

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با وجدان کاری و تعهد سازمانی

کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل

محسن فرخی^۱

چکیده

پژوهش حاضر با هدف رابطه بین فرهنگ سازمانی با وجدان کاری و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل انجام شده است. روش پژوهش با توجه به هدف کاربردی، با توجه به ماهیت توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه‌ی آماری شامل در این پژوهش (۳۰۰) نفر از کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل و نمونه مورد مطالعه در این پژوهش منطبق بر جامعه آماری بر اساس جدول کرجسی و مورگان برابر (۱۶۹) نفر می باشد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش شامل: پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون، تعهد سازمانی آلن و مایر، وجدان کاری سلطانی می باشد. به منظور تحلیل داده های آماری از آزمون کولوموگروف اسمیرنوف، تی با دو گروه مستقل، تحلیل واریانس و همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. یافته ها نشان داد که: بین فرهنگ سازمانی با وجدان کاری و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد. میزان وجدان کاری کارکنان مرد بالاتر از کارکنان زن است.

بین وجدان کاری کارکنان دانشگاه بر حسب سن تفاوت معناداری وجود ندارد. بین وجدان کاری کارکنان دانشگاه بر حسب سابقه کار تفاوت معناداری وجود ندارد. وجدان کاری کارکنان دانشگاه که دارای مدرک فوق لیسانس می باشند نسبت به مدارک دیگر بالاتر است. بین میزان تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه بر اساس جنسیت تفاوت معنی داری وجود ندارد. تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه که در گروه سنی زیر ۳۰ سال می باشند نسبت به دیگر گروه ها بالاتر است. تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه که دارای زیر ۱۰ سال سابقه کار هستند نسبت به دیگر گروه ها بالاتر است. بین تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه بر حسب تحصیلات تفاوت معناداری وجود ندارد. بین ابعاد فرهنگ سازمانی با وجدان کاری کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد. بین ابعاد فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد.

کلید واژه ها: فرهنگ سازمانی، وجدان کاری، تعهد سازمانی

^۱ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل

مقدمه:

فرهنگ، نقشهای متفاوتی را در یک سازمان ایفا می‌کند. در اولین نقش، فرهنگ تعیین کننده نقش سازمانی است. دوم نوعی احساس هویت به پیکر اعضای سازمان تزریق می‌کند. سوم باعث می‌شود که در افراد نوعی تعهد نسبت به چیزی به وجود بیاید که بیش از منافع شخصی فرد است. چهارم موجب ثبات و پایداری سیستم اجتماعی می‌گردد. سرانجام فرهنگ به عنوان یک عامل کنترل به حساب می‌آید. هر قدر تعهد و التزام افراد به ارزشهای اساسی سازمان بیشتر باشد و اعضای بیشتری به این ارزشها معتقد باشند فرهنگ آن سازمان قویتر است. بسیاری از صاحب نظران بیان نموده‌اند که ارزشهای مشترک برگرفته از فرهنگ سازمانی، بر ایجاد جوی برای تلاش بیشتر کارکنان بسیار مفید واقع شده و همچنین فرهنگ سازمان دارای اثری مثبت بر کارآمدی سازمان بدون توجه به زمینه‌های کاری آن خواهد شد (هسریچ و گرانت، ۲۰۱۰).

وجدان کاری عبارت است از احساس تعهد درونی به منظور رعایت الزاماتی که در ارتباط با کار مورد توافق قرار گرفته است، به عبارت دیگر منظور از وجدان کاری رضایت قلبی، تعهد و التزام عملی نسبت به وظیفه‌هایی است که قرار است انسان آنها را انجام دهد، به گونه‌ای که اگر بازرس و ناظری نیز بر فعالیت او نظاره گر نباشد، باز هم در انجام وظیفه قصوری روا نخواهد داشت (سلیمی دانشگر، ۱۳۸۴). از طرف دیگر وجدان کاری نوعی گرایش درونی تلقی می‌شود که به مدد آن فرد به انجام کار بیشتر و بهتر گرایش پیدا می‌کند و به لحاظ روحی و مادی ارضا می‌شود (آرچانا، ۲۰۰۴).

تعهد سازمانی منعکس کننده نگرش افراد نسبت به ارزشها و اهداف سازمانی می‌باشد و بیان گر نیرویی است که فردی را ملزم می‌کند تا در سازمان بماند و با تعلق خاطر در جهت تحقق اهداف سازمانی کارهایی را انجام دهد در مطالعه ای که در این زمینه صورت گرفت، نشان داده شد؛ فردی که تعهد سازمانی بالایی دارد، در سازمان باقی می‌ماند، اهداف آن را می‌پذیرد و برای رسیدن به آن تلاشی زیاد و حتی ایثار و فداکاری نشان می‌دهد (جعفری و همکاران، ۱۳۸۸).

یکی از عواملی که سازمان برای رسیدن به اهداف خود به آن نیازمند است، تعهد و پایبندی افراد نسبت به سازمان است. لذا تعهد سازمانی، نوعی ارتباط نگرشی - رفتاری به اهداف و مأموریت های سازمان است. تعهد سازمانی از نموده‌های نگرش محسوب و از نظام ارزشی فرد ناشی می‌شود (ضیائی و همکاران، ۱۳۹۰).

فرهنگ یک سازمان به عنوان بستر ایجاد تغییرات سازمانی، نقشی کلیدی در موفقیت سازمانها بازی می‌کند. فرهنگ در یک سازمان به مثابه شخصیت در یک انسان است که شالوده وجودی آن را تشکیل

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با وجدان کاری و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل □ ۹۷

می دهد و باعث تشکل و انسجام سازمان در حرکت به سمت اهداف می شود. از آن جا که فرهنگ سازمانی شکل دهنده رفتار اعضای سازمان اعم از کارکنان و مدیران در سطوح مختلف است، می تواند توانایی سازمان در ایجاد تغییر و جهت گیری استراتژیک را به نحو چشمگیری تحت تأثیر قرار دهد (حیدری و همکاران، ۱۳۹۱).

عموماً عدم توجه به فرهنگ سازمانی، باورها و ارزشهای افراد اگر منجر به شکست مطلق سازمان و نرسیدن به اهداف و چشم انداز نشود، حداقل اشکالات عدیده ای را در روند حرکت سازمان ایجاد کرده و انرژی زیادی را برای حل معضلات ایجاد شده ناشی از رودررویی اهداف پیش بینی شده با فرهنگ رایج سازمان هدر می دهد. آن گونه که از شواهد موجود برمی آید، فرهنگ سازمانی پدیده ای پیچیده می باشد که در عین حال در تسریع روند پیشرفت و دگرگونی سازمان نقش به سزایی دارد (رحیم نیا، علیزاده، ۱۳۸۶).

وجدان کاری به عنوان عاملی مهم که باعث ایجاد نظم در کار و حس انجام وظیفه در افراد می شود. توجه به مفهوم وجدان کاری در سازمان ها، توجه به اخلاق و روابط انسانی است، زیرا اخلاق، تعهد ایجاد می کند و باعث می شود که افراد نسبت به وظایف و رفتار شغلی خود به بهترین شکل و بدون وجود عامل کنترل خارجی حساس باشند. وجود وجدان کاری در یک سازمان باعث افزایش سطح بهره وری، تحقق توسعه پایدار، تحول فرهنگی انسان، ثبات مدیریت و نظم اقتصادی می گردد (لیاقتدار و همکاران، ۱۳۹۰). از این جهت این پژوهش، به تعیین رابطه بین فرهنگ سازمانی با وجدان کاری و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل می پردازد.

