

## بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر وجدان کاری در بین کارکنان هلال احمر استان ایلام

شمس‌الله ابراهیمی<sup>۱</sup>

علی رحمانی<sup>۲</sup>

منوچهر پهلوان<sup>۳</sup>

ماجده قلی‌پور<sup>۴</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر که یک پژوهش کمی است با هدف بررسی عوامل مؤثر بر وجدان کاری در بین کارکنان هلال احمر استان ایلام در سال ۱۴۰۱ انجام شده است. این پژوهش از نوع توصیفی، تحلیلی و پیمایشی است و جامعه آماری آن را کلیه کارکنان سازمان هلال احمر استان ایلام به تعداد ۲۷۲ نفر تشکیل می‌دهند که از این تعداد ۱۶۰ نفر بر اساس فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری منظم انتخاب شد. ابزار مورد استفاده در این تحقیق پرسشنامه محقق ساخته بود که ۶۰ سؤال داشت. داده‌های حاصل از توزیع پرسشنامه با استفاده از روش ضریب همبستگی چندگانه (رگرسیون) و معادلات ساختاری، تجزیه و تحلیل شد.

بر اساس نتایج آمار توصیفی، میزان وجدان کاری را بر اساس گروه‌بندی ۵ درجه‌ای، ۱/۹ درصد خیلی کم، ۲۱/۲ درصد کم، ۵۰/۶ درصد تا حدودی، ۱۹/۴ درصد زیاد و ۳/۸ درصد خیلی زیاد ارزیابی کرده‌اند. نتایج آمار استنباطی نیز نشان داد که از بین عوامل فردی، متغیرهای میزان سن (بالا‌ترین سن) و میزان تحصیلات (لیسانس) با متغیر وابسته (وجدان کاری) رابطه معنادار دارند و از بین عوامل مستقل؛ یعنی عدالت سازمانی ( $P=0.245$ )، آگاهی از ابهام نقش ( $P=0.101$ )، رضایت شغلی ( $P=0.062$ ) و بیگانگی سازمانی ( $P=0.372$ )، تنها متغیرهای عدالت سازمانی و بیگانگی سازمانی با متغیر وابسته تفاوت معناداری دارند. نتایج تحلیل بار عاملی هم نشان داد که عدالت سازمانی ( $R=0.287$ )، بیگانگی سازمانی ( $R=0.184$ ) رضایت شغلی ( $R=0.328$ ) و آگاهی از ابهام نقش ( $R=0.079$ ) به ترتیب بیشترین تأثیر را در تبیین متغیر اصلی تحقیق داشته‌اند.

**واژگان کلیدی:** آگاهی از ابهام نقش، بیگانگی سازمانی، عدالت سازمانی، رضایت شغلی، وجدان کاری.

shamsollah.ebrahimi4747@gmail.com

arf1348@gmail.com

mpahlavan1967@gmail.com

majedehgholipour@yahoo.com

۱. دانشجوی دکتری مسائل اجتماعی ایران، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل، بابل، ایران (نویسنده مسئول)

۲. دانشیار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل، بابل، ایران

۳. استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل، بابل، ایران

۴. استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل، بابل، ایران



وجدان کاری به احساس مسئولیت و تعهد نسبت به وظایف و مسئولیت‌ها گفته می‌شود و نوعی مکانیزم خودکنترلی در انجام امور است که به واسطه آن، افراد بدون نظارت مستقیم و غیرمستقیم از بیرون، کار خود را از نظر کمی و کیفی به طور تمام و کمال انجام می‌دهند (علمی، ۱۳۸۴: ۳۲). وجدان کاری عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و انجام وظیفه در افراد می‌شود و توجه به مفهوم آن در سازمان‌ها در واقع همان توجه به اخلاق و روابط انسانی است؛ زیرا اخلاق، تعهد ایجاد می‌کند و باعث می‌شود 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 بهره‌وری، تحقق توسعه پایدار، تحول فرهنگی انسان، ثبات مدیریت و نظم اقتصادی می‌شود (لیاقتدار، ۱۳۹۰: ۲۷).

یکی از معضلات مهمی که امروزه سازمان‌ها با آن روبه‌رو هستند، نبود وجدان کاری است. کارکنان با وجدان کاری بالا، سخت‌تر کار می‌کنند، برای سازمان ارزش قائلند و ایراد کمتری در کارشان دیده می‌شود (مک کنا<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵: ۱۱).

بر اساس نتایج تحقیقات کارشناسان، وقتی اخلاق کاری ضعیف باشد، ظرفیت کار نیز به شدت افت می‌کند و حس مسئولیت‌پذیری کمرنگ می‌شود. لازم است ضعف فرهنگ و اخلاق کار در جامعه به عنوان یک مسئله اجتماعی و اقتصادی تلقی گردد و برای شناسایی بهتر وضع موجود از نظر فرهنگ و اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن، مطالعه و بررسی علمی صورت گیرد. همچنین تحقیقات گذشته نشان می‌دهند که متغیرهای گوناگونی بر وجدان کاری کارکنان اثرگذار هستند. هلال احمر یک سازمان غیردولتی و مستقل است که اگر اعضای آن از وجدان قوی برخوردار نباشند، در برابر فشارهای سیاسی دولت‌ها یا قهر سهمگین طبیعت (زلزله، سیل، خشکسالی، جنگ بین کشورها و کشتار دسته‌جمعی و ...)، میدان خدمت داوطلبانه به مردم را ترک خواهند کرد. پس اعضای این سازمان باید از جسارت بالا و وجدان بیدار برخوردار باشند تا بتوانند با مردم بمانند و خدمات داوطلبانه به آنها ارائه دهند. سازمان‌های غیردولتی، از جمله هلال احمر می‌توانند در جوامع مدنی بسیار گره‌گشا باشند. اگر این سازمان‌ها در قالب غیردولتی بودن خود بمانند و وجدان کاری را پشتوانه وظیفه خود سازند، در جامعه بلازده امروز بسیار گره‌گشا خواهند بود. به هر حال در سازمان هلال احمر، تنها اهمی که می‌تواند اصول کاری (استقلال، بی‌طرفی و بی‌غرضی) آن را استوار نگه دارد، وجدان کاری است. واضح و مبرهن است که این مفهوم نیروی محرکه هلال احمر و از سرمایه‌های اساسی آن است؛ به نحوی که ادعای داشتن آن را نیز دارد. بر هلال احمر واجب است به منظور حفظ این سرمایه، کارکنان خود را از جهت داشتن وجدان کاری، مورد بررسی و ارزیابی دائمی قرار دهد. مطالعات چندانی در خصوص وجدان کاری در بین کارکنان هلال احمر استان ایلام انجام نگرفته است و این یکی از انگیزه‌های انجام پژوهش حاضر است. سؤال اصلی پژوهش این است که وجدان کاری در بین کارکنان هلال احمر استان ایلام و عوامل سازمانی مؤثر بر آن چگونه است؟

در مطالعه حاضر، به منظور بهبود وضع موجود و ارتقای سطح وجدان کاری در بین کارکنان هلال احمر استان ایلام، با مطالعه علمی عوامل سازمانی مؤثر بر وجدان کاری، به ارزیابی شاخص‌های مرتبط با وجدان کاری در بین آنان پرداخته می‌شود و این می‌تواند زمینه‌ای برای مطالعات بعدی و ارزیابی سیاست‌های اجرا شده در اداره هلال احمر از دید کارکنان آن باشد.

