدغه‌های وجدان کاری قرار داشتند. نتایج نشان‌دهنده رابطه معنادار میان فرسودگی، سبک کاری، استرس و وجدان کاری بود.

باکر و همکاران^۲ (۲۰۱۲) در پژوهشی به بررسی مشارکت شغلی، عملکرد و یادگیری فعال و نقش وجدان پرداختند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد تعامل کاری بر عملکرد و یادگیری فعال کارمندان با وجدان کاری بالا تأثیر مثبت دارد.

روبرت و چیونگ^۳ (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین وجدان و عملکرد گروه در یک کار خلاق پرداختند. آنها معتقدند رابطه مثبت بین وجدان و عملکرد شغلی برای افراد و گروه‌ها در متون مدیریتی قوی و مثبت است. آنها همچنین این احتمال را که این رابطه مثبت ممکن است در گروه درگیر در یک کار خلاق، معکوس شود، مورد بررسی قرار دادند. در این مطالعه (N=55، گروه چهار نفره)، رابطه منفی معنی‌داری بین وجدان و عملکرد گروه مشاهده شد.

جوزبرگ و سوندین^۴ (۲۰۰۹) نیز در پژوهشی به چالش‌ها و فشارهای روانی که در کار بر افراد وارد می‌شود و در وجدان کاری آنان اثر می‌گذارد، پرداخته‌اند. نتیجه‌ای که از این تحقیق حاصل شده مؤید این نکته است که عوامل موقعیتی و مشکلات شخصی به عنوان دو عامل مهم تأثیرگذار می‌توانند وجدان کاری فرد در سازمان را دستخوش تغییرات سازند. نتایج مطالعات نشان می‌دهد که مجموعه‌ای از عوامل فردی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی و نیز ساختاری بر وجدان کاری افراد مؤثر هستند.

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

مبانی نظری

در این تحقیق از نظریه‌های تقسیم کار امیل دورکیم،^۱ بوروکراسی ماکس وبر،^۲ فاصله نقش اروینگ گافمن،^۳ انتظار از نقش پارسونز،^۴ دو عاملی فردریک هرزبرگ^۵ و برابری استیسی آدامز^۶ استفاده شده است.

دورکیم تقسیم کار را نتیجه غیرعمدی مجموعه‌ای پیچیده از کنش‌های عمدی می‌داند (بودون، ۱۳۸۳: ۱۹). در 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 کند (عضدانلو، ۱۳۸۶: ۲۰۳). بر اثر تقسیم کار، نظامی از وظایف و حقوق مابین افراد بشر ایجاد می‌شود که پیوند پایدار آنان با یکدیگر را در پی دارد. همان‌طور که همانندی‌های اجتماعی موجب پیدا شدن حقوق و اخلاقی می‌شد که وظیفه‌اش پاسداری از آن همانندی‌ها بود، تقسیم کار نیز قواعد و مقرراتی پدید می‌آورد که تضمین‌کننده هماهنگی مسالمت‌آمیز و منظم نقش‌های تقسیم شده هستند. در تقسیم کار، سلامت جامعه بستگی به این دارد که نقش‌های اجتماعی با هم هماهنگ باشند. هستی جامعه وابسته به این امر است و هر قدر نقش‌ها بیشتر تقسیم شده باشند، این وابستگی هم بیشتر خواهد شد. لازم است قواعد درست و عادلانه‌ای نیز وجود داشته باشد که برای این منظور، باید شرایط خارجی رقابت، از هر نظر برابر باشد (دورکیم، ۱۳۸۱: ۳۶۰). وجدان جمعی عاملی است که ماهیت خاص واقعیت اجتماعی را آشکار و تبدیل آن را به هرگونه واقعیت دیگر ناممکن می‌سازد. در مسئله وجدان جمعی، دورکیم معتقد است که بخش عمده حالات وجدانی ما از طبیعت روان‌شناسی انسان به طور کلی مشتق نمی‌شود، بلکه نتیجه طرز برخورد افرادی است که به هم پیوسته‌اند و یکدیگر را تحت تأثیر قرار می‌دهند و بر حسب تعداد و دوری و نزدیکی از یکدیگر، این اثر متقابل کم یا زیاد می‌شود. از آنجا که این وجدان جمعی حاصل زندگی گروهی است، تنها ماهیت گروه می‌تواند آن را توجیه کند. به نظر دورکیم، حجم و تراکم گروه نیز در چگونگی ظهور وجدان جمعی مؤثر است (توسلی، ۱۳۸۷: ۴۷). از نظر او، درست

1. Emile Durkheim
2. Max Weber
3. Erving Goffman
4. Parsons
5. Fredrick herzberg
6. Stacy Adams

است که پیشرفت تقسیم کار دارای پیامدهای مطلوب اقتصادی است، اما این پیامدها به عنوان آثار و نتایج تفسیر می شوند. تقسیم کار به تعبیر دورکیم، نتیجه افزایش نفوس و افزایش «حجم» جامعه است (بودون، ۱۳۸۳: ۱۳). نقش حقیقی تقسیم کار این است که میان دو یا چند نفر حس همبستگی ایجاد می کند (دورکیم، ۱۳۸۱: ۵۷). اگوست کنت و سن سیمون نیز تقسیم کار را یکی از عواملی می دانند که در همبستگی جامعه نقش دارد.

ماکس وبر از یک سو، بوروکراسی را یک ابزار عقلانی جبران ناپذیر در شرایط زندگی جدید می داند و از سوی دیگر، آن را «ماشین زنده ای» محسوب می کند که در کار ساختن قفس بندگی آینده (قفس آهنین) است که یک روز آدمیان، بدون قدرت همچون فلاحان مصر باستان در دام آن گرفتار خواهند شد (رانگ، ۱۳۷۳: ۵۹). از نظر وبر، بوروکراسی کاری می کند که شخص را نسبت به شغلش بیگانه می کند و اسمش می شود: قفس آهنین.

گافمن در اثری به نام «فاصله نقش» (۱۹۶۱) این قضیه را مورد بررسی قرار داد که فرد تا چه اندازه یک نقش معین را پذیرا می شود. به عقیده او، از آنجا که نقش های فراوان و گوناگونی وجود دارند، آدم ها معمولاً یک نقش معین را به گونه ای کامل انجام نمی دهند. فاصله نقش به درجه کناره گیری افراد از نقش های محوله شان اطلاق می شود. یکی از بینش های اساسی گافمن این است که می گوید فاصله نقش بستگی به منزلت اجتماعی یک فرد دارد. اگر انسان نتواند نقشی را که به او محول شده است ایفا کند، دچار تضاد و تناقض نقش ها می شود. این امر در طول زندگی افراد ممکن است به وجود آید و چنانچه فرد نتواند از عهده ایفا یا تفکیک آنها بر آید، دستخوش مشکلات می شود. فاصله نقش ها زمانی به وجود می آید که بین آنچه هست و آنچه باید باشد، دگرگونی و تغییر به وجود آید (ریتزر، ۱۳۷۴: ۲۹۷). اروینگ گافمن که در نظریه فاصله نقش ها، تحت تأثیر مفهوم از خود بیگانگی روسو بود، معتقد است اگر نقشی باب میل فرد نباشد، خیلی چیزها را نمی تواند تحمل کند.