پیشینه تجربی پژوهش

*فتحی و همکاران (۱۳۹۲) تحقیقی با عنوان تبیین رابطه بین جامعه پذیری سازمانی با وجدان کاری کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب ایران انجام داده اند که نتایج گویای آن است که بین جامعه پذیری سازمانی و مولفه های آن دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم انداز از آینده سازمان با وجدان کاری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. مولفه های تفاهم و چشم انداز از آینده سازمان می توانند به طور مثبت و معنی دار ابعاد وجدان کاری موفقیت مداری و قابلیت اتکا را پیش بینی کنند. بنابراین می توان نتیجه گرفت که جامعه پذیری سازمانی در افزایش وجدان کاری کارکنان نقش موثری داشته باشد.

*علیرضایی و همکاران (۱۳۹۲) تحقیقی با عنوان: رابطه وجدان کاری با عملکرد شغلی انجام داده اند که پژوهش حاضر یک پژوهش همبستگی است. جامعه آماری این مطالعه شامل ۱۳۰ نفر از کارمندان

شهرداری خمینی شهر اصفهان بوده که ۵۵ نفر به طور تصادفی ساده انتخاب شده اند. داده ها از طریق پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت کاستا و مک کرا، فهرست واریس عملکرد وظیفه ای بیرن و همکاران و فهرست واریس عملکرد زمینه ای کونوی جمع آوری شده است. داده های حاصل با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام مورد تحلیل واقع شد. یافته ها نشان داد که: ابعاد وجدان کاری (قابلیت اتکا و موفقیت مداری) با عملکرد شغلی (عملکرد وظیفه ای و زمینه ای) دارای رابطه معنادار و مثبت هستند. نتایج تحلیل رگرسیون نیز حاکی از آن بود که از میان ابعاد وجدان کاری قابلیت اتکا توان تبیین واریانس ۳۲ درصدی عملکرد شغلی را دارا است. بنابراین سازمان ها و مدیران می توانند با تقویت وجدان کاری، عملکرد شغلی در سازمان را بهبود بخشند.

*حسینی، جهانگیر فرد (۱۳۹۱) تحقیقی با عنوان: روابط سبک رهبری و وجدان کاری و تعهد سازمانی کارکنان انجام داده اند نتایج حاصل نشان داده است که میزان تعهد و وجدان کاری کارکنان در جامعه مورد مطالعه بالاتر از حد متوسط بوده و بین وجدان کاری و تعهد سازمانی و سبک رهبری رابطه گرا رابطه مستقیم وجود داشت.

*ضیائی و همکاران (۱۳۹۰) تحقیقی با عنوان: بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی در میان کارکنان کتابخانه های دانشگاه تهران بر اساس مدل فرهنگ سازمانی دنیسون انجام داده اند که: نتایج آزمون فرضیات به روش مدلسازی معادلات ساختاری نشان دهنده آن است که بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق پذیری و ماموریت با تعهد سازمانی کارکنان کتابخانه های دانشگاه تهران رابطه معنی دار وجود دارد.

*لیاقتدار و همکاران (۱۳۹۰) تحقیقی با عنوان: بررسی میزان تاثیر و نقش عوامل مؤثر بروجدان کاری انجام داده اند که هدف از پژوهش حاضر بررسی میزان تاثیر و نقش عوامل فرهنگی - اجتماعی، فردی شخصیتی و خانوادگی بر وجدان کاری از نظر دانشجویان است. طرح تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. نمونه مورد پژوهش ۸۰۰ نفر از دانشجویان دانشگاه های دولتی شهر اصفهان شامل دانشگاه صنعتی، دانشگاه علوم پزشکی و دانشگاه اصفهان بودند که با استفاده از روش نمونه گیری متناسب با حجم (۴۳۸ دختر و ۳۶۲ پسر) انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه محقق ساخته شامل ۴۵ سوال در سه بعد (فرهنگی اجتماعی، فردی شخصیتی و خانوادگی) بود. نتایج حاصل از اجرای پرسشنامه با استفاده از روش ضریب همبستگی چندگانه (رگرسیون) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته ها نشان داد که عوامل فرهنگی اجتماعی در درجه اول و سپس عوامل فردی شخصیتی و خانوادگی به ترتیب بر وجدان کاری مؤثرند. همچنین، از میان عوامل جمعیت شناختی فقط عامل جنسیت در عوامل مؤثر بر وجدان کاری اثر معناداری داشت.

*یوسفی(۱۳۸۹) تحقیقی با عنوان: بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و وجدان کاری در بین کارکنان مناطق نفت خیز جنوب انجام داده اند، نتایج نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و وجدان کاری درس رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد و فرضیه اصلی پژوهش مورد تایید قرار گرفت. همچنین بین کلیه ابعاد فرهنگ سازمانی بجز بعد خطرپذیری با وجدان کاری رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. نتایج نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و ابعاد وجدان کاری نیز رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. با توجه به نتایج به دست آمده می توان برای مشکلات مربوط به ضعف وجدان کاری به غنی تر کردن و ترمیم فرهنگ سازمانی پرداخت.

*رحیم نیا و همکاران(۱۳۸۸) تحقیقی با عنوان بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون از نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد انجام داده اند که: تحلیل های حاصل از یافته های تحقیق این نتیجه را محقق ساخت که بعد انطباق پذیری بیشترین و بعد درگیر شدن در کار و بعد سازگاری کمترین امتیاز را به دست آورده است.

*بیلماز و ارگان (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان: فرهنگ سازمانی و اثر بخشی شرکت، تأثیر ابعاد مدل فرهنگ سازمانی دنیسون را بر عملکرد سازمان ها مورد مطالعه قرار دادند. در این تحقیق مشخص شد که برای بعد انطباق پذیری بیشترین امتیاز و بعد سازگاری کمترین امتیاز به دست آمده است. همچنین، از نتایج این تحقیق برمی آید که بعد رسالت بیشترین تأثیر را بر افزایش عملکرد شرکت های تولیدی دارد. همچنین، توانایی شرکت در تولید محصولات جدید به شدت تحت تأثیر ابعاد انطباق پذیری و سازگاری می باشد.

*کینیکی و کریتنر، (۲۰۰۷) در تحقیقاتش در زمینه رفتار سازمانی، آورده است که فرهنگ سازمانی موجبات تعهد گروهی را فراهم می آورد.

*باربوسا و کاردوسا (۲۰۰۷) در تحقیقی با عنوان: مدیریت تنوع، چالشی برای فرهنگ سازمانی، به این نتیجه رسید که فرهنگ سازمانی به عنوان یک کنترل کننده اجتماعی جهت تقویت رفتارهای مشخص و ارزش های غالب عمل می کند.

*کیوانتس و بوگلارسکی(۲۰۰۷) در تحقیقی با عنوان ادراک از فرهنگ سازمانی، اثربخشی رهبری و اثر بخشی شخصی در سراسر شش کشور، یافته نشان داد که؛ ارتباط قوی بین فرهنگ سازمانی، اثربخشی شخصی و اثربخشی رهبری در تدوین استراتژی سازمان، شناخت فرهنگ مشاهده شده است. *فیلیپ و مکوون (۲۰۰۴) در تحقیقی با عنوان: تحول کسب و کار و فرهنگ سازمانی، به این نتیجه رسید که، فرهنگ سازمانی نقش غیر قابل انکاری در موفقیت تغییرات، کسب و کارها ایفا می کند.

مبانی نظری

بسیاری از نویسندگان در مورد وجدان کاری اظهارنظر نموده اند، از جمله بریک و مانت وجدان را به عنوان یک ویژگی شخصیتی در نظر می گیرند که از دو رویه موفقیت مداری و قابلیت اتکا تشکیل شده است. وجدان کاری به دو بعد موفقیت مداری و قابلیت اتکا تقسیم شده است. موفقیت مداری اشاره به بازتاب تمایل به تلاش برای شایسته و موفق بودن در کار دارد که شامل اختیار کردن معیارهای بالا برای عملکرد خود و ادامه فعالیت تا رسیدن به هدف است. قابلیت اتکا تمایل به قابل اعتماد بودن را نشان می دهد. این ویژگی شامل صادق بودن، خود نظمی، احترام به قانون، منظم بودن و اقتدار می شود (براتی و همکاران، ۱۳۸۹).