## مروری بر ادبیات موضوع

### پیشینه تحقیقات داخلی

جمشیدلو و همکاران (۱۴۰۱) پژوهش خود را با هدف شناسایی مدل تحلیل عاملی شاخص‌های وجدان کاری کارکنان آب و فاضلاب استان آذربایجان غربی به روش توصیفی - تحلیلی انجام دادند. نتایج تحلیل عاملی نشان داد که شاخص‌های وجدان کاری بیشتر حاصل عملکرد ۵ عامل اتکا و توانمندی، موفقیت، خودکارآمدی، انضباط اجتماعی و کارایی هستند. این عامل‌ها ۹۰/۲۳ درصد از شاخص‌های وجدان کاری را توجیه می‌کنند. در این پژوهش برای رتبه‌بندی شاخص‌های وجدان کاری از آزمون فریدمن استفاده شد که به ترتیب شاخص‌های کارایی، موفقیت، انضباط اجتماعی، خودکارآمدی، اتکا و توانمندی بالاترین مقادیر را به خود اختصاص دادند. نتایج نهایی حاصل از پردازش مدل بر اساس معادلات ساختاری نشان داد که شاخص‌های وجدان کاری به سه شاخص کارایی، موفقیت و انضباط اجتماعی تقلیل یافت و مدل از مطلوبیت و پردازش بهینه برخوردار بود. غفوری و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «نقش میانجی وجدان کاری در رابطه با حمایت سازمانی ادراک شده و درگیری شغلی»، نشان دادند که حمایت سازمانی بر درگیری شغلی و وجدان کاری، اثر مثبت و مستقیم دارد، همچنین حمایت سازمانی از طریق وجدان کاری بر درگیری شغلی، اثر مثبت و مستقیم دارد.

### پیشینه تحقیقات خارجی

فردیا فرنس<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان «مطالعه تجربی توانایی رهبری، فرهنگ سازمانی، تعارض و وجدان کاری در ارزیابی عملکرد کاری در نظام آموزشی اندونزی»، نشان دادند که تعارض به صورت منفی بر عملکرد کاری کارمندان تأثیر می‌گذارد و توانایی رهبری، فرهنگ سازمانی و وجدان کاری، تأثیر مثبتی بر عملکرد کاری کارمندان دارد. آرولدوس<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) پژوهشی را با هدف بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعادل کار و زندگی با استرس شغلی، رضایت شغلی و وجدان کاری در هند انجام داده است. در پژوهش او، نتایج رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که کیفیت زندگی کاری با استرس شغلی، رابطه منفی دارد و برعکس رابطه آن با رضایت شغلی و وجدان کاری معنادار است. استرس شغلی نیز با تعادل کار و زندگی، رابطه منفی و با رضایت شغلی و وجدان کاری، ارتباط مثبت دارد.

1. Farida Ferine  
2. Aruldoss



پژوهش حاضر از جهات بسیاری با پژوهش‌های انجام‌شده متفاوت است و جنبه‌های جدیدی دارد. این پژوهش برخلاف سایر پژوهش‌ها که بیشتر رویکرد مدیریتی یا روانشناسی به موضوع دارند دارای رویکردی جامعه‌شناختی است. مرور نظریه‌های وجدان کاری در پژوهش حاضر نشان می‌دهد که نظریه‌پردازان از دیدگاه‌های مختلف به مسئله وجدان کاری پرداخته‌اند. بعضی از پژوهش‌ها تنها بر یک جنبه آن (رویکرد مدیریتی، روانشناختی یا روابط انسانی) تأکید کرده‌اند؛ در حالی که برخی دیگر، تأثیر عوامل دوگانه یا چندگانه (رویکردهای جامعه‌شناختی، سازمانی و نیازهای اساسی) را مد نظر داشته‌اند. برخلاف سایر پژوهش‌ها که به یک پرسشنامه استاندارد شده اکتفا کرده‌اند، در پژوهش حاضر با توجه به وضعیت جامعه مورد بررسی، پرسشنامه‌ای مناسب طراحی و انتخاب شده است؛ همچنین در این مطالعه به بحث نظری بسیار توجه شده؛ در حالی که در کارهای دیگران به صورت محسوسی نادیده گرفته شده است.

### مبانی نظری

وجدان کار یکی از حوزه‌های وجدان انسان است که در سایه اخلاق کاری به وجود می‌آید و مرز بین درست و نادرست و صالح و ناصالح را معین می‌کند و به انواع وجدان عمومی کار، وجدان حرفه‌ای، وجدان سازمانی و وجدان رابطه‌ای گروهی تقسیم می‌شود؛ وجدان عمومی کار، همان تمایل عاطفی مثبت نسبت به رعایت حقوق دیگران در زمینه کار است؛ بنابراین پیش‌نیاز آن، وجود نوعی دلبستگی و تعلق خاطر به جامعه کل است که این خود مستلزم انسجام اجتماعی و وفاق تعمیم‌یافته فعال است. وجدان حرفه‌ای، احساس مسئولیت و علاقه نسبت به حرفه‌ای خاص و اجتماع حرفه‌ای است که میزان این وجدان، تابعی از وجود اجتماعات حرفه‌ای و میزان زندگی آنهاست (خانی جزنی، ۱۳۸۷: ۹۳).

وجدان سازمانی، تطابق و هم‌ذات‌پنداری با سازمان و وفاداری به ارزش‌ها، انتظارات و اهداف آن است. وجدان رابطه‌ای گروهی، احساس مسئولیت کاری در رابطه اجتماعی مستمر با اعضای گروه کاری است. شبکه رابطه دوستی بر کیفیت کار، رضایت از کار و وجدان فرد مؤثر است. از دیدگاه بلانچارد و هرسی، دو اندیشمند علم مدیریت، تقید به رعایت شرایط کمی و کیفی کار، تقید به رعایت بقا و توسعه واحد اقتصادی، تقید به افراد و گروه‌های کاری دیگر سازمان و تقید نسبت به جلب رضایت مشتریان، ثمرات یا پیامدهای وجدان کاری هستند (حبیبی، ۱۳۷۹: ۱۳).

پایگاه واقعی وجدان کاری در نظام شخصیت افراد نهفته است؛ اما آنچه بر این نظام شکل و محتوا می‌دهد، نظام اجتماعی و نظام فرهنگی جامعه و شرایط بنگاه اقتصادی است. در بخش نظام فرهنگی و نقش آن در وجدان کاری بر موضوعاتی چون انسجام فرهنگی، معنی کار و ارزش کار تأکید شده است. در بعد معنی کار، دید انسان‌ها نسبت به کار و در بعد ارزش کار، این مقوله که انسان‌ها چقدر کار کردن را ارزشمند می‌دانند، بررسی می‌شود.

وجدان کار، انسان را وادار می‌سازد تا همواره برای تحقق آرمان‌های ذیل تلاش نماید:

- کار باید بدون عیب و نقص و در نهایت دقت و صداقت انجام پذیرد.



- کار باید تا سرحد امکان به نتیجه‌های منطقی و تعریف‌شده منتهی شود.