پارسونز کنش اجتماعی را ناشی از موقعیت و نقش اجتماعی فرد در جامعه می داند (توسلی، ۱۳۸۷: ۱۷۹). در حقیقت، نقش مجموعه ای از حقوق و وظایف تعریف شده از سوی فرهنگ جامعه و همچنین انتظاراتی است که به یک پایگاه در سیستم اجتماعی پیوند خورده است (عضدانلو، ۱۳۸۶: ۶۴۶). از دید پارسونز، اولین عنصر تشکیل دهنده نقش ها در کنش متقابل اجتماعی،

«انتظارات» است. انتظارات متقابل میان عامل‌ها؛ عامل معینی مانند «خود»، از عامل «دیگری» (که در اینجا دیگری خوانده می‌شود) انتظار دارد که در فلان موقعیت مشترکشان به این یا آن صورت رفتار کند. در همان حال، «خود» می‌داند که در ارتباط با موقعیت مشترک، دیگری نیز انتظاراتی دارد (توسلی، ۱۳۸۷: ۱۸۲). از منظر جامعه‌شناسی، هر شخص را می‌توان ایفاگر نقشی توصیف کرد که از او انتظار می‌رود مناسب پایگاه خود بازی کند. از نظر پارسونز، اگر نقش فرد باب میلش نباشد، انتظارات جامعه را برآورده نمی‌کند.

بر اساس نظریه برابری آدامز، ما کارمندان نسبت خروجی - ورودی خود را با نسبت ورودی - خروجی دیگران مقایسه می‌کنیم. اگر نسبت خودمان را مساوی نسبت دیگران ببینیم، می‌گوییم که عدالت وجود دارد و برابری غالب شده است. اما وقتی که نسبت ما غیر مساوی است، بحران عدالت را تجربه می‌کنیم. به باور استیسی آدامز، فرد این حالت بحران منفی انگیزشی را به منظور انجام کارهایی برای تصحیح به وجود می‌آورد. مرجع‌هایی که یک کارمند انتخاب می‌کند، متغیری مهم در نظریه برابری است. چهار مقیاس ارجاعی موجود که یک کارمند می‌تواند استفاده کند، عبارت‌اند از:

۱. درون - خود: تجربیات یک شخص در موقعیتی متفاوت درون سازمان کنونی؛
 ۲. بیرون - خود: تجربیات یک شخص در موقعیت متفاوت خارج از سازمان کنونی؛
 ۳. درون - دیگری: فرد یا گروهی از افراد دیگر درون سازمان کارمندان؛
 ۴. بیرون - دیگری: فرد یا گروهی از افراد دیگر خارج از سازمان کارمندان.
- بر پایه نظریه برابری، وقتی کارمندان بی‌عدالتی می‌بینند، می‌توان پیش‌بینی کرد که یکی از شش گزینه زیر را انتخاب می‌کنند:

۱. تغییر ورودی‌هایشان (برای مثال، مانند قبل تلاش زیادی اعمال نمی‌کنند)؛
۲. تغییر خروجی‌هایشان (برای مثال، افرادی که بر پایه قطعه کاری دستمزد می‌گیرند، دستمزدشان را به وسیله تعداد تولید بیشتر با کیفیت پایین‌تر افزایش می‌دهند)؛
۳. تغییر ادراک از خود (برای مثال، من فکر می‌کردم با یک سرعت عادی کار می‌کنم، اما الان متوجه شدم که من از هر فرد دیگری سخت‌تر تلاش می‌کنم)؛
۴. تغییر ادراک از دیگران (مثلاً شغل ما آن قدر که فکر می‌کردم، خوشایند نیست)؛

۵. انتخاب مرجع متفاوت (مثلاً ممکن نیست به خوبی برادرشوهرم باشم، اما کارهایم را بهتر از پدرم هنگامی که هم سن من بود، انجام می‌دهم)؛

۶. ترک میدان (برای مثال، ترک کار).

به طور کلی، نظریه برابری بر روی عدالت توزیع شده یا بی طرف بودن در مقدار و تعیین پاداش ها بین افراد متمرکز است. شواهد نشان می‌دهد که عدالت توزیع شده نسبت به عدالت روندی، تأثیر بیشتری روی رضایت کارمندان دارد و عدالت روندی بر روی تعهد سازمانی، اعتماد به رئیس و ترک کردن تأثیر دارد. برای درک عدالت روندی، مدیران باید اطلاعات مربوط به نحوه اتخاذ تصمیمات، پیروی از روش های غیر متعصبانه و مشارکت در فعالیت های مشابه را به صراحت در اختیار دیگران قرار دهند (رایینز، ۱۳۸۴: ۲۲۲-۲۲۶).

نظریه دو عاملی هرزبرگ، دیگر نظریه مورد استفاده است. به نظر هرزبرگ، واحدهای صنعتی در صورتی موفق می‌شوند که افراد را به خوبی به خود جذب و نیازهای آنان را ارضا کنند که بتوانند اولاً، کاری عرضه کنند که رضایت آنان را بطلاند؛ ثانیاً، کار را با توجه به چگونگی ارضای نیازهای سطح سوم در نظر بگیرند. به بیان دیگر، سازمان برای تحقق ظرفیت روحی و فکری کارمند و شناخت استعدادهای وی، باعث ایجاد علاقه به کار بر اساس طبیعت او و احساس مسئولیت هایی که در جریان کار سازمان مورد نظر است، می‌شود و امکانات حرفه ای و پرداخت دستمزد برابر با کوشش های فرد را فراهم سازد (توسلی، ۱۳۹۸: ۱۴۵).

هرزبرگ به این نتیجه رسید که اگر این نیازهای افراد ارضا شود، گفته می‌شود که از کار خود راضی هستند. برعکس، ارضای نیازهای سطح اول توسط سازمان (امنیت شغلی، نیازهای حیاتی دیگر که خارج از دریافت دستمزد ارضا می‌شود) و سطح دوم (نیاز به رابطه با سایر اعضای سازمان و افراد مافوق و جو انسانی که سیاست نیروی انسانی ایجاد کرده و مدیریت صنایع و سازمان و نظام کنترلی که از مکتب روابط انسانی الهام گرفته است) به نظر طبیعی می‌رسد. لذا در صورتی که سطوح اول و دوم ارضا نشده باشد، اشخاص در ارتباط با سازمان و کارشان اظهار عدم رضایت می‌کنند و در صورتی که این نیازها ارضا شده باشد، سازمان می‌تواند این عدم رضایت را کاهش دهد و حتی از میان بردارد (توسلی، ۱۳۹۸: ۱۴۶).

هرزبرگ در راستای ساخت و پرداخت نظریه انگیزش - بهداشت محققاً پی برده بود که

معرفت درباره طبیعت انسان، نیازها و انگیزه‌های او می‌تواند برای افراد و سازمان‌ها باارزش باشد. مدیریت تحقیق و مطالعه درباره گرایش‌های شغلی کارکنان موجب افزایش قدرت تولید، کاهش غیبت و بهتر شدن روابط انسانی هنگام کار می‌شود و برای فرد، پی بردن به نیروهایی که موجب بهبود روحیه می‌شوند، خوشحالی بیشتر و خودیابی فراتری به بار می‌آورد. وی در تحلیل داده‌های گردآوری شده در مطالعات پیمایشی به این نتیجه رسید که انسان‌ها دو دسته نیاز از یکدیگر مستقل دارند که به طرق مختلف، رفتار را تحت تأثیر قرار می‌دهند. این نیازها عبارت‌اند از:

الف) عوامل بهداشت: این نیازها محیط انسان را توصیف می‌کنند و کارکرد اصلی آنها ممانعت از نارضایتی شغلی است؛ زیرا نارضایتی محیطی افراد ناشی از محیطی است که در آن کار می‌کنند.

