

## بررسی رابطه وجدان کاری با مؤلفه های تعهد سازمانی دبیران مدرسه های متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران

حمید خسروی<sup>۱</sup>

دکتر مصطفی عسکریان<sup>۲</sup>

دکتر عبدالرحیم نوه ابراهیم<sup>۳</sup>

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه وجدان کاری با مؤلفه های تعهد سازمانی دبیران مدرسه های متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران در سال تحصیلی ۹۴-۹۵ است. پژوهش از نوع توصیفی و از روش همبستگی سود جسته است. جامعه آماری همه دبیران مدرسه های متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران است که نمونه آماری برحسب جدول کرجسی و مورگان ۳۸۴ نفر تعیین و سپس براساس نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای نسبتی به طور تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش؛ پرسش نامه استاندارد شده وجدان کاری کاستا و مک شامل ۴۷ گویه و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر شامل ۲۴ گویه بود که پایایی این دو پرسش نامه به ترتیب ۸۹٪ و ۸۵٪ به دست آمد. برای توصیف داده ها از آمار توصیفی و برای تحلیل از ضریب همبستگی پیرسون، آزمون کولموگروف اسمیرنوف و تحلیل واریانس یک راهه استفاده شده است. نتایج محاسبات نشان داد که بین وجدان کاری و تعهد سازمانی دبیران در سطح اطمینان ۹۹٪ (میزان خطا برابر با ۰۰۱) با شدت همبستگی ۰۴۲۹ ارتباط معناداری وجود دارد و این شدت همبستگی متوسط و از نوع مثبت است؛ وجدان کاری با دو متغیر تعهد عاطفی و تعهد هنجاری در ارتباط معنادار بودند اما وجدان کاری با متغیر تعهد مستمر دارای ارتباط معناداری نبود و در ارتباط بین مناطق مورد بررسی از نظر "وجدان کاری" هیچ گونه تفاوت معناداری وجود نداشت.

**واژگان کلیدی:** وجدان کاری، تعهد، تعهد سازمانی.

<sup>۱</sup> - دانش آموخته کارشناسی ارشد گروه مدیریت آموزشی دانشگاه خوارزمی تهران. (نویسنده مسئول) h.khosravi@yahoo.com

<sup>۲</sup> - استاد تمام و عضو هیئت علمی دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد علوم تحقیقات mostafaaskarian@yahoo.com

<sup>۳</sup> - استاد تمام و عضو هیئت علمی گروه مدیریت آموزشی دانشگاه خوارزمی تهران Naveh@yahoo.com

**مقدمه**

امروزه پویایی سازمان‌ها و نظام اداری به تنهایی منوط به جدید کردن فناوری، تغییر ساختارها و اضافه کردن سرمایه نیست؛ ولی آنچه در سرپا نگه داشتن و تعالی سازمان‌ها و نظام اداری نقش محوری داشته و حرف اول را می‌زند انسان است. اگر به بطن انسان نگاه کنیم عاملی به نام وجدان می‌تواند نقشی پررنگ و بسیار مهم را در کارایی و اثربخشی هر سازمان ایفا کند. یکی از معضلات ریشه‌ای جامعه ما در جهت دستیابی به توسعه فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی ضعف وجدان کاری در میان بخش قابل توجهی از شاغلین کشور است (فرهنگی، ۱۳۸۴: ۱۶).

ضرورت‌هایی مانند تعهد، پایداری، سخت‌کوشی، وجدان و بهره‌وری از نیروهای دانشی سرآمد و ارزش افزا، ضرورت سازمان‌های امروزی است. سازمان‌ها با داشتن افراد و کارکنانی باهمت و تلاش مضاعف و وجدان کاری و مدیرانی خلاق و کارآفرین که برای بهبود مستمر کارها، تولید و خلق دانش به کارگیری افراد در مشاغل متناسب با تخصص و توانایی آنها و مشارکت آنها در تصمیم‌گیری‌ها تلاش می‌کنند، سازمانی نظام مند شده و گام‌های تعالی، رشد و توسعه در ابعاد فردی، اجتماعی را هر چه بهتر، درست‌تر و سریع‌تر برمی‌دارند (میرحیدری، ۱۳۸۹).

دلایل زیادی وجود دارد از اینکه چرا یک سازمان باید سطح تعهد سازمانی اعضایش را افزایش دهد. اولاً تعهد سازمانی مفهومی جدید بوده است. به علاوه پژوهشگران بیان می‌دارند که کارکنان بسیار متعهد به سازمان، افرادی هستند که خود را در رفتارهای فراتر از تعهد خلاقیت و نوآوری در شغل درگیر می‌کنند. بروز چنین رفتارهایی، از آنجایی که با روحیه رقابت جویی در سازمان در ارتباط است، مطلوب هر سازمانی است (رنجبر، ۱۳۹۱).

