

بررسی عوامل مؤثر بر وجدان کاری مدیران مدارس متوسطه

دکتر غلامعلی سرمد^۱

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی عمده ترین عوامل مؤثر بر وجدان کاری مدیران مدارس متوسطه بود. این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی، از نظر روش، علی- پس رویدادی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات، پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را ۲۰۷ مدیر مدرسه متوسطه در سه منطقه آموزش و پرورش شرق و شمال شرقی تهران تشکیل می دادند (در این نوشته از مناطق مذکور با حروف الف، ب و ج یاد شده است). برای انجام بررسی از پرسشنامه محقق ساخته حاوی ۲۵ سؤال بسته پاسخ با گزینه های بسیار زیاد، زیاد، متوسط، کم و بی تأثیر استفاده شد. در مجموع ۱۷۰ پرسشنامه بازگشتی کامل و اطلاعات آن قابل استخراج بود. بنابراین، می توان گفت که داده های پژوهش حاضر به صورت سرشماری به دست آمده، هرچند با حدود ۱۶ درصد افت پرسشنامه مواجه شدیم.

پس از تحلیل های آماری به کمک آزمون های t و χ^2 و ضریب همبستگی فای کرامر نتایج زیر به دست آمد: (۱) بین جو سازمانی مدرسه، نظام ارزش ها، عوامل اقتصادی، دانش مدیران، روابط انسانی، ویژگی های شخصیتی مدیران با وجدان کاری آنان رابطه وجود دارد. (۲) بین عوامل برون مدرسه ای با وجدان کاری مدیران رابطه ای به دست نیامد. (۳) بین آرای مدیران زن و مرد درباره تأثیر دانش مدیران، ویژگی های شخصیتی مدیران، عوامل اقتصادی، روابط انسانی، و نظام ارزش های مدیران بر وجدان کاری آنان تفاوت وجود ندارد. (۴) در مورد تأثیر عوامل درون مدرسه ای (جو سازمانی مدرسه) و برون مدرسه ای بر وجدان کاری مدیران، آرای مدیران مناطق الف و ب مشابه است، هرچند مدیران منطقه الف این رابطه را قوی تر می بینند. (۵) و بالاخره مدیران منطقه ج وجدان کاری مدیران را بیش از هرچیز از عوامل برون مدرسه ای متأثر می دانند، هرچند سایر عوامل را نیز در آن مؤثر برآورد می کنند.

واژه های کلیدی: وجدان کاری، نظام ارزش ها، جوسازمانی، روابط انسانی، ویژگی های شخصیتی، عوامل اقتصادی، دانش.

مقدمه

آنچه در زبان فارسی «وجدان» نامیده می شود و معمولاً آن را معادل conscience لاتین می دانند، در آثار متفاوت به صورت های متفاوت تعریف شده هرچند در همه این تعاریف، اعم از فرهنگ ها و کتاب های علمی واژه ها و ترکیب های شعور، شعور آگاه، شعور باطنی، توان درونی انسان برای تشخیص خوب از بد، یا درست از نادرست مشترک است. بر این اساس،

می‌توان گفت که وجدان نوعی عامل درونی است که به سهم خود اندیشه‌ها و اعمال انسان را کنترل می‌کند، زیرا پیش از شروع هر کار به او هشدار می‌دهد تا ابتدا درباره‌ی عواقب آن بیندیشد و سپس دست به اقدام بزند یا از آن صرف نظر کند.

در نتیجه، اگر وجدان را به محیط فعالیت انسان پیوند دهیم و آن را با کاری که شخص انجام می‌دهد مرتبط سازیم، به اصطلاح «وجدان کاری» می‌رسیم که به نظر یکی از مؤلفان عبارت از «وضعیتی است که طی آن افراد و جامعه در مشاغل گوناگون سعی دارند کارهای محوله را به بهترین وجه، به طور دقیق و با رعایت اصول بهینه‌سازی، انجام دهند» (میرسپاسی، ۱۳۷۷، ص ۳۹).

اگر از یک زاویه‌ی دیگر به این موضوع نگاه کنیم، به اینجا می‌رسیم که هر کس بخواهد کاری را به درستی انجام دهد، می‌بایست همراه با تعقیب ذهنیت و حفظ فردیت خودش محیط کاری، ضوابط حاکم بر آن، منافع سازمانی و اجتماعی ناشی از آن کار، و نکاتی از این قبیل را مورد توجه قرار دهد تا در نتیجه کاری که انجام می‌شود معرف ارتباط شخص با سازمان به گونه‌ای باشد که منافع شخصی و سازمانی هر دو مراعات شده باشد. شاید به همین دلیل نوشته‌اند که «درک شخصی از ارزش کار بر موفقیت انسان تأثیر می‌گذارد و اخلاق فرد و طرز تلقی او از کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ به گونه‌ای که می‌توان گفت رعایت این مهم علایق انسان را به مشارکت در امور اجتماعی تقویت می‌کند و این تقویت به نوبه‌ی خود باعث تحکیم مبانی ارزشی یا آنچه وجدان کاری می‌نامند، می‌شود» (Tsaie, 2002, Roznet)^۱