ب) برانگیزنده‌ها: این نیازها موجبات انگیزش افراد را برای عملکرد بهتر فراهم می‌آورند (سیتزر و پورتر، ۱۳۷۲: ۵۹-۶۱).

ارزش و اهمیت دیگر نظریه هرزبرگ و همکارانش این است که بر رشد و منزلت شخصی به عنوان عوامل رضایت، تأکید ورزیده است؛ در حالی که قبل از آن دستمزد، امنیت شغلی یا روابط بین افراد مهم‌ترین عوامل و حتی تنها عوامل رضایت بودند (توسلی، ۱۳۹۸: ۱۵۱). با انجام مطالعات و مرور منابع و پیشینه موجود، فضای مفهومی وجدان کاری و چارچوب نظری پژوهش روشن شد. سپس ابعاد وجدان کاری در این پژوهش بیان و عوامل مؤثر در آن شناسایی شدند. بر مبنای دیدگاه‌های فوق، در این تحقیق، چهار بعد برای وجدان کاری در نظر گرفته شده است که عبارت‌اند از:

الف) بعد عاطفی که به احساس مثبت فرد نسبت به سازمان و تعلق خاطر به آن مربوط می‌شود؛

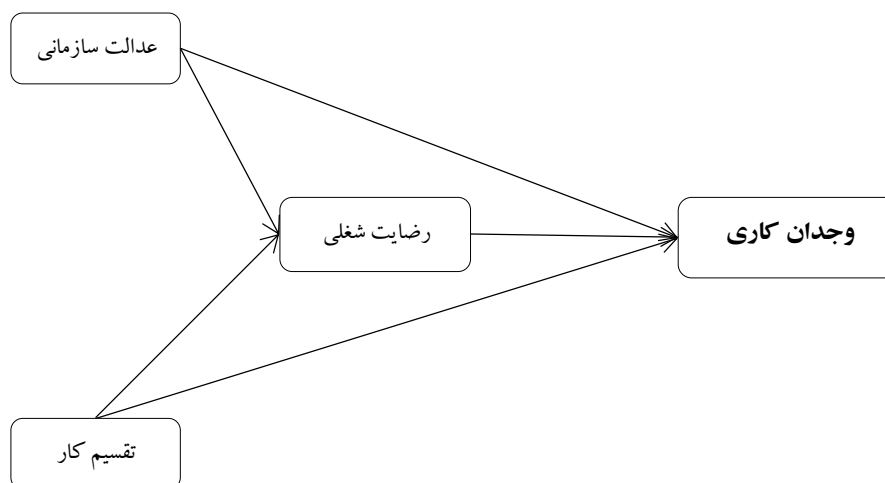
ب) بعد هنجاری که مربوط به الزام اخلاقی به ماندن و کار کردن در سازمان می‌شود؛

ج) بعد مستمر که منظور از آن، دلبستگی به سازمان و پرهیز از هزینه‌های متصوره ناشی از ترک سازمان است؛

د) بعد رفتاری که شامل تقید عملی کارکنان به وظایف و فعالیت‌های شغلی است (ساروخانی، ۱۳۸۱: ۱۶۹).

گفتنی است این پدیده نیز همانند بسیاری از پدیده‌های دیگر به غایت، اجتماعی است و متن‌های اجتماعی به شدت آن را متأثر می‌کنند. از این منظر و با قرار دادن وجدان کاری در متن اجتماعی می‌توان متغیرهای بسیاری را بر آن مترتب دانست. بر اساس جست‌وجویی که در منابع علمی صورت گرفته، در این تحقیق عوامل کلیدی مؤثر در وجدان کاری شناسایی شده‌اند که در قسمت زیر و مدل نظری که در ادامه آمده، شیوه اثرگذاری این عوامل بر یکدیگر توضیح داده شده است.

متغیرهای مستقل با وجدان کاری ارتباط مستقیم و غیرمستقیم دارند. شیوه ارتباط بین این عوامل با وجدان کاری بدین صورت است که عوامل سازمانی عامل تهییج عوامل شغلی هستند. به طوری که اگر در نظام تقسیم کار حاکم بر سازمان، عدالت سازمانی در وضع مطلوبی قرار داشته باشد، رضایت‌مندی شغلی ایجاد می‌کند و در نتیجه با کاهش تنش شغلی، سطح بالاتری از وجدان کاری را برای کارکنان به ارمغان می‌آورد. در حقیقت، اگر عوامل سازمانی به صورت بهینه عمل کنند، عوامل شغلی نیز در وضعیت ایده‌آلی قرار می‌گیرند. نتیجه این ارتباط، ایجاد وجدان کاری در همه ابعاد خواهد بود. ایجاد وجدان کاری در سازمان، مجدداً خود عاملی مثبت به منظور ارتقا و بهبود عوامل سازمانی خواهد بود. پس از مروری بر ادبیات نظری و تجربی تحقیق و با توجه به چارچوب نظری بیان‌شده، در این قسمت به ارائه مدل نظری تحقیق پرداخته شده است.



شکل ۱. مدل نظری تبیین‌کننده وجدان کاری

روش تحقیق

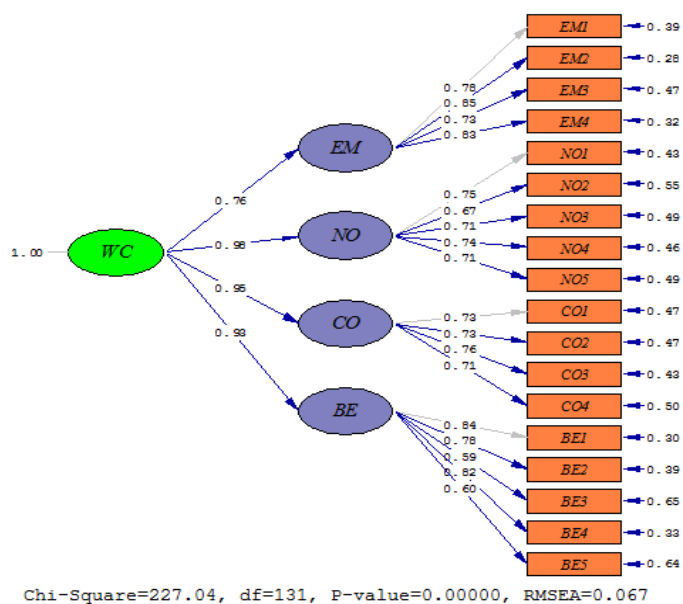
تحقیق حاضر در زمره تحقیقات کمی است که از حیث هدف کاربردی، از حیث ماهیت توصیفی و تحلیلی و با توجه به معیار زمان پیمایشی و به صورت مقطعی انجام شده است. در این پژوهش، به منظور جمع آوری اطلاعات از دو روش اسنادی (برای بخش مطالعات نظری) و پیمایشی (پرسشنامه محقق ساخته در جامعه مورد بررسی) استفاده شده است. برای مطالعه نظریه ها و کسب اطلاعات به منابع و اسناد رجوع شده و روش استفاده شده در بخش میدانی، پرسشنامه محقق ساخته است. در پژوهش حاضر، تمام کارکنان شاغل وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در سال ۱۳۹۹ که آمارشان برابر با ۱۴۲۶ نفر است، جامعه آماری تحقیق را تشکیل داده اند. 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 نمونه گیری، تصادفی است. به منظور سنجش روایی^۱ پرسشنامه از دو روش اعتبار محتوایی^۲ (روش اعتبار صوری^۳) و اعتبار سازه^۴ (روش تحلیل عاملی تأییدی^۵) استفاده شد. نتایج نشان می دهد که مقدار بار عاملی همه گویه های سازنده مدل متغیرها بزرگ تر از ۰,۴۰ است. لذا می توان گفت تمام بارهای عاملی مطلوب هستند. همچنین نتایج حاصل از شاخص های برازش مدل متغیرها نشان می دهد با توجه به اینکه تمام شاخص های برازش جداول مطلوب هستند، می توان گفت گویه های انتخاب شده برای سنجش متغیرها از روایی لازم برخوردارند. برای برآورد پایایی^۶ پرسشنامه، بعد از تکمیل حدود ۳۰ پرسشنامه به عنوان پیش آزمون، از ضریب آلفای کرونباخ^۷ برای برآورد میزان پایایی مفاهیم تحقیق استفاده شد. بدین ترتیب، گویه هایی که همبستگی کمتری با شاخص کل داشتند، ابهام داشته، یا درک آنها برای پاسخگویان دشوار بود، تعدیل و اصلاح شدند یا گویه های متناسب دیگری جای آنها قرار گرفتند. در ادامه نیز، پرسشنامه نهایی تحقیق تدوین و در بین نمونه تحقیق تکمیل شد.

