

رابطه بین عوامل شخصیتی و میزان وجدان کاری در کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر

دکتر اصغر جعفری¹

اکبر جعفری²

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین عوامل شخصیتی و میزان وجدان کاری و ارائه راهکارهای مؤثر در افزایش وجدان کاری در کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر انجام گرفت. روش: در این پژوهش 120 کارمند زن و مرد به روش نمونه برداری تصادفی ساده به عنوان آزمودنی‌های پژوهش انتخاب شدند. با استفاده از روش تحقیق همبستگی و بوسیله پرسشنامه‌های ویژگی‌های شخصیتی و وجدان کاری اطلاعات و داده‌های مورد نیاز مربوط به متغیرهای پژوهش جمع آوری شدند و بوسیله روش‌های آماری رگرسیون چند متغیری، ضریب همبستگی و آزمون معناداری ضریب همبستگی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان دادند که بین عوامل روانی (ویژگی‌های شخصیتی) و میزان وجدان کاری کارمندان رابطه معناداری وجود دارد ($r = 0/516$). همچنین همبستگی جزئی در مؤلفه‌های عوامل شخصیتی نشان داد که فقط مؤلفه برون‌گرایی رابطه معکوس معناداری با وجدان کاری دارد و بقیه مؤلفه‌ها رابطه معناداری با وجدان کاری کارمندان ندارند. نتیجه گیری: نتایج این پژوهش نشان داد که وقتی مؤلفه‌های شخصیتی (عوامل روانی) با هم وارد معادله رگرسیون می‌شوند تعامل آنها 26/6 درصد واریانس مربوط به وجدان کاری کارمندان را تبیین می‌کند ولی هیچ کدام از مؤلفه‌های شخصیتی مستقلاً تبیین کننده وجدان کاری کارمندان نیستند. یافته‌های پژوهش شواهدی را پیشنهاد می‌کنند که تعامل ویژگی‌های شخصیتی از طریق فرآیند تأثیر گذاری نیازهای روانی زیربنایی آنها میزان وجدان کاری کارمندان را بهتر تبیین می‌کنند.

کلید واژه‌ها:

وجدان کاری، ویژگی‌های شخصیتی، عوامل روانی

¹ E-mail: Drasgharjafari@yahoo.com

¹ دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ابهر، گروه مشاوره، ابهر، ایران

² کارشناس ارشد مدیریت

مقدمه

وجدان کاری (work ethic)، نوعی احساس تعهد مقید کننده درونی به منظور رعایت ضروریات کمی و کیفی کار تقبل شده از سوی فرد یا گروه به شمار می‌آید که به صورت مجموعه‌ای از ارزش‌ها، گرایش‌ها و تعهدات در افراد مشخص می‌گردد. در واقع وجدان کاری نوعی گرایش درونی به سمت انجام وظایف و فعالیت‌های محول شده است (هو و لیود، 2007). وجدان کاری، نیرویی درونی منتج از اصول و قوانین درون‌زایی است که رفتارها و اعمال صحیح را تقویت کرده و شناخت درست وظیفه و احساس مسئولیت نسبت به انجام دقیق تکلیف را به فرد نشان می‌دهد (میرمحمدی، 1376). شامیر (2001) معتقد است که وجدان کاری و درگیری با کار از شاخص‌های بسیار مهم تعهد کاری می‌باشد و آن را بیشتر ناشی از حالت‌های روان‌شناختی افراد می‌داند. اسمونس (2005) عوامل مؤثر بر وجدان کار در کارکنان را به سه عامل فرد، کار و مدیریت تقسیم می‌کند فرد دارای دو جنبه فنی - تخصصی و جنبه انسانی است که توجه به هر دو جنبه از اهمیت بالایی برخوردار است. هر کسی براساس شرح وظایف معین به کاری گمارده می‌شود که اگر این انتخاب براساس تخصص و یا شایستگی فنی وی انجام پذیرد طبعاً می‌توان از وی انتظار داشت که توانایی فنی انجام وظایف خود را داشته باشد. از جنبه انسانی هر فرد دارای ویژگی‌های خاص خود است که در قالب نیازها، علایق، انگیزه‌ها، نگرش‌ها و شخصیت مطرح می‌گردد. اسمونس (2005) همچنین در پژوهشی نشان داد که تمرکز روی عوامل بیرونی با وجدان کار رابطه معکوس دارد نتیجه این پژوهش نشان داده است بسیاری از زنان شاغل که صرفاً بخاطر کسب درآمد و بدست آوردن پول کار می‌کنند از تعهد درونی ضعیفی نسبت به کارشان برخوردارند. نوع نگرش اعضای گروه اجتماعی در احساس آنان نسبت به کارشان تأثیر زیادی دارد. میرمحمدی (1376) همچنین معتقد است که عوامل گوناگونی در ایجاد وجدان کار در افراد نقش دارد، دسته اول عواملی مانند ساختارها، قوانین و مقررات زیرساخت‌ها و چارچوب‌هایی هستند که رفتارها در آن تحقق می‌یابند و دسته دوم عواملی هم چون رفتارها، محتواها، فرهنگ‌ها، ارزش‌ها، ادراکات، عوامل انگیزشی، انتظارات و پیش‌فرض‌ها می‌باشند. بخشی از این عوامل جزء عوامل بیرونی هستند و بخشی هم جزء عوامل درونی یا روانی افراد هستند. صدفی (1377) در پژوهش خود نشان داد که میزان انتظار ارضای نیازها بعنوان یک شاخص عوامل روانی با میزان وجدان کاری افراد رابطه معناداری دارد. افجه‌ای