تحقیقاتی در زمینه تاثیر فرهنگ سازمانی بر وجدان کاری و تعهد سازمانی انجام گرفته شده است که در این مجال می توان به تحقیق یوسفی (۱۳۸۹) و ضیائی و همکاران (۱۳۹۰) اشاره کرد. یافته ها در این دو پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان میت واند بر میزان وجدان کاری و تعهد سازمانی کارکنان آن سازمان تاثیر مطلوبی داشته باشد.

بریک و مونت (۱۹۹۱) معتقدند، افراد با وجدان، به دلیل مسئولیت پذیری بالا، و افراد ثبات مند عاطفی، به دلیل احساس امنیت و آرامش بیشتر، کارکرد شغلی بهتری دارند. وجدان کاری قابلیت اتکا را از طریق دقیق بودن و از همه جهت مسئول و سازمان یافته بودن را منعکس می کند (لیپین و وندین، ۲۰۰۱). تعهد سازمانی به عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می شود که بر اساس آن فردی که شدیداً متعهد است، به لحاظ عاطفی به سازمان وابسته بوده، در سازمان مشارکت می کند و در آن درگیر می شود و از عضویت در سازمان لذت می برد (مودی و همکاران، ۱۹۸۲). تعهد سازمانی یک نگرش کاری است که مستقیماً با مشارکت کارکنان و تصمیم به ماندن آن ها در سازمان مرتبط است و به طور آشکار با عملکرد کاری مرتبط می باشد (ماتیو و زاجاک، ۱۹۹۰).

مدل فرهنگ سازمانی دنیسون

دانیل دنیسون تحقیقاتی را در زمینه ی فرهنگ سازمان و تغییر در سازمان انجام داده است. وی در مدل خود ابعاد فرهنگ را برای سازمان ها در چهار محور اصلی شامل درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق پذیری و رسالت در نظر می گیرد که هر یک از این ابعاد با سه شاخص اندازه گیری می شوند (دنیسون و همکاران، ۲۰۰۰).

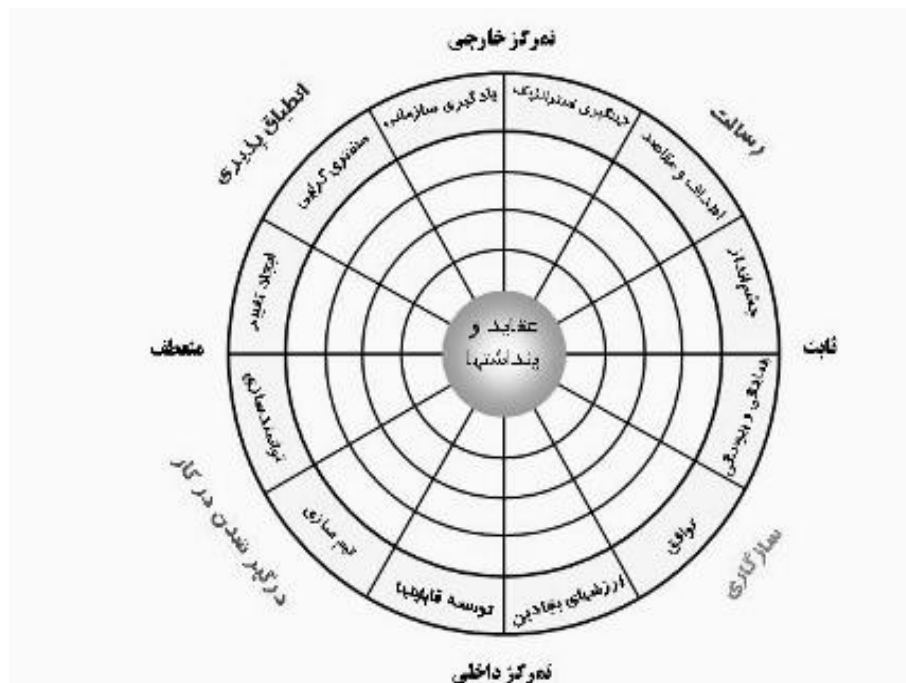
درگیر شدن در کار: این ویژگی ها با سه شاخص توانمندسازی، تیم سازی، و توسعه قابلیت ها اندازه گیری می شود. سازمان های اثربخش افرادشان را توانمند می سازند، سازمان را بر محور تیم های کاری تشکیل می دهند و قابلیت های منابع انسانی را در همه سطوح توسعه می دهند. تعهد در بین افراد سازمان افزایش می یابد و خود را به عنوان پاره ای از پیکره سازمان احساس می کنند. افراد در همه سطوح احساس می کنند که در تصمیم گیری نقش دارند و این تصمیمات است که بر کارشان مؤثر است و کار آنها مستقیماً با اهداف سازمان پیوند دارد (رحیم نیا، علیزاده، ۱۳۸۷). اولین تأکید این فرهنگ بر دخالت دادن و مشارکت دادن در کارها، توجه به انتظارات در حال تغییر و شتابنده محیط بیرونی سازمان است، هدف سازمان در این حالت، پاسخ گویی سریع به نیازها و افزایش بازدهی است که از دیدگاه این فرهنگ، دخالت و شرکت در فعالیت های سازمان، باعث افزایش حس مسئولیت، تعلق و تعهد در افراد سازمان است که بتوان با بازارهای در حال تغییر و پر رقابت تطبیق حاصل کرد (ضیائی و همکاران، ۱۳۹۱).

سازگاری: این ویژگی با سه شاخص ارزش های بنیادی، توافق و هماهنگی و انسجام اندازه گیری می شود. تحقیقات نشان داده است که سازمان هایی که اغلب اثربخش هستند با ثبات و یکپارچه بوده و رفتار کارکنان از ارزش های بنیادین نشأت گرفته است. رهبران و پیروان در رسیدن به توافق مهارت یافته اند حتی زمانی که دیدگاه مخالف یکدیگر را دارند و فعالیت های سازمانی به خوبی هماهنگ و پیوسته شده است. سازمان هایی با چنین ویژگی هایی، دارای فرهنگ قوی و متمایزند و به طور کافی بر رفتار کارکنان نفوذ دارند (رحیم نیا، علیزاده، ۱۳۸۷). سازمانی که چنین فرهنگی بر آن حاکم است بر امور درون سازمان تأکید می کند و در محیط دارای ثبات نسبی فعالیت می کند و از نظر رفتار نوعی تداوم را در پیش می گیرد چنین سازمانی دارای فرهنگی است که در آن روش یا شیوه مشخص و با ثبات انجام کارها مورد توجه قرار می گیرد و به مشارکت افراد به ویژه در امور سرنوشت ساز سازمان چندان توجهی نمی شود ولی به تداوم در رفتار، سازگاری افراد با سنت های مرسوم، همکاری و اشتراک مساعی اهمیت زیادی داده می شود که موفقیت سازمان در گرو یکپارچگی، انسجام و داشتن کارائی با راندمان بالا است (ضیائی و همکاران، ۱۳۹۱).