- کار باید به‌موقع و در زمان مناسب و لازم آن انجام گیرد.

- کار باید بدون نظارت و بررسی عوامل خارجی در نهایت صحت و درستی به اتمام برسد.

## ابعاد وجدان کاری

ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱) برای وجدان کاری چهار بعد عاطفی، هنجاری، مستمر و رفتاری مطرح کرده‌اند:

**۱. بعد عاطفی:** احساس مثبت نسبت به سازمان و احساس تعلق به آن است. افراد با وجدان کاری بالا اهداف و ارزش‌های سازمان را اهداف و ارزش‌های خود می‌دانند و برای رسیدن به آنها تلاش می‌کنند (پالا و همکاران، ۲۰۰۸: ۱۳). وقتی که کارکنان سازمان احساس خوبی نسبت به محل کار خود و شرایط آن داشته باشند، با سازمان احساس یکی بودن می‌کنند و برای رسیدن به اهداف سازمان منتظر دستور و بخشنامه نمی‌مانند. این افراد ارزش‌های سازمان را درونی کرده‌اند.

**۲. بعد هنجاری:** الزام اخلاقی به ماندن و کارکردن در سازمان است. وجدان یک ویژگی شخصیتی است که قابلیت اتکا را از طریق دقیق بودن و از همه جهت مسئول و سازمان‌یافته بودن منعکس می‌کند و درجه پشتکار، سخت‌کوشی و انگیزش افراد سازمان را برای دستیابی به هدف نشان می‌دهد (لپین و وان داین، ۲۰۰۱). افراد دارای وجدان کاری، افرادی قابل اتکا و مسئولیت‌پذیر هستند و برای رسیدن به اهداف سازمان، تلاشی خارج از وظیفه و شرح مسئولیت؛ اما در چارچوب موازین قانونی سازمان دارند.

**۳. بعد مستمر:** دلبستگی به سازمان و پرهیز از هزینه‌های متصور ناشی از ترک آن است. کارکنان با وجدان کاری، کارکنان ایده‌آل هستند؛ زیرا این افراد صفاتی چون: مسئولیت‌پذیری، قابلیت اتکا، مقاومت و موفقیت‌مداری دارند (اوکانر و پانونن، ۲۰۰۷) و در شرایط سخت، تنها به منافع خود فکر نمی‌کنند و از دارایی‌های شرکت همچون اموال خود محافظت می‌کنند. از خود سلب مسئولیت نمی‌کنند و در مقابل فشارها مقاومت می‌نمایند؛ زیرا به سازمان و افراد آن احساس دلبستگی و تعلق دارند. سهل‌انگار و اهمال‌کار نیستند و به منافع شرکت آسیب وارد نمی‌کنند.

**۴. بعد رفتاری:** تقید عملی فرد به وظایف و فعالیت‌های شغلی است. وجدان با عملکرد رابطه مثبت دارد؛ زیرا افرادی که وجدان کاری بالاتری دارند، برای انجام تکلیف وقت بیشتری صرف می‌کنند و بیشتر تلاش می‌نمایند (چان و اشمیت، ۲۰۰۲: ۱۹) و با عمل خود نشان می‌دهند که به وظایف محول‌شده به خوبی آشنا هستند و تعهدات خود را بدون نظارت دیگران به خوبی انجام می‌دهند.



## عوامل مؤثر بر وجدان کاری

### عوامل متعددی در ایجاد و تقویت وجدان کاری مؤثرند که عبارتند از:

۱. **عوامل فرهنگی - اجتماعی**؛ مانند استفاده از ابزارهای فرهنگی در جهت ترویج فرهنگ کار و تلاش و معرفی فرهنگ کار؛ به عبارت دیگر، منظور از عوامل فرهنگی - اجتماعی، نقش جامعه و فرهنگ یک کشور در شکل‌گیری وجدان کاری افراد است.

۲. **عوامل فردی - شخصیتی**؛ مانند هدف داشتن در زندگی، توجه کافی نسبت به برنامه‌ریزی صحیح قبل از آغاز هر فعالیت، خلاقیت و توانمندی در ارائه ایده‌های جدید؛ به عبارت دیگر، منظور از عوامل فردی - شخصیتی، نقش استعداد، توانمندی‌ها و مهارت‌های فرد در شکل‌گیری وجدان کاری است.

۳. **عوامل خانوادگی و تربیتی**؛ مانند درونی کردن وجدان کاری از دوران کودکی، ایجاد حس مسئولیت، انتخاب اسباب‌بازی و نقش والدین در شکل‌گیری وجدان کاری افراد (دادگران، ۱۳۸۴: ۵۲).

## انواع نگرش به وجدان کار

سه نگرش کلی درباره وجدان کار وجود دارد که عبارتند از:

۱. نگرش مطلوب به وجدان کار: صرفاً بر اساس نتیجه کار و عملکرد مطلوب افراد قابل اندازه‌گیری است و تأکید اصلی آن بر کارایی، بهره‌وری و سودآوری است.

۲. نگرش حقوقی به وجدان کار: با این نگرش وجدان کار در چارچوب حقوق بشر قرار می‌گیرد و بر حمایت از حقوق افراد در سازمان و جامعه تأکید می‌کند.

۳. نگرش عدالت به وجدان کار: در این نگرش افراد موظف به رعایت معیارها و ضوابط کار هستند؛ به نحوی که درآمد توزیع عادلانه‌ای داشته باشد و فرآیندهای ناشی از سهم کار رعایت شود (میرسپاسی، ۱۳۷۳: ۹۳).

## وجدان کار سازمانی<sup>۱</sup>

در دهه گذشته مفهوم وجدان کار سازمانی جایگاه مهمی را در تحقیقات مربوط به رفتار سازمانی به خود اختصاص داده است. مورو<sup>۲</sup> بر این باور است که در بین اشکال مختلف وجدان کاری، وجدان کار سازمانی از دیگر ابعاد مهمتر است. یکی از دلایل اهمیت فراوان آن، وجود شواهد و قرائنی است که مؤید همبستگی بالا و مثبت بین وجدان کار سازمانی اعضا و عملکرد و بهره‌وری سازمانی از یک طرف و همبستگی منفی و بالا بین وجدان کار سازمانی با غیبت و تأخیر کارکنان و جابجایی آنهاست. او همچنین معتقد است که دو زمینه مفهومی درباره وجدان کار سازمانی در مطالعات جامعه‌شناسی وجود دارد: ۱. **وفاداری**: به مثابه یک پاسخ مؤثر و مبتنی بر حس وظیفه

1. Organizational work conscience

2. Morrow

تعریف شده است که تمایل کارکن و کوشش او را برای کمک به موفقیت سازمان در پی دارد؛  
۲. **تمایل به ماندن:** به تمایل کارکن در ماندن به عنوان عضوی از سازمان اشاره دارد (مورو،  
۱۹۸۳: ۴۸۶).

راندل<sup>۱</sup> وجدان کار سازمانی را در وجود سه ویژگی در کارکنان خلاصه می‌کند: ۱. اعتقاد قوی  
فرد نسبت به سازمان و پذیرش اهداف آن؛ ۲. تلاش فراوان و مشتاقانه در جهت اهداف سازمان  
و ۳. تمایل کامل فرد به باقی ماندن در سازمان (خاکی، ۱۳۷۶: ۱۹۷).