به تعبیر دیگر، چنانچه وجدان کاری را به مفهوم واقعی آن اثرگذار یا فعال بدانیم، آن را احساس تعهد درونی به رعایت الزاماتی که در ارتباط با کار مورد توافق قرار گرفته می‌بینیم؛ زیرا وجدان کاری عبارت است از رضایت قلبی و تعهد و التزام عملی نسبت به وظیفه‌هایی که قرار است انسان انجام دهد؛ به گونه‌ای که اگر بازرسی یا ناظری نیز شاهد فعالیت او باشد، وی را در انجام وظیفه به قصور یا سستی متهم ننماید (معین، ۱۳۶۰، ص ۶۳).

بدون شک در ایجاد و پرورش وجدان کاری انسان‌ها عوامل متعددی تأثیر دارد که از تربیت خانوادگی شروع می‌شود و تا آموزش‌های مدرسه‌ای از دوره‌ی ابتدایی تا دکترای تخصصی، و آموزش‌های اجتماعی به کمک رسانه‌های متعدد ادامه دارد.

۱- در اقتباس از منابع غیرفارسی واژه Commitment معادل وجدان کاری در نظر گرفته شده، زیرا این واژه بیشترین قرابت را با آنچه در زبان فارسی «وجدان کاری» می‌نامیم، دارد.

به بیان دقیق تر، این ویژگی رفتاری یک نوع یادگیری از خردسالی تا کهنسالی است که انتظار می رود پیامدهای آن در همه حال و همه جا علاوه بر تأمین رضایت خاطر و منافع شخصی در تحقق رضایت و منافع جمعی یا سازمانی نیز مؤثر باشد.

اگر مدرسه را یکی از سازمان های جامعه در نظر بگیریم، طبعاً بررسی همه عوامل مؤثر بر وجدان کاری مدیران مدارس مستلزم صرف وقت و نگارش صفحات متعدد است؛ اما چون در جامعه ای زندگی می کنیم که عاقلان آن را اشارتی کافی است، در اینجا به تعدادی از متغیرهای تأثیر گذار بر وجدان کاری مدیران مدارس متوسطه اشاره می شود.

جوّ مدرسه یا جوّ سازمانی گستره ای وسیع را در برمی گیرد؛ زیرا به یک تعبیر می توان هر چه را در داخل مدرسه یا سازمان می گذرد در زمره این عامل برشمرد. با این حال، در نگاهی دقیق تر می توان گفت که جوّ سازمانی عبارت است از روابطی ظریف که بین کارکنان آن وجود دارد؛ هرچند ممکن است همه کارکنان قادر به دیدن یا لمس کردن یا درک این روابط نباشند؛ ولی در هر صورت این فضا تقریباً هرچه را درون سازمان باشد، تحت تأثیر قرار می دهد (اعتماد اهری، ۱۳۸۵، ص ۱۴۳).

به این ترتیب جو باز، جو بسته یا کنترل شده، جو دوستانه، جو پدرسالارانه، عدالت اداری و ده ها مورد مشابه از جمله زیرمجموعه های عنوان کلی جوّ مدرسه محسوب می شوند که هریک از آنها می توانند به سهم خود مدیران را تحت تأثیر قرار دهند؛ کما این که مجموع آنها نیز چنین وضعیتی دارند.

نظام ارزش ها به طور معمول به داخل مدرسه محدود نمی شود؛ بلکه عمدتاً متأثر از جامعه باز است؛ زیرا هرچند مؤلفان گروه بندی های متعددی از نظام ارزش ها ارائه داده اند؛ اما در همه این ها کم و بیش ارزش های نظری، اقتصادی، زیبایی شناختی، اجتماعی، سیاسی، نظامی، و دینی- مذهبی مشترک هستند.

از سوی دیگر، هریک از این ارزش ها، و نیز ترکیب های متفاوت آنها بر عملکرد هر عضو شاغل در یک سازمان اثرات خاصی دارند که مدیران مدارس نیز از این حکم مستثنی نیستند. به همین دلیل، به نظر یک مؤلف مثلاً در حالی که دانشمندان علوم دقیقه با ارزش های نظری ارتباط زیادتری دارد و از آن تأثیر می پذیرد، بازرگان در مورد ارزش های اقتصادی، هنرمند در زمینه ارزش های زیبایی شناختی، و روان شناس و مددکار اجتماعی و معلم بیشتر به ارزش های اجتماعی و دینی التفات دارند؛ کما این که مدیران اجرایی بر ارزش های سیاسی و سیاستی تأکید می کنند (رضائیان، ۱۳۸۰، ص ص ۱۹۴ و ۱۹۵).