انطباق پذیری: این ویژگی با سه شاخص ایجاد تغییر، مشتری گرایی و یادگیری سازمانی اندازه گیری می شوند. سازمان هایی که به خوبی منسجم هستند به سختی تغییر می یابند. لذا یکپارچگی درونی و انطباق پذیری بیرونی را می توان مزیت و برتری سازمان به حساب آورد. سازمان های سازگار به وسیله مشتریان هدایت می شوند، ریسک پذیر هستند، از اشتباه خود پند می گیرند و ظرفیت و تجربه ایجاد تغییر را دارند. آنها به طور مستمر در حال بهبود توانایی سازمان در جهت ارزش قائل

شدن برای مشتریان هستند. این سازمان ها معمولاً رشد فروش و افزایش در سهم بازار را تجربه می کنند (رحیم نیا، علیزاده، ۱۳۸۷).

از ویژگی های فرهنگ انطباق پذیری یا کارآفرینی این است که در سازمان هایی وجود دارد که محیط سازمان متغیر بوده و تأکید سازمان نیز به بیرون سازمان است و کوشش می شود تا نیازهای مشتریان تأمین گردد، در این فرهنگ هنجارها و باورهایی مورد تأیید قرار می گیرند که بتوان بدان وسیله علائم موجود در محیط را شناسائی و تفسیر نمود و بر اساس آن واکنش مناسب از خود نشان داد یا رفتار مناسبی در پیش گرفت چنین سازمانی باید در برابر طرح های جدید به سرعت از خود واکنش نشان داده و توان این را داشته باشد که تجدید ساختار نماید و برای انجام یک کار جدید مجموعه رفتارهای جدیدی را در پیش گیرد که سازمان های بازاریابی، شرکت های الکترونیک و شرکت های تولید کننده لوازم آرایشی دارای چنین فرهنگی هستند این فرهنگ مشوق نوعی هنجارهای رفتاری است که می تواند سازمان را در کشف، ترجمه و تفسیر نمادهای محیطی در قالب رفتارهای نوین پشتیبانی کند، این نوع سازمان ها باید به نیازهای محیطی پاسخ شتابنده بدهند (ضیائی و همکاران، ۱۳۹۱).



شکل ۱-۲ مدل فرهنگ سازمانی دنیسون (رحیم نیا، علیزاده، ۱۳۸۷).

رسالت: این ویژگی با سه شاخص گرایش و جهت گیری استراتژیک، اهداف و مقاصد و چشم انداز اندازه گیری می شوند. شاید بتوان گفت مهمترین ویژگی فرهنگ سازمانی رسالت و مأموریت آن است. سازمان هایی که نمی دانند به کجا می روند، وضعیت موجودشان چیست، معمولاً به بیراهه می روند. سازمان های موفق درک روشنی از اهداف و جهت خود دارند، به طوری که اهداف سازمانی و اهداف استراتژیک را تعریف کرده و چشم انداز سازمان را به روشنی ترسیم می کنند. سازمان هایی که مجبورند مأموریت اصلی شان را به طور مداوم تغییر دهند پردردسرتین سازمان ها هستند. وقتی یک سازمان مجبور است رسالت خود را تغییر دهد، تغییر در استراتژی، ساختار، فرهنگ و رفتار الزامی است. در این وضعیت رهبر قوی چشم انداز سازمان را مشخص می کند و یک فرهنگ را خلق می کند که این چشم انداز را پشتیبانی می کند (رحیم نیا، علیزاده، ۱۳۸۷). سازمانی که چنین فرهنگی بر آن حاکم است می کوشد تا نیازهای محیط بیرونی را تأمین کند اما الزامی در خود نمی بیند که به سرعت دست خوش تغییرات قرار گیرد در جمع بندی این نوع فرهنگ از انسان های سازمانی انتظار می رود شناخت ژرفی از هدف، مأموریت، و مأموریت سازمان داشته باشند که گاهی فراتر از تبیین نقش های شغلی و وظایف جاری افراد بر می دارد. تکیه اصلی این فرهنگ بر جهت گیری استراتژیک سازمان، آینده نگری و دستیابی به هدف های آرمانی و دوردست است و رهبران سازمان دارای دیدگاه مشترک می شوند آینده را ترسیم می کنند و آن را در معرض دید همگان قرار می دهند و تصویر به گونه ای در می آید که برای یکایک اعضای سازمان اهمیت خاصی پیدا می کند (ضیائی و همکاران، ۱۳۹۱).

مدل سه بخشی تعهد سازمانی آلن و می یر

می یر و آلن (۱۹۹۱) میان ابعاد تعهد عاطفی، مستمر، هنجاری تمایز قائل شدند به طور مفهومی این تعریف می تواند در سه فاکتور زیر بیان شود:

اعتقاد قوی در قبول اهداف و ارزش های سازمانی.

تمایل به کارگیری تلاش قابل توجه به خاطر سازمان.

اشتیاق به عضو بودن در سازمان (ضیائی و همکاران، ۱۳۹۱).

می یر و آلن مقیاسی را برای اندازه گیری ماهیت چند بعدی تعهد در سه بخش مجزا طراحی کرده اند که عبارتند از:

تعهد عاطفی: به احساس تعلق داشتن و وابستگی به سازمان بر می گردد و به ویژگی های شخصی، ساختار سازمانی و تجربیات کاری نظیر میزان حقوق، نحوه سرپرستی، روشنی نقش، و تنوع مهارت ها

ارتباط دارد. کارمندانی که تعهد عاطفی بالاتری دارند، به ارزش‌هایشان بیشتر پایبندند و خود را نسبت به تحقق اهداف سازمان متعهد می‌بینند (ضیائی و همکاران، ۱۳۹۱).

تعهد عاطفی عبارت است از دلبستگی هیجانی کارمند نسبت به سازمان. این نوع تعهد نوعی وابستگی عاطفی است که براساس آن فرد مستخدم هویت خویش را از سازمان گرفته و به آن احساس تعلق و وابستگی کرده و از ادامه عضویت در آن لذت می‌برد (وود، ۲۰۰۸).

تعهد مستمر: به ادراک هزینه ترک سازمان چه از لحاظ مالی و چه از لحاظ غیر مالی و به ادراک ناچار بودن افراد به ماندن در سازمان مربوط می‌شود. این نوع تعهد و ماندن در سازمان تعهد استمراری (تداومی، اجباری، ابقایی) است؛ یعنی به این دلیل در سازمان می‌ماند که رفتن به سازمان دیگر هزینه بر است (ضیائی و همکاران، ۱۳۹۱).

تعهد مستمر عبارت است از تعهد فرد به سازمان براساس درک فرد از هزینه‌های مرتب با ترک سازمان.

طبق این بیان افراد به این دلیل در سازمان می‌مانند که اگر سازمان را ترک کنند برخی مزایای شغلی از جمله مقام و جایگاه شغلی را از دست خواهند داد، به عبارت دیگر، باقی ماندن آنها در سازمان به دلیل احساس اجبار اخلاقی یا احساس وابستگی عاطفی نیست (وود، ۲۰۰۸).

