

## بررسی رابطه بین مؤلفه‌های وجدان کاری با تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران

حمید خسروی<sup>۱</sup>، مصطفی عسکریان<sup>۲</sup>، عبدالرحیم نوه ابراهیم<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۹۵/۷/۱۹ پذیرش نهایی: ۹۶/۲/۱۹

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر تعیین رابطه بین مؤلفه‌های وجدان کاری با تعهد سازمانی دبیران دبیرستان‌های متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ بود. پژوهش بر حسب هدف از نوع توصیفی بود که از روش همبستگی استفاده شده است، جامعه آماری کلیه دبیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران بود که با نمونه آماری که بر حسب جدول کرجسی و مورگان ۳۸۴ نفر تعیین و سپس بر اساس نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای نسبتی به طور تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسش‌نامه وجدان کاری (کاستا و مک ۱۹۹۸) شامل ۴۷ گویه و تعهد سازمانی (آلن و مایر ۱۹۹۲) شامل ۲۴ گویه که پایایی این دو پرسش‌نامه به ترتیب ۰/۸۹٪ و ۰/۸۵٪ بود. شیوه گرد آوری داده‌ها از آمار توصیفی و برای نتیجه‌گیری داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون، آزمون کولموگروف اسمیرنوف و تحلیل واریانس یک‌راهه استفاده شد که نتایج محاسبات نشان داد که بین وجدان کاری و تعهد سازمانی دبیران در سطح اطمینان ۰/۹۹٪ (میزان خطا برابر با ۰/۰۰۱) با ضریب همبستگی ۰/۴۲۹ ارتباط معنادار و مثبتی وجود داشت؛ مؤلفه‌های (کفایت، نظم و ترتیب، وظیفه‌شناسی، تلاش برای موفقیت) دارای همبستگی بیشتر و مؤلفه‌های (خویش‌داری و احتیاط در تصمیم‌گیری) دارای همبستگی کمتر بودند و در ارتباط بین مناطق مورد بررسی از نظر «وجدان کاری» هیچ‌گونه تفاوت معناداری وجود نداشت.

**کلید واژه ها:** وجدان کاری، تعهد سازمانی، مدارس متوسطه دولتی

### مقدمه

در بین عوامل مؤثر در تولید، کار کردن با وجدان از جایگاه ممتازی برخوردار است؛ زیرا با انجام کار و استفاده از نیروی انسانی، سایر عوامل و منابع مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرند (موسوی، ۱۳۹۲). امروزه پویایی سازمان‌ها و نظام اداری به‌تنهایی منوط به جدید کردن فناوری، تغییر ساختارها و اضافه نمودن سرمایه نیست؛ ولی آنچه در

<sup>۱</sup> دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه خوارزمی تهران h.khosravi5970@yahoo.com

. استاد تمام و عضو هیئت علمی گروه روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

. استاد تمام و عضو هیئت علمی گروه مدیریت آموزشی دانشگاه خوارزمی تهران

سرپا نگه داشتن و تعالی سازمان‌ها و نظام اداری نقش محوری داشته و حرف اول را می‌زند انسان است که 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 (فرهنگی، ۱۳۸۴: ۱۶).

این تحقیق از آن جهت اهمیت دارد که به کارگیری نتایج آن توسط سازمان‌ها موجبات بهبود احساس تعهد و وجدان کاری در کارکنان را در پی خواهد داشت که این امر خود منجر به افزایش کارایی و در نهایت تعهد و بهره‌وری سازمان‌ها شده و نیز در جامعه زمینه‌ساز دستیابی به توسعه پایدار خواهد بود (زندى فرد، ۱۳۹۳).

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 کیفی به طور تمام و کمال و بدون اسراف در وقت و منابع انجام دهد (وکیلی، ۱۳۸۴: ۳۴).

شاخص‌های وجدان کاری شامل کفایت<sup>۱</sup>، نظم و ترتیب<sup>۲</sup>، وظیفه‌شناسی<sup>۳</sup>، تلاش برای موفقیت<sup>۴</sup>، خویشتن‌داری<sup>۵</sup> و احتیاط در تصمیم‌گیری<sup>۶</sup> می‌باشد که به تفسیر هر یک پرداخته شده است. کفایت، احساسی است که فرد تا چه حد، قابل، حساس، مآل‌اندیش و کاراست، نظم و ترتیب نشانه تمیزی، آراستگی و مرتب بودن و انضباط داشتن است، وظیفه‌شناسی به معنای «اداره کردن آگاهانه» است. افراد وظیفه‌شناس، به اصول اخلاقی‌شان پایبند بوده و تعهدات اخلاقی‌شان را به طور دقیق انجام می‌دهند، تلاش برای موفقیت افراد تلاشگر، سطح آرزو و انگیزه‌ی بالایی دارند، تلاش برای موفقیت، افراد تلاشگر، سطح آرزو و انگیزه‌ی بالایی دارند و سخت کار می‌کنند تا به اهداف خود برسند، خویشتن‌داری توانایی افراد در شروع وظایف و ادامه آن در جهت تکمیل آن علی‌رغم دل‌تنگی‌ها و آشفتگی‌هاست و در آخر احتیاط در تصمیم‌گیری مربوط به حد تمایل افراد به فکر کردن قبل از اقدام به عمل است (گروسی فرشی، ۱۳۸۰).