1. Validity
2. Content Validity
3. Face Validity
4. Construct Validity
5. Confirmatory Factor Analysis (CFA)
6. Reliability
7. Cronbach's Alpha

برای سنجش وجدان کاری، چهار بعد و هجده گویه در نظر گرفته شده است. در این قسمت، ابتدا به معرفی متغیرهای مربوط به سنجش پرداخته شده است و در ادامه، مدل اجرا شده و نتایج آن گزارش شده است.

جدول ۱. معرفی متغیرها

مفهوم	ابعاد	گویه
وجدان کاری Work Conscience (WC)	عاطفی (EM) Emotional	EM1 تا EM4
	هنجاری (NO) Normative	NO1 تا NO5
	مستمر (CO) Continuous	CO1 تا CO4
	رفتاری (BE) Behavior	BE1 تا BE5



مدل عاملی مرتبه دوم وجدان کاری (در حالت استاندارد)

نتایج حاصل از بار عاملی مدل سنجش وجدان کاری به شرح ذیل است.

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل سنجش وجدان کاری

ردیف	معیارهای برازش مدل	نام اختصاری	مقدار	حد مطلوب	تفسیر
۱	نسبت کای دو به درجه آزادی	χ^2/df	۱,۷۳۳	<۳	مطلوب
۲	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰,۹۵	>۰,۹۰	مطلوب
۳	شاخص نیکویی برازش تعدیل شده	AGFI	۰,۹۲	>۰,۹۰	مطلوب
۴	شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰,۹۳	>۰,۹۰	مطلوب
۵	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰,۹۲	>۰,۹۰	مطلوب
۶	ریشه میانگین مربعات خطای تقریب	RMSEA	۰,۰۶۷	<۰,۰۸	مطلوب

با توجه به اینکه تمام شاخص‌های برازش جدول مطلوب هستند، می‌توان گفت ابعاد و گویه‌های انتخاب شده برای سنجش وجدان کاری از روایی لازم برخوردارند و به خوبی می‌توانند مفهوم مذکور را بسنجند.

در این مطالعه برای بررسی پایایی یا قابلیت اعتماد ابزار سنجش (طیف‌ها) مورد استفاده از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج آن به قرار زیر است:

جدول ۳. ضرایب پایایی مفاهیم تحقیق

مفهوم	ضریب آلفای کرونباخ	ابعاد	ضریب آلفای کرونباخ
وجدان کاری	۰,۹۳۸	عاطفی	۰,۸۷۵
		هنجاری	۰,۸۳۵
		مستمر	۰,۸۱۹
		رفتاری	۰,۸۲۱
عدالت سازمانی	۰,۹۰۰	عدالت توزیعی	۰,۸۶۵
		عدالت رویه‌ای	۰,۹۱۹
		عدالت تعاملی	۰,۹۲۷
رضایت شغلی			۰,۸۲۱
تقسیم کار			۰,۹۱۹

همان‌طور که در جدول فوق مشخص است، میزان ضریب آلفای کروناخ به دست آمده برای همه مفاهیم تحقیق بزرگ‌تر از ۰,۷۰ است و این موضوع نشان‌دهنده همبستگی درونی مناسب بین متغیرها برای سنجش مفاهیم مورد نظر است. بدین ترتیب می‌توان گفت ابزار سنجش پژوهش حاضر از قابلیت اعتماد یا پایایی لازم برخوردار است.

یافته‌های تحقیق

نتایج حاصل از آزمون سیمای آماری پاسخگویان به شرح جدول زیر است.

جدول ۴: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب مشخصات دموگرافیک

متغیر		تعداد	درصد	میانگین	SD	متغیر		تعداد	درصد	میانگین	SD
جنسیت	مرد	۲۰۱	۵۰,۳	-	-	تحصیلات	مجرد	۷۵	۱۸,۸	-	-
	زن	۱۹۹	۴۹,۸				متاهل	۳۲۵	۸۱,۲		
	کل	۴۰۰	۱۰۰				کل	۴۰۰	۱۰۰		
سن	کمتر از ۳۰ سال	۸	۲	۶,۸۳	۴۳,۵۵	تحصیلات	دیپلم و فوق دیپلم	۴۰	۱۰	-	-
	۳۰-۴۰ سال	۱۳۱	۳۲,۸				لیسانس	۱۳۲	۳۳		
	۴۱-۵۰ سال	۱۹۸	۴۹,۵				فوق لیسانس	۱۸۵	۴۶,۳		
	۵۱ سال به بالا	۶۳	۱۵,۸				دکتری	۴۳	۱۰,۸		
	کل	۴۰۰	۱۰۰				کل	۴۰۰	۱۰۰		

توزیع جنسی پاسخگویان نشان می‌دهد که ۵۰ درصد از پاسخگویان مرد و ۵۰ درصد زن بوده‌اند. مقوله نمایایی نمونه تحقیق از نظر وضعیت تأهل به نفع متأهلین بوده است و حدوداً نیمی از پاسخگویان در بازه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال، با میانگین سنی حدوداً ۴۴ سال بوده‌اند. همچنین پاسخگویان با تحصیلات کارشناسی ارشد (۴۶٪) بیشترین نسبت تحصیلاتی نمونه مورد مطالعه هستند.

یافته‌های توصیفی متغیرهای اصلی تحقیق

جدول ۵. توزیع نسبی پاسخگویان بر حسب متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیر	کم/نامطلوب	متوسط/بینابین	زیاد/مطلوب	کل	میانگین (۱-۵)
۱	وجدان کاری	۶,۵	۲۱	۷۲,۵	۱۰۰	۳,۹۹
۲	رضایت شغلی	۲۷,۵	۴۱,۵	۳۱	۱۰۰	۲,۹۹
۳	تقسیم کار	۳۶,۸	۴۲,۳	۲۰,۹	۱۰۰	۲,۶۲
۴	احساس عدالت سازمانی	۳۸,۱	۳۷,۸	۲۴,۱	۱۰۰	۲,۷۶

طبق اطلاعات جدول ۵، نتایج توزیع نسبی متغیر وجدان کاری حاکی از این است که وجدان کاری حدوداً سه چهارم کارکنان نمونه تحقیق (۷۳٪) بالا و در مقابل، وجدان کاری ۷ درصد، پایین ارزیابی شده است. با توجه به دامنه تغییرات (۱-۵) و میانگین به دست آمده (۳,۹۹) می‌توان گفت در مجموع، وجدان کاری نمونه مورد مطالعه در حد بالایی بوده است. یافته‌های توصیفی متغیر رضایت شغلی نیز حاکی از این است که نسبتاً رضایت نمونه مورد مطالعه از شغلشان در حد متوسط بوده است؛ به طوری که میانگین رضایت شغلی در حد متوسط مفروض طیف (عدد ۳) است. نتایج حاصل از تقسیم کار نیز گویای این مطلب است که مطلوبیت وضعیت آن از دید نمونه مورد مطالعه، در حد متوسط رو به پایین بوده است. نتایج حاصل از متغیر وضعیت احساس عدالت سازمانی نیز گویای این مطلب است که احساس عدالت را در بیش از یک سوم پاسخگویان (۳۸٪) کم و در مقابل، برای ۲۴ درصد زیاد ارزیابی کرده‌اند.