از طرف دیگر، شاید به جرأت بتوان گفت که نه تنها نظام ارزش های مدیران و معلمان، بلکه ارزش هایی که جامعه برای حرفه معلمی و مدیریت مدارس قایل می شود بر هر دو گروه - و طبعاً بر وجدان کاری آنها - تأثیر می گذارد. احتمالاً به همین دلیل یک مؤلف عقیده دارد که وجدان کاری با ارزشی که جامعه به آن کار می دهد، بستگی دارد و در نتیجه ارزش به یک عامل تعیین کننده در رضایت شغلی و عملکرد اولیای مدرسه تبدیل می گردد (Ladden, 2007, Roznet et al).

به یک تعبیر دیگر، ارزش های شخصی و اجتماعی با هم ارتباط دارن؛ به گونه ای که تعهدات سازمانی و ارزش ها را می توان دارای تأثیر متقابل دانست و یکی از پیامدهای آن را رعایت عدالت اداری مدیران دانست (Cohen & Keren, 2008, Roznet).

عوامل اقتصادی گاه از مؤثرترین و معمولاً از عوامل بسیار مؤثر بر زندگی و عملکرد انسان محسوب می شوند؛ زیرا بخش اعظم نیازهای روزمره آدمیان مادی هستند و این نیازها به کمک ابزار اقتصادی برآورده می شوند. به علاوه، رفع نیازهای معنوی ما نیز به صورت غیرمستقیم بامادیات ارتباط دارد. از این رو، انتظار می رود عوامل اقتصادی همچون حقوق و مزایای کارمندان و کارکنان، پاداش های نقدی و غیرنقدی، بهره مندی آنان از تسهیلاتی همچون وام، خدمات رفاهی و غیره در طرز کار، برداشت، نگرش و عملکرد آنان تأثیر داشته باشد. بدیهی است این حکم کلی در مورد مدیران مدارس نیز صادق است و احتمال می رود عوامل اقتصادی با وجدان کاری آنها در ارتباط باشد.

دانش به معنی عام کلمه، و دانش مدیران مدارس به مفهوم خاص، یعنی تخصص و مهارت آنان در اداره معلمان و شاگردان و کارکنان مدارس و تدریس موظف هفتگی، از جمله پدیده هایی است که با پیشرفت و تغییرات فنی (تکنولوژیکی) ارتباط نزدیک دارد؛ ضمن این که فن آوری ایجاب می کند مدیران مانند همه کارکنان سازمان ها مرتباً بر میزان مهارت و دانش خود بیفزایند. در واقع، جوامع نوین به انسان هایی نیاز دارند که بتوانند با بینش مناسب مجموعه ای از مهارت ها را در مشاغل مختلف به کار بگیرند، و با خلاقیت و ابتکار مأموریت های محوله را به خوبی انجام دهند تا سازمان به اهداف خود دست یابد و در رهگذر تعالی از همتهای خود عقب نماند. به بیان دیگر، چون معمولاً مجموعه دانش بشری بین پنج تا ده سال دو برابر می شود (شریعتمداری، ۱۳۸۲، ص ۲۵)، همپایی مدیران با دانش روز اجتناب ناپذیر می نماید. بدیهی است هرچه پایه های این دانش و مهارت مستحکم تر باشد، اعتماد به نفس

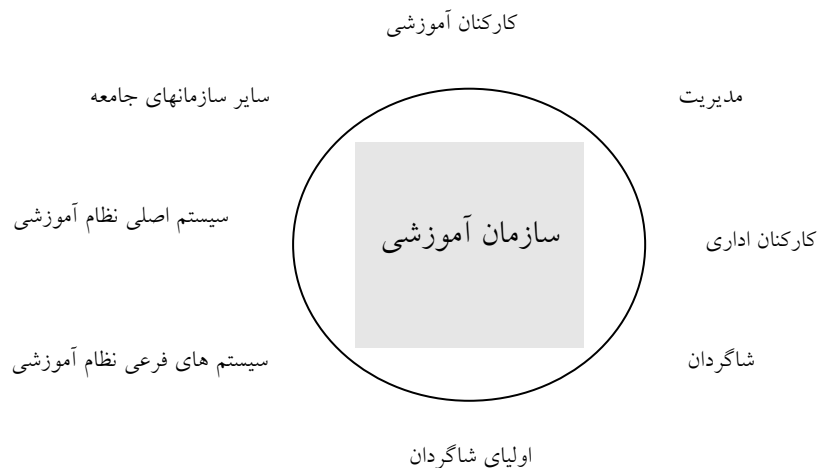
مدیران زیادتر می شود و بعید نیست بین افزایش دانش و اعتماد به نفس مدیران با وجدان کاری آنان رابطه وجود داشته باشد.

روابط انسانی از اصطلاحاتی است که به مفهوم عام کلمه بر ضرورت تداوم مناسبات انسان‌ها در همه حال دلالت دارد؛ زیرا یکی از ارکان بهزیستی اجتماع محسوب می شود. در حقیقت، انسان برای بهزیستی و نیل ساده تر و بهتر به منافع ناچار است اجتماعی زندگی کند، ضمن این که اجتماعی بودن به نوبه خود وجوه متعددی دارد که یک نمونه آن تشکیل و اداره سازمان است (سرمد، ۱۳۸۷، ص ۲).