## عدالت سازمانی<sup>۲</sup>

عدالت سازمانی، ادراک افراد را در خصوص منصفانه بودن برخورد سازمان با کارمندان و واکنش  
آنها را به چنین ادراکی توصیف می‌کند. در تحقیقات سازمانی اغلب سه شکل از عدالت  
سازمانی بررسی می‌شود: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی یا مراوده‌ای (امیرکافی  
و هاشمی‌نسب، ۱۳۹۲: ۳۸).

## ابهام نقش<sup>۳</sup>

تعاریف متعددی از ابهام نقش در حوزه‌های مختلف ارائه شده است؛ چنانکه در حوزه‌های  
سازمانی و صنعتی، به معنای فقدان وضوح اطلاعات درباره انتظارات مرتبط با موقعیت یک  
شخص است (کاهن<sup>۴</sup> و همکاران، ۱۹۶۴؛ به نقل از کاراندیش و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۲). حوزه‌های  
علوم اجتماعی و انسانی نیز معتقدند ابهام نقش زمانی پدید می‌آید که افراد نسبت به وظایف  
و مسئولیت‌های خود دچار تردید و ابهام و نوعی سردرگمی می‌شوند و به دلیل آموزش‌های  
متفاوت اختلاف نظر پیدا می‌کنند.

## رضایت شغلی<sup>۵</sup>

رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است که موجب افزایش کارایی و احساس  
رضایت فردی می‌شود (شفیع‌آبادی، ۱۳۷۶: ۱۲۳) و به معنای دوست داشتن شرایط و لوازم یک  
شغل است؛ شرایطی که در آن کار انجام می‌گیرد و پاداشی برای آن دریافت می‌شود (بروس،  
۱۳۶۹: ۲۰۹)؛ به عبارت دیگر، به معنای احساس خرسندی و خوشنودی‌ای است که فرد از کار  
خود می‌کند و لذتی است که از آن می‌برد و در پی آن، به شغل خود دلگرم و وابسته می‌شود.

1. Randall
2. Organizational justice
3. Role ambiguity
4. Kahn
5. Job Satisfaction

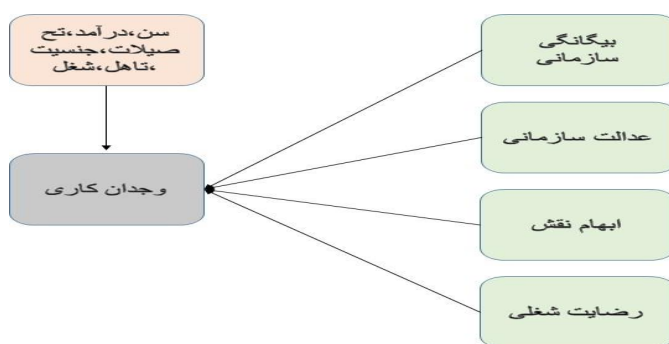
## بیگانگی سازمانی<sup>۱</sup>

مارکس<sup>۲</sup> بیگانگی را به عنوان فرایندی درون یک نظام مفهومی انتزاعی می بیند که بیگانگی انسان را موجب می شود. او معتقد است انسان در جهانی زندگی می کند که در آن از به انجام رساندن و تحقق امیال انسانی اش منع شده است و این گرفتاری و مصیبت باعث بیگانه شدن انسان است. به زعم او تاریخ در نظام سرمایه داری در حقیقت تاریخ انسانی بیگانه شده است (پاپنهایم، ۱۳۸۷: ۱۶۵). به نظر مارکس چهار طریق هستند که در نظام سرمایه داری ما را از کارمان بیگانه می سازند: بیگانگی از محصول، بیگانگی از فعالیت مولد، بیگانگی از گوهر بشری مان و بیگانگی از دیگر کارگران (ولف<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴: ۱۳).

## فرضیه های تحقیق

- ۱- بین درک عدالت سازمانی و وجدان کاری کارکنان هلال احمر ایلام رابطه وجود دارد.
- ۲- بین ابهام نقش در میان کارکنان و وجدان کاری کارکنان هلال احمر ایلام رابطه وجود دارد.
- ۳- بین رضایت شغلی و وجدان کاری کارکنان هلال احمر ایلام رابطه وجود دارد.
- ۴- بین بیگانگی سازمانی و وجدان کاری کارکنان هلال احمر ایلام رابطه وجود دارد.
- ۵- بین ویژگی های فردی (سن، جنس، تأهل، میزان درآمد و پست سازمانی) و وجدان کاری کارکنان هلال احمر ایلام رابطه وجود دارد.

## مدل نظری تحقیق



عوامل سازمانی مؤثر بر وجدان کاری

1. Corporate alienation  
2. Marx  
3. Wolf



## روش‌شناسی

این پژوهش به روش پیمایشی و همراه با پرسشنامه و مصاحبه حضوری انجام شده است و از مطالعات موردی (کمی) به شمار می‌آید که می‌تواند قابلیت آزمون‌پذیری و تعمیم‌پذیری داشته باشد. این مقاله تحلیلی، توصیفی و تبیینی از لحاظ زمانی، مقطعی و از لحاظ هدف تحقیق، کاربردی است. جامعه آماری آن را تمامی کارمندان رسمی، شرکتی و طرحی جمعیت هلال احمر استان ایلام به تعداد ۲۷۲ نفر تشکیل می‌دهند که از این تعداد، ۱۶۰ نفر با استفاده از جدول مورگان و به روش نمونه‌گیری سیستماتیک انتخاب شد. ابزار مورد استفاده، پرسشنامه محقق ساخته بود که ۶۰ سؤال داشت. برای توصیف متغیرها برحسب سطوح از شاخص‌های پراکندگی و متمایل به مرکز، برای تبیین روابط متغیرها و تعیین شدت رابطه از آزمون ضریب همبستگی و برای آزمون مدل تحقیق از معادلات ساختاری استفاده شد. به منظور سنجش اعتبار درونی پرسشنامه ابتدا از روش اعتبار محتوا (یعنی استفاده از مقیاس‌های آزمون شده در پژوهش‌های وجدان‌کاری و نظرخواهی از اساتید و کارشناسان) بهره گرفته شد؛ سپس پرسشنامه، نهایی و تکمیل گردید. سنجش پایایی آن نیز از طریق آلفای کرونباخ انجام گرفت که مقادیر آن برای هر حوزه، به طور جداگانه در جدول شماره (۱) نشان داده شده است.