(1377) نیز در پژوهشی نشان داد که عوامل روانی تأثیرگذار بر میزان وجدان کاری نسبت به عوامل بیرونی و محیطی مهم‌تر و مؤثرتر هستند. نیکلویچ وایمروار (2006) نیز بر بعد درونی و روانی وجدان کار تأکید می‌کنند و معتقدند که کار برای افراد دارای وجدان کاری بالا واجد ارزش درونی است. براچل و شافیکول ازم (2006) و هیل (2007) عوامل جمعیت‌شناختی مانند جنسیت افراد شاغل، سن، سطح تحصیلات و مدت زمان استخدام تمام وقت کارکنان سازمان‌ها را در میزان وجدان کاری آنها مؤثر می‌دانند. بطور کلی متخصصان عوامل مؤثر بر وجدان کاری را به دو دسته کلی فرد و محیط تقسیم می‌کنند، که عامل فرد شامل مشخصات فردی (ایدئولوژی، انگیزه‌ها، نیازها، علائق و نگرش‌ها) و مشخصات شغلی او (جذابیت کار، اهمیت کار، مزایای کار، پیچیدگی کار، جایگاه شغل و حقوق و مزایا) می‌باشد و عامل محیط شامل محیط درون‌سازمانی (فضای سازمان، شرایط کاری، فرهنگ سازمانی و سبک مدیریت) و محیط برون‌سازمانی (عوامل اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، ایدئولوژی حاکم بر جامعه) می‌باشد. هیل و پتی (1995) در تحلیل عاملی که بر روی عوامل وجدان کاری انجام دادند به این نتیجه رسیدند بالاترین بارهای عاملی مربوط به عواملی هستند که ناشی از ویژگی‌های شخصی و نیازهای روانی افراد هستند. عوامل روانی، پایه‌ها و زمینه‌های درونی انسان است که طی فرآیند تحول روانی و شخصیت شکل می‌گیرد و بعداً در زندگی انسانها بصورت ویژگی‌های خاص فردی در قالب نیازها، علائق، انگیزه‌ها، نگرش و عقاید، ارزش‌ها و بطور کلی در شخصیت فرد متبلور می‌گردد و متمایز کننده افراد از نظر اهداف و انتظارات می‌باشد (لارسن و باس، 2008). کیدرو (2000) هم معتقد است که بین علایق اصلی کارکنان در زندگی و تعهد و وجدان کاری آنان رابطه وجود دارد. در پژوهش حاضر وجدان کاری پدیده‌ای تحولی دیده می‌شود که در فرآیند تحول افراد در طول زندگی شکل می‌گیرد. تعاملات محیط خانواده، مدرسه، دانشگاه و تعامل محیط کار با افراد و چگونگی ارضاء نیازهای روانی آنها می‌تواند پیش‌بینی کننده وجدان کاری افراد باشد.

بنابراین شناسایی عوامل مؤثر فردی در میزان وجدان کاری افراد، بخصوص عوامل روانی و ویژگی‌های شخصیتی و نیازهای روانی افراد در محیط کار و نقش تفاوت‌های فردی در بعد روانی می‌تواند در برنامه‌ریزی‌های آتی به مدیران و رؤسای سازمان‌ها در جهت افزایش وجدان کاری کارمندان کمک کند. علاوه بر این جنبه تحولی وجدان کاری افراد ایجاب می‌کند که در هر دوره‌ای از تحول و در هر سنی عوامل روانی و فردی مرتبط با وجدان کاری

بررسی شود تا مسئولین بتوانند در جهت بهبود آنها اقدامات لازم را بعمل آورند. لذا با توجه به تأثیر عوامل روانی کارمندان در میزان وجدان کاری آنها، در این پژوهش، پژوهشگر به دنبال پاسخگویی به سئوالات پژوهشی زیر می‌باشد:

1. آیا بین عوامل روانی و میزان وجدان کاری کارمندان رابطه معناداری وجود دارد؟
2. آیا بین عامل روانی روان رنجوری و میزان وجدان کاری کارمندان رابطه معناداری وجود دارد؟
3. آیا بین عامل روانی برون گرایی و میزان وجدان کاری کارمندان رابطه معناداری وجود دارد؟
4. آیا بین عامل روانی انعطاف پذیری و میزان وجدان کاری کارمندان رابطه معناداری وجود دارد؟
5. آیا بین عامل روانی سازگاری و میزان وجدان کاری کارمندان رابطه معناداری وجود دارد؟
6. آیا بین عامل روانی وظیفه‌شناسی و میزان وجدان کاری کارمندان رابطه معناداری وجود دارد؟

روش

الف- جامعه آماری: در این تحقیق جامعه آماری کلیه کارمندانی است که در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر استخدام بوده‌اند و در سال تحصیلی 88-87 در این دانشگاه مشغول به خدمت بودند. در واقع شامل کلیه کارمندان زن و مرد می‌باشد که در یکی از بخش‌های اداری و خدماتی این دانشگاه کار می‌کردند و در استخدام رسمی و قراردادی این دانشگاه بودند.