از یافته‌های تحقیقات میدانی چنین بر می‌آید که بین وجدان کاری با مؤلفه‌های تعهد سازمانی رابطه وجود دارد لذا با توجه به مطالبی که ذکر شد می‌توان استنتاج کرد که وجدان کاری در رابطه با مؤلفه‌های تعهد سازمانی از اهمیت بی‌شماری برخوردار است و اظهار نظر قطعی انجام تحقیق میدانی در این رابطه است. براین اساس محقق در این تحقیق رابطه وجدان کاری با مؤلفه‌های تعهد سازمانی را بررسی کرده در پی پاسخ به این سؤال است که:

آیا بین وجدان کاری و مؤلفه‌های تعهد سازمانی در جامعه آماری چه رابطه‌ای وجود دارد؟

**وجدان کاری**

عبارت است از گرایش درونی کارکنان نسبت به انجام وظایف شغلی خود در سازمان به طوری که بدون حضور مشهود یا نامشهود سرپرست خود، وظایف کار خویش را از نظر کمی و کیفی به طور تمام و کمال و بدون اسراف در وقت و منابع انجام دهد (وکیلی، ۱۳۸۴، ۳۴).

**تعهد سازمانی**

عبارت است از درجه نسبی تعیین هویت فرد با یک سازمان خاص و درگیری و مشارکت او با آن سازمان (استیترز و پرتز<sup>۱</sup>، ۱۹۹۲؛ به نقل از ربیعی، ۱۳۸۹).

۱. Steers & Porter

۳. Continuous Commitment

۲. Affective commitment

۴. Normative Commitment

آلن و مایر تعهد سازمانی را به سه بعد تعهد «عاطفی»<sup>۲</sup>، «مستمر»<sup>۳</sup> و «هنجاری»<sup>۴</sup> تقسیم کرده است. تعهد عاطفی: در واقع اشاره به وابستگی احساسی فرد به سازمان دارد یا نیروی خواست و میل خود فرد به ادامه کار برای سازمان به دلیل قابل پذیرش بودن اهداف و ارزش های سازمان (بارون و گرینبرگ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲).

تعهد مستمر: که مربوط به تمایل به باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه های ترک سازمان یا پاداش های ناشی از ماندن در سازمان می شود. در واقع این بعد از تعهد هم نبود فرصت های شغلی جایگزین را بازتاب می دهد و هم سرمایه هایی که فرد برای ماندن در سازمان عرضه می کند را مشخص کرده و نمایش می دهد (میر و آلن، ۱۹۹۱ به نقل کوندرا توک و همکاران، هاسدورف، کورابیک و روزین<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴).

تعهد هنجاری: وظیفه ادراک شده برای باقی ماندن در سازمان را انعکاس می دهد. در واقع احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان را منعکس می کند یا احساس الزام کارمند به ادامه کار در یک سازمان به سبب فشاری که از جانب دیگران بر او وارد می شود (آلن می پر، ۱۹۹۰ به نقل از می پر و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲).

از بررسی منابع موجود عوامل مؤثر بر وجدان کار را می توان به دو گروه تقسیم کرد:

۱. عوامل برون سازمانی مؤثر بر وجدان کار که قبل از پیوستن فرد به سازمان بر وجدان کار یا نگرش او تأثیر می گذارد. مثل تأثیرات خانوادگی و مراکز آموزشی در دوره ابتدایی و یا سایر مقاطع تحصیلی و برخی دیگر از این عوامل مثل فرهنگ کار و عناصر فرهنگی جامعه در رابطه با کار که هم قبل از پیوستن فرد به سازمان و هم بعد از آن بر نگرش آنها به کار اثر می گذارد.

۲. عوامل درون سازمانی مؤثر بر وجدان کار که شامل فرهنگ سازمانی و ارزش ها و هنجارهای مربوط به کار در سازمان یا نظام تشویق و تنبیه در سازمان، سبک مدیریت مدیران، نوع کار افراد در سازمان، عناصر شخصیتی فرد، انگیزه های فردی و باورهای فرد و آموزش اخلاق کار از طریق آموزش های علمی و کاربردی است.