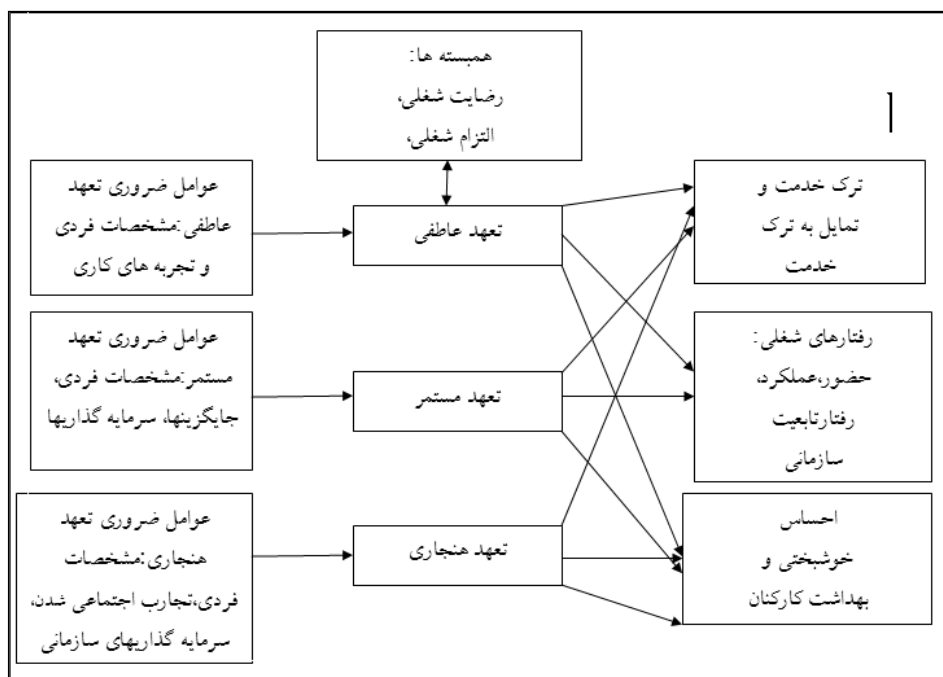
تعهد هنجاری: احساس تعهد به استخدام مداوم را منعکس می‌کند. فرد به خاطر فشار هنجارها و اخلاقیات در سازمان می‌ماند. فرد به خاطر اینکه دیگران (احساسات همکاران، توجه به کارفرما) نسبت به ترک سازمان چه قضاوتی در موردش می‌کنند، سازمان را رها نمی‌کند (ضیائی و همکاران، ۱۳۹۱).
تعهد هنجاری عبارت است از احساس اجبار اخلاقی برای ماندن در سازمان. به عبارت دیگر، افراد در سازمان می‌مانند چون احساس تکلیف می‌کنند که نباید سازمان را ترک کنند و تجربیات افراد قبل از ورود به سازمان و بعد از ورود به سازمان مانند اجتماعی شدن سازمانی از عوامل موثر بر آن است (وود، ۲۰۰۸).

هر یک از جنبه‌های تعهد، به یک حالت روانی که ارتباط کارکنان و سازمان را توصیف می‌کند و برای عضویت مستمر کارکنان کاربرد دارد، کمک می‌کند و ممکن است به وسیله دلائل مختلف تحت تأثیر قرار گیرد و اثرات بالقوه‌ای در ارتباط با غیبت و تصمیم ترک سازمان و تبعیت از سازمان داشته باشد. در چندین مطالعه که به منظور تجزیه و تحلیل اعتبار مدل سه بعدی می‌یر و آلن صورت پذیرفته است نتایج متفاوتی در باره ارتباط سه جنبه با یکدیگر به دست آمد. در حالی که آلن و می‌یر ارتباط مهم و مثبتی میان تعهد عاطفی و تعهد هنجاری به دست آوردند. آن‌ها رابطه‌ای میان تعهد عاطفی و

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با وجدان کاری و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل □ ۱۰۵

تعهد مستمر پیدا نکردند. مطالعات هاکت در سال ۱۹۹۴ این یافته ها را تایید کرده اند (ضیائی و همکاران، ۱۳۹۱).

در مدلی که توسط آلن و می یر طراحی شده است (تعهد به عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان، تعهد به عنوان درک هزینه های ناشی از سازمان و تعهد به عنوان تکلیف به ماندن در سازمان) به ترتیب تحت عناوین تعهد عاطفی، مستمر و تکلیفی یا هنجاری طبقه بندی شده اند. وجه اشتراک این سه شیوه، این دیدگاه است که مطرح می کند: تعهد حالتی روانی است که الف) رابطه فرد با سازمان را مشخص می کند و ب) به طور ضمنی به تصمیم ترک یا ماندن در سازمان اشاره می کند. همچنین وجه اشتراک دیگر آنها این است که احتمالاً ترک خدمت را کاهش می دهد. ماهیت ارتباط فرد با سازمان در هر یک از ابعاد سه گانه تعهد متفاوت است. کارکنان دارای تعهد عاطفی قوی به این خاطر در سازمان می مانند چون به آن تمایل دارند، افرادی که تعهد مستمر یا عقلانی قوی دارند بخاطر نیاز خود در سازمان می مانند و آنهایی که تعهد هنجاری یا تکلیفی قوی دارند به این خاطر در سازمان می مانند چون که احساس می کنند که باید بمانند و در واقع احساس مسئولیت و دین و تکلیف به ماندن در سازمان می کنند (دولتخواهان، ۱۳۸۰).



شکل شماره ۲-۲ عوامل ضروری، همبسته ها و تأثیرات انواع سه گانه تعهد سازمانی

(مدل می یر و همکاران، ۲۰۰۲)

روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی و با توجه به موضوع پژوهش و اهداف تحقیق، روش پژوهش مورد استفاده توصیفی از نوع همبستگی می باشد. تحقیق همبستگی به تحقیقی گفته می شود که در آن روابط بین دو یا چند متغیر کمی با استفاده از ضریب همبستگی توصیف، کشف و تعیین می شوند. در تحقیق همبستگی اثر متغیرها مطالعه نمی شود و متغیرها نیز دستکاری نمی شوند (حسن زاده، ۱۳۸۷، ص ۱۷۸).

جامعه مورد مطالعه در این پژوهش (۳۰۰) نفر از کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل می باشد. نمونه مورد مطالعه در این پژوهش منطبق بر جامعه آماری بر اساس جدول کرجسی و مورگان برابر (۱۶۹) نفر می باشد. روش نمونه گیری در این پژوهش تصادفی ساده است. ابزار مورد استفاده در این پژوهش شامل سه پرسشنامه (پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون، پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر و پرسشنامه وجدان کاری سلطانی) می باشد.

مقصود از روایی، آن است که ابزار اندازه گیری، بتواند ویژگی مورد نظر را اندازه بگیرد. اهمیت روایی از آن رو است که اندازه گیری های نامناسب و ناکافی می تواند در هر پژوهش علمی را بی ارزش و ناروا سازد (خاکی، ۱۳۹۱، ص ۲۳۰). پایایی یک ابزار یعنی اینکه تا چه حد آن ابزار داده های دقیق و درستی را استخراج می کند و در طول زمان با ثبات است و نتایج همسان به دست می دهد (خاکی، ۱۳۹۱، ص ۲۳۲).

پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون: با توجه به استاندارد بودن این ابزار روایی آن مورد تایید می باشد پایای آن به روش آلفای کرونباخ در تحقیق ضیائی و همکاران (۱۳۹۰) ۰/۹۳ محاسبه گردیده است.

پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر: با توجه به استاندارد بودن این ابزار روایی آن مورد تایید می باشد پایای آن به روش آلفای کرونباخ در تحقیق فردوسی و همکاران (۱۳۹۱) ۰/۸۷ محاسبه گردیده است.

پرسشنامه وجدان کاری سلطانی: با توجه به استاندارد بودن این ابزار روایی آن مورد تایید می باشد پایای آن به روش آلفای کرونباخ در تحقیق (صیادی، ۱۳۸۲) ۰/۸۳ محاسبه گردیده است. برای اطمینان بیشتر در جامعه مورد نظر، هر سه پرسشنامه در اختیار تعدادی از متخصصان گروه علوم تربیتی و روانشناسی و اساتید راهنما و مشاور قرار گرفت و بدین ترتیب روایی آن مورد تایید واقع شد. برای تعیین پایایی هم علی رغم استاندارد بودن پرسشنامه ها و پایا بودن آن، برای حصول اطمینان بیشتر از

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با وجدان کاری و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل □۱۰۷

طریق اجرای طرح مقدماتی تعداد ۳۰ پرسشنامه در اختیار پاسخگویان قرار گرفت و ضریب پایایی برای هر پرسشنامه محاسبه گردید.