یافته‌های استنباطی

به منظور آزمون فرضیات تحقیق از آزمون‌های پارامتریک (همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی) استفاده شده است. اما از آنجا که استفاده از آزمون‌های مذکور منوط به برقراری کمی بودن مقیاس متغیرها و نرمال بودن توزیع داده‌هاست، از این رو، ابتدا به کمک آزمون کولموگروف اسمیرنوف به بررسی نرمال بودن داده‌های متغیرهای تحقیق پرداخته شده است.

جدول ۶. بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق به کمک آزمون کولموگروف اسمیرنف

متغیر	Z	سطح معنی داری
تقسیم کار	۱,۱۷۳	۰,۱۲۷
عدالت سازمانی	۱,۵۲۹	۰,۰۵۹
رضایت شغلی	۱,۱۶۷	۰,۱۳۱
وجدان کاری	۰,۸۷۲	۰,۴۴۰

نتایج حاصل به شرح جدول ۶ نشان داد که سطح معنی داری همه متغیرها بزرگ تر از ۰,۰۵ است، پس می توان گفت که توزیع داده های مربوط به متغیرها نرمال است. ازاین رو، به منظور بررسی فرضیات تحقیق، از آزمون های پارامتریک استفاده شده است.

بررسی روابط بین متغیرهای تحقیق

جدول ۷. ماتریس همبستگی پیرسون بین متغیرهای مستقل

متغیر	رضایت شغلی	احساس عدالت	تقسیم کار	وجدان کار
رضایت شغلی	۱			
احساس عدالت	۰,۷۳۸**	۱		
تقسیم کار	۰,۶۵۷**	۰,۷۱۰**	۱	
وجدان کار	۰,۳۷۹**	۰,۲۹۱**	۰,۳۶۲**	۱

**معنادار در سطح خطای ۰,۰۱

جدول ۷ نتایج ضریب همبستگی پیرسون، رابطه بین متغیرهای مستقل (احساس عدالت سازمانی، تقسیم کار و رضایت شغلی) را با متغیر وابسته (رضایت شغلی) به کمک ضریب

همبستگی پیرسون با در نظر گرفتن ملاحظات آماری لازم (کمی بودن مقیاس متغیرها، نرمال بودن توزیع داده‌ها و خطی بودن رابطه بین متغیرها) سنجیده است. نتایج حاصل از تعامل و برهم کنش متغیرهای این پژوهش حاکی از این است که بین همه متغیرهای پژوهش رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. به بیان دیگر، با افزایش یکی، دیگری هم افزایش می‌یابد. نتایج ماتریس فوق حاکی از این است که قوی‌ترین همبستگی مستقیم بین احساس عدالت با رضایت‌مندی شغلی ($r = 0.738$) و ضعیف‌ترین همبستگی مستقیم بین احساس عدالت و وجدان کاری است ($r = 0.291$).

شایان ذکر است اگر ضرایب همبستگی معنادار در فاصله ± 0.3 باشد، شدت رابطه ضعیف و اگر در فاصله ± 0.6 — ± 0.3 باشد، شدت رابطه متوسط و بالاخره چنانچه در فاصله ± 1 — ± 0.6 باشد، شدت رابطه قوی است. گفتنی است جهت رابطه را علامت ضریب همبستگی تعیین می‌کند، به نحوی که اگر ضریب همبستگی بین دو متغیر مثبت باشد، رابطه بین دو متغیر مستقیم و مثبت است و اگر منفی شود، رابطه بین دو متغیر منفی و معکوس است.

جدول ۸. نتایج رگرسیون تأثیر متغیرهای مستقل در وجدان کاری

شاخص	ضریب همبستگی (R)	R^2	R^2 تعدیل شده	F	سطح معناداری
مقدار	۰,۴۱۱	۰,۱۶۹	۰,۱۶۳	۲۶,۹۰۶	۰,۰۰۱

در ادامه و به منظور اینکه مشخص شود متغیرهای تقسیم کار، رضایت شغلی و احساس عدالت سازمانی، چند درصد از واریانس (تغییرات) وجدان کاری را تبیین می‌کنند، از رگرسیون خطی چندمتغیره استفاده شده که نتایج آن به شرح جدول ۹ است. طبق نتایج به‌دست آمده در جدول، متغیرهای مستقل ۱۷ درصد از تغییرات متغیر وجدان کاری را تبیین می‌کنند.

جدول ۹. مشخص کننده های آماری، میزان و جهت تأثیر متغیرهای مستقل بر وجدان کاری

متغیر	ضریب غیراستاندارد	خطای استاندارد	بنای استاندارد شده	t	سطح معنی داری
عدد ثابت	۲,۷۰۷	۰,۱۶۶	-	۱۶,۲۳۱	۰,۰۰۱
تقسیم کار	۰,۱۷۴	۰,۰۵۰	۰,۲۳۵	۳,۴۶۰	۰,۰۰۱
احساس عدالت سازمانی	۰,۰۷۵	۰,۰۳۸	۰,۱۹۱	۱,۹۷۳	۰,۰۴۹
رضایت شغلی	۰,۳۴۴	۰,۰۸۳	۰,۲۹۲	۴,۱۳۶	۰,۰۰۱

با مرور جدول ۹ می توان گفت هر سه متغیر مستقل از عوامل مؤثر بر وجدان کاری هستند. تأثیر همگی بر وجدان کاری افزایش دهنده است. متغیر «رضایت شغلی» بیشترین تأثیر را بر وجدان کاری دارد. ضریب بنای ۰,۲۹۲ متغیر رضایت شغلی بدان معناست که به ازای هر واحد افزایش در رضایت شغلی، ۰,۲۹۲ واحد، وجدان کاری بیشتر می شود.

جدول ۱۰. نتایج رگرسیون تأثیر متغیرهای مستقل بر رضایت شغلی

شاخص	ضریب همبستگی (R)	R^2	R^2 تعدیل شده	F	سطح معناداری
مقدار	۰,۷۶۲	۰,۵۸۰	۰,۵۷۸	۲۷۴,۴۴۶	۰,۰۰۱

با توجه به اینکه متغیر رضایت شغلی بیشترین تأثیر را در وجدان کاری داشته، در این قسمت، این متغیر به عنوان وابسته میانی تعریف شده است تا اثر سایر متغیرهای مستقل بر روی آن بررسی شود. طبق نتایج به دست آمده، متغیرهای تقسیم کار و احساس عدالت سازمانی هر دو بر رضایت شغلی تأثیر معنادار دارند؛ به طوری که این دو متغیر ۵۸ درصد از واریانس رضایت شغلی را تبیین می کنند.