تعهد سازمانی که به عنوان متغیر وابسته در این تحقیق مطالعه شده است در مفهومی عبارت است از حالتی که در آن، کارمند سازمان، هدف‌هایش را معرف خود دانسته و آرزو می‌کند که در عضویت آن سازمان بماند. در واقع

<sup>1</sup>. Competence

<sup>2</sup>. Regulating

<sup>3</sup>. Dutifulness

<sup>4</sup>. Achievement Striving

<sup>5</sup>. Self-Control

<sup>6</sup>. Deliberation

تعهد به الحاق<sup>۱</sup> فرد به هدفی که دارد اشاره می‌کند. هدف می‌تواند اجتماعی یا غیراجتماعی باشد و می‌تواند در مورد یک سازمان، گروه‌های کاری و ناظران درست مثل مشاغل، اهداف و برنامه‌های سازمانی به کار رود (Gemmiti, 2007: 5).

مسئله اصلی تحقیق حاضر این است که آیا توجه و تقویت تعهد سازمانی در مدارس تاثیری در وجدان کاری دبیران دارد هدف این مسئله موجب شد بررسی‌هایی بر روی وجدان کاری و جایگاه آن نزد مسئولین و کارکنان سازمان آموزش و پرورش انجام گیرد هر اندازه که وجدان کاری بین کارکنان افزایش یابد به همان میزان فرد به یک خودکنترلی می‌رسد و برای انجام امور محوله به کنترل از سوی سطوح بالاتر نیازی نخواهد بود لذا موضوع فوق به‌عنوان موضوع پژوهش انتخاب گردید تا ضمن ارائه فاکتورهایی که وجدان کاری را در منابع انسانی افزایش می‌دهد میزان تأثیرگذاری آن فاکتورها را بر تعهد سازمانی مورد مطالعه قرار دهد تا با روشن کردن عوامل فوق رهنمودهای عملی بسط و پایداری آن در سازمان را ارائه نماید تا با استفاده از این رهنمودها سطح کیفی این سازمان بالا رفته و اثر آن را در جامعه شاهد باشیم. با توجه به اهمیت جامعه آماری که به امر تعلیم و تربیت اشتغال دارند ضرورت تحقیق در مورد رابطه وجدان کاری با تعهد سازمانی بیش از هر موردی اهمیت دارد؛ که اداره آموزش و پرورش تهران می‌تواند نتایج و پیشنهادهای این تحقیق را در سازمان عملی کند و موجب افزایش وجدان کاری کارکنان خود و به تبع آن موجب ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی (کارکنان) در سازمان شود و دبیران جامعه آماری را در راستای اهمیت وجدان کاری و رابطه آن با تعهد در سازمان کند.

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

سعیدیان و مرادی (۱۳۸۸)، نیز به بررسی «رابطه سبک‌های رهبری باس با وجدان کاری و تعهدکاری مدیران مدارس متوسطه پسرانه شهر اصفهان» پرداختند نتایج پژوهش نشان داد بین سبک رهبری تحولی و رهبری تبدالی با وجدان کاری و تعهد کاری مدیران و بین وجدان کاری و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

میر حیدری (۱۳۸۹)، در پژوهش خود تحت عنوان «جایگاه تعهد، وجدان کاری، همت و کار مضاعف در توسعه و تعالی سازمانی» به این نتیجه رسید که ارتقا و بهره‌وری ملی، در سایه کار و تلاش میسر می‌شود و زمانی این

<sup>1</sup>. Attachment

مهم به دست می‌آید که مایه اصلی این تلاش، یعنی انسان‌های تلاشگر، کار طلب، و مجهز به وجدان‌های بیدار در جامعه باشند.

سلاح الدین و همکاران<sup>۱</sup>، (۲۰۱۶). در پژوهشی تحت 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 بیش‌تر بالاتری نیز به سازمان خود دارند، تعهد سازمانی بالا اشاره می‌کند به پیاده‌سازی وجدان کاری اسلامی در میان کارکنان آینده سازمان.

در پژوهشی که با عنوان «رابطه احساس مسئولیت به کار و تعهد در شرکت‌های خدمات حرفه‌ای» در دانمارک انجام شده، در این پژوهش مشخص گردید 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 (Yalabika & et al, 2015).

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.