به منظور تحلیل داده های آماری از دو روش آمار توصیفی و آمار استنباطی از آزمون همبستگی، استفاده می شود. همچنین به منظور ارتقاء محاسبات آماری از نرم افزار spss ۱۸ استفاده می گردد.

تعریف اصطلاحات

فرهنگ سازمانی: فرهنگ سازمانی، مجموعه ای مفروضات، باوره، ارزش های مشترک و هنجارهای پذیرفته شده بین اعضای کارکنان است که رفتار آنان را هدایت می کند (احمدی، ۱۳۸۶، ص ۲۶۹). در این پژوهش فرهنگ سازمانی با پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون با مولفه های آن، که دارای ۶۰ سوال می باشد سنجیده می شود.

وجدان کاری: وجدان کاری درجه ای که افراد یک سازمان پشتکار، سخت کوشی و انگیزش دارند، تا به هدف دست یابند را نشان می دهد (سیمرینگ، چرامای، ۲۰۱۰). در این پژوهش فرهنگ سازمانی با پرسشنامه وجدان کاری سلطانی که دارای ۶۰ سوال می باشد سنجیده می شود.

تعهد سازمانی: تعهد از نظر لغوی عبارت از به کار گرفتن کاری، به عهده گرفتن، نگاه داشتن، عهد و پیمان بستن و در اصطلاح عبارت است از: عمل متعهد شدن به یک مسئولیت یا یک باور؛ عمل ارجاع یا اشاره به یک موضوع؛ تقبل یا عهده دار شدن انجام کاری در آینده (صادقی فر، ۱۳۸۶، ۳۷). در این پژوهش فرهنگ سازمانی با پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر که دارای ۲۴ سوال می باشد سنجیده می شود.

فرضیه های تحقیق

۱) وجدان کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی (سن، جنسیت، سابقه کار، و سطح تحصیلات) متفاوت است.

۲) تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی (سن، جنسیت، سابقه کار، و سطح تحصیلات) متفاوت است.

۳) بین ابعاد فرهنگ سازمانی با وجدان کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل رابطه وجود دارد.

۴) بین ابعاد فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل رابطه وجود دارد.

یافته های تحقیق

در متغیر جنسیت: بیشترین فراوانی ۹۷ نفر معادل ۶۹/۳ درصد از نمونه ها مرد و کمترین فراوانی ۴۳ نفر معادل ۳۰/۷ درصد از نمونه ها زن می باشند .

در متغیر مدرک تحصیلی: بیشترین فراوانی مدرک لیسانس ۸۹ نفر معادل ۶۳/۶ درصد و کمترین فراوانی مدرک فوق لیسانس ۷ نفر معادل ۵ درصد می باشد

در متغیر سابقه خدمت: بیشترین فراوانی ۳۱ نفر معادل ۲۸/۷ درصد از نمونه ها دارای بیست سال به بالا سابقه خدمت و کمترین فراوانی ۱۱ نفر معادل ۱۰/۲ درصد از نمونه ها دارای کمتر از پنج سال سابقه خدمت می باشند.

در متغیر گروه سنی: بیشترین فراوانی ۷۳ نفر معادل ۵۲/۱ درصد از نمونه ها در گروه سنی بالای ۳۰ سال، کمترین فراوانی ۳۷ نفر معادل ۲۶/۴ درصد از نمونه ها در گروه سنی زیر ۳۰ سال می باشند. در بررسی و آزمون فرضیات نتایج زیر به دست آمد:

(۱) در **فرضیه اول پژوهش** نتیجه محاسبات آماری نشان داده است؛ میزان وجدان کاری کارکنان مرد بالاتر از کارکنان زن است. بین وجدان کاری کارکنان دانشگاه بر حسب سن تفاوت معناداری وجود ندارد. بین وجدان کاری کارکنان دانشگاه بر حسب سابقه کار تفاوت معناداری وجود ندارد. وجدان کاری کارکنان دانشگاه که دارای مدرک فوق لیسانس می باشند نسبت به مدارک دیگر بالاتر است.

متغیر های پژوهش	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
درگیر شدن در کار	۱۴۰	۰/۱۴۲	۰/۰۹۳
تعهد سازمانی			

(۲) در **فرضیه دوم پژوهش** نتیجه محاسبات آماری نشان داده است؛ بین میزان تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه بر اساس جنسیت تفاوت معنی داری وجود ندارد. تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه که در گروه سنی زیر ۳۰ سال می باشند نسبت به دیگر گروه ها بالاتر است. تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه که دارای زیر ۱۰ سال سابقه کار هستند نسبت به دیگر گروه ها بالاتر است. بین تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه بر حسب تحصیلات تفاوت معناداری وجود ندارد.

متغیر های پژوهش	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
ثبات و استحکام	۱۴۰	۰/۱۰۸	۰/۲۰۴
تعهد سازمانی			

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با وجدان کاری و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل □ ۱۰۹

۳) در فرضیه سوم پژوهش نتیجه محاسبات آماری نشان داده است؛ بین فرهنگ سازمانی (درگیر شدن در کار) با وجدان کاری کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد. بین فرهنگ سازمانی (ثبات و استحکام) با وجدان کاری کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد. بین فرهنگ سازمانی (انطباق پذیری) با وجدان کاری کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد. بین فرهنگ سازمانی (ماموریت) با وجدان کاری کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد.

متغیر های پژوهش	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
انطباق پذیری	۱۴۰	۰/۱۶۳	۰/۰۵۴
تعهد سازمانی			

۴) در فرضیه چهارم پژوهش نتیجه محاسبات آماری نشان داده است؛ بین فرهنگ سازمانی (درگیر شدن در کار) با تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد. بین فرهنگ سازمانی (ثبات و استحکام) با تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد. بین فرهنگ سازمانی (انطباق پذیری) با تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد. بین فرهنگ سازمانی (ماموریت) با تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد.

متغیر های پژوهش	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
ماموریت	۱۴۰	- ۰/۰۱۸	۰/۸۳۳
تعهد سازمانی			

بحث و نتیجه گیری

۱) در فرضیه اول پژوهش نتیجه محاسبات آماری نشان داده است؛ میزان وجدان کاری کارکنان مرد بالاتر از کارکنان زن است. بین وجدان کاری کارکنان دانشگاه بر حسب سن و سابقه کار تفاوت معناداری وجود ندارد وجدان کاری کارکنان دانشگاه که دارای مدرک فوق لیسانس می باشند نسبت به مدارک دیگر بالاتر است. نتیجه این تحقیق با نتیجه تحقیق نیاز آذری و همکاران (۱۳۸۸) در متغیر جنسیت همسو نمی باشد زیرا در یافته های ایشان آورده شد که میزان وجدان کاری دبیران زن بالاتر از دبیران مرد است. در متغیر سن و سابقه کار نتیجه این تحقیق با نتیجه تحقیق نیاز آذری همسو می باشد. ولی در متغیر تحصیلات ایشان به عدم تفاوت اشاره کرده اند در حالی در این تحقیق تفاوت در میزان وجدان کاری بر اساس میزان تحصیلات وجود دارد.

۲) در **فرضیه دوم پژوهش** نتیجه محاسبات آماری نشان داده است؛ بین میزان تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه بر اساس جنسیت و تحصیلات تفاوت معنی داری وجود ندارد. تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه که در گروه سنی زیر ۳۰ سال و سابقه کار ۱۰ سال نسبت به دیگر گروه ها بالاتر است. نتیجه این تحقیق با نتیجه تحقیق فلاح نژاد (۱۳۹۰) در متغیر جنسیت همخوانی دارد، اما در متغیر گروه سنی و سابقه کار همخوانی وجود ندارد. زیرا نتیجه پژوهش ایشان نشان داد که، بین میزان تعهد سازمانی بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، گروه سنی، سابقه کار) تفاوت معنی داری وجود ندارد و در متغیر تحصیلات نیز نتیجه پژوهش حاضر با نتیجه پژوهش ایشان هم سو نمی باشد چرا که؛ در یافته های پژوهش ایشان آورده شده، بین میزان تعهد سازمانی بر اساس میزان تحصیلات تفاوت معنی داری وجود دارد به طوری که افرادی که مدرک دیپلم و فوق دیپلم دارند نسبت به افرادی که مدرک لیسانس و فوق لیسانس دارند دارای تعهد بیشتری هستند.