ازسوی دیگر، ضرورت یاد شده مستلزم آن است که نسل های متوالی برای پذیرش هنجارهای رفتاری آموزش های لازم را فراگیرند. این یادگیری هم غیرمستقیم یا غیر رسمی از طریق رسانه های جمعی حاصل می شود و هم لازم است به کمک سازمان های آموزشی به صورت مستقیم یا رسمی تحقق پذیرد.

بنابراین، چون مسئولیت اداره سازمان های آموزشی قبل از هر چیز بر عهده مدیران آن است و تعامل مدیر- معلم- شاگرد ضامن اساسی عملی شدن این آموزش و یادگیری است، تصور می رود جو حاکم بر مدرسه، یا آنچه روابط انسانی در سازمان آموزشی خوانده می شود، سه رکن یاد شده را تحت تأثیر قرار دهد، و بدین ترتیب وجدان کاری آنها با روابط انسانی رایج در مدرسه به صورت لازم و ملزوم عمل کند.

به تعبیر دیگر، هرگاه بپذیریم که حرمت و شأن انسان در محیط کار نیز احیا می شود، و هدف سازمان های آموزشی به طور اخص آماده سازی انسان ها برای مشارکت در کارهای جمعی و نیل به اهداف گروهی است، طبعاً هرچه روابط اعضای این سازمان ها صمیمانه تر باشد، آرامش بیشتری احساس می کنند و کارها را با کیفیت بهتری انجام می دهند (ایمانی، ۱۳۸۵، ص ۴۸). این حکم کلی تمامی کسانی را که در سازمان مدرسه نقش دارند (ر.ک. شکل شماره ۱) در بر می گیرد؛ زیرا همه در آن سهم دارند و متقابلاً از آن تأثیر می پذیرند. براین اساس، به نظر می رسد وجدان کاری مدیران مدارس نیز با این پدیده بی ارتباط نباشد.



شکل شماره ۱: عمده ترین اشخاص حقیقی و حقوقی مؤثر در سازمان آموزشی (همان مأخذ، ص ۸)

ویژگی های شخصیتی افراد بدون تردید در اندیشه ها و عملکرد آنان مؤثر است. به این تأثیر افراد مختلف، متعلق به حوزه های مختلف تخصصی، قویاً باور دارند؛ چنان که به نظر یک متخصص مدیریت و رفتار سازمانی هرگاه افراد تحت تأثیر شرایط مشابه به صورت های متفاوت رفتار کنند، دیگران این تفاوت های رفتاری را به شخصیت های غیرمشابه آنان نسبت می دهند؛ زیرا بر اساس شناختی که از ویژگی های شخصیتی افراد دارند، «از هرکس رفتارهای معینی انتظار دارند و حتی می توانند آن رفتارها را پیش بینی کنند» (هرسی و بلانچارد، ۱۹۷۲)، ترجمه علاقه بند ۱۳۷۲، ص ۲۹).

اتکینسون و هیلگارد بر این باورند که شخصیت اجتماعی افراد، یعنی ویژگی هایی که در ارتباط با انسان ها در محیط کار و جامعه بزرگ در ما دیده می شود، یا «آن قسمت از شخص که دیگران می بینند و می شنوند، همان تصویری است که شخص از خودش به دنیا عرضه می کند»؛ هرچند این تصویر بر رفتارهای او نیز تأثیر غیرقابل انکار دارد (اتکینسون و هیلگارد، ۱۹۸۳، ترجمه ، ۱۳۶۹، ص ۷۴).

به نظر یک متخصص روان شناسی اجتماعی در شرایط یکسان هرکس شایسته تر و لایق تر باشد، بیشتر مورد علاقه قرار می گیرد؛ ضمن آن که عوامل تعیین کننده این تفاوت التفات، بیش از هر چیز به خصوصیات هرکس باز می گردد، هرچند متقابلاً خود او نیز از این التفات دیگران تأثیر می پذیرد (ارونسون، ترجمه شکرکن، ۱۳۷۱، ص ۲۴۵).

و بالاخره باید از یک متخصص دیگر نام برد که می نویسد: «خصایص کلی شخصیت هر فرد چیزی نیست مگر نتیجه تأثیرات ناشی از مشخصات کلی اوضاع و احوالی که او در آنها قرار گرفته است» (استوتزل، ۱۹۶۳، ترجمه کاردان، ۱۳۵۴، ص ۱۹۳). به علاوه، چون هر شخص دارای نیازها و انگیزه ها و میل به داشتن مقام و منزلت است... تحقق این نیازها و انگیزه ها جز با کنترل رفتار شخصی در قالب ارزش های درونی و بیرونی میسر نمی شود (همان جا). بدیهی است وجدان کاری به یک تعبیر ارزش بیرونی و به تعبیر دیگر ارزش درونی انسان محسوب می شود.