جدول شماره (۱). شاخص‌های وجدان‌کاری

حوزه	شاخص‌ها	ضریب پایایی
وجدان‌کاری	قابلیت اتکا، موفقیت‌مداری	۰/۷۴
عدالت‌سازمانی	حق‌کشی و رابطه‌بازی، توزیع عادلانه درآمد، بی‌عدالتی و تبعیض، رضایت از مسئولان	۰/۷۶
ابهام‌نقش	داشتن آگاهی از شغل خود، توانمندی شغلی، عملکرد شغلی	۰/۸۴
رضایت‌شغلی	حقوق بالا، پیشرفت و عملکرد شغلی، رضایت از مدیران و همکاران و محیط کاری، رضایت از فعالیت‌های کاری	۰/۸۲
بیگانگی‌سازمانی	احساس پوچی در سازمان، نداشتن انگیزه کاری، احساس محرومیت نسبی، فعالیت‌ها و عملکرد غیرمرتبط سازمانی	۰/۷۸

## یافته‌های تحقیق

یافته‌های توصیفی براساس تکمیل و جمع‌آوری پرسشنامه نشان داد که ۲۲/۹ درصد از افراد ۳۱ تا ۳۵ ساله در شاخص سن، ۷۱/۲ درصد از زن‌ها و ۲۸/۸ درصد از مردها در شاخص جنسیت، ۷۳/۱ درصد از افراد متأهل و ۲۳/۵ درصد از افراد مجرد در شاخص تأهل، ۴۱/۹ درصد از افراد گزینه بین ۱ تا ۲ با درآمد بیشتر از ۶۱۰۰ میلیون تومان در شاخص میزان درآمد ماهیانه، ۴۳/۸ درصد از افراد با مدرک لیسانس در شاخص تحصیلات و ۵۲/۳ درصد از افراد تا حدودی موافق در متغیر وجدان‌کاری، بیشترین و کمترین پاسخ‌ها را به خود اختصاص داده‌اند. در جدول زیر نتایج آمار توصیفی نشان داده شده است.

جدول شماره (۲). اطلاعات توصیفی پاسخگویان

شاخص	متغیر	درصد	شاخص	متغیر	درصد
سن	زیر ۳۰ سال	۱۸/۵	درآمد	کمتر از ۳ م	۶
	۳۱ تا ۳۵ سال	۲۲/۹		بین ۳۱۰۰ تا ۴ م	۸/۷
	۳۶ تا ۴۰ سال	۱۸/۵		بین ۴۱۰۰ تا ۵ م	۳/۴
	۴۱ تا ۴۵ سال	۱۳/۴		بین ۵۱۰۰ تا ۶ م	۳۶/۹
	۴۶ تا ۵۰ سال	۱۷/۲		بیشتر از ۶۱۰۰ م	۴۵
جنسیت	۵۱ سال به بالا	۹/۶	نوع شغل	کشاورزی	۳۳/۶
	مرد	۲۸/۸		کار آزاد	۳۴/۳
	زن	۷۱/۲		کارمند	۹/۹
وضعیت تأهل	مجرد	۲۳/۵	تحصیلات	دیپلم	۰/۷
	متأهل	۷۶/۵		فوق دیپلم	۱۱/۴
				لیسانس	۴۴/۳
				فوق لیسانس و بالاتر	۳۷/۳

داده‌های عددی مربوط به هریک از متغیرهای کمی پیوسته متغیرهای اصلی تحقیق (فرض صفر، خطای بیشتر از ۰/۵/۰) یعنی: وجدان کاری (Y)، عدالت سازمانی (V۱)، آگاهی از ابهام نقش (V۲)، رضایت شغلی (V۳) و بیگانگی سازمانی (V۴)، از هم‌مقارگی و توزیع نرمال برخوردار هستند.

جدول شماره (۳). آزمون ناپارامتریک کولموگروف-اسمیرنوف

تحلیل توزیع نرمال متغیرهای اصلی بر مبنای آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف یک نمونه‌ای				
متغیرهای اصلی	y	V۱	V۲	V۳
مقدار آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف	۰/۷۷۹	۰/۸۱۸	۰/۸۵۵	۰/۷۳۰
سطح معناداری تقریبی دو مقداری	۰/۵۷۹	۰/۵۱۵	۰/۴۵۸	۰/۶۶۰

برای دستیابی به یافته‌ها بر اساس سطح سنجش متغیرها از آزمون‌های t مستقل، تحلیل واریانس، ضریب همبستگی پیرسون و ضریب همبستگی تائوبی کنال استفاده شده است که به ترتیب بر اساس نوع متغیرها در جدول‌های زیر می‌آیند:

جدول شماره (۴). نتایج آزمون فرضیه بر اساس آزمون T مستقل

ردیف	متغیر	گروه‌ها	میانگین	انحراف معیار	مقدار F	آماره T			
						سطح معناداری دو طرفه	ارتباط	واریانس‌های برابر	واریانس‌های برابر
۱	جنسیت	مرد	۳/۴۳۹۸	۰/۳۸۱۰۱	۰/۷۲۵	۱/۱۸۷	۱/۲۲۲	واریانس‌های برابر	۰/۲۳۹
		زن	۳/۵۲۵۰	۰/۴۱۶۳۷				واریانس‌های برابر	۰/۲۲۰
۲	تأهل	مجرد	۳۶	۰/۴۷۱۶۳	۴/۴۱۰	۲/۱۱۲	۲/۴۲۷	واریانس‌های برابر	۰/۱۰۶
		متأهل	۱۱۳	۰/۳۵۹۳۹				واریانس‌های برابر	۰/۰۴۰

با توجه به خروجی جدول بالا مشاهده می‌شود که با در نظر گرفتن حد وسط عدد ۳ به عنوان معیار میانگین کلی و با توجه به آماره  $t$  در سطح معنی‌داری ۰/۲۲۰ و ۰/۲۳۹، بین متغیر جنسیت و وجدان کاری در سطح معنی‌داری که بیشتر از ۰/۰۵ است، تفاوت میانگین وجود ندارد. بر اساس خروجی متغیر جنسیت با مقدار ۰/۳۸۱۰۱ در مردان و ۰/۴۱۶۳۷ در زنان با در نظر گرفتن حد وسط عدد ۳، تفاوت میانگین وجود دارد و تفاوت میانگین زنان بیشتر از مردان است. همچنین با در نظر گرفتن حد وسط عدد ۳ به عنوان معیار میانگین کلی و با توجه به آماره  $t$  در سطح معنی‌داری ۰/۰۱۶ و ۰/۰۴۰ مشاهده می‌شود که بین متغیر وضعیت تأهل و وجدان کاری در سطح معنی‌داری که کمتر از ۰/۰۵ است، تفاوت میانگین وجود دارد. بر اساس خروجی متغیر تأهل با مقدار ۰/۴۷۱۶۱ در مجردها و ۰/۳۵۹۳۹ در متأهلین با در نظر گرفتن حد وسط عدد ۳، تفاوت میانگین وجود دارد و تفاوت میانگین مجردها بیشتر از متأهلین است.