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. در ایجاد این معضل که به نظر می‌رسد پایه و اساس آن فرهنگی است، عوامل متعددی دخالت دارند که عوامل اجتماعی، سازمانی و فردی از مهم‌ترین آنهاست. (فرهنگی، ۱۳۸۴: ۱۶)

<sup>1</sup>.Salahudin et al.

<sup>2</sup>.Taylor &Badyan

<sup>3</sup>.Vahra

تحقیقات در این باره یعنی سنجش رابطه وجدان‌کاری و تعهد سازمانی نشان داده است که بین این دو متغیر همبستگی وجود دارد. (موسوی (۱۳۹۲) و زندی‌فرد (۱۳۹۳) و از آنجایی که اظهار نظر قطعی در این رابطه مربوط به جامعه آماری تحقیق مستلزم انجام تحقیق میدانی است بدین جهت با توجه به اهمیت جامعه آماری که در تربیت نسل جوان مملکت نقش عمده‌ای دارند لذا محقق دست به انجام این تحقیق زد تا با تاثیر از یافته‌های مربوط به هر یک از مولفه‌ها در رشد و تعالی وجدان‌کاری و تعهد سازمانی جامعه آماری پیشنهادهایی ابراز دارد.

### فرضیه‌های تحقیق

- ۱- بین مؤلفه‌های وجدان‌کاری با تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد.
- ۲- بین کفایت کارکنان با تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد.
- ۳- بین نظم و ترتیب کارکنان با تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد.
- ۴- بین وظیفه‌شناسی کارکنان با تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد.
- ۵- بین تلاش برای موفقیت کارکنان با تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد.
- ۶- بین خویشتن‌داری کارکنان با تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد.
- ۷- بین احتیاط در تصمیم‌گیری کارکنان با تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد.
- ۸- بین وجدان‌کاری دبیران شاغل در مدارس با توجه به مناطق (۱، ۵، ۱۱، ۱۳، ۱۸) تفاوت وجود دارد.

### روش

این پژوهش به لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی است و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها که رابطه بین وجدان‌کاری با تعهد سازمانی را می‌سنجد بر اساس متغیرهای تحقیق میدانی است و اینکه محقق بدون دست‌کاری متغیرها رابطه وجدان‌کاری و تعهد سازمانی را می‌سنجد از روش تحقیق همبستگی سود می‌جوید که از روش‌های توصیفی است (دلاور، ۱۳۸۴). هدف از یک مطالعه همبستگی ممکن است برقراری یک رابطه و یا عدم رابطه

آن و به کارگیری روابط در انجام پیش‌بینی‌ها باشد؛ پس به عبارتی طرح تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد.

### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه دبیران مدارس متوسطه اول و متوسطه دوم پسرانه دولتی شهر تهران شامل ۱۵۹۶ نفر می‌شد که در سال تحصیلی ۹۴-۹۵ مشغول به کار بودند.

در این پژوهش، حجم نمونه آماری<sup>۱</sup> با توجه به جامعه آماری از طریق جدول «کرجسی و مورگان» ۳۸۰ نفر تعیین شد و با توجه به این که جامعه مورد مطالعه از نواحی مختلف آموزش و پرورش تشکیل شده بود، از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای نسبتی استفاده شد 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 شد که فضای نمونه‌ای مورد پژوهش را تشکیل دادند که در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. جدول نمونه آماری به تفکیک نواحی آموزش و پرورش

| مناطق  | فراوانی (دبیران) | درصد  | حجم نمونه بر حسب طبقه | فراوانی (مدارس) |
|--------|------------------|-------|-----------------------|-----------------|
| 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 جمع‌آوری اطلاعات دو پرسش‌نامه مجزا در نظر گرفته شد، الف: پرسش‌نامه وجدان‌کاری؛ که از پرسش‌نامه وجدان‌کاری کاستا و مک (۱۹۹۲) استفاده شده است؛ این ابزار عامل وجدان‌کاری را اندازه‌گیری می‌کند که برای هر عامل شش مولفه طراحی شده است که برای هر مولفه نیز هشت سوال در نظر گرفته است و برای عمل وجدان‌کاری ۴۷ سؤال را دربرمی‌گیرد که بر اساس طیف لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) تنظیم شده‌اند. ب- پرسش‌نامه تعهد سازمانی: پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۷) دارای ۲۴ سوال

<sup>۱</sup> . Statistical Simple

است که با مقیاس لیکرت در یک طیف هفت‌درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم و از سه خورده مقیاس تعهد عاطفی (۸ سوال)، تعهد مستمر (۸ سوال) و تعهد هنجاری (۸ سوال) تشکیل شده است. این پرسش نامه‌ها مبانی نظری مناسب دارد و از روایی محتوایی لازم برخوردار می‌باشند.