جدول ۱۱. مشخص کننده‌های آماری، میزان و جهت تأثیر متغیرهای مستقل بر رضایت شغلی

متغیر	ضریب غیر استاندارد	خطای استاندارد	بتای استاندارد شده	t	سطح معنی‌داری
عدد ثابت	۱,۴۹۵	۰,۰۶۶	–	۲۲,۵۷۲	۰,۰۰۱
تقسیم کار	۰,۱۷۰	۰,۰۲۹	۰,۲۶۹	۵,۸۲۴	۰,۰۰۱
احساس عدالت سازمانی	۰,۳۸۰	۰,۰۳۲	۰,۵۴۷	۱۱,۸۳۹	۰,۰۰۱

جدول ۱۲. نتایج رگرسیون تأثیر تقسیم کار بر احساس عدالت سازمانی

شاخص	ضریب همبستگی (R)	R^2	R^2 تعدیل شده	F	سطح معناداری
مقدار	۰,۷۱۰	۰,۵۰۴	۰,۵۰۳	۴۰۵,۱۰۸	۰,۰۰۱

در ادامه و به منظور بررسی تأثیر متغیر تقسیم کار بر احساس عدالت سازمانی از رگرسیون خطی ساده استفاده شده است. طبق نتایج به دست آمده، متغیر تقسیم کار بر احساس عدالت سازمانی تأثیر معنادار دارد؛ به طوری که این متغیر ۵۰ درصد از واریانس احساس عدالت را تبیین می‌کند.

جدول ۱۳. مشخص کننده‌های آماری، میزان و جهت تأثیر تقسیم کار بر احساس عدالت سازمانی

متغیر	ضریب غیر استاندارد	خطای استاندارد	بتای استاندارد شده	t	سطح معنی‌داری
عدد ثابت	۱,۰۷۹	۰,۰۸۸	–	۱۲,۲۶۶	۰,۰۰۱
تقسیم کار	۰,۶۴۴	۰,۰۳۲	۰,۷۱۰	۲۰,۱۲۷	۰,۰۰۱

نتایج حاصل از تحلیل مسیر عوامل مؤثر در وجدان کاری

به منظور گزارش تحلیل مسیر، متغیرهای «رضایت شغلی»، «تقسیم کار» و «عدالت سازمانی» به عنوان متغیرهای مستقل معرفی شدند و متغیر وابسته اصلی و نهایی این پژوهش «وجدان کاری کارکنان» است.

جدول ۱۴. نتایج حاصل از تحلیل مسیر آثار مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای
تأثیرگذار در میزان وجدان کاری

متغیر مستقل	متغیر وابسته	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	کل اثر
رضایت شغلی	تقسیم کار عدالت سازمانی	۰,۲۹۲	---	۰,۲۹۲
عدالت سازمانی		۰,۱۹۱	$(۰,۱۵۹) = (۰,۲۹۲) \times (۰,۵۴۷)$	۰,۳۵۰
تقسیم کار		۰,۲۳۵	$(۰,۰۷۸) = (۰,۲۹۲) \times (۰,۲۶۹)$ $(۰,۱۳۵) = (۰,۱۹۱) \times (۰,۷۱۰)$ $(۰,۱۱۳) = (۰,۲۹۲) \times (۰,۵۴۷) \times (۰,۷۱۰)$	۰,۵۶۱

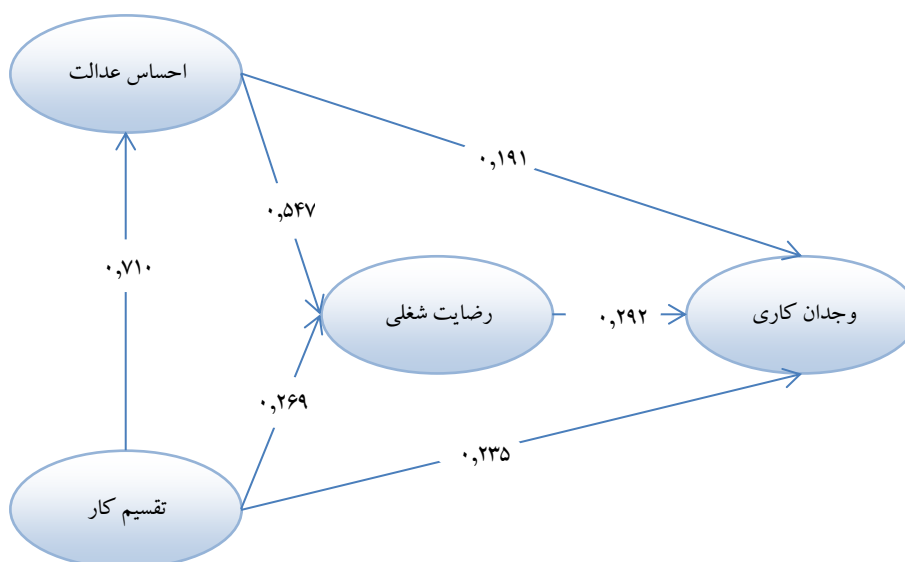
در این قسمت، به بررسی نتایج حاصل از تحلیل مسیر عواملی پرداخته می‌شود که بر وجدان کاری کارکنان تأثیر گذاشته‌اند. البته قبل از اشاره به این نتایج، باید گفت متغیرهای مستقل و با ضریب تأثیر مختلف بر وجدان کاری کارکنان (به عنوان متغیر وابسته) تأثیر داشته‌اند که در قسمت زیر به بررسی سهم نسبی تأثیر هر یک از متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته پرداخته شده است.

۱. متغیرهایی که صرفاً به طور مستقیم بر متغیر وابسته تأثیر می‌گذارند: با توجه به نتایج تحلیل مسیر مشخص است که «رضایت شغلی» یک متغیر کلیدی و واسطه است و از سایر متغیرها تأثیر پذیرفته، بر میزان وجدان کاری کارکنان تأثیر می‌گذارد. طبق نتایج، رضایت شغلی با ضریب تأثیر ۰,۲۹۲ بر وجدان کاری کارکنان تأثیر مثبتی داشته است.
۲. متغیرهایی که علاوه بر تأثیر مستقیم به صورت غیرمستقیم (با واسطه رضایت شغلی) نیز بر وجدان کاری کارکنان تأثیر می‌گذارند: متغیر «عدالت سازمانی» با ضریب ۰,۱۹۱ علاوه بر

تأثیر مستقیم بر میزان وجدان کاری کارکنان، با واسطه متغیر رضایت شغلی با ضریب $0,547$ ، تأثیر افزایشده بر وجدان کاری دارد.

متغیر تقسیم کار با ضریب $0,235$ ، علاوه بر تأثیر مستقیم بر میزان وجدان کاری کارکنان، با واسطه متغیر رضایت شغلی (با ضریب $0,269$) و با واسطه متغیر احساس عدالت سازمانی (با ضریب $0,710$) تأثیر افزایشده بر وجدان کاری دارد.

مدل تحلیل مسیر عوامل موثر بر وجدان کاری



بحث و نتیجه گیری

در مطالعه حاضر دو سؤال وجود داشت: سؤال اول، به بررسی وضعیت وجدان کاری در جامعه مورد مطالعه اشاره داشت (که جنبه توصیفی داشت و در بخش یافته به آن اشاره شد)، اما سؤال دوم، به بررسی رابطه و جایگاه سه متغیر «تقسیم کار، عدالت شغلی، رضایت شغلی» بر

وجدان کاری کارکنان می‌پردازد که در ادامه، به تبیین یافته تجربی و نظری در این حوزه پرداخته می‌شود.