جدول شماره (۵). نتایج آزمون فرضیه بر اساس تحلیل واریانس بر متغیر وابسته (وجدان کاری)

سطح معناداری	مقدار F	میدان متوسط	درجه آزادی	جمع مربعات
۰/۰۰۳	۴/۷۴۹	۰/۶۸۴	۳	۲/۰۵۳
		۰/۱۴۴	۱۵۱	۲۱/۷۵۳
			۱۵۴	۲۳/۸۰۶

Post Hoc Tests

جدول شماره (۶). نتایج آزمون فرضیه بر اساس آزمون آنوا

تفاوت میانگین	(J) میزان تحصیلات شما چقدر است؟	(I) میزان تحصیلات شما چقدر است؟
۰/۹۶۶۱۰*	فوق دیپلم	دیپلم
-۱/۱۰۸۹۱*	لیسانس	dimensiono
-۰/۷۶۷۴۴*	فوق لیسانس و بالاتر	n۳
۰/۹۶۶۱۰*	دیپلم	فوق دیپلم
-۰/۱۴۲۸۱	لیسانس	dimensiono
۰/۱۹۸۶۶	فوق لیسانس و بالاتر	n۳
۱/۱۰۸۹۱*	دیپلم	لیسانس
۰/۱۴۲۸۱	فوق دیپلم	dimensiono
۰/۳۴۱۴۷	فوق لیسانس و بالاتر	n۳
۰/۷۶۷۴۴*	دیپلم	فوق لیسانس و بالاتر
-۰/۱۹۸۶۶	فوق دیپلم	dimensiono
-۰/۳۴۱۴۷	لیسانس	n۳

C Dunnett

\*. The mean difference is significant at the .۰۰۵ level

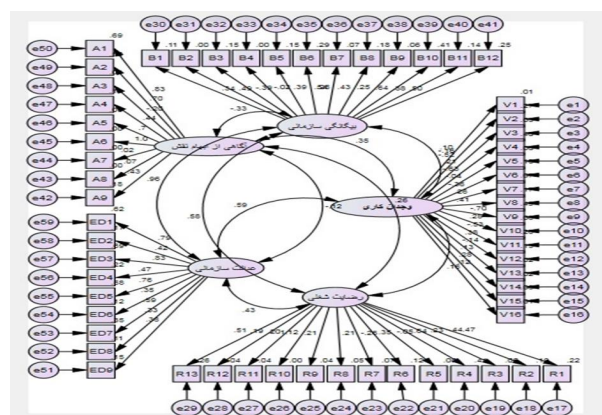
برای بررسی فرض بالا از آزمون F استفاده می‌شود و چون F معنی‌دار است، درجه سطح معنی‌داری  $\text{sig}/0.03$  مقدار  $f=4/74$ ؛ بنابراین  $H_1$  تأیید می‌شود و رابطه معنی‌دار بین تحصیلات و وجدان کاری وجود دارد. جهت نشان دادن اینکه کدام گروه نسبت به گروه دیگر متفاوت است از آزمون‌های تعقیبی استفاده می‌شود که آزمون آنوا معنی‌دار است؛ بنابراین از آزمون نابرابری واریانس‌ها استفاده می‌شود که نشان می‌دهد در میان گروه‌های تحصیلی، فوق دیپلم‌ها و لیسانس‌ها نسبت به سایر گروه میانگین بالاتری دارند.

جدول شماره (۷). نتایج آزمون فرضیه‌ها بر اساس ضریب همبستگی پیرسون و متغیر وجدان کاری

ردیف	متغیر	ضریب همبستگی	سطح معناداری	نوع ارتباط
۱	میزان سن	۰/۲۵۹***	۰/۰۰۱	تأیید
۲	میزان درآمد	-۰/۱۹۴*	۰/۰۱۸	رد
۳	عدالت سازمانی	۰/۲۴۵***	۰/۰۰۰	تأیید
۴	آگاهی از ابهام نقش	-۰/۱۰۱	۰/۲۱۳	رد
۵	رضایت شغلی	-۰/۰۶۲	۰/۴۴۵	رد
۶	بیگانگی سازمانی	۰/۳۷۲***	۰/۰۰۰	تأیید

با توجه به اینکه هم متغیر وابسته و هم متغیرهای مستقل در سطح سنجش کمی هستند از آزمون پیرسون استفاده می‌شود. با توجه به ضریب همبستگی و سطح معناداری بین متغیرها می‌توان نتیجه گرفت که بین متغیرهای میزان درآمد، آگاهی از ابهام نقش و رضایت شغلی با متغیر وجدان کاری، رابطه معناداری وجود ندارد؛ اما بین متغیرهای میزان سن، عدالت سازمانی و بیگانگی سازمانی با متغیر وجدان کاری، رابطه معناداری وجود دارد. می‌توان گفت این متغیرها تأثیر بسزایی بر روی وجدان کاری کارمندان هلال احمر استان ایلام دارند و نوع رابطه‌شان بر اساس معیار \*\*\* در ضریب همبستگی مثبت و مستقیم هستند؛ بدین معنی که هرچه میزان سن، عدالت سازمانی و بیگانگی سازمانی افزایش یابد، به همان اندازه وجدان کاری نیز افزایش می‌یابد و بالعکس.

### نیکویی برازش مدل نظری



مدل تحلیل عاملی تأییدی (CFA) ضرایب استاندارد

بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار ارتباط شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند که اگر این مقدار بیشتر از ۰/۴ یا برابر با آن باشد، مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر است و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است. بر این اساس و با توجه به مقدار بارهای عاملی خروجی نرم افزار آموس مشاهده می‌شود که تمام گویه‌ها بر اساس بار عاملی که بالای ۰/۴ هستند از ارزش کافی و وافی برخوردارند.

جدول شماره (۸). شاخص‌های برازش مدل پژوهش

شاخص	مجذور کای	CMIN/DF	CFI	NFI	RMSRA	GFI
مدل مفهومی	۲.۷۱۵	۱.۶۵۴	۰.۹۴۱	۰.۹۶۴	۰.۰۶۴	۰.۹۴۵

CFI و NFI شاخص‌هایی هستند که برازش مدل پیشنهاد شده به مدل مستقل (که فرض می‌کند بین داده‌ها رابطه‌ای وجود ندارد) را می‌سنجند و به ترتیب در مدل برابر ۰/۹۴۱ و ۰/۹۶۴ هستند. با توجه به اینکه مقادیر ۰/۹ و بالاتر قابل قبول است، این اندازه‌ها نیز نمایانگر برازش قابل قبول مدل هستند. RMSEA، متوسط باقی‌مانده‌های بین همبستگی / کوواریانس مشاهده‌شده نمونه و مدل مورد انتظار برآوردشده از جامعه است که بنا بر توصیه لوهلین مقدار کمتر از ۰/۰۸ به معنای برازش خوب می‌باشد. GFI نیز مقدار نسبی واریانس‌ها و کوواریانس‌ها را به گونه‌ای مشترک از طریق مدل ارزیابی می‌کند. ویژگی خاص GFI این است که به حجم نمونه بستگی ندارند. دامنه تغییرات این دو شاخص بین صفر و یک است و مقدار برابر با ۰/۹۰ یا بزرگتر از آن، برازش مطلوب را نشان می‌دهد. همانطور که در جدول بالا آمده است مقدار GFI برابر ۰/۹۴۵ می‌باشد که نشانگر برازش مطلوب است؛ در نتیجه از تمامی شاخص‌ها اینطور استنباط می‌شود که مدل پژوهش برازش مطلوبی دارد. همچنین با توجه به مدل تحلیل مسیر مشاهده می‌شود که متغیر رضایت شغلی با مقدار بتای ۰/۱۰ تأثیر مستقیمی بر وجدان کاری در بین کارکنان سازمان هلال احمر استان ایلام دارد.