از طرف دیگر وجدان کاری و به ویژه وجدان حرفه ای که در تفکرات دورکیم عمدتاً دارای محتوایی عاطفی و احساسی و قسمت عمده آن فردی و درونی و تابع اعتقادات، باورها و احساسات افراد است، قرار گرفته است. وجدان کاری در نظریه سازمان های عقلانی کار ماکس وبر دارای بُعدی عینی، قابل اندازه گیری، دنیایی شده و پاداش پذیر است. در واقع آنچه در نزد دورکیم «وجدان» تلقی شده است، در نزد وبر «تعهد» تعریف شد است.

نکته اساسی، تناسب و انطباق وجدان و تعهد کاری در سازمان های مدرن است. به عبارت بهتر در سازمان های عقلانی کار که بازده کار هر فرد به صورت کمی قابل اندازه گیری است و سازمان پایدار همکاری بین افراد متعدد با وظایف تخصصی معین به صورتی عقلانی بنا شده است، بُعد عقلانی کار یعنی تعهد کاری بر ابعاد احساسی یعنی وجدان کاری غالب است. یافته بسیار آموزنده در اینجا تأکید بر محوریت تعهد کاری در سازمان های عقلانی کار است. به عبارتی با مطالعه جامعه شناختی وجدان و تعهد کار در این سازمان ها چندین ویژگی اساسی موجب شده تا معرف های تعدد و وجدان کاربر هم منطبق شوند تا جایی که وجدان کاری به عنوان یکی از شاخص های تعهد کاری محسوب می شود.

مهم ترین این ویژگی ها عبارت اند از:

- حداکثر تمایز یافتگی شغلی؛

۱. Baron &amp; Greenberg

۲. kondratuk &amp; et al

۳. Meyer &amp; et al

- تناسب شغلی با اختیارات، مسئولیت ها و مزایا؛

- از جا کندگی شایستگی شغلی از فرد به تخصص فردی؛

- محاسبه عقلانی؛

- دیوان سالاری و بوروکراسی.

مجموعه این ویژگی ها موجب شده است تا بررسی وجدان کاری در جامعه (حتی در جامعه مدرن با تنوع مشاغل و فعالیت های اقتصادی آن) با بررسی آن در یک بنگاه و سازمان مدرن (نظیر شرکت پالایش و پخش) کاملاً متفاوت باشد؛ یعنی چنانچه در پی بررسی وجدان کاری در کل جامعه باشند ممکن است بررسی معرف های اخلاق کار، تمایلات و باورهای درونی به کار و تلقیات کاری (تلقی از کار به مثابه عبادت، تکلیف الهی، وظیفه ای ملی و غیره) مهم تر و ضروری تر باشند؛ اما در یک شغل معین، اعتقادات، باورها و تلقی های فردی از کار در نظر او و وظیفه شناسی وی تبلور دارند و سنجش معرف ها و شاخص های عینی بالا و پایا تر و روان تر است (یزدانی کچویی، ۱۳۸۸).

مفهوم تعهد سازمانی در محیط های کاری کماکان از مفاهیم چالش انگیز مورد پژوهش در حوزه های مدیریت، رفتار سازمانی و مدیریت نیروی انسانی است. در واقع به تأکید کوهن تحقیقات قابل توجهی تاکنون به مطالعه پیشایندها و پیامدهای تعهد در محیط های کاری اختصاص یافته است. از طرف دیگر شواهد بسیار بارزی از توجه به تعهد سازمانی از تعداد فرا تحلیل هایی که تاکنون در این حوزه انجام گرفته نیز مشخص است (کوهن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷).

همچنین اگر سازمان نقش ها و شایستگی های تخصصی کارکنان را نیز مورد شناسایی قرار دهد تعهد عاطفی آنها تقویت می شود و تعهد عاطفی کارکنان تا اندازه ای بهبود می یابد که سازمان به آنان اجازه احساس راحتی، برطرف شدن نیازها و توانا ساختن کارکنان برای دستیابی به اهدافشان را بدهد (میچل و کورت و پتل، ۲۰۰۹).

به طور کلی محققان سه جنبه برای تعهد عاطفی بر شمرده اند که عبارت اند از:

- صورتی از وابستگی عاطفی به سازمان؛

- تمایل فرد برای تعیین هویت از طریق سازمان؛

- میل به ادامه فعالیت در سازمان؛

تحقیقات مختلفی درباره اهمیت وجدان کاری و تعهد سازمانی انجام شده است از جمله:

سعیدیان و مرادی (۱۳۸۸)، نیز به بررسی رابطه سبک های رهبری باس با وجدان کاری و تعهد کاری مدیران مدرسه های متوسطه پسرانه شهر اصفهان پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد بین سبک رهبری تحولی و رهبری تبادل با وجدان کاری و تعهد کاری مدیران و بین وجدان کاری و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

اردیهیم و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) نیز ارتباط بین وجدان کاری با تعهد سازمانی را در یکی از کارخانه های اتومبیل سازی آمریکا بررسی کردند. نتایج نشان داد که برون گرایی، ارتباط معنی دار و مثبتی با تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری دارد و روان رنجوری، با وجدان کاری و تجربه پذیری با تعهد مستمر و دلپذیر بودن با تعهد هنجاری ارتباط معنی داری دارد.