ب) روش نمونه‌گیری و حجم نمونه: در این تحقیق برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. ابتدا لیست اسامی کارمندان بوسیله امور اداری دانشگاه تهیه شده، بعد به هر کدام از این اسامی یک عدد بعنوان کد اختصاص داده شد و در داخل کیسه‌ای ریخته شدند و بطور تصادفی تعدادی شماره به تفکیک از داخل کیسه بیرون آورده شدند و اسامی معادل آنها در یک لیستی نوشته شد و نهایتاً اینکه بطور حضوری به آنها مراجعه شد و پرسشنامه‌های ارزیابی عوامل شخصیتی و وجدان کاری به آنها داده شده تا به سئوالات آن پاسخ دهند. حجم نمونه مورد نیاز در این پژوهش 120 نفر می‌باشد. که براساس پژوهش‌های گذشته و نوع روش تحقیق استفاده شد. پژوهشگر به این نتیجه رسید که این حجم نمونه برای پژوهش حاضر مناسب می‌باشد.

ج) روش پژوهش: در این پژوهش چون پژوهشگر قادر نبود آزمودنی‌ها را مورد دستکاری قرار دهد از روش تحقیق همبستگی چند متغیری استفاده نمود و از آنجائی که در این پژوهش ترکیبی از متغیرهای پیش‌بینی کننده (ویژگی‌های شخصیتی) و یک متغیر ملاک (میزان وجدان کاری) وجود دارد از رگرسیون چند متغیری جهت تعیین میزان همبستگی و

ضرایب متغیرهای پیش‌بینی کننده استفاده شده است. برای انجام این کار پژوهشگر پس از انتخاب نمونه، پرسشنامه‌های ویژگی‌های شخصیتی و میزان وجدان کاری را به آزمودنی‌ها داد و از آنان خواست تا با کمال صداقت و بدون ذکر اسامی خود به سئوالات پاسخ دهند. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها با توجه به روش نمره‌گذاری هر پرسشنامه، پژوهشگر اطلاعات و داده‌های مورد نیاز مربوط به متغیرهای پژوهش را استخراج نمود.

د) ابزارهای اندازه‌گیری: در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات و داده‌های مربوط به متغیرهای پژوهش از دو پرسشنامه استفاده گردید. یکی فرم کوتاه پرسشنامه پنج عاملی شخصیتی (NEO-FFI-60) برای اندازه‌گیری متغیر ویژگی‌های شخصیتی و دیگری پرسشنامه وجدان کاری برای اندازه‌گیری متغیر وجدان کاری کارمندان استفاده شده است. ضرایب آلفای کرونباخ در هر یک از عوامل روان‌آزردگی، برون‌گرایی، گشودگی، سازگاری و با وجدان بودن به ترتیب 0/86، 0/73، 0/56، 0/68 و 0/87 به دست آمد. در بررسی اعتبار این آزمون از همبستگی بین دو فرم گزارش شخصی (S) و فرم ارزیابی مشاهده‌گر (R)، استفاده شد، که حداکثر همبستگی 0/66 در عامل برون‌گرایی و حداقل همبستگی 0/45 در عامل سازگاری بدست آمده است. (گروسی فرشی، 1380). همچنین ملازاده (1381) به نقل از فتحی آشتیانی، (1388) در تحقیقی که بر روی فرزندان شاهد انجام داد با استفاده از روش بازآزمایی ضرایب اعتبار 0/83، 0/78، 0/73، 0/79، 0/75 و 0/85 را با ترتیب برای روان‌آزردگی، برون‌گرایی، گشودگی، سازگاری و با وجدان بودن بدست آورد. در زمینه روایی همزمان این پرسشنامه و پرسشنامه نشانگر ریخت‌مایرز بریکز، پرسشنامه چند وجهی شخصیتی مینه‌سوتا و پرسشنامه تجدید نظر شده کالیفرنیا رابطه بالایی بدست آمده است. در پژوهش آتش‌روز (1386) با استفاده از روش همسانی درونی، ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از 5 صفت: روان‌آزردگی خویی، برون‌گرایی، گشودگی، سازگاری و وجدانی بون به ترتیب 0/74، 0/55، 0/27، 0/38 و 0/77 به دست آمد. در پژوهش مرادی (1376) اعتبار پرسشنامه وجدان کاری از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است که اعتبار 0/86 و روایی همگرا 0/80 برای آن بدست آمده است.

ه) روش‌های آماری: برای تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده در قسمت آمار توصیفی از شاخص‌های میانگین، انحراف استاندارد، ضریب همبستگی پیرسون و جداول توزیع فراوانی، و در قسمت آمار استنباطی از آزمون‌های معناداری ضرایب همبستگی و رگرسیون چندمتغیری استفاده شده است.

یافته‌ها

بعد از تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری Spss شاخص‌های توصیفی و استنباطی مرتبط با داده‌ها بدست آمد که در جداول زیر نشان داده شده است. در جدول 1 و 2 شاخص‌های توصیفی میانگین، انحراف استاندارد و ضریب همبستگی بین متغیرهای روان رنجوری، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، سازگاری، وظیفه‌شناسی و وجدان کاری آورده شده است.