پیشینه های پژوهش

هرچند در مورد تأثیر ویژگی های مورد مطالعه مدیران مدارس متوسطه بر وجدان کاری آنان پیشینه مستقل به دست نیامد، اما موارد زیر را می توان با اندکی اغماض پیشینه های پژوهش حاضر دانست:

- ۱- یان بین تسایی (۲۰۰۳) طی یک مطالعه موردی به این نتیجه رسید که بین نظام ارزش های مدیران با عملکرد آنها رابطه وجود دارد. از آنجا که بنابر استدلال منطقی عملکرد شایسته تا حدود زیادی از وجدان کاری انسان ها متأثر است، می توان گفت که نظام ارزش های مدیران در وجدان کاری آنان تأثیر دارد، ضمن این که احتمال دارد از آن تأثیر نیز بپذیرد.
- ۲- آقای شفیع پور مطلق (۱۳۷۷) در پژوهشی با عنوان «بررسی راه های گسترش وجدان کاری در آموزش و پرورش» به شش نتیجه دست یافته که بین سه مورد آنها، یعنی نظام ارزش ها، جوسازمانی و روابط انسانی با وجدان کاری رابطه وجود داشته است.
- ۳- از پژوهش آقای احمدی دونچالی (۱۳۷۷) با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر وجدان کاری معلمان مدارس راهنمایی قائمشهر» این نتیجه ها به دست آمد که بین روابط انسانی و عوامل اقتصادی با وجدان کاری ارتباط وجود دارد.
- ۴- هایمروتین و ریموند جیمز (۱۹۹۳) از تحقیقی با عنوان اصلی «مناسبات کارکنان» و عنوان فرعی «تعهدات سازمانی معلمان و مدیران» متوجه شدند که بین روابط انسانی و وجدان کاری معلمان و مدیران با عملکرد آنان ارتباط معنی دار وجود دارد.
- ۵- از پژوهش آقای نبی ا. ذبیح پور (۱۳۷۷) با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر وجدان کاری در ادارات استان مازندران» مشخص شد که روابط انسانی، جوسازمانی، نظام ارزش ها، و ویژگی های شخصیتی کارکنان بر وجدان کاری آنان تأثیر دارد.

۶- در بررسی خانم طاهره علیمردانی (۱۳۸۰) با عنوان «عوامل مؤثر بر وجدان کاری در آموزش و پرورش منطقه ۱۱ تهران» بین روابط انسانی و ویژگی های شخصیتی شاغلین آموزش و پرورش با وجدان کاری آنها رابطه به دست آمد.

۷- لسلی لندن و همکاران (۲۰۰۷) از تحقیقی با عنوان «رابطه ارزش های شخصی و ارزش های مدارس» به این نتیجه رسیدند که بین دو گروه ارزش های مذکور همبستگی وجود دارد.

۸- خانم هدیه هدایی (۱۳۸۴) از تحقیق درباره «بررسی پاره ای از عوامل مؤثر بر وجدان کاری و انضباط کاری کارکنان منطقه ۴ آموزش و پرورش تهران» به این نتیجه رسید که بین عوامل اقتصادی، روابط انسانی، دانش کارکنان، و نظام ارزش ها با وجدان کاری رابطه وجود دارد.

۹- و بالاخره خانم سوسن نظری (۱۳۸۲) از بررسی «فرهنگ سازمانی و رابطه آن با وجدان کاری مدیران و کارکنان بیمارستان های دانشگاه شهید بهشتی» نتیجه گرفت که بین عوامل اقتصادی، جوسازمانی، ویژگی های شخصیتی، و روابط انسانی با وجدان کاری مدیران و کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه های پژوهش :

با توجه به این که پژوهش حاضر به یک تعبیر علی - پس رویدادی است، فرضیه های زیر برای آن در نظر گرفته شد:

۱. بین عوامل اقتصادی با وجدان کاری مدیران رابطه وجود دارد.

۲. بین عوامل درون مدرسه ای با وجدان کاری مدیران رابطه وجود دارد.

۳. بین عوامل برون مدرسه ای با وجدان کاری مدیران رابطه وجود دارد.

۴. بین روابط انسانی با وجدان کاری مدیران رابطه وجود دارد.

۵. بین نظام ارزش ها با وجدان کاری مدیران رابطه وجود دارد.

۶. بین ویژگی های شخصیتی مدیران با وجدان کاری آنان رابطه وجود دارد.

۷. بین دانش مدیران با وجدان کاری آنان رابطه وجود دارد.