۱. Cohen

۲. Ardihym et al.

۳. Salahudin et al.

سلاح الدین و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «تأثیر وجدان کاری اسلامی بر تعهد سازمانی» که بر روی ۱۵۶ نفر از کارمندان شرکت تولید پارچه و لباس در کشور مالزی انجام شد به این نتیجه رسیدند که کارکنانی که وجدان کاری اسلامی بالاتری دارند وفاداری، وظیفه‌شناسی و صداقت و در یک جمع‌بندی تعهد سازمانی بیشتری نیز به سازمان خود دارند، تعهد سازمانی بالا به پیاده‌سازی وجدان کاری اسلامی در میان کارکنان آینده سازمان اشاره دارد. تعهد عاطفی پیوندهای عاطفی است بین کارکنان و سازمان درحالی که از دیدگاه وجدان کاری پیوندهای عاطفی نه تنها نسبت به سازمان بلکه همچنین باید نسبت به جامعه و به‌طور عمده به سمت خدا باشد؛ پس نتیجه می‌گیریم که افرادی که وجدان کاری بالایی دارند تعهد مستمر بالایی نیز دارند و این دو با همدیگر مرتبط هستند.

در پژوهشی که با عنوان «رابطه احساس مسئولیت به کار و تعهد در شرکت‌های خدمات حرفه‌ای» در دانمارک انجام شده، مشخص شد که ابعاد مختلف مسئولیت در کار روی تعهد حرفه‌ای کارکنان، گروه کاری و مشتری‌ها تأثیرگذار بوده است و در کل ارتباط معناداری بین احساس مسئولیت به کار و تعهد سازمانی در آن شرکت‌ها وجود داشته است (بالابیکا و دیگران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵).

تیلور و بدیان<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) در پژوهشی با بررسی تأثیر وجدان و تعهد عاطفی بر خشونت و عملکرد شهروندی به این نتیجه رسیدند که خشونت در محل کار و عملکرد شهروندی با تعهد عاطفی و وجدان اثر مستقیم دارد و افرادی که از نظر عاطفی متعهدتر و نمره وجدان کاری بالاتری گرفتند خشونت کمتری در محل کار داشتند.

وهرآ<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) نیز در پژوهشی با بررسی «تأثیر ویژگی‌های مثبت وجدان کاری بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران میانی در هند نشان داده است که تمامی ویژگی‌های مثبت وجدان کاری بر تعهد سازمانی مؤثر، تعهد هنجاری و رضایت شغلی اثر می‌گذارند.

با توجه به بررسی مبانی نظری فرضیه‌های زیر مطرح است:

بین وجدان کاری با مؤلفه‌های تعهدسازمانی دبیران مدرسه‌های متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد.

بین وجدان کاری با تعهد عاطفی دبیران مدرسه‌های متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد.

بین وجدان کاری با تعهد مستمر دبیران مدرسه‌های متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد.

بین وجدان کاری با تعهد هنجاری دبیران مدرسه‌های متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد.

## روش

این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی است. دو متغیر این تحقیق (وجدان کاری متغیر مستقل و تعهد سازمانی متغیر وابسته) هستند، بر اساس متغیرهای تحقیق از نوع میدانی است؛ و اینکه محقق بین متغیرهای وجدان کاری و تعهد سازمانی را سنجیده است از روش تحقیق همبستگی سود جسته است.

## جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

۱. Yalabika & et al

۳. Vahra

۲. Taylor & Badyan

۴. Statistical Simple

جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل همه دبیران مدرسه های متوسطه اول و متوسطه دوم پسرانه دولتی شهر تهران می باشد که در سال تحصیلی ۹۴-۹۵ مشغول به کار بوده اند.

در این پژوهش، حجم نمونه آماری<sup>۴</sup> با استفاده از جدول «کرجسی و مورگان» و با توجه به جامعه آماری ۳۸۰ نفر تعیین شد. با توجه به این که جامعه مورد مطالعه از نواحی مختلف آموزش و پرورش بود، روش نمونه گیری خوشه ای چندمرحله ای نسبتی است که برحسب استقرار جغرافیایی مناطق در شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز شهر، پنج ناحیه ۱، ۵، ۱۱، ۱۳، ۱۸ منطبق با مناطق جغرافیایی انتخاب شده است.