برای تعیین پایایی پرسش نامه‌ها، یک مطالعه مقدماتی بر روی ۳۵ نفر از دبیران (به غیر از نمونه اصلی) اجرا گردید و بعد با کمک ضریب آلفای کرونباخ ضرایب پایایی خرده مقیاس‌های پرسش نامه‌ها به شرح جدول ۲ محاسبه گردید.

جدول ۲. محاسبه پرسش‌نامه ضریب پایایی وجدان کاری و تعهد سازمانی

| سازه         | بُعد                 | تعداد گویه | ضریب آلفای کرونباخ | آلفای کلی |
|--------------|----------------------|------------|--------------------|-----------|
| وجدان کاری   | کفایت                | ۸          | ۰/۷۲۳              | ۰/۸۹۰     |
|              | نظم و ترتیب          | ۸          | ۰/۷۸۳              |           |
|              | وظیفه‌شناسی          | ۷          | ۰/۷۱۱              |           |
|              | تلاش برای موفقیت     | ۸          | ۰/۸۲۷              |           |
|              | خویشترن داری         | ۸          | ۰/۸۱۹              |           |
|              | احتیاط در تصمیم‌گیری | ۸          | ۰/۸۷۰              |           |
| تعهد سازمانی | تعهد عاطفی           | ۸          | ۰/۷۸۲              | ۰/۸۵۶     |
|              | تعهد مستمر           | ۸          | ۰/۶۱۱              |           |
|              | تعهد هنجاری          | ۸          | ۰/۹۰۸              |           |

### یافته‌ها

به منظور محاسبه میزان ارتباط بین مولفه‌های بین وجدان کاری با تعهد سازمانی آن‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد در ادامه به نحوی که نمرات تعهد سازمانی دبیران به عنوان متغیر وابسته (تابع) و نمرات مولفه‌های وجدان کاری دبیران به عنوان متغیر مستقل وارد معادله رگرسیون گردید که نتیجه آن در جدول ۳ نشان داده می‌شود.

جدول ۳. بررسی رابطه بین وجدان کاری با تعهد سازمانی

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

نتایج جدول ۳ 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 خطا پذیری ۹۹٪ (میزان خطا برابر با ۰/۰۰۱) ارتباط معناداری وجود دارد و این شدت همبستگی متوسط و از نوع مثبت است.

جدول ۴. جدول معادله رگرسیون محاسبه رابطه بین وجدان کاری با تعهد سازمانی

| مدل | R                  | مجذور R | ضریب تعدیل شده | خطای استاندارد برآورد |
|-----|--------------------|---------|----------------|-----------------------|
| ۱   | ۰/۴۵۸ <sup>a</sup> | ۰/۲۱۰   | ۰/۱۹۷          | ۱۳/۴۸۲۲۴              |

ANOVA<sup>a</sup>

| مدل      | مجموع مجذور ها | درجه آزادی | میانگین مجذور ها | F      | Sig.               |
|----------|----------------|------------|------------------|--------|--------------------|
| رگرسیون  | ۱۸۱۲۶/۱۵۳      | ۶          | ۳۰۲۱/۰۲۶         | ۱۶/۶۲۰ | ۰/۰۰۰ <sup>b</sup> |
| Residual | ۶۸۳۴۵/۷۸۴      | ۳۷۶        | ۱۸۱/۷۷۱          |        |                    |
| جمع کلی  | ۸۶۴۷۱/۹۳۷      | ۳۸۲        |                  |        |                    |

a. متغیر وابسته تعهد سازمانی

b. Predictors: (Constant), تلاش, خویشتن, کفایت, وظیفه شناسی, نظم, احتیاط,

با توجه به جدول شماره ۴ فوق مشخص می‌شود که میان همه مؤلفه‌های وجدان کاری با متغیر تعهد سازمانی (میزان خطا: ۰/۰۰۱ و سطح احتمال ۹۹٪) همبستگی وجود دارد که این نشان دهنده پیش بینی وجدان کاری از روی تعهد سازمانی می‌باشد که این اشاره به شدت همبستگی همه مؤلفه‌های وجدان کاری با تعهد سازمانی را دارد.

به منظور تجزیه و تحلیل ارتباط بین دو متغیر « کفایت دبیران » و « تعهد سازمانی » نیز از آزمون پیرسون استفاده شد. نتایج به دست آمده برای این آزمون در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵. بررسی رابطه بین کفایت دبیران با تعهد سازمانی

| خطای استاندارد برآورد | ضریب تعدیل شده | ضریب تبیین R Square | p-value | ضریب همبستگی |
|-----------------------|----------------|---------------------|---------|--------------|
| ۳/۳۵                  | ۰/۱۲۹          | ۰/۱۳۱               | ۰/۰۰۱   | ۰/۳۶۲        |



نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که میزان ضریب همبستگی بین کفایت با تعهد سازمانی آنان  $0/362$  است و در مجموع  $13\%$  از واریانس متغیر تعهد سازمانی را تبیین می‌کند. در نتیجه بین کفایت و تعهد سازمانی افراد با میزان خطا پذیری  $99\%$  (میزان خطا برابر با  $0/001$ ) ارتباط معناداری وجود دارد و این شدت همبستگی متوسط و از نوع مثبت است.