روش پژوهش از لحاظ گردآوری اطلاعات پیمایشی یا نظرسنجی است؛ چرا که داده های پژوهش به کمک پرسشنامه ای که مدیران تکمیل کردند، به دست آمد و با توجه به موازین تحقیق علمی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

روایی و پایایی ابزار پژوهش

نظریه این که پرسشنامه استاندارد شده در دست نبود و می‌بایست پرسشنامه ای توسط محقق تدوین شود، برای نیل به روایی ابزار تحقیق یک پرسشنامه باز در اختیار ۳۲ مدیر دبیرستان در یک منطقه آموزش و پرورش مرکز تهران قرار گرفت تا عوامل مؤثر بر وجدان کاری خودشان را بنویسند. به این ترتیب، جلب رضای خداوند (باورهای دینی)، نظارت یا بازرسی، نیازهای مادی و روانی، حفظ سمت مدیریت به انضمام انگیزه پیشرفت، توانایی ذهنی و بدنی، جلب رضایت همگان از والدین شاگردان گرفته تا مدیران رده های بالای آموزش و پرورش، رضایت شخصی و شغلی، رقابت مدیران مدارس با یکدیگر به دلایل مختلف، سوابق خانوادگی، فرهنگ عمومی جامعه، و سهولت رعایت قوانین و مقررات با اتکاء به وجدان بیدار، به عنوان عوامل درون سازمانی و برون سازمانی مؤثر بر وجدان کاری مدیران به دست آمد. سپس این عوامل در یکدیگر ادغام گردید و به ۷ عامل مورد بررسی در این پژوهش تقلیل یافت. همچنین، برای تعیین پایایی ابزار پژوهش، پرسشنامه نهایی در اختیار ۳۵ مدیر دبیرستان قرار گرفت و ضریب اعتبار آن از طریق ضریب همسانی درونی سوالات محاسبه شد و ۰/۸۸ به دست آمد.

روش های آماری که برای تجزیه و تحلیل داده های پژوهش مورد استفاده قرار گرفت، صرف نظر از آمار توصیفی که در اینجا برای رعایت اختصار نمونه های آن ارائه نمی شود، استفاده از نرم افزار SPSS، آزمون X^2 ، و ضریب همبستگی فای کرامر بود.

یافته های پژوهش شامل ۷ نکته است که مورد نخست آن به تفصیل زیر ارائه می شود:

H_0 : بین جوسازمانی مدرسه با وجدان کاری مدیران رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین جوسازمانی مدرسه با وجدان کاری مدیران رابطه وجود دارد.

برای بررسی ارتباط بین جوسازمانی مدرسه با وجدان کاری مدیران از آزمون X^2 استفاده شد.

جدول شماره ۱: آزمون χ^2 در مورد جو سازمانی و وجدان کاری مدیران

مجموع	جو سازمانی			تعداد	کم	
	زیاد	متوسط	کم			
۵	۲	۲	۱	تعداد	کم	
۱۰۰	۴۰	۴۰	۱۰	درصد		
۵۰	۲۰	۲۸	۲	تعداد	متوسط	وجدان کاری
۱۰۰	۴۰	۵۶	۴	درصد		
۱۱۵	۱۰۱	۸	۶	تعداد	زیاد	
۹۹/۹۸	۸۷/۸۲	۶/۹۵	۵/۲۱	درصد		
۱۷۰	۱۲۳	۳۸	۹	تعداد		مجموع
۹۹/۹۹	۷۲/۳۵	۲۲/۳۵	۵/۲۹	درصد		

با توجه به این که χ^2 محاسبه شده ۱۱۵/۶۹۵ و درجه آزادی آن برابر ۴ با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ از میزان خطای نوع اول در سطح ۰/۰۱ کمتر است، لذا با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که بین جو مدرسه با وجدان کاری مدیران رابطه معنی داری وجود دارد. از سوی دیگر برای بررسی بیشتر در زمینه تعیین همبستگی متغیرها با استفاده از ضریب همبستگی فای کرامر، این ضریب ۰/۵۸۳ با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ به دست آمد، که مجدداً بر رابطه ای قوی بین جو مدرسه با وجدان کاری مدیران دلالت دارد.

سایر نتایج پژوهش بدین شرح است:

- بین نظام ارزش های مدیران با وجدان کاری آنان رابطه معنی داری وجود دارد.
 - بین عوامل اقتصادی با وجدان کاری مدیران رابطه معنی داری وجود دارد.
 - بین دانش مدیران با وجدان کاری آنان رابطه معنی داری وجود دارد.
 - بین روابط انسانی با وجدان کاری مدیران رابطه معنی دار وجود دارد.
 - بین ویژگی های شخصیتی مدیران با وجدان کاری آنان رابطه معنی داری وجود دارد.
 - بین عوامل برون مدرسه ای با وجدان کاری مدیران رابطه معنی داری وجود ندارد.
- از سوی دیگر، با استفاده از آزمون آماری t نتایج زیر حاصل شد:
- بین آرای مدیران زن و مرد درباره تأثیر دانش مدیران، ویژگی های شخصیتی مدیران، نظام ارزش ها، عوامل اقتصادی، روابط انسانی با وجدان کاری آنان تفاوت وجود ندارد.