جدول 1 شاخص‌های توصیفی داده‌ها

متغیرها	تعداد آزمودنیها	پائین‌ترین نمره	بالاترین نمره	میانگین	انحراف استاندارد
روان رنجوری	120	14	35	27/13	6/49
برون‌گرایی	120	11	28	17/26	5/17
انعطاف‌پذیری	120	13	29	21/40	4/22
سازگاری	120	7	23	15/26	4/62
وظیفه‌شناسی	120	4	23	12/80	4/79
وجدان کاری	120	64	79	70/66	4/30

در جدول 2 شاخص‌های همبستگی بین متغیرهای پیش‌بینی کننده (روان رنجوری، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، سازگاری، وظیفه‌شناسی) و متغیر ملاک (وجدان کاری) آورده شده است.

جدول 2 شاخص‌های ضریب رگرسیون و ضریب تعیین

ضریب رگرسیون	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
0/516	0/266	0/234	3/765

یافته‌های جدول 2 نشان می‌دهد که بین متغیرهای پیش‌بینی کننده و ملاک رابطه وجود دارد و ضریب همبستگی 0/516 می‌باشد و ضریب تعیین 0/266 است که بیان می‌کند متغیرهای پیش‌بینی کننده روان رنجوری، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، سازگاری و وظیفه‌شناسی 0/266 درصد واریانس مربوط متغیر ملاک (وجدان کاری) را تبیین می‌کند و بقیه واریانس وجدان کاری مربوط به متغیرهای دیگری غیر از متغیرهای عوامل شخصیتی و روانی می‌باشد. با توجه به نتیجه بدست آمده در جدول 3 می‌توان گفت که ضریب رگرسیون 0/516 در سطح معناداری 0/01 معنادار است. در جدول 3 تجزیه و تحلیل واریانس برای مجموع مجزورات در رگرسیون چندمتغیری نشان داده شده است.

جدول 3 خلاصه نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیری

منبع پراش	مجموع مجزورات	درجات آزادی	میانگین مجزورات	F محاسبه شده	سطح معناداری	F جدول
رگرسیون	586/13	5	117/22	8/26	0/000	3/20
واریانس باقیمانده	1616/53	114	14/18
واریانس کل	2202/66	119

فرضیه اول: بین عوامل روانی و میزان وجدان کاری کارمندان رابطه معناداری وجود دارد. تصمیم‌گیری آماری: با توجه به نتایج مندرج در جدول 3 چون مقدار F محاسبه شده (8/26) از مقدار F جدول (3/20) در سطح معناداری 0/01 بزرگتر است لذا فرضیه صفر (H_0) رد می‌شود و فرضیه خلاف (H_A) با احتمال 99 درصد مورد تأثیر قرار می‌گیرد. تصمیم‌گیری تحقیقی: با عنایت به رد فرضیه صفر (H_0) و با توجه به اطلاعات بدست آمده با احتمال 99 درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که بین متغیرهای مورد پژوهش رابطه معناداری وجود دارد. عبارتی دیگر بین متغیرهای عوامل روانی کارمندان و میزان وجدان کاری آنان رابطه معناداری وجود دارد و می‌توان به کمک متغیرهای پیش‌بینی کننده عوامل روانی (روان رنجوری، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، سازگاری و با وجدان بودن) کارمندان، میزان وجدان کاری آنان را پیش‌بینی کرد. بقیه فرضیه‌های پژوهش با استفاده از نتایج بدست آمده در جدول 4 مورد بررسی قرار گرفتند.

فرضیه دوم: بین عامل روانی روان رنجوری و میزان وجدان کاری کارمندان رابطه معنادار معکوس وجود دارد.

تصمیم‌گیری آماری: با توجه به نتایج مندرج در جدول 4، چون مقدار t محاسبه شده (-0/39) از مقدار t جدول در سطح معناداری 0/05 کوچکتر است لذا فرضیه صفر (H_0) با احتمال 95 درصد اطمینان مورد تأیید قرار می‌گیرد و فرضیه خلاف (H_A) رد می‌شود. تصمیم‌گیری تحقیقی: با عنایت به رد فرضیه خلاف و با توجه به اطلاعات بدست آمده با احتمال 95 درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که بین متغیرهای مورد پژوهش رابطه معناداری وجود ندارد. عبارتی دیگر بین متغیرهای عوامل روانی روان رنجوری و میزان وجدان کاری کارمندان رابطه معناداری وجود ندارد. در واقع بین متغیر پیش‌بینی کننده روان رنجوری به تنهایی و میزان وجدان کاری کارمندان رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول 4 خلاصه نتایج تجزیه و تحلیل ضرایب همبستگی جزئی

سطح معناداری	T محاسبه شده	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		ضریب همبستگی جزئی	متغیرهای پیش‌بینی کننده
		ضرایب رگرسیون	خطای استاندارد	ضرایب رگرسیون		
0/96	-0/39	-0/005	0/085	-0/003	-0/004	روان رنجوری
0/008	-2/683	-0/292	0/090	-0/242	-0/244	برون‌گرایی
0/127	-1/536	-0/152	0/101	-0/155	-0/142	انعطاف‌پذیری
0/611	-0/510	-0/053	0/096	-0/049	-0/048	سازگاری
0/242	-1/176	-0/158	0/120	-0/141	-0/109	باوجدان بودن

فرضیه سوم: بین عامل روانی برون‌گرایی و میزان وجدان کاری کارمندان رابطه معناداری وجود دارد.