جدول (۱) جمعیت نمونه آماری به تفکیک نواحی آموزش و پرورش

مناطق	فراوانی (دبیران)	درصد	تعداد فراوانی	فراوانی (مدرسه ها)
۱	۲۳۵	۱۴/۷۲	۵۶	۱۱۴
۵	۴۷۸	۲۹/۹۴	۱۱۴	۱۲۳
۱۱	۲۶۲	۱۶/۴۱	۶۲	۶۱
۱۳	۱۷۶	۱۱	۴۳	۵۵
۱۸	۴۴۵	۲۷/۸۸	۱۰۵	۷۴
جمع کل	۱۵۹۶ نفر	٪۱۰۰	۳۸۰ نفر	۴۲۷

## ابزار

برای جمع آوری اطلاعات دو پرسش نامه مجزا در نظر گرفته شده است، الف: پرسش نامه وجدان کاری؛ در پرسش نامه وجدان کاری کاستا و مک (۱۹۹۲) از پرسش نامه پنج عاملی نئو (عامل وجدان کاری) استفاده شده است؛ این ابزار که عامل وجدان کاری را اندازه گیری می کند برای هر عامل شش شاخص طراحی شده است و هر شاخص نیز شامل هشت گویه یا معرفه است؛ بنابراین برای هر شاخص هشت سؤال و برای عمل وجدان کاری ۴۷ سؤال را در برمی گیرد که براساس طیف لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) تنظیم شده است؛ ب- پرسش نامه تعهد سازمانی: پرسش نامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۷) دارای ۲۴ گویه است که با مقیاس لیکرت در یک طیف هفت درجه ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم و از سه خرده مقیاس تعهد عاطفی (۸ گویه)، تعهد مستمر (۸ گویه) و تعهد هنجاری (۸ گویه) تشکیل شده است. این پرسش نامه ها مبانی نظری مناسب دارد و از روایی محتوایی لازم برخوردار است. برای تعیین پایایی پرسش نامه ها، مطالعه ای مقدماتی بر روی ۳۵ نفر از دبیران (به غیر از نمونه اصلی) اجرا شد و سپس با ضریب آلفای کرونباخ ضرایب پایایی خرده مقیاس های پرسش نامه ها به شرح جداول زیر محاسبه شد.

جدول (۲) محاسبه پرسش نامه ضریب پایایی وجدان کاری و تعهد سازمانی

سازه	بُعد	تعداد گویه	ضریب آلفای کرونباخ	آلفای کلی
وجدان کاری	وجدان کاری	۴۷	-	۰/۸۹۰

بهار ۱۳۹۶			
بررسی رابطه بین ابعاد وجدان کاری با مؤلفه های تعهد سازمانی دبیران متوسطه ...			
تعهد عاطفی	۰/۷۸۲	۸	
تعهد سازمانی	۰/۶۱۱	۸	۰/۸۵۶
تعهد هنجاری	۰/۹۰۸	۸	

### یافته‌ها بر حسب آزمون فرضیه‌ها

به منظور محاسبه میزان ارتباط بین وجدان کاری با تعهد سازمانی از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد به نحوی که نمره های تعهد سازمانی دبیران به عنوان متغیر وابسته (تابع) و نمره های وجدان کاری دبیران به عنوان متغیر مستقل وارد معادله رگرسیون شد که نتیجه آن در جدول (۵) نشان داده می‌شود.

جدول (۳) بررسی رابطه بین وجدان کاری با تعهد سازمانی

Correlations				
خطای استاندارد برآورد	ضریب تعدیل شده	ضریب تبیین R Square	p-value	ضریب همبستگی
۶۱/۱۳	۰/۱۸۲	۰/۱۸۴	۰/۰۰۱	۰/۴۲۹

نتایج جدول نشان می‌دهد که میزان ضریب همبستگی بین وجدان کاری با تعهد سازمانی آنان ۰/۴۲۹ است و در مجموع ۱۸٪ از واریانس متغیر تعهد سازمانی را تبیین می‌کند. در نتیجه بین وجدان کاری و تعهد سازمانی افراد با میزان خطاپذیری ۹۹٪ (میزان خطا برابر با ۰/۰۰۱) با شدت همبستگی ۰/۴۲۹ ارتباط معناداری وجود دارد. این شدت همبستگی متوسط و از نوع مثبت است که ارتباط مستقیم بین این دو متغیر را نشان می‌دهد.