به منظور تجزیه و تحلیل ارتباط بین دو متغیر « نظم و ترتیب دبیران » و « متغیر تعهد سازمانی » نیز از آزمون پیرسون استفاده شد. نتایج به دست آمده برای این آزمون در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶. بررسی رابطه بین نظم و ترتیب دبیران با تعهد سازمانی

| خطای استاندارد برآورد | ضریب تعدیل شده | ضریب تبیین R Square | p-value | ضریب همبستگی |
|-----------------------|----------------|---------------------|---------|--------------|
| ۳/۷۸                  | ۰/۰۹۱          | ۰/۰۹۳               | ۰/۰۰۱   | ۰/۳۰۵        |

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که میزان ضریب همبستگی بین نظم و ترتیب با تعهد سازمانی آنان  $0/305$  است و در مجموع  $9\%$  از واریانس متغیر تعهد سازمانی را تبیین می‌کند. در نتیجه بین نظم و ترتیب و تعهد سازمانی افراد با میزان خطا پذیری  $99\%$  (میزان خطا برابر با  $0/001$ ) ارتباط معناداری وجود دارد و این شدت همبستگی متوسط و از نوع مثبت است.

به منظور تجزیه و تحلیل ارتباط بین دو متغیر « وظیفه‌شناسی دبیران » و « متغیر تعهد سازمانی » نیز از آزمون پیرسون استفاده شد. نتایج به دست آمده برای این آزمون در جدول ۷ نشان داده شده است.

جدول ۷. بررسی رابطه بین وظیفه‌شناسی دبیران با تعهد سازمانی

| خطای استاندارد برآورد | ضریب تعدیل شده | ضریب تبیین R Square | p-value | ضریب همبستگی |
|-----------------------|----------------|---------------------|---------|--------------|
| ۳/۰۳                  | ۰/۱۴۵          | ۰/۱۴۷               | ۰/۰۰۱   | ۰/۳۸۴        |

نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد که میزان ضریب همبستگی بین وظیفه‌شناسی با تعهد سازمانی آنان  $0/384$  است و در مجموع  $14\%$  از واریانس متغیر تعهد سازمانی را تبیین می‌کند. در نتیجه بین وظیفه‌شناسی و تعهد سازمانی افراد با میزان خطا پذیری  $99\%$  (میزان خطا برابر با  $0/001$ ) ارتباط معناداری وجود دارد و این شدت همبستگی متوسط و از نوع مثبت است.

به منظور تجزیه و تحلیل ارتباط بین دو متغیر « تلاش برای موفقیت دبیران » و « متغیر تعهد سازمانی » نیز از آزمون پیرسون استفاده شد. نتایج به دست آمده برای این آزمون در جدول ۸ نشان داده شده است.

جدول ۸. بررسی رابطه بین تلاش برای موفقیت با تعهد سازمانی

| خطای استاندارد برآورد | ضریب تعدیل شده | ضریب تبیین R Square | p-value | ضریب همبستگی |
|-----------------------|----------------|---------------------|---------|--------------|
| ۳/۹۷                  | ۰/۱۱۱          | ۰/۱۱۳               | ۰/۰۰۱   | ۰/۳۳۶        |

نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد که میزان ضریب همبستگی بین تلاش برای موفقیت با تعهد سازمانی آنان ۰/۳۳۶ است و در مجموع ۱۱٪ از واریانس متغیر تعهد سازمانی را تبیین می‌کند که بین تلاش برای موفقیت و تعهد سازمانی افراد با میزان خطا پذیری ۹۹٪ (میزان خطا برابر با ۰/۰۰۱) ارتباط معنادار و مثبتی وجود دارد. به منظور تجزیه و تحلیل ارتباط بین دو متغیر "خویشن داری دبیران" و "متغیر تعهد سازمانی" نیز از آزمون پیرسون استفاده شد. نتایج به دست آمده برای این آزمون در جدول ۹ نشان داده شده است.

جدول ۹. بررسی رابطه بین خویشن داری با تعهد سازمانی

| خطای استاندارد برآورد | ضریب تعدیل شده | ضریب تبیین R Square | p-value | ضریب همبستگی |
|-----------------------|----------------|---------------------|---------|--------------|
| ۳/۸۹                  | ۰/۰۸۲          | ۰/۰۸۴               | ۰/۰۰۱   | ۰/۲۹۰        |

نتایج جدول ۹ نشان می‌دهد که میزان ضریب همبستگی بین خویشن داری با تعهد سازمانی آنان ۰/۲۹۰ است و در مجموع ۰۸٪ از واریانس متغیر تعهد سازمانی را تبیین می‌کند. در نتیجه بین خویشن داری و تعهد سازمانی 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.