تصمیم‌گیری آماری: با توجه به نتایج مندرج در جدول 4، چون مقدار t محاسبه شده (-2/683) از مقدار t جدول در سطح معناداری 0/05 بزرگتر است لذا فرضیه صفر (H_0) رد می‌شود و با احتمال 95 درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه خلاف (H_A) تأیید می‌گردد. تصمیم‌گیری تحقیقی: با عنایت به رد فرضیه صفر (H_0) و تأیید فرضیه خلاف (H_A) و با توجه به اطلاعات بدست آمده با احتمال 95 درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که بین متغیرهای مورد پژوهش رابطه معناداری وجود دارد. عبارتی بین متغیرهای برون‌گرایی و میزان وجدان کاری کارمندان رابطه معناداری وجود دارد. و می‌توان بخشی از واریانس متغیر ملاک (وجدان کاری) را با استفاده از متغیر عامل روانی برون‌گرایی پیش‌بینی کرد.

فرضیه چهارم: بین عامل روانی انعطاف‌پذیری و میزان وجدان کاری کارمندان رابطه معناداری وجود دارد.

تصمیم‌گیری آماری: با توجه به نتایج مندرج در جدول 4، چون مقدار t محاسبه شده (-1/536) از مقدار t جدول در سطح معناداری 0/05 کوچکتر است لذا فرضیه صفر (H_0) با احتمال 95 درصد اطمینان مورد تأیید قرار می‌گیرد و فرضیه خلاف (H_A) رد می‌شود. تصمیم‌گیری تحقیقی: با عنایت به رد فرضیه خلاف و با توجه به اطلاعات بدست آمده با احتمال 95 درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که بین متغیرهای مورد پژوهش رابطه معناداری وجود ندارد. عبارتی دیگر بین متغیرهای عامل روانی انعطاف‌پذیری و میزان وجدان کاری کارمندان رابطه معناداری وجود ندارد. در واقع با حذف دیگر متغیرهای عوامل

روانی کارمندان، بین متغیر انعطاف‌پذیری و میزان وجدان کاری کارمندان رابطه معناداری وجود ندارد.

فرضیه پنجم: بین عامل روانی سازگاری و میزان وجدان کاری کارمندان رابطه معناداری وجود دارد.

تصمیم‌گیری آماری: چون مقدار t محاسبه شده ($-510/$) از مقدار t جدول در سطح معناداری $0/05$ کوچکتر است لذا فرضیه صفر (H_0) با احتمال 95 درصد اطمینان مورد تأیید قرار می‌گیرد و فرضیه خلاف (H_A) رد می‌شود.

تصمیم‌گیری تحقیقی: با عنایت به رد فرضیه خلاف و با توجه به اطلاعات بدست آمده با احتمال 95 درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که بین متغیرهای مورد پژوهش رابطه معناداری وجود ندارد. عبارتی دیگر بین متغیرهای عامل روانی سازگاری و میزان وجدان کاری کارمندان رابطه معناداری وجود ندارد. در واقع با حذف دیگر متغیرهای عوامل روانی کارمندان، بین متغیرهای سازگاری و میزان وجدان کاری کارمندان رابطه معناداری وجود ندارد.

فرضیه ششم: بین عامل روانی وظیفه‌شناسی و میزان وجدان کاری کارمندان رابطه معناداری وجود دارد.

تصمیم‌گیری آماری: چون مقدار t محاسبه شده ($-1/176$) از مقدار t جدول در سطح معناداری $0/05$ کوچکتر است لذا فرضیه صفر (H_0) با احتمال 95 درصد اطمینان مورد تأیید قرار می‌گیرد و فرضیه خلاف (H_A) رد می‌شود.

تصمیم‌گیری تحقیقی: با عنایت به رد فرضیه خلاف و با توجه به اطلاعات بدست آمده با احتمال 95 درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که بین متغیرهای مورد پژوهش رابطه معناداری وجود ندارد. عبارتی دیگر بین متغیرهای عامل روانی وظیفه‌شناسی و میزان وجدان کاری کارمندان رابطه معناداری وجود ندارد. در واقع با حذف دیگر متغیرهای عوامل روانی کارمندان، بین متغیرهای وظیفه‌شناسی و میزان وجدان کاری کارمندان رابطه معناداری وجود ندارد.