### پیش‌بینی کلی رابطه بین متغیرهای مستقل با میزان وجدان کاری

جدول شماره (۹). شاخص‌ها و آماره‌های تحلیل رگرسیونی

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تبیین	ضریب تبیین تعدیل شده	اشتباه معیار
۱	۰.۸۴۶۷	۰.۴۳۰	۰.۴۰۱	۰.۳۶۰۵۳

جدول شماره (۱۰). آنالیز واریانس رگرسیون چندمتغیری

مدل	جمع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	کمیت F	سطح معنی داری
اثر رگرسیون	۳.۹۳۰	۷	۰.۵۶۱		
باقیمانده	۱۴.۰۷۰	۱۲۸	۰.۱۱۰	۵.۱۰۷	۰.۰۰۰
کل	۱۷.۹۹۹	۱۳۵			



جدول شماره (۱۰). ضرایب رگرسیون چند متغیری

سطح معنی داری	مقدار t	ضرایب غیر استاندارد		مدل
		ضرایب استاندارد	اشتباه استاندارد	
		بنا	B	(مقدار ثابت)
۰.۰۰۰	۶.۴۹۳		۰.۵۲۵	۳.۴۰۶
۰.۰۰۰	۱۰.۹۰۲	۰.۲۸۷	۰.۰۴۵	۰.۴۹۲
۰.۷۲۶	-۱.۳۵۴	-۰.۰۷۹	۰.۰۳۱	۰.۰۳۳
۰.۶۵۵	۰.۵۹۴	-۰.۰۳۸	-۰/۰۳۸	-۰.۰۴۷
۰.۰۰۲	۳.۱۸۹	۰.۱۸۴	۰.۰۵۷	۰.۱۸۰
۰.۰۰۰	-۳.۸۹۲	-۰/۴۱۴	۰.۰۲۴	-۰.۰۹۳
۰.۰۹۷	۱.۶۷۳	۰.۲۱۰	۰.۰۴۰	۰.۰۶۷
۰.۰۰۰	-۳.۹۴۶	-۰.۳۸۲	۰.۰۴۰	-۰.۱۵۹
				تحصیلات

برای تحلیل تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته از آزمون رگرسیون چندمتغیره استفاده می‌شود. مدل به کار رفته Enter یا همزمان است و مقدار  $F=۱۰/۵$  با درجات آزادی  $df=۱۲۸$  و  $df=۷$  در سطح معنی داری  $sig=۰/۰۰۰$  می‌باشد؛ بر این اساس می‌توان با ۹۹٪ اطمینان گفت که آزمون معنی دار است و مقدار همبستگی کلی متغیرهای مستقل بر وابسته  $R=۰/۴۶$  و مقدار ضریب تعیین  $R^2=۰/۴۳$  می‌باشد که نشان‌دهنده ۴۳ درصد تأثیر است یا نشان می‌دهد که مقدار متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل (عدالت سازمانی، آگاهی از ابهام نقش، رضایت شغلی و بیگانگی سازمانی) تعیین می‌شود و ۵۷٪ آن را سایر عوامل خارج از متغیرهای مورد بررسی تبیین می‌کنند.

معادله استاندارد نهایی  $(y) = \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4 + \beta_5 x_5$

(رضایت شغلی  $\times -۰/۰۳۸$ ) + (آگاهی از ابهام نقش  $\times -۰/۰۷۹$ ) + (عدالت سازمانی  $\times ۰/۲۸۷$ ) = وجدان کاری  
 (تحصیلات  $\times ۰/۰۴۰$ ) + (میزان درآمد  $\times ۰/۰۴۰$ ) + (سن  $\times -/۴۱۴$ ) + (بیگانگی سازمانی  $\times ۰/۱۸۴$ )

با توجه به ضرایب beta در جدول بالا، میزان پیش‌بینی تغییرات میزان وجدان کاری از طریق متغیرهای تحقیق برابر ۴۳٪ است. این معادله نشان می‌دهد که ۵۷٪ تغییرات متغیر وابسته، توسط متغیرهای دیگری صورت می‌گیرد که در خارج از چهارچوب این تحقیق است. میزان beta همچنین نشان می‌دهد که عدالت سازمانی (۰/۲۸۷) دارای بیشترین مقدار و رضایت شغلی پاسخگویان (-/۰۳۸) دارای کمترین مقدار در تبیین واریانس متغیر وابسته است.

### بحث و نتیجه‌گیری

در جوامع متحول کنونی، نیروی انسانی عامل عمده و زیربنایی ارزش افزوده است و منابع طبیعی و امکانات فیزیکی، سهم ناچیزی در مقایسه با عامل نیروی انسانی دارند. آنگونه که سایمون (۱۹۹۱: ۴۲)، اقتصاددان آمریکایی، در کتاب منبع غایی خود بیان می‌کند؛ منبع غایی، مردم هستند؛ مردمی با مهارت، پر نشاط و امیدوار که اراده و قدرت بصیرت و تخیل دارند و آن را در راه سودرساندن به خود و به ناچار همه ما به کار می‌گیرند. عامل نیروی انسانی چندین ویژگی

عمده دارد که مؤلفه‌های وجدان کار را تشکیل می‌دهند. این ویژگی‌ها عبارتند از:

الف) تربیت و تخصص مناسب (توانایی)؛

ب) تخصیص مناسب (به‌کارگیری)؛

ج) تعهد کاری.

در بسیاری از پژوهش‌ها، وجدان کار به عنوان عامل اصلی و مؤثر در افزایش بازدهی و عملکرد نیروی انسانی مورد بررسی قرار گرفته است؛ به همین جهت نگارندگان پژوهش حاضر، سنجش وجدان کار در میان کارکنان هلال احمر استان ایلام را موضوع مطالعه خود قرار داده‌اند. برای حرکت شتابنده به سمت شکوفایی اقتصادی، لازم است از وجدان کار مطلوب و مثبت حمایت شود. وضعیت وجدان کار بایستی از طریق دخالت در عوامل شناخته شده متحول گردد.

مطالعه عوامل سازمانی مؤثر بر وجدان کاری در بین کارمندان هلال احمر استان ایلام نشان می‌دهد که آنها دیدگاه‌های متفاوتی نسبت به عوامل سازمانی وجدان کاری دارند. با توجه به یافته‌ها می‌توان گفت که کارمندان، با وجود داشتن شرایط مساعد کاری، ممکن است چندان از عوامل سازمانی موجود راضی نباشند؛ همچنین امکان دارد با وجود شرایط کاری نامساعد، از عوامل سازمانی وجدان کاری راضی باشند. یافته‌ها همچنین بیانگر آن است که کارمندان از برخی شاخص‌های وجدان کاری، رضایت بالا و از برخی دیگر رضایت پایینی دارند؛ به طوری که میانگین پاسخ‌های به دست آمده در مورد رضایت شغلی و آگاهی از ابهام نقش، در برابر دیگر شاخص‌ها، رقم پایین‌تری را نشان می‌دهد که بیانگر رضایت پایین کارمندان از این عوامل است. در مورد عدالت سازمانی و بیگانگی سازمانی نیز بین میانگین پاسخ‌های به دست آمده، رابطه معناداری وجود دارد که بیانگر رضایت‌مندی بیشتر کارمندان از این شاخص‌هاست. بر این اساس با توجه به فرضیات می‌توان نتیجه گرفت که:

۱. بین عدالت سازمانی و وجدان کاری رابطه معناداری وجود دارد؛ بدین معنی که هر قدر کارکنان از عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) برخوردار باشند به همان میزان، وجدان کاری آنها در سازمان افزایش می‌یابد و به همان میزان باعث افزایش بهره‌وری کاری آنان می‌شود و بالعکس.