در مورد «بررسی رابطه بین تقسیم کار و وجدان کاری کارکنان»، همان‌طور که نتایج حاصل از ضریب همبستگی نشان داد، بین نوع تقسیم کار وزارت‌خانه و وجدان کاری کارکنان رابطه‌ای مستقیم و معنی‌دار و با شدتی متوسط وجود دارد. به عبارت دیگر، با افزایش مطلوبیت تقسیم کاری وزارت‌خانه، وجدان کاری کارکنان نیز با شدتی متوسط بیشتر می‌شود. براساس نظریه تقسیم کار دورکیم، شغل‌ها با توجه به تخصص و توانایی افراد تقسیم و به هر فرد وظیفه‌ای محول می‌شود تا محصولات مورد نیاز جامعه را تولید کنند. هرچه جمعیت یک جامعه رشد بیشتری کرده باشد، تقسیم کار پیچیده‌تر می‌شود. چیزی که دورکیم آن را آگاهی (وجدان) جمعی می‌گوید، به قدری قوی است که اجازه نمی‌دهد مردم برخلاف اصول اجتماعی مورد تأیید همگان رفتار کنند. تقسیم کار، میان دو یا چند نفر حس همبستگی ایجاد می‌کند. تقسیم کار به دلیل بالا بردن میزان فعالیت است که همبستگی را بیشتر می‌کند. همچنین عامل ایجاد همیاری‌های دوستانه است و قواعد و مقرراتی به وجود می‌آورد که تضمین‌کننده هماهنگی مسالمت‌آمیز و منظم نقش‌های تقسیم‌شده‌اند. اخلاق شایسته این است که وظایف خودمان را به درستی انجام بدهیم و بکوشیم تا هر کسی به نقشی فراخوانده شود که برای ایفای آن از همگان مناسب‌تر است و اجر عادلانه زحمات و کوشش‌هایش را به دست بیاورد. با تقسیم کار می‌خواهیم که هر کس جای شایسته خودش را دارا باشد، هر کسی مزد و پاداش شایسته خود را بگیرد و در نتیجه، هر فرد در خیر و صلاح همگان بکوشد و همکاری کند. این امر در نهایت، منتج به افزایش وجدان کاری می‌شود.

نتایج بررسی «رابطه میان میزان عدالت سازمانی و وجدان کاری کارکنان» نشان داد که بین این دو متغیر نیز رابطه‌ای مستقیم وجود دارد. بر اساس نظریه برابری استیسی آدامز، بین میزان عدالت سازمانی و وجدان کاری کارکنان رابطه مستقیم و معنی‌دار 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 در جهت انگیزش کارمندان است. کارمندان ورودی‌هایشان به کار و خروجی‌هایشان (نتایج) را با دیگران مقایسه می‌کنند. به بیان دیگر، نسبت خروجی - ورودی خود را با نسبت ورودی - خروجی دیگران مقایسه می‌کنند و اگر این نسبت

مساوی باشد، عدالت وجود دارد و خود، ایجاد انگیزه کاری می کند؛ ولی چنانچه این نسبت مساوی نباشد، با بحران عدالت روبه رو می شویم؛ یعنی اینکه بر اساس نظریه آدامز، بحران منفی انگیزشی به منظور انجام کارهایی برای تصحیح به وجود می آید که نتیجه اش پایان آمدن وجدان کاری می شود.

در بررسی «رابطه بین میزان رضایت شغلی و وجدان کاری کارکنان» نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون 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 دو عاملی انگیزش - بهداشت روانی فردریک هرزبرگ، رضایت شغلی باعث آرامش، تسکین و انگیزش کارکنان و در نهایت، بالا رفتن وجدان کاری می شود. با توجه به بررسی نتایج به دست آمده از پژوهش، میزان رضایت شغلی کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در سطح متوسط است. براساس نظریه دو عاملی انگیزش - بهداشت روانی فردریک هرزبرگ، مدیرانی که به دنبال حذف فاکتورهایی هستند که نارضایتی شغلی را به وجود می آورند، از قبیل: کیفیت نظارت، پرداخت، سیاست های سازمان، شرایط فیزیکی کار، ارتباط با دیگران و امنیت شغلی که همه فاکتورهای بهداشتی هستند، آرامش را در محل کار به وجود می آورند، نه لزوماً انگیزش را. در اصل، کارکنان را تسکین می دهند. اگر می خواهیم کارکنان را در کارهایشان برانگیزانیم، باید به عواملی که مربوط به خود کار می شوند یا نتایجی که به طور مستقیم از کار نشأت گرفته اند، توجه کنیم؛ به خصوصیات که اساساً افراد را ارضا می کنند، مثل فرصت های ترفیع، فرصت های رشد شخصی، پذیرش، تعهد، مسئولیت و موفقیت.

بر اساس نتیجه گیری های پژوهش که مبنی بر یافته های این تحقیق است، راهکارها یا راهبردهایی به منظور تقویت وجدان کاری در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی پیشنهاد می شود:

۱. احساس عدالت عامل مهمی در ایجاد انگیزه و ارتقای وجدان کاری است. هرچه امکانات، سطح حقوق، امتیازات، پست های سازمانی و مسئولیت های شغلی، برنامه های کاری، حجم کار، فرصت های شغلی، ارتقای شغلی، شرکت دادن کارکنان در تصمیم گیری های سازمانی، به رسمیت شناخته شدن کارکنان و نوع رفتار مدیر با کارکنان، عادلانه در بین

آنان توزیع شده باشد، راه هرگونه احساس بی‌عدالتی بسته می‌شود و انگیزه‌های کاری کارکنان افزایش می‌یابد؛ زیرا کارکنان نحوه برخورد سازمان با خودشان و دیگران را مورد ارزیابی قرار می‌دهند و ضمن مقایسه، داوری می‌کنند و بر حسب میزان فهمشان از بی‌عدالتی، واکنش‌هایی را از خود نشان می‌دهند که یکی از نتایج آن، کاهش انگیزه و وجدان کاری است.

۲. تخصص‌گرایی با کارآمدتر کردن کارمندان، باعث انگیزه و بازدهی بیشتر می‌شود. براساس میانگین‌های به‌دست‌آمده از نتایج پژوهش، پیشنهاد می‌شود در وزارت خانه، تقسیم کار متناسب با تخصص، شایستگی، تحصیلات مرتبط، توانایی‌ها، علاقه، روحیه فرد و... انجام شود و گونه‌ای بازنگری و ساماندهی شود که کارکنان با شغل احساس هماهنگی و تناسب کنند تا بین زندگی و کار تعادل به وجود آید. همین‌طور وظایف هریک از کارکنان واضح، روشن و مشخص باشد، همه کارکنان صلاحیت لازم را داشته باشند تا کارها برعهده یک نفر نیفتد و همگی در جهت اهداف مشخص وزارت‌خانه تلاش کنند. تقسیم درست وظایف از جمله مواردی است که باید به آن توجه شود تا کارکنان با انگیزه در محل کار حاضر شوند و در نتیجه، افزایش وجدان کاری را در وزارت‌خانه شاهد باشیم.

۳. بهتر است ضمن به کارگیری کارکنان براساس علاقه، توانایی و تخصص؛ با احتساب سختی، حساسیت و پیچیدگی کار به حقوق و مزایای کارکنان توجه شود. درضمن، انواع تدابیر تشویقی اتخاذ شود؛ به گونه‌ای که وقتی کارکنان کارشان را به خوبی انجام می‌دهند، از آنها به شکلی شایسته قدردانی شود.