جدول (۴) جدول ماتریس همبستگی محاسبه رابطه بین وجدان کاری و متغیر تعهد عاطفی

همبستگی					
مؤلفه‌ها	ضریب همبستگی	p-value	ضریب تبیین R Square	ضریب تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
تعهد عاطفی	۰/۳۷۵	۰/۰۰۱	۰/۱۴۱	۰/۱۳۹	۷/۹۵

همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است (دو طرفه)

نتایج جدول نشان می‌دهد که میزان ضریب همبستگی بین وجدان کاری با تعهد عاطفی دبیران ۰/۳۷۵ است و در مجموع ۱۳٪ از واریانس متغیر تعهد عاطفی را تبیین می‌کند. در نتیجه بین وجدان کاری و تعهد عاطفی افراد با میزان خطاپذیری ۹۹٪ (میزان خطا برابر با ۰/۰۰۱) ارتباط معناداری وجود دارد و این شدت همبستگی متوسط و از نوع مثبت است.

جدول (۵) جدول ماتریس همبستگی محاسبه رابطه بین وجدان کاری و متغیر تعهد مستمر

همبستگی	
---------	--

مؤلفه ها	ضریب همبستگی	p-value	ضریب تبیین R Square	ضریب تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
تعهد مستمر	۰/۰۲۵	۰/۶۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۵/۶۹

همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است (دو طرفه)

نتایج جدول نشان می دهد که میزان ضریب همبستگی بین وجدان کاری با تعهد مستمر دبیران ۰/۰۲۵ است و در مجموع ۰/۰۰۱ از واریانس متغیر تعهد مستمر را تبیین می کند. در نتیجه بین وجدان کاری و تعهد مستمر افراد با میزان خطا پذیری ۰/۶۲ هیچ گونه ارتباط مثبت و معناداری وجود ندارد.

#### جدول (۶) جدول ماتریس همبستگی محاسبه رابطه بین وجدان کاری و متغیر تعهد هنجاری

همبستگی					
مؤلفه ها	ضریب همبستگی	p-value	ضریب تبیین R Square	ضریب تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
تعهد هنجاری	۰/۳۸۳	۰/۰۰۱	۰/۱۴۷	۰/۱۴۴	۷/۴۶

همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است (دو طرفه)

نتایج جدول نشان می دهد که میزان ضریب همبستگی بین وجدان کاری با تعهد هنجاری دبیران ۰/۳۸۳ است و در مجموع ۱۴٪ از واریانس متغیر تعهد هنجاری را تبیین می کند. در نتیجه بین وجدان کاری و تعهد هنجاری افراد با میزان خطا پذیری ۹۹٪ (میزان خطا برابر با ۰/۰۰۱) ارتباط معناداری وجود دارد و این شدت همبستگی متوسط و از نوع مثبت است.

#### جدول (۷) جدول آزمون لوین

آزمون همگنی واریانس ها			
وجدان کاری			
آزمون لوین	Df <sub>۱</sub>	Df <sub>۲</sub>	p-value
۰/۵۷۳	۴	۳۷۸	۰/۶۸۲

با توجه به جدول (۷) مشاهده می شود که آزمون لوین در سطح معناداری ۰/۵ و با توجه به p-value به دست آمده (۰/۶۸۲) به دلیل اینکه بالاتر از ۰/۰۵ است رد شده؛ بنابراین نتیجه می گیریم واریانس بین گروه ها در مناطق مذکور که شامل مناطق ۱۵، ۱۱، ۱۳، ۱۸ می باشد همگن است.

در این بخش از طریق آزمون آنووا به تجزیه و تحلیل وجدان کاری پرداخته شد. نتایج در جدول (۸) نشان داده شده است.



جدول (۸) جدول آزمون آنووا

ANOVA					
وجدان کاری					
	مجموع مربعات	df	Mean Square	F	p-value
بین گروهی	۱۶۵۶.۹۲۴	۴	۴۱۴.۲۳	۱.۳۸۰	.۲۴۰
درون گروهی	۱۱۳۵۰۳.۵۰۴	۳۷۸	۳۰۰.۲۴		
جمع کل	۱۱۵۱۶۰.۴۲۸	۳۸۲	-	-	-

با توجه به جدول (۸) آزمون آنووا مشاهده می شود که میزان F در سطح اطمینان ۰/۹۵ برای این متغیر ۰/۲۴۰ است که غیر معنی دار بوده بنابراین نتیجه می گیریم بین مناطق ۱،۵،۱۱،۱۳،۱۸ تفاوت معناداری وجود ندارد.