- در مورد تأثیر جوسازمانی مدرسه (عوامل درون مدرسه ای) و عوامل برون مدرسه ای بر وجدان کاری مدیران، آرای مدیران مناطق الف و ب مشابه است؛ البته مدیران منطقه الف این رابطه را اندکی قوی تر می بینند؛ هرچند از لحاظ آماری معنی داری نیست.

- مدیران منطقه ج وجدان کاری مدیران مدارس متوسطه را بیش از هرچیز متأثر از عوامل برون مدرسه ای می دانند، اگرچه بازهم تفاوت این تأثیر در مقایسه با سایر عوامل از نظر آماری معنی دار نیست.

بحث و نتیجه گیری

خلاصه یافته های این پژوهش بدین شرح است:

۱. بین جوسازمانی مدرسه (عوامل درون مدرسه ای) با وجدان کاری مدیران رابطه معنی داری وجود دارد؛ یا به تعبیر دیگر هرچه جوسازمانی مدرسه از جمله تشکیل مرتب و توأم با آرامش شورای مدرسه مساعدتر باشد، مدیران می توانند با رغبت و جدیت زیادتری وظایف خود را انجام دهند.
- نتایج بررسی های پورمطلق (۱۳۷۷)، ذبیح پور (۱۳۷۷)، و نظری (۱۳۸۲) این یافته را تأیید می کند.
۲. بین نظام ارزش های مدیران مدارس متوسطه با وجدان کاری آنان رابطه معنی داری وجود دارد. به این ترتیب، می توان گفت که هرچه باورهای ارزشی مدیران مستحکم تر و منطقی تر باشد، و اهمیت زیادتری برای ارزش های اجتماعی قایل شوند، در انجام کارهای مربوط به خودشان در مدرسه اشتیاق زیادتری دارند.
- یافته های هدایی (۱۳۸۴)، یان بین تسایی (۲۰۰۳)، پورمطلق (۱۳۷۷)، ذبیح پور (۱۳۷۷) و لسلی لدن (۲۰۰۷) مؤید همین نتیجه گیری است.
۳. بین عوامل اقتصادی با وجدان کاری مدیران مدارس متوسطه رابطه معنی داری وجود دارد. براساس این یافته می توان گفت که رفاه مدیران به مفهوم عام کلمه می تواند در هرچه بهتر انجام دادن وظایف توسط آنان مؤثر باشد.
- بررسی های احمدی دونچالی (۱۳۷۷)، هدایی (۱۳۸۴)، و نظری (۱۳۸۲) مؤید همین استنتاج است.
۴. از بررسی حاضر معلوم شد بین دانش مدیران مدارس متوسطه با وجدان کاری آنان رابطه معنی داری وجود دارد. در نتیجه، می توان گفت هرچه مدیران در جهت روزآمد ساختن دانش

عمومی و فنی خودشان بیشتر تلاش کنند، می توانند امیدوار باشند که وظایف اداری- آموزشی مربوط را به نحو شایسته تری به انجام برسانند.

از مجموع پیشینه های در دسترس، این نکته انحصاراً در پژوهش خانم هدایی (۱۳۸۳) بررسی و رابطه بین دو متغیر تأیید شده است.

۵. دیگر نتیجه این پژوهش، وجود رابطه معنی داری بین روابط انسانی مدارس متوسطه با وجدان کاری مدیران آن بود. لذا، چنین استنباط می شود که مناسبات دوستانه و انسانی از جمله انعطاف پذیری معقول و منطقی در بیدار نگاه داشتن وجدان کسانی که از این موهبت برخوردارند، تأثیر قابل ملاحظه ای دارد.

حاصل بررسی های پورمطلق (۱۳۷۷)، هدایی (۱۳۸۴)، نظری (۱۳۸۲)، احمدی دونچالی (۱۳۷۷)، ذبیح پور (۱۳۷۷)، علیمردانی (۱۳۸۰)، هایمر و جیمز (۱۹۹۳) این نتیجه گیری را تأیید می کند.

۶. و بالاخره بین ویژگی های شخصیتی مدیران از جمله برون گرایی و مسئولیت پذیری با وجدان کاری آنها رابطه معنی داری وجود دارد.

در پژوهش های نظری (۱۳۸۲)، ذبیح پور (۱۳۷۷)، و علیمردانی (۱۳۸۰) نیز همین نتیجه و رابطه به دست آمده است.