۴. با توجه به اهمیت پاداش‌های غیرمادی، مدیران باید از آثار این پاداش‌ها بر افراد آگاهی داشته باشند و به منظور تشویق و ترغیب کارکنان، از انگیزه‌هایی غیر از حقوق و دستمزد، مانند ایجاد شرایط مناسب برای کارکردن، قدردانی کامل در مقابل انجام دادن کار و احساس مشارکت و تعلق در اجرای امور استفاده کنند.

۵. براساس نتایج این تحقیق، محیط کار ایمن و بهداشتی و شرایط فیزیکی کار از ضروریات و عوامل مهم کیفیت زندگی کاری کارکنان است. بدین منظور، توجه به شرایط فیزیکی محیط کار، نظیر روشنایی و وسایل برودتی و حرارتی به تناسب فصول سال و نیز توجه به

نظرات و دیدگاه‌های کارکنان در برنامه‌ریزی ساعات کاری، می‌تواند به این مهم کمک کند.

۶. با توجه به عوامل فرصت رشد، سازمان‌ها باید بیش از پیش از توانایی‌ها، تجربه‌ها و مهارت‌های کارکنان بهره‌گیرند تا آنها ضمن رشد، به احساس تعلق و امنیت بیشتری دست یابند و همواره از توانایی و خلاقیت‌های خود در راه اعتلای سازمان استفاده کنند.

۷. پیشنهاد می‌شود عوامل برون‌سازمانی که بر بهبود رضایت شغلی و وجدان کاری کارکنان تأثیر دارد، شناسایی و به آنها توجه شود. بدین منظور، سازمان‌ها می‌توانند با تشویق و ترغیب کارکنان در به‌روز کردن اطلاعات رشته تخصصی خود، از طریق در اختیار قرار دادن منابع اطلاعاتی، بورس‌ها و فرصت‌های مطالعاتی، این مهم را انجام دهند. همچنین برگزاری برنامه‌های تفریحی و سرگرم‌کننده برای کارکنان و خانواده‌های آنان و دادن اوقات فراغت برای انجام دادن سایر مسئولیت‌های خانوادگی، شهروندی، همسری و پدری یا مادری می‌تواند باعث بهبود وجدان کاری کارکنان شود.

۸. وابستگی و تعلق به کار (که در فرمایشات مقام معظم رهبری به آن اشاره شد)، یکی از عوامل تأثیرگذار در وجدان کاری است. وزارت خانه با توجه به اینکه کارکنان صاحبان فکر و اندیشه هستند و انتظار دارند به افکار، اندیشه‌ها و نظریه‌های آنان توجه شود، می‌تواند زمینه‌های مشارکت آنها را در تصمیم‌گیری‌ها و امور سازمان فراهم کند. 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.

۹. با توجه به نتایج به‌دست آمده از پژوهش، بهتر است وزارت خانه، نظام انتقادات و پیشنهادات را در سازمان، در قالب استفاده از امکانات جدید و نیز سامانه مجازی مرتبط با سایت وزارت خانه، با توجه به ارزیابی معاونت‌های مختلف فعال و تقویت کند.

در پایان، توصیه می‌شود با توجه به اینکه سه متغیر «عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تقسیم کار» در این پژوهش به صورت مستقیم و غیرمستقیم بالای ۵۰ درصد از عوامل مؤثر بر وجدان کاری را در جامعه مورد مطالعه قرار داده و شناسایی کرده است؛ لذا لازم است در یک پژوهش بزرگ‌تر در سطوح فردی (روان‌شناختی)، میانی (سازمانی) و کلان (ساختاری و سیستمی) به بررسی این عوامل تأثیرگذار پرداخته شود.

فهرست منابع

۱. اسماعیل زاده، عباسعلی و قاسم زاده، ابوالفضل (۱۳۹۳). بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه پیام نور. **علوم رفتاری**. دوره ۶، شماره ۲۰، صص ۹-۲۲.
۲. اسماعیلی، محمودرضا، انصاری رنانی، قاسم (۱۳۸۶). بررسی رضایت شغلی کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان. **دوماهنامه علمی پژوهشی دانشگاه شاهد**. سال ۱۴، شماره ۲۳، صص ۶۵-۸۰.
۳. بودون، ریمون (۱۳۸۳). **منطق کنش اجتماعی: روش تحلیل مسائل اجتماعی**. ترجمه عبدالحسین نیک گهر. تهران: انتشارات توتیا.
۴. پایگاه اطلاع رسانی دفتر مقام معظم رهبری www.leader.ir.
۵. توسلی، غلامعباس (۱۳۹۸). **جامعه‌شناسی کار و شغل**. تهران: انتشارات سمت.
۶. توسلی، غلامعباس (۱۳۸۷). **نظریه‌های جامعه‌شناسی**. تهران: انتشارات سمت.
۷. دورکیم، امیل (۱۳۸۱). **درباره تقسیم کار اجتماعی**. ترجمه باقر پرهام. چاپ اول. ویرایش دوم. تهران: نشر مرکز.
۸. رایبنز، استیفن پی. (۱۳۸۴). **مدیریت رفتار سازمانی**. ترجمه فرزاد امیدواران. تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.
۹. رائگ، دنیس؛ زیتلین، ایروینگ و همکاران (۱۳۷۳). **آینده بنیانگذاران جامعه‌شناسی**. ترجمه غلامعباس توسلی. نشر قومس.
۱۰. رضائیان، علی (۱۳۷۶). **مدیریت رفتار سازمانی**. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۱۱. **روزنامه خراسان** (۱۳۸۹). چهارشنبه ۸۹/۴/۲۳. شماره انتشار ۱۷۵۹۸.
۱۲. ریتزر، جورج (۱۳۷۴). **نظریه جامعه‌شناسی در دوران معاصر**. ترجمه محسن ثلاثی. تهران: انتشارات علمی.
۱۳. ساروخانی، باقر و طالبیان، سیدامیر (۱۳۸۱). وجدان کاری و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن (تحقیقی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران). **مجله جامعه‌شناسی**. دوره ۴. شماره ۴.

- صص ۱۶۲-۱۸۲. اجتماعی و اقتصادی اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان همدان. اردیبهشت.
۱۴. سیتزر، ریچارد ام. و پورتر لیمان دبلیو. (۱۳۷۲). **انگیزش و رفتار در کار**. ترجمه سید امین امین‌الله علوی. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۵. عضدانلو، حمید (۱۳۸۶). **آشنایی با مفاهیم اساسی جامعه‌شناسی**. تهران: نشر نی.
۱۶. علیپور، حمیدرضا و فرید، مرضیه (۱۳۹۱). **بررسی رضایت شغلی کارکنان بانک کشاورزی لاهیجان. فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت**. سال ۴. شماره ۲. صص ۱۱۵-۱۲۶.
۱۷. مورهد، جی. گریفتن (۱۳۷۹). **رفتار سازمانی**. ترجمه سیدمهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده. تهران: انتشارات مروارید.
۱۸. معینی، صغری (۱۳۷۰). **فرهنگ واژه‌ها و اصطلاحات مدیر و سازمان**. تهران: انتشارات کشاورزی.
۱۹. میرسپاسی، ناصر (۱۳۷۳). **فرهنگ کار، وجدان کار و قانون کار**. **مجله تدبیر**. شماره ۵۰.