بحث

براساس نتایج بدست آمده **فرضیه اول** پژوهش مورد تأیید قرار گرفت و چنین نتیجه گرفته شد که بین عوامل روانی کارمندان (روان رنجوری، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، سازگاری و وظیفه‌شناسی) و میزان وجدان کاری آنان رابطه معناداری وجود دارد. این نتیجه

با نتایج پژوهش هیل و پتی (1995) همسو است. هیل و پتی (1995) در پژوهشی عوامل مؤثر بر وجدان کاری افراد را تحلیل عاملی کردند که نتیجه گرفتند مهمترین عوامل تأثیرگذار بر میزان وجدان کاری عوامل شخصیتی و نیازهای روانی افراد می باشد. در تبیین این نتیجه می توان گفت چون وجدان کاری پدیده‌ای است که از دوران کودکی و همزمان با تحول افراد شکل می گیرد و عوامل گوناگون محیطی و نیازهای روانی مرتبط با شرایط خانوادگی و تحصیلی افراد در شکل گیری آن نقش دارند لذا عوامل روانی و شخصیتی افراد که از شیوه‌های ارضا نیازهای روانی و جسمانی نشأت می گیرد، می تواند بخشی از واریانس وجدان کاری کارمندان را تبیین نماید. علاوه بر این وجدان کاری و چگونگی شکل گیری آن در افراد، بیشتر یک موضوع روانی است تا بیرونی، و بیشتر جنبه درونی دارد. میزان وجدان کاری افراد به میزان ارضای نیازهای روانی آنان و شیوه‌هایی که جهت ارضای نیازهای روانی خودشان بکار گرفته‌اند بستگی دارد. شیوه و کیفیت ارضاء نیازهای روانی افراد زمینه پیدایی و تحول ویژگی‌های شخصیتی را در افراد فراهم می‌سازند که بعداً قویاً عملکرد آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. کاستر و کلایبرون (2000) و هیل (2007) معتقدند که وجدان کار به ویژگی‌های شخصیتی مربوط می‌گردد که بطور بالقوه در یک کارمند وجود دارد و بطور خودانگیخته و فی البداهه عملکرد کلی آنان را در زندگی متأثر می‌سازد. در مورد وجدان کاری کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهر می توان گفت چون کارمندان این دانشگاه از قشرهای گوناگون تشکیل شده‌اند و همچنین در این پژوهش از هر دو جنس زن و مرد در نمونه پژوهش وجود داشتند بنابراین تفاوت‌های فردی بین کارمندان و نیازهای روانی و زمینه خانوادگی گوناگون آنها ایجاب می‌کند که عوامل روانی گوناگون و ابعاد شخصیتی متفاوتی، رفتار و عملکرد آنان را تحت تأثیر قرار دهند، در نتیجه آنان در حوزه اشتغال و عملکرد شغلی از وجدان کاری متفاوتی برخوردار هستند. از طرف دیگر چون میزان وجدان کاری افراد ناشی از عوامل متعددی است لذا در اینجا هم مشخص شده است که عوامل روانی کارمندان فقط می‌تواند 26/6 درصد واریانس مربوط به وجدان کاری کارمندان را تبیین نماید و بقیه واریانس ناشی از عوامل محیطی و موقعیتی ناشی از شغل می‌باشد. **فرضیه دوم:** بین عوامل روانی روان رنجوری و میزان وجدان کاری کارمندان رابطه معنادار معکوس وجود دارد. نتایج جدول 4 نشان می‌دهد که فرضیه دوم پژوهش تأیید نمی‌شود و فرضیه صفر تأیید شده است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بین عامل روانی روان رنجوری کارمندان و میزان وجدان کاری آنان رابطه معناداری وجود ندارد. این نتیجه با

نتیجه پژوهش سلیمی دانشگر (1378) تقریباً مطابقت دارد. این پژوهشگر وجدان کاری افراد را نوعی نیروی برانگیزاننده درونی می‌داند که برگرفته از نیازهای روانی و ویژگیهای شخصیتی افراد می‌باشد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت چون ویژگی روان رنجوری نتیجه افراط و تفریط در ارضای برخی از نیازهای روانی افراد می‌باشد، به عبارتی دیگر شیوه ارضاء نیازهای روانی اولیه این افراد نادرست و نامناسب بوده است لذا ویژگی شخصیتی خاصی نظیر روان رنجوری هم در آنان شکل گرفته است که عملکرد شغلی و رفتار سازمانی بعدی فرد و بخصوص تعامل با دیگران را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بنابراین ویژگی روان رنجوری کارمندان با وجدان کاری آنان رابطه ندارد. لازم به ذکر است چون عوامل روانی روان رنجوری، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، سازگاری و وظیفه‌شناسی دارای همبستگی قوی با همدیگر هستند لذا وقتی که این متغیرها با هم در نظر گرفته می‌شوند رابطه معناداری با وجدان کاری دارند ولی هنگامی که رابطه آنها با وجدان کاری بصورت تک تک محاسبه می‌شود با متغیر وجدان کاری رابطه معناداری ندارند. فرضیه سوم مورد تأیید قرار گرفت و مشخص شد که بین عامل روانی برون‌گرایی و میزان وجدان کاری کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بین عامل روانی برون‌گرایی کارمندان و میزان وجدان کاری آنان رابطه معنادار و معکوس وجود دارد. این نتیجه با نظرات رایینز (1995) مطابقت دارد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت چون افراد دارای شخصیت برون‌گرا، بسیاری از عوامل مرتبط با شرایط کار و شغل خود را قابل کنترل نمی‌بینند و احساس می‌کنند که بر موفقیت و پیشرفت شغلی خودشان هیچ کنترلی ندارند، همواره سعی می‌کنند در حد دفع تکلیف فقط کارشان را انجام دهند. چنین افرادی احساس از خود بیگانگی می‌کنند و در مقایسه با افراد درونگرا کمتر به کار و شغل خودشان علاقه نشان می‌دهند. لذا افراد برونگرا نمی‌توانند ارتباط درونی با شغل خودشان ایجاد نمایند. بنابراین در بین کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهر نیز، چون ویژگی شخصیتی برون‌گرایی کارمندان بالا است موجب می‌شود که آنان از وجدان کاری پائینی هم برخوردار باشند. یعنی ویژگی شخصیتی برون‌گرایی هر چقدر بالاتر باشد میزان وجدان کاری افراد پائین‌تر است. که این نتیجه با نتایج تحقیق نیکلویچ و ایمروار (2006) همخوانی دارد. این پژوهشگران بر بعد درونی و روانی وجدان کار تأکید می‌کنند و معتقدند که کار برای افرادی که دارای وجدان کاری بالا هستند دارای ارزش درونی است. همچنین به این نتیجه رسیدند افرادی که بیشتر تمایل به عوامل محیطی دارند و کمتر می‌توانند به توانایی‌های درونی