به منظور تجزیه و تحلیل ارتباط بین دو متغیر «احتیاط در تصمیم‌گیری» و «متغیر تعهد سازمانی» نیز از آزمون پیرسون استفاده شد. نتایج به دست آمده برای این آزمون در جدول ۱۰ نشان داده شده است.

جدول ۱۰. بررسی رابطه بین احتیاط در تصمیم‌گیری با تعهد سازمانی

| خطای استاندارد برآورد | ضریب تعدیل شده | ضریب تبیین R Square | p-value | ضریب همبستگی |
|-----------------------|----------------|---------------------|---------|--------------|
| ۴/۰۴                  | ۰/۰۶۲          | ۰/۰۶۵               | ۰/۰۰۱   | ۰/۲۵۵        |

نتایج جدول ۱۰ نشان می‌دهد که میزان ضریب همبستگی بین احتیاط در تصمیم‌گیری با تعهد سازمانی ۰/۲۵۵ است و در مجموع ۰/۰۶٪ از واریانس متغیر تعهد سازمانی را تبیین می‌کند. در نتیجه بین احتیاط در تصمیم‌گیری و تعهد سازمانی افراد با میزان خطا پذیری ۹۹٪ (میزان خطا برابر با ۰/۰۰۱) ارتباط معنادار و مثبتی وجود دارد. با توجه به جدول‌های ۵ تا ۱۰ مشخص می‌شود که همه مؤلفه‌های وجدان کاری با متغیر تعهد سازمانی (میزان خطا: ۰/۰۰۱ و سطح احتمال ۹۹٪) در ارتباط معناداری می‌باشند که این اشاره به شدت همبستگی همه مؤلفه‌های وجدان کاری با تعهد سازمانی را دارد. جهت تعیین معنی‌داری وجدان کاری از آزمون لوین و آنووا استفاده شده است که نتیجه در جدول‌های ۱۱ و ۱۲ منعکس شده است.

جدول ۱۱. جدول آزمون لوین

| آزمون همگنی واریانس‌ها |                 |                 |         |
|------------------------|-----------------|-----------------|---------|
| وجدان کاری             |                 |                 |         |
| آزمون لوین             | Df <sub>1</sub> | Df <sub>2</sub> | p-value |
| ۰/۵۷۳                  | ۴               | ۳۷۸             | ۰/۶۸۲   |

با توجه به جدول ۱۱ مشاهده می‌شود که آزمون لوین در سطح معناداری ۰/۰۵ و با توجه به p-value بدست آمده (۰/۶۸۲) به دلیل اینکه بالاتر از ۰/۰۵ می‌باشد رد شده؛ بنابراین نتیجه می‌گیریم واریانس بین گروه‌ها در مناطق مذکور که شامل مناطق ۱، ۵، ۱۱، ۱۳ و ۱۸ است همگن می‌باشد. در این بخش از طریق آزمون آنووا به تجزیه و تحلیل وجدان کاری پرداخته شد. نتایج در جدول ۱۲ زیر نشان داده شده است.

جدول ۱۲. جدول آزمون آنووا

|            | مجموع مربعات | df  | Mean Square | F     | p-value |
|------------|--------------|-----|-------------|-------|---------|
| بین گروهی  | ۱۶۵۶/۹۲۴     | ۴   | ۴۱۴/۲۳      | ۱/۳۸۰ | ۰/۲۴۰   |
| درون گروهی | ۱۱۳۵۰۳/۵۰۴   | ۳۷۸ | ۳۰۰/۲۴      |       |         |
| جمع کل     | ۱۱۵۱۶۰/۴۲۸   | ۳۸۲ | -           | -     | -       |

با توجه به جدول ۱۲ آزمون آنووا مشاهده می‌شود که میزان F در سطح اطمینان ۰/۹۵ برای این متغیر ۰/۲۴۰ است که غیر معنی‌دار بوده بنابراین نتیجه می‌گیریم بین مناطق ۱، ۵، ۱۱، ۱۳ و ۱۸ تفاوت معناداری وجود ندارد.

## نتیجه‌گیری و پیشنهاد

طبق نتایج به دست آمده وجدان‌کاری تأثیر مستقیم بر تعهد سازمانی دبیران شهر تهران دارد که با یافته‌های سلاح‌الدین و همکاران (۲۰۱۶)، تیلور و بدیان (۲۰۱۲) و اردیبه‌م (۲۰۰۶)، هم‌سوئی دارد. بنابراین، باید تدابیری اندیشیده شود که با افزایش وجدان‌کاری در بین دبیران، موجب رسیدن به تعهد سازمانی آن‌ها شود. توصیه می‌شود کلاس‌های آموزشی بر اساس این مؤلفه اجرا شود زیرا توجه به آن باعث می‌شود وظایف محوله از نظر کمی و کیفی به‌طور تمام و کمال و بدون اسراف در وقت و منابع انجام گیرد.