۳) در **فرضیه سوم پژوهش** نتیجه محاسبات آماری نشان داده است؛ بین ابعاد فرهنگ سازمان (درگیر شدن در کار، ثبات و استحکام، انطباق پذیری، ماموریت) با وجدان کاری کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد. نتیجه این تحقیق با نتیجه تحقیق یوسفی (۱۳۸۹) همخوانی ندارد زیرا نتیجه پژوهش ایشان نشان داد که بین ابعاد فرهنگ سازمانی و وجدان کاری نیز رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. اما در این پژوهش رابطه معناداری بین مولفه های فرهنگ سازمانی با وجدان کاری وجود نداشته است که این تفاوت در نتیجه می تواند به دلیل تفاوت در جامعه و نمونه پژوهش باشد.

۴) در **فرضیه چهارم پژوهش** نتیجه محاسبات آماری نشان داده است؛ بین ابعاد فرهنگ سازمان (درگیر شدن در کار، ثبات و استحکام، انطباق پذیری، ماموریت) با تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد. نتیجه این تحقیق با نتیجه تحقیق ضیائی و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی ندارد زیرا نتیجه پژوهش ایشان نشان داد که بین ابعاد فرهنگ سازمانی و وجدان کاری نیز رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. اما در این پژوهش رابطه معناداری بین مولفه های فرهنگ سازمانی با وجدان کاری وجود نداشته است که این تفاوت در نتیجه می تواند به دلیل تفاوت در جامعه و نمونه پژوهش باشد.

پیشنهادهای پژوهش

الف) پیشنهادهایی مبتنی بر یافته های پژوهش:

۱) بر اساس نتیجه محاسبات آماری در فرضیه اول پژوهش پیشنهاد می شود:
* اجرای برنامه های آموزشی بر اساس نیازهای شغلی و به منظور تعالی کارکنان در جهت افزایش وجدان کاری.

۲) بر اساس نتیجه محاسبات آماری در فرضیه دوم پژوهش پیشنهاد می شود:
* به کارگیری کارکنان بر اساس علاقه و توانایی .

۳) بر اساس نتیجه محاسبات آماری در فرضیه سوم پژوهش پیشنهاد می شود:
* احتساب سختی، حساسیت و پیچیدگی کار در تنظیم حقوق و مزایا.

۴) بر اساس نتیجه محاسبات آماری در فرضیه چهارم پژوهش پیشنهاد می شود:
* شرکت دادن کارکنان در تصمیم گیری های سازمانی.

ب) پیشنهادهایی بر اساس تجارب پژوهشگر:

۱) توجه به امنیت شغلی افراد سازمان زیرا، امنیت شغلی افراد در سازمان موجب دلبستگی آنان به کار و تقویت وجدان کاری خواهد شد. امنیت شغلی از طریق ایجاد امنیت روانی، حذف اضطراب و نگرانی در محیط کار حاصل می شود.

۲) تدوین مقررات و ضوابط سازمان و به کارگیری آنها برای همه کارکنان: اگر فعالیت های سازمانی قانونمند نباشد، فرد می آموزد که از راه های غیر قانونی راحت تر می تواند به اهداف خود دست یابد و در نتیجه بسترهای ارتقای وجدان کاری از بین خواهد رفت

منابع فارسی

- اسدی، حسن. (۱۳۸۳). "رابطه فرهنگ سازمانی با بهره وری مدیران تربیت بدنی آموزش و پرورش سراسر کشور" مجله حرکت. شماره ۲۰.
- احمدی، مسعود. (۱۳۸۶). "مدیریت رفتار سازمانی". تهران: انتشارات کوهسار.
- اژه ای، جواد و همکاران. (۱۳۸۸). تعامل بین شخصیت و سبک های فرا انگیزشی در عملکرد شغلی. مجله علوم رفتاری. شماره ۴.

- ایلی، خدایار و همکاران. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارشناسان دانشگاه تهران. **ماهنامه علمی پژوهشی دانشور** دانشگاه شاهد. سال هفدهم شماره ۴۲.
- الوانی، مهدی، معمارزاده، غلامرضا. (۱۳۸۶). **رفتار سازمانی**. تهران، مروارید. چاپ دوازدهم.
- جعفری، اصغر، جعفری اکبر. (۱۳۸۸). رابطه بین عوامل شخصیتی و میزان وجدان کاری در کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر. **فصلنامه علوم رفتاری**.
- حسن زاده رمضان. (۱۳۸۷). **روشهای تحقیق در علوم رفتاری** تهران؛ نشر ساوالان.
- حیدری، حسین و همکاران. (۱۳۹۱). بررسی رابطه میان فرهنگ سازمانی و مؤلفه های کارآفرینی سازمانی. (مطالعه موردی: سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه). **ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی**، سال اول، شماره ۳ پاییز و زمستان.
- حسینی، جهانگیر فرد. (۱۳۹۱). روابط سبک رهبری و وجدان کاری و تعهد سازمانی کارکنان.
- خاکی، غلامرضا. (۱۳۹۱). **روش تحقیق (با رویکرد پایان نامه نویسی)**. تهران؛ نشر فوژان.
- دادگران سید محمد. (۱۳۸۴). انضباط و وجدان کاری در جامعه کارگری ایران. **مجله کار و جامعه**. شماره ۶۶.
- دلاور، علی. (۱۳۸۷). **مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی**، تهران: انتشارات رشد.
- دولتخواهان، فاطمه. (۱۳۸۰). **بررسی تعهد سازمانی مدیران و رابطه آن با رضایت شغلی آنها در دبیرستان های شهر تهران**. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی. دانشگاه تهران.
- رحیم نیا فریبرز، علیزاده، مسعود. (۱۳۸۸). بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون از نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد. **مطالعات تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی دوره دهم**، شماره ۱.
- رحیمی، محمدرضا. (۱۳۹۱). نهادینه سازی وجدان کاری با رویکرد اسلامی. **اسلام و پژوهش های مدیریتی**، سال دوم، شماره اول، پاییز و زمستان.