### بحث و نتیجه گیری

طبق نتایج به دست آمده وجدان کاری تأثیر مستقیم بر تعهد سازمانی دبیران شهر تهران دارد که با یافته های سلاح الدین و همکاران (۲۰۱۶)، تیلور و بدیان (۲۰۱۲) و اردیهم (۲۰۰۶) که بیان می کنند بین وجدان کاری با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد، هم سویی دارد. بنابراین، باید تدابیری اندیشیده شود که با افزایش وجدان کاری در بین دبیران، موجب رسیدن به تعهد سازمانی آنها شود. توصیه می شود کلاس های آموزشی براساس این مؤلفه اجرا شود زیرا توجه به آن باعث می شود وظایف محوله از نظر کمی و کیفی به طور تمام و کمال و بدون اسراف در وقت و منابع انجام گیرد.

بین وجدان کاری با تعهد عاطفی ارتباط و همبستگی وجود دارد. این یافته ها مؤید این مطلب است که در جامعه آماری مورد پژوهش، وجدان کاری می تواند عاملی تأثیر گذار تعهد عاطفی دبیران باشد. قابل ذکر است که تحقیق زندگی- فرد (۱۳۹۳) و سعیدیان و مرادی (۱۳۸۸) همبستگی وجدان کاری را با تعهد عاطفی تأیید می کنند. پیشنهاد می شود در هنگام استخدام کارکنان از آزمون های استخدامی استفاده شود تا میزان علاقه و تمایل به خدمت افراد برای انجام وظیفه مورد نظر از جوانب مختلف سنجیده شود، برخی از راهکارهای افزایش تعهد عاطفی، نگاه مثبت و محبت آمیز داشتن به دبیران، نیکی و احسان کردن به کارکنان اجرایی و آموزشی، ابراز و بیان مهر و محبت به دبیران، حسن خلق داشتن نسبت به افراد، خوش بینی و حسن ظن داشتن به کارکنان است. رعایت انصاف، چشم پوشی و مدارا، عفو و گذشت، نرمی در گفتار و سعه صدر راهکارهایی است که مدیران آموزش و پرورش می توانند با اعمال آنها تعهد عاطفی دبیران را افزایش دهند.

در ارتباط با تعهد مستمر بهتر است؛ مسئولان امر و برنامه ریزان آموزش و پرورش فرصت های شغلی برای فرد در خارج سازمان را کاهش داده و سعی کنند با متعهد کردن فرد به مدرسه و نظام آموزش و پرورش و سرمایه گذاری بیشتر روی فرد احتمال ترک خدمت فرد را کاهش بدهند. به بیان دیگر با صرف وقت و گذراندن آموزش های حین خدمت و

تلاش بیشتر، موجب شوند تا دبیران به کار خود در سازمان هرچه متعهدانه تر ادامه بدهند و خدمت را ترک نکنند. بهتر است آموزش و پرورش در هنگام جذب نیروی انسانی از آزمون های روان شناسی استفاده کند و افرادی را جذب کند که مستمر آنها جز جوهر ذاتی آنها است؛ و سعی شود در درس تربیت معلم پیش از ورود دانشجو معلمان به عرصه تدریس در این زمینه آموزش هایی داده شود.

وجدان کاری با تعهد هنجاری رابطه مستقیم دارد، تعهد هنجاری یکی از مهم ترین موتورهای حرکتی انسان محسوب می شود مسئولان آموزشی می توانند با مشاهده مشکلاتی که خواهان رفع آن هستند به جای برخورد مستقیم که احتمال ممانعت از طرف دبیران را به دنبال دارد، انگیزه هایی را در آنها ایجاد کنند تا به انجام آن عمل پردازند.

همچنین می توان از افراد با تعهد هنجاری بالا در پست هایی که احتیاج به تمرکز و آرامش زیاد دارند سود جست؛ اما از آنجا که تمام افراد تعهد کاری ندارند لذا بهتر است با ارضای بالای نیاز تأمین و ایجاد رضایت در کارکنان حس آسودگی خیال و امنیت را بین دبیران افزایش داد.

با توجه به اینکه جامعه آماری در جامعه اسلامی قرار دارد و لذا با توجه به نظرات اسلام اگر روح ایمان و تقوا بر سازمان حاکم باشد، کارکنان تکلیف خود را به خوبی انجام خواهند داد. اگر بتوانیم روح معنویت و ایمان را در دل کارکنان بارور سازیم و افراد اعتقاد یابند که: «يَعْلَمُ خَائِنَةَ الْاَعْيُنِ وَمَا تُخْفِي الصُّدُورُ، خداوند به خیانت چشم ها و اسرار دل و ضمیر قلب ها آگاه است!». خود به خود مسئله تعهد و وجدان کاری حل می شود؛ بنابراین باید با توسعه فرهنگ غنی اسلامی و نشر عقاید انسانی در سازمان به وسیله تشکیل کلاس های عقیدتی و ارزشی، مبانی عقیدتی کارکنان را در مسیر ایمان به خداوند و نظارت الهی بر اعمال و کردار انسان ها بارور سازیم.