بین کفایت با تعهد سازمانی ارتباط و همبستگی وجود دارد. این یافته‌ها می‌تواند مؤید این مطلب باشد که در جامعه آماری مورد پژوهش کفایت می‌تواند عاملی تأثیرگذار بر روی تعهد سازمانی دبیران باشد. قابل ذکر است که تحقیق زندگی‌فرد (۱۳۹۳)، سعیدیان و مرادی (۱۳۸۸) همبستگی کفایت را با تعهد سازمانی تأیید می‌کنند. پیشنهاد می‌شود در هنگام استخدام کارکنان از آزمون‌های استخدامی استفاده شود تا میزان تعهد سازمانی آن‌ها که بر کارایی‌شان در انجام وظیفه تأثیر می‌گذارد سنجیده شود.

نظم و ترتیب با تعهد سازمانی رابطه مستقیم دارد، بنابراین پیشنهاد می‌شود ارزشیابی‌های مستمر از نیروی انسانی به عمل آید و سنجش عملکرد نیروی انسانی ملاک ارتقاء قرار گیرد تا بدین وسیله انگیزه‌هایی در کارکنان جهت انجام عمل متعهد به وجود آید و قوانین و مقررات کاملاً به کارکنان آموزش داده شود. این آموزش به کارکنان کمک می‌کند تا با قانون و مقررات کاملاً آشنا شوند و در آن حیطه عمل کنند.

وظیفه‌شناسی کارکنان با تعهد سازمانی دبیران رابطه مستقیم دارد، بهتر است آموزش و پرورش در هنگام جذب نیروی انسانی از آزمون‌های روان‌شناسی استفاده کند و افرادی را جذب کند که وظیفه‌شناسی جز جوهر ذاتی آن‌ها است؛ و از آنجا که وظیفه‌شناسی به معنای اداره کردن آگاهانه است و افراد وظیفه‌شناس به اصول اخلاقی-شان پایبندند و تعهدات اخلاقی‌شان را به‌طور دقیق انجام می‌دهند سعی شود در دروس تربیت‌معلم پیش از ورود دانشجو معلمان به عرصه تدریس در این زمینه آموزش‌هایی داده شود.

تلاش برای موفقیت با تعهد سازمانی رابطه مستقیم دارد، تلاش به عنوان یکی از مهم‌ترین موتورهای حرکتی انسان محسوب می‌شود مسئولان آموزشی می‌توانند با مشاهده مشکلاتی که خواهان رفع آن هستند به جای

برخورد مستقیم که احتمال ممانعت از طرف کارکنان را به دنبال دارد، انگیزه‌هایی را در کارکنان ایجاد نمایند تا به انجام آن عمل پردازند.

خویشن‌داری با تعهد سازمانی رابطه مستقیم دارد. از این نکته می‌توان استفاده نمود و از افراد با خویشن‌داری بالا در پست‌هایی که احتیاج به تمرکز و آرامش زیاد دارند استفاده نمود؛ اما از آنجا که تمام افراد خویشن‌دار نیستند لذا بهتر است با ارضای بالای نیاز تأمین و ایجاد رضایت در کارکنان حس آسودگی خیال و امنیت را در بین دبیران افزایش داد.

احتیاط در تصمیم‌گیری با تعهد سازمانی رابطه مستقیم دارد و از آن جا که همواره هر انتخاب متضمن از دست دادن امتیازاتی است که دیگر انتخاب‌ها می‌توانستند داشته باشند، لذا در تصمیم‌گیری باید جوانب احتیاط را رعایت کرد. برای گرفتن بهترین تصمیم کارکنان نه تنها باید از وضع و شرایط جاری مطلع باشند بلکه باید دوراندیش و آینده‌نگر باشند و به تبعات خودآگاه باشند.

پیشنهاد می‌شود از آنجا که وجدان‌کاری بیانگر گرایش درونی کارکنان نسبت به انجام وظایف شغلی خود در سازمان بدون حضور مشهود و نامشهود سرپرست برای انجام وظیفه به‌طور کامل می‌باشد، برای افزایش وجدان‌کاری باید به عوامل فردی و ذاتی (عواملی که از درون و نهاد فرد سرچشمه می‌گیرند)، عوامل محیطی (عواملی که در پرورش وجدان نقش ایفا می‌کنند)، عوامل سیاسی (عوامل یک هدر جهت‌دهی وجدان نقش ایفا می‌کنند) توجه کرد و توصیه می‌شود کلاس‌های آموزشی بر اساس این مؤلفه اجرا شود زیرا توجه به آن باعث می‌شود وظایف محوله از نظر کمی و کیفی به‌طور تمام و کمال و بدون اسراف در وقت و منابع انجام گیرد.