خودشان تکیه کنند از وجدان کاری پایین تری برخوردارند. بر اساس نتایج بدست آمده فرضیه چهارم این پژوهش مورد تأیید قرار نگرفت. و چنین نتیجه گرفته شد که بین ویژگی شخصیتی انعطاف پذیری کارمندان و میزان وجدان کاری آنان رابطه معناداری وجود ندارد. هیچ پژوهش داخلی یا خارجی یافت نشد که بطور مستقیم یا غیرمستقیم به ارتباط بین این دو متغیر اشاره کرده باشد. این متغیر نیز مانند دیگر متغیرهای عوامل روانی به تنهایی رابطه معناداری با متغیر وجدان کاری کارمندان ندارد. در تبیین نتیجه بدست آمده می توان گفت چون وجدان کاری یک ویژگی اجتماعی و شخصیتی است که در اثر تثبیت ویژگی هایی مانند تعهد، مسئولیت پذیری، ارزش ها و باورها در افراد شکل می گیرد لذا افرادی که دارای ویژگی گشودگی یا انعطاف پذیری بالایی هستند با توجه به شرایط اجتماعی و فرهنگی جامعه ایران در ویژگی هایی مانند تعهد، مسئولیت پذیری، ارزش ها و باورها که از شاخص های وجدان کاری بالا می باشد ضعیف هستند. بنابراین میزان وجدان کاری در این گونه افراد پائین می باشد و چنین نتیجه گرفته می شود که ویژگی شخصیتی انعطاف پذیری به تنهایی نمی تواند با متغیر وجدان کاری رابطه معناداری داشته باشد. در فرضیه پنجم رابطه بین عامل روانی سازگاری و میزان وجدان کاری در مورد کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحداهر مورد بررسی قرار گرفت که مورد تأیید قرار نگرفت. بنابراین چنین نتیجه گرفته می شود که بین ویژگی شخصیتی سازگاری کارمندان و میزان وجدان کاری آنان رابطه معناداری وجود ندارد. در تبیین نتیجه بدست آمده همانند دیگر متغیرهای عوامل روانی می توان گفت ویژگی شخصیتی سازگاری به تنهایی سهم زیادی در تبیین متغیر وجدان کاری کارمندان ندارد. طبق نظر رابینز (1995) سازگاری با شغل یک مؤلفه بسیار پیچیده ای است. بعضی وقت ها سازگاری با شغل و عوامل محیطی مرتبط با شغل براساس رضایت شغلی افراد می باشد که این حالت یک شرایط مطلوب و بهینه را برای کارمند ایجاد می کند و زمینه بکارگیری قابلیت ها و استعدادها را در جهت تحول خلاقیت و نوآوری فراهم می سازد. این دسته افراد دارای وجدان کاری بالایی هستند. بعد دیگر سازگاری با شغل منفی است و نشان دهنده رضایت درونی افراد از شغل شان نیست بلکه براساس درماندگی و عدم کنترل افراد بر پیامدهای عملکردشان می باشد. این حالت موجب می گردد که افراد شغل خودشان را دوست نداشته باشند ولی چون ماندن خودشان در آن شغل را منوط به سازگاری با شغل و محیط شغلی می بینند، سعی می کنند حالت سازش داشته باشند. بنابراین در این پژوهش هم چون میزان سازگاری افراد از نوع منفی می باشد

لذا موجب شده است که کارمندان از وجدان کاری پایینی برخوردار باشند. علیرغم این که در این پژوهش کارمندان میزان سازگاری بالایی از خودشان نشان داده‌اند ولی چون سازگاری آنها ناشی از رضایت مندی درونی آنان نمی باشد، نمی تواند وجدان کاری آنان را تبیین نماید. بر اساس نتایج مندرج در جدول 6 فرضیه ششم مورد تأیید قرار نگرفت. بنابراین چنین نتیجه گرفته می شود که بین ویژگی شخصیتی وظیفه شناسی کارمندان و وجدان کاری آنان رابطه معناداری وجود ندارد. این نتیجه بخاطر همبستگی قوی متغیر وظیفه شناسی با دیگر متغیرهای پیش بینی کننده عوامل شخصیتی بدست آمده است. یعنی متغیر وظیفه شناسی زمانی که همزمان با متغیرهای روان رنجوری، برون گرایی، انعطاف پذیری و سازگاری در ارتباط با وجدان کاری مورد بررسی قرار می گیرد در تبیین واریانس متغیر وجدان کاری سهم دارد ولی وقتی که به تنهایی مورد بررسی قرار می گیرد رابطه معناداری با وجدان کاری ندارد. بخاطر همبستگی بالایی که با دیگر متغیرهای پیش بینی کننده دارد نمی تواند سهم پیش بینی کننده خودش را نشان دهد. بر اساس یافته های پژوهش پیشنهادهای زیر مطرح می شوند:

1. پیشنهاد می شود چون عوامل تأثیرگذار بر وجدان کاری کارمندان گوناگون است و با توجه به شرایط کار و موقعیت شغل و تفاوت های فردی کارمندان متفاوت است مدیران و مسئولین باید ابتدا عوامل تأثیرگذار بر وجدان کاری را شناسایی نمایند و بعد با توجه به نوع عوامل به شیوه مناسبی آنها را تقویت نمایند.
2. در هنگام گزینش و استخدام کارمندان به عوامل روانی و شخصیتی افراد توجه جدی و بیشتری شود. تا بعداً در محیط کاری هم برای سازمان و هم برای افراد مشکلی ایجاد نگردد.
3. در صورت امکان مسئولیت و فعالیتی به افراد داده شود که بتوانند براساس آن نیازهای روانی خودشان را ارضاء نمایند.
4. پیشنهاد می گردد جهت ارتقاء وجدان کاری کارمندان برنامه هایی تنظیم گردد که نیازهای روانی آنها بیشتر مورد تقویت قرار گیرد.
5. بنا به اهمیت نقش عوامل روانی در میزان وجدان کاری افراد پیشنهاد می شود ابعاد جزئی عوامل روانی و نوع مشاغل بطور جداگانه مورد پژوهش قرار گیرند.
6. بنا به اهمیت وجدان کاری کارمندان و فرآیند تحول آن، پیشنهاد می گردد هر چند وقتی یک بار عوامل مؤثر در وجدان کاری افراد مورد تحلیل عاملی قرار گیرد تا در اسرع وقت برای بهبود آنها برنامه ریزی صورت گیرد.

منابع

1. افجه‌ای، غلام رضا. (1377). عوامل مؤثر بر وجدان کاری. *مجموعه مقالات دومین اجلاس وجدان کاری*. قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی - واحد قزوین.
2. رابینز، استیفن پی. (1995). *مبانی رفتار سازمانی*، چاپ دهم، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. تهران. انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی
3. سلیمی دانشگر، مجید. (1378). *فرهنگ سازمانی و رابطه آن با وجدان کاری مدیران و کارکنان دانشکده‌های مدیریت دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی مستقر در شهر تهران در سال تحصیلی 77-78*. تهران، دانشگاه علامه طباطبائی، پایان کارشناسی ارشد.
4. صدقی، ذبیح‌الله. (1377). پیمایشی در سنجش میزان وجدان کاری و عوامل مؤثر در آن. *مجموعه مقالات دومین اجلاس وجدان کاری*. قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی - واحد قزوین.
5. فتحی آشتیانی، علی، داستانی، محبوبه. (1388). *آزمون‌های روان‌شناختی، ارزشیابی شخصیت و سلامت روان*. تهران، موسسه انتشارات بعثت.
6. میرمحمدی، سیدمحمد. (1376). موانع سازمانی و ساختاری حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، *دومین اجلاس بررسی راههای عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی*. قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین.
7. مرادی، علی. (1376). *رابطه فرهنگ سازمانی و وجدان کاری در کارکنان شرکت ایران خودرو*. تهران، دانشگاه شهید بهشتی، پایان نامه کارشناسی ارشد.

1. Brauchle, P.E., shafiqul Azam, M.D. (2006). Relationships between Selected Demographic Variables and employee work ethics as Perceived by supervisors. 71, 69-15.
2. Custer, R.L., & Claiborne, D.M. (2000). Critical skill Clusters for vocational education. *Journal of vocational Education Research*, 17, 15-40.
3. Ho, R., & Lioyd, J. (2007). The Development of an Australian work ethic scale. *Journal of Australian Psychologist*. 19, 321-332.
4. Hill, R.B. (2007). Demographic differences in selected work ethic attribute. *Journal of carrier development*, 24, 3-12.
5. Hill, R.B., & Petty, G.C. (1995). vocational-technical education and the occupational work ethic. *Journal of industrial teacher education*, 32, 17-31.
6. Larsen, R.J., & Buss, D.M. (2008). *Personality psychology*. New York, mc graw-hill.
7. Kidro, A. (1994). Work values and job satisfaction. *Journal of Psychology*, 128, 683-690.

8. Shamir, B. (2001). Protestant work ethic, work involvement and the psychological impact of unemployment. *Journal of occupational behavior*, 7, 25-38.
9. Smonce, G.S. (2005). work values and organizational commitment. *Academy of management journal*, 21, 239-247.
10. Yankelovich, D., & Immerwahr, J. (2006). Putting the work ethic to work. *Society*, 21, 58-76.