## منابع

### فارسی

- رنجبر، نسترن (۱۳۹۱). **تعهد سازمانی**، تهران: انتشارات لوتس.
- سعیدیان، نرگس و مرادی، مصیب (۱۳۸۸). **"رابطه سبک های رهبری باس با وجدان کاری و تعهد کاری مدیران مدرسه های متوسطه پسرانه شهر اصفهان"**. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، ۲۲: ۱۴۰-۱۱۹.
- فرهنگی، علی اکبر و حسین زاده، علی (۱۳۸۴). **دیدگاه های نوین درباره تعهد سازمانی**، فصلنامه تدبیر، شماره ۱۵۷، ۱۴.
- موسوی، سیدمحسن (۱۳۹۲). **بررسی رابطه ویژگی شخصیتی وجدان کاری و تعهد سازمانی کارکنان**. فصلنامه بصیرت و تربیت اسلامی، ۲۷: ۱۲۳-۱۰۳.
- میر حیدری، اشرف (۱۳۸۹). **جایگاه تعهد، وجدان کاری، همت و کار مضاعف در توسعه و تعالی سازمانی، با تأکید بر نگرش اسلام**، فصلنامه راه تربیت: پاییز ۸۹، شماره ۱۲، ۱۷۶-۱۵۵.

- میرزایی اهرنجانی، حسن (۱۳۷۷)، **تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر بر وجدان کاری و انضباط اجتماعی در سازمان**، مجموعه مقالات راه های عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی قزوین، ص ۳۲۹-۳۰۵.
- وکیلی، کریم (۱۳۸۷). **تأثیر وجدان کاری بر بهره‌وری کارکنان آموزش و پرورش مراغه**. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز، شیراز.
- یزدانی کچویی، فرزانه (۱۳۸۸). **عوامل مؤثر بر وجدان کاری در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران**. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران.

### انگلیسی

- Baron, R.A, & Greenberg J. (۱۹۹۰). **Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human side of Work**. Third Edition, and Bacon, US
- Erdhiem, J. Wang, M. & Zickar, M. J. (۲۰۰۶). **Linking the big five personality constructs to organizational commitment**. *Journal of Personality and Individual Differences*. ۴۱: ۹۵۹-۹۷۰.
- Klein, H.J., Molloy, J.C, & Brinsfield, C. T, (۲۰۱۵). **Reconceptualizing Workplace Commitment to Redress a Stretched Construct: Revisiting Assumptions and Remowing Confounds**. *Academy of Management Review* ۳۷ (۱), ۱۳۰-۱۵۱
- Kwon, I. G. and Banks, D. W. (۲۰۰۴). **Factors related to the organizational and professional commitment of internal auditors**, *managerial Auditing Journal*, ۱۹, ۵, ۶۰۶-۶۲۰.
- Michael, O, Court, D & Petal, P. (۲۰۰۹). **Job Stress and Organizational Commitment among Mentoring Coordinators**. *International Journal of Educational Management*, ۲۳(۳), ۲۶۶-۲۸۸.
- Steers, R.M & Porter, L.W (۱۹۹۷). **Behavior in Organizations**. Prentic-Hall, INC, ۶ th ed
- Taylor, S.G, & Bedeian, A.G. (۲۰۱۲). **Linking workplace incivility to citizenship performance. The combined effects of affective commitment and conscientiousness**. *Journal of Organizational Behavior*. ۳۳, pages ۸۷۸-۸۹۳.
- Vohra, N (۲۰۱۰). **Influence of Positive characteristics on organizational commitment and job ۱ satisfafaction of Indian middle managers**. *Submitted to journal of Psychology for Publication*.  
from: <http://www.iimcal.ac.in/res/upd/ΔCWPS/۲۰۶۳۵.pdf>. Accessed Aug ۲۴

- Yalabik, Z. Y, Van Rossenberg, Y. Kinnie, N. & Swart, J. (۲۰۱۵). Engaged and committed? **The relationship between work engagement and commitment in professional service firms.** *The International Journal of Human Resource Management*, ۲۶(۱۲), ۱۶۰۲-۱۶۲۱.