محدودیت ها، پیشنهادها

- ۱- چون فرضیه های این پژوهش تأیید شده، جز در جهت تقویت متغیرهای مستقل (جوسازمانی مدرسه، روابط انسانی، نظام ارزش ها، دانش مدیران، ویژگی های شخصیتی مدیران و عوامل اقتصادی) به منظور فراهم ساختن امکان تأثیر زیادتر آن بر متغیر وابسته (وجدان کاری مدیران) پیشنهادی نمی توان ارائه داد. بنابراین، برخلاف سنت پژوهش های علمی، سایر پیشنهادها در ارتباط با محدودیت های تحقیق حاضر عنوان می شود:
- ۲- جامعه و نمونه های آماری پژوهش حاضر مدیران مدارس متوسطه سه منطقه آموزش و پرورش تهران بودند که طبعاً نمی توان نتایج به دست آمده را به سایر مناطق تعمیم داد. بنابراین، پیشنهاد می شود پژوهش های گسترده تر به منظور فراهم آوردن زمینه های تعمیم انجام شود.
- ۳- متغیرهایی که به عنوان «عوامل مؤثر بر وجدان کاری مدیران مدارس متوسطه» ملاک قرار گرفته، براساس آرای مدیران تدوین شده و بدون شک نمی تواند سیاهه ای کامل باشد.

بنابراین، پیشنهاد می شود درباره تأثیر سایر عوامل بر وجدان کاری مدیران مدارس متوسطه نیز پژوهش انجام شود.

۴- در این بررسی به ضرورت رعایت اصل محدود بودن دامنه تحقیق، انحصاراً از مدیران دبیرستان ها نظر سنجی شده و بنابراین انجام بررسی های مشابه در مورد مدیران مدارس ابتدایی و راهنمایی تحصیلی پیشنهاد می شود.

۵- و بالاخره چون پژوهش حاضر منحصر به ۳ منطقه از شهر تهران بوده، پیشنهاد می شود در سایر مناطق کشور نیز چنین بررسی هایی به عمل آید، تا بتوان به صورت مقایسه ای از نتایج آن استفاده کرد.

منابع

- اتکینسون، ریتا ال و همکاران. (۱۹۸۳). *زمینه روان شناسی*. جلد دوم، ترجمه محمد نقی براهنی و همکاران (۱۳۶۹)، تهران: انتشارات رشد، چاپ دوم.
- احمدی دونچالی، فخرالدین. (۱۳۷۷). *بررسی عوامل مؤثر بر وجدان کاری معلمان از دیدگاه معلمان مدارس راهنمایی تحصیلی شهرستان قائم شهر*. پایان نامه کارشناسی ارشد.
- ارونسون، الیوت. *روانشناسی اجتماعی*. ترجمه حسین شکرکن (۱۳۷۱). تهران: انتشارات رشد.
- استوتزل، ژان. (۱۹۶۳). *روانشناسی اجتماعی*. ترجمه علی محمدکاردان (۱۳۵۴)، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- اعتماداھری، علاءالدین. (۱۳۸۵). *نواندیشی در مدیریت آموزشی*. تهران: نشر و پژوهش دادار.
- ایمانی، محمدنقی. (۱۳۸۵). *مدیریت از آغاز تا پست مدرن*. انتشارات فرهنگ سبز.
- پورمطلق، شفیع. (۱۳۷۷). *بررسی راه های گسترش وجدان کاری در آموزش و پرورش*. پایان نامه کارشناسی ارشد.
- ذبیح پور، نبی ا. (۱۳۷۹). *بررسی عوامل مؤثر بر وجدان کاری در ادارات استان مازندران*. پایان نامه کارشناسی ارشد.
- رضائیان، علی. (۱۳۸۰). *مدیریت رفتار سازمانی*. تهران: انتشارات سمت.

- سرمد، غلامعلی. (۱۳۸۶). روابط انسانی در سازمان های آموزشی. تهران: انتشارات سمت، چاپ ششم.
- شریعتمداری، مهدی. (۱۳۸۲). بازآموزی منابع انسانی در سازمان. تهران: انتشارات یکان.
- علیمردانی، طاهره. (۱۳۷۹). عوامل مؤثر بر وجدان کاری در آموزش و پرورش منطقه ۱۱ تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد.
- معین، محمد. (۱۳۶۰). فرهنگ معین. جلد چهارم. تهران: امیرکبیر.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۷۷). مدیریت منابع انسانی و روابط کار. تهران: انتشارات میر.
- نظری، سوسن (۱۳۸۲). فرهنگ سازمانی و رابطه آن با وجدان کاری مدیران و کارکنان بیمارستان های دانشگاه شهید بهشتی. پایان نامه کارشناسی ارشد.
- هدایی، هدیه (۱۳۸۳). بررسی پاره ای از عوامل مؤثر بر وجدان و انضباط کاری کارکنان آموزش و پرورش منطقه ۴ تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد.
- هرسی، پال و کنث بلانچارد (۱۹۷۲). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه علی علاقه بند (۱۳۷۲)، تهران: امیرکبیر.
- Cohen Aaron & Keren Danny(2008).Individual Values and Social Exchange....Roznet.
- Heimer, Veiten and Raymond James(1993).Employee Organizational Linkages : Teacher and Principal Commitment... University of Texas at Austin.
- Ledden, Lesly et al(2007). The Relationship Between Personal Values and perceived values of Education, Journal of Business Research, Roznet.
- Tsai, Yan-Yih(2003).A Case Stndy on the Work Values and Good Work ... Roznet.