۲. بین آگاهی از ابهام نقش و وجدان کاری کارکنان، رابطه معناداری وجود ندارد؛ بدین معنی که هر قدر آگاهی از ابهام نقش (ابهام مسئولیت، روش انجام کار، اولویت و رفتار) در کارمندان پایین‌تر باشد، به همان میزان نیز وجدان کاری آنها کاهش می‌یابد و بالعکس.

۳. بین رضایت شغلی و وجدان کاری کارکنان، رابطه معناداری وجود ندارد. نتیجه آزمون این فرضیه نشان می‌دهد که رضایت شغلی بر وجدان کاری تأثیری ندارد؛ بدین معنی که هر چه کارکنان از عوامل روانی، جسمانی، اجتماعی، اقتصادی و قبول نقش شغلی رضایت نداشته باشند به همان میزان وجدان کاری آنان کاهش می‌یابد.



۴. بین بیگانگی سازمانی و وجدان کاری کارکنان، رابطه معناداری وجود دارد؛ بدین معنی که هر قدر کارکنان از عواملی نظیر بی‌انگیزه بودن، کم‌کاری، دست و پاگیر بودن مقررات یا تمرکز قدرت کمتر برخوردار باشند، به همان میزان، وجدان کاری آنان افزایش می‌یابد و بالعکس.

## پیشنهادات

۱. برای تحول در وجدان کار سازمانی، توجه به شاخص‌های درونی و بیرونی کار و استفاده از آنها توصیه می‌شود.
۲. به کارکنان اجازه داده شود تا از ابتکار، مهارت و استقلال عمل فردی خود در چگونگی انجام کار استفاده کنند که البته این امر خود مستلزم پیاده شدن سبک مدیریت مشارکتی در سازمان است.
۳. به بحث عدالت‌گستری در سطح سازمان به عنوان عامل پیش‌برنده وجدان کار توجه شود و مدیران ارشد سازمان‌ها که نقش خطیری در تحول وجدان کار دارند، با توجه به خلاقیت‌ها و توانمندی‌های کارکنان، بسترهای مناسبی را برای رضایت آنها و در نهایت ارتقای وجدان کار ایجاد نمایند.
۴. یک سازمان تنها با اتکا به کارکنان خود می‌تواند مؤثر و موفق باشد؛ لذا پیشنهاد می‌شود که مدیران با برآورده کردن نیازهای اساسی کارکنان، برقراری اعتماد متقابل میان آنها و خود و ایجاد یک فرهنگ کاری عاری از تبعیض، کارکنان را نسبت به سازمان متعهد کنند.





## الف) فارسی

- امیرکافی، مهدی و فخرالسادات هاشمی‌نسب (۱۳۹۲)، «تأثیر عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی»، مسائل اجتماعی ایران، سال چهارم، شماره ۱.
- بروس، ئی شرتزر (۱۳۶۹)، بررسی و برنامه‌ریزی زندگی شغلی، ترجمه علی زندی‌پور، تهران: آگاه.
- پاپنهایم، فریتش (۱۳۸۷)، از خودبیگانگی انسان مدرن، ترجمه مجید مددی، تهران: آگاه.
- جمشیدلو، راحله، سیدمهدی معافی مدنی و علی فرجی حاجی‌بابا (۱۴۰۱)، «ارائه مدل تحلیل عاملی شناسایی شاخص‌های وجدان کاری»، سومین کنفرانس بین‌المللی نوآوری در مدیریت کسب و کار و اقتصاد، تهران، <https://civilica.com/doc/1499186/>
- حبیبی، محمد (۱۳۷۹)، «اخلاق و تعهد کاری»، تدبیر، دوره ۱، شماره ۱۰۶، صص ۲۴-۴۷.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۷۶)، «نقش تعهد سازمانی در بهره‌وری نیروی انسانی»، نامه پژوهش، شماره ۵.
- خانی جزنی، جمال (۱۳۸۷)، «اخلاق کار و وجدان کار در کارآفرینی»، اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۳، شماره ۳ و ۴، صص ۹۱-۹۶.
- دادگران، سیدمحمد (۱۳۸۴)، «انضباط و وجدان کاری در جامعه کارگری ایران»، کار و جامعه ایران، شماره ۶۶، صص ۴۸-۶۱.
- ساروخانی، باقر و سیدامیر طالبیان (۱۳۸۱)، «وجدان کاری و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن در بین کارکنان شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران»، مجله جامعه‌شناسی ایران. دوره ۴، شماره ۴، صص ۱۶۲-۱۸۸.
- شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۷۶)، نظریه‌های شغلی و انتخاب شغل، چ هشتم تهران: رشد.
- علمی، محمود (۱۳۸۴)، «نقش آموزش و پرورش در توسعه و نهادمندی سیاسی»، علوم اجتماعی دانشگاه آزاد خلیخال، شماره ۵، صص ۸۴-۱۰۱.
- غفوری، خالد، سعید رجایی‌پور و غفار کریمیان‌پور (۱۴۰۰)، «نقش میانجی وجدان کاری در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و درگیری شغلی»، <https://civilica.com/doc/1417335/>
- کاراندیش، مراد، علی مهداد و محسن گلپور (۱۳۹۹)، «تربخشی آموزش هستی‌شناختی مبتنی بر نظریه گیدنز بر ابهام نقش و تعارض نقش»، مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، دوره ۷، شماره ۲.
- لیاقتدار، محمدجواد (۱۳۹۰)، «بررسی میزان تأثیر و نقش عوامل مؤثر بر وجدان کاری»، جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیست و دوم، شماره اول، بهار، صص ۲۷-۴۰.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۷۳)، «فرهنگ کار و بهره‌وری»، تدبیر، شماره ۳۷.

## ب) انگلیسی

- Aruldoss, Alex (2020) The relationship between quality of work life and work life balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India, The current issue and full text archive of this journal is available on Emerald Insight at: <https://www.emerald.com/insight/7981-0972.htm>
- Chan D, Schmitt N. (2002). Situational judgment and job performance, Human Performance, 233254.19:15.
- Farida Ferine, Aditia Kiki, Reza, Fitri Rahmadana, Muhammad (2022) An empirical study of leadership, organizational culture, conflict, and work ethic in determining work performance in Indonesia's education authority, scopus, master journals, DOAJ, PubMed Central, <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07698>.
- Mc Kenna, S. (2005). Organisational Commitment in the Small Entrepreneuria Business in Singapore. Cross Cultural Management. 20-16, (2)12.
- Morrow, P (1983). Concept redundancy in organizational Research-the case of work commitment: Academy of management review
- Pala F, Eker S, Eker M. (2008). The Effect of Demographic Characteristics on Organizational Commitment and Job Satisfaction: An Empirical Study on Turkish Health Care Staff. The Journal of Industrial Relation and Human Resources, 75-54 : (2)10.
- Simon, Herbert (1991), Models of My Life, United States: Basic Book. Journal of Economic Perspectives, vol. 5, no. 1991) 2), p. 28.
- Wolf, J.B. & Betz, N.F. (2004). The Relationship of Attachment Variables to Career Decision-Making Self Efficacy and Fear of Commitment. From: <http://finarticles.com>.

## منابع و مأخذ