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با وجدان کاری و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل □ ۱۱۳

- سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ حجازی، الهه. (۱۳۸۸). **روش های تحقیق در علوم رفتاری**. تهران: نشر آگه.
- سلیمی دانشگر، مجید. (۱۳۸۴). شاخص ها و نمایانگر های اندازه گیری وجدان کاری در منابع انسانی. **توسعه انسانی پلیس** (۵) ۲.
- شائمی برزکی، علی واصغری، ژیللا. (۱۳۸۹). رابطه جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت گاز استان کردستان. **پژوهشنامه‌ی مدیریت تحول**، سال دوم، شماره ۳.
- صادقی فر، جعفر. (۱۳۸۶). **ارزش فردی و تعهد سازمانی** شیراز نوید شیراز. چاپ اول.
- صفری سعید و همکاران. (۱۳۹۱). تبیین عوامل موثر بر ارتقاء وجدان کاری با استفاده از مدل فرایند تحلیل سلسه مراتبی. **ماهنامه علمی - پژوهشی دانشور** دانشگاه شاهد. شماره ۵۰.
- ضیائی محمد صادق و همکاران. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی در میان کارکنان کتابخانه های دانشگاه تهران. بر اساس مدل فرهنگ سازمانی دنیسون. **نشریه تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی، دانشگاهی**، سال چهل و پنجم، شماره ۵۵. بهار.
- علیرضایی، نفیسه و همکاران. (۱۳۹۲). رابطه وجدان کاری با عملکرد شغلی. **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری**، سال هشتم، شماره ۲.
- فانی، علی اصغر؛ و حسین نژاد، حمید. (۱۳۸۱). فرهنگ سازمانی وزارت جهاد سازندگی و کشاورزی، **مجله تدبیر** شماره ۱۳۰
- فردوسی، حسن و همکاران. (۱۳۹۱). رابطه ویژگی های شخصیتی و تعهد سازمانی با سلامت سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان. **مطالعات مدیریت ورزشی** شماره ۱۵.
- فتحی، فریبرز، محرم زاده مهرداد، سید عامری، میرحسن و همکاران (۱۳۹۲). تبیین رابطه بین جامعه پذیری سازمانی با وجدان کاری کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب ایران. **مطالعات مدیریت ورزشی** شماره ۲۱ بهمن و اسفند.
- فرهنگ پور، مهدی. (۱۳۸۲). **بررسی رابطه بین انگیزه پیشرفت و وجدان کاری کارکنان صنعت برق کرمان**. دانشگاه آزاد اسلامی کرمان.

- فلاح نژاد، (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی کلیه کارکنان مرکز بهداشت شهر ساری. دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.
- قلی پور، آرین. (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی). تهران: انتشارات سمت.
- لیاقتدار، محمد جواد و همکاران. (۱۳۹۰). بررسی میزان تاثیر و نقش عوامل مؤثر بر وجدان کاری. جامعه شناسی کاربردی. سال بیست و دوم - شماره پیاپی ۴۱.
- ملازمیان، حسین. (۱۳۸۷). تعهد سازمانی و سازمان متعهد. مشهد: نشر شریعه توس.
- موسویستاره و همکاران. (۱۳۹۲). اس لام و اهمیت تعهد و وجدان کاری در بین شهروندان یک جامعه اسلامی. دومین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت.
- محسنی تبریزی علیرضا و همکاران. (۱۳۸۷). بررسی عوامل درون سازمانی مؤثر بر ارتقاء روحیه وجدان کار سازمانی کارکنان شاغل در سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران. مجله جامعه شناسی معاصر، سال اول / شماره اول / زمستان.
- مدنی، حسین، زاهدی، محمد جواد. (۱۳۸۴). تعیین اولویت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز. مجله جامعه شناسی ایران. دوره ی ششم شماره ۱.
- نیاز آذری کیومرث و همکاران. (۱۳۸۹). بررسی تاثیر سبک رهبری تحول گرا و رهبری مراوده ای بر وجدان کاری دبیران. فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی / سازمانی. سال نخست شماره ۲.
- هادی زاده مقدم، اکرم؛ و حسینی، ابوالحسن. (۱۳۸۳). بررسی رابطه ی فرهنگ سازمانی مولد و نوآوری در سازمان اقتصادی کوثر، پیام مدیریت، شماره ی نهم و دهم.
- یوسفی، مهنوش. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و وجدان کاری در بین کارکنان مناطق نفت خیز جنوب. شرکت بهره برداری نفت و گاز مسجد سلیمان.

منابع انگلیسی:

- Archana, V. (۲۰۰۴). **Occupational Stress and Social Support as Predictors of Organisational Commitment.** Psychological Studies.
- Barrick, M.R , Mount, M.K. (۱۹۹۱). **The big five personality dimensions and job performance: A metaanalysis** Personal Psychol, ۴۴:۱.

- Benkhoff, B. (۱۹۹۷). **Ring commitment is costly: new approaches establish the missing link between commitment and performance.** Human Relation.
- Barbosa, I. and Cardoso, C.C. (۲۰۰۷). Managing diversity in academic organization: a challenge to organizational culture, **Journal of Woman in management Review**, ۲۲ (۴).
- Barrick, M. R. and Mount, M. K. (۱۹۹۱). **The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis** personnel psychology. Selection and Assessment; ۴۴: ۱-۲۶.
- Brauchle, P.E., shafiqul Azam, M.D. (۲۰۰۶). **Relationships between Selected Demographic Variables and employee work ethics as Perceived by supervisors.** ۷۱
- Brown, CH., Curran, R.G. and Smith, M.L. (۲۰۰۵). **the Role of Emotional Intelligence in the Career Commitment and Decision-Making Process.** Career Assessment.
- Brauchle, P.E., shafiqul Azam, M.D. (۲۰۰۶). **Relationships between Selected Demographic Variables and employee work ethics as Perceived by supervisors.** ۷۱, ۶۹-۱۵.
- Simmering, M. J. and Cheramie, R. A. (۲۰۱۰). **Improving individual laddering for trainees with low conscientiousness.** Managerial Psychology.
- Hisrich, R.D., Langan-Fox, J., & Grant, S.L. (۲۰۰۷). **Entrepreneurship research and practice: A call to action for psychology** American Psychologist, ۶۱.
- HO, R., & Lloyd, J. (۲۰۰۷). **The Development of an Australian work ethic scale.** **Journal of Australian Psychologist.** ۱۹
- Hill, R.B., & Petty, G.C. (۱۹۹۵). vocational-technical education and the occupational work ethic. **Journal of industrial teacher education**, ۳۲,
- Kwantes, C.T. and Boglarsky, C.A. (۲۰۰۷). perception of organizational culture, leadership effectiveness and personal effectiveness across six countries, **Journal of International Management** , ۱۳, ۲۰۴-۲۳۰
- Kinicki, A. and Kreitner, R. (۲۰۰۷). **Organizational Behavior** , McGraw-Hill, Third Edition, New York: NY.

- Korte, R. and Chermack, T. (۲۰۰۷). Changing organizational culture with scenario. planning, **Journal of Futures**, ۳۹, ۶۴۵- ۶۵۶
- LePine, J.A., and Van Dyne, L.(۲۰۰۱). **Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: evidence of differential relationships with big five personality characteristics and cognitive ability**. Applied Psychology
- Larsen,R.J.,&Buss,D.M.(۲۰۰۸). Personality psychology. New York, mc grew-hill.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. and Steers, R. M. (۱۹۸۲). **Employeeorganization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover**. New York: Academic Press.
- Mayer,J & Hrrscovitch, L (۲۰۰۲): **Commitment in the workplace toward a general model**. Human Resource management review. ۲(۹).
- Matieu John E. and Dennis Zajac (۱۹۹۰) **“A Review and Meta Analysis of Antecedents,Correlations and consequences of organizations commitment**. PsychologicalBulletin, ۱۰۸.
- Philip, G. and McKeown, L. (۲۰۰۴). Business Transformation and Organizational culture, Journal of European Management , ۲۲(۶), ۶۲۴-۶۳۶.
- Robbins, S.P. (۱۹۹۱). **Management. ۳th Ed, pretice Hall International Edition**.
- Schermerhorn, J.; Hunt, J. and Osborn, R. (۲۰۰۵). **Organizational Behavior** , New York: John Wiley & Sons Inc, Ninth Edition.
- Wood, Nancy E.(۲۰۰۸). **A study on The Relationship between Percived Leadership Styles s of Hospital Clinical Leaders and Perceived Empowerment, Organizational Commitment, and Job Satisfaction of subordinate Hospital Nurses in a Management Position, A Dissertation presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy..**
 - Yilmaz, C. and Ergan, E. (۲۰۰۸). Organizational culture and firm effectiveness: An examination of relative effects of culture traits and the balanced culture hypothesis in an emerging economy, **Journal of World Business**, ۲۹۰-۳۰۶.