از محدودیت‌های تحقیق حاضر می‌توان به محدود نمودن جامعه آماری فقط به دبیران دبیرستان؛ محدود نمودن حوزه جغرافیایی فقط به دبیران، محدود نمودن متغیرهای پژوهش به وجدان‌کاری و تعهدسازمانی، محدود نمودن ابزار پژوهش به پرسش‌نامه و کنترل نکردن پاسخگویان در حین پاسخگویی اشاره کرد.

بنابراین می‌توان به این نتیجه رسید که امروزه یکی از عوامل مهم و اساسی در ارتقای سطح تعهد سازمان‌ها دارد مفهوم وجدان‌کاری می‌باشد که از طریق اعتقادات فکری و نگرش ذهنی افراد به ماهیت کار و شغل قابل ترمیم و زیاد شدن است. به همین خاطر افزایش وجدان‌کاری در افراد سازمان می‌تواند یکی از متعالی‌ترین هدف‌های هر سازمانی محسوب شود؛ بنابراین این واقعیت در مدار سیستم آموزش و پرورش باید

پذیرفته شود که وجدان و تعهد عاملی بنیادی حرکت و تحول هر سیستم یا پایه توسعه علمی و آموزشی در سایه این منبع حساس می‌باشد. لذا مدیران و رهبران آموزشی باید با به کارگیری صحیح سعی در افزایش وجدان کاری داشته باشند.

## منابع

- زندى فرد، نسرین (۱۳۹۳). *رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارمندان دانشگاه علوم پزشکی کرمان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران.
- سعیدیان، نرگس؛ مرادی، مصیب (۱۳۸۸). "رابطه سبک‌های رهبری باس با وجدان کاری و تعهد کاری مدیران مدارس متوسطه پسرانه شهر اصفهان". *فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۲۲: ۱۴۰-۱۱۹.
- فرهنگی، علی‌اکبر؛ حسین زاده، علی (۱۳۸۴). "دیدگاه‌های نوین درباره تعهد سازمانی"، *فصلنامه تدبیر*، شماره ۱۵۷، ۱۴.
- موسوی، سید محسن (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.
- وکیلی، کریم (۱۳۸۷). *تأثیر وجدان کاری بر بهره‌وری کارکنان آموزش و پرورش مراغه*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز، شیراز.
- Gemmiti, Marco. (2007). *The relationship between organizational commitment, organizational identification and organizational citizenship behavior*. *Baltic Journal of Management*, 2(2), 196-212.
- Salahudin, S. N. bintiBaharuddin, S. S. Abdullah, M. S. & Osman, A. (2016). *The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment*. *Procedia Economics and Finance*, 35, 582-590
- Taylor, S.G, &Bedeian, A.G. (2012). Linking workplace incivility to citizenship performance. *The combined effects of affective commitment and conscientiousness*. *Journal of Organizational Behavior*. 33, pages 878-893.
- Vohra, N (2010). *Influence of Positive characteristics on organizational commitment and job I satisfafaction of Indian middle managers*. . *International Journal of Educational Management*, 23(3), 266-288.
- Yalabik, Z. Y, Van Rossenberg, Y. Kinnie, N. & Swart, J. (2015). Engaged and committed? *The relationship between work engagement and commitment in professional service firms*. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(12), 160-162.

## The Relationship of the Components of the Work Ethics on Organizational Commitment of Public Boys' High School Teachers in Tehran

Hamid Khosravi, Mostafa Askarian, Abdolrahim Navehebrahim

### Abstract

The goal of this study is to investigate the relationship between work ethics on organizational commitment of public boys' high schools' teachers in Tehran in 2015-2016. The research was descriptive according to its goal and correlation method is used, statistical population is selected from the public boys' high school teachers in Tehran. With multistage cluster random sampling, 384 teachers are selected with statistical sample size according to Krejcie and Morgan table. Data collection tools were work ethic questionnaire (Costa & Mac 1998) which contains 47 items and organizational commitment questionnaire (Allan & Meyer 1992) which contains 24 items with the reliability of 85% and 89% respectively. In order to analyze the data, descriptive statistics and to conclude the data Pearson correlation coefficient, Kolmogorov-Smirnov test and ANOVA are used. The results of the evaluations show that there is a Significant positive correlation among work ethic and teachers' organizational commitment in reliability level of 99% (error rate equal to 0.001) with correlation coefficient of 0.429; components of efficiency, discipline, conscientious, and attempt to succeed correlated more and components of continence and caution in decision-making correlated less. No significant difference is found in the relationship between work ethics in different regions of the study area.

**Keywords:** Work ethic; organizational commitment; public high schools